GPS PARITÄT

Bildung · Arbeit · Teilhabe



Gewaltschutzkonzept Bildung · Arbeit · Teilhabe

Inklusive des Konzepts zur Stärkung der sexuellen Selbstbestimmung

Stand August 2026

Inhalt

Präambel **4**

1. Kurzdarstellung des Trägers – GPS Wilhelmshaven **6**
1.1 Das Leitbild der GPS 7

2. Definitionen,Begriffsbestimmungen **8**
2.1 Formen von Gewalt 8
2.1.1 Personale Gewalt 8
2.1.2 Strukturelle / institutionelle Gewalt 10
2.1.3 Materielle / ökonomische Gewalt 11
2.2 Stufen der Gewalt: Grenzverletzung – Übergriff – strafrechtlich relevante Gewalt 11
2.2.1 Grenzverletzung 12
2.2.2 Übergriff 13
2.2.3 Strafrechtlich relevante Gewalthandlung 15
2.3 Machtmissbrauch 15

3. Personal **16**
3.1 Personalauswahlverfahren 16
3.2 Qualifizierung der Mitarbeiter*innen 16
3.3 Nähe und Distanz 18
3.4 Unterstützungsangebote und Beratung für Mitarbeitende 18
3.5 Verhaltenskodex zum Schutz vor Gewalt 19

4. Darstellung des Geschäfts-bereichs – Bildung · Arbeit ·Teilhabe (BAT) **22**
4.1 Grundverständnis und Zielsetzung 22
4.2 Angebotsstruktur im Geschäftsbereich 23
4.3 Leitsätze des Geschäftsbereichs BAT 25

5. Gemeinsam schützen **26**
5.1 Die Verhaltensampel 26
5.2 Partizipation und Empowerment 27

6. Ideen- und Beschwerdemanagement **31**

7. Risiko- und Ressourcenanalyse / Gefährdungsbeurteilung 32

8. Konzept zur Stärkung der sexuellen Selbstbestimmung 34
8.1 Haltung der GPS Wilhelmshaven 34
8.2 Sexualität in den verschiedenen Entwicklungsphasen 35
8.3 Konzept zur Stärkung der sexuellen Selbstbestimmung im Geschäftsbereich BAT 35

9. Intervention 44
9.1 Handlungsplan der GPS Wilhelmshaven 44
9.1.1 Verdachtsfall 45
9.1.2 Verdacht auf Gefährdung von Beteiligten 49
9.1.3 Nachbereitung von Übergriffen oder Verdachtsfällen 52

10. Anlagen 54
Rahmenverhaltensampel im Geschäftsbereich Bildung · Arbeit · Teilhabe 54
Handlungspläne 56
1. Beobachtung Gewalt durch eine/n Außenstehenden 56
2. Verdacht Gewalt durch eine/n Außenstehenden 57
3. Beobachtung Gewalt von Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen 58
4. Verdacht Gewalt von Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen 59
5. Beobachtung Gewalt von Mitarbeitenden 60
6. Verdacht Gewalt von Mitarbeitenden 61
Checkliste Risiko- und Schutzfaktoren (Ressourcen/Potenziale 62
1. Risikobereich Personalpolitik 62
2. Risikobereich Betreuungsverhältnisse 63
3. Risikobereich Organisationskultur (Fehlerkultur, Beteiligung, Beschwerdemanagement) 65

Literaturverzeichnis 67

Impressum 70

Präambel

Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch laufen dem sozialgesetzlichen Ziel, die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung zu ermöglichen und zu fördern und Benachteiligungen abzuwehren (§ 1 SGB IX, § 2 SGB XI), diametral entgegen.
Gewaltschutz ist gesetzliche Aufgabe der Einrichtungen der Eingliederungshilfe (§ 37a SGB IX). Damit sind sowohl Einrichtungen mit bestehender Betriebserlaubnis als auch solche, die künftig eine Betriebserlaubnis erhalten möchten, verpflichtet, ein wirksames Gewaltschutzkonzept vorzuhalten. Der aus dem Teilhabestärkungsgesetz resultierende §37a SGB IX verpflichtet alle Leistungserbringer im Bereich der Teilhabe – insbesondere für Menschen mit Behinderung – geeignete Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt sicherzustellen. Dies betrifft ambulante sowie (teil-)stationäre Dienste und Einrichtungen der Eingliederungshilfe ebenso wie Angebote zur medizinischen Rehabilitation oder Teilhabe am Arbeitsleben.
Damit wird deutlich, dass der Schutz vor Gewalt für Menschen mit Behinderung in Einrichtungen der Teilhabe ein zentrales Qualitätsmerkmal ist. Gewaltschutzkonzepte sind somit nicht nur rechtliche Verpflichtung, sondern Ausdruck einer gemeinsamen fachlichen Haltung: Sie dienen der Prävention, der Intervention im Verdachts- oder Krisenfall und der Sicherstellung von Teilhabe, Würde und Selbstbestimmung. [1]

Schutz vor Gewalt und Missbrauch ist **menschenrechtliche Verpflichtung** von Einrichtungen der Eingliederungshilfe. Es geht dabei nicht um ein „Zusatzangebot", wenn die Ressourcen es erlauben, sondern um die Verwirklichung eines Grundrechts von Menschen mit Behinderung und somit um eine grundlegende Voraussetzung der Arbeit.
Gewalt ist Realität in Einrichtungen. Besonders stark betroffen sind hier wiederum Frauen und Mädchen mit Behinderung. Sie erleben geschlechtsspezifische Gewalt sowie Gewalt und Diskriminierungen aufgrund ihrer Behinderung. Die organisatorischen Strukturen, Machtasymmetrien in den Beziehungen zwischen den leistungsberechtigten Personen (im Folgenden Beschäftigte oder Betreute genannt) und Personal, gesellschaftliche Diskriminierungs- und Ausgrenzungserfahrungen der Beschäftigten/ Betreuten, Fremdbestimmung und Abhängigkeiten, aber auch Personalmangel und fehlende Ressourcen sind Risikofaktoren für eine erhöhte Betroffenheit von unterschiedlichen Formen von Gewalt. [2]

Die Weltgesundheitsorganisation definiert Gewalt im Bericht „Gewalt und Gesundheit" (2002) wie folgt: „Gewalt ist der tatsächliche oder angedrohte absichtliche Gebrauch von physischer oder psychologischer Kraft oder Macht, die gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft gerichtet ist und die tatsächlich oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklung oder Deprivation führt."[3]

Formen von Gewalt, die in allen Kontexten von Bedeutung sind, umfassen unter anderem:

- **Körperliche Gewalt:** z. B. Schlagen, Treten, Schubsen, Boxen, Werfen von Gegenständen, Festhalten
- **Psychische Gewalt:** z. B. Beleidigen, Abwerten, Bedrohen, Nötigen, Isolation, Erpressung
- **Vernachlässigung:** z. B. unzureichende medizinische Versorgung, Mangelernährung, mangelnde Ansprache oder Förderung
- **Sexualisierte Gewalt:** z. B. anzügliche Bemerkungen, heimliches Filmen oder Fotografieren, Zeigen pornografischer Inhalte, Anfassen an intimen Körperstellen, Vergewaltigung
- **Gewalt mittels digitaler Medien:** z. B. Cybergrooming, Versenden oder Androhung des Versendens intimer Aufnahmen, Cybermobbing
- **Strukturelle Gewalt**: z. B. starre Regeln und Abläufe, eingeschränkte Wahlmöglichkeiten in Lebensgestaltung, Wohnen oder Arbeit, unzureichende räumliche oder personelle Ausstattung

„Um wirksame Präventionsstrategien und Interventionskonzepte entwickeln zu können, hat sich die Unterscheidung zwischen Grenzverletzungen, die unabsichtlich verübt werden, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt bewährt.“ [4]

Die verschiedenen Formen von Gewalt werden nach einer Kurzbeschreibung der Gemeinnützigen Gesellschaft für Paritätische Sozialarbeit mbH Wilhelmshaven (kurz GPS) im zweiten Kapitel ausführlich beschrieben.

Das Gewaltschutzkonzept im Geschäftsbereich Bildung Arbeit Teilhabe (BAT) der GPS Wilhelmshaven versteht sich als lebendiges, lernendes System. Es ist Teil des übergreifenden Qualitätsmanagements und wird regelmäßig überprüft, reflektiert und angepasst. Ziel ist es, den Schutz von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Menschen mit Behinderung dauerhaft sicherzustellen und eine Kultur des Hinsehens, der Offenheit und des respektvollen Miteinanders zu fördern. [5]

[1] Quelle: vgl. BMFSFJ/BMAS (Hrsg.): Gewalt und Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe, 2024: www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb639-gewalt-und-gewaltschutz-in-einrichtungen-der-behindertenhilfe.html und Sexuelle Belästigung, Gewalt und Gewaltschutz in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM):
[2] Quelle: www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/sexuelle-belaestigung-gewalt-schutz-werkstaetten-behinderte-menschen-lang.pdf?__blob=publicationFile&v=3
[3] Quelle: Wikipedia
[4] Quelle: Gewalt in Diensten und Einrichtungen verhindern, Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V., 2023
[5] Quelle: Gewaltschutz in Einrichtungen - bff Frauen gegen Gewalt e.V. https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/aktionen-themen/suse-gewalt-gegen-frauen-und-maedchen-mit-behinderungen/suse-im-recht/das-projekt/gewaltschutz-in-einrichtungen.html

1. Kurzdarstellung des Trägers – GPS Wilhelmshaven

„Gemeinnützige Gesellschaft für Paritätische Sozialarbeit mbH Wilhelmshaven“: Der Name klingt sperrig – und wird darum meistens mit GPS abgekürzt. Dahinter verbergen sich Einrichtungen und Dienste an rund 60 Standorten in der Stadt Wilhelmshaven sowie den Landkreisen Friesland, Wittmund und Ammerland.

Die ältesten und größten Einrichtungen der GPS sind die sechs Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) mit angegliederten Tagesförderstätten und sozialpsychiatrischen Tagesstätten. Hier finden 1300 erwachsene Menschen berufliche Bildung, vielfältige Arbeit sowie Förderung und Beschäftigung. Die Werkstätten sind verlässliche Partner für Industrie und Handwerk. Zugleich ermöglichen sie Menschen mit Behinderungen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt keine Arbeit bekommen, im Alltag einer sinnvollen Tätigkeit nachzugehen. Sie können sich entwickeln und zeigen, was sie leisten können und möchten.

Rund um die Werkstätten verteilen sich Angebote zur Unterstützung im Alltag und beim Wohnen. Unser Ziel: Jeder Mensch soll in allen Lebensbereichen Teilhabe erleben. Es gibt Tagesstätten für psychisch erkrankte Menschen und für alte Menschen. Es gibt Wohnstätten, betreute Wohngemeinschaften, ambulante Unterstützung in der eigenen Wohnung sowie einen ambulanten Pflegedienst. Immer geht es darum, die Menschen dabei zu unterstützen und zu fördern, dass sie so selbstständig und selbstbestimmt wie möglich leben können.

Kinder und Jugendliche finden bei der GPS Kinderkrippen, Kindertagesstätten, heilpädagogische Kindergärten, Schulen (staatlich anerkannte Tagesbildungsstätten), zwei Familienzentren, Wohn- und Tagesgruppen und ambulante Hilfen in der Familie.

Viele übergreifende Dienste runden das Angebot ab: Das eigene Fortbildungszentrum, Beratungsstellen, Diagnostik und Therapie, Fachdienste für Beratung in den Einrichtungen und vieles mehr.

Rund 1250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten die Arbeit bei der GPS. Unterstützt werden sie von 100 jungen Menschen im Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) und Praktikanten verschiedener Fachberufe.

Bei unserer Arbeit setzen wir grundsätzlich immer auf einen personenzentrierten Ansatz. Die Menschen, die bei uns Unterstützung finden, sollen selbstbestimmt aus einem Angebot wählen können. Nicht sie müssen sich den Möglichkeiten des Trägers anpassen – wir als GPS möchten ihnen bieten, was sie sich für ihr Leben wünschen.

„Wir lassen uns von der Vision einer bunten, vielfältigen Gesellschaft leiten. Jeder und jede ist willkommen. Gemeinsam arbeiten wir an der Gestaltung einer inklusiven Zukunft."
(Aus dem Leitbild der GPS)

1.1 Das Leitbild der GPS

In Bezug auf das Thema Schutz vor Gewalt verpflichtet das Leitbild der GPS Wilhelmshaven jeden Mitarbeitenden auf folgende Leitsätze:

- Wir achten die Würde, die Persönlichkeit und die Einzigartigkeit jedes Menschen
- Wir bieten für den Einzelnen Schutz und Fördermöglichkeiten
- Wir setzen uns für eine gleichberechtigte, barrierefreie Teilhabe aller Menschen ein
- Wir hören aufmerksam zu und finden Mittel und Wege, uns gut zu verständigen – auch bei sprachlichen Schwierigkeiten
- Wir stärken die Menschen, damit sie ihren Willen und ihre Bedürfnisse selbst vertreten können
- Wir reden freundlich, klar und auf gleicher Augenhöhe miteinander
- Wir respektieren andere Meinungen – auch bei Auseinandersetzungen und Konflikten

Hierin spiegelt sich eine unbedingte Haltung der Wertschätzung und des Respekts gegenüber allen Menschen, die von den Mitarbeitenden der GPS Wilhelmshaven begleitet und unterstützt werden, wider.

2. Definitionen, Begriffsbestimmungen

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 des Unternehmens 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 Übergriffs 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 personaler 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.[6]

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 immer auch 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.

[6]Quelle: VBG „Gewaltprävention in der Ausbildung": https://www.vbg.de/cms/arbeitsschutz/arbeit-gestalten/gewaltpraevention

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, bspw. das Einreden von Schuldgefühlen
- Angstmachen, Nötigung und Drohungen
- Belästigung und Stalking
- Abwertungen und Diffamierungen
- Isolation (von Kollegen, Freunden, Betreuern)
- Erniedrigung in der Öffentlichkeit[7]

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 oft auch 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. [8]

Täter/innen 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. [9]

Grenzverletzungen können Ausdruck von gezielter Vorbereitung von sexualisierter Gewalt sein (Täterstrategie). Sich langsam steigernde Grenzverletzungen können unter Umständen Testhandlungen von Täter*innen 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. [10]

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

[7] Quelle: familie.de: https://www.familie.de/familienleben/psychische-gewalt-verbale-attacken-die-spuren-hinterlassen
[8] Quelle: https://www.gewaltinfo.at/fachwissen/definition-gewalt.html
[9] Quelle: Deegener 2010, Kindesmissbrauch. Erkennen-helfen-vorbeugen. Weinheim, Basel
[10] Quelle: Geschlechtsbasierte und sexualisierte Gewalt | BMZ https://www.bmz.de/de/service/lexikon/geschlechtsbasierte-gewalt-281310

- 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 selbstbestimmte 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 Paragrafen 174 bis 179 StGB5 verankern dies unter dem Titel »Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung« im Gesetz.[11]

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 kulturellem Hintergrund[12] ,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 willkürlicher oder unangemessener Regeln hindern Menschen daran, ihre Potentiale und Möglichkeiten zu entfalten, da sie keine Möglichkeit haben – oder sie ihnen genommen wird – sich Gehör zu verschaffen.

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.[13] Dies gilt im Übrigen auch für sexualisierte Gewalt.

[11] Quelle: Gewaltfreie BWB – Unsere Strategien und Methoden zum Schutz vor Gewalt", S. 9
[12] Quelle: gewaltinfo.at: https://www.gewaltinfo.at/fachwissen/formen/strukturelle_gewalt.php
[13] Quelle: Frauen gegen Gewalt e.V.: https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/infothek/strukturelle-gewalt/merkmale-und-tatsachen.html

Beispiele für strukturelle/institutionelle Gewalt in den Einrichtungen des Geschäftsbereichs Bildung Arbeit Teilhabe (GB BAT) 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 Intimsphäre
- Abhängigkeit der Menschen mit Behinderung von ihren Betreuern
- Menschen über Handlungsmöglichkeiten und Präventionsangebote

2.1.3 Materielle / ökonomische Gewalt

Materielle Gewalt ist oft eng an strukturelle Gewalt gekoppelt. Alte, pflegebedürftige und behinderte Menschen sind häufiger davon betroffen, wenn ihnen Geld/Eigentum entwendet oder vorenthalten wird, oder sie dazu gedrängt werden, dieses anderen „freiwillig" zu überlassen. Diese Menschen verfügen oft über sehr wenig oder kein eigenes Eigenkommen oder haben aufgrund von gesetzlicher Betreuung keinen freien Zugang dazu. Insbesondere pflegebedürftige oder kognitiv eingeschränkte Menschen sind leicht zu hintergehen oder zu bestehlen oder können sich nicht wehren, wenn ihnen Eigentum entwendet oder eine Leistung vorenthalten wird.
Aufgrund gesetzlicher Strukturen sind sie also materieller (oder ökonomischer) Gewalt ausgesetzt.

2.2 Stufen der Gewalt: Grenzverletzung – Übergriff – strafrechtlich relevante Gewalt

Situationen, 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
- dem situativen Kontext, in dem das Handeln stattfindet
- die Intention des Handelnden
- die anschließende Bereitschaft des Handelnden zu Reflexion und Übernahme von Verantwortung[14]

[14] Quelle: VARIUS Werkstätten: „Grenzachtung – Präventions- und Interventionskonzept gegen Gewalt und Grenzverletzungen

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 unprofessionelles Verhalten in einer WfbM:

- einmaliges oder seltenes Missachten einer angemessenen körperlichen Distanz, die von Beschäftigten oder auch von Fachkräften 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 Beschäftigten oder Mitarbeitenden im Internet
- 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 Beschäftigten im Umgang zulassen, Kaffee o.ä. durch Beschäftigte holen lassen)
- einmaliges oder seltenes Ausnutzen der eigenen professionellen Macht, um die Wahrnehmung von Beschäftigten 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[15]

Da Grenzverletzungen im täglichen Umgang miteinander, und erst recht in den Einrichtungen des GB BAT 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.

