Stand 10/2026

# Respekt Menschlichkeit Wertschätzung

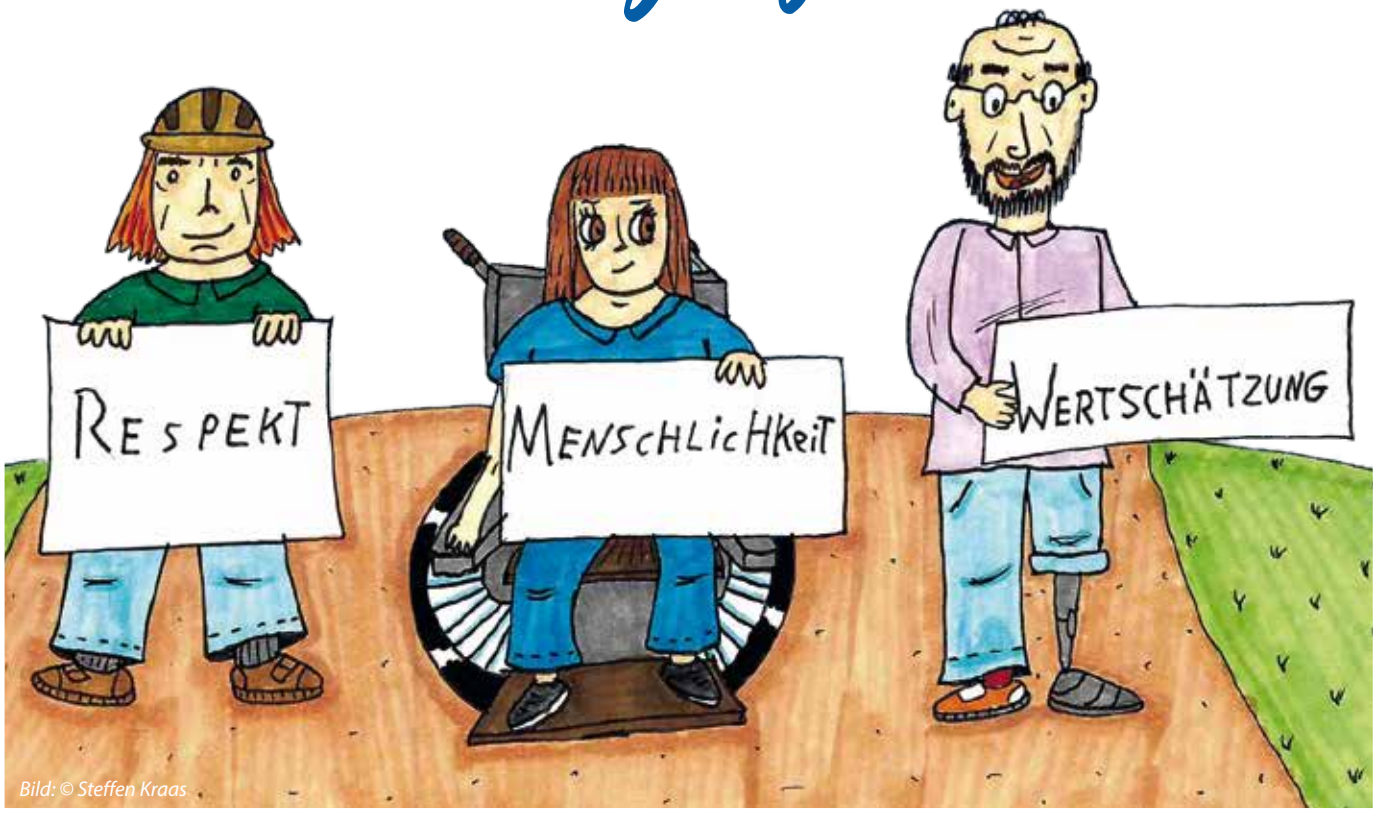



Bild: © Steffen Kraas

# KONZEPTION ZUM MITEINANDER IM UNTERNEHMENSVERBUND

**der Rhein-Mosel-Werkstatt für behinderte Menschen gGmbH sowie der Tochterunternehmen Polytec Integrative gGmbH und Blindenwerk-Polytec gGmbH**





# *Vorwort der Geschäftsführung*

In der Rhein-Mosel-Werkstatt, den Tochterunternehmen Polytec Integrative und Blindenwerk-Polytec sowie der Tagesstätte setzen wir uns täglich für eine Kultur des Miteinanders ein, in der jeder Mensch in seiner Einzigartigkeit respektiert und wertgeschätzt wird. Unser Ziel ist es, ein sicheres und inklusives Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Menschen wohl und geschützt fühlen.

Gewaltschutz ist für uns nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung, sondern ein Ausdruck unseres Engagements für die Würde und Rechte jedes Einzelnen. Wir verstehen, dass Innovation und Umdenken notwendig sind, um effektive Schutzmaßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Daher fördern wir kontinuierlich neue Ansätze und Ideen, um unsere Schutzkonzepte zu verbessern und an die Bedarfe unserer Gemeinschaft anzupassen.

Inklusion bedeutet für uns, dass alle Menschen unabhängig von ihren Fähigkeiten gleichberechtigt an allen Prozessen beteiligt werden. Dies schließt die aktive Mitgestaltung und Umsetzung unseres Gewaltschutzkonzeptes ein. Gemeinsam mit allen Beteiligten entwickeln wir Maßnahmen, die präventiv wirken und im Ernstfall schnell und effektiv greifen.

Ein wesentlicher Bestandteil unseres Gewaltschutzkonzeptes sind regelmäßige Schulungen und Informationen für die Mitarbeitenden, Teilnehmenden, das Personal und Besuchende. Diese Schulungen und Informationen sensibilisieren für die verschiedenen Formen von Gewalt und vermitteln Strategien zur Prävention und Intervention. Durch kontinuierliche Weiterbildung stellen wir sicher, dass alle Beteiligten stets auf dem neuesten Stand sind und kompetent handeln können. Überdies wird das Konzept im Rahmen eines neuen Beschwerdemanagements zum integralen Bestandteil unseres Qualitätssicherungssystems, welches wir kontinuierlich weiterentwickeln.

Wir laden alle ein, sich aktiv an der Gestaltung und Weiterentwicklung unserer Gewaltschutzmaßnahmen zu beteiligen. Nur durch ein gemeinsames Engagement können wir eine sichere und unterstützende Umgebung schaffen, in der jeder Mensch sein volles Potenzial entfalten kann.

***Frank Mehnert***
*Geschäftsführer der Rhein-Mosel-Werkstatt*
*Koblenz, im Oktober 2026*

**Gliederung**

**Vorwort der Geschäftsführung**

**Inhalt**

**1. Zielsetzung ..... 4**

**2. Definitionen – Begriffsbestimmungen ..... 4**
2.1 Formen von Gewalt ..... 4
2.1.1 Personale Gewalt ..... 5
2.1.2 Strukturelle/institutionelle Gewalt ..... 6
2.1.3 Materielle/ökonomische Gewalt ..... 7
2.2. Stufen der Gewalt ..... 7
2.2.1 Grenzverletzung ..... 8
2.2.2 Übergriffiges Verhalten ..... 8
2.2.3 Strafrechtlich relevante Gewalthandlung ..... 10

**3. Machtmissbrauch ..... 10**

**4. Prävention/Vorbeugung ..... 10**
4.1 Risikoanalyse ..... 11
4.2. Personalmanagement ..... 11
4.3 Prävention durch Empowerment in der Erwachsenenbildung ..... 13
4.4 Nähe und Distanz ..... 13
4.5 Umgang mit Sexualität ..... 14
4.6 Die Stellung von Frauenbeauftragten und Werkstatträten ..... 14
4.7 Externe Anbieter im Alltag des Unternehmens ..... 15

**5. Beschwerdemanagement ..... 15**

**6. Intervention: Eingreifen bei Gewaltgeschehen ..... 16**
6.1 Präventionskräfte ..... 16
6.2 Vorgehen bei Verdachtsfällen oder konkreten Grenzverletzungen ..... 16
6.3 Dokumentation ..... 17
6.4 Bewertung des Sachverhalts ..... 17
6.5 Grundsätze des Verfahrens ..... 17
6.6 Abschluss des Verfahrens ..... 17

**7. Nachsorge und Betreuung von Betroffenen und Beteiligten ..... 18**
7.1 Trauma-Prävention und Nachsorge mit den von Gewalt betroffenen Personen ..... 18
7.2 Umgang mit den Tatpersonen ..... 18
7.3 Umgang mit unbegründetem Verdacht, Rehabilitierung nach Falschverdächtigung ..... 19
7.4 Reflexion/Ausrichtung konzipierter Maßnahmen ..... 19

**8. Literatur ..... 19**

**9. Mitgeltende Anlagen ..... 19**



# 1. Zielsetzung

Die vorliegende Ausarbeitung wurde im Rahmen einer Arbeitsgruppe für den Unternehmensverbund der Rhein-Mosel-Werkstatt gemeinnützige GmbH entwickelt. Der Geschäftsführung war es wichtig, dass in dieser Arbeitsgruppe alle Teilbereiche des Unternehmens abgebildet waren. Die Arbeitsgruppe setzte sich somit zusammen aus:

- Vertretung der Frauenbeauftragten
- Vertretung des Werkstattrates
- Betriebsstättenleitung
- Vertretung des Betriebsrates
- Vertretung des Sozialdienstes der WfbM
- Vertretung der Tochterunternehmen

**Ziele der Konzeption**

Das vorliegende Gewaltschutzkonzept hat zum Ziel, alle Menschen, die in der Rhein-Mosel-Werkstatt, Polytec Integrative und der Blindenwerkstatt arbeiten, für das Thema Gewalt zu sensibilisieren, um:

1. Gewaltereignisse durch geeignete organisatorische Rahmenbedingungen und präventive Maßnahmen wie Beschwerdemanagement, Präventionskräfte und verbindliche Regelungen im Personalwesen vorzubeugen sowie
2. durch klare Handlungsrichtlinien einen angemessenen Umgang mit Verdachtsfällen oder konkreten Gewalterfahrungen (Intervention und Nachsorge) zu ermöglichen.

Unter der Überschrift **„Respekt – Menschlichkeit – Wertschätzung“** haben sich Kolleg*innen[1] aus verschiedenen Unternehmensbereichen Gedanken gemacht, wie Gewaltschutz im Alltag des Unternehmens aussehen kann und sollte. Das vorliegende Papier versteht sich als Grundlage, welche fortlaufend ausgebaut und angepasst wird. Alle an der Ausarbeitung Beteiligten sind sich einig, dass die beschriebenen Sätze stetig überprüft und hinterfragt werden müssen. Der Arbeitskreis sieht an dieser Stelle alle an der Arbeit des Unternehmensverbundes Beteiligten in der Verantwortung, eigene Erfahrungen und Kenntnisse in die Weiterentwicklung der Konzeption im Sinne eines lernenden Systems einzubringen, um jeglicher Gewalt vorzubeugen.

# 2. Definitionen – Begriffsbestimmungen [2]

## 2.1 Formen von Gewalt

Gewalt kann viele verschiedene Formen annehmen und individuell empfunden werden. Dennoch sollte ein einheitliches Verständnis der Begrifflichkeiten innerhalb des Unternehmensverbundes bestehen, wo Gewalt beginnt und welche Erscheinungsformen existieren. Die Einschätzung, ob es sich bei einer Situation um eine mögliche Grenzverletzung, eine Gewalthandlung im Sinne eines Übergriffes oder gar um strafrechtlich relevantes Verhalten handelt, ist 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.

Man unterscheidet im Allgemeinen zwischen **personaler Gewalt**, die direkt von Menschen ausgeübt wird, und **struktureller Gewalt**, die geprägt wird von gesellschaftlichen Bedingungen.

**Die Kultur des Hinschauens und Ansprechens trägt zu Sicherheit und Respekt bei, das Benennen von Gewalt ist kein Vorwurf, sondern Ausdruck von Aufmerksamkeit und unserer gelebten Verantwortung.**

### 2.1.1. Personale Gewalt

Personale Gewalt geht von Tatpersonen aus und zeigt sich in physischer (körperlicher), psychischer (seelischer) und sexualisierter Form.

**Körperliche Gewalt**

Körperliche (physische) Gewalt umfasst alle Formen der Misshandlung. Hierzu gehören u.a.:

- Schlagen, Schütteln, Stoßen, Würgen, Treten, Boxen, Zwicken, Pitschen, Spucken, etc.

1 In dieser Ausarbeitung wurde sich um geschlechtersensible, genderneutrale Sprache bemüht. Sollte das nicht an allen Stellen gelungen sein, bitten wir um Nachsicht.

2 Vgl. LAG WfbM Mecklenburg-Vorpommern e.V. 2021

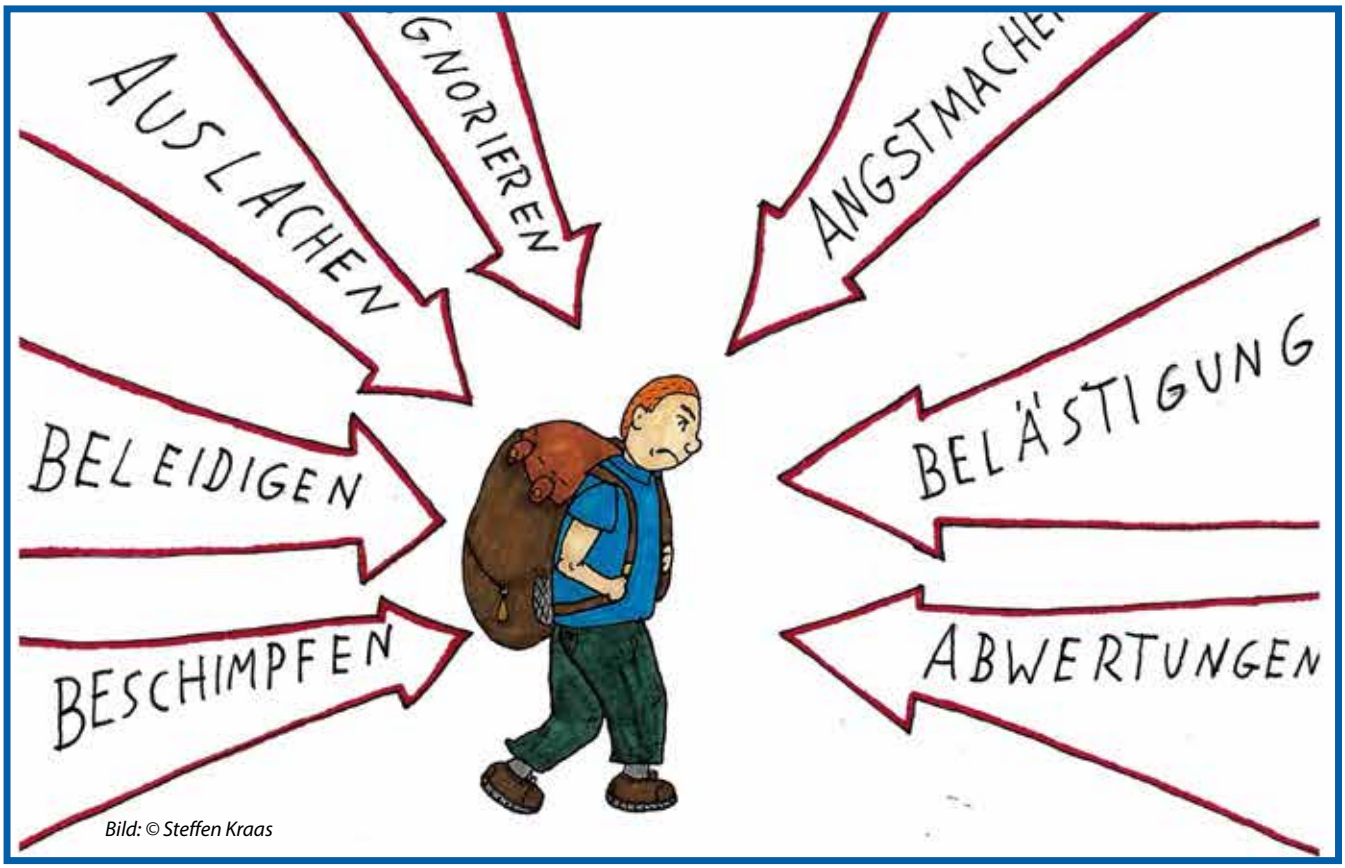


*Bild: © Steffen Kraas*

- mit den Fäusten oder Gegenständen attackieren
- mit dem Kopf gegen die Wand schlagen, stoßen
- an den Haaren ziehen
- an der Kleidung zerren
- mit Gegenständen werfen
- genereller Einsatz von Waffen, Stichwerkzeugen

Freiheitsentzug ist die Einschränkung der persönlichen Bewegungsmöglichkeiten, bei der eine Person gegen ihren Willen an einem Ort festgehalten wird und diesen nicht eigenständig verlassen kann, u.a.:

- in den Weg stellen, blockieren
- in Räumlichkeiten einsperren
- bewusstes Blockieren oder Feststellen der Rollstuhlbremse, ungefragtes Umstellen der Steuerung

Körperliche Gewalt hinterlässt 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 dabei immer, das Opfer zu schwächen und/oder zu verunsichern.

