

1 Risikobereich Vulnerable Individuen

Die beiden Studien des BMFSFJ und des BMAS zeigen einen deutlichen Zusammenhang zwischen dem Merkmal Behinderung/gesundheitliche Beeinträchtigung und Gewalt auf (vgl. BMAS 2013: 122; vgl. BMFSFJ 2013: 217). So haben Frauen mit Behinderung nicht nur per se ein höheres Risiko Opfer von Gewalt zu werden, sondern frühere Gewalterfahrungen erhöhen auch das Risiko für das Auftreten von gesundheitlichen Schwierigkeiten oder Behinderungen im weiteren Lebensverlauf (vgl. BMFSFJ 2013: 217).

So besteht oftmals ein Zusammenhang zwischen der Entstehung einer Behinderung/gesundheitlichen Belastung und einer Traumatisierung im Biografie-Verlauf. Traumata erhöhen das Risiko der sog. Trauma-Wiederholung (vgl. Wöller 2005: 84). Diesem Punkt ist insbesondere dann Bedeutung beizumessen, wenn in der Werkstatt Menschen mit Fluchterfahrungen betreut werden, in deren Verlauf Flüchtende oftmals traumatische Erfahrungen machen (Linke, Hashemi, und Voß 2018).

Frauen mit Behinderung sind besonders stark von sexueller Gewalt betroffen (vgl. BMFSFJ 2013: 218). Jede dritte bis fünfte Frau gab im Rahmen der Befragung des BMFSFJ an, erzwungene sexuelle Handlungen im Erwachsenenalter erlebt zu haben (vgl. ebd.: 218). Bienstein/Verlinden konstatieren, „[...] dass die Kombination einer Körper- und geistigen Behinderung den größten Risikofaktor für sexuelle Gewalt darstellt“ (2018: 481).

Auch was psychische Übergriffe betrifft, sind Frauen mit Behinderung wesentlich stärker betroffen. Psychische Gewalt reicht dabei von verbalen Beleidigungen und Demütigungen über Benachteiligung, Ausgrenzung und Unterdrückung bis hin zu Drohung, Erpressung und Psychoterror (vgl. ebd.: 218).

Fast doppelt so viele Frauen mit Behinderung wie Frauen ohne Behinderung haben in ihrem Leben zum Teil gravierende körperliche Gewalt erlebt (vgl. ebd.: 218 – 219).

Bei den Männern mit Behinderung konzentriert sich die Gewalterfahrung im erwachsenen Alter eher auf psychische und auf körperliche Formen der Gewalt, der sie wesentlich häufiger ausgesetzt sind als Männer ohne Behinderung. Dabei erleben die Männer Gewalt eher im öffentlichen Raum, in der Arbeits- und Ausbildungswelt oder im Freundes- und Bekanntenkreis (vgl. BMAS 2013: 120).

Das erhöhte Risiko von Menschen mit Behinderung Gewalt zu erleiden, wird auf höhere körperliche und emotionale Abhängigkeiten, die aus den Behinderungen resultieren sowie die mit einigen Behinderungen einhergehende Beeinträchtigung der Kommunikationsfähigkeit zurückgeführt (vgl. Allroggen/Oud: 2018: 87; Bienstein und Verlinden 2018: 481).

Weitere Gründe sind in der Beeinträchtigung der Selbstverteidigungs- und Selbstbehauptungskompetenzen (z. B. aufgrund körperlicher Beeinträchtigungen), im Fehlen kritischer Informationen (z. B. es fehlt Wissen zu Beratungs- und Anlaufstellen, es fehlen Beratungs- und Anlaufstellen), der erlernten Hilflosigkeit und der erlernten Unterordnung sowie einem sozialisations- und strukturbedingt fehlenden Sinn für den eigenen persönlichen Raum (z. B. Personen die von klein auf pflegebedürftig sind, lernen, dass es ‚normal‘ ist, dass andere in ihre intimsten Bereiche eingreifen) zu sehen (vgl. Sobsey 1994: 163).

