

# Konzept

## Gewaltschutz proWerk

### Inhalt:

1. Einführung und Grundlagen .....	2
1.1 Leitbild Stiftungsbereich Bethel proWerk .....	2
1.2 Ziele des Konzeptes .....	4
2. Definitionen und Begriffsbestimmungen .....	5
2.1 Formen von Gewalt .....	5
2.1.1. Personale Gewalt.....	5
2.1.2. Strukturelle/institutionelle Gewalt .....	7
2.2. Stufen der Gewalt.....	8
2.2.1. Grenzverletzung .....	9
2.2.2. Übergriff.....	10
2.2.3. Strafrechtlich relevante Gewalthandlung.....	13
2.3. Machtmissbrauch.....	13
3. Prävention.....	14
3.1 Personalmanagement.....	14
3.1.1. Verhaltenskodex .....	14
3.1.2. Standards und Qualifizierung der Fachkräfte .....	14
3.1.3. Reflexion.....	15
3.1.4. Ideen- und Beschwerdemanagement.....	15
3.2. Externe Anbieter und Dienstleister.....	16
3.3.Partizipation und Empowerment.....	16
3.3.1. Rolle des Werkstatrates und der Frauenbeauftragten .....	16
4. Risikoanalyse.....	17
5. Handlungskonzepte und Intervention.....	18
5.1. Handlungsleitfäden „Umgang mit sex. Gewalt“ .....	18
5.2. Prävention und Umgang mit Gewaltvorfällen.....	19
5.3 Freiheitsentziehende Maßnahmen .....	20
5.4. Rolle und Aufgaben der Beschwerdestelle.....	20
5.5. Datenschutz und Kontakt zur Öffentlichkeit.....	21
6. Quellen und Literatur.....	21
7. Anlagen.....	21

<b>Versionsnummer:</b> 2	<b>Bereich:</b> proWerk-übergreifend	<b>Revisionsstand:</b> 03.2023	<b>nächste Revision:</b> 03.2024
<b>Erstellt/geprüft durch:</b> 03.2023 Frau Diesen		<b>Freigegeben durch:</b> 03.2023 Herr Ludwig, Frau Diesen	

# Konzept

## Gewaltschutz proWerk

### 1. Einführung und Grundlagen

#### 1.1 Leitbild Stiftungsbereich Bethel proWerk

Im Alltagsgeschäft muss manchmal der Kopf gehoben werden, um das angestrebte Ziel erneut in den Blick zu nehmen. Das Leitbild fasst kurz und bündig zusammen, worin wir unseren Auftrag sehen, welche Voraussetzungen uns leiten, und wie wir daher unsere gemeinsame Arbeit gestalten wollen. An diesen Einsichten orientieren wir uns gegenseitig und auf sie lassen wir uns von anderen ansprechen.

Als Stiftungsbereich proWerk und als Inklusionsunternehmen proJob.Bethel gGmbH tragen wir mit einer spezifischen Aufgabe zum Ganzen bei. Darum bilden die Grundsätze, auf die sich das Gesamtwerk v. Bodelschwingsche Stiftungen Bethel verständigt hat, die Grundlage auch für unser Leitbild. Auf folgende Dokumente nehmen wir ausdrücklich oder implizit Bezug:

- „Bethel Gemeinschaft verwirklichen“ Unsere Vision und unsere Strategischen Entwicklungsschwerpunkte 2017 bis 2022
- Mehrdimensionale Zielvereinbarungen
- Grundsätze für Zusammenarbeit und Führung
- Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern

Das vorliegende Leitbild dient gerade angesichts sich verändernder Rahmenbedingungen dazu, Fragen nach dem Zweck unserer Arbeit wach zu halten und die Richtung zu weisen, aus der immer neu zu formulierende Antworten zu erwarten sind

#### Unser Auftrag und unsere Grundlagen

Der Stiftungsbereich proWerk und die proJob.Bethel gGmbH sind Teil der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel. Sie haben den Auftrag, Menschen mit Behinderungen oder sozialen Benachteiligungen, Teilhabe und Teilnahme an Berufsausbildung, Arbeit, Qualifizierung oder an einer tagesstrukturierenden Beschäftigung zu ermöglichen.

Wir teilen mit anderen Menschen, die die Angebote der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel nutzen, eine gemeinsame Vision.

Wir streben mit ihnen an, dass das Zusammenleben und -wirken von Menschen mit und ohne Behinderung zur selbstverständlichen Normalität in unserem Gemeinwesen wird.

<b>Versionsnummer:</b> 2	<b>Bereich:</b> proWerk-übergreifend	<b>Revisionsstand:</b> 03.2023	<b>nächste Revision:</b> 03.2024
<b>Erstellt/geprüft durch:</b> 03.2023 Frau Diesen		<b>Freigegeben durch:</b> 03.2023 Herr Ludwig, Frau Diesen	

# Konzept

## Gewaltschutz proWerk

Dabei lassen wir uns von der Inklusionsidee der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (2009) leiten und tragen zu ihrer Erfüllung bei.

Verschiedenheit unter uns Menschen erleben wir als Bereicherung. Wir wollen gemeinsam unseren Lebensraum gestalten. Es ist der Raum für die Entfaltung des Einzelnen, für die Erfahrung von Gemeinschaft und für die Begegnung mit Gott.

Das Leben ist ein Geschenk von Gott, deshalb muss sich niemand das Existenzrecht durch Leistung verdienen.

Dazu gehört auch, dass wir ein besonderes Augenmerk auf den Gewaltschutz unserer Auszubildenden, Beschäftigten und Maßnahmenteilnehmenden legen. Der Fokus liegt dabei besonders auf der Prävention, die wir durch kontinuierliche Fortbildungen stetig verbessern.

Es gehört zur Würde eines jeden Menschen, sich durch eigene Arbeit am Leben der Gesellschaft zu beteiligen und zur Erwirtschaftung seines Lebensunterhaltes beitragen zu können.

Ausbildung, Arbeit, Qualifizierung und Beschäftigung verschaffen Gelegenheit zur Kommunikation, und sie vermitteln Freude an der Kreativität und Leistungsfähigkeit.

Darum sorgen wir dafür, dass Menschen, die unsere Angebote in Anspruch nehmen, entsprechend ihren Neigungen und Fähigkeiten zu den Wertschöpfungen in der Gesellschaft beitragen können. Wir entwickeln und erproben neue Modelle und überprüfen bestehende Modelle der gesellschaftlichen Teilhabe durch Arbeit.

### Unsere Leistungen

Wir verstehen unsere Angebote und Hilfen als Dienstleistungen; allein zu ihrem Zweck führen wir unsere Unternehmungen wirtschaftlich und marktorientiert.

Durch unsere Aus- und Weiterbildungs-, Arbeits- und Qualifizierungs- sowie Beschäftigungsangebote fördern wir die Selbstbestimmung, die Kompetenz und die Verantwortung der Klientinnen und Klienten. Wir tragen zur Entwicklung ihrer individuellen Kenntnissen und Fertigkeiten bei und gestalten unsere Angebote insofern personensorientiert.

<b>Versionsnummer:</b> 2	<b>Bereich:</b> proWerk-übergreifend	<b>Revisionsstand:</b> 03.2023	<b>nächste Revision:</b> 03.2024
<b>Erstellt/geprüft durch:</b> 03.2023 Frau Diesen		<b>Freigegeben durch:</b> 03.2023 Herr Ludwig, Frau Diesen	

# Konzept

## Gewaltschutz proWerk

### 1.2 Ziele des Konzeptes

Bezugnehmend auf unser Leitbild nehmen wir gegenüber den Klientinnen und Klienten auch einen Schutzauftrag wahr. Als Leistungsanbieter begrüßen wir, dass der Schutz vor Gewalt seit dem 10.06.2021 der § 37a SGB IX zum Thema Gewaltschutz in Kraft getreten ist. Der § 37a SGB IX sieht vor, dass Leistungserbringer geeignete Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt für Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen, insbesondere Frauen und Kinder mit Behinderung und von Behinderung bedrohte Frauen und Kinder, treffen.

