



Grenzachtung

**Präventions- und Interventionskonzept
gegen Gewalt und Grenzverletzungen**

*Einer, der mit Ärger spricht, kann nicht achtsam sein,
und ist unfähig, sich klar auszudrücken.*

*Wer sich verletzt fühlt durch das Hören grober Sprache,
kann seine Achtsamkeit verlieren und nicht hören, was
die andere Person ihm wirklich sagt.*

*Wir sollten achtsam sprechen und achtsam zuhören,
um Nutzen zu haben vom Reden und Zuhören.*

Bhante Henepola Gunaratana
(buddhistischer Mönch)

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Unsere Leitsätze	5
1. Begriffe und Ausprägungen von Gewalt	6
Begriffe	6
Die schwierige Einschätzung von Situationen	7
Grenzverletzungen	9
Übergriffe	11
Strafrechtlich relevante Gewalthandlungen	15
Machtmissbrauch als Form der Gewalt in Institutionen	17
2. Präventionskonzept	20
Unsere Leitsätze	20
Unser Verhaltenskodex	21
Reflexion der beruflichen Rolle	25
Grenzen von Angestellten	26
Kultur der Grenzachtung	29
Interne Ansprechpartner	31
Personalauswahl, Bewerbungs- und Einstellungsverfahren	32
Deeskalation mit PART® (Professionell handeln in Gewaltsituationen)	33
Selbstbehauptungskurse für Mitarbeiterinnen	35
Frauenbeauftragte	37
3. Interventionskonzept	38
Umgang mit Grenzverletzungen	38
Umgang mit Übergriffen und strafrechtlich relevanter Gewalt	40
Handlungsleitfäden	41
Aufgaben der Geschäftsleitung	47
„Beschuldigten-Betroffenen-Ausgleich“	49
Anhang I	50
Anhang II	51
Literatur	53

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir leisten durch unsere tägliche Arbeit in den VARIUS Werkstätten einen wichtigen Beitrag zur Förderung und Betreuung und zur Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung. Wir sind uns bewusst, dass wir bei dieser Arbeit eine besondere Verantwortung tragen.

Unsere Arbeit basiert auf der in § 219 SGB IX beschriebenen Aufgabenstellung ([S. Anhang I, S. 50](#)). Die in der Werkstatt beschäftigten Mitarbeiter¹ bestimmen durch ihre Wünsche und ihre Unterstützungsbedarfe unsere Arbeit – mehr als unsere externen Kunden aus Industrie und Handel.

Wo Menschen miteinander arbeiten, kann es zu unbeabsichtigten oder beabsichtigten Grenzverletzungen kommen. Für Menschen mit Behinderung, die auf Unterstützung angewiesen sind, besteht ein höheres Risiko, von Grenzverletzungen, Übergriffen und Gewalt betroffen zu sein. Aber auch Angestellte können während ihrer Arbeit Aggressionen und Grenzverletzungen erfahren.

Zudem können in der praktischen Arbeit Fehler auftreten. Wir erachten Fehler als Anlässe, die eigene Arbeit und die Zusammenarbeit im Team konstruktiv zu hinterfragen, um gemeinsam aus ihnen zu lernen.

Die Geschäftsleitung der VARIUS Werkstätten lehnt jegliche Form von Gewalt in allen Organisationseinheiten ab. Der Umgang – insbesondere mit den behinderten Mitarbeitern – ist jederzeit von Achtsamkeit, Respekt und Wertschätzung geprägt.

¹ Zur besseren Lesbarkeit wird auf die zweigeschlechtliche Schreibweise verzichtet. Wenn nicht ausdrücklich darauf hingewiesen wird, gelten die Ausführungen für beide Geschlechter.

Mitarbeiter = behinderte Beschäftigte im Arbeitsbereich bzw. Maßnahmeteilnehmer im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich der VARIUS Werkstätten

Zum Schutz der in den VARIUS Werkstätten betreuten Mitarbeiter und zur Hilfestellung der Angestellten im Umgang mit dem Thema Grenzachtung bedarf es betrieblicher Regeln und transparenter Strukturen.

Das vorliegende Präventionskonzept soll für uns alle eine wichtige Handreichung zur professionellen Arbeit in den VARIUS Werkstätten darstellen.

Wir alle sind verpflichtet, die Umsetzung dieses Präventionskonzepts mit konkreten Maßnahmen zu unterstützen, damit es im Arbeitsalltag gelebt wird.

Ich möchte abschließend allen Kolleginnen und Kollegen danken, die bei der Entwicklung dieses Konzepts mitgewirkt haben.

Hemmerden im Juni 2018

Wilfried Moll
Geschäftsführer

Unsere Leitsätze

Unsere Arbeit zeichnet sich durch Respekt, Wertschätzung und Aufmerksamkeit für den Anderen aus.

Die Mitarbeiter der VARIUS Werkstätten sind erwachsene und selbstbestimmte Menschen. Unser Handeln hat immer das Ziel, die physische und psychische Unversehrtheit der Mitarbeiter zu sichern sowie ihre Möglichkeiten zu Selbstbestimmung und gesellschaftlicher Teilhabe zu erweitern.

Wir treten aktiv gegen sexistisches, diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten in verbaler oder nonverbaler Form ein.

Wir sind uns unserer besonderen Rolle als Vertrauens- und Autoritätspersonen für Mitarbeiter bewusst.

Wir übernehmen Verantwortung füreinander. Wir erkennen an, dass jeder Mensch unterschiedliche persönliche Grenzen entwickelt hat.

Wir hören und schauen hin. Wir bemühen uns, abwertendes und grenzverletzendes Verhalten jeder Form wahrzunehmen.

In fraglichen Situationen suchen wir offen und sensibel das Gespräch mit den Mitarbeitern und Kollegen, statt die Dinge einfach geschehen zu lassen.

Bei eindeutigen Fällen von Gewaltanwendung oder Missbrauch informieren wir die Verantwortlichen auf Leitungsebene.

Wir gestalten unsere Arbeitsbeziehungen transparent.

Wir gehen verantwortungsbewusst mit Autorität um. Wir missbrauchen unsere Rolle nicht zu unserem persönlichen Vorteil.

Wir sind bereit, unser eigenes Denken und Handeln immer wieder zu reflektieren und unsere Arbeitsweise anzupassen.

Wir sind bereit, uns beraten zu lassen, wenn wir in unserem beruflichen Handeln verunsichert sind.

1. Begriffe und Ausprägungen von Gewalt

Zur Unterscheidung von Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt

Begriffe

Im Präventions- und Interventionskonzept der VARIUS Werkstätten tauchen die Begriffe Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen der Gewalt immer wieder auf. Sie sind für alle Angestellten wichtig, um im pädagogischen Alltag unterschiedliche Formen grenzverletzenden Verhaltens unterscheiden und fachlich angemessen darauf reagieren zu können. Dazu ist es hilfreich, wenn alle Beteiligten die gleiche Sprache sprechen. Die Begriffe sollen hier deshalb zunächst möglichst klar definiert werden.

Dieses Konzept schließt sich den folgenden Definitionen und Erläuterungen von Zartbitter e.V.² an und unterscheidet zwischen

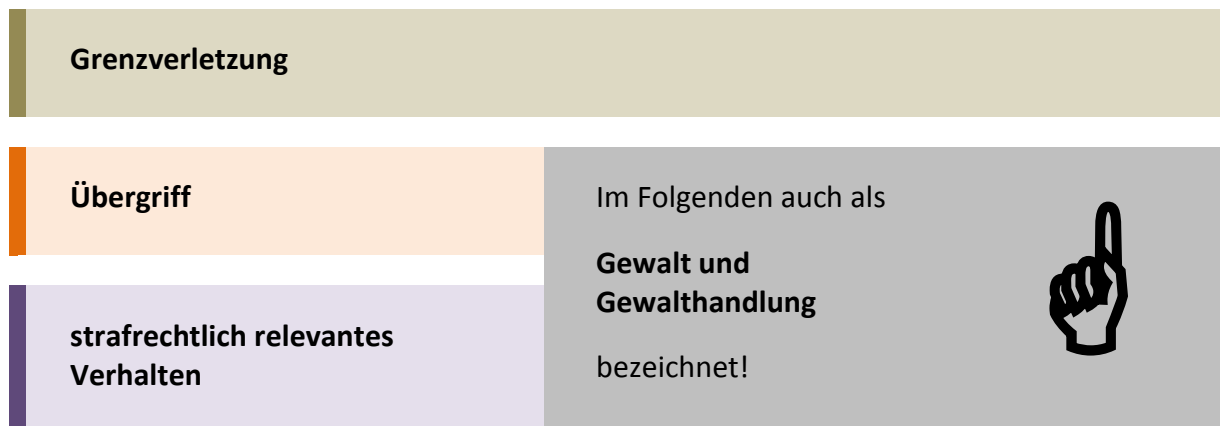
Grenzverletzungen, die unabsichtlich verübt werden und/oder aus fachlichen bzw. persönlichen Schwächen resultieren

Übergriffen, die Ausdruck eines unzureichenden Respekts, grundlegender fachlicher Mängel und/oder einer gezielten Desensibilisierung im Rahmen der Vorbereitung eines (sexuellen) Missbrauchs/eines Machtmissbrauchs sind

strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt, wie zum Beispiel körperliche Gewalt, sexueller Missbrauch, Erpressung oder (sexuelle) Nötigung

² Zartbitter e.V. (Hg.) (2010). *Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag*. Checkliste von Enders/Kossatz/Kelkel/Eberhardt. www.zartbitter.de, Erläuterungen und Beispiele wurden in diesem Text der Situation der Behindertenhilfe bzw. des Werkstattalltags angepasst.

Abhängig von der jeweiligen Einordnung einer Situation unterscheidet dieses Konzept sprachlich zwischen **Grenzverletzungen** einerseits sowie Übergriffen und strafrechtlich relevantem Verhalten als **Gewalt oder Gewalthandlungen** anderseits.



Diese Unterscheidung ist zum Verständnis der folgenden Ausführungen dieses Konzepts wichtig.

Die schwierige Einschätzung von Situationen

Die Einschätzung und Bewertung von Beobachtungen oder Vermutungen als Gewalthandlungen ist meist nicht sofort eindeutig oder objektiv möglich. Oftmals sind Vorgeschichte und Kontext einer Gewaltsituation zunächst unbekannt und die Absichten der handelnden Personen sind ebenfalls nicht gleich erkennbar. Daher besteht selbst bei direkt beobachteten Handlungen die Gefahr von übereilter Bewertung und Fehleinschätzung. Umso mehr gilt dies für Vermutungen oder Mitteilungen über Geschehnisse. Angestellte, die persönlich oder indirekt mit Gewalthandlungen konfrontiert werden, können zudem schnell in die Situation fachlicher Unsicherheit und starker persönlicher Emotionen geraten.

Die Bewertung eines Verhaltens als Grenzverletzung, Übergriff oder strafrechtlich relevante Form der Gewalt hängt nicht nur von objektiven Faktoren ab, sondern ebenso von

- dem jeweils subjektiven Erleben eines Menschen,
- der Häufigkeit und Massivität, mit der ein Verhalten gezeigt wird,
- dem situativen Kontext, in dem das Handeln stattfindet,
- der Intention des Handelnden,
- der anschließenden Bereitschaft des Handelnden zu Reflexion und Übernahme von Verantwortung.

Die Einschätzung, ob es sich bei einer Situation um eine Grenzverletzung oder eine Gewalthandlung im Sinne eines Übergriffs oder gar strafrechtlich relevanten Verhaltens handelt, ist deshalb oft die erste schwierige Herausforderung für die beteiligten Personen. In diesen Fällen ist es hilfreich, sich kollegial zu beraten, die internen Ansprechpartner oder in Einzelfällen auch externe Fachkräfte hinzuzuziehen. Dadurch kann Unsicherheit ausgeräumt und zu einer bestmöglichen Einschätzung der Situation beigetragen werden.

Wenn der Verdacht einer Gewalthandlung im Raum steht, sollte unter allen Umständen Ruhe bewahrt werden. Dies ist wichtig, um diesen bisweilen komplexen Situationen gerecht zu werden. Damit aus einer Beobachtung oder gar einer Mitteilung Dritter heraus fachgerecht entschieden werden kann, müssen alle Vorwürfe ernst genommen und Verdachtsmomente ruhig und gewissenhaft geprüft und bewertet werden. Dieses Vorgehen dient gleichermaßen dem Schutz von Betroffenen und Beschuldigten.

Die Erläuterungen und Beispiele auf den folgenden Seiten sollen den Angestellten der VARIUS Werkstätten die Einschätzung und Bewertung eines Verhaltens erleichtern.