In diesem Zusammenhang sind weitere Faktoren, wie z. B. eine schlechte/fehlende familiäre Anbindung oder die starke (strukturell bedingte) Fokussierung auf eine oder sehr wenige Bezugspersonen zu beachten, da sie eigenständige Abhängigkeitsverhältnisse begründen oder bereits vorhandene verstärken können.

Physische Gewalt von Fachkräften gegenüber Menschen mit Behinderung wird häufig im Zusammenhang mit sog. herausfordernden Verhaltensweisen thematisiert, insbesondere, wenn es sich dabei um selbst- bzw. fremdverletzende Verhaltensweisen handelt (vgl. Dederich 2007: 148).

Schließlich ist eine hohe Gewaltbetroffenheit von Fachkräften in Werkstätten für behinderte Menschen festzustellen. Täter*innen sind dabei häufig Beschäftigte, aber auch Kolleg*innen können, z.B. im Rahmen von Mobbing-Prozessen oder in Form von sexueller Belästigung, übergreifend sein (vgl. BGW 2018: o.S.).

	<i>Risikofaktoren¹:</i>	Ja	Nein	Nicht relevant
1.1 Behinderung				
1.1.1	Menschen mit psychischen Erkrankungen und/oder psychischen/seelischen Behinderungen werden beschäftigt (z. B. Suchterkrankungen).			
1.1.2	Menschen mit körperlichen Behinderungen werden beschäftigt.			
1.1.3	Menschen mit kognitiven Behinderungen werden beschäftigt.			

¹ Jedes Kriterium, das Sie mit „Ja“ bestätigen stellt einen Risikofaktor dar und sollte bei der Konzeptentwicklung berücksichtigt werden.

1.1.4	Menschen mit Schwerst-Mehrfach-Behinderungen/Kombinationen aus geistigen und körperlichen Behinderungen werden beschäftigt.			
1.1.5	Menschen mit Sinnesbeeinträchtigungen werden beschäftigt.			
1.1.6	Menschen, die herausfordernde Verhaltensweisen zeigen, werden beschäftigt.			
1.2 Zusätzliche Merkmale/Bedingungen, die das Risiko für Gewalt erhöhen können				
1.2.1	Menschen mit Fluchterfahrungen werden beschäftigt.			
1.2.2	Menschen mit Traumatisierungen in der Vorgeschichte werden beschäftigt.			
1.2.3	Menschen mit vermeintlicher oder tatsächlicher unterschiedlicher ethnischer Herkunft werden beschäftigt.			
1.2.4	Menschen vermeintlicher oder tatsächlicher unterschiedlicher Religionszugehörigkeit werden beschäftigt.			
1.2.5	Menschen vermeintlicher oder tatsächlicher unterschiedlicher sexueller Orientierung und Identität werden beschäftigt.			
1.2.6	Menschen unterschiedlicher Altersgruppen werden beschäftigt.			
1.2.7	Menschen vermeintlicher oder tatsächlicher unterschiedlicher Klassenzugehörigkeit werden beschäftigt.			
1.2.8	Menschen, die mehrere der oben aufgeführten Merkmale in sich vereinen, werden beschäftigt.			

2 Risikobereich Personalpolitik

Bei den folgenden Punkten geht es um die Personalpolitik. Dabei wird davon ausgegangen, dass sich durch entsprechende Maßnahmen in der Personalauswahl, -pflege und –entwicklung das Risiko für Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtliche Gewalt durch Fachkräfte senken lässt. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass das Fehlen der nachfolgend beschriebenen Maßnahmen das Risiko für Übergriffe auf Beschäftigte erhöhen kann.

Die Bewerbungs- und Einstellungsphase spielt eine wichtige Rolle für die Umsetzung der organisationsbezogenen Gewaltprävention. Potenzielle Täter*innen können selektiert, gegenseitige Erwartungshaltungen zwischen der Organisation und Bewerber*innen geklärt und neue Fachkräfte an bestehende Strukturen und Regelungen herangeführt werden.