[10] Quelle: „Gewaltfreie BWB – Unsere Strategien und Methoden zum Schutz vor Gewalt", S. 10

2.2.2 Übergriff

Ein Übergriff hingegen lässt sich immer 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.[16]
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, Kollegen, gesetzliche 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 Beschäftigte, die Verantwortung übernehmen und/oder grenzverletzendes Verhalten benennen, werden des Mobbings beschuldigt.[17]

Beispiele für psychische Übergriffe [18]

- wiederholtes unerlaubtes Veröffentlichen von Bildern im Internet
- Beschäftigte 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 Beschäftigten ihre Machtlosigkeit einreden oder ihnen drohen, z. B. mit persönlichen Nachteilen
- die Beschäftigten einschüchtern und verunsichern, z. B. durch bewusste Überforderungen
- den Beschäftigten in Überforderungssituationen die Unterstützung verweigern
- Intrigen zwischen Beschäftigten säen oder Gerüchte zwischen Beschäftigten und Fachpersonal streuen
- Fachkräfte diskreditieren (z. B. durch falsche Informationen zu deren Privatleben, zu fachlichen Mängeln oder Konflikten)
- das Vertrauen und die Zuneigung von einzelnen Beschäftigten erschleichen (z. B. durch Bevorzugung, Geschenke oder das Erlauben von Regelverstößen)
- Schikanen und Mobbing durch einzelne Beschäftigte 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 Beschäftigten oder von Fachpersonal mit dem Hinweis auf deren Fehlverhalten

[16] Quelle: VARIUS Werkstätten, S. 11
[17] Quelle: ebd.
[18] Quelle: ebd., S. 12

Beispiele für sexuelle Übergriffe (ohne Körperkontakt)[19]

- abwertende sexistische Bemerkungen über Beschäftigte oder deren Umfeld
- wiederholte Flirtversuche mit Beschäftigten (z. B. »scherzhafte« 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 indiskretes Nachfragen)
- sexuell aufreizende Bekleidung
- wiederholtes Missachten des Rechts der Beschäftigten auf Privatsphäre
- wiederholtes Missachten der Grenzen der professionellen Rolle (z. B. durch intime Gespräche über das Sexualleben von Fachkräften)

Beispiele für sexuelle Übergriffe (mit Körperkontakt)[20]

- 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
- Beschäftigten die Kleidung herunterziehen

Beispiele für körperliche Übergriffe[21]

- 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 Beschäftigten bedienen oder beschenken zu lassen

Beispiele für Vernachlässigung

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

[19] Quelle: VARIUS Werkstätten, S. 11
[20] Quelle: ebd.
[21] Quelle: ebd., S.14

Übergriffe bedeuten ein respektloses Verhalten gegenüber Beschäftigten (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 Fachkräften arbeitsrechtliche bzw. strafrechtliche Konsequenzen folgen müssen. Unter Umständen ist es notwendig, sich von Fachkräften 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.

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 (§174c StGB)
Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen (§179 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 Fachkräften und Mitarbeitenden wird im Rahmen ihrer Tätigkeit und Funktion in den Einrichtungen des GB BAT eine bestimmte Verantwortung übertragen. Von den Beschäftigten fordert die Werkstatt über den Werkstattrat und die Werkstättenverordnung, den Anweisungen der Angestellten Folge zu leisten. Diese gilt jedoch nicht für den Bereich Jugend und Arbeit und die sozialpsychiatrischen Tagesstätten.
Dadurch entsteht ein Machtgefälle, das besonders durch die Abhängigkeit der Menschen mit Behinderung von ihrem betreuenden Personal verstärkt wird. Die Beschäftigten sind sehr oft zu einem sehr hohen Maß von ihren Betreuer*innen abhängig. Die Aufsichts- und Führungspflicht des Fachpersonals genauso wie ihre Vorgesetztenrolle darf nicht zu verantwortungslosem Handeln und der Befriedigung eigener Bedürfnisse missbraucht werden.

Die Leitungen und die Beschäftigten setzen ein hohes Vertrauen in ihr Personal. Sie müssen sich darauf verlassen, dass mit dieser großen Verantwortung – die mit Autorität und Macht einhergeht, verantwortungsvoll umgegangen und sie nicht missbraucht wird.

3. Personal

3.1 Personalauswahlverfahren

Im Bewerbungsgespräch wird deutlich gemacht, dass die GPS Wilhelmshaven einen professionellen Umgang mit Nähe und Distanz pflegt und Übergriffe und Gewalt nicht geduldet werden.
Hierzu findet z.B. ein inhaltlicher Austausch zum Leitbild der GPS statt und es wird auf das Gewaltschutzkonzept verwiesen.

Hospitationen durch mögliche zukünftige Mitarbeitende zeigen, ob diese die nötige fachliche Qualifikation vorweisen und der herausfordernden Arbeit mit behinderten Menschen gewachsen sind.

Neu eingestellte Mitarbeitende werden in ihrem jeweiligen Arbeitsbereich anhand von Einarbeitungsplänen eingearbeitet. Während der Einarbeitungszeit wird ein besonderes Augenmerk darauf gelenkt, wie sich der persönliche Umgang mit den Beschäftigten und Betreuten gestaltet.

Bei der GPS Wilhelmshaven muss jede/r Mitarbeitende – unabhängig vom jeweiligen Einsatzbereich – bei ihrer/seiner Einstellung ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Das erweiterte Führungszeugnis gehört zu den grundlegenden Einstellungsbedingungen. Dies gilt z.B. auch für Mitarbeitende in der Verwaltung, in übergreifenden Fachdiensten sowie bei festangestellten Haushandwerkern u.a.m.

Seitens der GPS-Personalabteilung wird alle drei Jahre ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis zur Wiedervorlage von jedem Mitarbeitenden angefordert.

3.2 Qualifizierung der Mitarbeiter*innen

Sich der Gefahr bewusst zu sein, dass Gewalt immer wieder und auch unerwartet auftreten kann, bedeutet auch, sensibilisiert zu sein und das eigene Verhalten immer wieder erneut zu reflektieren. Basis für eine erfolgreiche Prävention von Gewalt ist die regelmäßige Schulung und Unterstützung der Fachkräfte und des gesamten Personals. Die Leitungen tragen in ihren Einrichtungen eine besondere Verantwortung im Hinblick auf den Schutz vor Gewalt für die Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen. Deshalb haben mit der Einführung des GPS-Schutzkonzeptes eintägige Auftaktworkshops für die Leitungskräfte jedes Geschäftsbereichs stattgefunden. Hierbei wurde über das Thema Schutz vor Gewalt grundlegend informiert und dafür sensibilisiert. Die Verantwortlichkeit als Leitung für die Prävention von Gewalt in der eigenen Einrichtung wurde deutlich gemacht.

Bei der GPS Wilhelmshaven gibt es Multiplikator*innen Prävention als Referent*innen für interne Workshops und Fortbildungen zum Thema Prävention von Gewalt. Sie führen regelmäßig Workshops

und Fortbildungen für Mitarbeitende in allen Einrichtungen der GPS durch. Die Teilnahme an einer Basisschulung Prävention ist für jede/n Mitarbeitenden verpflichtend. Hierbei werden in den Teams folgende Informationen vermittelt:

- Gründe für und Inhalte eines Schutzkonzeptes
- Formen von Gewalt
- Täter*innenstrategie/-profil und Groomingprozess
- Risiken für Menschen mit Beeinträchtigungen
- Unterscheidung Grenzverletzung - Übergriff – Straftat
- Macht und Abhängigkeit
- Risiko- und Ressourcenanalyse

Die Inhalte der Workshops und Fortbildungen in den Teams werden spätestens alle drei Jahre aufgefrischt bzw. vertieft.
Zusätzlich bieten die Multiplikator*innen Prävention regelmäßig über das Fortbildungsangebot der GPS einrichtungsübergreifende Basisschulungen Prävention an. Diese richten sich an neu eingestellte Mitarbeitende bzw. Mitarbeitende, die noch nicht an einer Basisschulung in der Einrichtung teilgenommen haben.

Reflexion der beruflichen Rolle, Teambesprechungen, Supervision

Sich selbst und die eigene Arbeit immer wieder zu reflektieren, aber auch in der Arbeit mit den Kolleg*innen immer wieder in den Austausch zu treten, ist sinnvoll und wichtig und sollte Teil der täglichen Arbeit sein.

Fragen, die sich jeder Mitarbeitende selbst aber auch im Austausch mit den Kolleg*innen stellen sollte, können sein:

- Worin unterscheiden sich persönliche Beziehungen von professionellen Beziehungen?
- Wie weit gehen die Erwartungen und Bedürfnisse der Mitarbeitenden hinsichtlich des Miteinanders? Welche Bedürfnisse erfülle ich, welche nicht?
- Wie einladend / abweisend / neutral wirkt das eigene Verhalten? Welche Signale sende
- ich (Siezen, Duzen, Berührungen...) und was wird damit beim Gegenüber ausgelöst?
- Welche Grenze setzt die Institution, wie positioniert sich die Werkstatt?
- Wie reguliere ich die Balance von Nähe und Distanz? Welches Korrektiv gibt es im Kreis des Kollegiums, wo erhalte ich Feedback?

Feedback zur eigenen Arbeit, Beratungen und Unterstützung im Rahmen von kollegialen Beratungen, Fallbesprechungen und Supervisionen sollten zum Selbstverständnis der täglichen Arbeit in einer Werkstatt für behinderte Menschen gehören.

3.3 Nähe und Distanz

Für das Klientel im GB BAT ist es oft nicht leicht, eigene Bedürfnisse, Wünsche oder emotionale Befindlichkeiten zu artikulieren. Sie sind zudem oft auf Unterstützung in ihrem Alltag sowohl in den Einrichtungen des GB BAT als auch in der (jeweiligen) Häuslichkeit angewiesen. Diese Abhängigkeit kann bei den Beschäftigten zu einem erhöhten Bedürfnis nach körperlicher aber auch nach emotionaler, zwischenmenschlicher Nähe führen.

Aufgabe der Mitarbeitenden ist es zum einen, das eigene professionelle Handeln in Hinsicht auf Nähe und Distanz zu reflektieren und entsprechend zu regulieren. Zum anderen aber auch, bei den Beschäftigten ein Bewusstsein für körperliche und emotionale Grenzen zu entwickeln. Nicht nur die Beziehung „Fachkraft – zu betreuende Person" muss von einer professionellen und arbeitsplatzfähigen Balance aus Nähe und Distanz geprägt sein. Auch die Beschäftigten und zu betreuenden Personen *untereinander* müssen Grenzen erkennen und wahren.

Freundschaftliche oder gar intime Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und zu betreuenden Beschäftigten sind zu unterlassen. Das betrifft auch den Austausch privater Telefonnummern, E-Mail-Adressen oder Freundschaftsanfragen auf sozialen Medien. Hier würden Grenzen der Balance aus professioneller Nähe und Distanz überschritten werden.

Nicht nur zu viel Nähe in der professionellen Arbeit führt zu Konflikten. Auch eine zu große emotionale Distanz kann bei der Arbeit mit den zu betreuenden Menschen zu Konflikten und damit auch zu Gewalt führen. Diese Distanz kann von den Beschäftigten als Abwertung oder Abweisung empfunden werden. Das kann zu Aggressionen aber auch großen Unsicherheiten und damit auch zu mangelhaften Arbeitsergebnissen in der Werkstatt führen.

3.4 Unterstützungsangebote und Beratung für Mitarbeitende

Im Forschungsbericht 584 Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit Behinderungen des BMAS, S.162 ff., heißt es: „Im Rahmen der Studie wurde als ein zentraler Faktor, der das Risiko für Gewalt in Einrichtungen erhöht und einen wirkungsvollen und nachhaltigen Gewaltschutz verhindert, die unzureichende personelle Ausstattung (mit qualifizierten Fachkräften) problematisiert" (siehe insbesondere Kapitel 4.1.9, 4.5.3, 5.1.1.2).

Um Gewalt seitens der Mitarbeitenden gegenüber Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen infolge von persönlicher Überlastung zu verhindern, spielen neben einer ausreichenden Personalausstattung auch die pädagogische sowie psychologische Unterstützung der Mitarbeitenden im Hinblick auf herausfordernde Betreuungssituationen in allen Einrichtungen der GPS eine große Rolle.
Hierzu hält die GPS das Angebot der übergreifenden Beratungsfachdienste vor:

- Psychologischer Fachdienst
- Unterstützte Kommunikation
- Videobasierte Beratung
- Sexualpädagogik und -beratung

- Prävention und Deeskalation
- Supervision
- Medienpädagogische Beratung

Die Mitarbeitenden der GPS Wilhelmshaven können jederzeit die fachliche Unterstützung durch die Beratungsfachdienste in Anspruch nehmen.

Schulpraktikant*innen, Auszubildende, Freiwillige Soziale Helfer*innen und Ehrenamtliche

Schulpraktikant*innen, Auszubildende, Freiwillige Soziale Helfer*innen und Ehrenamtliche erhalten zu Beginn ihres Einsatzes den GPS-Verhaltenskodex und die in der jeweiligen Einrichtung erarbeitete Verhaltensampel; beides wird mit Ihnen durchgesprochen, um sie für das Thema zu sensibilisieren. Zusätzlich wird v.a. in der Anfangszeit des Einsatzes seitens der Mitarbeitenden im Dienst besonders auf den angemessenen Umgang mit den Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen geachtet und ein (nicht) adäquates Verhalten thematisiert.

Für die Freiwilligen Sozialen Helfer*innen findet im Rahmen der Seminarwochen eine Basisschulung Prävention statt.

Externe vertraglich gebundene Leistungsanbieter

Externe vertraglich gebundene Leistungsanbieter wie Fahrdienste, therapeutische Angebote, arbeitsbegleitende Maßnahmen und Pflegedienste sind bei ihrer Arbeit oft nicht gut einsehbar.
Um eventuelle Gefährdungspotentiale oder auch schon vorhandene, bisher aber unentdeckte, Gefährdungen aufzuzeigen, werden sie in die Befragung der Risikoanalyse mitaufgenommen.
Die externen Dienstleister erhalten über die jeweiligen GPS-Einrichtungen ein Informationsschreiben über das Vorhandensein eines Schutzkonzeptes bei der GPS und den GPS-Verhaltenscodex.
Es erfolgt ein ausdrücklicher Hinweis darauf, dass bei Mitarbeitenden externer Dienstleister (z.B. externe Therapeut*innen, Busfahrer*innen) seitens der GPS-Mitarbeitenden in den GPS-Einrichtungen auf den angemessenen Umgang mit den Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen geachtet wird.
Ein nicht adäquates Verhalten in Bezug auf den GPS-Verhaltenscodex wird umgehend an den externen Dienstleister gemeldet. Bei gravierenden Vorkommnissen seitens externer Dienstleister werden entsprechende Maßnahmen (z.B. Hausverbot, Strafanzeige) veranlasst.

3.5 Verhaltenskodex zum Schutz vor Gewalt

Die GPS Wilhelmshaven betreibt in den Landkreisen Ammerland, Friesland und Wittmund sowie in der Stadt Wilhelmshaven ambulante und stationäre Dienste und Einrichtungen der Eingliederungshilfe und Jugendhilfe an rund 60 Standorten. Gemäß § 45 Abs. 2 Nr. 4 SGB VIII und § 37a SGB IX verpflichtet sich die GPS Wilhelmshaven im Rahmen eines Schutzkonzeptes dazu, wirksame Verfahren und Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt zu entwickeln, umzusetzen und kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Die Menschen, die wir begleiten, unterstützen und fördern, stehen im Mittelpunkt unseres Handelns. Unsere Arbeit ist geprägt von Nähe, Vertrauen und persönlicher Beziehungsgestaltung. Daraus erwächst eine besondere Verantwortung für Professionalität, Selbstreflexion und Grenzachtung.

Dieser Verhaltenskodex konkretisiert das Leitbild der GPS Wilhelmshaven und gilt verbindlich für:

- hauptamtlich Mitarbeitende
- nebenamtlich Mitarbeitende
- Auszubildende und Praktikant*innen
- Freiwillige
- ehrenamtlich Tätige

Grundhaltung

Für die Mitarbeitenden sind folgende Grundsätze im Rahmen ihres Arbeits- bzw. Tätigkeitsverhältnisses verbindlich:

(1) Achtung von Würde und Persönlichkeit

- Wir achten die Würde, Persönlichkeit und Einzigartigkeit jedes Menschen.
- Wir bieten Schutz, Förderung und Unterstützung.
- Wir setzen uns für gleichberechtigte und barrierefreie Teilhabe ein.
- Wir kommunizieren respektvoll, klar und auf Augenhöhe.
- Wir hören aufmerksam zu und ermöglichen Verständigung – auch bei sprachlichen oder kommunikativen Einschränkungen.

(2) Professionelle Beziehungsgestaltung - Nähe und Distanz

- Wir gestalten Beziehungen professionell und verantwortungsbewusst.
- Individuelle Grenzen und die Intimsphäre der begleiteten Menschen werden respektiert.
- Körperkontakt erfolgt ausschließlich situationsangemessen, transparent und fachlich begründet.
- Abhängigkeitsverhältnisse werden nicht ausgenutzt.

Digitale Kommunikation

- Auch bei der Nutzung digitaler Medien wahren wir professionelle Distanz.
- Private Kontakte über soziale Netzwerke mit begleiteten Personen sind unzulässig.
- Bild- und Tonaufnahmen erfolgen nur im Rahmen gesetzlicher Vorgaben und interner Regelungen.

(3) Schutz vor Gewalt und Grenzverletzungen - Null-Toleranz-Haltung

Die GPS Wilhelmshaven duldet keine Form von:

- körperlicher Gewalt
- seelischer Gewalt
- sexualisierter Gewalt
- diskriminierendem oder sexistischem Verhalten
- gewalttätigem verbalem oder nonverbalem Verhalten

Abwertendes Verhalten wird benannt und nicht toleriert.

(4) Verantwortung bei Unsicherheiten

- Mitarbeitende reflektieren ihr Handeln regelmäßig.
- Bei Unsicherheiten werden Kolleg*innen, Vorgesetzte oder zuständige Präventionsbeauftragte einbezogen.
- Eine Kultur der Ansprechbarkeit und Offenheit wird aktiv mitgestaltet.

(5) Umgang mit Hinweisen und Verdachtsfällen

Hinweise auf Grenzverletzungen, sexualisierte Gewalt oder andere Übergriffe werden:

- ernst genommen
- nicht bagatellisiert
- nicht vertuscht

Verdachtsfälle werden gemäß den im Schutzkonzept festgelegten Verfahren an die zuständige Führungskraft oder Präventionsstelle gemeldet.

(6) Rechtliche Grundlagen

- Die Tätigkeit bei der GPS Wilhelmshaven unterliegt den gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere:
- § 72a SGB VIII (Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen)
- einschlägigen Straftatbeständen des Strafgesetzbuches (u. a. §§ 171, 174 ff., 176 ff., 177, 184i, 201a Abs. 3, 225, 232 ff. StGB)

Jede Form von Gewalt oder sexualisierter Handlung gegenüber begleiteten Menschen hat disziplinarische, arbeitsrechtliche und ggf. strafrechtliche Konsequenzen.
Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses erfolgt entsprechend den gesetzlichen Vorgaben.