Grenzverletzungen

Im pädagogischen Alltag sind Grenzüberschreitungen nicht ganz zu vermeiden. Zufällige und unbeabsichtigte Grenzverletzungen (zum Beispiel eine unbeabsichtigte Berührung oder Kränkung durch eine als verletzend erlebte Bemerkung) sind im alltäglichen Miteinander korrigierbar, wenn die grenzverletzende Person dem Gegenüber mit einer grundlegend respektvollen Haltung begegnet. Hierzu gehört die Bereitschaft anzuerkennen, dass das eigene Handeln grenzverletzend sein kann oder so wahrgenommen werden kann, auch wenn dies nicht absichtlich passiert. Ausdruck eines respektvollen Miteinanders ist es somit auch, entsprechende Reaktionen des Gegenübers oder Hinweise Dritter ernst zu nehmen, sich gegebenenfalls zu entschuldigen und darum zu bemühen, ähnliches Verhalten zukünftig zu vermeiden.

Grenzverletzungen, die aus fachlichen oder persönlichen Defiziten oder aus Überforderungssituationen einzelner Angestellter resultieren, sind in vielen Fällen korrigierbar, etwa durch fachliche Anleitung, Fortbildung, Supervision und klare Dienstanweisungen bezüglich eines adäquaten Umgangs mit Nähe und Distanz. Grenzverletzende Umgangsweisen von Angestellten gegenüber Mitarbeitern sowie grenzverletzende Verhaltensweisen innerhalb der Arbeitsgruppe können oftmals durch die Etablierung klarer Gruppenregeln und die Aufarbeitung konzeptioneller Defizite der Einrichtung abgestellt werden.

Beispiele für grenzverletzende Umgangsweisen in Institutionen

- *Missachtung einer (fachlich) adäquaten körperlichen Distanz (grenzüberschreitende, zu intime körperliche Nähe und Berührungen im alltäglichen Umgang),*
- *gelegentliche grenzüberschreitende Rangeleien, die zum Beispiel zu nichtbeabsichtigten Verletzungen führen,*
- *Missachtung eines respektvollen Umgangsstils (zum Beispiel öffentliches Bloßstellen, Verletzung des Rechts am eigenen Bild durch Veröffentlichung von Bildmaterial über Handy oder im Internet, Verletzung des Rechts auf Intimität bei der Körperpflege, Befehlston, persönlich abwertende, sexistische, rassistische Bemerkungen),*
- *Missachtung der Schamgrenzen und sexueller Normen in unterschiedlichen Kulturen,*
- *Missachtung der Grenzen der professionellen Rolle (zum Beispiel sexualisiertes Verhalten von Mitarbeitern im Kontakt zulassen, mit Mitarbeitern „flirten“, Mitarbeiter mit besonderen Kosenamen ansprechen („Schatz“, „Liebste“, „Süßer“), Gespräche mit Mitarbeitern über intime Themen/das Sexualleben Angestellter, Austausch von Zärtlichkeiten, die eher einem familialen Umgang entsprechen),*
- *Ausnutzung der eigenen Machtposition als Angestellter, um unbequeme Wahrnehmungen von Mitarbeitern vor anderen in Frage zu stellen.*

Beispiele für grenzverletzende/unfachliche Interventionen

- *Missachtung der körperlichen Grenzen von Mitarbeitern (zum Beispiel durch grenzüberschreitende Berührungen in der Pflege, bei Hilfestellungen)*
- *unangemessene Sanktionen,*
- *die persönlichen Grenzen überschreitende Gespräche/Befragungen über Details z. B. von Gewalterfahrungen oder sexuellen Erfahrungen,*
- *Missachtung des Rechts von Mitarbeitern auf Schutz vor körperlichen, sexuellen und emotionalen Übergriffen und Gewalt,*
- *von Mitarbeitern verübte Grenzverletzungen bagatellisieren,*
- *eigene Verantwortung für den Schutz von Mitarbeitern bei Grenzverletzungen durch andere leugnen („Regelt das untereinander!“, „Ihr sollt doch nicht petzen/euch gegenseitig verpfeifen!“)*

Übergriffe

Übergriffe unterscheiden sich von Grenzverletzungen dadurch, dass sie nicht zufällig passieren, nicht aus Versehen. Sie resultieren vielmehr aus persönlichen und/oder grundlegenden fachlichen Defiziten oder werden vorsätzlich ausgeführt.

Sicherlich sind nicht alle übergriffigen Handlungen im Detail geplant, doch entwickeln sich übergriffiges Verhalten bzw. übergriffige Verhaltensmuster nur, wenn Menschen sich über gesellschaftliche Normen, institutionelle Regeln, den Widerstand der Betroffenen und/oder fachliche Standards hinwegsetzen. Übergriffe unterscheiden sich von unbeabsichtigten Grenzverletzungen durch:

- Missachtung der verbal oder nonverbal gezeigten (abwehrenden) Reaktionen der Betroffenen,
- Massivität und/oder Häufigkeit der Grenzverletzungen,
- Missachtung der Kritik von Dritten an dem grenzverletzenden Verhalten (zum Beispiel durch Mitarbeiter, Eltern, Kollegen, gesetzliche Vertreter, Vorgesetzte, fachliche Kooperationspartner),
- unzureichende persönliche bzw. fehlende Übernahme der Verantwortung für das eigene grenzüberschreitende Verhalten,
- Abwertung von Betroffenen und/oder Beobachtern, die Dritte um Hilfe bitten (als „Petzen“ bzw. „Hetzerei“ abwerten),
- Vorwurf des Mobbing gegenüber Mitarbeitern und Kollegen, die ihrer Verantwortung nachkommen und Grenzverletzungen in Institutionen als solches benennen und sich zum Beispiel an die Leitung der Einrichtung oder externe Beratungsstellen wenden.

Beispiele für psychische Übergriffe in Institutionen

- massive/wiederholte Missachtung des Rechts am eigenen Bild durch Veröffentlichung von Bildmaterial über Handy oder im Internet
- Mitarbeiter als „seelischen Mülleimer“ für eigene Probleme benutzen/missbrauchen,
- systematische Verweigerung von Zuwendung
- verbale Gewalt (zum Beispiel verbale Demütigungen bzw. abwertende, rassistische oder sexistische Abwertung der Familie oder Freunde des Betroffenen)
- inadäquate – zum Beispiel – sadistische Sanktionen auf Fehlverhalten
- Sanktionierung/Bloßstellen von unverschuldeten persönlichen Defiziten (zum Beispiel Einnässen oder in Pflegesituationen)
- Mitarbeitern drohen (zum Beispiel mit persönlichen Nachteilen für den Betroffenen und/oder dessen Bezugspersonen, oder durch Suggestion von Machtlosigkeit: “Dir glaubt doch sowieso niemand!”)
- Mitarbeiter bewusst ängstigen
- Mitarbeitern in Überforderungssituationen die Unterstützung verweigern
- Intrigen zwischen den Mitarbeitern säen
- Intrigen zwischen Mitarbeitern und Angestellten säen
- Intrigen zwischen Angestellten säen
- das Vertrauen und die Zuneigung einzelner Mitarbeiter erschleichen (zum Beispiel durch Bevorzugung, Geschenke, Billigung von Regelverstößen: unerlaubter Alkoholkonsum, Überschreitung von verbindlichen zeitlichen Grenzen)
- Mitarbeitern Geheimhaltungsgebote auferlegen
- Dynamik der Arbeitsgruppe manipulieren, um eigene Machtposition auszubauen bzw. einzelne Mitarbeiter zu isolieren, zu mobben (zum Beispiel Schikanen der Gruppe, um den Widerstand eines Mitarbeiters zu brechen)
- die eigene Machtposition innerhalb der Gruppe/als Angestellter ausnutzen, um die Wahrnehmung von Mitarbeitern in Frage zu stellen
- Machtmissbrauch: die aus der Rolle als Angestellter resultierende Definitionsmacht nutzen, um Mitarbeiter gefügig zu machen (zum Beispiel negativer Bericht über den Mitarbeiter an den Kostenträger oder die Drohung der Einweisung in die Psychiatrie bzw. dem Rauswurf aus der Einrichtung, wenn widerstandsstarke Mitarbeiter auf die Einhaltung ihrer Rechte bestehen und/oder sich gegen fachlich unqualifizierte pädagogische Interventionen wehren)
- Erpressung von Mitarbeitern und/oder Angestellten mit Hinweis auf deren Fehlverhalten bzw. fachliche Mängel

Beispiele für sexuelle Übergriffe in Institutionen

ohne Körperkontakt:

- *abwertende/sexistische Bemerkungen über Mitarbeiter bzw. deren Angehörige oder Freunde/Freundinnen*
- *wiederholtes Flirten Angestellter mit Mitarbeitern (zum Beispiel – vermeintlich scherzhafte – Aufforderung zum Kuss, Mitarbeiter mit besonderen Kosenamen ansprechen: „Schatz“, „Liebste“, „Süßer“)*
- *Sexualisierung des Kontaktes/der Gruppenatmosphäre (zum Beispiel durch häufige anzügliche Bemerkungen und/oder unangemessene Gespräche über Sexualität, durch sexuell eindeutige Bewegungen, Gesten oder Mimik)*
- *Voyeurismus (zum Beispiel unter den Rock gucken)*
- *Zugänglichmachen von Pornografie gegenüber Mitarbeitern durch Angestellte*
- *Mitarbeiter trotz verbal oder nonverbal gezeigter (abwehrender) Reaktionen zum Berichten über sexuelle Gewalterfahrungen drängen bzw. Berichte emotional vertiefen (zum Beispiel durch die Aufforderung, erlittene Handlungen im Detail zu beschreiben oder zu demonstrieren bzw. entsprechende Websites im Internet aufzurufen)*
- *sexuell aufreizende Kleidung von Angestellten im Berufsalltag (zum Beispiel bauchfreie Freizeitkleidung oder Kleidung, die Genitalien abzeichnet/nicht ausreichend bedeckt: sehr enge Hosen, sehr kurze Röcke, tiefe Ausschnitte, transparente (Bade-)Kleidung, Shorts mit weiten Beinen)*
- *wiederholte Missachtung der Schamgrenzen und sexuellen Normen unterschiedlicher Kulturen durch verbale, sexuell getönte Grenzverletzungen*
- *wiederholte Missachtung des Rechts von Mitarbeitern auf Intimität bei der Körperpflege,*
- *wiederholte Missachtung der Grenzen der professionellen Rolle (zum Beispiel Gespräche mit Mitarbeitern über intime Themen Angestellter bzw. deren Sexualleben)*

mit Körperkontakt:

- *wiederholte Missachtung einer (fachlich) adäquaten körperlichen Distanz (grenzüberschreitende, zu intime körperliche Nähe und Berührungen im alltäglichen Umgang)*
- *gezielte/wiederholte, angeblich zufällige Berührungen der Genitalien (zum Beispiel bei Pflegehandlungen, Hilfestellungen, im alltäglichen Umgang)*
- *wiederholter Austausch von Zärtlichkeiten, die eher einem familiären Umgang entsprechen*
- *Initiierung von Spielen, die Mitarbeitern nicht erwünschten Körperkontakt abverlangen (zum Beispiel Forderung zu Zärtlichkeiten)*
- *Mitarbeitern die Röcke/Hosen runterziehen, am BH ziehen usw., Mitarbeiter mit sexuell getönten Bewegungen in eine Ecke drängen und ihnen somit gegen ihren Willen zu nahe kommen*

Beispiele für körperliche Übergriffe in Institutionen

- *wiederholte Rangeleien, in denen die Grenzen anderer massiv verletzt werden bzw. die zu Verletzungen führen*
- *Körperkontakte, die über Rangeleien hinausgehen, Ausdruck von Aggression sind und wehtun/ängstigen (zum Beispiel Kopfnüsse, in die Rippen stoßen, im Schwitzkasten halten, obgleich der Betroffene Angst bekommt)*

Übergriffige Verhaltensweisen durch Angestellte in Institutionen sind Ausdruck einer respektlosen Haltung gegenüber Mitarbeitern, grundlegender Defizite im Sozialverhalten und/oder fachlicher Mängel. Sie sind nicht wie grenzverletzendes Verhalten allein durch Sensibilisierung und Qualifizierung im Rahmen von Praxisanleitung, Fortbildung und Supervision korrigierbar.

In einigen Fällen gehören sexuelle, psychische und körperliche Übergriffe durch Angestellte zur strategischen Vorbereitung eines strafrechtlich relevanten sexuellen Missbrauchs.³

In Fällen von Übergriffen ist eine sorgfältige Dokumentation entsprechender Verdachtsmomente und Vorfälle durch Angestellte besonders wichtig. Zudem spielt die Bereitschaft der Einrichtung, Konsequenzen zu ziehen und sich zum Beispiel auch von Angestellten zu trennen, wenn diese ihr übergriffiges Verhalten trotz arbeitsrechtlich relevanter Ermahnungen bzw. Abmahnungen nicht abstellen, eine wichtige Rolle.