Es macht daher Sinn bereits während des Vorstellungsgesprächs, der Probearbeit oder einer Hospitation Themen wie „Nähe und Distanz“ oder den werkstattinternen Umgang mit (sexueller) Gewalt aufzugreifen. In dieser Phase kann auch auf bestehende Verhaltensleitlinien, Selbstverpflichtungserklärungen oder Compliance Regularien hingewiesen werden.

Im Vorstellungsgespräch kann es zudem hilfreich sein, nach schwierigen Situationen zu fragen bzw. sich zu erkundigen, wie die Bewerber*innen mit solchen Situationen umgehen würden oder ob sie bereits ähnliche Erfahrungen gemacht und wie sie sich während dieser verhalten haben. Dieses Vorgehen zielt nicht nur auf die Abschreckung potenzieller Täter*innen, sondern auch auf die Gewinnung von reflektierendem Personal ab, das über eine verinnerlichte berufliche Ethik verfügt (vgl. ebd.: 134).

Nur wenige Arbeitsfelder bergen ein so hohes Risiko für Fachkräfte auszubrennen oder zynische Grundhaltungen zu entwickeln, wie der soziale Bereich (vgl. (Kölch und Fegert 2018: 128 – 129). Eine Möglichkeit, derartigen Entwicklungen vorzubeugen, besteht in einer klug umgesetzten Personalentwicklung. Ein wesentliches Element der Personalentwicklung stellt die Qualifizierung von Fachkräften dar (vgl. Witte et al. 2018: 138).

Mit dieser werden im Hinblick auf das Themengebiet „Gewaltprävention“ mindestens zwei Ziele verfolgt. Zum einen hat sich gezeigt, dass Fachkräfte die im Bereich der Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtlichen Gewalt fort- und weitergebildet sind, über eine größere Handlungssicherheit mit dem Thema verfügen und ggf. schneller zur Aufdeckung und Beendigung von Gewaltdynamiken beitragen können. Zum anderen bedeutet Qualifikation für Fachkräfte eine Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung und damit ein wesentliches Element der Burn-Out-Prophylaxe (vgl. Witte et al. 2018: 138).

Die Arbeit in Organisationen im sozialen Bereich kann zu starken Überforderungsgefühlen bei Fachkräften führen. Als Hauptursachen für übergriffiges Verhalten von Fachkräften benennt Dederich (2007: 148) belastende Arbeitsstrukturen, Mitarbeitermangel, mangelnde Unterstützung durch die Einrichtungsleitung, fehlende Teamberatung und Supervision, geringe Qualifikation, Überforderung und Stress, also Faktoren, die zu Überforderungsgefühlen und Frustration führen können und damit das Risiko für gewalttätige Auseinandersetzungen erhöhen (vgl. Windisch 2004: 176).

	<i>Risikofaktoren² bzw. Potenziale³:</i>	Ja	Nein	Nicht relevant
2.1 Ausschreibungs-, Einstellungs- und Einarbeitungsmanagement				
2.1.1	Stellenausschreibungen enthalten Anmerkungen zum Thema „Gewaltprävention“ in der Werkstatt (z. B. Schutzkonzept ist vorhanden, Mitwirkung an den Maßnahmen ist verpflichtend).	0	4	0
2.1.2	Im Rahmen von Vorstellungsgesprächen werden Themen wie Gewaltprävention oder der Umgang mit Nähe und Distanz angesprochen.	0	9	0
2.1.3	Die Anforderungen bei der Bewerber*innenauswahl werden auch bei Bufdis, Praktikant*innen etc. angewandt.	0	9	0
2.1.4	Eine verbindliche (durch Betriebsvereinbarung, durch vertragliche Regelung oder Arbeitgeberweisung) Selbstverpflichtungserklärung ist vorhanden.	0	14	0
2.1.5	Fachkräfte legen regelmäßig erweiterte polizeiliche Führungszeugnisse vor.	0	10	0
2.1.6	Vor Einstellung findet eine Hospitation statt, bei der auch Themen wie „Nähe und Distanz“, „Behinderung und Sexualität“ und „Gewalt und Gewaltprävention“	0	11	0

² Jedes Kriterium, das Sie mit „Nein“ bestätigen, stellt ein Risiko dar und sollte bei der Konzeptentwicklung berücksichtigt werden.