In der Teilhabe am Arbeitsleben stehen, insbesondere bei der Zielgruppe der Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung und herausforderndem Verhalten, Aggression und Gewalt häufig im Kontext von bestehenden Erkrankungen, Behinderungen und deren Auswirkungen.

Aufgrund historischer Entwicklungen gibt es in den Werkstätten von proWerk einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Menschen mit hohen Assistenzbedarfen, inklusive der Kombination von kognitiven Beeinträchtigungen und herausforderndem Verhalten. Herausforderndes Verhalten umfasst ein breites Spektrum von selbst- und fremdgefährdendem Verhalten. Die Gewaltvorfälle können darin ihren Ursprung haben. Zentraler Bezugsrahmen für deren Bearbeitung sind fachlich hergeleitete, vor allem heilpädagogische Einschätzungen.

In diesem Konzept werden Maßnahmen zur Prävention von Gewalt und verbindliche Absprachen in Form von Handlungsleitfäden für Gewaltereignisse beschrieben. Das Gewaltschutzkonzept verfolgt hierbei folgende Ziele:

- Vorkommnisse von Gewalt zu verhindern.
- Präventive und organisatorische Maßnahmen zu ergreifen, um strukturell den Gewaltschutz in unserer Organisation zu verankern und zu verbessern.
- Transparenz und Verbindlichkeit für Vorfälle und Verdachtsfälle von Gewalt zur Handlungssicherheit sowohl für Menschen mit Behinderung als auch für Mitarbeitende in unserem Stiftungsbereich zu schaffen.
- Regelungen sowohl für die vielfältigen Formen von Gewalt als auch die unterschiedlichen Zielgruppen zu treffen.
- Regelungen für unsere Kooperationspartner und Dienstleister zu treffen.

<b>Versionsnummer:</b> 2	<b>Bereich:</b> proWerk-übergreifend	<b>Revisionsstand:</b> 03.2023	<b>nächste Revision:</b> 03.2024
<b>Erstellt/geprüft durch:</b> 03.2023 Frau Diesen		<b>Freigegeben durch:</b> 03.2023 Herr Ludwig, Frau Diesen	

# Konzept

## Gewaltschutz proWerk

## 2. Definitionen und Begriffsbestimmungen<sup>1</sup>

### 2.1 Formen von Gewalt

Gewalt kann viele verschiedene Formen annehmen und individuell subjektiv verschieden empfunden werden. Dennoch sollte ein klares und einheitliches Verständnis der Begrifflichkeiten innerhalb der Werkstätten für behinderte Menschen darüber bestehen, was Gewalt ist und welche Formen es gibt. Die Einschätzung, ob es sich bei einer Situation um eine Grenzverletzung oder eine Gewalthandlung im Sinne eines Übergriffes oder gar strafrechtlich relevantes Verhalten handelt, ist deshalb oft die erste schwierige Herausforderung für die beteiligten Personen.

Um Gewaltereignisse gar nicht erst entstehen zu lassen, aber auch, um bei einer tatsächlich stattgefundenen Gewalttat eine entsprechende Einordnung vornehmen und auf das Ereignis angemessen und fachgerecht reagieren zu können, sollen hier Formen und Auswirkungen von Gewalt möglichst genau voneinander abgegrenzt werden. Die Wissenschaft unterscheidet prinzipiell zwischen personeller Gewalt, die direkt von Menschen ausgeübt wird, und struktureller Gewalt, die von den gesellschaftlichen Bedingungen, unter denen Menschen leben, ausgeht.

#### 2.1.1. Personale Gewalt

Personale Gewalt geht von Tätern aus und äußert sich in physischer oder körperlicher Gewalt und psychischer oder seelischer Gewalt.

##### Physische Gewalt

Physische (körperliche) Gewalt umfasst alle Formen von Misshandlungen: Schlagen, schütteln, stoßen, treten, boxen, mit Gegenständen werfen, an den Haaren ziehen, mit den Fäusten oder Gegenständen prügeln, mit dem Kopf gegen die Wand schlagen, an der Kleidung zerren, das Verweigern von Hilfe beim Essen oder in der Pflege. Körperliche Gewalt hinterlässt auch immer Schäden an der Seele und bedeutet mehr als nur eine Grenzverletzung.

##### Psychische Gewalt

Psychische Gewalt ist eine Form von Gewalt, die ohne Schläge auskommt. Psychische Gewalt kann in verschiedenen Facetten und mit unterschiedlichen Verhaltensweisen und Strategien verübt werden. Im Zentrum steht immer, das Opfer zu schwächen, es aus dem Gleichgewicht zu bringen und zu verunsichern.

<sup>1</sup> Siehe auch Rahmengewaltschutzkonzept LAG WfbM Mecklenburg Vorpommern

<b>Versionsnummer:</b> 2	<b>Bereich:</b> proWerk-übergreifend	<b>Revisionsstand:</b> 03.2023	<b>nächste Revision:</b> 03.2024
<b>Erstellt/geprüft durch:</b> 03.2023 Frau Diesen		<b>Freigegeben durch:</b> 03.2023 Herr Ludwig, Frau Diesen	

# Konzept

## Gewaltschutz proWerk

Beispiele für psychische Gewalt am Arbeitsplatz können sein:

- Beschimpfen, drohen, beleidigen, auslachen oder bloßstellen,
- Ignorieren, Vorenthalten von emotionaler Zuwendung und Freundlichkeit.
- Vorenthalten von Informationen.
- Manipulation von Verhaltensweisen und Gefühlen (z. B. das Einreden von Schuldgefühlen).
- Angstmachen, Nötigung und Drohungen.
- Belästigung und Stalking.
- Abwertungen und Diffamierungen.
- Isolation (von Kollegen, Freunden, Betreuern).
- Erniedrigung in der Öffentlichkeit.

Seelische, auf emotionaler Ebene ausgeübte Gewalt, ist schwerer zu identifizieren als körperliche Misshandlungen. Sie kann unbewusst, z. B. aufgrund von Unkenntnis über vorhandene Ängste oder aus Mangel an Feingefühl, ausgeübt werden. Auch aus diesem Grund ist psychische Gewalt eine der am häufigsten auftretenden Grenzverletzungen. Sie ist sehr häufig für unmittelbar Beteiligte nur schwer zu erkennen und bleibt deshalb oft unentdeckt.

### Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt umfasst alle sexuellen Handlungen, die einem anderen Menschen aufgedrängt oder aufgezwungen werden. Sie ist ein Akt der Aggression und des Machtmissbrauchs, nicht das Resultat unkontrollierbarer sexueller Triebe. Täterinnen/Täter missachten bewusst fachliche Standards und gesellschaftliche Normen, nutzen intransparente Strukturen, vertrauliche Beziehungen, Abhängigkeits- und Machtverhältnisse gezielt aus und ignorieren die Widerstände von Betroffenen zur Befriedigung ihrer eigenen Bedürfnisse.

Grenzverletzungen können Ausdruck von gezielter Vorbereitung von sexualisierter Gewalt sein (Täterstrategie). Sich langsam steigernde Grenzverletzungen können unter Umständen Testhandlungen von Täter-innen/Tätern sein, um herauszufinden, ob das grenzverletzende Verhalten im Umfeld bemerkt und angesprochen wird. Sexualisierte Gewalt reicht von der sexuellen Belästigung oder Vergewaltigung erwachsener Frauen und Männer und geht bis zum sexuellen Missbrauch von Kindern.