³ vgl. Enders, Ursula (Hg.) (2012). *Grenzen achten. Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen. Ein Handbuch für die Praxis.* S. 63ff. sowie Enders, Ursula (2003). *Missbrauch durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus Institutionen.* www.zartbitter.de.

Strafrechtlich relevante Gewalthandlungen

Durch das Strafrecht geregelt sind Handlungen, die nicht nur durch die Betroffenen subjektiv als Gewalt bewertet werden, sondern aufgrund ihrer Erheblichkeit verboten werden müssen. Strafrechtlich relevante Gewalthandlungen können aktiv oder durch Unterlassung begangen werden.

Strafrechtlich relevante Formen der Gewalt liegen unter anderem vor bei:

- Körperverletzung, § 223 StGB

Ein Mitarbeiter wehrt sich im Pflegebad gegen einen Angestellten, der ihm die Schutzhose wechseln möchte. Dieser verliert die Geduld und lässt sich auf ein Handgemenge ein, bei dem sich der Mitarbeiter einen Finger verstaucht.

- Freiheitsberaubung, § 239 StGB

Ein Angestellter sperrt einen Mitarbeiter zur Strafe für dessen Verhalten im Ruheraum ein.

- Nötigung, § 240 StGB

Ein Angestellter flößt einem Mitarbeiter gegen dessen Willen mit Gewalt Nahrung ein.

- Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, z.B.

*- sexueller Missbrauch von Hilfsbedürftigen in Einrichtungen, § 174a StGB
- sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Betreuungsverhältnisses, § 174c StGB
- sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung, § 177 StGB
- sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen, § 179 StGB.*

- Beleidigung, § 185 StGB

Ein Mitarbeiter produziert zum wiederholten Male ein fehlerhaftes Arbeitsergebnis. Der anwesende Angestellte schreit ihn daraufhin in Gegenwart weiterer Mitarbeiter an und bezeichnet ihn mit groben Begriffen wie „Vollidiot“ oder „dumme Sau“.

- Sachbeschädigung, § 303 StGB

Als sich ein Mitarbeiter weigert, aus seinem Bus auszusteigen, zerrt ihn ein Angestellter so heftig an dessen Kleidung aus dem Bus, dass diese reißt.

Strafbar macht man sich grundsätzlich nur mit vorsätzlichem, also absichtlichem Handeln. Eine Ausnahme ist hier unter anderem die Körperverletzung, die auch bei Fahrlässigkeit unter Strafe gestellt ist.

Im Einzelfall kann ein Verhalten, das zwar einen Straftatbestand erfüllt, straffrei bleiben, wenn es einen Rechtfertigungs- oder Entschuldigungsgrund gibt. Als bekanntestes und wohl auch häufigstes Beispiel ist diesbezüglich die Notwehr zu nennen.⁴

⁴ Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. (Hg.) (2016). *Gewalt in Diensten und Einrichtungen verhindern. Eine Praxishilfe der Bundesvereinigung Lebenshilfe*. ISBN: 978-3-88617-558-1

Machtmissbrauch als Form von Gewalt in Institutionen⁵

Eine besondere Bedeutung für Institutionen wie die VARIUS Werkstätten hat das Gewalthandeln von Angestellten durch Missbrauch ihrer Machtposition. Wie in jedem anderen Unternehmen wird Angestellten der VARIUS Werkstätten je nach Funktion und Stellenbeschreibung für die Zeit ihrer Beschäftigung ein bestimmter Verantwortungsbereich übertragen. Von ihren Mitarbeitern fordert die Werkstatt über den Werkstattvertrag und die Werkstattordnung, den Anweisungen der Angestellten Folge zu leisten. Besonders bei pädagogischem Personal, aber auch bei allen anderen Angestellten, entsteht damit unmittelbar eine Autoritäts- und Machtposition gegenüber den Mitarbeitern, die sich aus Aufsichts- und Fürsorgepflichten sowie der Vorgesetztenrolle ergibt. Diese Machtposition ist eine Vertrauensstellung und die Werkstatt muss sich darauf verlassen, dass ihr Personal verantwortungsbewusst mit Macht und Autorität umgeht, statt sie – bewusst oder unbewusst – zur Befriedigung eigener Bedürfnisse zu missbrauchen.

Beispiele für Machtmissbrauch

- *Abhängigkeitsverhältnis ausnutzen, um jemanden für sich arbeiten zu lassen (zum Beispiel privates Auto waschen lassen)*
- *Mitarbeiter zum „Laufburschen“ machen (zum Beispiel Kaffee holen lassen)*
- *Mitarbeitern Einschränkungen auferlegen, die nichts mit dem Betreuungsauftrag zu tun haben (z.B. Essensmenge begrenzen, obwohl keine entsprechende Vereinbarung mit dem Mitarbeiter oder seinem gesetzlichen Betreuer besteht)*
- *Vernachlässigung/Verweigerung von Förderung*
- *Vernachlässigung/Verweigerung von Fürsorge (zum Beispiel notwendige Pflege- und Assistenzleistungen vorenthalten)*
- *Entwicklungsmöglichkeiten von Mitarbeitern einschränken (zum Beispiel Mitarbeitern keinen Zugang zu Praktika in anderen Abteilungen oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen), dadurch Abhängigkeiten schaffen oder Selbstbestimmung behindern*
- *Vernachlässigung der Vermittlung notwendiger therapeutischer, pädagogischer und medizinischer Hilfen*

⁵ vgl. Willems/Ferring (Hg.) (2014). *Macht und Missbrauch in Institutionen. Interdisziplinäre Perspektiven auf institutionelle Kontexte und Strategien der Prävention*. S13ff.

Menschen suchen nach Bedingungen, unter denen eine möglichst problemlose Bedürfnisbefriedigung möglich ist, ohne zu große Hemmschwellen überwinden zu müssen. Dass dies auch für die VARIUS Werkstätten von Bedeutung ist, zeigt sowohl die Erfahrung als auch der Umstand, „dass Täter neben der Familie vor allem auch in pädagogischen Einrichtungen zu finden sind. Dies unterstreicht, dass Institutionen bereits bei der Selektion ihrer Angestellten präventiv agieren sollten, um bestimmte Risikofaktoren zu kontrollieren.“⁶

Institutionen sind verantwortlich für die Strukturen und Regeln, in denen Missbrauch von Macht stattfinden kann. Es sind nicht zuletzt organisatorische Strukturen, die die missbräuchliche Ausübung von Macht ermöglichen. Folgende Aspekte senken die institutionellen Hemmschwellen und begünstigen den Missbrauch von Macht:

- Autoritäre Leitungsstrukturen: Entscheidungen werden weniger aus fachlichen Gründen, sondern eher „von oben herab“ getroffen. Dies schafft persönliche Abhängigkeiten, die das Vertuschen von Missbrauch und Gewalt erleichtern.
- Unklare Leitungsstrukturen: Missbrauch und Gewalt fallen oft nicht auf, weil keine offizielle Leitung vorhanden ist oder diese ihre Funktion nicht angemessen erfüllt.
- Starke persönliche Abhängigkeit und starkes Machtgefälle: In Teilen der Einrichtung ist beispielsweise absolute Loyalität Bedingung für das „Dazugehören“. Ansonsten drohen psychischer Druck oder soziale Sanktionen wie der Ausschluss. Die Bereitschaft, Missbrauch und Gewalt still zu erdulden, kann sich in solchen „eingeschworenen Gemeinschaften“ erhöhen.
- Tabuisierungen, fehlende Transparenz und Kontrolle: Sie sind die institutionellen „Schweigepanzer“, die verhindern, dass Fehlverhalten und Missbrauch öffentlich werden, diskutiert werden und entsprechend auch nicht sanktioniert und beendet werden⁷.

⁶ ebd., S. 20

⁷ ebd., S. 17

Machtmissbrauch ist als Form der Gewalt also nicht nur die Tat eines einzelnen Menschen, sondern ist auch als „Folge und Ergebnis problematischer Strukturen und Kulturen der Einrichtung“⁸ zu verstehen. Es ist die Verantwortung des Unternehmens, seine Strukturen regelmäßig zu prüfen und gegebenenfalls zu korrigieren.

Im folgenden Kapitel „Präventionskonzept“ werden die Maßnahmen beschrieben, die helfen sollen, in den VARIUS Werkstätten Grenzverletzungen, Machtmissbrauch sowie alle anderen Formen der Gewalt zu verhindern.

⁸ ebd., S. 14

2. Präventionskonzept

Am Anfang dieser Veröffentlichung stehen die Leitsätze der VARIUS Werkstätten. Weil die Leitsätze für die Vorbeugung von Grenzverletzungen und Gewalt von zentraler Bedeutung sind, sei an dieser Stelle nochmals an sie erinnert:

Unsere Leitsätze

Unsere Arbeit zeichnet sich durch Respekt, Wertschätzung und Aufmerksamkeit für den Anderen aus.

Die Mitarbeiter der VARIUS Werkstätten sind erwachsene und selbstbestimmte Menschen. Unser Handeln hat immer das Ziel, die physische und psychische Unversehrtheit der Mitarbeiter zu sichern sowie ihre Möglichkeiten zu Selbstbestimmung und gesellschaftlicher Teilhabe zu erweitern.

Wir treten aktiv gegen sexistisches, diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten in verbaler oder nonverbaler Form ein.

Wir sind uns unserer besonderen Rolle als Vertrauens- und Autoritätspersonen für Mitarbeiter bewusst.

Wir übernehmen Verantwortung füreinander. Wir erkennen an, dass jeder Mensch unterschiedliche persönliche Grenzen entwickelt hat.

Wir hören und schauen hin. Wir bemühen uns, abwertendes und grenzverletzendes Verhalten jeder Form wahrzunehmen.

In fraglichen Situationen suchen wir offen und sensibel das Gespräch mit den Mitarbeitern und Kollegen, statt die Dinge einfach geschehen zu lassen.

Bei eindeutigen Fällen von Gewaltanwendung oder Missbrauch informieren wir die Verantwortlichen auf Leitungsebene.

Wir gestalten unsere Arbeitsbeziehungen transparent.

Wir gehen verantwortungsbewusst mit Autorität um. Wir missbrauchen unsere Rolle nicht zu unserem persönlichen Vorteil.

Wir sind bereit, unser eigenes Denken und Handeln immer wieder zu reflektieren und unsere Arbeitsweise anzupassen.

Wir sind bereit, uns beraten zu lassen, wenn wir in unserem beruflichen Handeln verunsichert sind.

Unser Verhaltenskodex

Als Ergänzung und Konkretisierung der Leitsätze haben die VARIUS Werkstätten folgende, für alle Angestellten und Mitarbeiter verbindliche Verhaltensregeln festgelegt⁹. Die Regeln beziehen sich – mit Ausnahme der ersten – auf typische Situationen aus dem Arbeitsalltag der Werkstatt und wurden bei Workshops und Teamsitzungen mit allen Angestellten gemeinsam diskutiert und entwickelt.

Anwendung körperlicher, psychischer und sexueller Gewalt

Die Anwendung aller Formen körperlicher, psychischer und sexueller Gewalt ist in den VARIUS Werkstätten allen Angestellten und Mitarbeitern untersagt. Bei eindeutigen Fällen ist die Gewaltanwendung, etwa durch räumliche Trennung, sofort zu unterbinden. Auf Opferschutz und Selbstschutz ist zu achten! Die Verantwortlichen auf Leitungsebene sind umgehend zu informieren. Die Abläufe der Handlungsleitfäden ([vgl. S.32ff](#)) sind einzuhalten.

Körperkontakte/Intimitäten

Eindeutig sexualisierte Handlungen (z.B. Geschlechtsverkehr, Berühren von Genitalien, intensives Küssen) sind in den VARIUS Werkstätten nicht geduldet und sind bei Bekanntwerden zu unterbinden. Angestellte lassen keine „unangemessenen“ Berührungen durch Mitarbeiter zu oder üben solche aus (z.B. sich massieren oder küssen lassen, Mitarbeiter setzt sich auf den Schoß des Angestellten, lange/regelmäßige Umarmungen).

Verschließen von Räumen der Werkstatt

Räumlichkeiten der Werkstatt werden mit Ausnahme von Sanitärbereichen niemals von innen abgeschlossen.

⁹ Für die Betriebsstätte Phoenix existieren aus konzeptionellen Gründen einzelne Regelungen, die von diesem Verhaltenskodex abweichen oder darüber hinaus gehen. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf die dort geltende Hausordnung. Für Fragen zur Konzeption der Betriebsstätte Phoenix steht zudem der Betriebsstättenleiter zur Verfügung.