Beispiele für psychische Gewalt am Arbeitsplatz können sein:

- Beschimpfen, Drohen, Beleidigen, Auslachen oder Bloßstellen
- Ignorieren, Vorenthalten von emotionaler Zuwendung und Freundlichkeit
- Vorenthalten von Informationen
- Manipulation von Verhaltensweisen und Gefühlen, z. B. das Einreden von Schuldgefühlen
- Angstmachen, Nötigung
- Belästigung und Stalking
- Abwertungen und Diffamierungen
- Isolation (von Kolleg*innen, Freund*innen, Personal)
- Erniedrigung im Arbeitsalltag/in der Öffentlichkeit

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

**Sexualisierte Gewalt**
Sexualisierte Gewalt umfasst alle sexuellen Handlungen, die einem anderen Menschen aufgedrängt oder aufgezwungen werden. Dies kann von sexuellen Belästigungen und Übergriffen bis hin zu Vergewaltigungen reichen. Sie ist ein Akt der Aggression und des Machtmissbrauchs, nicht das Resultat unkontrollierbarer, sexueller Triebe.

Täter*innen missachten bewusst fachliche Standards und gesellschaftliche Normen, nutzen intransparente Strukturen, vertrauliche Beziehungen und Abhängigkeits- und Machtverhältnisse. Sie ignorieren das Fehlen von Konsens sowie Widerstände von Betroffenen zur Befriedigung ihrer eigenen Bedürfnisse. [3]

Grenzverletzungen können Ausdruck von gezielter Vorbereitung von sexualisierter Gewalt sein (Täter*innenstrategie). 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 sexueller Belästigung oder Vergewaltigung bis hin zu sexuellem Missbrauch von Kindern.

**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/Sexistische Sprache
- Drängen oder Erzwingen von Geschlechtsverkehr oder sexuellen Handlungen
- Drängen oder Zwingen zum Anschauen von oder Mitwirken in pornografischen Handlungen in Fotografie, Film oder Internetchat
- Drohungen für den Fall, dass sich das Opfer nicht auf sexuelle Handlungen einlässt

Diese Form der Gewalt ist immer auch eine psychische Gewalt, da es in den meisten Fällen um die Ausübung von Macht und nicht um die Befriedigung sexueller Triebe geht.

Als sexueller Missbrauch zählen sexuelle Handlungen mit Minderjährigen oder mit besonders gefährdeten 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 184i (sexuelle Belästigung) StGB (Strafgesetzbuch) verankern dies unter dem Titel »Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung« im Gesetz.[4]

**Ursachen und Folgen**
Die Auslöser für das Ausüben von Gewalt sind vielfältig und komplex. Oftmals spielen gesellschaftliche Faktoren wie Geschlechterungleichheit, patriarchale Strukturen und eine Kultur, die Gewalttaten toleriert oder verharmlost, eine Rolle. Die Folgen für die Opfer sind gravierend und können lebenslang andauern. Sie reichen von körperlichen Verletzungen über psychische Traumata bis hin zu sozialen Problemen.

### 2.1.2 Strukturelle/institutionelle Gewalt

Strukturelle Gewalt ist eine meist verdeckte Gewalt, die nicht direkt von einer Person ausgeht, sondern aufgrund ungleicher Machtverhältnisse dem gesellschaftlichen System innewohnt und folglich in Institutionen ausgeübt wird. Sie zeigt sich z. B. durch die Missachtung von Persönlichkeitsrechten oder durch mangelnde Mitbestimmungsmöglichkeiten, begründet durch (vermeintliche) Sachzwänge oder das Einhalten von (willkürlichen oder unangemessenen) Regeln.

Sie trifft insbesondere Minderheiten, die keine gesellschaftliche Lobby haben und sich schlecht wehren können. Strukturelle Gewalt kann alle anderen Formen von Gewalt begünstigen. Finanzielle und personelle Einsparungen, mangelnde Qualifikation des Personals, Bürokratisierung und Standardisierung der Arbeit begünstigen, dass Strukturen und Abläufe innerhalb von Organisationen nicht zum Wohl der von ihren abhängigen Personen wirken. Auch unzulängliche Infrastruktur, unzureichende Ausstattung

3 Vgl. Deegener 2014
4 Deutsches Strafgesetzbuch (StGB), § 174–184i
5 Vgl. BWB – Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung 2020

oder ungeeignete architektonische Gegebenheiten können strukturelle Gewalt hervorrufen, wenn z. B. dadurch der Handlungsspielraum von Personen eingeschränkt wird oder die Intimsphäre nicht gewahrt werden kann. [5]

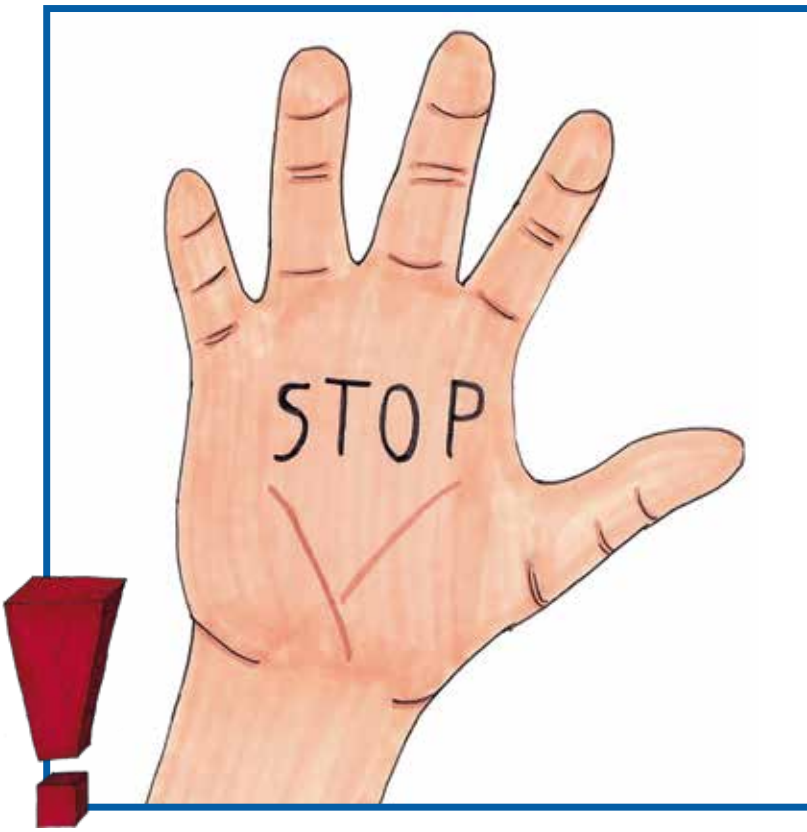
Strukturelle Gewalt trifft nicht alle Menschen im gleichen Maße. Menschen mit Beeinträchtigung sind aufgrund von Abhängigkeiten und gesellschaftlichen Barrieren in höherem Maße von struktureller Gewalt betroffen. Häufig wirken mehrere Diskriminierungsdimensionen zusammen, etwa Geschlecht, Herkunft, soziale Lage, Religion oder sexuelle Identität (Stichwort **Intersektionalität**). Besonders deutlich zeigt sich dies im Bereich sexualisierter Gewalt, von der Menschen mit Beeinträchtigung überdurchschnittlich häufig betroffen sind.

Risikofaktoren für strukturelle Gewalt in Institutionen:

- 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 Beeinträchtigung vom Personal
- hierarchische Strukturen in der Organisation
- Unkenntnis der Beteiligten über Handlungsmöglichkeiten und Präventionsangebote (z. B. Werkstattrat, Betriebsrat, Frauenbeauftragte, Sozialdienst, Psychologischer Dienst)

### 2.1.3 Materielle/ökonomische Gewalt

Materielle Gewalt ist häufig an strukturelle Gewalt geknüpft. Viele Betroffene verfügen nur über eingeschränkte finanzielle Mittel oder haben aufgrund gesetzlicher Betreuung keinen uneingeschränkten Zugang zu ihrem Einkommen oder Vermögen. Sie sind abhängig von Wohlwollen und Ehrlichkeit der Personen, von denen sie ihre finanziellen Mittel oder sonstige materielle Zuwendungen beziehen, und befinden sich dadurch in einer Ohnmachtsposition, die ausgenutzt werden kann. Insbesondere pflegebedürftige oder kognitiv eingeschränkte Menschen sind leicht zu hintergehen oder zu bestehlen und können sich schlechter wehren, wenn ihnen Eigentum entwendet oder eine Leistung vorenthalten wird.




## 2.2. Stufen der Gewalt

Grenzverletzung – Übergriff – strafrechtlich relevante Gewalt

Situationen, in denen Gewalt verübt wurde, sind oft schwierig zu bewerten und begrifflich einzuordnen. Oftmals sind Vorgeschichte sowie die Absichten der handelnden Personen und der Kontext zunächst unbekannt und nicht gleich erkennbar. Das individuelle Empfinden über Intensität und Häufigkeit ist sehr unterschiedlich und muss bei der Beurteilung einer Gewalttat einbezogen werden.

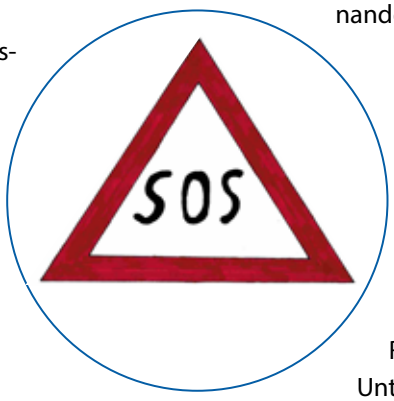
Um ein Verhalten als Grenzverletzung, Übergriff oder strafrechtlich relevante Form der Gewalt bewerten und einordnen zu können, sind nicht nur objektive Faktoren in Betracht zu ziehen.

Einzubeziehen ist ebenso:

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

### 2.2.1 Grenzverletzung

Eine Grenzverletzung muss nicht beabsichtigt sein und kann Überforderung, geringe fachliche Qualifizierung oder schlicht Taktlosigkeit zur Ursache haben. Aber auch eine sog. »Kultur der Grenzverletzung« kann ausschlaggebend sein: Ein rauer Umgangston, unzureichende fachliche Standards oder Ausgrenzung von Mitarbeitenden führen zur Bagatellisierung von Gewalterfahrungen und machen den Schritt zum Übergriff leichter.




Beispiele für grenzverletzende Verhaltensweisen sind:

- einmaliges oder seltenes Missachten einer angemessenen körperlichen Distanz
- »Spaßraufereien«, die zu Verletzungen führen können
- Einmaliges oder seltenes Missachten eines respektvollen Umgangstons, wie z. B. Befehlston anwenden, persönlich abwertende Bemerkungen
- unerlaubtes Veröffentlichen von Bildmaterial von Mitarbeitenden oder Personal im Internet oder Printmedien
- 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 Mitarbeitenden im Umgang zulassen)
- einmaliges oder seltenes Ausnutzen der eigenen professionellen Macht
- Missachten von körperlichen Grenzen oder der Intimsphäre (z. B. durch grenzüberschreitende Berührungen in der Körperpflege oder bei Hilfestellungen)
- Missachten von Belastbarkeit
- unangemessene Sanktionen
- sich bei beobachteten Grenzverletzungen aus der Verantwortung ziehen und/oder nicht reagieren

Im Werkstattalltag sind Grenzverletzungen nicht immer vermeidbar, denn das Erleben einer Verletzung der eigenen Grenzen ist subjektiv und abhängig von der persönlichen Geschichte eines Menschen. Wichtig für den Umgang mit geschehenen Grenzverletzungen sind respektvolle Reaktionen, wie das Übernehmen von Verantwortung durch Entschuldigungen und das zukünftige Vermeiden des Verhaltens.

Viele Grenzverletzungen können durch eine gute fachliche Anleitung vermieden werden: Fortbildungen, Supervisionen, das Aufstellen von Gruppenregeln und handlungsleitende Konzepte. Voraussetzung hierfür ist, dass sich sowohl Fachkräfte als auch Mitarbeitende immer wieder um einen achtsamen und reflektierten Umgang miteinander bemühen.[6]

### 2.2.2 Übergriffiges Verhalten

Übergriffe passieren nicht unabsichtlich oder zufällig. Auch wenn übergriffiges Verhalten nicht immer geplant ist, setzt sich die handelnde Person über gesellschaftliche Normen, Gesetze und gesetzte Regeln (z. B. aus dem Verhaltenskodex des Unternehmens und/oder fachliche Standards) hinweg. Eine grenzverletzende Handlung wird zum Übergriff, wenn dies bewusst geschieht.[7]

**Erkennungsmerkmale für Übergriffe**

- verbal oder nonverbal gezeigte Abwehrreaktionen werden ignoriert
- Grenzverletzungen treten häufig und massiv auf, sodass die Grenze zum Übergriff überschritten ist
- Kritik am grenzverletzenden Verhalten (z. B. durch Mitarbeitende, Angehörige, begleitenden Dienst, Vorgesetzte) wird abgewehrt
- Keine Übernahme von Verantwortung für das eigene grenzüberschreitende Verhalten
- Abwerten von Opfern oder Zeug*innen, die Hilfe organisieren
- Mobbingvorwurf gegen Mitarbeitende oder Fachkräfte, die Verantwortung übernehmen und Grenzverletzungen als solche benennen

**Beispiele für psychische Übergriffe sind:**

- Wiederholtes unerlaubtes Veröffentlichen von Bildern im Internet
- verbale Gewalt ausüben (z. B. durch massive sexistische, rassistische oder behindertenfeindliche Äußerungen)

6 Vgl. Varius Werkstätten 2018
7 Vgl. ebd.




*Bild: © Steffen Kraas*

- Ignorieren als Bestrafung
- unangemessene, unverhältnismäßige Sanktionen bei Fehlverhalten
- Sanktionieren oder Bloßstellen von unverschuldeten Defiziten (z. B. Stottern)
- Menschen ihre Machtlosigkeit einreden oder ihnen drohen (z. B. mit persönlichen Nachteilen)
- Menschen einschüchtern und verunsichern (z. B. durch bewusste Überforderungen)
- Menschen in Überforderungssituationen die Unterstützung verweigern, Intrigen einfädeln oder Gerüchte streuen
- Menschen diskreditieren (z. B. durch falsche Informationen zu deren Privatleben, zu fachlichen Mängeln oder Konflikten)
- das Vertrauen und die Zuneigung von einzelnen Menschen erschleichen (z. B. durch Bevorzugung, Geschenke oder das Erlauben von Regelverstößen)
- Schikanen und Mobbing zulassen, um Machtpositionen zu festigen
- die aus der eigenen professionellen Rolle erworbene Macht missbrauchen (z. B. durch das Androhen negativer Berichte)
- Erpressung