(7) Verbindlichkeit

Dieser Verhaltenskodex ist Bestandteil des Schutzkonzeptes der GPS Wilhelmshaven und gilt für alle oben genannten Personengruppen verbindlich.
Die Einführung erfolgt im Rahmen verpflichtender Schulungen für neue Mitarbeitende sowie durch regelmäßige Fortbildungsangebote.

Dokumentation der Teilnahme an der Schulung

Im Rahmen einer Dienstbesprechung oder verpflichtenden Einführungsschulung zum Schutzkonzept bestätigen die Teilnehmenden:

„Ich habe an der Schulung zum Schutzkonzept und Verhaltenskodex der GPS Wilhelmshaven teilgenommen und den Verhaltenskodex erhalten."

4. Darstellung des Geschäftsbereichs – Bildung · Arbeit · Teilhabe (BAT)

Der Geschäftsbereich **Bildung · Arbeit · Teilhabe (BAT)** der GPS Wilhelmshaven entwickelt und begleitet vielfältige Angebote der beruflichen Bildung, der Teilhabe am Arbeitsleben sowie der sozialen Teilhabe. Seit der Gründung der ersten Werkstatt vor über 50 Jahren hat sich das Angebot kontinuierlich erweitert und professionalisiert. Heute stehen Menschen mit Unterstützungsbedarf immer mehr Wege offen, ihre individuellen Fähigkeiten zu entfalten, berufliche Perspektiven zu entwickeln und ihren Alltag sinnvoll und selbstbestimmt zu gestalten.

Eine Studie des BMAS aus dem Jahr 2024 [22] hat unter anderem ergeben, dass Beschäftigte in WfbM im Vergleich zu Beschäftigten im Bevölkerungsdurchschnitt anteilsmäßig fast dreimal so häufig von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen (26 Prozent vs. neun Prozent) sind. Darüber hinaus ist der Mehrheit der WfbM-Beschäftigten (61 Prozent) keine Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung in der WfbM bekannt. Auch spezielle Anlaufstellen, an die sie sich bei sexueller Belästigung wenden können, sind nur wenigen bekannt. Diese und noch mehr Ergebnisse der Studie zeigen die Relevanz eines praktisch gelebten Gewaltschutzkonzeptes für WfbM.

4.1 Grundverständnis und Zielsetzung

Der Geschäftsbereich BAT stellt Menschen mit Unterstützungsbedarf ein breites Spektrum an Leistungen zur Verfügung, welches ihnen die aktive Teilhabe am Arbeitsleben und in der Gesellschaft ermöglicht. Im Mittelpunkt steht ein personenzentrierter Ansatz: Bedürfnisse, Fähigkeiten, Wünsche und Lebenssituationen der Teilnehmer*innen und Beschäftigten werden geachtet und in der Gestaltung der Angebote berücksichtigt.

Die Angebote umfassen berufliche Orientierung, berufliche Bildung und Qualifizierung, dauerhafte Beschäftigung in Werkstattbereichen sowie vielfältige Formen der sozialen Teilhabe. Unterstützt wird dies durch gut ausgebildete Fachkräfte, die Anleitung, Förderung und Organisation der Arbeitsabläufe übernehmen und gleichzeitig die Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sicherstellen.

[22] Quelle: BMAS Forschungsbericht 638 Sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), S.14

Der Geschäftsbereich versteht sich als Teil der regionalen Wirtschafts- und Sozialstruktur und arbeitet eng mit Unternehmen sowie Netzwerkpartnern im Arbeits- und Ausbildungsmarkt zusammen. Dadurch werden betriebliche Erprobungen, Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen ermöglicht.

4.2 Angebotsstruktur im Geschäftsbereich

Die Angebotslandschaft umfasst unterschiedliche Bereiche, die Menschen je nach individuellem Unterstützungsbedarf offenstehen:

Berufliche Bildung (BBV)

Im Rahmen der beruflichen Bildung werden Grundlagen für berufliche Orientierung, Qualifizierung und Weiterentwicklung geschaffen. Ziel ist es, Menschen auf geeignete Arbeitsplätze vorzubereiten und individuelle berufliche Perspektiven zu entwickeln. Der Geschäftsbereich betreibt zwei Standorte – das BBV Nord und das BBV Ammerland.

Arbeit in den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)

Der Geschäftsbereich betreibt insgesamt **sechs Werkstätten**, die vielfältige Arbeitsfelder anbieten:

- artec ammerland
- ARTEC Roffhausen
- Werkstatt Jeringhave
- Werkstatt Jever
- Werkstatt Westerscheps
- Werkstatt Wilhelmshaven

Hier finden Menschen mit Unterstützungsbedarf Tätigkeiten, die ihren Fähigkeiten entsprechen, und erhalten über den Tag verteilte Beschäftigungsangebote als Grundlage einer angemessenen Lohnzahlung.

Arbeiten in Betrieben (betriebsintegrierte Arbeitsplätze)

Viele Menschen werden dabei unterstützt, in Unternehmen der Region zu arbeiten. Sie werden individuell begleitet, um betriebliche Erprobungen, Übergänge in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse oder langfristige betrieblich integrierte Beschäftigung zu ermöglichen.

Tagesförderstätten

Für Menschen mit schwerer Behinderung, die eine besonders individuelle Zuwendung, umfangreiche pflegerische Unterstützung sowie gezielte Anregung und Förderung benötigen, stehen Tagesförderstätten an mehreren Standorten, integriert in die Räumlichkeiten der WfbM zur Verfügung:

- GPS Wilhelmshaven
- GPS Jever
- GPS Jeringhave
- GPS Westerscheps

Diese Räume sind speziell gestaltet, um eine angenehme, sichere und individuell unterstützende Atmosphäre zu ermöglichen.

Sozialpsychiatrische Tagesstätten für Menschen mit seelischen Behinderungen

Die sozialpsychiatrischen Tagesstätten bieten Leistungen zur Unterstützung für erwachsene Menschen mit seelischen Behinderungen, mit den Anforderungen eines möglichst selbstständigen Lebens in der Gesellschaft zurechtzukommen.

Hier finden Menschen mit seelischen Beeinträchtigungen u.a. eine sinnstiftende Tagesstruktur sowie eine Stabilisierung und den Ausbau von lebenspraktischen Fähigkeiten. Zudem sollen mit Hilfe der Angebote der Tagesstätte, Phasen der Motivationslosigkeit und Krisensituationen überwunden und verringert sowie die Befähigung zu einer aktiven und gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft ermöglicht werden.

Ferner bieten die Tagesstätten Leistungen zur Entwicklung und Erprobung von Belastbarkeit und Arbeitsfähigkeit und ermöglichen somit die Einübung von grundlegenden Kompetenzen als Voraussetzung für weiterführende berufliche Rehabilitationsmaßnahmen.

Die sozialpsychiatrischen Tagesstätten der GPS befinden sich an folgenden Standorten in den Landkreisen Ammerland, Friesland sowie der Stadt Wilhelmshaven:

- Tagesstätte Jever /Schlosskäserei
- Tagestätte Varel
- Tagesstätte Wilhelmshaven /Ebkeriege
- Tagesstätte Wilhelmshaven /Havenhaus
- Tagesstätte Westerstede /Jaspershof

Verbund Jugend und Arbeit (JuA)

Der Verbund Jugend und Arbeit vereint vielfältige Angebote zur Förderung der beruflichen und persönlichen Entwicklung junger Menschen. Er begleitet den Übergang von der Schule in das Berufsleben und unterstützt die nachhaltige Integration in Ausbildung und Arbeitsmarkt.
Zum Verbund gehören eine Jugendwerkstatt, integrative Ausbildungsangebote für Menschen mit besonderem Förderbedarf sowie Arbeitsgelegenheiten (AGH).

Die Jugendwerksatt richtet sich an junge Menschen und Heranwachsende in schwierigen Lebenssituationen. Sie unterstützt sie bei der Bewältigung individueller Herausforderungen und begleitet ihren Übergang von der Schule in das Berufsleben. Ziel ist es, die jungen Menschen nachhaltig bei der beruflichen Orientierung sowie bei der Integration in Ausbildung oder Beschäftigung zu unterstützen.
Ein Teil der Jugendwerkstatt ist der sogenannte „StattMarkt“ Wilhelmshaven. Der „StattMarkt“ ist ein nachhaltiges Kaufhaus und gut sortierter Second-Handmarkt im historischen Textilhof. Er bietet erwerbslosen Jugendlichen die Möglichkeit, berufliche Erfahrungen zu sammeln und den Einstieg ins Arbeitsleben zu erleichtern.

Darüber hinaus bietet der Verbund integrative Ausbildungen für Werkerinnen und Werker im Garten- und Landschaftsbau sowie Fachpraktikerinnen und Fachpraktiker in der Hauswirtschaft an. Gemeinsam mit der Agentur für Arbeit werden zudem neue Angebote zur beruflichen Bildung entwickelt.

Schließlich werden in Kooperation mit dem Jobcenter AGH-Maßnahmen angeboten, die junge Menschen beim Wiedereinstieg in das Berufsleben unterstützen und ihre beruflichen Perspektiven erweitern. Die Maßnahmen bieten bis zu 24 Monate eine sinnvolle Beschäftigung und tragen dazu bei, Arbeitsstrukturen einzuüben sowie berufliche Fähigkeiten zu stärken.

4.3 Leitsätze des Geschäftsbereichs BAT

Die Arbeit des Geschäftsbereiches basiert auf dem Leitbild der GPS.
Daraus wurden folgende Leitsätze für die Gestaltung und Weiterentwicklung der Angebote abgeleitet:

1. Wir bieten Menschen mit Unterstützungsbedarf vielfältige Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur sozialen Teilhabe an.
2. Unser Ziel ist es, dass jeder Mensch den am besten passenden Arbeitsplatz erhält.
3. Unsere Angebote gestalten wir personenzentriert und berücksichtigen individuelle Bedürfnisse, Fähigkeiten und Wünsche.
4. Unsere Leistungen umfassen berufliche Orientierung, berufliche Bildung, Qualifizierung, dauerhafte Beschäftigung im Arbeitsbereich und soziale Teilhabe.
5. Allen Beschäftigten wird eine über den Tag verteilte Tätigkeit angeboten, die eine angemessene Lohnzahlung ermöglicht.
6. Wir unterstützen bei der Vermittlung in ein betriebliches Arbeits- und Ausbildungsverhältnis.
7. Wir berücksichtigen die Interessen und Wünsche der Teilnehmer*innen und Beschäftigten, der Auftraggeber*innen, Angehörigen und rechtlichen Betreuer*innen.
8. Ideen, Wünsche und Anmerkungen aller Interessensgruppen tragen kontinuierlich zur Verbesserung unserer Arbeit bei.
9. Wir berücksichtigen und stärken die Rechte der Teilnehmer*innen und Beschäftigten in Mitwirkung und Mitbestimmung – etwa durch Werkstattrat, Frauenbeauftragte und Sprecher*innen von Maßnahmen und Lehrgängen.
10. Unsere Mitarbeiter*innen sind gut ausgebildete Fachkräfte, die Anleitung, Förderung und Organisation der Arbeitsabläufe übernehmen und die Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sicherstellen.
11. Das Verhalten der Mitarbeiter*innen gegenüber Teilnehmer*innen und Beschäftigten ist geprägt von Wertschätzung und Anerkennung.
12. Wir verstehen uns als aktiver Partner in der regionalen Wirtschaftsstruktur, vernetzen uns mit Unternehmen und ermöglichen betriebliche Erprobungen sowie Übergänge in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Weiterführende und einrichtungsspezifische Informationen sind in den Anlagen dieses Rahmenschutzkonzepts zu finden.

5. Gemeinsam schützen

Der Geschäftsbereich BAT trägt – wie alle Bereiche der GPS – eine besondere Verantwortung, die Rechte und das Wohlergehen der Teilnehmer*innen und Beschäftigten zu schützen. Gesetzliche Vorgaben, insbesondere aus dem SGB IX, dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) sowie den Richtlinien zur Qualität in der Eingliederungshilfe, verpflichten Einrichtungen dazu, wirksame Schutzmaßnahmen zu entwickeln, umzusetzen und regelmäßig weiterzuentwickeln.[23]
Dazu gehört insbesondere, Strukturen zu schaffen, die Menschen mit Unterstützungsbedarf vor Gewalt, Grenzverletzungen und Vernachlässigung zu bewahren und ihnen sichere Räume zu bieten, in denen sie sich selbstbestimmt beteiligen und entfalten können.
Dieses Kapitel beschreibt die zentralen Bausteine des Schutzkonzeptes im Geschäftsbereich Bildung · Arbeit · Teilhabe. Dazu gehören die **Verhaltensampel**, die Orientierung für professionelles Handeln bietet, die **Partizipation** der Teilnehmer*innen und Beschäftigten, das **Ideen- und Beschwerdemanagement** sowie die **Risikoanalyse,** die mögliche Gefährdungen systematisch erfasst und präventive Maßnahmen ableitet. Diese Bausteine bilden gemeinsam den verbindlichen Rahmen für eine gelebte Schutzkultur innerhalb des Geschäftsbereichs.

5.1 Die Verhaltensampel

Die für jede Einrichtung im Geschäftsbereich Bildung · Arbeit · Teilhabe entwickelte Verhaltensampel entstand in einem umfassenden, partizipativen Prozess. Beschäftigte, der Werkstattrat, Frauenbeauftrage sowie GPS Mitarbeiter*innen jeder Einrichtung waren aktiv an der Erarbeitung beteiligt. Für jede Einrichtung wurde eine einrichtungsspezifische Verhaltensampel erarbeitet. Sie ist ein verbindlicher Baustein des Gewaltschutzkonzeptes und ein wichtiger Bestandteil der Schutzkultur im Geschäftsbereich BAT. Sie schafft eine verbindliche Orientierung für alle Beteiligten.

Die Verhaltensampel macht Grenzen und Verantwortlichkeiten transparent, stärkt die gemeinsame Haltung und trägt wesentlich dazu bei, Menschen mit Unterstützungsbedarf vor Gewalt, Grenzverletzungen und Missachtung ihrer Rechte zu schützen. Sie dient ebenso dazu, Mitarbeitende zu unterstützen, Sicherheit in ihrem beruflichen Alltag zu gewinnen und schwierige Situationen professionell einschätzen und gestalten zu können.

Die Verhaltensampel im BAT bezieht sich auf Themen, die für den Werkstattalltag, die berufliche Bildung, betriebsintegrierte Arbeitsplätze und die Tagesförderstätten besonders relevant sind.
Dazu gehören unter anderem:

- der respektvolle Umgang mit Sprache und Ausdrucksformen,
- die Gestaltung von Nähe und Distanz in Arbeits-, Bildungs- und Betreuungssituationen,
- der Schutz der Intimsphäre in beruflichen, betreuenden oder pflegerischen Handlungen,
- der achtsame Umgang in Situationen der Unterstützung, Assistenz oder Pflege,
- die klare Abgrenzung zu grenzverletzendem, diskriminierendem oder gewaltvollem Verhalten.

Im Alltag und in Gruppengesprächen kann die Ampel immer wieder herangezogen werden, um über (un-)angemessenes Verhalten ins Gespräch zu kommen. Bei Bedarf wird sie in einem partizipatorischen Prozess modifiziert.

Für die Beschäftigten, Betreuten und Teilnehmer*innen ist die Verhaltensampel ein wichtiges Instrument, da sie verständlich zeigt, dass ihre Rechte, Wünsche und persönlichen Grenzen geachtet werden. Für die Mitarbeitenden stellt sie gleichzeitig eine wertvolle Orientierungshilfe dar, die Sicherheit gibt und professionelles Handeln unterstützt.

Die Verhaltensampel der jeweiligen Einrichtung wird allen neuen Mitarbeiter*innen zu Beginn ihrer Tätigkeit ausgehändigt und durchgesprochen.

5.2 Partizipation und Empowerment[24]

Einen weitreichenden Effekt auf die Reduktion von Gewalt in Einrichtungen der Eingliederungshilfe hat die Stärkung der Beteiligungsrechte. Expert*innen nennen Empowerment als wesentlichen Schlüssel zur Stärkung der Rechte der Beschäftigten, Betreuten, Teilnehmer*innen. So wird die Gewalt zwischen Beschäftigten zumeist auf Konflikte zurückgeführt, die sich aus der Zusammenarbeit ergeben oder auf unverhältnismäßige strukturelle Einschränkungen der Autonomie und Selbstbestimmung (unzureichende Rückzugsmöglichkeiten bzw. Achtung der Privatsphäre, fehlende Wahlfreiheiten) Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankung betonen, dass Partizipationsrechte an den Poten-zialen und Stärken der individuellen Person ansetzen und damit den Selbstwert steigern, was wiederum ein wichtiger Schutz vor Gewalt sei.[25]

Partizipation bedeutet, dass alle Menschen – unabhängig von Art oder Schwere einer Beeinträchtigung, psychischer Erkrankung oder Verhaltensbesonderheiten – aktiv an Entscheidungen beteiligt werden, die ihr Leben, ihre Arbeit und ihr Umfeld betreffen. Beteiligung schafft Transparenz, Vertrauen und Sicherheit . Sie stärkt Selbstbestimmung, reduziert Abhängigkeiten und wirkt präventiv gegen Machtmissbrauch und Grenzverletzungen. Damit ist Partizipation nicht nur Ausdruck von Teilhabe und Mitbestimmung, sondern zugleich ein wesentlicher Schutzfaktor.

Die im Geschäftsbereich BAT verankerten Beteiligungsformen wurden in einem partizipativen Prozess gesammelt und reflektiert. Beschäftigte, Teilnehmer*innen, Mitarbeitende, Werkstattrat und Frauenbeauftragte brachten dabei ihre Perspektiven ein.

[24]Quelle: Empowerment: Schlüssel zur sozialen Veränderung – Soziokultur https://hub.hslu.ch/soziale-arbeit/konzept-empowerment/
[25]Quelle: BMAS Forschungsbericht 584 Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit Behinderungen – Bestandsaufnahme und Empfehlungen, S.51
[26]Quelle: Partizipation | BMZ https://www.bmz.de/de/service/lexikon/partizipation-14752

Grundprinzipien der Partizipation

Partizipation wird im Geschäftsbereich BAT als Querschnittsaufgabe verstanden und orientiert sich an folgenden Grundsätzen:

1. **Selbstbestimmung und Mitverantwortung** – Jede Person darf ihre Meinung äußern, Entscheidungen mitgestalten und Verantwortung übernehmen.
2. **Gleichberechtigung** – Jede Stimme zählt, unabhängig von Kommunikationsform oder Unterstützungsbedarf.
3. **Transparenz und Nachvollziehbarkeit** – Wege und Entscheidungen werden verständlich erklärt.
4. **Zugänglichkeit** – Informationen werden in geeigneten Formaten bereitgestellt (z. B. Leichte Sprache, Symbole).
5. **Bewusstsein und Haltung** – Mitarbeitende verstehen Partizipation als Grundhaltung und nicht als zusätzliche Aufgabe.