<b>Versionsnummer:</b> 2	<b>Bereich:</b> proWerk-übergreifend	<b>Revisionsstand:</b> 03.2023	<b>nächste Revision:</b> 03.2024
<b>Erstellt/geprüft durch:</b> 03.2023 Frau Diesen		<b>Freigegeben durch:</b> 03.2023 Herr Ludwig, Frau Diesen	

# Konzept

## Gewaltschutz proWerk

Dazu gehören:

- Ungewolltes Berühren, Küssen oder Auf-den-Schoß-Nehmen, lange Umarmungen.
- Vermeintlich harmlose Berührungen (z. B. an Schulter oder Arm).
- Sexuelles Belästigen und Bedrängen.
- Sexualisierte Sprache/sexistische Sprache.
- Drängen oder Erzwingen von Geschlechtsverkehr oder sexuellen Handlungen.
- Drängen oder Zwingen zum Anschauen von oder Mitwirken in pornografischen Handlungen in Fotografie, Film oder Internetchat.
- Drohungen für den Fall, dass sich das Opfer nicht auf sexuelle Handlungen einlässt.

Diese Form von Gewalt ist immer auch eine psychische Gewalt, da es in erster Linie um die Ausübung von Macht und nicht um die Befriedigung sexueller Triebe geht. Als sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen gelten sexuelle Handlungen mit Minderjährigen oder mit besonders gefährdeten, widerstandsunfähigen Erwachsenen.

Gemeint sind Menschen in speziellen Behandlungs- und Betreuungsverhältnissen oder hilfsbedürftige Personen. Wenn Menschen nicht in der Lage sind, sexuell selbst-bestimmte Entscheidungen zu treffen oder wenn davon ausgegangen werden muss, dass auch ein augenscheinliches Einvernehmen nicht von gleichberechtigten Personen unter legitimen Bedingungen getroffen wurde, dann fällt dies unter den Tatbestand des sexuellen Missbrauchs. Die §§ 174 bis 177 StGB verankern dies unter dem Titel „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ im Gesetz.

### 2.1.2. Strukturelle/institutionelle Gewalt

Strukturelle (oder institutionelle) Gewalt geht nicht von einzelnen Tätern aus, sondern ist die Folge von gesellschaftlichen Bedingungen. Sie äußert sich in ungleichen Machtverhältnissen und folglich ungleichen Lebenschancen von Frauen und Männern, jungen und alten Menschen, Menschen mit Behinderung oder unterschiedlichem kulturellen Hintergrund, die Einzelpersonen oder Personengruppen benachteiligen. Dazu zählen alle Formen von Diskriminierung, wie die ungleiche Verteilung von Einkommen und Ressourcen, Bildungschancen und Lebenserwartungen, aber auch die Missachtung von Persönlichkeitsrechten oder mangelnde Mitbestimmungsmöglichkeiten. Strukturelle Gewalt hindert Individuen daran, sich in ihrem gesellschaftlichen Umfeld zu entwickeln. Vermeintliche Sachzwänge oder das Einhalten von (willkürlichen oder unangemessenen) Regeln hindern Menschen daran, ihre Potentiale und Möglichkeiten zu entfalten, da sie keine Handhabe haben - oder sie ihnen genommen wird - sich Gehör zu verschaffen.

<b>Versionsnummer:</b> 2	<b>Bereich:</b> proWerk-übergreifend	<b>Revisionsstand:</b> 03.2023	<b>nächste Revision:</b> 03.2024
<b>Erstellt/geprüft durch:</b> 03.2023 Frau Diesen		<b>Freigegeben durch:</b> 03.2023 Herr Ludwig, Frau Diesen	

# Konzept

## Gewaltschutz proWerk

Strukturelle Gewalt trifft nicht alle Menschen in gleichem Maße. So sind Frauen mit Behinderung in höherem Maße von struktureller Gewalt betroffen, zum einen aufgrund der mit der Behinderung einhergehenden Abhängigkeiten und Diskriminierungen, zum anderen aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit. Dies gilt im Übrigen auch für sexualisierte Gewalt. Beispiele für strukturelle/institutionelle Gewalt in einer Werkstatt für behinderte Menschen können sein:

- Fachlich unqualifiziertes oder nicht ausreichend qualifiziertes Personal.
- Unnötige Bürokratisierung von Abläufen.
- Finanzielle oder personelle Einsparungen.
- Unzureichende Ausstattung/architektonische Gegebenheiten und Infrastruktur.
- Nichtwahrung von Intimsphären.
- Abhängigkeit der Menschen mit Behinderung von ihren Betreuungspersonen.
- Unkenntnis der behinderten Menschen über Handlungsmöglichkeiten und Präventionsangeboten.
- Freiheitsentziehende Maßnahmen.

## 2.2. Stufen der Gewalt

Grenzverletzung – Übergriff – strafrechtlich relevante Gewaltsituationen, in denen Gewalt verübt wurde, sind oft schwierig zu bewerten und einzuschätzen. Oftmals sind Vorgeschichte und Kontext zunächst unbekannt und die Absichten der handelnden Personen sind ebenfalls nicht gleich erkennbar. Das individuelle Empfinden über Intensität und Häufigkeit des aggressiven Verhaltens ist sehr unterschiedlich und muss bei der Beurteilung einer Gewalttat einbezogen werden. Um ein Verhalten als Grenzverletzung, Übergriff oder strafrechtlich relevante Form der Gewalt bewerten und einordnen zu können, sind nicht nur objektive Faktoren in Betracht zu ziehen. Einzubeziehen ist ebenso:

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

<b>Versionsnummer:</b> 2	<b>Bereich:</b> proWerk-übergreifend	<b>Revisionsstand:</b> 03.2023	<b>nächste Revision:</b> 03.2024
<b>Erstellt/geprüft durch:</b> 03.2023 Frau Diesen		<b>Freigegeben durch:</b> 03.2023 Herr Ludwig, Frau Diesen	

## Konzept

### Gewaltschutz proWerk

#### 2.2.1. Grenzverletzung

Eine Grenzverletzung muss nicht beabsichtigt sein und kann als Ursache Überforderung, geringe fachliche Qualifizierung oder schlicht Taktlosigkeit haben. Aber auch eine „Kultur der Grenzverletzung“ ist möglich: Ein rauer Umgangston gehört dazu, unzureichende fachliche Standards, Ausgrenzung von Beschäftigten. Gibt es in einer Werkstatt diese „Kultur der Grenzverletzung“, ist der Schritt zum Übergriff leicht.

Beispiele für grenzverletzendes oder unprofessionelle Verhaltensweisen in einer WfbM:

- Einmaliges oder seltenes Missachten einer angemessenen körperlichen Distanz, die von Klientinnen/Klienten oder auch von Mitarbeitenden ausgehen kann.
- Gelegentliche „Spaßraufereien“, die zu unbeabsichtigten Verletzungen führen können.
- Einmaliges oder seltenes Missachten eines respektvollen Umgangstons, wie z. B. Befehlston anwenden, persönlich abwertende Bemerkungen.
- Unerlaubtes Veröffentlichen von Bildmaterial von Klientinnen/Klienten oder Mitarbeitenden im Internet oder sozialen Medien.
- Einmaliges oder seltenes Missachten sexueller Normen oder Schamgrenzen.
- Einmaliges oder seltenes Missachten der Grenzen der eigenen professionellen Rolle (z. B. Gespräche über intime Themen oder sexuelle Erlebnisse, zärtliche Umgangsweisen, die eher familiär anmuten, Kosenamen geben, sexualisiertes Verhalten von Klientinnen/Klienten im Umgang zulassen, Kaffee o. ä. durch Klientinnen/Klienten holen lassen).
- Einmaliges oder seltenes Ausnutzen der eigenen professionellen Macht, um die Wahrnehmung von Klientinnen/Klienten infrage zu stellen.
- Missachten von körperlichen Grenzen und/oder der Intimsphäre (z. B. durch grenzüberschreitende Berührungen in der Pflege oder bei Hilfestellungen).
- Missachten von Belastbarkeit.
- Unangemessene Sanktionen.
- Sich bei beobachteten Grenzverletzungen aus der Verantwortung ziehen und nicht reagieren.