Anredeform Mitarbeiter

Neue Mitarbeiter werden zunächst grundsätzlich gesiezt. Bei Änderung der Anredeform ist eine Abklärung mit dem Mitarbeiter auf Augenhöhe erforderlich. Wer Mitarbeiter bereits langjährig geduzt hat, kann im Zweifelsfall beim Mitarbeiter erneut nachfragen, ob dies in dessen Sinne ist. Kein Angestellter verlangt von Mitarbeitern gesiezt zu werden, die er selbst duzt. Neue Angestellte übernehmen nicht einfach die Anredeform der Kollegen, sondern vereinbaren mit den Mitarbeitern ihre eigene Form.

Wir benutzen selbstverständlich keine beleidigenden Ansprachen sowie abwertende Spitz- und Kosenamen.

Private Kontakte zwischen Angestellten und Mitarbeitern

Zur Vermeidung von grenzverletzendem Verhalten hinterfragen wir private Kontakte zu Mitarbeitern kritisch und sind uns möglicher Gefährdungen/ Unterstellungen im Klaren. Dabei können Einladungen von Mitarbeitern oder deren Angehörige zu besonderen Anlässen (z.B. zu runden Geburtstagen, Hochzeit des Mitarbeiters) nach Absprache angenommen werden. Zufällige Begegnungen in der Öffentlichkeit und bereits vor Beschäftigung in den VARIUS Werkstätten bestehende private Kontakte zwischen Angestellten und Mitarbeitern sowie deren Angehörigen sollen durch diese Regelung nicht behindert werden.

Bitte gehen Sie in diesem Zusammenhang besonders verantwortlich mit Kontakten in den Sozialen Medien um (WhatsApp, Facebook, Snapchat, Instagram etc.).

Geschenke von / an Mitarbeiter und deren Familien oder Betreuern

Angestellte der Werkstatt nehmen von Mitarbeitern und deren Familien nur zu besonderen Anlässen (wie z.B. Geburtstagen oder Weihnachten) Geschenke an. Dabei wird eine Wertgrenze von 20€ nicht überschritten. Die Verwendung von Geldbeträgen oder Geschenken, die diesen Wert überschreiten, wird mit dem kaufmännischen Leiter gemeinsam abgestimmt.

„Privilegien“ für einzelne Mitarbeiter

Die Angestellten gewähren einzelnen Mitarbeitern keine Privilegien oder besondere Aufmerksamkeit, sofern dies pädagogisch/therapeutisch nicht begründet und erforderlich ist.

Privates Eigentum von Angestellten (z.B. Kleidung, Geräte) wird nicht direkt an Mitarbeiter verschenkt oder verkauft. Angestellte, die etwas verschenken möchten, sprechen dies mit dem zuständigen Sozialen Dienst ab, der ggf. die Spende anonym weitergibt.

Angemessene Kleidung

Alle in den VARIUS Werkstätten tätigen Angestellten und Mitarbeiter tragen dem Berufsalltag angemessene Kleidung. Sexuell aufreizende Kleidung, die viel Haut sichtbar werden lässt, oder bei der sich die Genitalien abzeichnen, ist keine angemessene Kleidung im Berufsalltag.

Arbeitsbegleitende Maßnahmen

Bei arbeitsbegleitenden Maßnahmen, die außerhalb der Räumlichkeiten und der regulären Arbeitszeit der VARIUS Werkstätten stattfinden, gelten folgende Verfahrensregeln:

- Die Veranstaltungen sind zuvor durch die Geschäftsführung genehmigt und mit Vorgesetzten abgesprochen.
- Eltern bzw. gesetzliche Vertreter sind informiert.
- Bei Übernachtungen erfolgt eine getrenntgeschlechtliche Unterbringung.
- Übernachtungen von Mitarbeitern und Angestellten erfolgen in separaten Räumen.

Umgang mit „Schwärmereien“ von Mitarbeitern gegenüber Angestellten

Entsteht für einen Angestellten der VARIUS Werkstätten der Verdacht, dass ein Mitarbeiter ihm selbst oder einem Kollegen gegenüber Schwärmereien entwickelt, thematisiert er dies frühzeitig mit dem zuständigen Sozialen Dienst und im entsprechenden Team der Abteilung.

Datenschutz

Der Datenschutz hat das Ziel, die Wahrung der Persönlichkeitsrechte des Einzelnen sicher zu stellen. Die VARIUS Werkstätten messen dem Schutz der personenbezogenen Daten aller Beschäftigten einen hohen Stellenwert zu.

Wir sind uns bewusst, dass wir in unserer Arbeit mit hochsensiblen personenbezogenen Daten umgehen, die es zu schützen gilt. Dies wird u.a. durch die Vergabe von Zugriffsberechtigungen bei der Einsicht und Verarbeitung personenbezogener Daten geregelt. Jeder Angestellte ist in seinem Arbeitsbereich verantwortlich für die Einhaltung des Datenschutzes.

Wir gefährden nicht die Sicherheit personenbezogener Daten von Mitarbeitern durch Gespräche in ungeschützten Räumen oder durch den unachtsamen Umgang mit personenbezogenen Dokumenten.

Alle Angestellten treffen entsprechende Vorsichtsmaßnahmen, um sicher zu stellen, dass keine sensiblen Informationen ausgesprochen werden, wenn die Gefahr besteht, dass das Gespräch durch andere Personen mitgehört wird.

Personenbezogene Daten werden nicht an unbefugte Personen weiter gegeben.

Weiterführende Informationen finden sich im Datenschutz-Handbuch der VARIUS Werkstätten.

Reflexion der beruflichen Rolle

Wie im Abschnitt über Machtmissbrauch beschrieben ([vgl. S. 17ff.](#)), sind Angestellte in den VARIUS Werkstätten immer auch Autoritätspersonen. Sie üben über ihre berufliche Funktion professionell Macht über Menschen mit Behinderung aus. Diese Rolle bringt für den einzelnen Angestellten eine hohe Verantwortung mit sich. Um dieser möglichst professionell gerecht werden zu können, ist eine kritische Auseinandersetzung mit der beruflichen Rolle und dem eigenen Führungsstil notwendig. Folgende Fragen sollen der Reflexion dieser Haltungen dienen und verantwortungsbewusste Autorität im Sinne unserer Leitsätze stärken:

- Was verstehe ich unter Autorität? Wie setze ich meine Autorität bisher ein? Wie erarbeite ich mir Autorität ohne laut zu werden? Was brauche ich dafür?
- Ist mein Verhältnis zu Mitarbeitern eher das zwischen Vorgesetztem und Untergebenem oder eher das zwischen Dienstleister und Kunde?
- Wie nutze ich meine Position, um Selbstbestimmung und Selbstvertrauen bei den Mitarbeitern zu fördern?
- Wann vereinbare ich etwas mit Mitarbeitern auf Augenhöhe, wann arbeite ich mit klaren Anordnungen?
- Akzeptiere ich Verhaltensweisen und Entscheidungen der Mitarbeiter, auch wenn sie mir nicht gefallen? Wo setze ich Grenzen?
- Welche Mittel zur Sanktionierung nutze ich, wenn sich Mitarbeiter nicht an meine Regeln halten?
- Wann nutze ich meine Autorität für Maßnahmen gegen den Willen des Mitarbeiters? Wo setze ich dabei Grenzen?
- Kann ich mir und anderen meine eigenen Überforderungen und Grenzen eingestehen?
- Nutze ich manchmal meine Machtposition gegenüber den Mitarbeitern zu meinem persönlichen Vorteil?
- Wo akzeptiere ich bei meinen Kollegen einen fragwürdigen Umgang mit Autorität und Macht?

Die Grenzen von Angestellten

Bisher ist in diesem Konzept viel von der Verantwortung von Angestellten und dem Schutz von Mitarbeitern die Rede. Auch in den Beispielen für Grenzverletzungen und Gewalt werden stets Mitarbeiter als potentiell Betroffene benannt. Als Menschen mit Behinderung benötigen sie besonderen Schutz – sie sollen in dieser Einrichtung keine Gewalt erfahren, sondern sicher und selbstbestimmt arbeiten können.

Das bedeutet allerdings nicht, dass nicht auch Angestellte von grenzverletzendem oder gar gewalttätigem Verhalten betroffen sein können. In vielen Arbeitsbereichen werden Angestellte auf unterschiedliche Weise mit herausforderndem oder aggressivem Verhalten konfrontiert. Der Umgang mit den behinderungsbedingten Besonderheiten und Einschränkungen der Mitarbeiter kann phasenweise hohe psychische oder körperliche Belastungen für Angestellte mit sich bringen:

Beispiele für Belastungen von Angestellten:

- Umgang mit Aggressionen: beschimpft, beleidigt oder bedroht werden, angefasst oder angegriffen werden
- Umgang mit sexualisiertem Verhalten
- Psychische Belastungen durch Körpergerüche, Einschränkungen der Kommunikation, lautierende Mitarbeiter, kritische Gesundheitszustände
- Umgang mit Belästigungen im privaten Bereich, Stalking
- Körperliche Belastungen, z.B. durch Anforderungen in der Pflege
- Fördern von Mitarbeitern mit herausforderndem oder aggressivem Verhalten bei gleichzeitig hohem Produktionsdruck
- Umgang mit Mitarbeitern, gegen die eine starke persönliche Abneigung besteht

Um im Falle von gewalttätigem Verhalten durch Mitarbeiter kurzfristig reagieren und Angestellte schützen zu können, sei auf die entsprechenden Handlungsleitfäden Nr. 3 und 4 des Interventionskonzeptes ([vgl. S. 43f.](#)) verwiesen. Die hier beispielhaft beschriebenen Herausforderungen können Angestellte aber auch über einen längeren Zeitraum an persönliche Belastbarkeitsgrenzen führen. Belastbarkeit hat individu-

elle, menschliche Grenzen. Dieses Präventionskonzept möchte dazu anregen, die eigene Wahrnehmung für Belastungssituationen zu schärfen und sorgsam mit Überlastung umzugehen. Angestellte sollten es möglichst frühzeitig thematisieren, wenn sie dauerhaft überlastet sind oder sich in ihren Grenzen verletzt fühlen. Sie sollten bei Bedarf Unterstützung in Anspruch nehmen und gemeinsam mit Vorgesetzten oder Kollegen nach Lösungen suchen. Dazu bieten sich Angestelltingespräche mit dem Vorgesetzten, Fallbesprechungen in Teamsitzungen oder auch Beratungen mit den internen Ansprechpartnern ([vgl. S. 31f](#)) an. Das Thematisieren eigener persönlicher und fachlicher Belastungen ist ein wichtiger Baustein zur Entwicklung einer „Kultur der Grenzachtung“ ([vgl. S. 29f.](#)) und trägt zur Erhaltung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit sowie zum Gelingen von Prävention bei.

Andererseits bringt die berufliche Funktion eines jeden Angestellten natürlich Anforderungen mit sich, die in der jeweiligen Funktionsbeschreibung dargestellt sind. Die Werkstattleitung erwartet, dass Angestellte ihre Aufgaben entsprechend der Funktionsbeschreibung erfüllen. Dazu gehört, die Mitarbeiter gerade auch in den Verhaltensweisen und Bedürfnissen zu unterstützen, die die Grenzen Angestellter oft überschreiten, und sie – zu einem gewissen Grad – in ihren Besonderheiten auszuhalten.

Wer aber bestimmt, wann dieser Grad überschritten ist? Wie viel müssen Angestellte aushalten können? Wie dick muss das eigene Fell sein? Diese Fragen können in diesem Konzept nicht allgemein beantwortet werden, da im Einzelfall sehr unterschiedliche Aspekte eine Rolle spielen können. Dazu gehören in erster Linie

- das subjektive Empfinden des Angestellten,
- seine persönlichen und fachlichen Ressourcen auf der einen Seite sowie
- die unterschiedlichen fachlichen Anforderungen einer Abteilung mit ihren jeweiligen Zielgruppen und Konzeptionen auf der anderen Seite.

Was Angestellten zugemutet werden kann oder muss, wird also meist individuell unterschiedlich sein. Dennoch ist es wichtig, dass Überlastungen nicht über längere Zeit unbemerkt bleiben und sich so negativ auf das berufliche Handeln und die Gesundheit von Angestellten auswirken können.

Für den Umgang mit Überlastungssituationen ist aus Sicht des Präventionskonzeptes deshalb entscheidend, dass betroffene Angestellte gute Möglichkeiten haben, ihre Belastungen anzusprechen. Dabei sollte ihr subjektives Gefühl, von Überlastung oder Grenzverletzung betroffen zu sein, durch Vorgesetzte, Kollegen oder andere Berater unbedingt ernst genommen werden. Zudem ist wichtig, dass alle Beteiligten ihre Bereitschaft zeigen, konstruktiv nach Lösungen für die Situation zu suchen.