Bestehende Strukturen der Partizipation

Im Geschäftsbereich BAT existieren vielfältige, gewachsene Strukturen der Mitbestimmung und Beteiligung. Sie tragen zu Mitwirkung und Transparenz bei und bilden eine stabile Grundlage für gelebte Partizipation im Alltag.

Diese Strukturen sind in den vergangenen Jahren kontinuierlich reflektiert und weiterentwickelt worden. Beispiele hierfür sind:

- **Werkstattrat (WR) und Frauenbeauftragte (FB):** zentrale Interessensvertretungen, regelmäßige Sitzungen, Sprechstunden und Mitbestimmungsrechte.
- **Einbindung in Arbeits- und Steuerungsgruppen (z. B. Arbeitsschutzausschuss):** aktive Mitwirkung an übergeordneten Themen, Konzeptentwicklungen und Entscheidungen.
- **Teilnahme an Dienstbesprechungen:** Austausch auf Augenhöhe, gemeinsame Auseinandersetzung mit Themen aus Alltag und Arbeitswelt.
- **Regelmäßige Gruppengespräche:** in allen Bereichen als Raum für Austausch, Rückmeldung und gemeinsame Entscheidungen.
- **Materialien in Leichter Sprache:** selbst erarbeitete oder gemeinsam entwickelte Regeln, Abläufe, Beschwerdeverfahren sowie Teile des Schutzkonzeptes.
- **Einbindung des Werkstattrats in Vorstellungsgespräche:** aktive Rolle bei der Auswahl neuer Mitarbeitender.
- **Monatsgespräch des Werkstattrats mit Einrichtungsleitungen:** strukturiertes Format für Anliegen, Rückmeldungen und präventive Themen.
- **WR-Versammlungen / Vollversammlungen:** transparente Weitergabe von Informationen und Austausch im großen Rahmen.
- **Kontakt zur Bildungs- und Arbeitsbegleitung:** individuelle Unterstützung zur Ausübung und Wahrnehmung der eigenen Beteiligungsrechte.

Der Werkstattrat und die Frauenbeauftragte versuchen schon jetzt, sich aktiv für die Belange der Beschäftigten einzusetzen und sie zu unterstützen. Sie werden über Entscheidungen innerhalb des Werkstattlebens informiert und - wie im Rahmen der Werkstättenmitwirkungsverordnung definiert - auch beteiligt.

Der Werkstattrat, die Frauenbeauftragte und damit auch alle Beschäftigten sind die Expert*innen ihres Lebens und ihrer Arbeitswelt. Sie sind Ansprechpartner*innen für alle Beschäftigten und treten für die Rechte und Pflichten der Beschäftigten ein und sind demnach auch das Sprachrohr der Werkstatt. Dieses offene und selbstbewusste Auftreten beugt Missbrauch, Aggressionen und Gewalt vor.

Ein reger Austausch untereinander aber auch mit Werkstatträten und Frauenbeauftragten anderer Werkstätten und regelmäßige Schulungen befähigen die Beteiligten, die Beschäftigten zu stärken, sie in allgemeinen Fragen die Werkstatt betreffend zu beraten und in Gefährdungssituationen zu unterstützen.

Die Mitarbeitenden sind offen für die Meinungen oder Wünsche der Beschäftigten und versuchen, diese in der alltäglichen Arbeit umzusetzen. Fühlen sich die Beschäftigten gehört und wahrgenommen, treten sie auch in schwierigen Fragen an das Fachpersonal heran. Konfliktsituationen können so unter Umständen schneller erkannt und ausgeräumt werden.

Bei der Entwicklung des Gewaltschutzkonzeptes, bei dessen Implementierung in die Werkstatt und bei der stetigen Weiterentwicklung des Konzepts entwickeln der Werkstattrat und die Frauenbeauftragte im Namen der Beschäftigten eigene Ideen und Strategien, Gefährdungspotentiale zu vermeiden. Sie wissen selbst am besten, wo bei der Arbeit in der Werkstatt Orte mit Gefährdungspotential sind oder kritische Situation auftreten, die mit der Erarbeitung des Konzepts in Zukunft vermieden werden können.

Hemmnisse und Herausforderungen

Trotz vorhandener Strukturen gibt es Faktoren, die Beteiligung erschweren oder einschränken können:

- Ängste oder Unsicherheiten – sowohl bei Beschäftigten als auch Mitarbeitenden (z. B. Angst vor Konsequenzen, Scham, Überforderung).
- Unwissenheit darüber, welche Beteiligungsmöglichkeiten und Rechte bestehen.
- Strukturelle oder hierarchische Barrieren, die Beteiligung unbewusst begrenzen.
- Zu schnelle Entscheidungsprozesse.
- Begrenzte Wahlmöglichkeiten durch rechtliche oder organisatorische Rahmenbedingungen.
- Mangelnde Transparenz darüber, wie Rückmeldungen weiterverarbeitet werden und welche Ergebnisse sie erzielen.

Diese Herausforderungen sind bewusst Teil unseres Schutzkonzepts. Sie bilden die Grundlage für Schulungen, Entwicklungsschritte und Organisationsprozesse, um Barrieren abzubauen und Lösungen zu entwickeln.

Partizipation als Haltung und Kompetenz

Echte Beteiligung lebt von einer professionellen Haltung der Mitarbeitenden. Dazu gehören:

- Respekt, Offenheit und echtes Interesse an der Perspektive des Gegenübers.
- Bereitschaft, Zeit für Beteiligung einzuplanen – auch wenn Entscheidungen dadurch länger dauern.
- Förderung von Selbstwirksamkeit, statt stellvertretend zu handeln.

Der Geschäftsbereich BAT unterstützt diese Haltung durch regelmäßige Schulungen und Teamreflexionen, um Bewusstsein, Fachlichkeit und Handlungskompetenz nachhaltig zu stärken.

Strukturelle Verankerung

Partizipation wird im Geschäftsbereich BAT systematisch und verbindlich verankert, indem:

- sie in allen Schutzkonzept-Bausteinen (z. B. Beschwerdemanagement, Verhaltensampel, Sexualpädagogik) integriert wird,
- sie als Qualitätsmerkmal in Teamgesprächen und internen Audits überprüft wird,
- Rückmeldungen regelmäßig in die Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes einfließen.

Ziel und Leitgedanke

Ziel ist eine gelebte Kultur der Beteiligung, Achtsamkeit und Selbstbestimmung in allen Bereichen des Geschäftsbereichs BAT. Partizipation schützt, weil sie Menschen stark macht, Strukturen transparent hält und Gemeinschaft ermöglicht.

Leitgedanke:

„Partizipation ist nicht nur mitreden dürfen – sie ist der gemeinsame Weg, Verantwortung zu teilen und Schutz zu leben."

6. Ideen- und Beschwerde-management

In allen Organisationen bestehen formelle und informelle Strukturen nebeneinander. Informelle Strukturen können eigene Kommunikationswege, Hierarchien und Sanktionssysteme aufweisen. Aus gewaltpräventiver Perspektive können 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.

Je klarer und orientierungsstiftender 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.

Ein transparentes und niedrigschwelliges Ideen- und Beschwerdemanagement ermöglicht allen Beschäftigten, Teilnehmer*innen und weiteren Beteiligten, Anliegen, Wünsche, Beschwerden oder Verbesserungsvorschläge einzubringen. Es fördert eine Kultur der Offenheit, des Vertrauens und der Mitgestaltung, stärkt Partizipation und Selbstbestimmung und wirkt damit als zentraler Schutzfaktor. Gleichzeitig trägt es dazu bei, Risiken frühzeitig zu erkennen, Konflikte zu lösen, Grenzverletzungen zu vermeiden und Schutzbedarfe gezielt zu adressieren. Durch klare, nachvollziehbare Prozesse, vielfältige Zugangswege sowie die Einbindung von Vertrauenspersonen und Gremien wird Partizipation gelebt und Schutz wirksam umgesetzt.

Bestehende Möglichkeiten zur Äußerung von Ideen und Beschwerden

Im Geschäftsbereich BAT existieren unterschiedliche Kanäle und Ansprechpersonen, die partizipativ identifiziert wurden:

Personen:

- Frauenbeauftragte (FB)
- Vertrauenspersonen
- Werkstattrat (WR)
- Sozialdienst
- Gruppenfachkräfte
- Einrichtungsleitungen

Gruppenformate:

- Rollenspielgruppen
- Werkstattratversammlungen
- Regelmäßige Arbeitsgruppenbesprechungen

Etablierte Instrumente:

- Befindlichkeitsrunden zum Ankommen
- Beschäftigtenbefragungen
- Gruppengespräche mit WR oder FB (ohne Fachkräfte)
- Kummerkasten

Organisatorisch:

- Einheitliche Abläufe
- Zentrale Dokumentation und Weiterleitung

Diese bestehenden Angebote ermöglichen es den Beschäftigten und Teilnehmer*innen, sich einzubringen und Anliegen zu kommunizieren.

7. Risiko- und Ressourcenanalyse / Gefährdungsbeurteilung

In der Forschung besteht Einigkeit, dass Gewalt in Institutionen zwar durch Einzelne verübt wird, bei der Entstehung aber immer personale und organisationale Faktoren in einer spezifischen Täter-Opfer-Institutionen-Dynamik zusammenwirken. Der wirksame Schutz der in Einrichtungen lernenden und arbeitenden Menschen erfordert darum eine Analyse der bestehenden strukturellen und individuellen Gefährdungsrisiken und einen darauf aufbauenden Organisationsentwicklungsprozess mit dem Ziel, Prozesse der Analyse, Prävention, der Intervention, Rehabilitation und Aufarbeitung im Einrichtungsalltag zu etablieren.

Die damit einhergehende Auseinandersetzung mit institutionellen Risikofaktoren befördert eine kritische Reflexion der Machthierarchien innerhalb der Einrichtungen und in der professionellen Beziehung zwischen den Beschäftigten, Betreuten, Teilnehmer*innen und Mitarbeitenden. Es besteht damit eine hohe Anschlussfähigkeit an den durch das BTHG initiierten Wandel dieser professionellen Beziehung weg von einem Betreuungsverhältnis hin zur Assistenz.[27]

[27] Quelle: BMAS Forschungsbericht 584 Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit Behinderungen – Bestandsaufnahme und Empfehlungen, S.56

Welche Gefahr, Gewalt zu erleben, besteht eigentlich in der Werkstatt? Welche Gewaltereignisse können realistischerweise auftreten und wovor müssen wir schützen? Um das herauszufinden, ist es notwendig, regelmäßig eine Gefährdungs- oder Risikoanalyse in der Einrichtung durchzuführen – nur so erkennt man, wo und wie welche Personen gefährdet sind.

Für unsere Analyse haben wir als Grundlage einen Musterfragen-Katalog der LAG Mecklenburg-Vorpommern herangezogen[28]. Dieser Fragebogen wurde im Rahmen mehrerer Arbeitsgruppen-Treffen mit dem Gesamtwerkstattrat, der Gesamtfrauenbeauftragten, einigen Vertreter*innen der Werkstatträte und Frauenbeauftragten der sechs GPS Werkstätten, Vertreter*innen des Sozialdienstes der Werkstätten, Vertreter*innen der Einrichtungsleitungen, Gewaltschutz-Multiplikatoren und der Präventionsbeauftragten für Gewaltschutz diskutiert und für unseren Einsatz im Bereich BAT der GPS angepasst.

Während der Risikoanalyse werden folgende zwei Aspekte herausgearbeitet:

- Auflistung der vorhandenen Schutzfaktoren
- Auflistung von starken bis zu schwachen Schutzfaktoren
- Aufstellung bestehender Risiken und Gefahrenpotentiale in der Einrichtung
- Auflistung von starken bis zu schwachen Risiken
- Einschätzung zur Relevanz der Risiken und Gefahrenpotentiale

Ziele der Risiko- und Ressourcenanalyse

Die Analyse verfolgt drei zentrale Ziele:

- Selbstwirksamkeit stärken: Beschäftigte und Teilnehmer*innen erfahren, dass ihre Bedürfnisse und Grenzen ernst genommen werden und ihr Alltag nach ihren individuellen Präferenzen gestaltet wird.
- Gefahren frühzeitig erkennen: Potenzielle Risiken oder Belastungen werden sichtbar, sodass das Team frühzeitig intervenieren und Maßnahmen ergreifen kann.
- Ressourcen und Entwicklung fördern: Stärken und Fähigkeiten der Teilnehmer*innen werden erfasst, um sie gezielt in ihrer Weiterentwicklung zu unterstützen und neue Handlungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Durchführung

- Die Risiko- und Ressourcenanalyse wird regelmäßig einmal im Jahr und systematisch anhand einer Checkliste in allen Einrichtungen des BAT-Bereichs durchgeführt.
- Die Analyse wird partizipativ unter Beteiligung des Werkstattrates und der Frauenbeauftragten der Einrichtung durchgeführt.

[28] Quelle: LAG WfbM Mecklenburg-Vorpommern Rahmen-Gewaltschutzkonzept zur Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzept für die Werkstätten für behinderte Menschen in Mecklenburg-Vorpommern

Bedeutung für den Schutz

Die Risiko- und Ressourcenanalyse ist ein präventiver Baustein, der dazu beiträgt, Risiken zu minimieren, Sicherheit zu erhöhen und eine Kultur der Achtsamkeit, Wertschätzung und Selbstbestimmung im Geschäftsbereich BAT zu verankern. Durch die systematische Erfassung von Risiken und Ressourcen wird sichergestellt, dass individuelle Bedürfnisse wahrgenommen, Grenzen respektiert und persönliche Stärken gefördert werden.

Die Gefährdungsbeurteilung befindet sich im Anhang.

8. Konzept zur Stärkung der sexuellen Selbstbestimmung

Sexualität gehört von Anfang an zum menschlichen Leben. Sie umfasst nicht nur körperliche Aspekte, sondern auch Gefühle, Nähe, Beziehungen, Identität und Selbstbestimmung. Die GPS Wilhelmshaven versteht Sexualpädagogik als einen wesentlichen Bestandteil von Prävention und Schutz: Kinder, Jugendliche und Erwachsene sollen in allen Einrichtungen begleitet werden, ihre Sexualität positiv zu entwickeln – und gleichzeitig vor Grenzverletzungen und Gewalt geschützt sein.

8.1 Haltung der GPS Wilhelmshaven

Unsere pädagogische Haltung ist geprägt von Wertschätzung, Offenheit und Respekt:

- Jede Person hat das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung, auf Intimität und auf körperliche Unversehrtheit.
- Unterschiedliche Formen von Identität, Geschlecht und sexueller Orientierung werden anerkannt und respektiert.
- Sexualität wird nicht tabuisiert. Nur eine offene Haltung ermöglicht es, über Fragen, Unsicherheiten oder Grenzverletzungen zu sprechen.
- Schutz und Förderung gehören zusammen: Sexualität wird altersgerecht und positiv begleitet, gleichzeitig wird konsequent auf die Wahrung von Grenzen und auf Schutzmechanismen geachtet.

Damit wird Sexualpädagogik zu einem wichtigen Baustein der Gewaltprävention in allen Einrichtungen der GPS Wilhelmshaven.

8.2 Sexualität in den verschiedenen Entwicklungsphasen

Bereits im frühen Kindesalter beginnen Menschen, sich mit ihrem Körper auseinanderzusetzen. Die pädagogische Begleitung orientiert sich an den jeweiligen Entwicklungsphasen:[29]

- **Frühkindliche Sexualität (0–6 Jahre):** Kinder entdecken ihren Körper spielerisch, stellen erste Fragen nach Geschlecht und Herkunft. Sie brauchen Schutzräume und die Erfahrung, dass ihre Neugier ernst genommen wird. Mitarbeitende achten auf Privatsphäre, respektieren Grenzen und unterstützen Kinder dabei, Nein-Sagen zu üben.

- **Kindliche Sexualität (6–12 Jahre):** In dieser Phase entwickeln Kinder Schamgefühle, interessieren sich für Unterschiede zwischen den Geschlechtern und stellen komplexere Fragen. Pädagogische Begleitung bedeutet hier, altersgerechte Aufklärung zu bieten, Regeln für ein respektvolles Miteinander zu vermitteln und Kinder in ihrer Identitätsentwicklung zu stärken.

- **ugendsexualität (13–18 Jahre):** Jugendliche erleben Pubertät, erste Beziehungen und Identitätssuche. Sie brauchen Gesprächsangebote, Aufklärung über Verhütung und Schutz vor sexuell übertragbaren Krankheiten sowie Unterstützung im sicheren Umgang mit digitalen Medien. Ziel ist es, Jugendliche zu befähigen, verantwortungsvoll und respektvoll mit ihrer eigenen Sexualität und der anderer umzugehen.

- **Erwachsenensexualität:** Sexualität ist Teil von Lebensqualität und Partnerschaft im Erwachsenenalter. Menschen mit und ohne Behinderung haben ein Recht auf Sexualität, Intimität und Familienplanung. Mitarbeitende achten darauf, Privatsphäre zu wahren, unterstützen bei Fragen zu Partnerschaft und Verhütung und schützen vor Abhängigkeit oder Ausnutzung innerhalb institutioneller Kontexte.

8.3 Konzept zur Stärkung der sexuellen Selbstbestimmung im Geschäftsbereich BAT[30]

Das Konzept zur sexuellen Selbstbestimmung ist mit dem Gewaltschutzkonzept, dem Beschwerdemanagement, dem Verhaltenskodex und den Regelungen zu Nähe und Distanz der GPS verzahnt. Bei Grenzverletzungen und Verdachtsfällen gelten die dort festgelegten Verfahren.

Zielsetzung[31]

Im Geschäftsbereich Bildung Arbeit Teilhabe (GB BAT) der GPS wird sexuelle Selbstbestimmung als grundlegender Bestandteil von Persönlichkeitsrechten, Menschenwürde und gesellschaftlicher Teilhabe verstanden. Sexualität ist Teil der Identität jedes Menschen – unabhängig von Behinderung, Geschlecht, geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung oder Unterstützungsbedarf verstanden.

[29] Quelle: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA): „Sexuelle Entwicklung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen – Grundlagen der Sexualpädagogik", 2020; World Health Organization (WHO): Standards for Sexuality Education in Europe, 2010; UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), insbesondere Art. 16 und Art. 23.
[30] Quelle: profamilia Baden-Würtemberg Sexualpädagogische Konzepte konkret –worauf kommt es an beider Konzeptentwicklung?
[31] Quelle: Stiftung Liebenau Teilhabe Leitlinien Sexualität und sexuelle Selbstbestimmung

Ziel dieses Konzepts ist es, die Beschäftigten und Teilnehmenden in ihrer sexuellen Selbstbestimmung zu stärken, sie vor Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt zu schützen und ihnen Zugang zu Information, Aufklärung, Beratung und unterstützender Begleitung zu ermöglichen.