³ Jedes Kriterium, das Sie mit „Ja“ bestätigen stellt ein Potenzial Ihrer Einrichtung dar.

	thematisiert und der werkstattinterne Umgang mit diesen Themen vermittelt werden.			
2.1.7	Eine fundierte Einarbeitung von Fachkräften findet statt. - Gewaltprävention ist Bestandteil der Einarbeitung (z. B. Einführungsveranstaltung) - Für Einarbeitung ist genug Zeit und Personal eingesetzt	0	11	0
2.1.8	Fachkräfte werden zum Umgang mit dem Datenschutz und der Schweigepflicht informiert.	0	2	0
Prüfsumme:		70		
2.2 Stressreduktion und Burn-Out-Prophylaxe				
2.2.1	Ein angemessener Personalschlüssel wird vorgehalten	0	7	0
2.2.2	Bei der Hausteam-Zusammensetzung wird auf Ausgewogenheit im Hinblick auf Multiprofessionalität und Berufserfahrung geachtet.	0	3	0
2.2.3	Die Selbstfürsorge der Fachkräfte und die Reflexion über die eigene Arbeit, z.B. durch (Fall- oder Team) Besprechungen, Supervision oder Intervention werden unterstützt.	0	10	0
2.2.4	Kontinuität im Personal ist gegeben.	0	3	0
2.2.5	Aufgaben und (Entscheidungs-)Kompetenzen der Leitung sowie der Fachkräfte sind klar definiert und für alle (auch Beschäftigte, Angehörige etc.) transparent.	0	11	0
2.2.6	Es werden regelmäßig Personalgespräche durchgeführt und somit den Fachkräften Rückmeldungen zu ihrer Arbeit gegeben	0	7	0
2.2.7	Themenspezifische (z.B. Deeskalationstraining, Sexualisierte Gewalt) Weiter- und Fortbildungsangebote für Fachkräfte werden regelmäßige/verpflichtende angeboten.	0	10	0

2.2.8	Multiplikator*innen aus diesen Bereichen sind vorhanden.	0	3	0
Prüfsumme:		54		

3 Risikobereich Betreuungsverhältnisse

Das Risiko, Gewalt zu erleiden, erhöht sich für Menschen mit Behinderung in institutionellen Kontexten erheblich. Als Gründe hierfür werden der geringe Schutz der Intimsphäre sowie die häufige Angewiesenheit auf Unterstützung in unterschiedlichen Bereichen aufgeführt, die mit einer erhöhten Abhängigkeit von einer größeren Anzahl an Personen einhergehen (Bienstein/Verlinden 2018: 481).

Aus der Abhängigkeit resultiert ein nur schwer aufzulösendes Machtgefälle zwischen Fachkräften und Beschäftigten (Römisch 2017: 107; Dederich 2007:148). Diese bilden unabhängig von ihrer Bewertung die zentrale Ursache für sexuelle Übergriffe in Einrichtungen, denn Täter*innen können sie leicht ausnutzen, um potenzielle Opfer zu manipulieren oder zu erpressen (Römisch 2017: 108).

Zu beachten sind in diesem Zusammenhang ebenfalls die Offenheit bzw. Geschlossenheit von Werkstätten. In räumlicher Hinsicht meint Geschlossenheit bspw. abgeschiedene Einrichtungen, die nur wenig Kontakt zur ‚Außenwelt‘ haben. Um eine in räumlicher Hinsicht offene Einrichtung handelt es sich, wenn viele verschiedene Personengruppen unkontrolliert ein- und ausgehen können, z.B. bei einer starken Personalfluktuations (vgl. ebd.: 108)

Geschlossenheit kann sich auch auf das exklusive Selbstverständnis einer vermeintlich ‚eingeschworenen‘ Gemeinschaft beziehen. Die Erwartung blinden Vertrauens und die starke Einbindung in den institutionellen Alltag erschweren eine kritische Distanz zu der Einrichtung und damit auch das Wahrnehmen von Übergriffen oder rigiden Erziehungsmethoden (vgl. Römisch 2017: 108).