**Beispiele für sexualisierte Übergriffe (ohne Körperkontakt)**

- abwertende, sexistische Bemerkungen über Menschen oder deren Umfeld
- übermäßige Flirtversuche (z. B. »scherzhafte« Aufforderung zu Küssen)
- Sexualisierung im Arbeitsalltag (z. B. durch anzügliche Bemerkungen und Gesten, unangemessene Gespräche über Sexualität)
- Voyeurismus (z. B. unter die Kleidung schauen)
- Zeigen von pornografischen Inhalten
- Re-Inszenieren von sexueller Gewalt (z. B. durch indiskretes Nachfragen)
- Missachten des Rechtes auf Privatsphäre
- Missachten der Grenzen der professionellen Rolle (z. B. durch intime Gespräche über das Sexualleben)

**Beispiele für sexualisierte Übergriffe (mit Körperkontakt)**

- Missachten einer angemessenen körperlichen Distanz, grenzüberschreitende, intime, körperliche Nähe im alltäglichen Umgang
- gezielte, angeblich zufällige Berührungen der Genitalien (z. B. bei Pflegehandlungen oder Hilfestellungen)
- Menschen die Kleidung herunterziehen

**Beispiele für materielle Schädigung**

- Diebstahl
- Vandalismus, Sachbeschädigung
- Mundraub

**Beispiele für Vernachlässigung**

- Notwendige Unterstützung und Förderung verweigern oder unterlassen
- Notwendige therapeutische, pädagogische und medizinische Hilfe verweigern oder unterlassen
- Verwahrlosung

Wie oben bereits angemerkt, sind Übergriffe Ausdruck einer respektlosen Haltung, grundlegender Defizite im Sozialverhalten und/oder fachlicher Mängel. Sie sind, im Gegensatz zu Grenzverletzungen, nicht allein durch Qualifizierung, Praxisanleitung, Fortbildung oder Supervision korrigierbar. Übergriffe durch Fachkräfte sind in jedem Fall sorgfältig zu dokumentieren. Die Dokumentation ist eine wichtige Voraussetzung für die Entwicklung weiterführender Maßnahmen. Hier ist insbesondere zu überprüfen, inwieweit gegenüber übergriffigen Fachkräften arbeitsrechtliche bzw. strafrechtliche Konsequenzen zu ziehen sind. So kann es ggf. nötig sein, sich von Fachkräften zu trennen, wenn diese ihr übergriffiges Verhalten trotz arbeitsrechtlich relevanter Ermahnungen/Abmahnungen nicht beenden.

### 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 pornografischer Schriften (§184 StGB)
- Nötigung, sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung (§177 StGB)
- Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Betreuungsverhältnisses (§174c StGB)

# 3. Machtmissbrauch

Im Rahmen der Ausarbeitung erscheint es uns wichtig, auf den besonderen Auftrag und die damit verbundenen besonderen zwischenmenschlichen Aspekte hinzuweisen. Dem Personal wird im Rahmen der Arbeit im Unternehmensverbund eine besondere Verantwortung übertragen, die mit umfangreichen Aufsichts- und Fürsorgepflichten gegenüber den Mitarbeitenden einhergeht. Diese hierarchische Positionierung von Personal und Mitarbeitenden verstärkt bereits beschriebene Abhängigkeitsverhältnisse und macht die Arbeitsbeziehungen innerhalb des Unternehmensverbundes besonders anfällig für Machtmissbrauch. Uns ist es wichtig, dass diese möglichen Abhängigkeiten im täglichen Umgang mit allen Menschen Berücksichtigung finden.

Die im Alltag gelebte Leitungs- und Steuerungsrolle des Personals muss immer im Sinne von verantwortungsvollem Handeln und zum Wohl der Beteiligten erfolgen und darf nie zur Befriedigung eigener Bedarfe genutzt werden.

Der Unternehmensverbund setzt in der Frage der Verantwortung im täglichen Miteinander ein hohes Maß an Verantwortung in das eingesetzte Personal.

**Beispiele für Machtmissbrauch[8]**

- Abhängigkeit ausnutzen, Mitarbeitende mit Botengängen beauftragen (z. B. während der Pause vom Betriebsgelände schicken und Essen oder anderes einkaufen lassen)
- Verbote oder Einschränkungen auferlegen, die nichts mit dem eigentlichen Auftrag zu tun haben und die weder mit Mitarbeitenden noch deren gesetzlichen Betreuungen vereinbart sind (z. B. bestimmte Dinge nicht essen lassen mit der Begründung, jemand sei zu dick)
- Entwicklungsmöglichkeiten beschränken (z. B. durch die fehlende Ermöglichung von Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt)
- Mitarbeitenden bei Abgrenzungsversuchen drohen (»Das glaubt doch keiner!«) und damit die professionelle Macht ausnutzen

# 4. Prävention/Vorbeugung

Präventionsmaßnahmen greifen vor dem Eintreten von Gewalt und sind angepasst an analysierte Gefährdungspotenziale und Risikobereiche. Inhaltlich handelt es sich um Personalauswahl und -steuerung, Empowerment, Professionalität und Partizipation.

8 Vgl. Enders & Eberhardt 2007

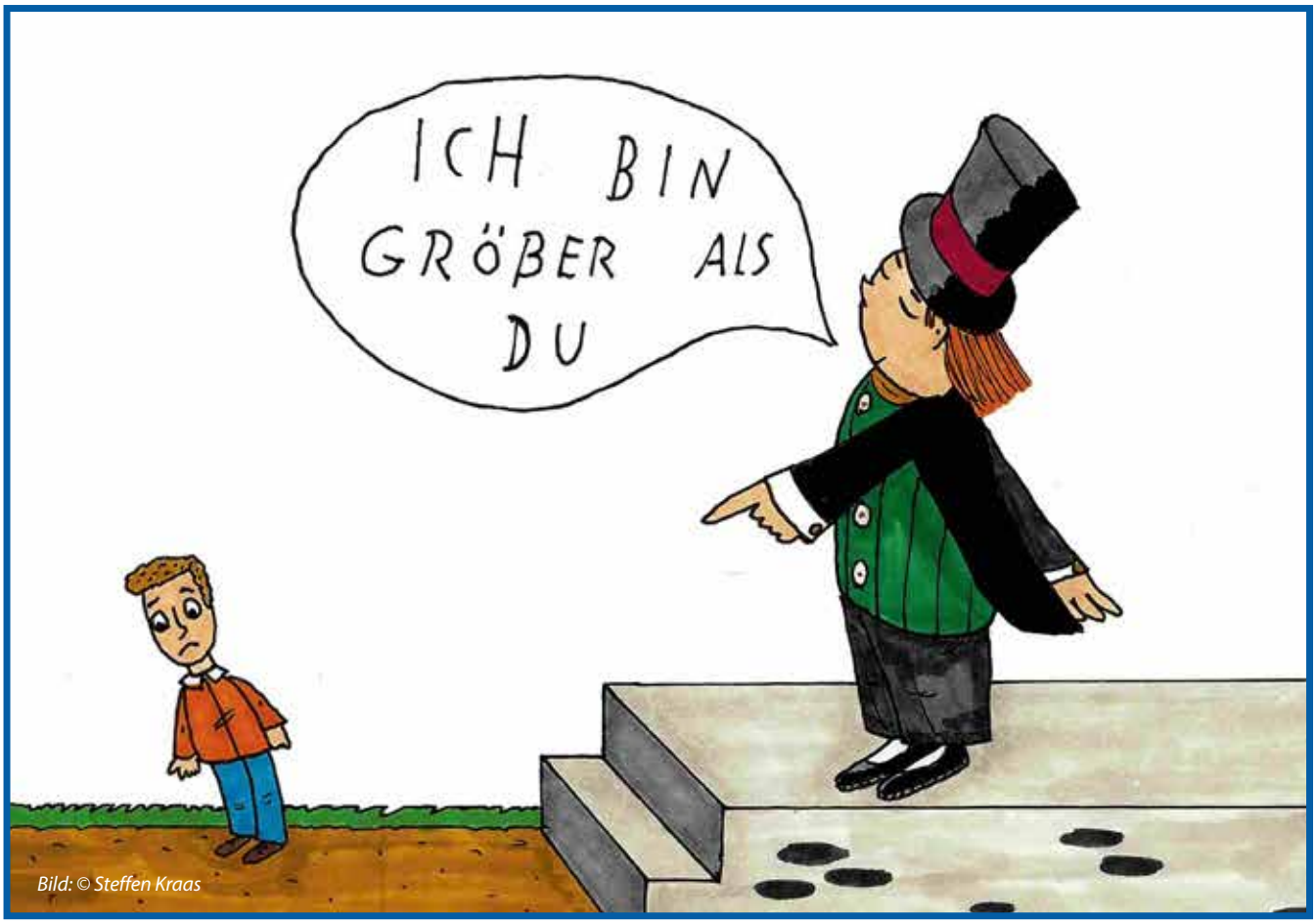


Bild: © Steffen Kraas

## 4.1 Risikoanalyse

Zur Analyse von bestehenden Gefährdungen erstellt der Unternehmensverbund eine Risikoanalyse. Ziel dessen ist es, bestehende Risiken und Gefahrenpotenziale sowie schon bestehende Schutzfaktoren zu erfassen. Dabei handelt es sich um eine Bestandsaufnahme, bei der es gilt, sie stetig zu hinterfragen (lernendes System), um den größtmöglichen Schutz in Fragen der Vorbeugung von Gewalt zu haben.

Der Unternehmensverbund beschreibt in seiner Risikoanalyse folgende Risikobereiche:

- Personengruppen / potenzielle Tatpersonen
- Personal
- Behinderungsbedingte/individuelle Risikofaktoren
- Haltung der Organisation
- Personalwesen
- Räumliche Situation
- Situation / Kontext / Zeiten
- Beziehungen
- Sprache
- EVITA

Die vollständige Risikoanalyse kann im Anhang nachgelesen werden.

## 4.2. Personalmanagement

Dem Bereich des Personalmanagements kommt eine besondere Rolle beim Thema Gewaltprävention zu. Durch gezielte und geplante Auswahl des Personals können definierte Grundwerte vor der Einstellung ins Unternehmen verankert und geprägt werden. Angefangen bei der gezielten, aussagekräftigen Stellenausschreibung über evtl. notwendige Schulungen in der Einarbeitungsphase (die aus den Bewerbungen und dem Bewerbungsgespräch abzuleiten sind) bis hin zur Führung im Alltag, werden durch ein aktives Personalmanagement Werte beschrieben und Handlungsweisen vorgelebt, die dem besonderen Auftrag im Rahmen des Unternehmensverbundes eine Basis geben.

Im Bewerbungsgespräch wird das jeweils aktuelle Leitbild des Unternehmensverbundes als verbindliche Grundlage des Handelns vermittelt. Dabei wird deutlich gemacht, dass jede Form von Übergriffen, Gewalt, Diskriminierung oder grenzüberschreitendem Verhalten im Arbeitsalltag

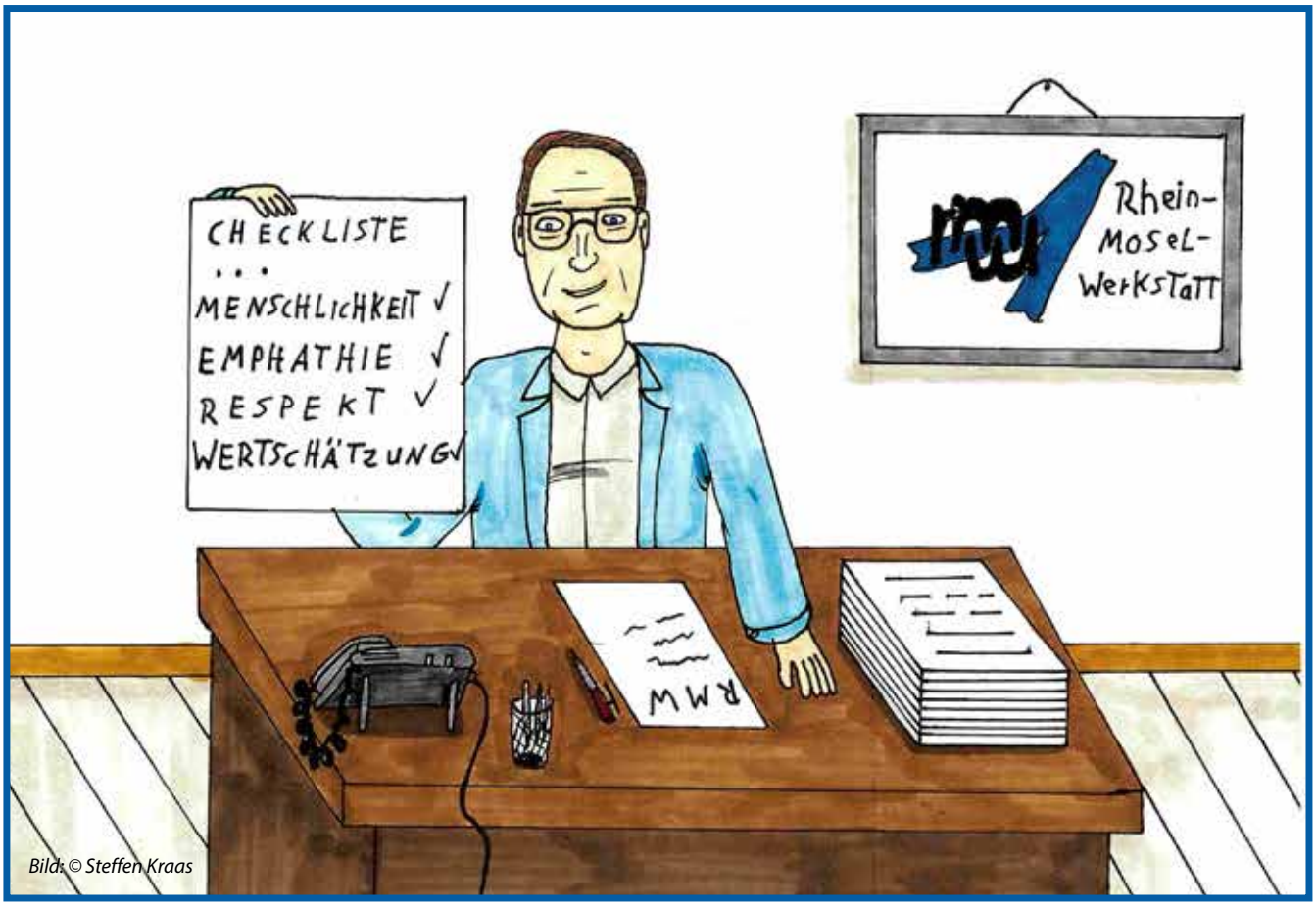


*Bild: © Steffen Kraas*

des Unternehmensverbundes konsequent abgelehnt wird und arbeitsrechtliche Folgen nach sich zieht.

Hospitationen im Vorfeld einer Einstellung sind ein wichtiger Teil des Bewerbungsverfahrens. Im Verlauf der Hospitationen am möglichen Arbeitsplatz soll sowohl von Unternehmensseite als auch von Bewerbungsseite ermittelt werden, ob die im Leitbild beschriebenen Werte geteilt werden können. Neben der notwendigen fachlichen Qualifikation wird besonderes Augenmerk auf den zwischenmenschlichen Umgang während der Hospitationen gelegt. Hospitationen werden so organisiert, dass eine Aussage hierzu möglich sein muss.