Da Grenzverletzungen im täglichen Umgang miteinander, und erst recht in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung, oft nicht vermeidbar sind, ist es umso wichtiger, sich dessen bewusst zu sein und das eigene Verhalten (regelmäßig) zu reflektieren. Ein respektvoller Umgang und - bei grenzüberschreitendem Verhalten - eine angemessene Entschuldigung und die Absicht, dieses Verhalten in Zukunft zu vermeiden, sind deshalb entscheidend.

<b>Versionsnummer:</b> 2	<b>Bereich:</b> proWerk-übergreifend	<b>Revisionsstand:</b> 03.2023	<b>nächste Revision:</b> 03.2024
<b>Erstellt/geprüft durch:</b> 03.2023 Frau Diesen		<b>Freigegeben durch:</b> 03.2023 Herr Ludwig, Frau Diesen	

# Konzept

## Gewaltschutz proWerk

### 2.2.2. Übergriff

Ein Übergriff hingegen lässt sich stets vermeiden. Er geschieht nicht unabsichtlich oder zufällig. Auch wenn übergriffiges Verhalten nicht immer geplant ist, setzt sich die handelnde Person bewusst über gesellschaftliche Normen und institutionelle Regeln und/oder fachliche Standards hinweg. Weitere Merkmale übergriffigen Verhaltens können sein:

- Eine grenzverletzende Handlung wird zum Übergriff, wenn sie regelmäßig und bewusst vorgenommen wird. Der Täter oder die Täterin missachtet den Widerstand der betroffenen Person.
- Kritik an grenzverletzendem Verhalten wird abgewertet (z. B. durch Mitarbeitende, Eltern, Kolleginnen/Kollegen, gesetzliche Vertreterinnen/Vertreter, Vorgesetzte).
- Das eigene grenzverletzende Verhalten wird kleingeredet und Verantwortung dafür nicht übernommen.
- Betroffene oder Beobachtende von grenzverletzendem Verhalten, die um Hilfe bitten, werden abgewertet.
- Mitarbeitende oder Klientinnen/Klienten, die Verantwortung übernehmen und/oder grenzverletzendes Verhalten benennen, werden des Mobbings beschuldigt.

Beispiele für psychische Übergriffe:

- Wiederholtes unerlaubtes Veröffentlichen von Bildern im Internet.
- Klientinnen/Klienten mit den eigenen privaten Problemen behelligen.
- Verbale Gewalt ausüben (z. B. durch massive sexistische, rassistische oder behindertenfeindliche Äußerungen).
- Ignorieren als Bestrafung.
- Unangemessene, unverhältnismäßige Sanktionen auf Fehlverhalten.
- Sanktionieren oder Bloßstellen von unverschuldeten Defiziten (z. B. Einnässen).
- Den Klientinnen/Klienten ihre Machtlosigkeit einreden oder ihnen drohen (z. B. mit persönlichen Nachteilen).
- Die Klientinnen/Klienten einschüchtern und verunsichern (z. B. durch bewusste Überforderungen).
- Den Klientinnen/Klienten in Überforderungssituationen die Unterstützung verweigern.
- Intrigen zwischen Klientinnen/Klienten säen oder Gerüchte zwischen Klientinnen/Klienten und Mitarbeitenden streuen.

<b>Versionsnummer:</b> 2	<b>Bereich:</b> proWerk-übergreifend	<b>Revisionsstand:</b> 03.2023	<b>nächste Revision:</b> 03.2024
<b>Erstellt/geprüft durch:</b> 03.2023 Frau Diesen		<b>Freigegeben durch:</b> 03.2023 Herr Ludwig, Frau Diesen	

# Konzept

## Gewaltschutz proWerk

- Mitarbeitende diskreditieren (z. B. durch falsche Informationen zu deren Privatleben, zu fachlichen Mängeln oder Konflikten).
- Das Vertrauen und die Zuneigung von einzelnen Klientinnen/Klienten erschleichen (z. B. durch Bevorzugung, Geschenke oder das Erlauben von Regelverstößen).
- Schikanen und Mobbing durch einzelne Klientinnen/Klienten zulassen, um die eigene Machtposition zu festigen.
- Die aus der eigenen professionellen Rolle erworbene Macht missbrauchen (z. B. durch das Androhen negativer Berichte).
- Erpressung von Klientinnen/Klienten oder von Mitarbeitenden mit dem Hinweis auf deren Fehlverhalten.

Beispiele für sexuelle Übergriffe (ohne Körperkontakt):

- Abwertende sexistische Bemerkungen über Klientinnen/Klienten oder deren Umfeld.
- Wiederholte Flirtversuche mit Klientinnen/Klienten (z. B. „scherzhaft“ Aufforderung zu Küssen).
- Sexualisierung der Arbeitsgruppe (z. B. durch anzügliche Bemerkungen und Gesten, unangemessene Gespräche über Sexualität).
- Voyeurismus (z. B. unter die Kleidung schauen). Zeigen von pornographischen Inhalten.
- Re-Inszenieren von sexueller Gewalt (z. B. durch indiscret Nachfragen).
- Sexuell aufreizende Bekleidung.
- Wiederholtes Missachten des Rechts der Klientinnen/Klienten auf Privatsphäre.
- Wiederholtes Missachten der Grenzen der professionellen Rolle (z. B. durch intime Gespräche über das Sexualleben von Mitarbeitenden)

Beispiele für sexuelle Übergriffe (mit Körperkontakt)

- Wiederholtes Missachten einer fachlich angemessenen körperlichen Distanz, grenzüberschreitende, zu intime körperliche Nähe im alltäglichen Umgang.
- Gezielte, wiederholte, angeblich zufällige Berührungen der Genitalien (z. B. bei Pflegehandlungen oder Hilfestellungen).
- Wiederholtes Austauschen von Zärtlichkeiten in Form eines eher familiären Umgangs.
- Herunterziehen der Kleidung bei Klientinnen/Klienten.

<b>Versionsnummer:</b> 2	<b>Bereich:</b> proWerk-übergreifend	<b>Revisionsstand:</b> 03.2023	<b>nächste Revision:</b> 03.2024
<b>Erstellt/geprüft durch:</b> 03.2023 Frau Diesen		<b>Freigegeben durch:</b> 03.2023 Herr Ludwig, Frau Diesen	

# Konzept

## Gewaltschutz proWerk

Beispiele für körperliche Übergriffe:

- Wiederholte „Spaßraufereien“, bei denen die Grenzen anderer massiv verletzt werden bzw. Verletzungen auftreten.
- „Spaßraufereien“, die Aggression ausdrücken und wehtun oder ängstigen.

Beispiele für materielle Schädigung:

- Diebstahl.
- Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen, um jemanden für sich arbeiten zu lassen.
- Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen, um sich von Klientinnen/Klienten bedienen oder beschenken zu lassen.

Beispiele für Vernachlässigung:

- Fürsorge und Förderung verweigern oder vernachlässigen.
- Notwendige therapeutische, pädagogische oder medizinische Hilfe verweigern oder vernachlässigen.

Übergriffe bedeuten ein respektloses Verhalten gegenüber Klientinnen/Klienten (und natürlich auch Mitarbeitenden) und zeugen von grundlegenden Defiziten sowohl im Sozialverhalten als auch in der fachlichen Qualifizierung.