Wichtig für den Umgang mit Überlastungssituationen:

- Die Beteiligten erkennen an, dass jeder Mensch unterschiedliche persönliche Grenzen hat.
- Kollegiale Unterstützung: Wie können Teams einen Kollegen unterstützen, der überlastet ist? Kann jemand einzelne Aufgaben des Kollegen übernehmen? Wie können besondere Belastungen auf mehrere Schultern verteilt werden? Gibt es die Möglichkeit zu Fallbesprechungen?
- Bereitschaft der Abteilung zur Auseinandersetzung mit konzeptionellen Fragen: Welche Mitarbeiter können gut betreut werden, welche nicht? Welche Mindestanforderungen an Mitarbeiter gibt es? Welche Arbeitsangebote und pädagogischen Methoden werden schwerpunktmäßig genutzt? Welche fachlichen Kenntnisse benötigen die Angestellten und welche Fortbildungen sind ggf. notwendig?
- Vorgesetzte formulieren klar die grundsätzlichen Erwartungen an Angestellte. Sie führen bei Bedarf Angestelltingespräche und weisen auf Fortbildungsmöglichkeiten hin.

Kultur der Grenzachtung

Leitsätze und Verhaltenskodex müssen in den Teams und Abteilungen gelebt werden, um erfolgreich Grenzverletzungen und Gewalthandlungen vorbeugen zu können. Dies ist eine gemeinsame Herausforderung für alle Angestellten der VARIUS Werkstätten. Jeder trägt die Verantwortung dafür, für sich persönlich Leitsätze und Verhaltenskodex in seinem Arbeitsbereich umzusetzen.

Dazu ist vor allem die Entwicklung einer „Kultur der Grenzachtung“ in Teams und kollegialen Beziehungen notwendig, die Angestellte ermutigt,

- mit eigenen „blinden Flecken“ und denen von Kolleginnen und Kollegen aufmerksam umzugehen,
- sich sachlich mit der Kritik Anderer auseinanderzusetzen und selbst konstruktive Kritik zu üben,
- auch unangenehme Themen offen anzusprechen,
- gewohntes Handeln immer wieder auf die Probe zu stellen und Veränderungen zuzulassen.

Am einfachsten sind diese Herausforderungen sicherlich zunächst im Gespräch mit einem vertrauten Kollegen umzusetzen. Als besonders nützlich für die tägliche Präventionsarbeit können sich jedoch auch die regelmäßigen Teamsitzungen erweisen, wenn sie nicht nur für organisatorische Absprachen genutzt werden. Beispielsweise können in einem festen Tagesordnungspunkt „Grenzachtung“ problematische Situationen unter Mitarbeitern der Arbeitsgruppe, merkwürdige Wahrnehmungen und Irritationen („Ich habe da ein komisches Gefühl.“) oder im Einzelfall wichtige Hintergrundinformationen über neue Mitarbeiter mit allen Kollegen der Abteilung angesprochen werden. Dadurch kann sich die Aufmerksamkeit aller für Entwicklungen im Vorfeld möglicher Gewalthandlungen erhöhen. Überdies kann ein Team Einschätzungen austauschen, sich auf gemeinsame Vorgehensweisen verständigen und einzelnen Kollegen damit eine wichtige Unterstützung anbieten.

Wichtig für die Auseinandersetzung mit Fragen der Grenzachtung in Teams:

- Niemand darf in einer Teamsitzung bloßgestellt werden. Sobald es um das Verhalten einzelner Angestellter des Teams geht, müssen diese einverstanden sein. Es sollte gut überlegt werden, ob die Teamsitzung der geeignete Rahmen für das Anliegen ist.
- Es kann passieren, dass es nichts zum Thema „Grenzachtung“ zu besprechen gibt. Es sollte kein Zwang entstehen, sich zum Thema etwas einfallen lassen zu müssen, nur weil es einen festen Tagesordnungspunkt gibt.
- Aus Gründen des Datenschutzes ist es wichtig, verantwortungsvoll zu überprüfen, welche Informationen über neue Mitarbeiter dienstlich so relevant sind, dass sie in Teams besprochen werden. Im Zweifelsfall sollte die Entscheidung über eine Thematisierung im Team mit dem Sozialen Dienst abgestimmt werden.
- **In jedem Fall muss der Schutz personenbezogener Daten sicher gestellt sein. Für alle Gespräche sollten nach Möglichkeit geeignete Räume aufgesucht und Türen geschlossen werden. Dies gilt nicht nur für Teamsitzungen, sondern für alle Gespräche, in denen schützenswerte persönliche Daten ausgetauscht werden.**

Die internen Ansprechpartner ([vgl. S. 31f.](#)) stehen Teams und einzelnen Angestellten bei Bedarf zur Verfügung. In Einzelfällen können diese auch eine externe Fachberatung vermitteln.

Interne Ansprechpartner

Die internen Ansprechpartner der VARIUS Werkstätten stehen allen Angestellten bei Fragen zum Thema Grenzachtung zur Verfügung. In einem geschützten Rahmen bieten sie Austausch und Reflexionsmöglichkeit bei jeglichen Fragen zu Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Gewalthandlungen. Sie unterstützen Angestellte bei der Entwicklung von Haltungen und Handlungsmöglichkeiten in beruflichen Situationen, in denen die Grenzen von Mitarbeitern oder Angestellten überschritten werden.

Die internen Ansprechpartner bieten ihre Unterstützung an...

- ... bei der Einleitung von Maßnahmen in erlebten oder beobachteten Fällen körperlicher, psychischer oder sexueller Gewalt an Mitarbeitern oder Angestellten.
- ... bei der Reflexion eigener Wahrnehmungen und Eindrücke in fraglichen Situationen.
- ... bei der konstruktiven Auseinandersetzung mit dem Thema Grenzachtung unter Kollegen und in Teams.
- ... bei allgemeinen Fragen zu den Themen Grenzachtung, Gewalt, Machtmissbrauch und Grenzverletzungen.
- ... bei grenzverletzendem Verhalten zwischen Mitarbeitern bzw. durch Mitarbeiter ergänzend zum Sozialen Dienst (bei Bedarf).
- ... bei der Vermittlung eines externen Beratungsangebots (bei Bedarf).

Die internen Ansprechpartner unterliegen der Schweigepflicht. Ihr Angebot ist grundsätzlich freiwillig. Gespräche sind auf Wunsch an neutralem Ort und ohne Nennung von Namen möglich.

Kontakt:

Sandra Kober
Betriebsstätte Daimlerstraße
Tel.: 02182 8200-227
E-Mail: s.kober@varius.ws

Ralf Feldmann
Betriebsstätte Lise-Meitner-Straße
Tel.: 02181 6906-318
E-Mail: r.feldmann@varius.ws

Personalauswahl, Bewerbungs- und Einstellungsverfahren

Bei der Personalauswahl reicht eine formale Prüfung der Qualifikation nicht aus. Neben der Fachqualifikation ist die Persönlichkeit entscheidend. Respektvolles und wertschätzendes Verhalten ist dabei eine Grundvoraussetzung.

In den VARIUS Werkstätten wird daher bereits im Bewerbungs- und Einstellungsverfahren deutlich gemacht, dass wir einen professionellen Umgang von Nähe und Distanz pflegen und Übergriffe und Gewalt nicht geduldet werden. Im Erstgespräch mit Interessenten wird die Organisationskultur thematisiert und auf das Präventionskonzept hingewiesen. Um einen weitergehenden Eindruck von dem Bewerber zu erhalten, wird in jedem Fall mindestens ein Hospitationstag vereinbart. Es wird ein erweitertes Führungszeugnis angefordert. Ein Bestandteil des Arbeitsvertrages ist der verbindliche Verhaltenskodex ([vgl. S. 18ff](#)).

Die umfassende Begleitung, Einweisung und Einarbeitung neuer Angestellter durch erfahrene Fachkräfte hat einen wichtigen Stellenwert. Sie muss neben der Einführung in das konkrete Aufgabengebiet und Informationen zum Unternehmen eine Einführung in das Präventionskonzept beinhalten.

Neue Angestellte erhalten möglichst früh eine verpflichtende Einführungsveranstaltung zum Thema der Grenzachtung durch die internen Ansprechpartner. Auch alle Praktikanten, ehrenamtlich Tätige und Honorarkräfte erhalten eine entsprechende Anleitung und Einarbeitung und eine schriftliche Vereinbarung, in denen auch der Umgang mit Nähe und Distanz thematisiert wird.

Deeskalation mit dem PART®-Konzept (Professionell handeln in Gewaltsituationen)

Bei PART® handelt es sich um ein bewährtes Konzept, mit dessen Hilfe pädagogische Fachkräfte auf Gewaltsituationen professionell und deeskalierend reagieren können. In den VARIUS Werkstätten ist die Teilnahme am PART®-Basisseminar für alle pädagogisch tätigen Angestellten obligatorisch und stellt damit einen weiteren wichtigen Beitrag zur Gewaltprävention dar.

PART®: Professional Assault Response Training

Das PART®-Inhouse-Basisseminar vermittelt systematische Kenntnisse über aggressive Vorfälle und deren Verlauf, verbale Deeskalationsstrategien, Selbstschutztechniken und die Reflexion des eigenen Auftretens. Dies sind Voraussetzungen für eine professionelle Vorgehensweise in Krisensituationen.

Das Seminarkonzept gliedert sich in folgende Inhalte:

1. Geschichte und Hintergrund von PART®
2. Das Ziel meiner Arbeit
3. Professionalität und persönliches Auftreten
4. Vorbereitung auf die Arbeit mit aggressiven Mitarbeitern
5. Auslöser von Aggression und Gewalt
6. Der Handlungsrahmen Krisenintervention
7. Krisenkommunikation
8. Ausweich-, Befreiungs- und Selbstschutztechniken
9. Weitergehende Maßnahmen
10. Nachbereitung

Ziele der Seminare sind:

1. Stärkung der Selbstsicherheit der Angestellten
2. Vermittlung von Maßstäben für angemessenes Handeln in Krisensituationen
3. Befähigung der Fachkräfte, die Mitarbeiter nicht als Gegner zu sehen
4. Vorbeugung durch Sicherheit vermittelndes Auftreten und vorausschauendes Handeln
5. Deeskalation durch frühzeitige, situationsbezogene Krisenkommunikation
6. Vermeidung von Verletzungen durch effektive, aber schonende Körpertechniken
7. Wenn nötig: Herstellung von Sicherheit durch den Einsatz von weitergehenden Maßnahmen, die sich am Grad der Gefährdung orientieren

Kontakt:

Petra Gerardts
Haupthaus Winzerather Straße
Tel.: 02182 179-127
E-Mail: p.gerardts@varius.ws

Georg Bodewig
Haupthaus Winzerather Straße
Tel.: 02182 179-178
E-Mail: g.bodewig@varius.ws

Selbstbehauptungskurse für Mitarbeiterinnen

Das Selbstbehauptungskonzept unterstützt Frauen in ihren Rechten auf eine selbstbestimmte Lebensgestaltung.

Der Schwerpunkt des Konzepts liegt darin, Frauen in ihrer Selbstbestimmung und Selbstbehauptung zu fördern. Hierbei steht nicht die Behinderung im Vordergrund, sondern die Wahrnehmung und Auseinandersetzung mit dem eigenen Körper und den persönlichen Ressourcen.

Die Fähigkeit, Widerstand zu leisten und sich verteidigen zu können, sind wichtige Grundlagen der Gewaltprävention.

Die Kurse werden für die Teilnehmerinnen immer auf freiwilliger Basis angeboten.

Themen der Kurse:

Die Auswahl der Themen orientiert sich an den Alltagserfahrungen der Teilnehmerinnen:

Häusliche Umgebung, Elternhaus oder Wohngruppe, Pflege- oder Behandlungssituationen, Beziehungen zu Freundinnen und Freunden, Freizeit, Reisen, Ausgehen usw.

Folgende Themen werden zunächst bearbeitet:

- Übungen zur Körperwahrnehmung (Körperteile, Stimme, Mimik, Körpersprache)
- Gefühle kennen, wahrnehmen, benennen und ernst nehmen
- Grenzen spüren und deutlich machen
- Die eigene Kraft spüren, sich trauen und durchsetzen
- Kennenlernen von Handlungsstrategien und bestimmten Techniken, um sich zu behaupten und zu wehren
- Wo bekomme ich Hilfe und wer kann mich weiterhin in meiner Selbstbehauptung unterstützen?

Ein weiteres Thema ist der respektvolle Umgang untereinander. Dies beinhaltet, verschiedene Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln z.B. bei Konflikten, bei Hänseleien oder bei Mobbing.