Rigide „Erziehungs- und Sanktionierungsmethoden“ (z.B. unnötige Verabreichung von Psychopharmaka, nicht richterlich genehmigte Fixierung, Festhaltetherapie usw.) sind zum großen Teil an sich schon als Gewalt zu werten und kritisch zu sehen. Sie deuten zudem auf autoritäre Strukturen hin, in denen sie eher toleriert werden.

	Risikofaktoren ⁴ bzw. Potenziale ⁵ :	Ja	Nein	Nicht relevant
3.1 Räumliche Gelegenheitsstrukturen				
3.1.1	Jede Person kann die Werkstatt und ihre Standorte unbemerkt betreten (geschlossene/offene Systeme).	2	0	0
3.1.2	Es gibt Räumlichkeiten, die schwer einsehbar oder abgelegen sind/Es gibt „dunkle Ecken“.	5	0	0
3.1.3	Für Fachkräfte besteht die Möglichkeit zu unbeaufsichtigten Einzelkontakten mit Beschäftigten (z.B. pflegerische Tätigkeiten, Fahrdienst etc.).	5	0	0
3.1.4	Räume sind abgeschlossen, wenn Fachkräfte einzeln mit Beschäftigten arbeiten oder sprechen.	7	0	0
3.1.5	Fachkräfte und Beschäftigte nutzen keine getrennten Räumlichkeiten, sodass eine Privatsphäre nicht möglich ist (z.B. Toiletten, Umkleiden, Duschen).	3	0	0
3.1.6	Ausflüge oder Reisen mit Beschäftigten finden statt.	8	0	0
Prüfsumme:		30		
3.2 Regulation von Nähe und Distanz/rigider Erziehungsstil und sex. Konzept				
3.2.1	Es gibt Beschäftigte, die nur eine einzige Bezugsperson unter den Fachkräften haben bzw. für die nur eine einzige Fachkraft zuständig ist.	6	0	0
3.2.2	Es kommt zu besonderen Vertrauensbeziehungen (z.B. Einzeltherapie) oder Abhängigkeitsverhältnissen zwischen Fachkräften und Beschäftigten.	5	0	0
3.2.3	Fachkräfte können allein Entscheidungen mit weitreichenden Konsequenzen für Beschäftigte treffen (z.B. Verbleib in einer Arbeitsgruppe, Höhe der Arbeitszeit, Höhe des Entgeltes).	7	0	0
3.2.4	Es kommt zu „erzieherischen“ Zwangsmaßnahmen (z.B. zur Strafe während dem Frühstück an einen	14	0	0

⁴ Jedes Kriterium, das Sie mit „Ja“ bestätigen stellt ein Risiko dar und sollte bei der Konzeptentwicklung berücksichtigt werden. Ausnahmen sind 3.11 – 3.14, hier bedeutet ein „Ja“ ein Potenzial.

⁵ Kriterien, die Sie mit „Nein“ bestätigen stellen ein Potenzial Ihrer Einrichtung dar.

	extra Platz gesetzt, Handyeinziehen vor Arbeitsbeginn). Ein rigider Erziehungsstil ist allgemein akzeptiert.			
3.2.5	Auf eine klare Trennung zwischen beruflichen und privaten Kontakten wird geachtet (z.B. der Austausch von privaten Telefonnummern zwischen Fachkräften und Beschäftigten ist nicht akzeptiert/es ist nicht akzeptiert, dass Fachkräfte und Beschäftigte in sozialen Medien befreundet sind).	0	6	0
3.2.6	Auf eine ausgewogene Regulation der Nähe und Distanz wird geachtet. - Wird von den Teilnehmer*innen reflektiert - Wird im Rahmen von Teamgesprächen/Supervisionen/Interventionen thematisiert - Gewünschter Umgang ist die Verhaltensleitlinien/Ethikrichtlinien festgelegt	0	7	0
3.2.7	Ein sexualpädagogisches Konzept ist vorhanden.	0	3	0
3.2.8	Auf einen verantwortungsbewussten Umgang mit dem Machtgefälle zwischen Fachkräften und Beschäftigten wird geachtet. - Wird von den Teilnehmer*innen reflektiert - Wird im Rahmen von Teamgesprächen/Supervisionen/Interventionen thematisiert - Gewünschter Umgang ist in Verhaltensleitlinien/Ethikrichtlinien festgelegt	0	8	0
Prüfsumme:		56		
3.3 Aufnahmemanagement				
3.3.1	Bei der Zusammensetzung der Arbeitsgruppen werden aus präventiver Perspektive die folgenden Merkmale berücksichtigt: • Behinderungen, z.B. Autismus • Krankheitsbilder, z.B. Suchterkrankungen Biographische Vorgeschichte, z.B. Gewalt in der Vorgeschichte	0	10	0
Prüfsumme:		10		