Es reicht nicht, auf das grenzverletzende Verhalten aufmerksam zu machen, Qualifizierungsmaßnahmen, Supervisionen oder Praxisanleitungen durchzuführen. Es gilt zu überprüfen, inwieweit gegenüber übergriffigen Mitarbeitenden arbeitsrechtliche bzw. strafrechtliche Konsequenzen folgen müssen. Unter Umständen ist es notwendig, sich von Mitarbeitenden zu trennen, wenn diese ihr übergriffiges Verhalten trotz arbeitsrechtlicher Schritte wie Ermahnung oder Abmahnung nicht verändern. Das übergriffige Verhalten ist in jedem Fall sorgfältig zu dokumentieren. Das gezielte Planen von sexuellen, psychischen und körperlichen Übergriffen kann unter Umständen durch Mitarbeitende dafür genutzt werden, einen strafrechtlich relevanten sexuellen Missbrauch vorzunehmen.

<b>Versionsnummer:</b> 2	<b>Bereich:</b> proWerk-übergreifend	<b>Revisionsstand:</b> 03.2023	<b>nächste Revision:</b> 03.2024
<b>Erstellt/geprüft durch:</b> 03.2023 Frau Diesen		<b>Freigegeben durch:</b> 03.2023 Herr Ludwig, Frau Diesen	

## Konzept

### Gewaltschutz proWerk

#### 2.2.3. Strafrechtlich relevante Gewalthandlung

Strafrechtlich relevante Gewalthandlungen werden laut Strafgesetzbuch in vorsätzliches und fahrlässiges Handeln unterschieden. Grundsätzlich macht sich immer strafbar, wer vorsätzlich einer anderen Person Gewalt antut.

Beispiele für vorsätzlich verübte Straftaten sind:

- Körperliche Gewalt, Körperverletzung (§ 223 StGB).
- Beleidigung (§ 185 StGB).
- Verbreitung pornographischer Schriften (§ 184 StGB).
- Nötigung, sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung (§ 177 StGB).
- Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Betreuungsverhältnisses (§ 174 c StGB).
- Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen (§ 184i und § 184j StGB). Dies sind Personen, die „wegen einer geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung einschließlich einer Suchtkrankheit oder wegen einer tiefgreifenden Bewusstseinsstörung oder auch körperlich zum Widerstand unfähig sind“.

#### 2.3. Machtmissbrauch

Im Rahmen dieses Schutzkonzeptes wurde schon von der Gefahr durch Macht und deren Missbrauch gesprochen. Angestellten Mitarbeitenden wird im Rahmen ihrer Tätigkeit und Funktion in einer Werkstatt für behinderte Menschen eine bestimmte Verantwortung übertragen. Von den Klientinnen/Klienten fordert die Werkstatt über den Werkstatttrat und die Werkstättenverordnung, den Anweisungen der Mitarbeitenden Folge zu leisten. Dadurch entsteht ein Machtgefälle, das besonders durch die Abhängigkeit der Menschen mit Behinderung von ihrem betreuenden Personal verstärkt wird. Die Klientinnen/Klienten sind oft zu einem sehr hohen Maß von ihren Betreuerinnen/Betreuern abhängig. Die Aufsichts- und Führungspflicht des Fachpersonals genauso wie ihre Vorgesetztenrolle darf nicht zu verantwortungslosem Handeln und der Befriedigung eigener Bedürfnisse missbraucht werden. Die Werkstatt und die Klientinnen/Klienten setzen ein hohes Vertrauen in das Personal. Sie müssen sich auf einen verantwortungsvollen Umgang verlassen und darauf, dass das Vertrauen nicht missbraucht wird.

<b>Versionsnummer:</b> 2	<b>Bereich:</b> proWerk-übergreifend	<b>Revisionsstand:</b> 03.2023	<b>nächste Revision:</b> 03.2024
<b>Erstellt/geprüft durch:</b> 03.2023 Frau Diesen		<b>Freigegeben durch:</b> 03.2023 Herr Ludwig, Frau Diesen	

# Konzept

## Gewaltschutz proWerk

### 3. Prävention

#### 3.1 Personalmanagement

Im Zuge der Personalauswahl wird von allen neuen Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis erwartet und in regelmäßigen Abständen aktualisiert eingefordert. In Ausschreibungen und in Bewerbungsgesprächen wird die Haltung der Bewerberinnen und Bewerber gegenüber Menschen mit Behinderung thematisiert und bei Bedarf auch die Kompetenz im Umgang mit herausforderndem Verhalten abgefragt. Sollten solche Vorkenntnisse nicht vorliegen, wird es nach erfolgter Einstellung entsprechende Fortbildungen geben.

##### 3.1.1. Verhaltenskodex

Die Stiftung Bethel hat sich seit 2016 auf einen Verhaltenskodex verständigt und als einen verbindlichen Bestandteil der Einarbeitung neuer Mitarbeitenden und der Einweisung von ehrenamtlich Tätigen sowie von Praktikantinnen/Praktikanten und Bundesfreiwilligen eingeführt.

Die Grundlage des Verhaltenskodex der v. Bodelschwingschen Stiftungen und damit auch für den Stiftungsbereich Bethel proWerk ist das christliche Menschenbild und der Auftrag der kirchlich-diakonischen Arbeit, sich für das Wohl von Menschen zu engagieren. Dies bedeutet, eine Kultur des Respekts, der Wertschätzung, der Achtung von Nähe und Distanz und der Wahrung persönlicher Grenzen zu schaffen, zu bewahren und zu fördern. Der Verhaltenskodex basiert auf der Verantwortung für das Wohl der uns anvertrauten Menschen. Ziel ist der weitestgehende Schutz der Menschen mit Beeinträchtigungen vor sexualisierter Gewalt. Der Verhaltenskodex formuliert eine verbindliche Vorgabe für die in den Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigungen Tätigen, um das Anliegen und die Realisierung der Prävention sexualisierter Gewalt zu unterstützen.

Zudem wird unser Leitbild um den Schutz der Menschen mit Behinderung vor jeglichen Gewaltformen ergänzt.

##### 3.1.2. Standards und Qualifizierung der Fachkräfte

Neben der geeigneten Personalauswahl werden sowohl den Führungskräften als auch den Fachkräften regelhaft Fortbildungsangebote gemacht. Ein weiterer wichtiger Baustein in der Prävention von Gewalt ist die Schulung der Fachkräfte zu fachlichen Standards, beispielsweise zum Teacch Konzept oder zu Studio 3 für Menschen mit Autismus. Um Vorfälle der Gewalt durch eine gute Fachlichkeit zu vermeiden, streben wir eine hohe Quote der oben beschriebenen Fortbildungen an. Darüber hinaus ist es wichtig, dass strukturell

<b>Versionsnummer:</b> 2	<b>Bereich:</b> proWerk-übergreifend	<b>Revisionsstand:</b> 03.2023	<b>nächste Revision:</b> 03.2024
<b>Erstellt/geprüft durch:</b> 03.2023 Frau Diesen		<b>Freigegeben durch:</b> 03.2023 Herr Ludwig, Frau Diesen	

# Konzept

## Gewaltschutz proWerk

Standards im Curriculum der Fortbildung zur Anerkannten Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung verankert sind.

Neben diesen grundsätzlichen Fortbildungen zum Thema des Gewaltschutzes werden auch individuelle Weiterbildungen von den Führungskräften mit ihren Mitarbeitenden vereinbart (z. B. Coaching, Supervision oder auch gezielte Fortbildungen beispielsweise zum Thema Nähe und Distanz, Rechtliche Grundlagen der WfbM, Behinderungsbilder oder auch Freiheitsentziehende Maßnahmen). Darüber hinaus ist in der Stiftung Bethel seit 2021 ein weiterer Fachausschuss zum Thema „Sexualisierte Gewalt“ stiftungsübergreifend durch den Vorstand initiiert worden, um neben der Konzeptionierung auch die fachliche Entwicklung des Themas Gewaltschutz weiter zu verbessern und aktuelle Entwicklungen und gesetzliche Anforderungen umzusetzen.