Von zukünftigem Personal wird ein hohes Maß an Empathie, Wertschätzung und Authentizität erwartet. Bei erfolgter Einstellung wird auf die Handlungsanweisungen im Rahmen des Gewaltschutzes und den damit verbundenen Stellenwert hingewiesen. Das jeweils aktuelle Gewaltschutzkonzept ist bei Neueinstellung ein stetig begleitender Teil des Einarbeitungsplans.

**Flankierend zum Hinweis auf das Gewaltschutzkonzept werden von Bewerbenden vor der Einstellung folgende Unterlagen erwartet:**

**a. Erweitertes Führungszeugnis**
Ein erweitertes Führungszeugnis gem. **§ 72a SGB VIII** wird unabhängig vom Tätigkeitsfeld bei allen Einstellungen im Bereich der WfbM gefordert und gehört zu den grundlegenden Einstellungsbedingungen. Nach Ablauf von fünf Jahren werden alle von der Personalabteilung aufgefordert, ein aktuelles Führungszeugnis einzureichen.

**b. Unterzeichneter Verhaltenskodex des Unternehmens**
Der Verhaltenskodex stellt einen verbindlichen Handlungsrahmen für das tägliche Miteinander dar. Ziel ist es, dem haupt- und nebenberuflichen Personal sowie Praktikant*innen, Absolvierenden des freiwilligen sozialen Jahres und Personal des Bundesfreiwilligendienstes Orientierung für ein adäquates Verhalten zu geben und einen Rahmen zu schaffen, der Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und Missbrauch während der Arbeit im Unternehmensverbund verhindert.

**c. Selbstauskunftserklärung**
Mit ihr erklärt der/die Bewerber*in, dass er/sie keine Straftaten im Sinne des Strafgesetzbuches der in der Erklärung aufgeführten Paragrafen begangen hat.

## 4.3 Prävention durch Empowerment in der Erwachsenenbildung

Ein wesentlicher Bestandteil der Präventionsarbeit des Unternehmensverbundes ist die Stärkung und Befähigung der Mitarbeitenden. Menschen mit Behinderungen sind Expert*innen ihrer eigenen Lebenswelt sowie ihrer individuellen Arbeitssituation. Daher wird das Ziel verfolgt, das Selbstbewusstsein, die Selbstbestimmung und die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden gezielt zu fördern. Sie sollen ermutigt werden, ihre Rechte, Wünsche und Bedürfnisse selbstbewusst zu vertreten, Entscheidungen aktiv mitzugestalten sowie persönliche Grenzen wahrzunehmen und klar zu kommunizieren. Ein gestärktes Selbstvertrauen und das Bewusstsein für die eigenen Fähigkeiten stellen dabei einen wichtigen Schutzfaktor gegen grenzverletzendes, übergriffiges oder missbräuchliches Verhalten dar.

Das Personal trägt hierbei eine besondere Verantwortung. Mitarbeitende sollen sich ernst genommen und wertgeschätzt fühlen. Dazu gehört insbesondere, ihnen aufmerksam zuzuhören, ihre Wahrnehmungen und Gefühle anzuerkennen und sie darin zu bestärken, offen über belastende oder unangenehme Situationen zu sprechen. Eine offene Kommunikations- und Fehlerkultur trägt entscheidend dazu bei, Gewalt und Grenzverletzungen frühzeitig zu erkennen und diese vorzubeugen.

Einen wichtigen Beitrag zur Selbstbefähigung leistet der Bereich der Erwachsenenbildung. Mit einem umfangreichen Kursangebot werden die Mitarbeitenden in ihren persönlichen, sozialen und lebenspraktischen Kompetenzen gefördert. Die Angebotspalette beinhaltet Kurse wie z. B. das »Löwentraining« zur Stärkung der Grenzsetzung und des Selbstbewusstseins, sowie weitere Selbstbehauptungs- und Resilienztrainings, Präventionsangebote des Frauennotrufs Koblenz oder der Profamilia Koblenz, genderspezifische Angebote wie »Frauenpower« und »Frau sein«, Kurse der Polizeiprävention zu den Themen Zivilcourage, Sicherheit im Alltag und Umgang mit sozialen Medien und künstlicher Intelligenz, Kursangebote zur politischen Bildung sowie zur Förderung von Beziehungs- und Sozialkompetenz, z. B. Kukuk plus etc.

## 4.4 Nähe und Distanz

Möglicherweise gelingt es den Mitarbeitenden nicht, ihre unmittelbaren emotionalen Bedürfnisse zu kanalisieren und Kontakte in ihrer Arbeitsgruppe oder zum Personal angemessen zu gestalten. Hier beginnt die Aufgabe des Personals, die Mitarbeitenden für eigene und fremde Grenzen zu sensibilisieren und ihnen zu vermitteln, dass individuelle Grenzempfindungen ernst genommen werden.

Folgende Impulse setzt der Unternehmensverbund, um im Ausbalancieren von Nähe und Distanz mehr Handlungssicherheit zu vermitteln[9].

- In professionellen Beziehungen werden Rollen mit dazugehörigen Aufgaben übernommen. In diesen Beziehungen übernimmt das Personal die Aufgabe, zu begleiten, anzuleiten und Lernerfolge zu bestätigen. Viele Menschen mit Behinderung sind schnell begeistert, wenn sie Zuwendung durch Zuhören und Unterstützung erhalten. Hier ist es wichtig zu erkennen, dass das eigene Handeln für den Menschen mit Behinderung förderlich sein sollte und ihn nicht in emotionale Abhängigkeit geraten lässt. Der Erfolg der Arbeit sollte nicht daran gemessen werden, wie viel Bewunderung das Personal erhält. Das professionelle Handeln soll unterstützen, nicht abhängig machen.
- Die Rolle als anleitende oder beratende Person besteht in der Werkstatt und nur dort. Für den persönlichen Bereich der Menschen mit Unterstützungsbedarf sind andere Personen verantwortlich oder zuständig. Es gilt: So viel Nähe und Unterstützung wie nötig, so viel Distanz und Selbstständigkeit wie möglich!
- Die Rolle als anleitende oder beratende Person kann von Mitarbeitenden immer infrage gestellt werden. Sollte es dabei zu unangemessenem Verhalten wie z. B. Provokation, Machtkämpfen, Beschimpfungen oder Drohungen kommen, so ist es wichtig, nicht auf persönlicher Ebene zu reagieren, sondern Ruhe zu bewahren, Hintergründe für das Verhalten zu ergründen und nach Lösungen zu suchen. Ein professioneller Umgang mit Konfrontationen besteht darin, die eigenen Anteile und die Anteile der Menschen mit Unterstützungsbedarf zu reflektieren und in der Situation ruhig und sicher zu reagieren.
- Eine große Vertraulichkeit gegenüber Mitarbeitenden, unangemessene Scherze und flapsige Bemerkungen

9 vgl. Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen 2017

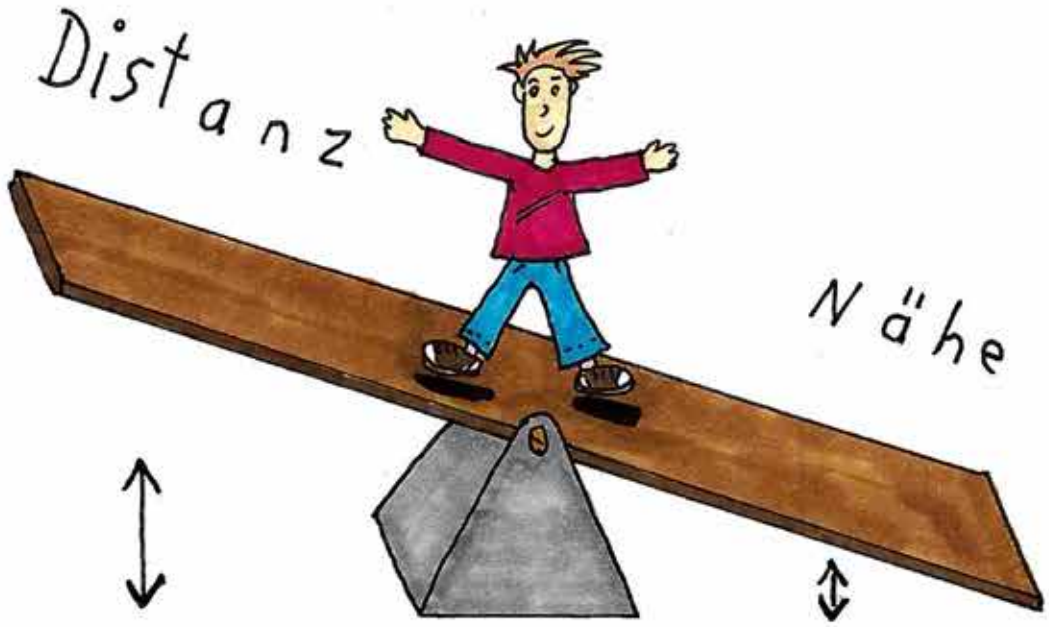



*Bild: © Steffen Kraas*

oder die Weitergabe persönlicher Daten und Informationen sind fachlich zu hinterfragen und müssen problematisiert werden.

- Enge Freundschaften oder gar intime Beziehungen zwischen Personal und zu betreuenden Personen sind grundsätzlich zu unterlassen.
- Durch Selbstreflexion sowie durch kollegialen Austausch sollten die eigene Professionalität und das Bestehen eines ausgewogenen Nähe- und Distanzverhältnisses in der täglichen Arbeit überprüft werden. Vorgesetzte fördern in Besprechungen eine offene und vertrauensvolle Atmosphäre, die Raum für die Reflexion des eigenen Handelns sowie des professionellen Umgangs im Arbeitsalltag bietet.

## 4.5 Umgang mit Sexualität

Der Unternehmensverbund bietet durch die tägliche Arbeit den Mitarbeitenden nicht nur eine berufliche Perspektive, sondern auch einen sozialen Rahmen, in dem Kontakte, Freundschaften und Beziehungen entstehen. Diese werden seitens des Unternehmens nicht unterbunden. Außerdem wird die freie Entfaltung der eigenen Persönlichkeit, dazu zählt auch Sexualität, respektiert und geachtet. Die eigene Sexualität kann in geeigneten Situationen (z. B. Kurse der Persönlichkeitsentwicklung, Gespräche mit Kolleg*innen) angesprochen werden und wird nicht tabuisiert.
Weiterhin bleibt der Verbund jedoch ein Arbeitsplatz mit geregelten Arbeitszeiten und klaren Strukturen. Aus diesem Grund **dürfen intime Handlungen und sexuelle Kontakte** weder während der Arbeitszeit noch innerhalb der Pausen stattfinden. Diese Regelung dient dazu, die Rechte und das Wohlbefinden aller Mitarbeitenden zu schützen und sicherzustellen, dass niemand sich durch beobachtete intime Handlungen belästigt oder in unangemessener Weise angesprochen fühlt.

Die Trennung von Arbeit und Privatleben ermöglicht es, sowohl die persönliche Freiheit als auch die professionelle Ordnung zu wahren. Freundschaften, soziale Kontakte und Beziehungen können gepflegt werden, solange die geltenden Regeln respektiert werden und die Privatsphäre anderer Mitarbeitender gewahrt bleibt.

## 4.6 Die Stellung von Frauenbeauftragten und Werkstatträten

Die Frauenbeauftragten und die Werkstatträte setzen sich als Vertreter der Menschen mit Beeinträchtigung aktiv für deren Belange ein. Sie bilden für die Geschäftsführung oder die Standortverantwortlichen verlässliche Ansprechpersonen auf Augenhöhe, die im Rahmen ihrer Rolle über Entscheidungen innerhalb des Arbeitslebens, auch zum Thema Gewaltschutz, informiert und beteiligt werden. In Fragen des Umgangs mit Gewalt sind der Werkstattrat und die Frauenbeauftragte mit ihren Erfahrungen aus dem Werkstattalltag eng in die Konzeptentwicklung und die evtl. Aufarbeitung (siehe Punkt 6) als Expert*innen eingebunden.

Ein reger Austausch der Frauenbeauftragten und der Werkstatträte der einzelnen Standorte, aber auch mit denen anderer Werkstätten, ist durch bestehende Kommunikationsstrukturen garantiert. Erfahrungen werden entsprechend ausgetauscht und berücksichtigt.

Das Personal zeigt sich im täglichen Miteinander offen für die Meinungen oder Wünsche der Mitarbeitenden und versucht, diese in der alltäglichen Arbeit aufzunehmen und umzusetzen. Fühlen sich die Mitarbeitenden wahrgenommen und wertgeschätzt, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass diese auch in schwierigeren Fragen an das Personal herantreten. Mögliche Konfliktsituationen können so schneller erkannt und vermieden werden.

Sowohl die Frauenbeauftragte als auch der Werkstattrat sollen im Rahmen ihrer Besprechungen mit der Betriebsstättenleitung und dem Personalwesen frühzeitig in anstehende Bewerbungsverfahren einbezogen werden, um den Auswahlprozess partizipativ zu gestalten.

### 4.7 Externe Anbieter im Alltag des Unternehmens

Externe Anbieter wie Fahrdienste, therapeutische Angebote (z. B. Physiotherapeuten), externe arbeitsbegleitende Maßnahmen sowie Pflegedienste, die im Unternehmensverbund aktiv sind, bedürfen einer besonderen Ansprache. Allen externen Anbietern ist gemeinsam, dass das Leitbild des Unternehmensverbundes die Basis aller Dienstleistungen bilden muss.

Um eventuelle Gefährdungspotenziale oder bisher unentdeckte Gefährdungen aufzuzeigen, wurden externe Anbieter an der entsprechenden Risikoanalyse beteiligt. Sowohl die Nutzer*innen externer Angebote, als auch die Anbieter mitsamt ihrem Personal, müssen in das Thema Gewaltschutz eingebunden werden. Durch die gemeinsame Auswertung können mögliche Gefährdungspotenziale herausgearbeitet und daraus geeignete Präventions- und Schutzmaßnahmen entwickelt werden.

Externe Anbieter von Leistungen unterschreiben bei Vertragsunterzeichnung mit dem Unternehmen einen **angepassten Verhaltenskodex**, der zur Reflexion des eigenen Verhaltens anregen soll. Bei Bedarf wird das Personal externer Anbieter in die entsprechenden Schulungsmaßnahmen zum Themenkomplex Gewalt und Gewaltprävention mit einbezogen.

Grundlegend wird erwartet, dass externe Anbieter von Leistungen von ihren Angestellten ein polizeiliches Führungszeugnis vorlegen können.

## 5. Beschwerdemanagement

Ein transparentes, niedrigschwelliges und verlässliches Beschwerdemanagement stellt einen wesentlichen Baustein des Gewaltschutzkonzeptes dar. Es dient der frühzeitigen Erkennung und Bearbeitung von Grenzverletzungen, Übergriffen sowie sonstigen Beschwerden und trägt gleichzeitig dazu bei, Rückmeldungen und Verbesserungsvorschläge systematisch in die Weiterentwicklung der Einrichtung einzubeziehen. Ziel ist es, eine offene Feedback- und Fehlerkultur zu fördern, die Beteiligung aller Anspruchsgruppen zu stärken und die Qualität der angebotenen Leistungen des Unternehmensverbundes kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Das Beschwerdemanagement befindet sich derzeit noch im Aufbau und wird nach Veröffentlichung dieses Gewaltschutzkonzeptes sukzessive weiterentwickelt und konkretisiert. Eine detaillierte Beschreibung der Verfahrensabläufe erfolgt zu einem späteren Zeitpunkt in einer ergänzenden Verfahrensanweisung. Hintergrund hierfür ist insbesondere die geplante Einführung des Dokumentationssystems Connext Vivendi, über das wesentliche Bestandteile des Beschwerdemanagements künftig digital abgebildet werden sollen. Da sich die Implementierung des Systems derzeit noch in Vorbereitung befindet und die Ausgestaltung der Prozesse einer sorgfältigen Planung bedarf, werden im Rahmen dieses Gewaltschutzkonzeptes zunächst die grundlegenden Strukturen und Verfahrensgrundsätze dargestellt.