4 Risikobereich: Organisationskultur (Fehlerkultur, Beteiligung, Beschwerdemanagement)

In allen Organisationen bestehen formelle und informelle Strukturen nebeneinander. Informelle Strukturen können eigene Kommunikationswege, Hierarchien und Sanktionssysteme aufweisen. Aus gewaltpräventiver Perspektive können sich formelle und informelle Strukturen einander ergänzen, sich gegenseitig korrigieren und auf diese Weise die Entstehung von Gewalt begrenzen. Sie können sich aber auch widersprechen, zu problematischen Konflikten führen und auf diese Weise das gewalttätige Verhalten einzelner Personen begünstigen.

Die potenzielle Missbrauchbarkeit des Machtungleichgewichts zwischen Fachkräften und Menschen mit Behinderung kann durch den in einer Werkstatt vorherrschenden Führungsstil beeinflusst werden. Überstrukturierte Einrichtungen mit einem autoritären, rigiden Leitungsstil haben sich als ebenso täterfreundlich erwiesen wie laissez faire geführte Institutionen (vgl. ebd.: 108).

Autoritäre Einrichtungen kennzeichnen sich durch Entscheidungen von „oben herab“ und kaum partizipative Strukturen. Problematisch ist hierbei zunächst, dass ohnehin schon bestehende Abhängigkeiten noch verstärkt werden. Aufgrund des fehlenden Raums für Kritik und konstruktiven Austausch über Fehler wird die Tatausübung zusätzlich begünstigt, weil es schwerer ist, Verdachtsmomente aufzudecken (vgl. ebd.: 108).

Auch Einrichtungen ohne klaren Führungsstil bieten Täter*innen einen großen Spielraum, weil es nur wenig Verantwortlichkeit und damit wenig Klarheit gibt, z.B. was die Regelung zur Trennung von beruflichen und privaten Kontakten zwischen Fachkräften und Beschäftigten betrifft (Enders et al. 2017: 132 - 134).

Je klarer und orientierungstiftender die formellen Regelungen und der Führungsstil der verantwortlichen Leitungskräfte sind, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich auch dysfunktionale oder gewaltbegünstigende informelle Strukturen bilden.

Ein funktionierendes Beschwerdesystem erfordert die Planung, Durchführung, Dokumentation und Kontrolle von Maßnahmen, die der Beschwerdeaufnahme und -bearbeitung dienen (vgl. Rau/Liebhardt 2018 :223). Der Organisationsleitung kommt hierbei die Rolle zu, eine fehlerfreundliche Kultur und Entwicklungsprozesse zur Bearbeitung von Fehlern anzustoßen. Dazu müssen Ressourcen zur Verfügung gestellt und entsprechende Strukturen geschaffen werden, z.B. durch die Benennung interner Ansprechpersonen (vgl. ebd.: 223).

Weiterhin sollten in einer Werkstatt den Beschäftigten unterschiedliche Beschwerdewege auf unterschiedlichen Ebenen aufgezeigt werden und auf die Besonderheiten der Zielgruppen abgestimmt sein (vgl. ebd.: 224). Es ist zudem sinnvoll, externe Anlauf- und Beratungsstellen aufzuzeigen, die im Gewaltfall angesteuert werden können.