### 3.1.3. Reflexion

Es ist elementarer Bestandteil der Arbeit mit Menschen mit Behinderung, die eigene Arbeit und vor allem die Gestaltung der professionellen Rolle zu reflektieren. Es besteht die Anforderung an die Mitarbeitenden, die Betreuung der Klientinnen/Klienten zu gewährleisten und eine gute Balance zwischen Nähe und Distanz herzustellen. Insbesondere ist es Aufgabe der Leitungskräfte, in den Teamsitzungen und auch jährlichen Klausurtagen Raum für diese Reflexion zu schaffen und Feedback und Hilfestellung zu geben, sofern Grenzüberschreitungen beobachtet werden. Für die Reflexion der eigenen Rolle gibt es in der Stiftung proWerk regelhafte Teamsitzungen und Reha-Gespräche mit dem Begleitenden Dienst. In diesen Reha-Gesprächen werden sowohl Vorkommnisse als auch die Ziele der Rehabilitation mit den Klientinnen/Klienten besprochen und reflektiert.

### 3.1.4. Ideen- und Beschwerdemanagement

Als ein weiterer Baustein der Prävention dient das Beschwerdemanagement in proWerk (s. Anlage **1** – Verfahrensanweisung Beschwerdemanagement und Anlage **1.1**

Verfahrensanweisung Beschwerdemanagement in Leichter Sprache). Im Rahmen des Gewaltschutzkonzeptes kommt diesem Verfahren eine besondere Bedeutung zu, da es sowohl systematisch als auch hierarchie- und bereichsübergreifend einen verbindlichen Bearbeitungsprozess auslöst und jede Eingabe dokumentiert und bearbeitet wird.

Alle Mitarbeitenden, Klientinnen/Klienten und auch Kooperationspartner und Kunden können das Ideen- und Beschwerdemanagement nutzen.

Neben der systematischen und der garantierten Bearbeitung besteht das Ziel, insgesamt eine offene Beschwerdekultur zu schaffen. Aufgrund der vorhandenen Abhängigkeitsbeziehungen in den Werkstätten wird durch dieses Verfahren die Möglichkeit geschaffen,

<b>Versionsnummer:</b> 2	<b>Bereich:</b> proWerk-übergreifend	<b>Revisionsstand:</b> 03.2023	<b>nächste Revision:</b> 03.2024
<b>Erstellt/geprüft durch:</b> 03.2023 Frau Diesen		<b>Freigegeben durch:</b> 03.2023 Herr Ludwig, Frau Diesen	

# Konzept

## Gewaltschutz proWerk

sich an eine unabhängige Stelle (Integriertes Management) zu wenden. Das Beschwerdemanagement agiert grundsätzlich unabhängig und ungeachtet der beteiligten Personen.

Darüber hinaus hat die Stiftung Bethel eine Anlaufstelle im Falle von Sexualisierter Gewalt geschaffen, die jederzeit von allen Mitarbeitenden und Klientinnen/Klienten kontaktiert werden kann. Weitere Ausführungen hierzu erfolgen im Kapitel 5.

### 3.2. Externe Anbieter und Dienstleister

Grundsätzlich werden Verträge mit weiteren Kooperationspartnern durch unsere Rechtsabteilung geprüft. Somit werden externe Dienstleister verpflichtet, dass das Personal die Voraussetzungen erfüllt, um die Arbeit mit schutzbedürftigen Menschen zu übernehmen. Beispielsweise lassen wir uns auf Verlangen das Führungszeugnis vorlegen. Darüber hinaus greift unser Beschwerdemanagement auch bei den externen Dienstleistern, gesetzlichen Betreuungspersonen und Angehörigen oder bei unseren Kunden. Hier sehen wir uns in der Pflicht, jedem Anliegen oder jeder Beschwerde nachzugehen und diese zu prüfen.

### 3.3. Partizipation und Empowerment

#### 3.3.1. Rolle des Werkstattrates und der Frauenbeauftragten

Der Werkstatttrat und die Frauenbeauftragten setzen sich aktiv für die Belange der Klientinnen/Klienten ein. Die beiden Funktionen und in diesem Sinne die Mitwirkung und Mitbestimmung werden maßgeblich über die Werkstättenmitwirkungsverordnung definiert. Zwischen der Geschäftsführung von proWerk und dem Gesamtwerkstatttrat/den Frauenbeauftragten gibt es regelhaft einen Austausch zu wichtigen Themen. Es ist in den 20 Werkstattbereichen eine niedrigschwellige Struktur etabliert, so dass es in jedem Bereich eine Vertreterin/einen Vertreter des Werkstattrates als auch der Frauenbeauftragten gibt, damit die Klientinnen/Klienten die Möglichkeit haben, direkt und vor Ort in den Bereichen ihre Rechte und Pflichten wahrzunehmen.

Über das Büro für Leichte Sprache werden wichtige Informationsschreiben übersetzt, um mögliche Barrieren abzubauen und möglichst gute Zugänge zu Informationen zu schaffen. Sowohl der Werkstatttrat als auch die Frauenbeauftragten als Vertretungsorgane für alle Klientinnen/Klienten treten für deren Rechte und Pflichten ein und sind demnach auch das Sprachrohr der Werkstatt. Darüber hinaus engagiert sich der Werkstatttrat/die Frauenbeauftragten und mischt sich in politische Themen ein bzw. macht die Politik auf

<b>Versionsnummer:</b> 2	<b>Bereich:</b> proWerk-übergreifend	<b>Revisionsstand:</b> 03.2023	<b>nächste Revision:</b> 03.2024
<b>Erstellt/geprüft durch:</b> 03.2023 Frau Diesen		<b>Freigegeben durch:</b> 03.2023 Herr Ludwig, Frau Diesen	

# Konzept

## Gewaltschutz proWerk

wichtige Themen und Misstände aufmerksam.

Die Stärkung und Beteiligung der Klientinnen/Klienten ermöglicht, dass Vorkommnisse, Beschwerden oder auch Konfliktsituationen unterstützt und seitens des Werkstatrates aufgenommen und beraten werden. Wir unterstützen und fördern daher in proWerk die Durchführung von Veranstaltungen mit Vertretern der Politik, die Teilnahme an Gremien und Arbeitsgruppen. Beispielsweise wird der Werkstatrat/werden die Frauenbeauftragten an der Planung von Neu- oder Umbauten beteiligt, nehmen an Arbeitssicherheitsausschüssen und der Erarbeitung von Gefährdungsbeurteilungen oder an den Sitzungen des Redaktionsteams des „Journals“ (Magazin von proWerk) teil, um auch dort Themen zu platzieren. Konfliktsituationen können so unter Umständen schneller erkannt und ausgeräumt werden. Somit waren und sind sie an der Entwicklung des Gewaltschutzkonzeptes selbstverständlich beteiligt.