Auswahl der Teilnehmerinnen:

Die Mitarbeiterinnen werden über einen Aushang / Flyer in leichter Sprache über das Angebot informiert. Außerdem werden alle Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter sowie der Soziale Dienst und der therapeutische Fachdienst gebeten, Mitarbeiterinnen, bei denen sie einen besonderen Bedarf sehen, gezielt anzusprechen und sie auf das Angebot aufmerksam zu machen.

Zusammenarbeit mit dem Sozialen Dienst und den Gruppenleitern:

Vor dem Kurs findet ein Austausch der Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartner mit den Kursleiterinnen statt, um über die jeweiligen Voraussetzungen der einzelnen Frauen sowie über aktuelle Themen in der Arbeitsgruppe oder im Werkstattalltag zu sprechen. Dies können z.B. akute Konflikte oder Vorfälle sein, die Einfluss auf den Kurs haben könnten.

Vernetzung:

Es findet eine Nachbesprechung mit den Gruppenleitungen über die Themen und Fragen des Kurses statt, die für die Frauen relevant sind. Die Frauen entscheiden, wenn möglich, wer in den Prozess mit eingebunden wird und welche Themen besprochen werden dürfen. Hierbei bietet sich die Möglichkeit, auf offensichtlich gewordene Probleme hinzuweisen. Die Frauenbeauftragte kann bei Bedarf in den Prozess mit einbezogen werden.

Die Kursleiterinnen bieten für die Frauen außerdem einen Reflexionsworkshop an, der einige Wochen nach Kursende stattfindet.

Darin wird besprochen, ob der Kurs erkennbare Wirkung gezeigt hat und ob bei den Frauen weitere Unterstützungsbedarfe bestehen.

Einmal im Jahr findet eine Wiederholungsstunde zum Auffrischen der gelernten Verteidigungstechniken statt.

Kontakt:

Birgit Zander
Haupthaus Winzerather Straße
Tel.: 02182 179-122
E-Mail: b.zander@varius.ws

Sandra Kober
Betriebsstätte Daimlerstraße
Tel.: 02182 8200-227
E-Mail: s.kober@varius.ws

Frauenbeauftragte

Am 01.01.2017 ist im Rahmen der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes u.a. die Novellierung der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) in Kraft getreten. So wurde 2017 in den VARIUS Werkstätten erstmalig aus dem Kreis der Mitarbeiterinnen eine Frauenbeauftragte gewählt.

Die Frauenbeauftragte vertritt die Interessen der in der Werkstatt beschäftigten behinderten Frauen, insbesondere in folgenden Bereichen:

- Gleichstellung von Männern und Frauen
- Vereinbarung von Familie und Beschäftigung
- Schutz vor körperlicher, sexueller und psychischer Belästigung oder Gewalt

Um ihre Aufgaben sachgerecht erfüllen zu können, erhalten die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin eine umfassende Fortbildung und die Unterstützung einer Vertrauensperson.

3. Interventionskonzept

Umgang mit Grenzverletzungen

Unabsichtliche Grenzverletzungen sind trotz aller Bemühungen nicht immer zu verhindern und gehören gewissermaßen zum beruflichen Alltag pädagogischer Fachkräfte ([vgl. S. 9ff](#)). Die möglichen Begleitumstände sind so vielfältig, dass es für den Umgang mit ihnen keine eindeutigen und allgemeingültigen Handlungsanweisungen geben kann. Vielmehr sind alle Angestellten der VARIUS Werkstätten aufgefordert, unabsichtlichen Grenzverletzungen gemäß der Leitsätze und des Verhaltenskodex zu begegnen.

Grenzverletzungen nach unserem Verständnis sind meist korrigierbar durch eine respektvolle Grundhaltung und die Bereitschaft zu Reflexion des eigenen Handelns und zu Verhaltensänderung. Dennoch darf Grenzverletzungen nicht der Raum gelassen werden, sich häufig zu wiederholen und sich im Einzelfall sogar zu massiven und gezielten Gewalthandlungen entwickeln zu können. Sie müssen daher wahrgenommen, mit der nötigen Sensibilität angesprochen und mögliche Ursachen thematisiert werden. Die Verantwortung hierfür tragen alle Angestellten der VARIUS Werkstätten ([vgl. Kultur der Grenzachtung, S. 29f](#)).

Vorgesetzte sind gefordert, geeignete Maßnahmen mit Angestellten zu vereinbaren und über notwendige strukturelle Veränderungen zu entscheiden. Zur Weiterentwicklung persönlicher und fachlicher Kompetenzen von Angestellten können Praxisanleitung und Fortbildungen beitragen. Strukturellen Defiziten kann mit Dienstanweisungen, der Entwicklung klarer Regeln und der Aufarbeitung konzeptioneller Mängel begegnet werden.

Umgang mit Grenzverletzungen:

- Respektvolle Grundhaltung
- Bereitschaft zur Reflexion eigenen Handelns
- Bereitschaft zu Verhaltensänderung
- Grenzverletzungen offen und sensibel ansprechen

Alle Angestellten

- Praxisanleitung
- Aufforderung zu Fortbildung
- Initiierung von (Team-) Supervision
- Dienstanweisungen
- Etablierung klarer Gruppenregeln
- Aufarbeitung struktureller und konzeptioneller Defizite

Vorgesetzte

Umgang mit Übergriffen und strafrechtlich relevanter Gewalt

Für den Umgang mit Übergriffen – also mit sich wiederholendem oder sehr massivem grenzverletzenden Verhalten – sowie mit strafrechtlich relevanter Gewalt haben die VARIUS Werkstätten verbindliche Handlungsleitfäden entwickelt. Diese sollen sicherstellen, dass Gewalthandlungen aufgedeckt, weitere Schäden verhindert werden und auf bereits geschehene Gewalt angemessen reagiert werden kann.

Die Handlungsleitfäden sollen beteiligten Angestellten schnelle Orientierung und Handlungssicherheit vermitteln. Zudem wird die Steuerung weiterer Maßnahmen an die verantwortlichen Führungskräfte übertragen.

Je nachdem, um wen es sich bei dem Beschuldigten handelt (Außenstehender, Angestellter oder Mitarbeiter), und ob ein Vorfall selbst beobachtet wurde oder nur eine Vermutung im Raum steht, ist das Vorgehen unterschiedlich. Es existieren deshalb sechs Handlungsleitfäden, die verschiedene „Falltypen“ unterscheiden:

Umgang mit Übergriffen

Umgang mit strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt



Handlungsleitfäden bei Gewalthandlungen

Ist der Beschuldigte

- **Außenstehender?**
 - Beobachtung >>> [Handlungsleitfaden 1](#), S. 41
 - Vermutung >>> [Handlungsleitfaden 2](#), S. 42
- **Mitarbeiter?**
 - Beobachtung >>> [Handlungsleitfaden 3](#), S. 43
 - Vermutung >>> [Handlungsleitfaden 4](#), S. 44
- **Angestellter?**
 - Beobachtung >>> [Handlungsleitfaden 5](#), S. 45
 - Vermutung >>> [Handlungsleitfaden 6](#), S. 46

Handlungsleitfaden 1

Gewalt durch einen Außenstehenden - Beobachtung

Die Beratung mit den internen Ansprechpartnern ist im gesamten Verlauf möglich.

Angestellter beobachtet eine eindeutige Gewalthandlung durch einen Außenstehenden (nicht in der Werkstatt Beschäftigten).

Direktes Eingreifen, wenn möglich. Verpflichtung zu Maßnahmen, die den Schutz des Betroffenen sicherstellen (z.B. Trennung von Betroffenen und Beschuldigtem).

Information an den entsprechenden Betriebsstättenleiter.

Der Betriebsstättenleiter informiert den zuständigen Gruppenleiter und den inhaltlich zuständigen Kollegen. Dieser Kollege sammelt mit Unterstützung alle Fakten und entscheidet über das weitere Vorgehen. Je nach Sachlage wird die Päd. Leitung und/oder der Geschäftsführer informiert.

Gespräch mit dem Betroffenen.
Mögliche Maßnahmen:

- Ggf. Information an den gesetzlichen Vertreter
- Weitere Überlegungen, wie der Betroffene geschützt werden kann
- Abklärung, ob weitere Beratung oder therapeutische Angebote erforderlich sind

Gespräch mit dem Beschuligten mit dem Ziel der Abklärung oder Einsichtsfähigkeit und ggf. folgende Maßnahmen:

- Aussprache eines Hausverbots
- Bei externem Fahrdienst Info an das Unternehmen

Der inhaltlich zuständige Kollege dokumentiert den Fall entsprechend dem Formular „Dokumentation Grenzverletzung und Gewalt“ ([vgl. Anhang II, S. 51f.](#)). Die erstellte Dokumentation wird in der Mitarbeiterakte und ggf. bei den internen Ansprechpartnern sowie der Leitung Fahrdienst abgelegt.

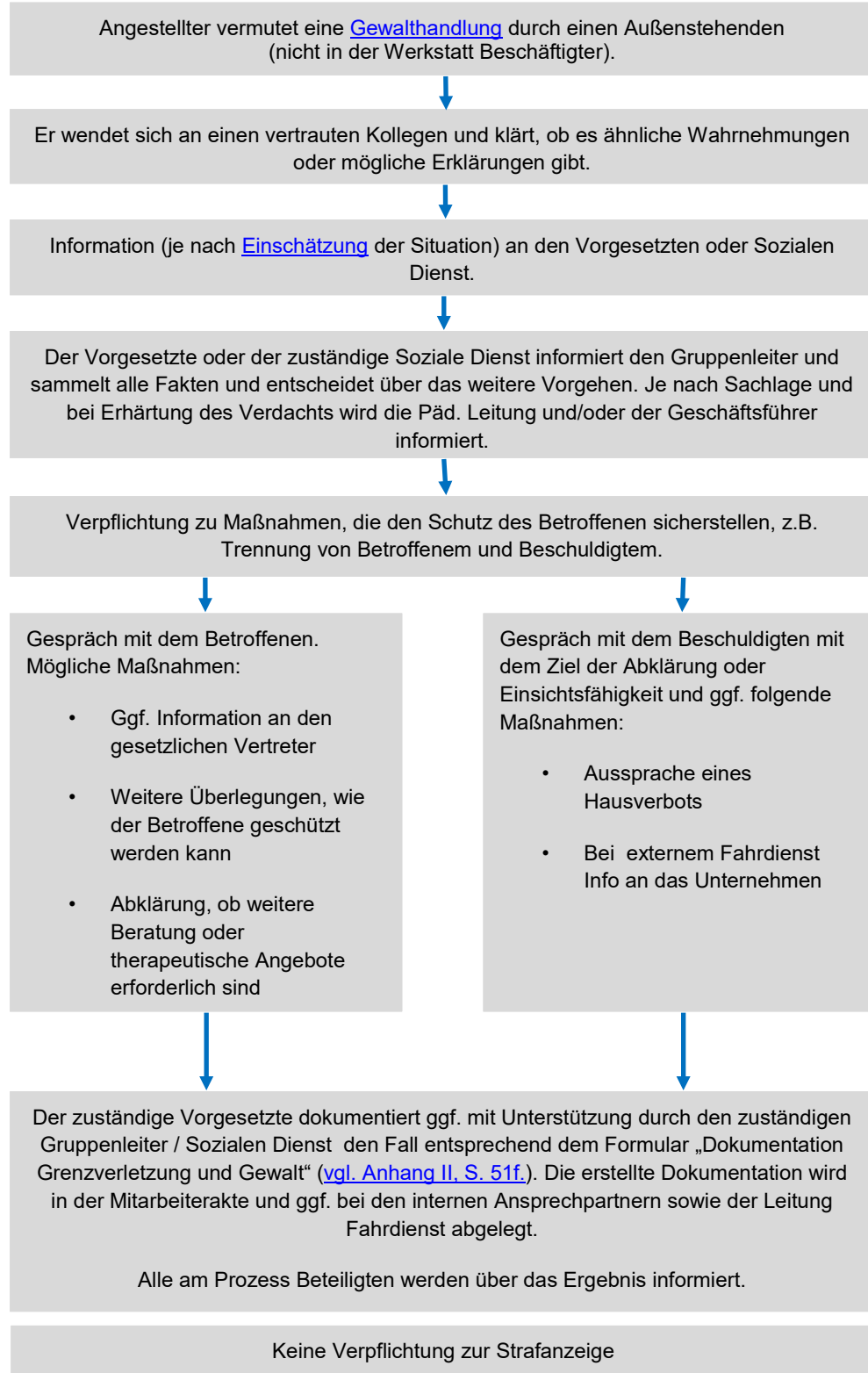
Alle am Prozess Beteiligten werden über das Ergebnis informiert.

Keine Verpflichtung zur Strafanzeige

Handlungsleitfaden 2

Gewalt durch einen Außenstehenden - Vermutung

Die Beratung mit den internen Ansprechpartnern ist im gesamten Verlauf möglich.