Die Einrichtungen des GB BAT sind Orte der Teilhabe, Bildung, Förderung und Begleitung. Sie erfüllen dabei insbesondere einen arbeitsbezogenen und tagesstrukturierenden Auftrag. Sie sind kein Wohn- oder Freizeitbereich, sondern ein strukturierter Ort mit verbindlichen Regeln, wirtschaftlichen Anforderungen und dem Anspruch auf ein respektvolles, sicheres und störungsfreies Arbeitsumfeld. Auch Tagesförderstätten, die Einrichtungen im Verbund Jugend und Arbeit und sozialpsychiatrische Tagesstätten sind keine privaten Rückzugsräume, sondern institutionelle Settings mit professionellen Rahmenbedingungen, Schutzaufträgen und gemeinschaftlichem Charakter.

Gleichzeitig sind die dort betreuten und beschäftigten Menschen erwachsene Personen mit einem Recht auf sexuelle Selbstbestimmung, auf Schutz ihrer Intim- und Privatsphäre sowie auf diskriminierungsfreien Zugang zu Information und Beratung. Sexualität endet nicht an der Tür der Einrichtungen im GB BAT.

Die GPS begegnet diesem Spannungsfeld durch eine klare konzeptionelle Rahmung: Die Einrichtungen im GB BAT sind keine Orte zur Ausübung sexueller Handlungen. Sie sind jedoch Orte, an denen sexuelle Selbstbestimmung geachtet, geschützt, thematisiert und pädagogisch begleitet werden muss. Aufklärungs-, Beratungs- und Präventionsangebote finden in geeigneten, klar definierten Bildungs- und Beratungskontexten statt und nicht im Produktions- oder Betreuungsgeschehen selbst.

Verbindliche Regeln zu Nähe und Distanz, zum Schutz vor Belästigung, zum Umgang mit Paarbeziehungen sowie zu respektvollem Verhalten sichern den institutionellen Rahmen und den Schutz aller Beteiligten. Gleichzeitig werden Informationsangebote, Gewaltschutzstrukturen und partizipative Beschwerdemöglichkeiten vorgehalten.
Die Unterstützung sexueller Selbstbestimmung wird damit nicht als Gegensatz zum Arbeits- und Förderauftrag verstanden, sondern als Teil einer personenzentrierten, würdevollen und teilhabeorientierten Begleitung.

Rechtliche und fachliche Einordnung
Das Konzept zur Stärkung der sexuellen Selbstbestimmung orientiert sich an den verfassungsrechtlichen, menschenrechtlichen und sozialrechtlichen Grundlagen, die das Recht auf Würde, Selbstbestimmung, Schutz, Nichtdiskriminierung und gleichberechtigte Teilhabe sichern.

1. Grundgesetz

Die Rechte auf sexuelle Selbstbestimmung, Achtung der Persönlichkeit und Schutz vor Diskriminierung sind verfassungsrechtlich insbesondere in folgenden Bestimmungen verankert:

- Art. 1 Abs. 1 GG
  Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.
- Art. 2 Abs. 1 GG in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG
  Das allgemeine Persönlichkeitsrecht schützt die freie Entfaltung der Persönlichkeit. Hieraus wird auch das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung hergeleitet.
- Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG
  Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Diese verfassungsrechtlichen Grundlagen verpflichten dazu, Menschen mit Behinderungen in ihrer Persönlichkeit, ihren Rechten und ihrer sexuellen Selbstbestimmung zu achten sowie vor Diskriminierung, Beschämung und unzulässigen Eingriffen zu schützen.

2. UN-Behindertenrechtskonvention

Die UN-Behindertenrechtskonvention konkretisiert die Rechte von Menschen mit Behinderungen auf Gleichberechtigung, Selbstbestimmung, Schutz und Teilhabe. Für dieses Konzept sind insbesondere folgende Bestimmungen relevant:

- Art. 5 UN-BRK – Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung
  Menschen mit Behinderungen haben Anspruch auf gleichen Schutz durch das Recht und auf Schutz vor Diskriminierung.
- Art. 6 UN-BRK – Frauen mit Behinderungen
  Frauen und Mädchen mit Behinderungen sind in besonderem Maße vor Mehrfachdiskriminierung zu schützen.
- Art. 8 UN-BRK – Bewusstseinsbildung
  Vorurteile, stereotype Vorstellungen und diskriminierende Haltungen gegenüber Menschen mit Behinderungen sind abzubauen.
- Art. 16 UN-BRK – Freiheit von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch
  Menschen mit Behinderungen sind wirksam vor Gewalt, Missbrauch und Ausbeutung zu schützen.
- Art. 21 UN-BRK – Recht der freien Meinungsäußerung, Meinungsfreiheit und Zugang zu Informationen
- Informationen müssen barrierefrei zugänglich gemacht werden.
- Art. 22 UN-BRK – Achtung der Privatsphäre
  Die Privatsphäre, Intimsphäre und Vertraulichkeit persönlicher Informationen sind zu achten.
- Art. 23 UN-BRK – Achtung der Wohnung und der Familie
  Menschen mit Behinderungen haben das Recht auf Achtung ihrer Beziehungen, ihrer Familienplanung und ihrer Lebensgestaltung im Rahmen der gesetzlichen Ordnung.

- Art. 25 UN-BRK – Gesundheit
  Menschen mit Behinderungen haben Anspruch auf diskriminierungsfreien Zugang zu Gesundheitsleistungen, auch im Bereich der sexuellen und reproduktiven Gesundheit.

Die UN-Behindertenrechtskonvention macht deutlich, dass sexuelle Selbstbestimmung untrennbar mit Teilhabe, Schutz, Information, Privatheit und Anerkennung verbunden ist.

3. Sozialgesetzbuch IX

Das Sozialgesetzbuch IX bildet eine zentrale Grundlage für die personenzentrierte Unterstützung von Menschen mit Behinderungen.

- **§ 1 SGB IX**
  Menschen mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohte Menschen erhalten Leistungen nach diesem Buch, um ihre Selbstbestimmung und ihre volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken.

Daraus folgt für die Praxis, dass auch die Unterstützung sexueller Selbstbestimmung als Teil einer selbstbestimmten Lebensführung, Persönlichkeitsentwicklung und gleichberechtigten Teilhabe zu verstehen ist.

Fachliche Einordnung[32]

Sexuelle Selbstbestimmung umfasst das Recht jedes Menschen,

- über den eigenen Körper und persönliche Grenzen zu bestimmen,
- Beziehungen eigenverantwortlich zu gestalten,
- Informationen und Beratung zu erhalten,
- die eigene geschlechtliche Identität und sexuelle Orientierung frei von Diskriminierung zu leben,
- und zugleich wirksam vor Grenzverletzungen, Übergriffen und sexualisierter Gewalt geschützt zu werden.

Für Menschen mit Behinderungen ist dieses Recht in besonderer Weise mit Fragen von Assistenz, Abhängigkeit, Kommunikation, Schutz und Barrierefreiheit verbunden. Daraus ergibt sich für die Einrichtung die Verpflichtung, sowohl Selbstbestimmung zu fördern als auch Schutzstrukturen vorzuhalten.

Begriffsdefinition und Grundverständnis

Menschen mit Behinderungen sind in ihrer Sexualität ebenso vielfältig wie alle anderen Menschen. Sexualität ist ein grundlegender Bestandteil des Menschseins und Ausdruck von Identität, Beziehung, Nähe, Körperlichkeit, Gefühlen, Bedürfnissen, Wünschen, Werten und Lebensentwürfen. Sie umfasst körperliche, emotionale, soziale und biografische Aspekte und erstreckt sich über alle Lebensphasen.

[32]Quelle: BZgA Erweiterung der sexuellen Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen

Sexuelle Selbstbestimmung bedeutet, dass jeder Mensch das Recht hat,

- über den eigenen Körper und persönliche Grenzen zu bestimmen,
- die eigene geschlechtliche Identität und sexuelle Orientierung frei von Diskriminierung zu leben,
- Beziehungen eigenverantwortlich zu gestalten,
- selbst zu entscheiden, ob, wie und in welchem Rahmen Sexualität gelebt werden soll,
- sowie Zugang zu verständlicher Information, Bildung und Beratung zu erhalten.

Dieses Recht gilt auch für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf und unabhängig davon, ob sie sich lautsprachlich äußern können. Daraus folgt die Verpflichtung der Einrichtung, barrierefreie Kommunikationswege, assistierte Verständigung und geeignete Unterstützungsformen bereitzustellen.

Sexuelle Selbstbestimmung findet ihre Grenze dort, wo die Rechte, Grenzen oder die Sicherheit anderer Menschen verletzt werden. Deshalb gehören Selbstbestimmung und Schutz untrennbar zusammen.

Menschen mit Behinderungen erleben im Bereich Sexualität häufig Fremdbestimmung, Tabuisierung, Beschämung oder Diskriminierung. Einschränkungen sexueller Selbstbestimmung ergeben sich nicht nur aus individuellen Beeinträchtigungen, sondern auch aus institutionellen Rahmenbedingungen, fehlender Aufklärung, Kommunikationsbarrieren und einstellungsbedingten Vorbehalten im sozialen Umfeld. Die GPS wirkt diesen Barrieren durch eine fachlich reflektierte, diskriminierungssensible und personenzentrierte Haltung entgegen.

Die Anerkennung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt ist Bestandteil dieses Grundverständnisses. Dazu gehört die Achtung unterschiedlicher sexueller Orientierungen und geschlechtlicher Identitäten. Menschen mit Behinderungen müssen darauf vertrauen können, dass ihre Identität nicht abgewertet, lächerlich gemacht oder in Frage gestellt wird. Sie sind vor Beschämung, Diskriminierung und Ausgrenzung zu schützen.

Leitprinzipien

1. **Selbstbestimmung vor Fremdbestimmung**
   Entscheidungen über den eigenen Körper, persönliche Grenzen und Beziehungen sind grundsätzlich zu respektieren, soweit die Rechte und der Schutz anderer gewahrt bleiben.
2. **Schutz vor sexualisierter Gewalt und Grenzverletzungen**
   Die Einrichtung stellt sicher, dass Beschäftigte und Teilnehmende wirksam vor Übergriffen, Missbrauch, Belästigung und Machtmissbrauch geschützt werden.
3. **Recht auf Information, Aufklärung und Beratung**
   Alle Menschen haben Anspruch auf verständliche, barrierefreie und bedarfsgerechte Informationen zu Liebe, Sexualität, Grenzen, Rechten und Schutzmöglichkeiten.
4. **Achtung von Grenzen und Intimsphäre**
   Persönliche, körperliche und emotionale Grenzen sind zu respektieren. Intim- und Privatsphäre sind zu schützen.

5. Diskriminierungsfreiheit und Anerkennung von Vielfalt

Unterschiedliche Lebensweisen, sexuelle Orientierungen und geschlechtliche Identitäten werden respektiert. Jede Form von Abwertung oder Benachteiligung wird nicht geduldet.

6. Partizipation

Beschäftigte und Teilnehmende sind bei der Entwicklung, Umsetzung und Weiterentwicklung von Maßnahmen zur sexuellen Selbstbestimmung angemessen zu beteiligen

Besondere Rahmenbedingungen in WfbM, Sozialpsychiatrischen Tagesstätten, Verbund Jugend und Arbeit und Tagesförderstätten

Die Umsetzung sexueller Selbstbestimmung in WfbM und Tagesförderstätten erfolgt im Spannungsfeld zwischen individuellen Rechten und institutionellen Rahmenbedingungen.

WfbM und JuA

Die WfbM und die Einrichtungen im Verbund Jugend und Arbeit sind Arbeitsplätze. Sie dienen der Teilhabe am Arbeitsleben und sind durch arbeitsbezogene Abläufe, verbindliche Regeln und gemeinsame Produktions- oder Dienstleistungszusammenhänge geprägt. Daraus folgt:

- Diese Einrichtungen sind kein Ort zur Ausübung sexueller Handlungen.
- Sie sind jedoch Orte, an dem über Sexualität, Beziehungen, Grenzen, Schutz und Rechte gesprochen werden darf und muss.
- Beratungs-, Aufklärungs- und Bildungsangebote finden in geeigneten Settings außerhalb des Produktionsgeschehens statt.

Tagesförderstätten

Tagesförderstätten sind Förder- und Betreuungsorte für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. Hier ergeben sich besondere Anforderungen an den Schutz von Intimsphäre, an die Gestaltung von Assistenz und an die Wahrnehmung von Wünschen, Ablehnung und Grenzen auch bei eingeschränkter oder fehlender Lautsprache.

Besonders zu beachten sind:

- der Schutz persönlicher Grenzen in assistenz- und pflegenahen Situationen,
- die Beachtung nonverbaler Signale,
- barrierefreie und unterstützte Kommunikation,
- die Vermeidung von Fremdbestimmung,
- sowie ein erhöhter Schutzbedarf bei Abhängigkeitsverhältnissen.

Sozialpsychiatrische Tagesstätten

In sozialpsychiatrischen Tagesstätten ist das Thema sexuelle Selbstbestimmung besonders sensibel, da die Klient*innen häufig unterschiedliche psychische Belastungen, biografische Verletzungserfahrungen und zeitweise wechselnde Entscheidungs- und Abgrenzungsfähigkeiten mitbringen. Gleichzeitig haben sie ein Recht auf Selbstbestimmung, Privatsphäre und respektvolle Begleitung.

Ein konzeptioneller Umgang muss daher die Balance zwischen dem Schutz vor Grenzverletzungen und der Achtung persönlicher sexueller Rechte, Bedürfnisse und Beziehungen sichern.

- Diese Einrichtungen sind kein Ort zur Ausübung sexueller Handlungen.
- Sie sind jedoch Orte, an dem über Sexualität, Beziehungen, Grenzen, Schutz und Rechte gesprochen werden darf und muss.
- Beratungs-, Aufklärungs- und Bildungsangebote finden in geeigneten Settings statt.

Durchführung

Aufklärung und Bildung

Die Einrichtungen im GB BAT bieten niedrigschwellige, barrierefreie Bildungsangebote im Rahmen der Arbeitsbegleitenden Maßnahmen zu Themen wie:

- Grenzen setzen und „Nein sagen“
- Übungen zur Selbstwahrnehmung (Yoga, Entspannung)
- Rollenspielgruppe
- Wendo
- Liebe, Sexualität und Vielfalt
- Digitale Medien im Kontext von sexueller Selbstbestimmung

Die Angebote werden an jedem Standort auf die Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst und durch jährliche Abfragen wird die Qualität der Angebote überprüft.
Mitarbeitenden wird die Möglichkeit gegeben, an thematisch passenden Fortbildungen teilzunehmen. Zudem werden in Dienstbesprechungen regelmäßig Fallbesprechungen und bei Bedarf Supervision angeboten.

Beratung und Begleitung

Die körperlich-biologische Reifeentwicklung verläuft bei Menschen mit Behinderungen- bis auf wenige Syndrome - altersgemäß, allenfalls verlangsamt. Die psychosexuelle Entwicklung (sozial, emotional, kognitiv) kann sehr weit von der biologisch-körperlichen Entwicklung entfernt sein und enorme Spannungen erzeugen. Darin besteht eine besondere Herausforderung in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen. Bei der psychosexuellen Entwicklung sind viele Aspekte zu bedenken, sie ist oft nicht auf den ersten Blick erkennbar. Man kann von den beobachtbaren Verhaltensweisen nicht immer genau sagen, ob es sich um adäquates oder inadäquates Verhalten handelt. Menschen mit Behinderungen benötigen eine individuelle Begleitung, die an ihre jeweilige psychosexuelle Entwicklung angepasst ist.

Beschäftigte erhalten bei Bedarf:

- Vertrauliche Beratungsgespräche seitens des Sozialdienste in den Einrichtungen
- Nutzung der GPS-Beratungsfachdienste
- Vermittlung zu Beratungsstellen (bspw. Pro Familia, Frauenberatungsstellen etc.)

Zudem hält die GPS einen Fachdienst Sexualpädagogik vor, welcher Mitarbeitende und Beschäftigte bei Bedarf berät. Diese Angebote finden in klar definierten Bildungs- oder Beratungssetting und nicht im Produktionskontext statt. Es gelten verbindliche Regeln zu körperlicher Nähe im Arbeitskontext, respektvollem Umgang, Schutz vor Belästigung und Umgang mit Paarbeziehungen in der Werkstatt.

Die Herausforderung besteht darin, zwei gleichwertige Prinzipien miteinander zu verbinden
1. Wahrung des Arbeitsplatzcharakters:
- Professionelle Nähe-Distanz-Regelungen
- Schutz anderer Beschäftigter
- Einhaltung arbeitsbezogener Abläufe
- Sicherstellung eines störungsfreien Arbeitsbetriebs

2. Achtung und Förderung sexueller Selbstbestimmung
- Recht auf Information und Aufklärung
- Schutz vor sexualisierter Gewalt
- Unterstützung bei Beziehungsfragen
- Wahrung von Privat- und Intimsphäre

Sexualisierte Handlungen haben in den Einrichtungen im GB BAT keinen Platz. Gleichzeitig ist sind die Orte, an dem Fragen zu Liebe, Beziehungen, Körper, Grenzen und sexueller Selbstbestimmung behandelt werden können.

Professionelle Haltung und Verantwortung der Mitarbeitenden
Mitarbeitende tragen in besonderer Weise Verantwortung für die Achtung sexueller Selbstbestimmung und für den Schutz vor Grenzverletzungen. Sie handeln auf der Grundlage einer professionellen, reflektierten und diskriminierungssensiblen Haltung.
Dazu gehört insbesondere:
- sexuelle Selbstbestimmung als Recht der begleiteten Menschen anzuerkennen,
- persönliche Grenzen und Intimsphäre zu achten,
- Beschämung, Moralisierung und entwertende Reaktionen zu vermeiden,
- sexuelle und geschlechtliche Vielfalt zu respektieren,
- Unsicherheiten fachlich zu reflektieren und bei Bedarf Beratung in Anspruch zu nehmen,
- sowie bei Anzeichen von Grenzverletzungen oder Gewalt entsprechend den geltenden Schutz- und Meldeverfahren zu handeln.
-

Mitarbeitende nehmen regelmäßig an Fortbildungen zu relevanten Themen teil. Fallbesprechungen, kollegiale Beratung und bei Bedarf Supervision unterstützen die fachliche Qualität und Handlungssicherheit.