Unabhängig hiervon stehen bereits bestehende Beschwerdewege über den Werkstattrat sowie den Betriebsrat weiterhin als vertrauliche Anlaufstellen zur Verfügung und werden als feste Bestandteile in das Beschwerdemanagement integriert. Um den Zugang zu diesen Beschwerdewegen möglichst niedrigschwellig und barrierearm zu gestalten, werden entsprechende Formulare sowohl in Standardsprachniveau als auch in einfacher Sprache entwickelt. Hierdurch soll allen Mitarbeitenden sowie weiteren beteiligten Personen ermöglicht werden, Anliegen, Beschwerden oder Hinweise möglichst unkompliziert einzureichen. Die entsprechenden Formulare werden künftig zusätzlich auf der Homepage der Einrichtung bereitgestellt. Über

einen zentralen Beschwerde- und Feedbackbereich können sowohl interne als auch externe Personen Beschwerden, Hinweise und Rückmeldungen unkompliziert an die Einrichtung übermitteln. Neben der Möglichkeit, auf Missstände oder Verbesserungspotenziale aufmerksam zu machen, soll der Beschwerdebereich ausdrücklich auch Raum für positive Rückmeldungen, Anerkennung sowie Anregungen zur Weiterentwicklung bieten. Dadurch wird eine offene Feedbackkultur gefördert, die nicht ausschließlich auf die Bearbeitung von Beschwerden ausgerichtet ist, sondern gleichermaßen dazu beiträgt, Stärken sichtbar zu machen, gute Praxis zu würdigen und Entwicklungsimpulse frühzeitig aufzugreifen.

Mit der schrittweisen Weiterentwicklung des Beschwerdemanagements wird ein Verfahren geschaffen, das Transparenz, Nachvollziehbarkeit, Datenschutz und Verbindlichkeit gleichermaßen gewährleistet. Die konkrete Ausgestaltung der Prozessabläufe, Zuständigkeiten und Bearbeitungsschritte wird nach Abschluss der Implementierung von Connext Vivendi sowie der weiteren konzeptionellen Ausarbeitung ergänzt und als verbindlicher Bestandteil des Gewaltschutzkonzeptes veröffentlicht.

# 6. Intervention: Eingreifen bei Gewaltgeschehen

Verbindliche Handlungsanweisung zum Umgang mit Verdachtsfällen und Gewaltvorfällen.

## 6.1 Präventionskräfte



Um der Bedeutung des Gewaltschutzes gerecht zu werden, benennt das Unternehmen Ansprechpersonen (Präventionskräfte) für alle im Unternehmen beschäftigten Menschen. Aufgrund der räumlichen Struktur des Unternehmensverbundes (Großraum Koblenz und Rhein-Hunsrück-Kreis) stehen künftig vier Präventionskräfte unterschiedlichen Geschlechts als Ansprechpersonen zur Verfügung.
Die Präventionskräfte sind die zentrale erste Anlaufstelle bei vermuteten oder tatsächlichen Grenzverletzungen, Übergriffen oder anderen Formen von Gewalt. Sie nehmen Erstinformationen entgegen, dokumentieren diese und leiten eine sachgerechte Klärung des Sachverhalts ein. Sie koordinieren den weiteren Verfahrensablauf, achten auf die Einhaltung der vereinbarten Maßnahmen und stellen sicher, dass notwendige Wiedervorlagen, Rückmeldungen und Verfahrensschritte fristgerecht erfolgen. Darüber hinaus wirken sie an der kontinuierlichen Weiterentwicklung des Gewaltschutzkonzeptes sowie an präventiven Maßnahmen im Unternehmen mit.

## 6.2 Vorgehen bei Verdachtsfällen oder konkreten Grenzverletzungen

Bei jedem Hinweis auf einen möglichen Gewaltvorfall ist zunächst Ruhe zu bewahren. Das Ernstnehmen der Schilderungen sowie der Schutz der betroffenen Person haben jederzeit oberste Priorität. Entscheidungen werden grundsätzlich nicht über den Kopf der betroffenen Person hinweg getroffen. Gleichzeitig sind die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten zu wahren.

Alle Hinweise auf Grenzverletzungen, Übergriffe oder sonstige Gewaltvorfälle – unabhängig davon, ob es sich um Verdachtsmomente oder bestätigte Ereignisse handelt – werden von den Präventionskräften entgegengenommen. Besteht der Verdacht auf Gewalt, ist der Sachverhalt mit der erforderlichen Umsicht zu prüfen. Vorverurteilungen oder Bagatellisierungen sind gleichermaßen zu vermeiden. Alle Hinweise werden sorgfältig und objektiv überprüft.

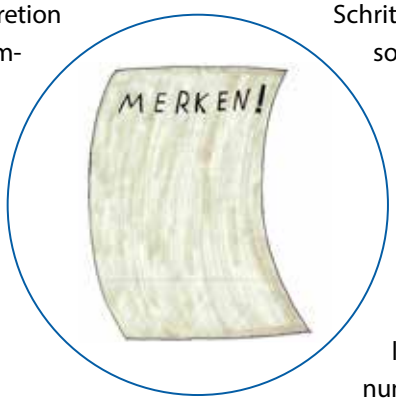
Bei akuten Gewaltvorfällen ist unverzüglich einzugreifen, um die Gewaltsituation zu beenden und weitere Schäden abzuwenden. Dabei ist stets auf die eigene Sicherheit zu achten. Körperliches Eingreifen erfolgt ausschließlich dann, wenn es zur unmittelbaren Gefahrenabwehr erforderlich ist, und nur mit den mildesten geeigneten Mitteln. Verbale Deeskalation hat grundsätzlich Vorrang. Kann die Situation nicht sicher beherrscht werden oder liegt eine erhebliche Gefährdung vor, ist unverzüglich die Polizei hinzuzuziehen.

Bis zur Klärung des Sachverhaltes ist – sofern erforderlich und organisatorisch möglich – eine räumliche Trennung zwischen der betroffenen und der beschuldigten Person sicherzustellen.

Wünscht die meldende Person die Beteiligung des Werkstattrates und/oder der Frauenbeauftragten, werden diese standortbezogen in das Verfahren einbezogen.

## 6.3 Dokumentation

Die Erstaufnahme erfolgt zeitnah, sachlich und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Mit der gebotenen Sensibilität und Diskretion werden alle relevanten Informationen zusammengetragen. Dabei wird dokumentiert, wer was, wann und gegebenenfalls in Anwesenheit welcher Personen beobachtet oder mitgeteilt hat. Vorhandene Unterlagen oder sonstige Aufzeichnungen werden gesichert.




Die Dokumentation umfasst insbesondere:

- Datum, Uhrzeit und Ort des Vorfalls
- Namen der beteiligten Personen sowie möglicher Zeug*innen
- eine objektive Beschreibung des Vorfalls einschließlich Art, Form und Ausprägung der vermuteten Gewalt,
- gegebenenfalls bereits eingeleitete Sofortmaßnahmen.

Das Personal und die Mitarbeitenden sind über die Aufgaben und die Erreichbarkeit der Präventionskräfte informiert. Erhalten Mitarbeitende Hinweise auf mögliche Grenzverletzungen oder Gewaltvorfälle, informieren sie unverzüglich eine Präventionskraft. Unter Wahrung der Schweigepflicht können Kolleginnen und Kollegen beratend hinzugezogen werden. Darüber hinaus sind der begleitende Dienst sowie die zuständige Leitung frühzeitig einzubeziehen.

## 6.4 Bewertung des Sachverhalts

Nach Abschluss der Erstdokumentation werden die Geschäftsführung sowie die zuständige Bereichsleitung zeitnah informiert. Die Bewertung erfolgt im Vier-Augen-Prinzip auf Grundlage der vorliegenden Informationen. Ergeben sich unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Beteiligten Anhaltspunkte für ein strafrechtlich relevantes Verhalten, wird der Sachverhalt den zuständigen Strafverfolgungsbehörden übergeben. Die betroffene Person wird über die Möglichkeit einer Strafanzeige informiert und auf Wunsch bei der Entscheidungsfindung unterstützt. Dabei wird deutlich gemacht, dass die Polizei den Sachverhalt als neutrale Instanz prüft, grundsätzlich jedoch keine Verpflichtung besteht, selbst Strafanzeige zu erstatten, soweit keine gesetzlichen Verpflichtungen entgegenstehen. Liegt kein erkennbar strafrechtlich relevantes Verhalten vor, handelt es sich jedoch um Grenzverletzungen oder sonstiges Fehlverhalten, wird der zuständige Sozialdienst in das weitere Verfahren einbezogen. Unter Federführung der zuständigen Bereichsleitung wird gemeinsam mit den beteiligten Stellen ein schriftlicher Maßnahmenplan (Fahrplan) erstellt. Dieser beschreibt die notwendigen Schritte zur Aufarbeitung, die beteiligten Personen, die jeweiligen Verantwortlichkeiten sowie die erforderlichen Schutzmaßnahmen und Zeitabläufe.

Die Bereichsleitung sowie die Präventionskräfte sind verbindlich in den gesamten Aufarbeitungsprozess eingebunden. Erforderliche arbeitsrechtliche Maßnahmen – beispielsweise Ermahnungen, Abmahnungen oder arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung – werden von den zuständigen Vorgesetzten unter Beachtung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen geprüft und veranlasst.

## 6.5 Grundsätze des Verfahrens

Während des gesamten Verfahrens gelten folgende Grundsätze:

- Das Wohl und der Schutz der betroffenen Person stehen jederzeit im Mittelpunkt.
- Die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten werden gewahrt.
- Informationen werden ausschließlich an Personen weitergegeben, die unmittelbar mit der Bearbeitung des Vorfalls befasst sind.
- Vertraulichkeit, Schweigepflicht und Datenschutz sind während des gesamten Verfahrens einzuhalten.
- Alle Maßnahmen erfolgen nachvollziehbar, transparent und verhältnismäßig.

## 6.6 Abschluss des Verfahrens

Nach Abschluss der Aufarbeitung führt die zuständige Präventionskraft sämtliche Dokumentationen zusammen. Die Unterlagen werden entsprechend den geltenden Datenschutz- und Aufbewahrungsvorschriften archiviert. Die Geschäftsführung informiert die zuständigen Kontroll- und Aufsichtsgremien in geeigneter Form über den Vorgang, soweit dies unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte und der datenschutzrechtlichen Bestimmungen zulässig ist. Zum Schutz aller Beteiligten sowie im Interesse des Unternehmens verpflichten sich alle Verantwortlichen während und nach dem Verfahren zu einem sensiblen und vertraulichen Umgang mit Informationen.

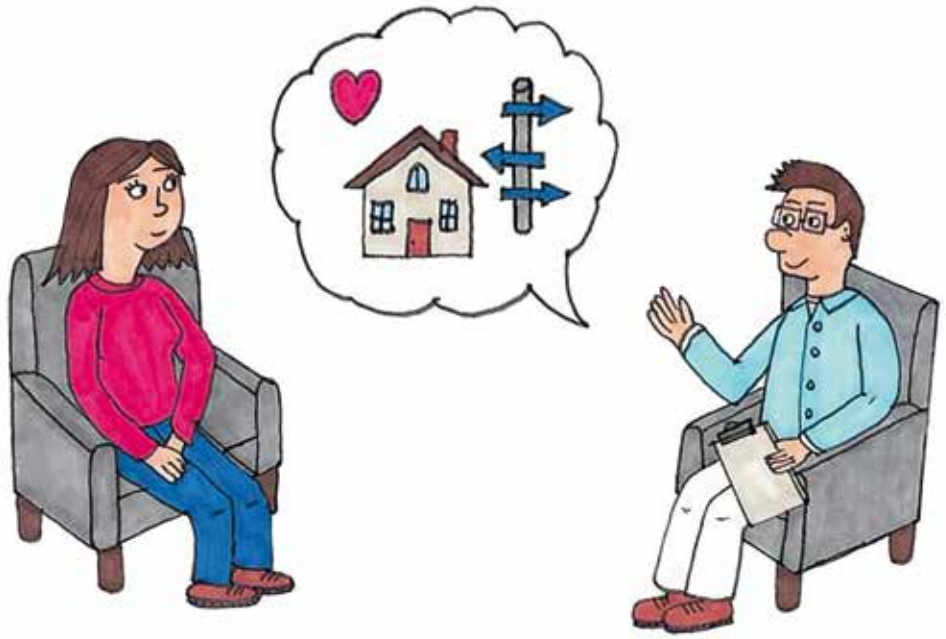


*Bild: © Steffen Kraas*

Auskünfte gegenüber Medien oder der Öffentlichkeit erfolgen ausschließlich durch die Geschäftsführung des Unternehmensverbundes oder eine von ihr ausdrücklich beauftragten Person.

# 7. Nachsorge und Betreuung von Betroffenen und Beteiligten

## 7.1 Trauma-Prävention und Nachsorge mit den von Gewalt betroffenen Personen

Nach einem Gewaltvorfall oder einer vermuteten Grenzverletzung erhalten betroffene Personen bedarfsgerechte Unterstützung und Begleitung. Ziel der Nachsorge ist es, mögliche psychische Belastungen aufzufangen, die betroffene Person zu stärken und ihr Sicherheit sowie Orientierung im weiteren Umgang mit der Situation zu geben. Die Nachsorge orientiert sich an den individuellen Bedürfnissen der betroffenen Person und erfolgt in einer vertrauensvollen und transparenten Kommunikation. Dabei steht die Selbstbestimmung im Vordergrund: Die betroffene Person entscheidet selbst, welche Unterstützungsangebote sie in Anspruch nehmen möchte.

Bei Bedarf stehen innerhalb des Unternehmens geeignete Unterstützungsangebote, insbesondere durch den Sozialdienst oder den Psychologischen Dienst, zur Verfügung. Darüber hinaus können externe Beratungs- und Unterstützungsangebote, beispielsweise Fachberatungsstellen wie Pro Familia, einbezogen werden. Die Nachsorge dient dazu, betroffene Personen im Umgang mit den Folgen eines Gewaltgeschehens zu unterstützen und die Rückkehr zu einem sicheren und stabilen Arbeitsalltag zu begleiten.

## 7.2 Umgang mit den Tatpersonen

Um Rückfälle zu vermeiden und zukünftige Vorfälle vorzubeugen, ist es wichtig, mit den beteiligten Personen zu arbeiten, die die Grenzen verletzt haben oder übergriffig wurden. Die einzuleitenden Schritte basieren auf einer möglichst objektiven Einschätzung und Bewertung des Geschehenen.

Grundsätzlich sieht sich das Unternehmen gegenüber den »Tatpersonen« in der Verantwortung. Ziel der Aufarbeitung ist eine gezielte Konfliktbegleitung, an deren Ende eine lösungsorientierte Verständigung der Tatperson gegenüber der betroffenen Person stehen sollte. In diesem Zusammenhang kann auch die Versetzung der Tatperson in einen anderen Einsatzbereich möglich sein. Es sollte an dieser Stelle klar sein, dass es sich bei den gewählten Konsequenzen nicht um Strafen handelt. Vielmehr soll das Fehlverhalten reflektiert werden mit dem Ziel, dieses zukünftig zu unterlassen. Der Schutz der von Gewalt betroffenen Personen steht hierbei an erster Stelle.

Massive Übergriffe oder strafrechtlich relevante Gewalttaten lassen den Verantwortlichen keine andere Wahl, als

disziplinarische Maßnahmen gegenüber den Tatpersonen einzuleiten und ggf. die Polizei mit einzubinden. Ein Handeln außerhalb der gesetzlichen Vorgaben kommt nicht infrage.