Handlungsleitfaden 3

Gewalt durch einen Mitarbeiter - Beobachtung

Die Beratung mit den internen Ansprechpartnern ist im gesamten Verlauf möglich.

Angestellter beobachtet eine eindeutige Gewalthandlung durch einen Mitarbeiter.

Direktes Eingreifen, wenn möglich. Verpflichtung zu Maßnahmen, die den Schutz des Betroffenen sicherstellen (z.B. Trennung von Betroffenen und Beschuldigtem).

Information (je nach Einschätzung der Situation) an den zuständigen Gruppenleiter oder Sozialen Dienst.

Der Gruppenleiter und der zuständige Soziale Dienst sammeln alle Fakten und entscheiden über das weitere Vorgehen. Je nach Sachlage wird die Päd. Leitung und/oder der Geschäftsführer informiert.

Gespräch mit dem Betroffenen.
Mögliche Maßnahmen:

- Ggf. Information an den gesetzlichen Vertreter
- Weitere Überlegungen, wie der Betroffene geschützt werden kann
- Abklärung, ob weitere Beratung oder therapeutische Angebote erforderlich sind
- Beschuldigten-Betroffenausgleich (vgl. S. 49)

Gespräch mit dem Beschuldigten mit dem Ziel der Abklärung oder Einsichtsfähigkeit und ggf. folgende Maßnahmen:

- Information an den gesetzlichen Vertreter
- Beratung durch interne oder externe Stellen
- Gruppenwechsel
- Ermahnung
- Abmahnung
- Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses
- Beschuldigten-Betroffenausgleich (vgl. S. 49)

Der inhaltlich zuständige Kollege dokumentiert den Fall entsprechend dem Formular „Dokumentation Grenzverletzung und Gewalt“ (vgl. Anhang II, S. 51f.). Die erstellte Dokumentation wird in der Mitarbeiterakte und ggf. bei den internen Ansprechpartnern sowie der Leitung Fahrdienst abgelegt.

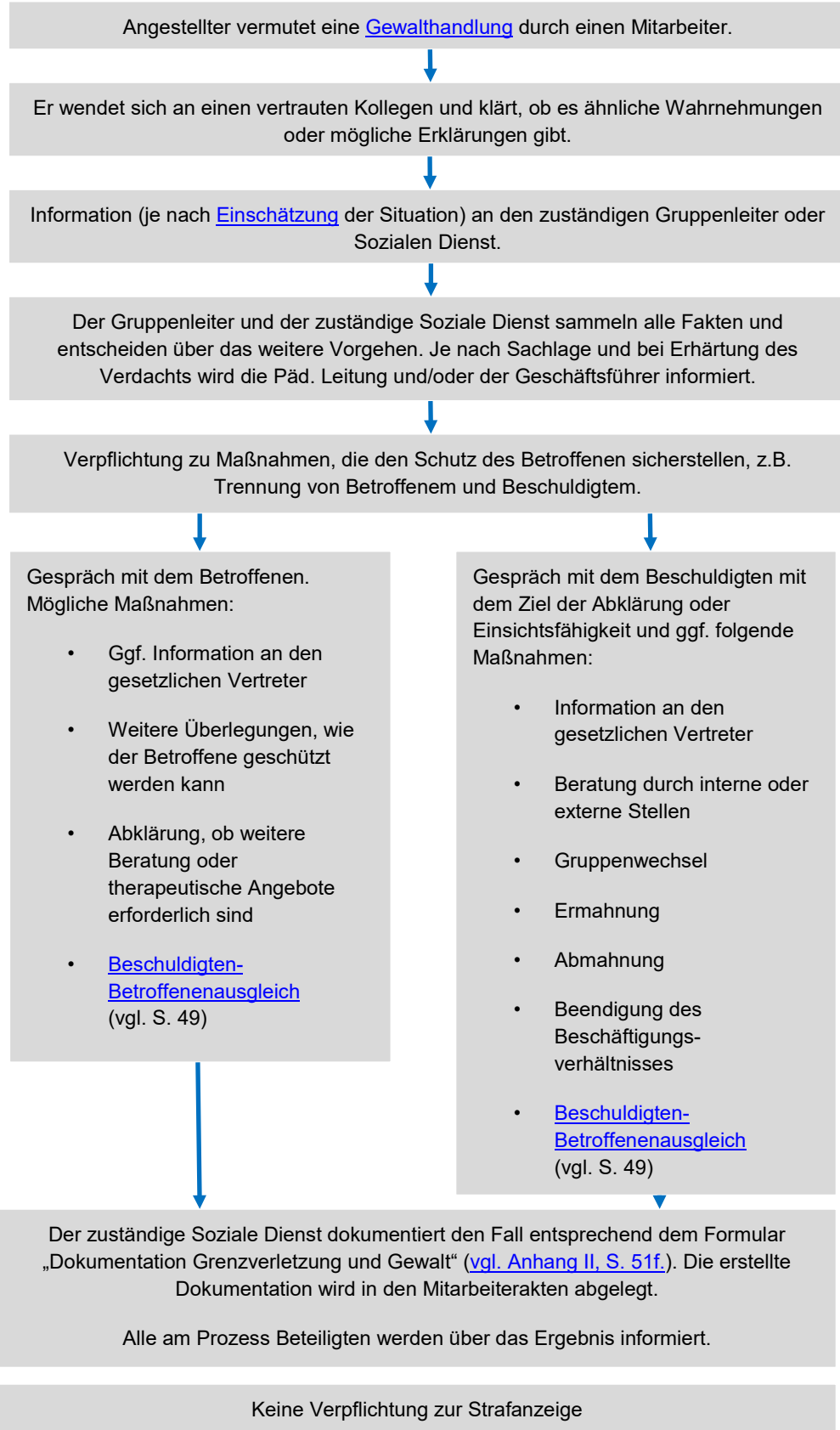
Alle am Prozess Beteiligten werden über das Ergebnis informiert.

Keine Verpflichtung zur Strafanzeige

Handlungsleitfaden 4

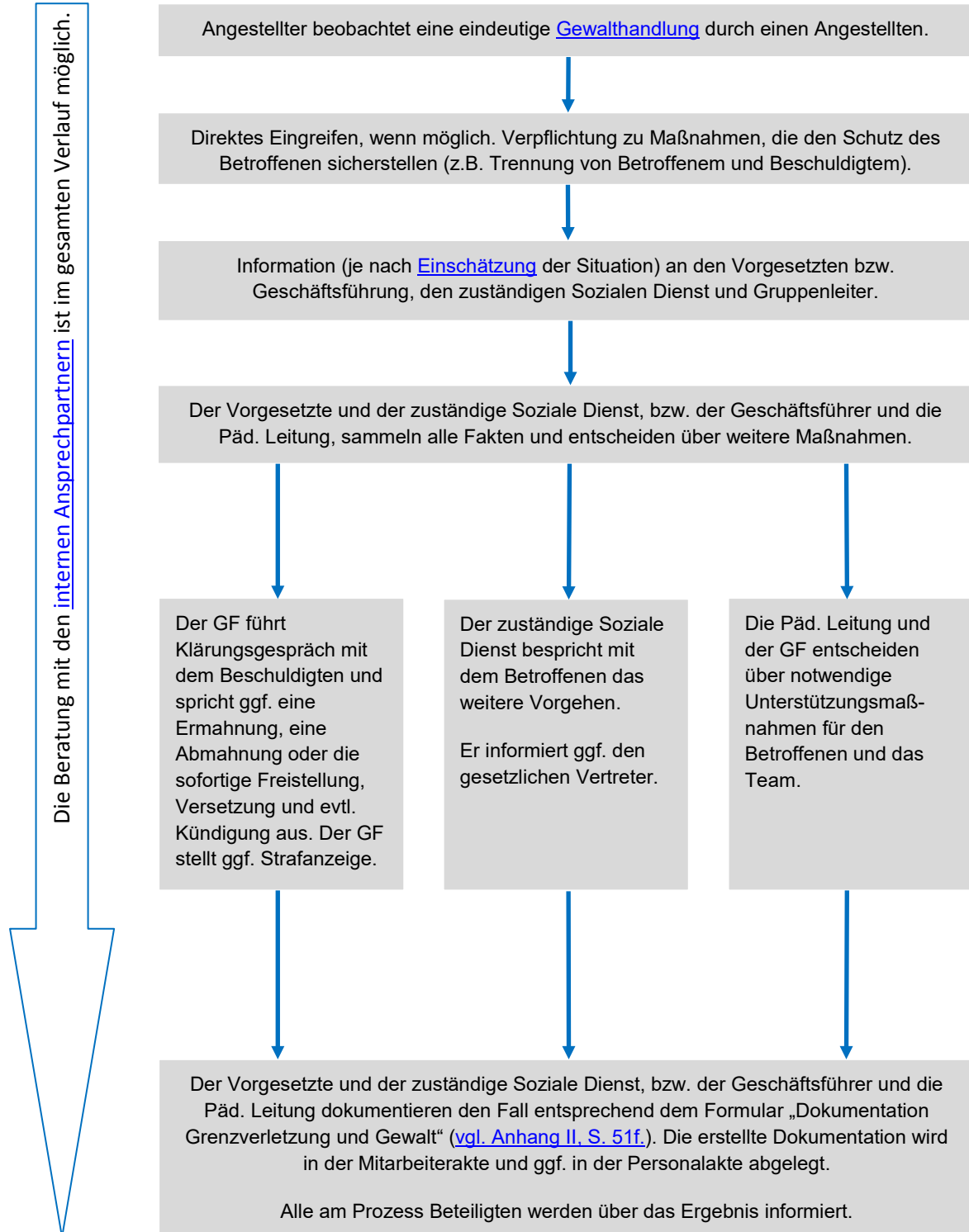
Gewalt durch einen Mitarbeiter - Vermutung

Die Beratung mit den internen Ansprechpartnern ist im gesamten Verlauf möglich.



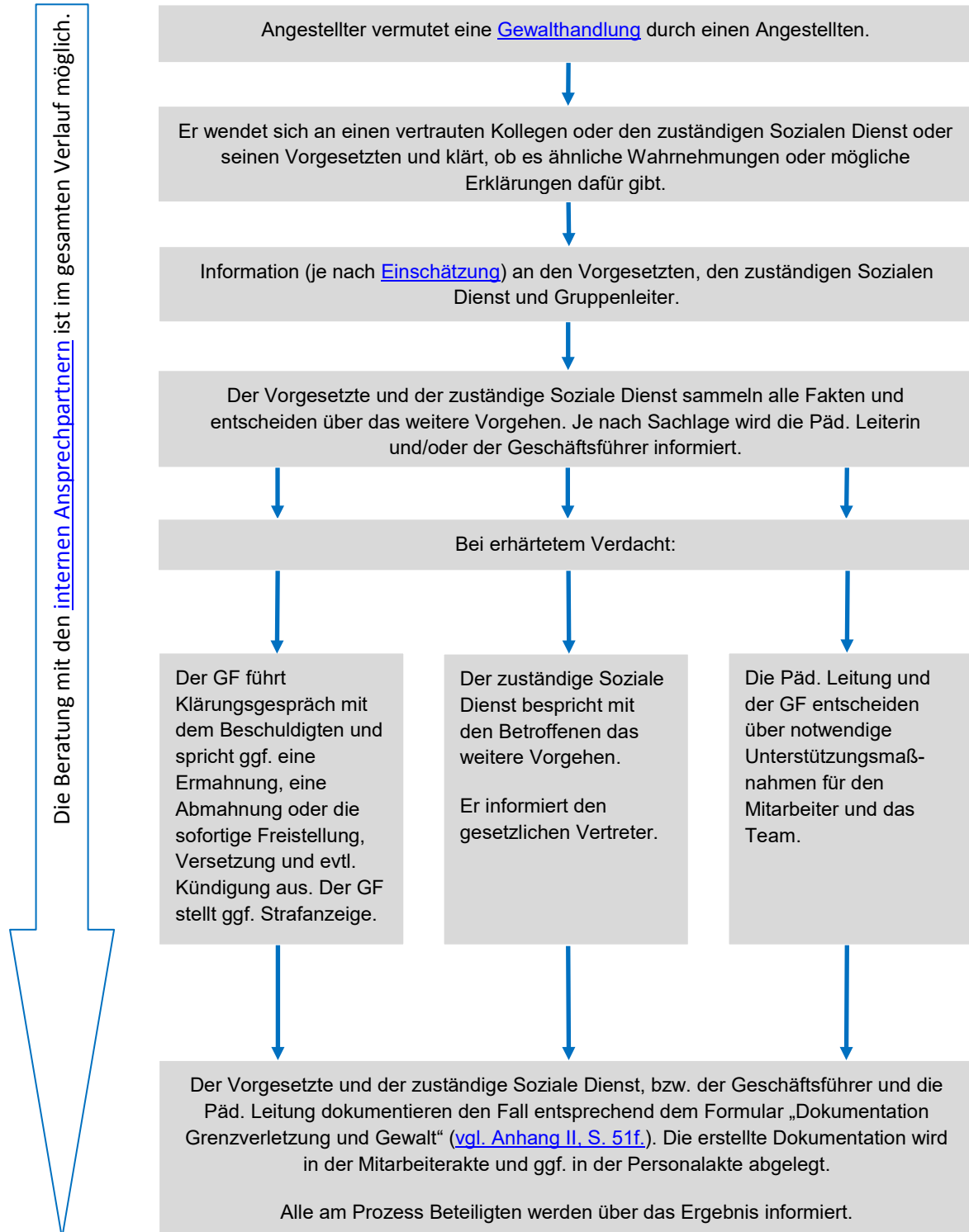
Handlungsleitfaden 5

Gewalt durch einen Angestellten - Beobachtung



Handlungsleitfaden 6

Gewalt durch einen Angestellten - Vermutung



Aufgaben der Geschäftsführung

Folgende Aufgaben liegen im Verlauf des Interventionsprozesses in der Verantwortung der Geschäftsführung:

Fürsorgepflicht im Verdachtsstadium

Betroffener: Bei Betroffenen von Übergriffen oder strafrechtlich relevanten Gewalthandlungen sorgt die Geschäftsführung für deren Sicherheit. Sie organisiert bei Bedarf Beratung und Gesprächsangebote (ggf. auch durch externe Fachkräfte). Sie stellt zudem sicher, dass bis zur Klärung des Vorfalls kein Kontakt zum Beschuldigten erfolgt und ggf. gesetzliche Betreuungen informiert werden.