### 4. Risikoanalyse

Die Risikoanalyse bildet als erster Schritt die Grundlage für die Erstellung eines institutionellen Schutzkonzeptes. Sie stellt die Voraussetzung dar, um sich im Unternehmen mit dem Thema Gewalt auseinanderzusetzen und bildet die Basis für das weitere Vorgehen. Ziel ist, bestehende Risiken und Gefahrenpotentiale sowie schon bestehende Schutzfaktoren zu ermitteln. Anhand der Erkenntnisse aus der Risikoanalyse ist das institutionelle Schutzkonzept entwickelt worden. Grundsätzlich stößt das Erstellen einer Risikoanalyse einen Auseinandersetzungsprozess in der Organisation an, der zur Sensibilisierung, Enttabuisierung und Begriffsschärfung von Gewalt führt und kann gleichzeitig als Präventionsmaßnahme angesehen werden. Eine breit angelegte Risikoanalyse, die alle Unternehmensbereiche und Personenkreise mit einbezieht und die partizipativ von einem multiprofessionalen Team durchgeführt wird, erhöht die Akzeptanz des Themas. Werden verschiedene Perspektiven und Bedarfe von Anfang an berücksichtigt, erhöht sich die Praxistauglichkeit des Schutzkonzeptes und erleichtert die spätere Implementierung in die Werkstatt.

Alle Bereiche/Werkstätten werden folgender Gefährdungsbeurteilung „Gewalt-prävention und Prävention sex. Belästigung“ (s. Anlage **2** | Muster) unterzogen:

- Übergreifende Maßnahmen
- Baulich-technische Maßnahmen
- Organisatorische Maßnahmen
- Notfallorganisation
- Dokumentation von Gewaltvorfällen
- Besonders schutzbedürftige Gruppen
- Personenbezogene Maßnahmen

<b>Versionsnummer:</b> 2	<b>Bereich:</b> proWerk-übergreifend	<b>Revisionsstand:</b> 03.2023	<b>nächste Revision:</b> 03.2024
<b>Erstellt/geprüft durch:</b> 03.2023 Frau Diesen		<b>Freigegeben durch:</b> 03.2023 Herr Ludwig, Frau Diesen	

# Konzept

## Gewaltschutz proWerk

- Sonderfall Alleinarbeit
- Nachbereitung von belastenden Ereignissen - Erstbetreuung
- Nachbereitung von belastenden Ereignissen – Nachsorgekonzept

Die Gefährdungsbeurteilungen beziehen sich sowohl auf die Beschäftigten als auch auf die Mitarbeitenden in proWerk.

## 5. Handlungskonzepte und Intervention

### 5.1. Handlungsleitfäden „Umgang mit sex. Gewalt“

Der Vorstand der v. Bodenschwingschen Stiftung Bethel hat 2016 unter den Beschlüssen § 76/2016 und 206/2016 die „**Leitlinien zur Prävention von und Intervention bei sexualisierter Gewalt**“ und den beigefügten „**Verhaltenskodex**“ (s. Anlage 3) verabschiedet.

Der Vorstand verpflichtet damit die Mitarbeitenden, Vorfälle nicht zu verschweigen, sondern aktiv zu behandeln. Alle Mitarbeitenden, die Hinweise auf sexualisierte Gewalt gegen Menschen mit Beeinträchtigungen wahrnehmen, eine entsprechende Vermutung hegen oder von Dritten auf eine Vermutung bzw. Hinweise angesprochen werden, haben die Pflicht, darüber unverzüglich die jeweilige Führungskraft zu informieren. Jeder Vermutung und jeder Anschuldigung wird nachgegangen. Dies schafft eine Atmosphäre der Transparenz und der offenen Auseinandersetzung.

Die Führungskraft informiert die nächsthöhere(-n) Führungsebene(-n) unverzüglich über den aktuellen Informationsstand bzw. die Sachlage. Die nächsthöhere Führungsebene informiert unverzüglich die Geschäftsführung. Die Geschäftsführung entscheidet über die Einschaltung i. d. R. der Stabsstelle Recht und informiert diese. Wenn es sich um eine Vermutung/eine Anschuldigung handelt, die sich gegen einen Mitarbeitenden/eine Mitarbeitende richtet, wird entsprechend verfahren, um zu klären, ob die zuständige Stabsstelle/Stabsabteilung Personal und Bildung/Personalleitung eingeschaltet wird, um mögliche arbeitsrechtliche Maßnahmen und die Einhaltung von Fristen sicherzustellen.

Das Verfahren ist bei Vermutungen und Anschuldigungen zu sexualisierter Gewalt so zu gestalten, dass der Schutz des Opfers und möglicher weiterer Opfer beachtet wird. Beistand und Hilfe sind während des gesamten Verfahrens gewährleistet, dies gilt auch für die Angehörigen des Opfers. Gegebenenfalls werden interne und externe Fachabteilungen bzw. Beratungsstellen hinzugezogen.

Im Handlungskonzept sexuelle Gewalt ist der Umgang mit sexualisierte Gewalt konkret beschrieben (s. Anlage 4 – Entwurfassung und Anlage 4.1 – Handlungsleitfaden sex. Gewalt).

<b>Versionsnummer:</b> 2	<b>Bereich:</b> proWerk-übergreifend	<b>Revisionsstand:</b> 03.2023	<b>nächste Revision:</b> 03.2024
<b>Erstellt/geprüft durch:</b> 03.2023 Frau Diesen		<b>Freigegeben durch:</b> 03.2023 Herr Ludwig, Frau Diesen	

# Konzept

## Gewaltschutz proWerk

### 5.2. Prävention und Umgang mit Gewaltvorfällen

Alle Mitarbeitenden und Klientinnen/Klienten haben Anspruch auf einen Arbeitsplatz ohne Angst und ohne Gefährdungen. Gewalt durch Klientinnen/Klienten ist hinsichtlich ihrer Folgen für betroffene Mitarbeitende und dem Team immer individuell zu bewerten. Gewalterfahrungen können psychische Folgewirkungen haben, die unterschiedlich verarbeitet werden, die Arbeitsfähigkeit kurzfristig oder längerfristig einschränken und bis zu andauernder Arbeitsunfähigkeit führen. Bei der Prävention und der Bearbeitung von Gewaltsituationen durch Klientinnen/Klienten haben die zuständigen Führungskräfte sowie alle anderen Leitungsebenen eine besondere Verantwortung.

Der Geschäftsführung obliegt es, den zuständigen Führungskräften diese Verantwortung deutlich zu machen und die Wahrnehmung ihrer Pflichten im Sinne der Dienstvereinbarung zu kontrollieren und zu fördern. Dieses gilt insbesondere für

- Die Ermittlung und Festlegung möglicher Maßnahmen zur Prävention von Gewalt.
- Bei der Befähigung der Mitarbeitenden zum professionellen Handeln in Gewaltsituationen.
- Beim Aufarbeiten nach Gewaltereignissen.

Die Absprachen sind in der „Dienstvereinbarung Prävention von und zum Umgang mit Gewalt durch Beschäftigte gegenüber Mitarbeitende im Stiftungsbereich proWerk“ konkret beschrieben und geregelt (s. Anlage 5.)

Hinsichtlich des Personenkreises von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung und herausforderndem Verhalten ergeben sich für Gewaltprävention und Umgang mit Gewalt spezifische Ansätze, die dem Primat der Rehabilitation folgen. Dazu zählen die Gestaltung von Räumlichkeiten (z. B. Ruheräume, Fluchtwege) und das Vorhalten spezifischer Ausstattungsmerkmale (Notrufsysteme). Ausgangspunkt zu deren Gestaltung sind dabei die sehr individuellen Bedarfe der Person. Diese sind auch maßgeblich für die konkrete Ausgestaltung des Betreuungssettings im Sinne einer differenzierten Erarbeitung von passenden zeitlichen Abläufen, von benötigten Ressourcen und eines passenden Personaleinsatzes.