## 7.3. Umgang mit unbegründetem Verdacht, Rehabilitierung nach Falschverdächtigung

Sollte sich eine Vermutung oder Verdachtsäußerung als unbegründet herausstellen, muss der falsche Verdacht ausgeräumt werden. Für die Vorgehensweise bedeutet dies, dass alle Personen und Instanzen, die von dem Verdacht erfahren haben, auch darüber informiert werden, dass dieser sich nicht bestätigt hat. Hierzu im Umlauf befindliche Dokumentationen (Bsp. Aktennotizen) werden nach dem Verfahrensende datenschutzrechtlich behandelt.

Es muss sichergestellt werden, dass die zu Unrecht verdächtigte Person vollständig rehabilitiert wird und dies dokumentiert wird. Hierbei ist weitestgehend und insbesondere auf die Wünsche und Bedürfnisse dieser Person einzugehen. Verantwortlich für diesen Schritt ist die Geschäftsführung auf Grundlage ihrer Fürsorgepflicht gegenüber den Betroffenen, den Beobachtenden, der mit der Klärung und Aufdeckung Befassten und den Beschuldigten.

## 7.4 Reflexion/Ausrichtung konzipierter Maßnahmen

Nach der Aufarbeitung und Nachsorge, ungeachtet dessen, ob es sich um bestätigte Verdachtsfälle oder Übergriffigkeiten handelt, stehen Konzepte/Prozesse in allen Bereichen und die daraus abgeleiteten Maßnahmen auf dem Prüfstand. Im Rahmen des Qualitätsmanagements wird auf Aktualität, Vollständigkeit und Wirksamkeit geprüft und angepasst.

# 8. Literatur


Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung GmbH. *Gewaltfreie BWB – unsere Strategien und Methoden zum Schutz vor Gewalt.* Berlin, 2021. Zugriff am 12. Mai 2026. *https://www.bwb-gmbh.de/images/Gewaltfreie_BWB_WEB.pdf*

Deegener, Günther. *Kindesmissbrauch – erkennen, helfen, vorbeugen.* 6. Aufl. Weinheim und Basel: Beltz, 2014.

Deutschland. Strafgesetzbuch (StGB). §§ 174–184i.





Enders, Ursula, und Bernd Eberhardt. *Schutz von Jugendlichen in der Jugendsozialarbeit vor Grenzverletzungen durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.* Berlin: Deutsches Rotes Kreuz Generalsekretariat, 2007. Zugriff am 12. Mai 2026. *https://drk-wohlfahrt.de/fileadmin/Publikationen/Grenzverletzungen.pdf*

Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen und berufliche Teilhabe in Mecklenburg-Vorpommern e. V. *Rahmen-Gewaltschutzkonzept zur Erstellung eines institutionellen Schutzkonzeptes für die Werkstätten für behinderte Menschen in Mecklenburg-Vorpommern.* Rostock, 2021. Zugriff am 12. Mai 2026. *https://www.lag-wfbm-mv.de/wp-content/uploads/Rahmen-Gewaltschutzkonzept-der-LAG-WfbM-M-V-e.V.pdf*

Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen Berlin e. V. Handlungsempfehlung *zur Gewaltprävention.* Berlin, 2017. Zugriff am 12. Mai 2026. *https://wfbm-berlin.de/fileadmin/user_upload/service/download_flyer/FINAL_2017-06-01_LAG_Handlungsempfehlung_zur_Gewaltpraevention.pdf*

Lebenshilfe Aachen Werkstätten und Service GmbH. *Schutzkonzept Prävention von Gewalt, Grenzverletzungen und Übergriffen Interventionsmaßnahmen und der angemessene Umgang mit Gewaltvorfällen. Aachen, 2022. Zugriff am 22. Mai 2026 https://werkstatt-ac.de/wp-content/uploads/2023/01/F-05-030-Gewaltschutzkonzept.pdf*

Varius Werkstätten. *Grenzachtung. Präventions- und Interventionskonzept gegen Gewalt und Grenzverletzungen.* Grevenbroich, 2018 (unveröffentlicht)


# 9. Mitgeltende Anlagen

Leitbild des Unternehmensverbundes
Hausordnung
Selbstauskunftserklärung
Verhaltenskodex
Risikoanalyse

Rhein-Mosel-Werkstatt
gemeinnützige GmbH

Koblenz · Weißenthurm · Kastellaun · Simmern

# Unser Leitbild



## Unsere Partner

Im Sinne der Entwicklung und Erreichung gemeinsamer Zielvorstellungen arbeiten wir mit den Menschen, die sich uns anvertrauen sowie

- ihren Familien
- ihren gesetzlichen Betreuern
- ihren Wohneinrichtungen
- unseren Kostenträgern
- unseren Auftraggebern
- und weiteren Rehabilitationsträgern partnerschaftlich zusammen.

## Unser Weg

Nach engagierter Vorarbeit einiger Eltern von geistig behinderten Jugendlichen, haben unsere Träger im Jahre 1972 die „Werkstatt für Behinderte“ in Koblenz gegründet.

10 Jahre später entwickelte sich die heutige Rhein-Mosel-Werkstatt für behinderte Menschen gGmbH weiter, indem sie auch Menschen mit psychischer Beeinträchtigung die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichte.

Heute bietet die RMW ihren Mitarbeitern/innen an mehreren Standorten die Möglichkeit, mit qualifizierten Tätigkeiten aktiv am gesellschaftlichen Arbeitsleben teilzuhaben.

*„Wege entstehen dadurch,*
*dass man sie geht“*
*Franz Kafka (1883-1924)*

## Kontaktdaten

Rhein-Mosel-Werkstatt
gemeinnützige GmbH
Koblenz · Weißenthurm · Kastellaun · Simmern

Rhein-Mosel-Werkstatt
für behinderte Menschen gGmbH

Ernst-Sachs-Straße 10
56070 Koblenz

Telefon: (02 61) 80 80 3-0
Telefax: (02 61) 80 80 3-50

**www.rmw-koblenz.de**

**Spendenkonto:**
Sparkasse Koblenz (57050120), Kto. 128611
IBAN-Nr.: DE27570502000000128611
SWIFT-BIC: MALADE51KOB

## Unsere Standorte




## Unsere Gesellschafter

caritas
Evangelischer Kirchenkreis Koblenz
Lebenshilfe



## Unser Leitbild

*Unser Leitbild gibt uns allen in der Rhein-Mosel-Werkstatt Orientierung in der täglichen Zusammenarbeit sowie in unserer gemeinsamen Entwicklung.*

## Unser Menschenbild

Für uns beruht die Würde eines jeden Menschen darauf, dass er durch die Schöpfung ins Leben getreten ist. Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Wir sehen den Menschen mit Behinderung als Mitwirkenden und Mitarbeiter/in an. Unter Achtung unserer individuellen Möglichkeiten leben und arbeiten wir für das Wohl unserer Gemeinschaft und Umwelt zusammen.

Wir handeln verantwortlich, vorbildlich, konstruktiv.

Wir gehen sorgsam mit unserer Umwelt um.

Wir sind freundlich und verbindlich.

Wir setzen unsere Fähigkeiten zielorientiert ein und entwickeln sie weiter.

Arbeitsaufträge aus Industrie und Handwerk bilden hierzu die Grundlage.

## Unsere Zusammenarbeit

Wir arbeiten teamorientiert und vertrauensvoll zusammen. Dies beinhaltet bei der Entscheidungsfindung gegenseitiges Verständnis und Respekt mit Blick auf die Gesamtorganisation.

Wir erarbeiten gemeinschaftliche Lösungen.

Wir sind ehrlich und verbindlich.

Wir nutzen unsere fachlichen und sozialen Fähigkeiten.

Wir unterstützen uns gegenseitig.

Wir gehen offen mit Konflikten und Kritik um.



## Unsere Leistungen

In der Umsetzung unseres gesetzlichen Auftrages der Eingliederung von Menschen mit Behinderung in ein Arbeitsleben orientieren wir uns mit unseren inklusiven Angeboten an dem gesellschaftlichen Auftrag gemäß der UN-Behindertenrechtskonvention 2009.

Wir bieten individuelle Förderung.

Wir gestalten Arbeitsplätze nach persönlicher Eignung und Neigung.

Wir bilden und qualifizieren.

Wir leisten soziale und begleitende Betreuung.

Wir unterstützen den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Unterstützt durch Fachkräfte und Begleitende Dienste sowie Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sind wir gemeinsam in der Lage, Produkte und Dienstleistungen auf höchstem Qualitätsniveau zu erbringen.

Regelmäßige interne und externe Überprüfungen sichern die Einhaltung sowie die stetige Weiterentwicklung unserer Qualitätsstandards in allen Bereichen.

## Führung und Leiten

Wir sind uns bewusst, dass unser Handeln stets als Vorbild wirkt und deshalb unserem gemeinnützigen Auftrag entsprechen sollte.

# Hausordnung

**Geltungsbereich:**
Diese Hausordnung gilt für
· Alle Beschäftigten (Personal, Mitarbeitende, Teilnehmende).
· Besucherinnen und Besucher.
· Sonstige Personen, die sich auf dem Gelände der Rhein-Mosel-Werkstatt (RMW), des Blindenwerkes (BW) und der Polytec Integrative (PI) aufhalten.

## Alle Beteiligten tragen Verantwortung für die Umsetzung dieser Hausordnung.

**Allgemeine Verhaltensregeln:**
· Respekt und Rücksicht sind im Umgang miteinander zu beachten.
· Wir verstehen unsere Betriebsstätte als einen Ort der Qualifizierung, Bildung und Arbeit. Daher sind die Arbeits- und Pausenzeiten einzuhalten. Ruhe und Konzentration sind am Arbeitsplatz sowie bei arbeitsbegleitenden Angeboten einzuhalten.
· Speisen und Getränke sollten nur in den dafür festgelegten Bereichen verzehrt werden.
· In den Speiseräumen sind während der Frühstückspause und der Mittagspause Ruhe und Rücksicht zu beachten.
· Abfälle sind in die dafür vorgesehenen Behälter zu entsorgen. Die Grundsätze der Mülltrennung sind zu beachten.
· Rauchen ist ausschließlich in den ausgewiesenen Raucherbereichen erlaubt.

**Untersagt sind:**
· Der Konsum von Alkohol, Cannabis-Produkten oder anderen Drogen.
· Diskriminierungen, Beleidigungen und Gewalthandlungen.
· Politisch motivierte und gesetzlich verbotene Äußerungen/Zeichen (Handzeichen, Kleidung, etc.).
· Fotografieren, Filmen und Sprachaufnahmen für den privaten Bereich/Zweck.

**Besondere Verhaltensregeln:**
· Handys und andere private elektronische Geräte dürfen in den Arbeitsbereichen nur mit Erlaubnis des Personals genutzt werden.
· Bei der Nutzung von Handys und anderen privaten elektronischen Geräten in den Pausen ist darauf zu achten, dass die Arbeitsabläufe nicht gestört werden.
· Maschinen und Geräte in den Arbeitsbereichen dürfen nur von berechtigten und unterwiesenen Personen bedient werden.
· Die bestehenden Sicherheitsvorschriften sind in allen Bereichen zu beachten.
· In allen Bereichen ist auf Sauberkeit und Ordnung zu achten.
· Die Garderobe ist in den dafür vorgesehenen Räumen (soweit vorhanden) abzulegen.

**Verstöße gegen die Hausordnung werden disziplinarisch geahndet.**
(Verwarnung / Ermahnung / Abmahnung / Ausschluss)

**Schlussbestimmungen:**
Diese Hausordnung kann jederzeit geändert werden.

**Inkrafttreten:**
Diese Hausordnung tritt am 27.11.2024 in Kraft.

**Frank Mehnert**
Geschäftsführer

# Selbstauskunftserklärung:

## Personalien

Name, Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

**Erklärung:**

1. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 178, 180 bis 181a,182 bis 184l, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB rechtskräftig verurteilt worden bin.

2. Ich versichere, dass gegen mich keine Straf- oder sonstige Maßnahmen wegen sexualisierter Gewalt ergangen sind und auch diesbezüglich keine Voruntersuchung eingeleitet worden ist.

3. Ferner verpflichte ich mich, im Falle einer rechtskräftigen Verurteilung wegen einer der unter vorstehender Nr. 1 genannten Straftaten im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt meiner Dienstvorgesetzten / meinem Dienstvorgesetzten hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

4. Ein Exemplar des Verhaltenskodex der Rhein-Mosel-Werkstatt gGmbH habe ich erhalten. Die darin formulierten Regelungen habe ich zur Kenntnis genommen und verpflichte mich hiermit zu deren Einhaltung.

_____

Ort, Datum Unterschrift der/ des Erklärenden



# Auflistung der Straftatbestände des Strafgesetzbuchs (StGB), auf die die Erklärung Bezug nimmt

*https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/BJNR001270871.html#BJNR001270871BJNG005002307*

§ 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
§ 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
§ 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
§ 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
§ 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
§ 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
§ 176a Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind
§ 176b Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern
§ 176c Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
§ 176d Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
§ 176e Verbreitung und Besitz von Anleitungen zu sexuellem Missbrauch von Kindern
§ 177 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
§ 178 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
§ 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
§ 180a Ausbeutung von Prostituierten
§ 181a Zuhälterei
§ 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
§ 183 Exhibitionistische Handlungen
§ 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
§ 184 Verbreitung pornographischer Inhalte
§ 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Inhalte
§ 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften
§ 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften
§ 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
§ 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
§ 184g Jugendgefährdende Prostitution
§ 184i Sexuelle Belästigung
§ 184j Straftaten aus Gruppen
§ 184k Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
§ 184l Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild
§ 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
§ 232 Menschenhandel
§ 232a Zwangsprostitution
§ 232b Zwangsarbeit
§ 233 Ausbeutung der Arbeitskraft
§ 233a Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
§ 234 Menschenraub
§ 235 Entziehung Minderjähriger
§ 236 Kinderhandel



# Verhaltenskodex der **Rhein-Mosel-Werkstatt für behinderte Menschen gGmbH** sowie der Tochterunternehmen **Polytec Integrative gGmbH** und **Blindenwerk-Polytec gGmbH**

**Personalien**

Name, Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

**I. Präambel**

Der Unternehmensverbund, bestehend aus der Rhein-Mosel-Werkstatt sowie den Tochterunternehmen Polytec Integrative und Blindenwerk-Polytec, bietet Mitarbeitenden einen Ort, an dem sie ihre Fähigkeiten, Stärken und persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten entfalten können. Ein wertschätzender, respektvoller und sicherer Umgang miteinander bildet die Grundlage unseres Handelns. Der Schutz der persönlichen Würde und Integrität aller Beteiligten steht dabei im Mittelpunkt. Jede Form von körperlicher, psychischer oder sexualisierter Gewalt sowie jedes Verhalten, das die Rechte oder die persönliche Entwicklung eines Menschen beeinträchtigt, widerspricht unserem Verständnis von Zusammenarbeit.

Die Teilhabe am Arbeitsleben und die individuelle Unterstützung der Mitarbeitenden prägen das tägliche Miteinander in unserer Einrichtung. Der Verhaltenskodex als Bestandteil des Gewaltschutzkonzeptes schafft Orientierung für einen achtsamen und verantwortungsvollen Umgang. Er beschreibt gemeinsame Erwartungen an das Verhalten des Personals und unterstützt dabei, respektvoll auf Augenhöhe zu handeln, Grenzen zu achten, Konflikte frühzeitig wahrzunehmen und Fehlverhalten zu vermeiden oder gemeinsam aufzuarbeiten.

**II. Verantwortung des Unternehmensverbundes**

Der Unternehmensverbund steht dafür, die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen, damit eine Haltung der Achtsamkeit und Sicherheit im täglichen Miteinander wachsen kann. Durch eine sorgfältige Personalauswahl sowie sachgerechte Aus-, Fort- und Weiterbildungen stellt der Unternehmensverbund sicher, dass unsere Einrichtung für alle Menschen ein sicherer Ort ist. Gewalt in jeder Form wird in unserer Einrichtung thematisiert und es werden geeignete Ansprechpersonen zur Verfügung gestellt. Jeder Verdacht wird ernst genommen und geprüft; erforderliche disziplinarische und/oder strafrechtliche Schritte werden gegebenenfalls eingeleitet.