Regeln im institutionellen Alltag

Zum Schutz aller Beteiligten gelten in den Einrichtungen des GB BAT verbindliche Regeln zu Nähe und Distanz, zum Umgang miteinander und zur Wahrung des institutionellen Rahmens.
Dazu gehört insbesondere:

- ein respektvoller und nicht sexualisierender Umgangston,
- die Achtung persönlicher und körperlicher Grenzen,
- kein ungefragtes Berühren,
- kein belästigendes, bedrängendes oder einschüchterndes Verhalten,
- kein Zeigen, Versenden oder Verbreiten sexualisierter Inhalte ohne Einwilligung,
- sowie die klare Trennung zwischen privaten Bedürfnissen und institutionellen Abläufen.

Sexuelle Handlungen haben in Arbeits-, Förder- und Gemeinschaftsräumen keinen Platz. Fragen zu Beziehungen, Sexualität, Körper, Scham, Unsicherheit oder Konflikten dürfen und sollen jedoch in geeigneten Beratungs- und Bildungssettings angesprochen werden.
Für Paarbeziehungen gilt: Beziehungen zwischen Beschäftigten oder Teilnehmenden werden nicht grundsätzlich in Frage gestellt. Gleichzeitig ist sicherzustellen, dass andere Personen nicht beeinträchtigt, bedrängt oder in Konflikte hineingezogen werden und dass der Arbeits- bzw. Förderauftrag gewahrt bleibt.

Schutz vor Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt

Sexuelle Selbstbestimmung setzt wirksamen Schutz vor Grenzverletzungen, Belästigung, Nötigung, Übergriffen und sexualisierter Gewalt voraus. Die GPS duldet keine Form sexualisierter Gewalt oder diskriminierender Herabwürdigung.
Grenzverletzungen und Übergriffe können ausgehen von:

- Beschäftigten oder Teilnehmenden untereinander,
- Mitarbeitenden gegenüber begleiteten Personen,
- begleiteten Personen gegenüber Mitarbeitenden,
- sowie von externen Personen.

Alle Hinweise auf Grenzverletzungen, sexualisierte Gewalt oder erhebliche Verunsicherung werden ernst genommen. Für Verdachtsfälle gelten die Regelungen des Gewaltschutzkonzepts sowie die festgelegten internen Melde- und Interventionswege. Dabei haben der Schutz der betroffenen Person, die sofortige Gefährdungseinschätzung, die sachliche Dokumentation und die Einleitung geeigneter Maßnahmen Vorrang.

Beschwerdemöglichkeiten und Beteiligung

Beschäftigte und Teilnehmende müssen die Möglichkeit haben, sich bei Unsicherheiten, Belastungen, Grenzverletzungen oder Diskriminierung an vertrauenswürdige Ansprechpersonen zu wenden. Beschwerdewege sind niedrigschwellig, verständlich und möglichst barrierefrei zu gestalten. Hierzu gehören insbesondere:

- benannte interne Ansprechpersonen,
- der Sozialdienst,
- Frauenbeauftragte und Werkstattrat und deren Vertrauenspersonen
- sowie bei Bedarf externe Beratungs- und Beschwerdestellen.

Beschäftigte und Teilnehmende sollen in geeigneter Form über ihre Rechte, über vorhandene Unterstützungsangebote und über Beschwerdewege informiert werden. Sie sind außerdem an der Weiterentwicklung des Konzepts angemessen zu beteiligen.

9. Intervention

Mit allen im Schutzkonzept beschriebenen Maßnahmen setzt sich der Geschäftsbereich BAT dafür ein, Übergriffe von vornherein zu verhindern und ein sicheres, vertrauensvolles Umfeld für alle Beschäftigten und Teilnehmer*innen zu schaffen. Prävention wird als gemeinsamer Auftrag verstanden, der Achtsamkeit, Offenheit und eine kontinuierliche Reflexion im Alltag erfordert. Gleichzeitig bleiben Mitarbeitende wachsam für mögliche Grenzverletzungen oder Verdachtssituationen und reagieren darauf mit klaren, nachvollziehbaren Abläufen, die Sicherheit, Transparenz und Unterstützung für alle Beteiligten gewährleisten.

9.1 Handlungsplan der GPS Wilhelmshaven

Der für die GPS Wilhelmshaven gültige Handlungsplan für das Vorgehen im Verdachtsfall hinsichtlich Gewalt gegenüber Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen ist in der Anlage beigefügt. Im internen GPS-Portal stehen alle Dokumente des Schutzkonzeptes allen Mitarbeitenden zur Information zur Verfügung. Der Handlungsplan stellt verschiedene Handlungsoptionen dar, die je nach konkreter Situation angewandt bzw. angepasst werden müssen. Im Handlungsplan wird auf die bestehenden Regelungen der Kommunikation in Krisenfällen verwiesen, die zu beachten sind. Bei Fragen oder Unsicherheiten stehen die Präventionsbeauftragten allen Beteiligten beratend zur Verfügung.

Ziel des Handlungsplans

Der Handlungsplan regelt das Vorgehen bei Verdachtsfällen, Hinweisen, Beobachtungen und bestätigten Vorfällen von Gewalt in den Einrichtungen des GB BAT. Er dient dazu,

- betroffene Personen wirksam zu schützen,
- Gefährdungen frühzeitig zu erkennen,
- Vorfälle fachlich angemessen zu bewerten,
- geeignete Interventionen einzuleiten,
- Verantwortlichkeiten zu klären,
- Dokumentation und Nachsorge sicherzustellen,
- sowie strukturelle Verbesserungen aus Vorfällen abzuleiten.

Der Handlungsplan gilt für Gewalt durch

- Beschäftigte untereinander,
- Mitarbeitende gegenüber Beschäftigten,
- Beschäftigte gegenüber Mitarbeitenden,
- externe Personen,
- Angehörige oder Betreuungspersonen, soweit Vorfälle im Kontext der Einrichtungen im GB BAT bekannt werden.

9.1.1 Verdachtsfall

Handlungsablauf bei Verdacht auf Gewalt

Zur Handlungssicherheit der Mitarbeitenden wurde ein Leitfaden erstellt (siehe Schaubild “Verhalten bei Übergriffen” in der Anlage). Er umfasst:

- Schritte zum Erkennen und Dokumentieren von Verdachtsmomenten
- Meldestrukturen innerhalb der Einrichtung
- Einbindung von Vertrauenspersonen, Werkstattrat oder Frauenbeauftragten
- Information und ggf. Einbindung externer Fachstellen

Grundprinzipien im Verdachtsfall

Jeder Verdachtsfall wird nach folgenden Grundsätzen bearbeitet:

- Schutz vor weiterer Gefährdung hat Vorrang.
- Die Perspektive der betroffenen Person steht im Mittelpunkt.
- Hinweise werden ernst genommen, auch wenn Sachverhalte noch unklar sind.
- Es gilt das Vier-Augen-Prinzip bzw. Mehraugen-Prinzip bei Bewertung und Entscheidungen.
- Dokumentation erfolgt zeitnah, sachlich und nachvollziehbar.
- Nur notwendige Personen werden einbezogen (Datenschutz, Vertraulichkeit).
- Interventionen erfolgen verhältnismäßig, aber konsequent.
- Barrierefreie Kommunikation ist sicherzustellen.
- Niemand darf wegen einer Meldung benachteiligt werden.
- Bei akuter Gefahr sind sofortige Schutzmaßnahmen einzuleiten.

Auslöser eines Verdachtsfalls

Ein Verdachtsfall kann entstehen durch:

- direkte Mitteilung einer betroffenen Person,
- Beobachtung durch Mitarbeitende,
- Hinweise von Kollegen, Angehörigen, gesetzlichen Betreuern oder Mitbeschäftigten,
- sichtbare Verletzungen oder Verhaltensänderungen,
- Auffälligkeiten in Kommunikation, Rückzug, Angst, Abwehrverhalten,
- Beschwerden,
- digitale Hinweise, Nachrichten oder Bildmaterial,
- wiederkehrende Grenzverletzungen,
- anonyme Meldungen.

Jeder Hinweis ist zunächst wahrzunehmen, zu sichern und weiterzuleiten, nicht vorschnell zu bewerten oder zu bagatellisieren.

Verfahrensablauf bei Verdachtsfällen

Stufe 1: Wahrnehmen und ernst nehmen

Wer einen Verdacht hat oder einen Hinweis erhält,

- hört zu,
- bleibt ruhig,
- verspricht keine Geheimhaltung, die nicht eingehalten werden kann,
- stellt keine suggestiven oder drängenden Fragen,
- bewertet nicht vorschnell,
- dokumentiert zeitnah die Beobachtung oder Mitteilung.

Sofort zu dokumentieren sind:

- Datum und Uhrzeit,
- Ort,
- beteiligte Personen,
- beobachtete Anzeichen oder wörtliche Aussagen,
- eigene Maßnahmen,
- weitere anwesende Personen.

Die Dokumentation muss **sachlich, trennscharf und ohne Interpretation** erfolgen. Beispiel:

- sachlich: „Herr X sagte: ‚Ich habe Angst vor Herrn Y.'"
- nicht sachlich: „Herr X wurde sicher bedroht."

Stufe 2: Erste Gefährdungseinschätzung

Unmittelbar nach Bekanntwerden erfolgt eine erste Einschätzung des Schutzbedarfs.

Zu klären ist insbesondere:

- Besteht eine akute Gefahr?
- Ist die betroffene Person aktuell sicher?
- Besteht weiterer Kontakt zur verdächtigten Person?
- Gibt es Hinweise auf körperliche Verletzungen, sexualisierte Gewalt, massive psychische Bedrohung oder Wiederholungsgefahr?
- Sind weitere Personen gefährdet?
- Ist medizinische Hilfe erforderlich?
- Ist die betroffene Person in ihrer Kommunikationsfähigkeit eingeschränkt und braucht Unterstützung?

Wenn akute Gefahr besteht:

Es sind sofortige Schutzmaßnahmen einzuleiten, zum Beispiel:

- räumliche Trennung der beteiligten Personen,
- Unterbrechung der Arbeitssituation,
- Begleitung der betroffenen Person durch eine Vertrauensperson,
- Einschaltung der zuständigen Leitung,
- ggf. Hinzuziehung ärztlicher Hilfe,
- bei erheblicher Gefährdung ggf. Polizei oder Rettungsdienst.

Akute Gefährdungen dulden keinen Aufschub.

Stufe 3: Interne Meldung nach festgelegter Zuständigkeit

Jeder Verdachtsfall wird unverzüglich an die zuständige interne Stelle gemeldet. Dies kann je nach Organisationsstruktur sein:

- Fachkraft,
- Sozialdienst,
- Werkstattleitung,
- benannte Gewaltschutz- oder Präventionsbeauftragte,
- Geschäftsführung,
- Personalverantwortliche bei Verdacht gegen Mitarbeitende.

Wichtig ist eine **verbindliche Meldekette**, zum Beispiel:

1. beobachtende/empfangende Person
2. direkte zuständige Führungskraft oder benannte Schutzstelle
3. Gewaltschutzbeauftragte / Sozialdienst / Leitung
4. ggf. Geschäftsführung / Träger / weitere Fachstellen

Falls sich der Verdacht **gegen die direkte Führungskraft oder zuständige Ansprechperson** richtet, muss eine **alternative und unabhängige Meldemöglichkeit** bestehen.

Stufe 4: Sicherung des Schutzes der betroffenen Person

Vor jeder vertieften Fallprüfung ist zu klären, welche Schutzmaßnahmen sofort notwendig sind.
Mögliche Schutzmaßnahmen:

- Trennung von betroffener und verdächtigter Person,
- Anpassung von Arbeitsort, Gruppe, Pausenregelung oder Begleitung,
- Einsatz einer Vertrauensperson,
- Ausschluss unbeaufsichtigter Kontakte,
- engmaschige Beobachtung,
- psychosoziale Unterstützung,
- Information an Sorgeberechtigte oder gesetzliche Betreuer, soweit erforderlich und rechtlich zulässig,
- medizinische Untersuchung,
- externe Fachberatung.

Die Schutzmaßnahmen sind **an den individuellen Bedarf** und die Wünsche der betroffenen Person anzupassen, soweit dies mit dem Schutzauftrag vereinbar ist.

Stufe 5: Fachliche Fallbewertung

Nach der Erstabsicherung erfolgt eine strukturierte Bewertung des Verdachtsfalls durch die zuständigen Stellen. Diese Bewertung soll **nicht allein durch eine Einzelperson** erfolgen.
Zu prüfen ist:

- Welche Art von Gewalt oder Grenzverletzung steht im Raum?
- Wie konkret und plausibel sind die Hinweise?
- Gibt es frühere ähnliche Vorfälle?
- Welche Risiken bestehen für die betroffene Person und andere?
- Handelt es sich um einen einmaligen Vorfall, ein Muster oder ein strukturelles Problem?
- Welche Kommunikationsbarrieren oder Abhängigkeitsverhältnisse beeinflussen die Situation?
- Besteht externer Klärungs- oder Beratungsbedarf?
-

Die Fallbewertung dient **nicht der Schuldzuweisung**, sondern zunächst der fachlichen Ableitung geeigneter Schutz- und Interventionsmaßnahmen.

Ableitung von Interventionen

Interventionen werden aus der **Gefährdungslage**, der **Schwere des Verdachts**, der **Plausibilität der Hinweise**, dem **Schutzbedarf** und der **Rolle der beteiligten Personen** abgeleitet.
Interventionslogik
Die Intervention richtet sich nach folgenden Leitfragen:

- Was braucht die betroffene Person jetzt sofort?
- Wie kann weitere Gefährdung ausgeschlossen oder reduziert werden?
- Welche arbeitsorganisatorischen Maßnahmen sind nötig?
- Ist interne Klärung ausreichend oder muss extern gemeldet werden?

- Welche Unterstützungsangebote sind erforderlich?
- Welche Konsequenzen sind gegenüber der verdächtigten Person notwendig?
- Welche strukturellen Verbesserungen müssen folgen?

Mögliche Interventionen bei geringeren Grenzverletzungen

Wenn keine akute Gefährdung besteht, aber grenzverletzendes Verhalten vorliegt, können je nach Fall erfolgen:

- klärendes Gespräch,
- verbindliche Verhaltensanweisung,
- Reflexionsgespräch,
- pädagogische bzw. soziale Intervention,
- Sensibilisierung,
- Anpassung von Abläufen,
- verstärkte Beobachtung,
- Dokumentation und Wiedervorlage,
- Einbezug von Fachdiensten.
-

Wichtig: Auch „niedrigschwellige" Vorfälle dürfen nicht verharmlost werden, insbesondere wenn sie sich wiederholen.

9.1.2 Verdacht auf Gefährdung von Beteiligten

Die GPS Wilhelmshaven hat einen Prozess zum Schutz von Beschäftigten und Teilnehmenden bei Verdacht auf Gefährdung entwickelt. Dieser Prozess ist allen Mitarbeitenden bekannt, wird regelmäßig geschult und steht digital im Einrichtungsordner zur Verfügung.

Interventionen bei erheblichen oder wiederholten Verdachtsfällen

Bei gravierenden, wiederholten oder hochplausiblen Vorfällen können erforderlich sein:

- sofortige Trennung der Beteiligten,
- vorläufiger Ausschluss aus bestimmten Situationen,
- Freistellung von Mitarbeitenden nach internen und arbeitsrechtlichen Vorgaben,
- Einbeziehung externer Fachberatungsstellen,
- Krisengespräch mit Leitung,
- Information zuständiger Stellen des Trägers,
- Information gesetzlicher Betreuer*innen oder Angehöriger, sofern geboten,
- medizinische oder psychologische Unterstützung,
- Schutz- und Begleitplanung,
- Prüfung meldepflichtiger Sachverhalte.

Interventionen bei Verdacht auf strafrechtlich relevantes Verhalten

Bei Verdacht auf schwere körperliche Gewalt, sexualisierte Gewalt, erhebliche Nötigung, Bedrohung oder andere möglicherweise strafrechtlich relevante Handlungen ist unverzüglich zu prüfen,

- ob Polizei einzuschalten ist,
- ob Beweise gesichert werden müssen,
- ob medizinische Versorgung notwendig ist,
- ob externe Kinderschutz- oder Gewaltschutzfachstellen einzubeziehen sind,
- welche internen Schutzmaßnahmen sofort greifen.

Dabei ist mit hoher Sorgfalt vorzugehen, um die betroffene Person nicht zusätzlich zu belasten.

Gesprächsführung im Verdachtsfall

Gespräche mit betroffenen Personen müssen:

- ruhig,
- respektvoll,
- glaubwürdig zugewandt,
- nicht drängend,
- barrierefrei geführt werden.

Zu beachten:

- einfache Sprache verwenden,
- Unterstützte Kommunikation ermöglichen,
- Vertrauensperson hinzuziehen, wenn gewünscht oder erforderlich,
- keine Schuldzuweisungen,
- keine Versprechen absoluter Vertraulichkeit,
- keine suggestiven Fragen,
- keine Konfrontation mit der verdächtigten Person ohne fachliche Prüfung.

Ziel ist nicht die umfassende Vernehmung, sondern das Verstehen des Schutzbedarfs.

Umgang mit der verdächtigten Person

Auch gegenüber der verdächtigten Person ist rechtsstaatlich und fair vorzugehen. Gleichzeitig hat der Schutz der betroffenen Person Vorrang. Grundsätze:

- keine Vorverurteilung,
- aber klare Schutzmaßnahmen,
- Gespräch nur durch zuständige und geschulte Personen,
- Vorwurf und Schutzmaßnahme organisatorisch trennen,
- keine eigenmächtige Klärung im Team,
- keine informelle Gerüchtebildung.

nach Rolle der Person sind arbeitsrechtliche, organisatorische, pädagogische oder ordnungsbezogene Schritte zu prüfen.

Externe Einbindung

Externe Stellen sind einzubeziehen, wenn:

- interne Klärung nicht ausreicht,
- besondere Fachlichkeit benötigt wird,
- Neutralität erforderlich ist,
- Straftaten im Raum stehen,
- Betroffenenberatung notwendig ist,
- rechtliche Melde- oder Schutzpflichten bestehen.

Mögliche externe Stellen:

- Fachberatungsstellen gegen Gewalt,
- psychosoziale Beratungsstellen,
- Polizei,
- Rettungsdienst / Ärzt*innen,
- rechtliche Betreuung,
- Aufsichts- oder Beschwerdestellen,
- externe Ombudsstellen,
- spezialisierte Beratungsangebote für Menschen mit Behinderungen.