Die Ursachen von konkreten Gewaltvorfällen sind vielfältig. Sie reichen von behinderungsbedingten Faktoren und/oder in der Vergangenheit selbst erlittenen Gewalterfahrungen über aktuelle Unter- oder Überforderungen bis hin zu strukturellen Bedingungen wie rigide, nicht an den Bedürfnissen der Menschen orientierten Alltagsregeln. Die Vermeidung von Gewalt erfordert erweiterte Kenntnisse darüber, welche Faktoren im Einzelfall Gewalt entstehen lassen. Die Mitarbeitenden haben die Aufgabe, sich diese Ursachen im Einzelfall zu erarbeiten und ein Verständnis für die Situation zu entwickeln. Im Umgang mit Gewaltvorfällen spielt die Handlungssicherheit aller Beteiligten eine große Rolle. Diese Handlungssicherheit wird durch Handlungs- und Notfallpläne gewährleistet, die wiederum eingebettet sind in jene Regelungen, die im Sinne des allgemeinen

<b>Versionsnummer:</b> 2	<b>Bereich:</b> proWerk-übergreifend	<b>Revisionsstand:</b> 03.2023	<b>nächste Revision:</b> 03.2024
<b>Erstellt/geprüft durch:</b> 03.2023 Frau Diesen		<b>Freigegeben durch:</b> 03.2023 Herr Ludwig, Frau Diesen	

# Konzept

## Gewaltschutz proWerk

Gewaltschutzes zur Vermeidung von Gewalt und Aggression verfasst wurden.

### 5.3 Freiheitsentziehende Maßnahmen

Die Mitarbeitenden werden regelmäßig von einem Schulungsteam in Kooperation mit der Rechtsabteilung zum Thema freiheitsentziehende Unterbringung und freiheitsentziehende Maßnahmen geschult. Die Schulungen beziehen sich auf die Anwendungen freiheitsentziehender Maßnahmen (Fixierung, Unterbringung, etc.) sowie auf die damit verbundenen Antragsverfahren und Rahmenbedingungen der praktischen Umsetzung. Das Thema „Freiheitsentziehende Maßnahmen“ wird regelmäßig in den Reha-Gesprächen sowie in der Beruflichen Entwicklungsplanung bearbeitet und die Notwendigkeit überprüft. Die Thematik ist bei der Dokumentation zu berücksichtigen.

Alternativen zu freiheitsentziehenden Maßnahmen werden regelhaft erhoben und geprüft. Freiheitsentziehende Maßnahmen sind stets das letzte, gerichtlich legitimierte Mittel. Ohne eine gesetzliche Grundlage werden im Stiftungsbereich proWerk keine freiheitsentziehenden Maßnahmen durchgeführt. Die Verantwortung für die rechtskonforme Umsetzung tragen die jeweiligen Führungskräfte.

### 5.4. Rolle und Aufgaben der Beschwerdestelle

Im Stiftungsbereich proWerk gibt es sowohl für die Mitarbeitenden als auch für die Klientinnen/Klienten die Möglichkeit, sich bei Gewaltvorfällen an das Beschwerdemanagement zu wenden. Jeder Vorgang wird über diese unabhängige Stelle aufgenommen und von den zuständigen Führungskräften bearbeitet. Das Beschwerdemanagement ist in Kapitel 3.1.4 beschrieben. Darüber hinaus hat die Stiftung Bethel eine Anlaufstelle für Sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz geschaffen. Für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in den v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel hat der Vorstand 2016 verbindliche Leitlinien zur Prävention und Intervention sowie Verhaltenskodizes für die verschiedenen Arbeitsfelder beschlossen. (s. Anlage 6 – Dienstvereinbarung Beschäftigtenschutz). Die Beschwerdestelle handelt und arbeitet nach diesen Leitlinien und ist unabhängig.

<b>Versionsnummer:</b> 2	<b>Bereich:</b> proWerk-übergreifend	<b>Revisionsstand:</b> 03.2023	<b>nächste Revision:</b> 03.2024
<b>Erstellt/geprüft durch:</b> 03.2023 Frau Diesen		<b>Freigegeben durch:</b> 03.2023 Herr Ludwig, Frau Diesen	

# Konzept

## Gewaltschutz proWerk

### 5.5. Datenschutz und Kontakt zur Öffentlichkeit

Zum Schutz der betroffenen Personen, aber auch im Interesse der Werkstatt/Einrichtung während und nach einem gewalttätigen Ereignis, ist ein sensibler Umgang mit Medien und der Öffentlichkeit wichtig. Im Bedarfsfall hat nur die Geschäftsführung Kontakt zur Öffentlichkeit und berichtet gegebenenfalls transparent. In der Stiftung Bethel wird zudem der Kontakt zu den Medien mit dem Pressesprecher der v. Bodenschwingschen Stiftungen Bethel und gegebenenfalls mit dem Vorstand abgestimmt. Hierbei sind die Datenschutzbestimmungen zu berücksichtigen. Der Schutz der betroffenen Personen steht hier im Vordergrund.

### 6. Quellen und Literatur

Rahmen-Gewaltschutzkonzept zur Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzeptes für die Werkstätten für behinderte Menschen in Mecklenburg-Vorpommern (LAG WfbM M-V e. V., September 2021).

### 7. Anlagen

Anlage **1**: Verfahrensanweisung Beschwerdemanagement Stiftungsbereich proWerk.

Anlage **1.1**: Verfahrensanweisung Beschwerdemanagement Stiftungsbereich proWerk in Leichter Sprache.

Anlage **2**: Gefährdungsbeurteilung „Gewaltprävention und Prävention sex. Belästigung“ Stiftungsbereich proWerk | Muster.

Anlage **3**: Verhaltenskodex zur Prävention sexualisierter Gewalt.

Anlage **4**: Handlungskonzept bei sexualisierter Gewalt (Entwurf).

Anlage **4.1**: Handlungsleitfaden bei sex. Gewalt.

Anlage **5**: Dienstvereinbarung „Prävention und Umgang mit Gewalt“.

Anlage **6**: Dienstvereinbarung Beschäftigtenschutz in den v. Bodenschwingschen Stiftungen Bethel.

<b>Versionsnummer:</b> 2	<b>Bereich:</b> proWerk-übergreifend	<b>Revisionsstand:</b> 03.2023	<b>nächste Revision:</b> 03.2024
<b>Erstellt/geprüft durch:</b> 03.2023 Frau Diesen		<b>Freigegeben durch:</b> 03.2023 Herr Ludwig, Frau Diesen	

## Information

### Kontakt Daten Gewaltschutz

**Stiftung Bethel  
proWerk**

#### **Unabhängige Anlaufstelle** sexuelle Gewalt **Frau Gemkow**

Das Bethel-Büro von Angelika Gemkow ist unter Telefon: 0521/144-4629

E-Mail [angelika.gemkow@bethel.de](mailto:angelika.gemkow@bethel.de) erreichbar.

Auch eine anonyme Beratung per E-Mail ist möglich.

#### **Frauennotruf**

Telefon: 0521/124248

[www.frauennotruf-bielefeld.de](http://www.frauennotruf-bielefeld.de)

#### **man-o-mann**, Männerberatung Bielefeld

Telefon: 0521/68676

[www.man-o-mann.de](http://www.man-o-mann.de)

#### **Psychologische Frauenberatungsstelle e.V.**

Telefon: 0521/121597

[www.frauenberatung-bielefeld.de](http://www.frauenberatung-bielefeld.de)

#### **Psychiatrische Institutsambulanz (PIA)**

BethelTelefon: 0521 772-78526

#### **Traumaspreekstunde/Opferhilfe**

der Klinik für Psychiatrie u. Psychotherapie

Telefon: 0521 772-78256

**Polizei Telefon** 0521/545-0

<b>Versionsnummer:</b> 1	<b>Bereich:</b> proWerk	<b>Revisionsstand:</b> 10.2023
<b>Erstellt/geprüft durch:</b> 09.10.2023 K. Pape		<b>Freigegeben durch:</b> 09.10.2023 C. Weber-Schlauss