**III. Verantwortung des Personals**

**1.** Ich bin aufmerksam gegenüber Anzeichen von Grenzverletzungen, Gewalt und diskriminierendem Verhalten. Ich nehme Äußerungen und Hinweise von Mitarbeitenden und anderen Personen in unserer Einrichtung ernst und leite sie im Rahmen meiner Möglichkeiten und Verantwortlichkeiten weiter. Ich beziehe gegen diskriminierende, gewalttätige und sexistische Verhaltensweisen – unabhängig davon, ob sie verbal oder körperlich erfolgen – Stellung. Erkenne ich Situationen, in denen eine Person gefährdet oder verletzt wird, handle ich angemessen und hole Unterstützung hinzu. Dabei steht der Schutz der betroffenen Person ebenso im Vordergrund wie die Wahrung der eigenen Sicherheit und des eigenen Wohls.

**2.** Ich unterstütze Mitarbeitende in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen Persönlichkeiten, die ihre Fähigkeiten entfalten und Beziehungen zu anderen Menschen gestalten können. Ich stärke sie darin, ihre persönlichen Grenzen zu erkennen, diese zu äußern und Unterstützung einzufordern, wenn sie benötigt wird.

**3.** Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre sowie die persönlichen Grenzen und das individuelle Schamempfinden der Mitarbeitenden. Dies beachte ich auch im dienstlichen Umgang mit Bildern und Medien, insbesondere bei der dienstlichen Nutzung von mobilen Endgeräten und Internet.

**4.** Mir ist bewusst, dass meine Persönlichkeit und mein Verhalten im Umgang mit Menschen eine wichtige Rolle spielen. Rückmeldungen und Fragen zu meinem Verhalten sehe ich nicht als persönliche Kritik, sondern als wichtigen Bestandteil einer professionellen Zusammenarbeit und Weiterentwicklung.

**5.** Ich bin mir der besonderen Verantwortung bewusst, die sich aus meiner Tätigkeit und meinem Umgang mit Mitarbeitenden ergibt. Ich gestalte Beziehungen professionell, respektvoll und nachvollziehbar, wahre Grenzen und nutze weder Vertrauen noch bestehende Abhängigkeiten zum eigenen Vorteil aus.

**6.** Als Beschäftigte des Unternehmensverbundes ist mir bewusst, dass Gewalt, Gewaltandrohungen oder andere schwerwiegende Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex arbeitsrechtliche Konsequenzen im Rahmen meines Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen können.

Ort, Datum _____ Unterschrift der/ des Erklärenden

# Anlage zum Gewaltschutzkonzept
# Datenschutz und Datensicherheit

**Ergänzende Regelungen zur Umsetzung der datenschutzrechtlichen Anforderungen**

### Vorbemerkung

Das vorliegende Gewaltschutzkonzept enthält bereits Regelungen zum vertraulichen Umgang mit Informationen, zum Schutz der Persönlichkeitsrechte sowie zur datenschutzgerechten Dokumentation und Weitergabe von Informationen. Insbesondere ist festgelegt, dass Informationen ausschließlich an Personen weitergegeben werden, die unmittelbar mit der Bearbeitung eines Vorfalls befasst sind, und dass Vertraulichkeit, Schweigepflicht und Datenschutz während des gesamten Verfahrens einzuhalten sind.

Mit dieser Anlage werden die datenschutzrechtlichen und datensicherheitsbezogenen Anforderungen ergänzend konkretisiert. Die Anlage ist Bestandteil des Gewaltschutzkonzeptes und gilt für alle im Rahmen des Gewaltschutzes erhobenen, verarbeiteten, gespeicherten, gelöschten und übermittelten personenbezogenen Daten.

Die Anforderungen an die Datensicherheit sind im Einklang mit den jeweils geltenden Regelungen des Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS) des Unternehmensverbundes umzusetzen.

## 1. Zielsetzung und datenschutzrechtlicher Rahmen

### 1.1 Zweck der Datenverarbeitung

Personenbezogene Daten werden nur verarbeitet, soweit dies für einen festgelegten Zweck erforderlich und datenschutzrechtlich zulässig ist.

Die Verarbeitung kann insbesondere folgenden Zwecken dienen:

- der Prävention und Vermeidung von Gewalt
- Nachverfolgung von Präventions- und Schutzmaßnahmen,
- der Bearbeitung und Aufklärung von Verdachtsfällen und konkreten Gewaltvorfällen
- zum Schutz und zur Unterstützung für Opfer von Gewalt
- der Dokumentation von Vorfällen und eingeleiteten Maßnahmen
- der Prüfung der persönlichen Eignung von Beschäftigten, soweit hierfür eine rechtliche Grundlage besteht,
- der Erfüllung gesetzlicher oder organisatorischer Verpflichtungen.

Dabei gelten insbesondere die Grundsätze der Zweckbindung, Datenminimierung, Vertraulichkeit, Transparenz und Datensicherheit.

### Besondere Kategorien und sensible Daten

Im Rahmen des Gewaltschutzes können besonders schutzbedürftige personenbezogene Daten verarbeitet werden. Hierzu können beispielsweise Angaben zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen, persönlichen Lebensumständen oder zu einem konkreten Gewalt- bzw. Verdachtsfall gehören. Auch Angaben zu Straftaten sowie Unterlagen wie Selbstauskünfte oder erweiterte Führungszeugnisse sind besonders sensibel zu behandeln. Die bestehende Konzeption sieht unter anderem die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses sowie eine Selbstauskunft vor.

### 1.2 Zwecke und Rechtsgrundlagen der Verarbeitung

Die von Ihnen überlassenen personenbezogenen Daten werden im Einklang mit den Bestimmungen der europäischen Datenschutzverordnung (DSGVO) und dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) verarbeitet:

*Aufgrund einer Einwilligung (gem. § 26 Abs. 2 BDSG)*

Die Zwecke der Verarbeitung personenbezogener Daten ergeben sich aus der Erteilung einer Einwilligung. Eine erteilte Einwilligung kann jederzeit von Ihnen mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden. Auch Einwilligungen, die vor der Geltung der DSGVO (25. Mai 2018) erteilt worden sind, können widerrufen werden. Verarbeitungen, die vor dem Widerruf erfolgt sind, bleiben vom Widerruf unberührt. (Beispiel: Veröffentlichung Ihres Bildes auf unserer Webseite)

*Zur Begründung, Durchführung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (gem. § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG)*

Die Zwecke der Datenverarbeitung ergeben sich zum einen aus der Einleitung vorvertraglicher Maßnahmen, die einem vertraglich geregelten Arbeitsverhältnis vorausgehen und zum anderen zur Erfüllung der Pflichten aus dem mit Ihnen geschlossenen Arbeitsvertrag.

*Zur Aufdeckung von Straftaten (gem. § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG)*

Zur Aufdeckung von Straftaten dürfen Ihre personenbezogenen Daten verarbeitet werden, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass Sie im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen haben, die Verarbeitung zur Aufdeckung erforderlich ist und Ihr schutzwürdiges Interesse am Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.

### 1.3 Umgang mit besonderen Datenkategorien

Das erweiterte Führungszeugnis wird ausschließlich einer Sichtprüfung unterzogen. Es erfolgt keine Ablage oder Speicherung des Führungszeugnisses. Nach erfolgter Prüfung wird das Führungszeugnis entsprechend den geltenden datenschutzrechtlichen Vorgaben vernichtet.

Die Selbstauskunft wird in der Personalakte abgelegt. Weitere Informationen zur Verarbeitung und zum Umgang mit den darin enthaltenen personenbezogenen Daten ergeben sich aus der entsprechenden Pflichtinformation zum Datenschutz.

Die im Rahmen des Gewaltschutzes verarbeiteten Informationen sind entsprechend ihrer Schutzbedürftigkeit zu behandeln. Hierbei ist die jeweils geltende Informationsklassifizierung des Unternehmensverbundes zu berücksichtigen. Die Einstufung, Verarbeitung, Speicherung, Übermittlung, Löschung und Aufbewahrung der Informationen erfolgt unter Beachtung der für die jeweilige Informationsklasse festgelegten Schutzanforderungen.

## 2. Zuständigkeiten und Zugriffsberechtigungen

### 2.1 Verantwortliche Stelle

Die/der Datenschutzbeauftragte berät die verantwortlichen Stellen bei der datenschutzkonformen Umsetzung des Gewaltschutzkonzeptes und steht für datenschutzrechtliche Fragen zur Verfügung.

Name/ Vorname: Allar Torsten
Kontaktdaten (geschäftlich)
Unternehmen: Allar Networks & Consulting GmbH
Anschrift: Friederich-Ebert-Siedlung 35
56170 Bendorf
Telefon: +49 262212070
Email: allar@allar.net

### 2.2 Zugriffsberechtigungen

Der Zugriff auf die im Rahmen des Einstellungs- bzw. Beschäftigungsverhältnisses erhobenen Informationen aus dem erweiterten Führungszeugnis und der Selbstauskunft wird auf den hierfür erforderlichen Personenkreis beschränkt.

Einsicht bzw. Zugriff erhalten ausschließlich:
- die zuständigen Vorgesetzten,
- die Personalabteilung,
- die Geschäftsführung.

Eine Weitergabe oder Einsichtnahme durch andere Beschäftigte oder Stellen erfolgt nicht, sofern hierfür keine ausdrückliche datenschutzrechtliche Grundlage bzw. Erforderlichkeit besteht.

Die Zugriffsberechtigungen sind entsprechend der jeweiligen Funktion festzulegen und technisch bzw. organisatorisch so umzusetzen, dass ein Zugriff durch nicht berechtigte Personen ausgeschlossen wird.

Die mit diesen Informationen befassten Personen sind zur Vertraulichkeit und – soweit gesetzlich erforderlich – zur Wahrung des Datengeheimnisses verpflichtet.

### 2.3 Vertraulichkeit und Datengeheimnis

Alle Personen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit mit personenbezogenen Daten aus dem Gewaltschutzverfahren umgehen, sind zur Vertraulichkeit und – soweit gesetzlich erforderlich – zur Wahrung des Datengeheimnisses verpflichtet. Personenbezogene Informationen dürfen weder unbefugt weitergegeben noch für andere als die festgelegten Zwecke verwendet werden.

## 3. Technische und organisatorische Maßnahmen

Personenbezogene Daten aus dem Gewaltschutzverfahren sind durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen vor unbefugtem Zugriff, Verlust, Veränderung oder unbefugter Weitergabe zu schützen.

### 3.1 Analoge Unterlagen

- Aufbewahrung in verschlossenen und gegen unbefugten Zugriff geschützten Bereichen
- Zugriff nur für o.g. berechtigte Personen
- keine offen zugängliche Ablage auf Schreibtischen oder in allgemein zugänglichen Bereichen
- datenschutzkonforme Vernichtung gemäß DSGVO
- getrennte bzw. besonders geschützte Aufbewahrung besonders sensibler Unterlagen, soweit erforderlich.

### 3.2 Digitale Unterlagen

Die Verarbeitung und Speicherung personenbezogener Daten erfolgt in den hierfür vorgesehenen und geschützten IT-Systemen.

Für die Verwaltung personenbezogener Mitarbeiterdaten wird unter anderem Business Central eingesetzt. Der Zugriff erfolgt nach Maßgabe des geltenden Rollen- und Berechtigungskonzeptes des Unternehmensverbundes und ist auf den erforderlichen Personenkreis zu beschränken. Die fachliche Festlegung und Freigabe der benötigten Zugriffsrechte obliegt der jeweils zuständigen Stelle bzw. Führungskraft; die technische Umsetzung erfolgt durch die IT.

Die technischen und organisatorischen Maßnahmen umfassen insbesondere:

- personalisierte und rollenbezogene Zugriffsberechtigungen,
- passwortgeschützten Zugriff,
- sichere Speicherung und Übertragung,
- regelmäßige Überprüfung der Zugriffsrechte,
- Schutz vor unbefugter Veränderung oder Löschung,
- datenschutzgerechte Sicherung und Löschung.

### 3.3 Umgang mit Informationssicherheits- und Datenschutzvorfällen

Informationssicherheits- und Datenschutzvorfälle im Zusammenhang mit den im Rahmen des Gewaltschutzes verarbeiteten Informationen sind unverzüglich nach den geltenden Regelungen des Vorfallmanagements der RMW zu melden und zu behandeln.

Hierzu zählen insbesondere:

- Fehlversand oder Fehladressierung von Informationen oder Unterlagen,
- unberechtigter Zugriff auf personenbezogene oder sonstige schutzbedürftige Informationen,
- Verlust von Unterlagen oder Datenträgern,
- unbeabsichtigte oder unbefugte Offenlegung von Informationen,
- sonstige Ereignisse, durch die die Vertraulichkeit, Integrität oder Verfügbarkeit schutzbedürftiger Informationen beeinträchtigt sein könnte.

Die Meldung erfolgt über die hierfür vorgesehene Meldekette.

## 4. Löschkonzept und Aufbewahrungsfristen

Personenbezogene Daten dürfen grundsätzlich nur so lange gespeichert werden, wie dies für den jeweiligen Zweck erforderlich ist oder gesetzliche Aufbewahrungspflichten bzw. andere rechtliche Gründe eine längere Aufbewahrung vorsehen.

Für die im Rahmen des Gewaltschutzes verarbeiteten Daten wird daher eine Lösch- und Aufbewahrungsmatrix erstellt.

| **Datenart** | **Zweck** | **Aufbewahrungsfrist** ***(Löschung/Vernichtung)*** |
|---|---|---|
| Bewerbungsunterlagen nicht eingestellter Personen | Bewerbungsverfahren | 6 Monate *(nach Ablauf der Frist)* |
| Selbstauskunft | Eignungsprüfung | 3 Jahre nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses *(nach Ablauf der Frist)* |
| Datum des erweiterten Führungszeugnisses | Eignungsprüfung | 3 Jahre nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses *(nach Ablauf der Frist)* |
| Dokumentation von Gewalt-/Verdachtsfällen | Aufklärung, Schutz, Maßnahmen | 3 Jahre nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses *(nach Ablauf der Frist, sofern kein laufendes oder anbahnendes Gerichtsverfahren)* |

## 5. Informationspflichten und Betroffenenrechte

Die Information der Beschäftigten über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten erfolgt auf Grundlage der **Pflichtinformationen gem. Art. 12 ff. DSGVO.**

Die Pflichtinformation enthält insbesondere Angaben zu:

- dem Verantwortlichen und der/dem Datenschutzbeauftragten,
- der Herkunft der personenbezogenen Daten,
- den Zwecken und Rechtsgrundlagen der Verarbeitung,
- den Empfängern bzw. Empfängerkategorien,
- der Dauer der Verarbeitung und den Kriterien der Löschung,
- den bestehenden Betroffenenrechten.

Bei der Erhebung personenbezogener Daten wird die jeweils geltende Pflichtinformation entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zur Verfügung gestellt.

## 6. Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten (VVT) und Datenschutz-Folgenabschätzung (DSFA)

### 6.1 Dokumentation im VVT

Die im Rahmen des Gewaltschutzkonzeptes erfolgenden Verarbeitungstätigkeiten sind im Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten (VVT) der RMW zu erfassen bzw. bei bereits bestehenden Verarbeitungstätigkeiten entsprechend zu berücksichtigen. Dabei sind insbesondere Zweck und Rechtsgrundlage der Verarbeitung, betroffene Personengruppen und Datenkategorien, Empfänger bzw. zugriffsberechtigte Stellen, Aufbewahrungs- und Löschfristen sowie die zum Schutz der Daten getroffenen technischen und organisatorischen Maßnahmen zu dokumentieren. Änderungen der Verarbeitung sind auf ihre Auswirkungen auf die bestehende Dokumentation zu prüfen und erforderlichenfalls im VVT nachzuführen.