Dokumentation

Jeder Verdachtsfall ist nachvollziehbar zu dokumentieren. Die Dokumentation dient:

- dem Schutz der betroffenen Person,
- der Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen,
- der Qualitätssicherung,
- der rechtlichen Absicherung,
- der organisationsbezogenen Auswertung.

Dokumentiert werden insbesondere:

- Eingang des Hinweises,
- Inhalt des Verdachts,
- Gefährdungseinschätzung,
- eingeleitete Schutzmaßnahmen,
- beteiligte Entscheidungsträger*innen,
- Gesprächsinhalte in sachlicher Form,
- externe Einbindungen,
- weitere Schritte,
- Abschlussbewertung,
- Nachsorge und Präventionsmaßnahmen.

Es gelten die internen Datenschutzregelungen und die Grundsätze der Erforderlichkeit und Zweckbindung.

9.1.3 Nachbereitung von Übergriffen oder Verdachtsfällen

Nachsorge

Nach akuter Intervention endet der Prozess nicht. Es ist zu prüfen, welche Nachsorge notwendig ist.

Für die betroffene Person:

- Stabilisierung,
- psychosoziale Begleitung,
- Überprüfung des Sicherheitsgefühls,
- Unterstützung bei Beschwerden oder weiteren Schritten,
- regelmäßige Rücksprachen.

Für die Beschäftigten und Betreuten:

- Wiederherstellung eines sicheren Rahmens,
- Deeskalation,
- Teamklärung, soweit zulässig,
- Präventionsimpulse.

Für Mitarbeitende:

- Fallreflexion,
- Supervision,
- fachliche Beratung,
- ggf. Schulungsbedarf.

Fallabschluss

Ein Fall kann abgeschlossen werden, wenn
die akute Gefährdung beendet ist,

- Schutzmaßnahmen umgesetzt wurden,
- der Sachverhalt soweit möglich bearbeitet wurde,
- erforderliche interne und externe Schritte erfolgt sind,
- Nachsorge geplant oder eingeleitet wurde,
- Erkenntnisse für Prävention und Qualitätsentwicklung festgehalten wurden.

Auch nach Fallabschluss ist zu prüfen, ob Wiedervorlagen nötig sind.

Auswertung und Prävention

Jeder Verdachtsfall soll – anonymisiert und datenschutzgerecht – für die Qualitätsentwicklung ausgewertet werden.

Leitfragen:

- Gab es erkennbare Warnsignale?
- Waren Zuständigkeiten klar?
- Hat die Meldekette funktioniert?
- Waren Schutzmaßnahmen ausreichend?
- Wo bestehen strukturelle Risiken?
- Welche Schulungen, Regelanpassungen oder räumlichen Änderungen sind nötig?

So wird aus Intervention auch Prävention.

10. Anlagen

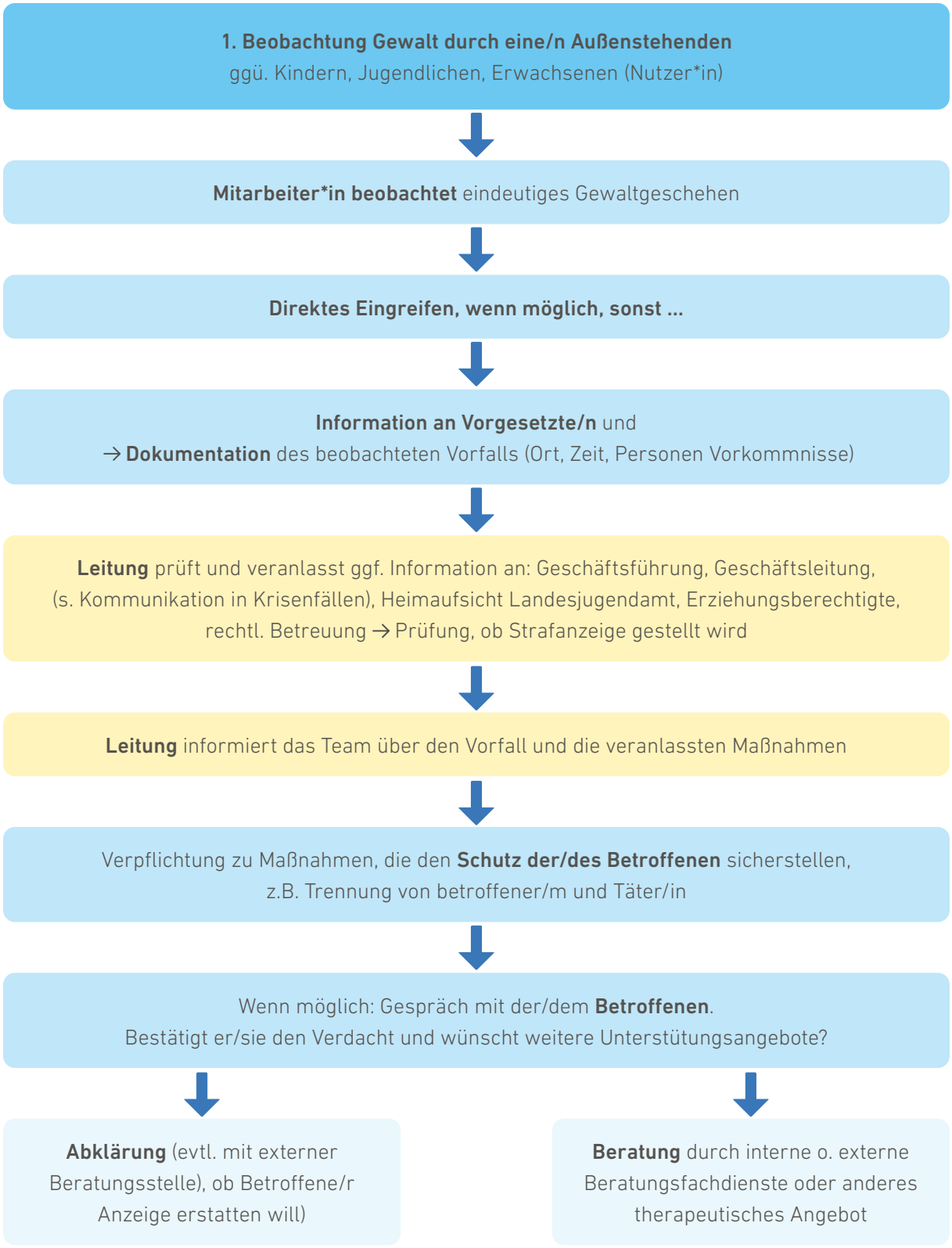
Rahmenverhaltensampel im Geschäftsbereich Bildung · Arbeit · Teilhabe

Farbe	Verhalten	Erläuterung
GRÜN (erwünscht / erlaubt)	› Gewaltfreie, wertschätzende Kommunikation › Angemessene und respektvolle Wortwahl › Konstruktive Kritik in unterstützender Weise › Gleichberechtigung und professionelle Haltung › Trennung von privatem und beruflichem Kontext › Situationsbezogener Körperkontakt nach Absprache › Geregelte und transparente Handynutzung › Geregelte und transparente Arbeits- und Pausenzeiten	Diese Verhaltensweisen fördern Teilhabe, Schutz, Entwicklung und ein vertrauensvolles Miteinander. Sie bilden die Grundlage für einen professionellen, inklusiven und respektvollen Alltag.
GELB (kritisch / zu refelktieren)	› Ironie, Sarkasmus oder schwarzer Humor › Unklare oder willkürliche Regeländerungen › Verbal geäußerte schlechte Laune › Persönliche Kritik vor anderen › Lautes oder belehrendes Sprechen › Berührungen ohne ausdrückliche Zustimmung › Einschränkung sozialer Kontakte ohne Absprache › Nutzung des Handys ohne Absprache › Bevorzugung oder Benachteiligung einzelner Beschäftigter	Diese Verhaltensweisen können zu Verunsicherung, Abwertung oder Konflikten führen. Sie sollten stets kontextbezogen reflektiert und mit dem Team oder der Leitung besprochen werden.

Farbe	Verhalten	Erläuterung
ROT (nicht erlaubt / verboten)	› Körperliche Gewalt (z. B. Schlagen, Beißen, Schubsen) › Intime Nähe › Umkleideräume betreten ohne Zustimmung (z.B. in Pflegesituationen) › Mobbing, Ausgrenzung, Beleidigung › Bloßstellung oder Bestrafung › Private Beziehungen oder Kontaktdaten austauschen › Fotos/Videos ohne Zustimmung machen › Kommunikation mit Beschäftigten über soziale Medien › Weitergabe privater Daten › Machtmissbrauch und strukturelle Gewalt › Wegschauen bei Übergriffen › Übergriffe verschweigen oder nicht melden › Rechte und Pflichten des Werkstattrats oder der Frauenbeauftragten missachten	Diese Verhaltens-weisen verstoßen gegen gesetzliche, ethische und professionelle Standards. Sie gefährden das Wohl der Beschäftigten und müssen ausnahmslos unterlassen und ggf. gemeldet werden.

Hinweis: Diese Ampel dient der Orientierung und Qualitätssicherung. Situationen im gelben Bereich erfordern professionelle Reflexion, Supervision oder Klärung im Team. Verstöße im roten Bereich müssen unmittelbar thematisiert und ggf. über interne Meldewege oder Schutzkonzept-Strukturen bearbeitet werden.

Handlungspläne



Quelle: Praxishilfe *Gewalt in Diensten und Einrichtungen verhindern*, Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V., März 2023

2. Verdacht Gewalt durch eine/n Außenstehenden
ggü. Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen (Nutzer*in)

↓

Mitarbeiter*in **vermutet** Gewalt durch eine/n Außenstehende/n
ggü. Kinder, Jugendlichen, Erwachsensen (Nutzer*in)

↓

Mitarbeiter*in wendet sich an vertraute/n Kollegen/in und klärt,
ob es ähnliche Wahrnehmungen oder mögliche Erklärungen dafür gibt

↓

Bei Erhärtung des Anfangsverdachts:
Keine gezielte Befragung der/des Betroffenen oder der/des Verdächtigen!

↓

Information an Vorgesetzte/n → Dokumentation von Verdachtshinweisen

↓

Leitung prüft und veranlasst ggf. Information an: Geschäftsführung, Geschäftsleitung,
(s. Kommunikation in Krisenfällen), Heimaufsicht Landesjugendamt, Erziehungsberechtigte,
rechtl. Betreuung → Prüfung, ob Strafanzeige gestellt wird

↓

Leitung informiert das Team über den Verdacht und die veranlassten Maßnahmen

↓

Verpflichtung zu Maßnahmen, die den **Schutz der/des Betroffenen** sicherstellen,
z.B. Trennung von betroffener/m und Täter/in

↓

Wenn möglich: Gespräch mit der/dem **Betroffenen**.
Bestätigt er/sie den Verdacht und wünscht weitere Unterstützungsangebote?

↓ ↓

Abklärung (evtl. mit externer Beratungsstelle), ob Betroffene/r Anzeige erstatten will)

Beratung durch interne o. externe Beratungsfachdienste oder anderes therapeutisches Angebot

Quelle: Praxishilfe *Gewalt in Diensten und Einrichtungen verhindern*, Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V., März 2023

3. Beobachtung Gewalt von Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen (Nutzer*in)
ggü. anderen Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen (Nutzer*in)

↓

Mitarbeiter*in beobachtet eindeutiges Gewaltgeschehen

↓

Direktes Eingreifen, ggf. Kolleg*innen zur Unterstützung hinzuziehen,
Schutz der betroffenen Person/en veranlassen, ggf. med. Erstversorgung

↓

Information an Vorgesetzte/n und Information an das Team über den Vorfall und die veranlassten kurzfristigen Maßnahmen (erste Schritte) → **Dokumentation** des beobachteten Vorfalls (Ort, Zeit, Personen, Vorkommnisse) und der veranlassten Maßnahmen

↓

Leitung prüft und veranlasst ggf. Information an: Geschäftsführung, Geschäftsleitung, (s. Kommunikation in Krisenfällen), Heimaufsicht Landesjugendamt, Erziehungsberechtigte, rechtl. Betreuung → Prüfung, ob Strafanzeige gestellt wird

↓

Zeitnah Fallbesprechung unter Einbeziehung der/s Vorgesetzten, ggf. Beratungsfachdienste oder externe Beratung → Entscheindung über das weitere Vorgehen (Fallbegleitung durch die Beratungsfachdienste, Wechsel der Einrichtung o.a.) (Dokumentation!)

↓

Verpflichtung zu Maßnahmen, die den **Schutz der/des Betroffenen** sicherstellen,
z.B. Trennung von betroffener/m und Täter/in

↓

Wenn möglich: Gespräch mit der/dem **Betroffenen**. Wünscht er/sie weitere Unterstütungsangebote?

↓

Abklärung (evtl. mit externer Beratungsstelle), ob Betroffene/r Anzeige erstatten will)

Beratung durch interne o. externe Beratungsfachdienste oder anderes therapeutisches Angebot

Wenn möglich: Fallbesprechung mit der/dem **Täter/in** über die vereinbarten Maßnahmen

↓

Notwendigkeit der Beendigung der Betreuung in der Einrichtung prüfen

Quelle: Praxishilfe *Gewalt in Diensten und Einrichtungen verhindern*, Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V., März 2023

4. Verdacht Gewalt von Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen (Nutzer*in)
ggü. anderen Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen (Nutzer*in)

↓

Mitarbeiter*in **vermutet** Gewalt durch Kind, Jugendlichen, Erwachsenen (Nutzer*in)
ggü. anderen Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen (Nutzer*in)

↓

Mitarbeiter*in wendet sich an vertraute/n Kollegen/in und klärt,
ob es ähnliche Wahrnehmungen oder mögliche Erklärungen dafür gibt

↓

Bei Erhärtung des Anfangsverdachts:
Keine gezielte Befragung der/des Betroffenen oder der/des Verdächtigen!

↓

Leitung prüft und veranlasst ggf. Information an: Geschäftsführung, Geschäftsleitung,
(s. Kommunikation in Krisenfällen), Heimaufsicht Landesjugendamt, Erziehungsberechtigte,
rechtl. Betreuung → Prüfung, ob Strafanzeige gestellt wird

↓

Zeitnah Fallbesprechung im Team unter Einbeziehung der/des Vorgesetzten, ggf. Beratugsfach-
dienste oder externe Beratung → Die Runde sammelt alle Fakten und entscheidet bei weiterhin
begründetem Verdacht über weiteres Vorgehen (Dokumentation!)

↓

Verpflichtung zu Maßnahmen, die den **Schutz der/des Betroffenen** sicherstellen,
z.B. Trennung von betroffener/m und Täter/in

↓

Wenn möglich: Gespräch mit der/dem **Betroffenen**. Wünscht er/sie weitere Unterstützungsangebote?

↓

Abklärung (evtl. mit externer Beratungsstelle), ob Betroffene/r Anzeige erstatten will)

Beratung durch interne o. externe Beratungsfachdienste oder anderes therapeutisches Angebot

Wenn möglich: Gespräch mit dem/der **Verdächtigen** mit dem Ziel der Abklärung oder Einsichtsfähigkeit sowie weiterer Maßnahmen

↓

Notwendigkeit der Beendigung der Betreuung in der Einrichtung prüfen

Quelle: Praxishilfe *Gewalt in Diensten und Einrichtungen verhindern*, Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V., März 2023

5. Beobachtung Gewalt von Mitarbeitenden
ggü. Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen (Nutzer*in)

↓

Mitarbeiter*in **beobachtet** ein eindeutiges Gewaltgeschehen einer/s anderen Mitarbeitenden ggü. anderen Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen (Nutzer*in)

↓

Direkts Eingreifen, wenn möglich, sonst …

↓

Mitarbeiter*in informiert die Leitung, die Geschäftsführung, den/die Präventionsbeauftragte/n oder die Hinweisgeberschutzgesetz-GPS Meldestelle
→ **Dokumentation** des beobachteten Verhaltens (Ort, Zeit, Person, Vorkommnisse)

↓

Der/die Informierte folgt der **Handlungsanweisung „Kommunikation in Krisenfällen“** und informiert die Geschäftsführung → Entscheidung über das weitere Vorgehen

↓

Leitung sorgt für **sofortige Trennung von Täter/in und der/dem Betroffenen**

↓

Leitung informiert **in Absprache mit der Geschäftsführung/Geschäftsbereichleitung** die/den gesetzliche/n Betreuer/in, die Erziehungsberechtigte/n Heimaufsicht, Landesjugendamt

↓

Leitung veranlasst notwendige Unterstützungsmaßnahmen für das Team und die/den Betroffene/n (Supervision, Team Nachsorge Beratungsfachdienste)

↓

Leitung bespricht mit dem Team und der/dem Betroffenen (Bezugsmitarbeiter*in) das weitere Vorgehen

Quelle: Praxishilfe *Gewalt in Diensten und Einrichtungen verhindern*, Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V., März 2023

6. Verdacht Gewalt von Mitarbeitenden
ggü. Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen (Nutzer*in)

Mitarbeiter*in vermutet Gewalt durch eine/n andere/n Mitarbeitenden
ggü. anderen Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen (Nutzer*in)

Mitarbeiter*in wendet sich an **Leitung** → **Dokumentation** von Verdachtshinweisen

Bei **Erhärtung des Anfangsverdachts: Keine gezielte Befragung** des Opfers oder des/r Verdächtigen!