Beobachter: Die Geschäftsführung sorgt bei Bedarf für Unterstützung beim Verständnis, der Einordnung und der Verarbeitung des Geschehens.

In die Klärung oder Aufdeckung des Vorfalls eingebundene Angestellte erhalten Unterstützung durch Informationsgespräche mit der Leitung sowie bei Bedarf durch Teamgespräche oder Supervision/interne oder externe Fachberatung.

Beschuldigter: Der Beschuldigte muss vor Vorverurteilungen innerhalb der Einrichtung geschützt werden. Dies geschieht in Abwägung mit dem Schutz der möglicherweise von Gewalt Betroffenen.

Einleitung einrichtungsinterner, arbeitsrechtlicher und strafrechtlicher Maßnahmen

Wenn sich Verdachtsmomente erhärten und eine Gewalthandlung durch einen Angestellten oder Mitarbeiter festgestellt wird, leitet die Geschäftsführung einrichtungsinterne, arbeitsrechtliche oder strafrechtliche Maßnahmen ein. Dies erfolgt nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und kann je nach Schwere des Gewaltgeschehens Ermahnungen, Abmahnungen, Versetzungen, Freistellungen und ggf. auch fristlose Kündigungen und Strafanzeigen beinhalten.

Kontakt mit der Öffentlichkeit

Zum Schutz der beteiligten Personen, aber auch im Interesse der VARIUS Werkstätten, muss verhindert werden, dass Informationen zu einem Gewaltgeschehen in der Einrichtung unkontrolliert an die Öffentlichkeit gelangen (z. B. über Medien und soziale Netzwerke). Der Kontakt zu allen Medien ist deshalb ausschließlich dem Geschäftsführer vorbehalten, solange dieser keine anderslautende Anweisung gibt. Im Bedarfsfall stellt der Geschäftsführer Medien gegenüber den Umgang mit vermuteten Gewalthandlungen transparent dar. Schützenswerte persönliche Daten werden dabei nicht veröffentlicht. Medien werden ggf. über das geplante Vorgehen der VARIUS Werkstätten sowie über den generellen Umgang mit Gewalt gemäß dem Präventions- und Interventionskonzept informiert.

Rehabilitation bei unbegründeten Verdachtsfällen

Wurde ein Außenstehender, Angestellter oder Mitarbeiter verdächtigt, eine Gewalthandlung begangen zu haben, und erweist sich dieser Verdacht als unbegründet, muss die Geschäftsführung für seine Rehabilitation sorgen.

Alle Personen und Einrichtungen, gegenüber denen der falsche Verdacht geäußert wurde, müssen über die Ausräumung des Verdachts informiert werden.

Wenn es der fälschlich Verdächtige wünscht, sollte die Information über die Ausräumung des Verdachts auch weiteren Personen oder Einrichtungen mitgeteilt werden, wenn diese zwar nicht unmittelbar informiert wurden, aber von dem Geschehen erfahren haben.

Eine qualifizierte externe Betreuung eines fälschlich verdächtigten Angestellten und extern begleitete Teamgespräche können zur Wiederherstellung von Vertrauen und Arbeitsfähigkeit im Team beitragen.

Überprüfung von Maßnahmen

Verlauf und Ergebnisse von Interventionsprozessen werden regelmäßig von der Geschäftsführung reflektiert. Sie prüft, ggf. gemeinsam mit weiteren beteiligten Personen, die Wirksamkeit des Konzepts, identifiziert Mängel in der Präventionsstrategie und beim Interventionskonzept und setzt notwendige Verbesserungen um.

„Beschuldigten-Betroffenen-Ausgleich“¹⁰

Wenn feststeht, dass es zu einer Gewalthandlung gekommen ist, besteht in Anlehnung an den gesetzlichen Täter-Opfer-Ausgleich die Möglichkeit eines „Beschuldigten-Betroffenen-Ausgleichs“. Voraussetzung ist, dass der Betroffene und der Beschuldigte dies wollen. Ein „Beschuldigten-Betroffenen-Ausgleich“ bietet dem Beschuldigten die Möglichkeit, Verantwortung für eine Wiedergutmachung und damit für die Chance einer zukünftigen Zusammenarbeit zu übernehmen. Dabei sollte ein neutraler Vermittler in Anspruch genommen werden, der bei der Aufarbeitung der Tat, bei der Befriedung des Konflikts und bei der Aushandlung der Wiedergutmachung unterstützt. Neutrale Vermittler können je nach Vorfall beispielsweise die internen Ansprechpartner, andere bisher unbeteiligte interne Fachkräfte oder auch eine externe Fachkraft sein. Ein „Beschuldigten-Betroffenen-Ausgleich“ kann im Interventionsprozess durch die zuständigen Vorgesetzten vorgeschlagen werden.

Vorgespräche: In getrennten Vorgesprächen soll herausgefunden werden, ob die Betroffenen und Beschuldigten diese Maßnahme wirklich wollen. Dabei wird erfragt, um was es den Betroffenen in erster Linie geht (Wiedergutmachung, Entschuldigung, Erklärung, Schlussstrich usw.) und was sie unbedingt besprechen wollen.

Gemeinsame Gespräche: In weiteren gemeinsamen Gesprächen werden offene Fragen besprochen und eine Wiedergutmachung ausgehandelt. Dabei sind viele Formen der Wiedergutmachung denkbar, die von den jeweiligen Vorstellungen und Möglichkeiten der Betroffenen abhängen. Art und Umfang einer Wiedergutmachung sind hier weniger von Bedeutung als das Bemühen um eine von allen Seiten annehmbare Lösung.

Vereinbarung: Am Schluss steht eine Vereinbarung, die für beide Seiten verbindlich ist. Die Ergebnisse des Gesprächs und die Art der Wiedergutmachung werden festgehalten.

¹⁰ Text in Anlehnung an die Erläuterungen auf www.taeter-opfer-ausgleich.de

Anhang I: §219 SGB IX

Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX)

§219

Begriff und Aufgaben der Werkstatt für behinderte Menschen

(1) Die Werkstatt für behinderte Menschen ist eine Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben im Sinne des Kapitels 10 des Teils 1 und zur Eingliederung in das Arbeitsleben. Sie hat denjenigen behinderten Menschen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können,

1. eine angemessene berufliche Bildung und eine Beschäftigung zu einem ihrer Leistung angemessenen Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsergebnis anzubieten und
2. zu ermöglichen, ihre Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln.

Sie fördert den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen. Sie verfügt über ein möglichst breites Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen sowie über qualifiziertes Personal und einen begleitenden Dienst. Zum Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen gehören ausgelagerte Plätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die ausgelagerten Arbeitsplätze werden zum Zwecke des Übergangs und als dauerhaft ausgelagerte Plätze angeboten.

(2) Die Werkstatt steht allen behinderten Menschen im Sinne des Absatzes 1 unabhängig von Art oder Schwere der Behinderung offen, sofern erwartet werden kann, dass sie spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen werden. Dies ist nicht der Fall bei behinderten Menschen, bei denen trotz einer der Behinderung angemessenen Betreuung eine erhebliche Selbst- oder Fremdgefährdung zu erwarten ist oder das Ausmaß der erforderlichen Betreuung und Pflege die Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich oder sonstige Umstände ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im Arbeitsbereich dauerhaft nicht zulassen.

(3) Behinderte Menschen, die die Voraussetzungen für eine Beschäftigung in einer Werkstatt nicht erfüllen, sollen in Einrichtungen oder Gruppen betreut und gefördert werden, die der Werkstatt angegliedert sind. Die Betreuung und Förderung kann auch gemeinsam mit den Werkstattbeschäftigten in der Werkstatt erfolgen. Die Betreuung und Förderung soll auch Angebote zur Orientierung auf Beschäftigung enthalten.

Anhang II: Formular zur Dokumentation

Dokumentation Grenzverletzungen und Gewalt

In Fällen von Gewalt und Gewalthandlungen ist eine Dokumentation erforderlich.

Zur Einschätzung und Unterscheidung der Gewaltformen nutzen Sie die Begriffserklärungen und Ausprägungen von Gewalt im Präventions- und Interventionskonzept.

Worum handelt es sich?

- ☐ Vermutung
☐ Beobachtung

Wer? (Welche Personen waren in den Vorfall verwickelt?)

Beschuldiger:

Betroffener:

Weitere Beteiligte/Beobachter:

Wo? (Genaue Beschreibung des Ortes des Vorfalls)

Wann? Datum: **Zeitabschnitt:**

Was? (Genaue Beschreibung des Vorfalls, keine Interpretationen)

Waren verpflichtende Sofortmaßnahmen notwendig?

- ☐ nein ☐ ja

Welche Maßnahmen wurden durchgeführt?

Informationsweitergabe je nach Einschätzung:

(siehe Handlungsleitfäden im Präventions- und Interventionskonzept, bitte Personen benennen)

- ☐ Vorgesetzte(r):
☐ Betriebsstättenleiter bzw. Abteilungsleiter:
☐ Sozialer Dienst:
☐ Pädagogische Leitung:
☐ Geschäftsführer:
☐ Interne Ansprechpartner:
☐ sonstige Kollegen:

Ersteller:

Name:

Datum:

Unterschrift: _____

Seite 1

Anhang II: Formular zur Dokumentation

Weiterer Ablauf

Fortführung der Dokumentation(en)

- ☐ Vorgesetzte(r):
- ☐ Betriebsstättenleiter bzw. Abteilungsleiter:
- ☐ Sozialer Dienst:
- ☐ Pädagogische Leitung:
- ☐ Geschäftsführer:
- ☐ Interne Ansprechpartner:
- ☐ sonstige Kollegen:

Fakten sammeln:

Welche Personen wurden zur Klärung des Vorfalls mit einbezogen?

Fazit

- ☐ erhärteter Verdacht
- ☐ unbegründeter Verdacht
- ☐ eindeutige Gewalthandlung

Weitere Vorgehensweisen:

Mögliche Maßnahmen:

- ☐ Alle am Prozess Beteiligten wurden über die Ergebnisse informiert.

Ersteller:

Name: _____ Datum: _____

Unterschrift: _____

Seite 2

Bitte verwenden Sie zu Dokumentationszwecken die aktuelle Revision dieses Formulars aus ConSense.

Literatur

Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. (Hg.) (2016). *Gewalt in Diensten und Einrichtungen verhindern. Eine Praxishilfe der Bundesvereinigung Lebenshilfe.*

Enders, Ursula (2003). *Missbrauch durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus Institutionen.*
www.zartbitter.de

Enders, Ursula (Hg.) (2012). *Grenzen achten. Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen. Ein Handbuch für die Praxis.* Kiepenheuer & Witsch, Köln.

Willems, Helmut; Ferring, Dieter (Hg.) (2014). *Macht und Missbrauch in Institutionen. Interdisziplinäre Perspektiven auf institutionelle Kontexte und Strategien der Prävention.* Springer, Wiesbaden.

Zartbitter e.V. (Hg.) (2010). *Zur Differenzierung zwischen Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im pädagogischen Alltag.* Checkliste von Enders/Kossatz/Kelkel/Eberhardt. www.zartbitter.de