Gewaltprävention lebt davon, dass sich die Teams in ihrem Vorgehen an den ethischen Werten einer Organisation orientieren. Weiterhin hängt von der Atmosphäre im Kollegium ab, ob in Teams eine vertrauensvolle und positive Kommunikations- und Fehlerkultur herrscht, in der das Ansprechen von Fehlern und das Äußern von Kritik geschätzt wird.

Weiterhin geht es um Fragen nach den Beteiligungsstrukturen der Werkstatt und nach der Stärkung der Selbst- und Mitbestimmung von Beschäftigten. Dem liegt die Idee zugrunde, dass Menschen mit Behinderung, die lernen, sich zu beteiligen und mitzubestimmen, eine grundlegendere Sicherheit in Aushandlungsprozessen mit anderen erlernen. Ein positiver Nebeneffekt hiervon kann sein, dass häufiger ein positives Klima des Austauschs in der Werkstatt entsteht, in dem formale Beschwerden oft nicht mehr nötig sind, da Konflikte und Schwierigkeiten frühzeitiger thematisiert und zeitnäher gelöst werden können (vgl. Schöning-Müller 2015: 97).

	<i>Risikofaktoren⁶ bzw. Potenziale⁷:</i>	Ja	Nein	Nicht relevant
4.1 Leitungs- und Kommunikationsstrukturen				
4.1.1	Es ist klar definiert und für alle transparent, wer in der Organisation für was zuständig ist.	0	9	0
4.1.2	Es gibt transparente Entscheidungs- und Kommunikationswege.	0	6	0
4.1.3	Es gibt klare und transparente Regeln dafür, wie mit Fehlverhalten von Kolleg*innen umgegangen wird (z.B. welche Konsequenzen es gibt oder wie sich Fachkräfte verhalten sollen, die so etwas beobachten). - Verhaltensleitlinien/Ethikrichtlinien liegen vor - Folgen von Fehlverhalten sind transparent geregelt und bekannt	0	4	0

⁶ Jedes Kriterium, das Sie mit „Nein“ bestätigen stellt ein Risiko dar und sollte bei der Konzeptentwicklung berücksichtigt werden.

⁷ Kriterien, die Sie mit „Ja“ bestätigen stellen ein Potenzial Ihrer Einrichtung dar.

	- AGG und seine Folgen sind bekannt			
4.1.4	Kritik gilt innerhalb Ihres Teams als zulässig. Es gibt eine konstruktive Streitkultur.	0	8	0
4.1.5	Grenzverletzungen werden angesprochen und besprochen.	0	10	0
4.1.6	Übergriffe werden systematisch erfasst, dokumentiert und analysiert.	0	6	0
4.1.7	Fachkräfte haben die Möglichkeit, Verbesserungsvorschläge oder Beschwerden zu äußern oder Probleme anzusprechen.	0	6	0
4.1.8	Richtlinien zur Rehabilitation zu Unrecht Verdächtigter liegen vor.	0	5	0
Prüfsumme:		54		
4.2 Beschwerdemöglichkeiten und Empowerment für Beschäftigte				
4.2.1	Es gibt zielgruppenadäquate Beschwerdemöglichkeiten und Mitbestimmungsrechte für Beschäftigte.	0	6	0
4.2.2	Es gibt zielgruppenadäquate Angebote zur Förderung des Empowerments. - Bildungsangebote (z.B. Wen-do-Kurse u.Ä.) - Grenzsetzung und Selbstbestimmung der Beschäftigten wird im Alltag zugelassen/Raum gegeben	0	8	0
4.2.3	Es gibt Möglichkeiten für Angehörige und rechtliche Betreuer*innen, Beschwerden zu äußern oder Probleme anzusprechen.	0	4	0
4.2.4	Es gibt klar benannte und allen bekannte Ansprechpartner*innen für Beschwerden und Probleme <u>innerhalb</u> der Werkstatt.	0	4	0
4.2.5	Externe Ansprechpartner*innen und Anlaufstellen, die Unterstützung bei Gewaltvorfällen leisten, sind bekannt.	0	3	0
Prüfsumme:		25		