Leitung folgt der **Handlunsganweisung „Kommunikion in Krisenfällen“** und informiert die Geschäftsführung
→ Entscheidung über das weitere Vorgehen

Leitung sorgt für die **sofortige Trennung von Täter/in und der/dem Betroffenen**

Leitung informiert in **Absprache mit der Geschäftsführung/Geschäfts-bereichsleitung** die/den gesetzliche/n Betreuer/in, die Erziehungsberechtigte/n, Heimaufsicht, Landesjugendamt

Leitung veranlasst notwendige Unterstützungsmaßnahmen für das Team und den/die Betrfffene/n (Supervision, Team Nachsorge, Beratungsfachdienste, externe Beratung)

Leitung bespricht mit dem Team und dem/der Betroffenen (Bezugsmitarbeiter*in) das weitere Vorgehen

Anfangsverdacht bestätigt sich nicht

Leitung informiert das Team darüber, dass der Verdacht sich nicht bestätigt hat und veranlasst die Reflexion der Situation (z.B. Supervision, externe Beratung)

Leitung überprüft, ob weitere Maßnahmen zur Prävention in der Einrichtung erarbeitet werden müssen

Quelle: Praxishilfe *Gewalt in Diensten und Einrichtungen verhindern*, Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V., März 2023

Checkliste Risiko- und Schutzfaktoren (Ressourcen/Potenziale

1. Risikobereich Personalpolitik

	Risikofaktoren und Potenziale	ja	nein	nicht relevant
1.1	Eine sorgfältige Bewerber*innenauswahl wird durchgeführt (z.B. durch genaue Stellenbeschreibungen).			
1.2	Im Rahmen von Vorstellungsgesprächen werden Themen wie Gewaltprävention oder der Umgang mit Nähe und Distanz angesprochen.			
1.3	Fachkräfte legen regelmäßig erweiterte polizeiliche Führungszeugnisse vor.			
1.4	Eine fundierte Einarbeitung von Fachkräften findet statt. Gewaltprävention ist Bestandteil der Einarbeitung (z.B. Einführungsveranstaltung). Für Einarbeitung ist genug Zeit und Personal eingesetzt.			
1.5	Fachkräfte werden zum Umgang mit dem Datenschutz und der Schweigepflicht informiert.			
1.6	Bei der Team-Zusammensetzung wird auf Ausgewogenheit im Hinblick auf Multiprofessionalität und Berufserfahrung geachtet.			
1.7	Die Selbstfürsorge der Fachkräfte und die Reflexion über die eigene Arbeit, z.B. durch Fall- oder Team Besprechungen, Supervision oder Intervision werden unterstützt.			
1.8	Aufgaben und (Entscheidungs-) Kompetenzen der Leitung sowie der Fachkräfte sind klar definiert und für alle (auch Beschäftigte, Teilnehmende Angehörige etc.) transparent.			
1.9	Es werden regelmäßig Personalgespräche durchgeführt und somit den Fachkräften Rückmeldungen zu ihrer Arbeit gegeben. Es werden regelmäßig Personalgespräche durchgeführt und somit den Fachkräften Rückmeldungen zu ihrer Arbeit gegeben.			
1.10	Themenspezifische (z.B. Deeskalationstraining, Sexualisierte Gewalt) Weiter- und Fortbildungsangebote für Fachkräfte werden regelmäßig angeboten. Multiplikator*innen aus diesen Bereichen sind vorhanden.			
1.11	Werkstattrat und Frauenbeauftragte wirken bei Neueinstellungen des Fachpersonals mit. (z.B. in Bewerbungsgesprächen oder Hospitationen etc.). Werkstatträte und Frauenbeauftragte sind entsprechend geschult.			

Jedes Kriterium, das mit „ja“ bestätigt wird, stellt ein Potezial der Einrichtung dar.

2. Risikobereich Betreuungsverhältnisse

	Risikofaktoren und Potenziale	ja	nein	nicht relevant
2.1	Jede Person kann die Werkstatt und ihre Standorte unbemerkt betreten (geschlossene/offene Systeme).			
2.2	Es gibt Räumlichkeiten, die schwer einsehbar oder abgelegen sind. Es gibt „dunkle Ecken“.			
2.3	Für Fachkräfte besteht die Möglichkeit zu unbeaufsichtigten Einzelkontakten mit Beschäftigten/Teilnehmenden (z.B. in abgeschlossenen Räumen, pflegerische Tätigkeiten, Fahrdienst etc.).			
2.4	Für Fachkräfte besteht die Möglichkeit zu unbeaufsichtigten Einzelkontakten mit Beschäftigten/Teilnehmenden (z.B. in abgeschlossenen Räumen, pflegerische Tätigkeiten, Fahrdienst etc.).			
2.5	Fachkräfte und Beschäftigte/Teilnehmende nutzen keine getrennten Räumlichkeiten, so dass eine Privatsphäre nicht möglich ist (z.B. Toiletten, Umkleiden, Duschen).			
2.6	Ausflüge oder Reisen mit Beschäftigten/Teilnehmenden finden statt.			
2.7	Es gibt Beschäftigte/Teilnehmende, die nur eine einzige Bezugsperson unter den Fachkräften haben bzw. für die nur eine einzige Fachkraft zuständig ist (z.B. Arbeitsbegleiter, Jobcoach etc.).			
2.8	Es gibt Einzelarbeitsplätze in der Einrichtung oder extern (Außenarbeitsplatz).			
2.9	Es existieren besondere Vertrauensbeziehungen (z.B. Einzeltherapien) und/oder Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Fachkräften und Beschäftigten/Teilnehmenden (z.B. emotionale Abhängigkeit, Einfluss auf Lohneinstufung etc.).			
2.10	Fachkräfte können allein Entscheidungen mit weitreichenden Konsequenzen für Beschäftigte/Teilnehmende treffen (z.B. Verbleib in einer Arbeitsgruppe, Höhe der Arbeitszeit, Höhe des Entgeltes).			
2.11	Es kommt zu „erzieherischen“ Zwangsmaßnahmen (z.B. zur Strafe während des Frühstücks an einen extra Platz gesetzt, Handyeinziehen vor Arbeitsbeginn). Ein rigider „Erziehungsstil“ ist allgemein akzeptiert.			

	Risikofaktoren und Potenziale	ja	nein	nicht relevant
2.12	Auf eine klare Trennung zwischen beruflichen und privaten Kontakten wird geachtet (z.B. der Austausch von privaten Telefonnummern zwischen Fachkräften und Beschäftigten / Teilnehmenden ist nicht akzeptier / es ist nicht akzeptiert, dass Fachkräfte und Beschäftigte / Teilnehmende in sozialen Medien befreundet sind).			
2.13	In den Pausensituationen sind die Fachkräfte als Ansprechpartner präsent.			
2.14	Auf eine ausgewogene Regulation der Nähe und Distanz wird geachtet. - Wird von den Teilnehmer*innen reflektiert - Wird im Rahmen von Teamgesprächen/ Supervisionen/ Intervisionen thematisiert Gewünschter Umgang			
2.15	Fachkräfte achten auf einen vertraulichen Umgang mit persönlichen Informationen von Beschäftigten / Teilnehmenden.			
2.16	Fachkräfte achten auf einen transparenten Umgang ihrer personenzentrierten Dokumentation gegenüber Beschäftigten / Teilnehmenden.			
2.17	Es wird auf eine verträgliche / deeskalierende Gruppenzusammenstellung geachtet.			
2.18	Eine Verhaltensampel ist festgelegt und verbindlich. Sie wird bei Bedarf überprüft und aktualisiert. Werkstattrat und Frauenbeauftragte sind beteiligt.			
2.19	Ein sexualpädagogisches Konzept ist vorhanden. Alle Mitarbeitenden sind geschult.			
2.20	Auf einen verantwortungsbewussten Umgang mit dem Machtgefälle zwischen Fachkräften und Beschäftigten/Teilnehmenden wird geachtet.			

Jedes Kriterium, das mit „Ja“ bestätigt wird, stellt ein Risiko dar. Ausnahmen: 2.12 bis 2.20.: Hier stellt ein „Ja“ ein Potenzial der Einrichtung dar.

3. Risikobereich Organisationskultur (Fehlerkultur, Beteiligung, Beschwerdemanagement)

	Risikofaktoren und Potenziale	ja	nein	nicht relevant
3.1	Es ist klar definiert und für alle transparent, wer in der Organisation (auch in Vertretungssituationen) für was zuständig ist.			
3.2	Es gibt transparente Entscheidungs- und Kommunikationswege.			
3.3	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/Beschäftigte/Teilnehmende verhalten sollen, die so etwas beobachten). Folgen von Fehlverhalten sind transparent geregelt und bekannt, Verhaltensleitlinien (Handlungspläne) liegen vor, AGG und seine Folgen sind bekannt.			
3.4	Es gibt klare und transparente Regeln dafür, wie mit Fehlverhalten von Beschäftigten/Teilnehmenden umgegangen wird (z.B. welche Konsequenzen es gibt oder wie Fachkräfte/Beschäftigte /Teilnehmende sich verhalten sollen, die so etwas beobachten). Folgen von Fehlverhalten sind transparent geregelt und bekannt, Verhaltensleitlinien (Handlungspläne) liegen vor, AGG und seine Folgen sind bekannt.			
3.5	Es gibt klare und transparente Regeln dafür, wie mit Fehlverhalten von Außenstehenden umgegangen wird (z.B. welche Konsequenzen es gibt oder wie Fachkräfte / Beschäftigte / Teilnehmende sich verhalten sollen, die so etwas beobachten). Folgen von Fehlverhalten sind transparent geregelt und bekannt, Verhaltensleitlinien (Handlungspläne) liegen vor, AGG und seine Folgen sind bekannt.			
3.6	Grenzverletzungen werden angesprochen und besprochen.			
3.7	Übergriffe werden systematisch erfasst, dokumentiert und analysiert.			
3.8	Fachkräfte haben die Möglichkeit, Kritik, Verbesserungsvorschläge oder Beschwerden zu äußern oder Probleme anzusprechen (z.B. Zeitdruck, Überlastung, Personalmangel etc.).			

	Risikofaktoren und Potenziale	ja	nein	nicht relevant
3.9	Es gibt zielgruppenadäquate Beschwerdemöglichkeiten und Mitbestimmungsrechte für Beschäftigte/ Teilnehmende.			
3.10	Es gibt zielgruppenadäquate Angebote zur Förderung des Empowerments. - Bildungsangebote - Grenzsetzung - und Selbstbestimmung der Beschäftigten/ Teilnehmenden wird im Alltag zugelassen/Raum gegeben.			
3.11	Es gibt Möglichkeiten für Angehörige und rechtliche Betreuer*innen, Beschwerden zu äußern oder Probleme anzusprechen.			
3.12	Es gibt klar benannte und allen bekannte Ansprechpartner*innen für Beschwerden und Probleme innerhalb der Werkstatt/Einrichtung.			
3.13	Werkstattrat und Frauenbeauftragte sind demokratisch gewählt. Sie nehmen an regelmäßigen Monats- und Dienstbesprechungen teil.			
3.14	Bei Bedarf werden Beratungsfachdienste (Psycholog*innen, UK, VHT etc.) hinzugezogen.			
3.15	Externe Ansprechpartner*innen und Anlaufstellen, die Unterstützung bei Gewaltvorfällen leisten, sind bekannt (Netzwerke und Kooperationen).			
3.16	Es findet ein regelmäßiger Austausch zum Thema Prävention von Gewalt statt (z.B. TOP in Dienstbesprechungen)			

Jedes Kriterium, das mit „Ja“ bestätigt wird, stellt ein Potenzial der Einrichtung dar.

Literaturverzeichnis

- Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung GmbH.. Konzept Gewaltfreie BWB. Von *https://www.bwb-gmbh.de/de/ueber-uns/gewaltfreie-bwb* abgerufen 21.08.2026
- BMAS. (November 2021). Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit Behinderungen- Bestandaufnahme und Empfehlungen Forschungsbericht 584. Von *https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-584-gewaltschutzstrukturen-fuer-menschen-mit-behinderungen.html* abgerufen
- BMAS. (Juli 2024). Sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für Menschen mit Behindeurngen (WfbM) Forschungsbericht 638. Von *https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb638-sexuelle-belaestigung-gewalt-schutz-werkstaetten-behinderte-menschen.html* abgerufen
- BMFSFJ/ BMAS. (Juni 2024). Sexuelle Belästigung, Gewalt und Gewaltschutz in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM): Forschungsbericht 639. Nürnberg.
- BMFSFJ/BMAS. (Juni 2024). Gewalt und Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe Forschungsbericht 639. Nürnberg.
- BMZ. (kein Datum). Begriffdefinition Partizipation, abgerufen 21.08.2026 *https://www.bmz.de/de/service/lexikon/partizipation-14752* abgerufen 21.08.2026
- BMZ. (kein Datum). Geschlechtsbasierte und sexualisierte Gewalt. Von *https://www.bmz.de/de/service/lexikon/geschlechtsbasierte-gewalt-281310* abgerufen 21.08.2026
- Deegener, G. (2010). Kindesmissbrauch. Erkennen-helfen-vorbeugen. Weinheim Basel: Beltz.
- Ettlin, R. (12. August 2025). Empowerment: Schlüssel zur sozialen Veränderung. Von *https://hub.hslu.ch/soziale-arbeit/konzept-empowerment/* abgerufen 21.08.2026
- familie.de. Von *https://www.familie.de/familienleben/psychische-gewalt-verbale-attacken-die-spuren-hinterlassen/* abgerufen
- Frauen gegen Gewalt e.V. Von Frauen gegen Gewalt e.V.: *https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/infothek/strukturelle-gewalt/merkmale-und-tatsachen.html* abgerufen 21.08.2026
- Gewaltinfo.at.. Von *https://www.gewaltinfo.at/fachwissen/definition-gewalt.html* abgerufen 21.08.2026
- Landesarbeitsgemeinschaft WfbM Mecklenburg-Vorpommern. (September 2021). LAG WfbM Mecklenburg-Vorpommern Rahmen-Gewaltschutzkonzept zur Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzept für die Werkstätten für behinderte Menschen in Mecklenburg-Vorpommern.
- ProFamilia Baden Würtemberg. (Februar 2024). Sexualpädagogische Konzepte konkret- Worauf kommt es an bei der Konzeptentwicklung. Von *https://www.profamilia.de/ueber-pro-familia/landesverbaende/landesverband-baden-wuerttemberg/projekte/landesprojekt-prozessbegleitung-bei-der-entwicklung-sexualpaedagogischer-konzepte-in-einrichtungen-der-behindertenhilfe-01042022-31032024* abgerufen 21.08.2026
- ReWiks BZgA. (2020). Erweiterung der sexuellen Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen.

- Stiftung Liebenau. (2024). Teilhabe Leitlinien Sexualität und sexuelle Selbstbestimmung. Von *https://www.bing.com/search?q=Teilhabe+Leitlinien+Sexualit%C3%A4t+und+sexuelle+Selbstbestimmung&cvid=86991733ec9044118e07b1cfb05eb5d2&gs_lcrp=EgRlZGdlKgYIABBFGDkyBggAEEUYOdIBCDMxODhqMGo0qAIIsAIB&FORM=ANAB01&PC=U531* abgerufen 21.08.2026
- Varius Werkstätten. (2018). Präventions- und Interventionskonzept. Von *https://www.bing.com/search?q=VARIUS+Werkst%C3%A4tten%3A+%E2%80%9EGrenzachtung+%E2%80%93+Pr%C3%A4ventions-+und+Interventionskonzept+gegen+Gewalt+und+Grenzverletzungen&cvid=fed3b3e1ca954dbe87b70b639884a544&gs_lcrp=EgRlZGdlKgYIABBFGDkyBggAEEUYOdIBCDEzODFqMG* abgerufen 21.08.2026
- VBG.. Von *https://www.vbg.de/cms/arbeitsschutz/arbeit-gestalten/gewaltpraevention* abgerufen 21.08.2026

Gemeinsam unterstützen

Unser Leitbild

Wir achten die Würde, die Persönlichkeit und die Einzigartigkeit jedes Menschen.

Unsere Arbeit bereichert die Gesellschaft. Das zeigen wir gerne in der Öffentlichkeit.

Wir setzen unsere Geld-Mittel zielgerichtet, sorgsam und nachhaltig ein.

Wir bieten für den Einzelnen Schutz und Förder-Möglichkeiten.

Wer viel oder dauerhaft Hilfe braucht, kann von uns ein Leben lang begleitet werden.

Wir sorgen für Information, Austausch und Beratung auf allen Ebenen der GPS.

Angehörige und rechtliche Betreuer beziehen wir aktiv mit ein.

Dabei ist uns die Beachtung der Privat-Sphäre wichtig.

Wir arbeiten gerne zusammen.

Wir achten dabei auf unsere Kräfte und unsere Grenzen.

Wir lassen uns von der Vision einer bunten, vielfältigen Gesellschaft leiten. Jede und jeder ist willkommen. Gemeinsam arbeiten wir an der Gestaltung einer inklusiven Zukunft.

Die GPS ist ein gemeinnütziges Dienstleistungs-Unternehmen. Wir verfügen über einen reichen Erfahrungs-Schatz, um Menschen mit Unterstützungs-Bedarf zu begleiten.

Dieses Leitbild ist der Wegweiser für alle Mitarbeiter / innen der GPS. Darin sind unsere Haltung und unsere Überzeugungen beschrieben.

Wir setzen uns für eine gleichberechtigte, barrierefreie Teilhabe aller Menschen ein.

Wir setzen uns zugleich für rechtliche und finanzielle Regelungen ein, die das ermöglichen.

Wir haben viel Fach-Kompetenz.

Wir lernen gerne dazu.

Wir teilen unser Wissen untereinander.

Wir geben unser Wissen gerne weiter.

Wir arbeiten mit Herz und Verstand. Wir fördern ehrenamtliche Mitarbeit.

Gemeinsam suchen wir für jeden einzelnen nach einer passenden und verlässlichen Unterstützung.

Wir hören aufmerksam zu und finden Mittel und Wege, uns gut zu verständigen – auch bei sprachlichen Schwierigkeiten.

Wir sorgen für gute Arbeits-Bedingungen.

Es ist uns sehr wichtig, die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten.

Wir überprüfen unsere Arbeit.

Wir entwickeln uns und unsere Angebote weiter.

Dabei beteiligen wir die Menschen vor Ort.

Wir sorgen für Wahl-Möglichkeiten.

Wir stärken die Menschen, damit sie ihren Willen und ihre Bedürfnisse selbst vertreten können.

Wir reden freundlich, klar und auf gleicher Augenhöhe miteinander.

Wir respektieren andere Meinungen – auch bei Auseinandersetzungen und Konflikten.

Wir sind gastfreundlich zu den Menschen in der Nachbarschaft.

Wir vernetzen uns mit Partnern in der Region.

Wir fördern ehrenamtliche Mitarbeit.

Gemeinnützige Gesellschaft für Paritätische Sozialarbeit mbH Wilhelmshaven · 23. Mai 2013 · Manfred Pfaus, ehem. Geschäftsführer
Aktualisiertes Erscheinungsbild 20. Januar 2023 · Klaus Puschmann, Geschäftsführer

Impressum

Herausgeber: Gemeinnützige Gesellschaft für Paritätische Sozialarbeit mbH, Wilhelmshaven
Geschäftsführer: Klaus Puschmann
Text: Jens Behnen, Daniela Burr, Theresa Orzessek
Kontakt: Daniela Burr · 04421 206 214 · daniela.burr@gps-wilhelmshaven.de
Gestaltung: dock26.de

Stand: August 2026

Gemeinnützige Gesellschaft für Paritätische Sozialarbeit mbH,
Wilhelmshaven
Banter Weg 12
26389 Wilhelmshaven

04421 206 - 0
gpsinfo@gps-wilhelmshaven.de
gps-wilhelmshaven.de

Die Gemeinnützige Gesellschaft für Paritätische Sozialarbeit mbH, Wilhelmshaven ist Mitglied im Paritätischen Wohlfahrtsverband Niedersachsen e. V.
gemeinsam-unterstuetzen.de

GPS PARITÄT

PARITÄT