### 6.2 Datenschutz-Folgenabschätzung (DSFA)

Aufgrund der im Rahmen des Gewaltschutzes möglicherweise verarbeiteten besonders schutzbedürftigen personenbezogenen Daten ist zu prüfen, ob für die jeweiligen Verarbeitungstätigkeiten die Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung erforderlich ist. Die Prüfung erfolgt unter Einbindung der/des Datenschutzbeauftragten und ist nachvollziehbar zu dokumentieren. Ergibt die Prüfung ein voraussichtlich hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen, ist vor Aufnahme bzw. wesentlicher Änderung der betreffenden Verarbeitung eine Datenschutz-Folgenabschätzung nach den geltenden datenschutzrechtlichen Anforderungen durchzuführen.

**Risikobereich: Personengruppen /Potenzielle Tatpersonen**
*z. B.: Welche Personengruppen haben regelmäßig Kontakt zu Mitarbeitenden / Teilnehmenden?*
*Welche Person könnte ihre Position ausnutzen?*

| Wo sind Risikopotenziale? | Wie kann das Risiko vermindert werden? |
|---|---|
| Alle Menschen, die im beruflichen Kontext in Kontakt treten können potenzielle Tatpersonen oder gefährdet sein:<br>• Personal<br>• Mitarbeitende<br>• Teilnehmende des BBB<br>• Auszubildende/Praktikant*innen/Absolvent*innen v. FSJ etc.<br>• Reinigungskräfte<br>• Externe Dienstleistende<br>– Fahrdienst<br>– Pflegedienst<br>– Ambulante Heilmitteltherapie (Logo-/Ergo-/Physiotherapie)<br>– Fremdfirmen im Haus<br>– etc.<br>• Besucher*innen<br>– Angehörige<br>– Leistungsträger<br>– etc. | • Professionelles Onboarding:<br>– Personalauswahl / Einstellungskriterien<br>– Verhaltenskodex<br>– Schulung des Gewaltschutzkonzeptes<br>– Selbstverpflichtungserklärung<br>– Bearbeiten einer strukturierten Einarbeitungsmappe<br>• Schulung und Sensibilisierung des Personals<br>• Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden / Teilnehmenden<br>• Anmeldebogen der Zentrale<br>• Namensschilder für Besuchende |

**Risikobereich: Personal**
*z. B.: Individuelle Faktoren / Charaktereigenschaften die psychische Belastung am Arbeitsplatz begünstigen*

| Wo sind Risikopotenziale? | Wie kann das Risiko vermindert werden? |
|---|---|
| • Psychische Belastung durch<br>– Beleidigungen, Mobbing, Provokationen, Stalking etc.<br>– Diskriminierung, Rassismus, Sexismus etc.<br>– Eingeschränkte Fähigkeit zur Abgrenzung zwischen beruflichem und privatem Umfeld<br>– Triggerpunkte durch eigene Biografie<br>– Unterstützungs- und Pflegesituationen mit möglicher Berührung persönlicher Schamgrenzen<br>– Überforderung<br>– Hohe Verantwortung<br>• Erhöhtes Risiko Opfer von physischer Gewalt zu werden<br>• Erhöhtes Risiko Opfer von sexualisierter / sexueller Gewalt zu werden<br>• Arbeitsbedingungen<br>– Mangelnde Bezahlung<br>– Strukturelle Rahmenbedingungen z. B. Hierarchien<br>– Missachtung arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften<br>– Unzureichende Einarbeitung<br>– Personalmangel<br>• Konfliktpotenzial durch unterschiedliche pädagogische Haltungen / Interpretationsspielraum | • Verhaltenskodex<br>• Vertrauliche und niedrigschwellige Beschwerdestellen (Betriebsrat / Präventionskräfte / Werkstattrat / Homepage)<br>• Themenspezifische Schulungsangebote z. B. professionelle Nähe und Distanz<br>• Regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen<br>• Psychologischer Dienst<br>• Zusatzleistungen des Unternehmensverbundes<br>– Betriebliches Gesundheitsmanagement<br>– Außerdienstliche Veranstaltungen<br>– Entlastungsangebote<br>– Betriebliche Altersvorsorge<br>• Partizipative Führung<br>– Offene Feedbackkultur<br>– Mitbestimmungsmöglichkeiten<br>– Teamgespräche<br>• Einhaltung des Arbeitsschutzrechts<br>– Regelmäßige Unterweisungen<br>– Interne / Externe Audits<br>• Anpassung an TVöD, transparente Vergütungssysteme<br>• Strukturiertes Onboarding inklusive der Bearbeitung einer aktualisierten Einarbeitungsmappe<br>• Etablierte Trägerstruktur (Caritasverband Koblenz e. V., Evangelischer Kirchenkreis Koblenz, Lebenshilfe für Menschen mit Behinderung Ortsvereinigung Koblenz e. V., Lebenshilfe für Menschen mit Behinderung Ortsvereinigung Neuwied – Andernach e. V.) können Zukunfts- und Arbeitsplatzängste reduzieren |

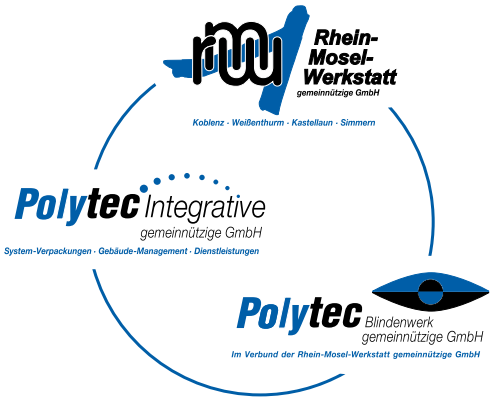
| **Risikobereich: Behinderungsbedingte / Individuelle Risikofaktoren**<br>*z. B.: besonders gefährdete Mitarbeitende / Teilnehmende? Besonders gefährdetes Personal?* | |
|---|---|
| **Wo sind Risikopotenziale?** | **Wie kann das Risiko vermindert werden?** |
| • Mitarbeitende / Teilnehmende mit forensischem Hintergrund<br>• Menschen mit eingeschränkter Reflexionsfähigkeit<br>• Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf:<br>– Unterstützende Pflege<br>– Essensbegleitung<br>• Menschen mit eingeschränkter Mobilität:<br>(elektrischer) Rollstuhl / Rollator etc.<br>• Menschen mit eingeschränkter Mitteilungsfähigkeit<br>• Menschen mit eingeschränktem Hör- und Sehvermögen<br>• Menschen aus dem Autismus-Spektrum<br>• Menschen mit der Tendenz zu herausfordernden, sowie aggressiven Verhaltensweisen<br>• Menschen mit Entwicklungsverzögerung<br>z. B. kindliches Verhalten, Naivität<br>• Menschen mit introvertierter Verhaltensweise<br>• Menschen mit atypischem Bindungsverhalten<br>• Menschen mit distanzlosem Verhalten, starkem Beziehungswunsch oder großem sexuellen Interesse | • Verbindliche Vereinbarung zwischen der Klinik für forensische Psychiatrie „Nette-Gut“ und dem Unternehmensverbund<br>• Angebote interner Schulungen bspw. zu Beeinträchtigungsbildern<br>• An die Möglichkeit zur Teilnahme an externen Schulungen erinnern<br>• Personaltage mit themenspezifischer Wissensvermittlung<br>• Dokumentation zur Beobachtung von Verhaltensauffälligkeiten<br>• Pflegedokumentation<br>• Regelmäßige Prüfung der Hilfsmittel<br>• Kurse der Erwachsenenbildung z. B. Löwentraining für gewaltfreie Kommunikation und Empowerment<br>• Angebote des Werkstattrats/Frauenbeauftragen<br>z. B. Sprechstunde, Frauencafe<br>• Sport- und Entlastungsangebote z. B. die Nutzung des Snoezelenraums<br>• Ambulante Heilmitteltherapie (Logo-/Ergo-/Physiotherapie)<br>• Austausch mit Sozialdienst und Verweis an externe Beratungsstellen z. B. Profamilia<br>• Antrag auf interne Zusatzbetreuung (Einzelfallhilfe) |
| **Risikobereich: Räumliche Situation**<br>*z. B.: Orte im Unternehmensverbund, an denen es keine Zeug*innen gibt /Orte an denen Menschen struktureller Gewalt ausgesetzt sind* | |
| **Wo sind Risikopotenziale?** | **Wie kann das Risiko vermindert werden?** |
| • Ungenutzte Abstellräume<br>• Umkleiden<br>• Toiletten<br>• Pflegebäder<br>• Einzelbüros<br>• Besprechungsräume<br>• Ruheräume / Snoezelenraum<br>• Keller / Lagerräume<br>• Schlecht einsehbare Räume<br>• Schlecht einsehbare Grundstückränder<br>• Fehlende Barrierefreiheit:<br>– Fehlende automatische Türantriebe<br>– Schmale Durchgänge<br>– Treppenhäuser<br>• Mangelhaft ausgeleuchtete Bereiche | • Austausch mit Technischer Leitung / Hausmeister: Strukturelle Maßnahmen zum Abbau von Barrieren<br>• Pausen-/ Busaufsicht<br>• Dokumentation der Raumbelegung<br>• Verwendung einfacher Sprache und Piktogramme<br>• Auditive Durchsagen<br>• Verwendung von Bewegungssensoren:<br>– Wasserhahn<br>– Lampen<br>– Türen<br>– Desinfektion |

| **Risikobereich: Situation / Kontext / Zeiten**<br>*z. B.: In welchen Situationen findet eine 1:1-Betreuung statt? Welche Kontexte können auf Grund eines hohen Abhängigkeitsverhältnisses leicht ausgenutzt werden?* | |
|---|---|
| **Wo sind Risikopotenziale?** | **Wie kann das Risiko vermindert werden?** |
| Jede Einzel- / Kleingruppensituation bedeutet ein Risiko<br>• Busfahrt / Taxifahrt / Selbstständige Anreise mit ÖPNV<br>• Autofahrten<br>• Pflege<br>• Angebote zur Einzelförderung<br>– Einzelfallhilfe<br>– Sportangebote<br>– Entlastung<br>• Wechseln der Kleidung<br>• Unterschlagen von finanziellen Mitteln / materiellen Gütern (bspw. Zigaretten)<br>• Feierlichkeiten bspw. Karneval | • Busaufsicht: Mündliche Informationsweitergabe zwischen Busfahrer*in und Personal<br>• Fahrtenbuchführung in firmeninternen PKWs<br>• Pflegedokumentation<br>• Allgemeine Dokumentation zur Beobachtung von Verhaltensauffälligkeiten<br>• Freiwillige Teilnahme an Feierlichkeiten z. B. Rückzugsmöglichkeit im Ruheraum |
| **Risikobereich: Beziehungen**<br>*z. B.: Nähe und Distanz, Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse* | |
| **Wo sind Risikopotenziale?** | **Wie kann das Risiko vermindert werden?** |
| Fehlen eines allgemeingültigen Verständnisses von Aufsichts- und Fürsorgepflicht<br>• Übermäßige Nähe<br>– Austausch von privaten Informationen z. B. Telefonnummer, Details aus dem Privatleben etc.<br>– Verwendung von Kosenamen<br>– Austausch von Zärtlichkeiten z. B. Streicheln, Umarmungen, Massieren, Küssen etc.<br>– Bevorzugung z. B. durch Geschenke, Sonderregelungen etc.<br>• Übermäßige Distanz<br>– Vernachlässigung / Nichtbeachten von Mitarbeitenden / Teilnehmenden<br>– Abwertende Bemerkungen<br>– Unverhältnismäßige Sanktionen<br>• Eingriffe in die Selbstbestimmung (auch aus vermeintlicher Fürsorge)<br>• Zwischenmenschliche Beziehungen in denen ein Machtgefälle besteht<br>• Ausnutzen hierarchischer Strukturen z. B. Gruppenleitung und Mitarbeitende / Teilnehmende<br>• Manipulation zur Befriedigung eigener Bedürfnisse / Interessen (finanziell, gesellschaftlich, politisch, sexuell) | • Professionelles Onboarding:<br>– Personalauswahl / Einstellungskriterien<br>– Verhaltenskodex<br>– Schulung des Gewaltschutzkonzept<br>– Selbstverpflichtungserklärung<br>– Bearbeiten einer strukturierten Einarbeitungsmappe<br>• Mitarbeitende / Teilnehmende und Personalkräfte für Abhängigkeits- und Machtpositionen sensibilisieren<br>• Daran erinnern, dass Handeln stets leitbildorientiert erfolgen sollte, sowie die Beachtung der Hausordnung<br>• Regelmäßige Dokumentation<br>• Beratung durch den psychologischen Dienst<br>• Unternehmenskultur fördern, die Raum für offenen kollegialen Austausch bietet<br>• Personaljahresgespräch bietet Raum für konstruktives Feedback zwischen Personalkräften und Vorgesetzten |

| **Risikobereich: Haltung der Organisation**<br>*z. B.: Kommunikation, Offenheit und Fehlerkultur im Unternehmensverbund* | |
|---|---|
| **Wo sind Risikopotenziale?** | **Wie kann das Risiko vermindert werden?** |
| • Reformkritische/konservativ-pädagogische Haltungen<br>– Diskreditieren neuer Ideen<br>– Wenig Flexibilität / Partizipation<br>– Produktion wird neben Pädagogik priorisiert<br>– Einsetzen von Bestrafungen<br>• Negative Fehlerkultur<br>– Konstruktive Kritik als persönlichen Angriff bewerten<br>– Kritik mit Verweis auf bewährte und langjährig bestehende Strukturen abwehren („das war schon immer so“) | • Unternehmenskultur fördern, die Raum für offenen kollegialen Austausch bietet<br>• Kritik als Ressource wahrnehmen und nutzen<br>• Aktive Erinnerung und Bezugnahme auf das Leitbild sowie den Verhaltenskodex<br>• Kommunikationsstrategien zum Äußern konstruktiver Kritik fördern<br>• Beschwerdemanagement ausbauen, welches die Möglichkeit zur anonymen Rückmeldung bietet<br>• Berücksichtigung / Hinterfragen der pädagogischen Orientierung im Bewerbungsverfahren (z. B. durch Checklisten) |
| **Risikobereich: Personalwesen**<br>*z. B.: Einstellungsverfahren/ erweitertes Führungszeugnis, Einarbeitung* | |
| **Wo sind Risikopotenziale?** | **Wie kann das Risiko vermindert werden?** |
| • Personal ohne pädagogischen oder pflegerischen Hintergrund stellt ein potenzielles Risiko dar<br>• Unzureichende Einarbeitung<br>• Veraltete Einarbeitungsmappe<br>• Fehlende Reflexion der eigenen Haltung im Personalauswahlprozess<br>• Personalmangel / Überbelastung | • Absolvieren einer Zusatzqualifikation ermöglichen<br>– Sonderpädagogische Zusatzprüfung (SPZ)<br>– Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung (gFAB)<br>– Ermöglichen von weiteren Aus- und Weiterbildungsangeboten<br>• Einstellen von Personal mit geeigneten Qualifikationen<br>– Heilerziehungspflege<br>– Examinierte Pflegefachperson<br>– Erzieher*in<br>– Soziale Arbeit<br>– Etc.<br>• Strukturiertes Bewerbungsverfahren als Standard einsetzen<br>– Hinzuziehen des Werkstattrates<br>– Hinzuziehen des Betriebsrates<br>– Verhaltenskodex / Selbstverpflichtungserklärung<br>– Fragenpool einführen<br>– Vorweisen eines eintragslosen erweiterten Führungszeugnisses (Wiedervorlage nach 5 Jahren)<br>• Strukturiertes Onboarding inklusive der Bearbeitung einer aktualisierten Einarbeitungsmappe<br>• Personaljahresgespräch |

| **Risikobereich: Sprache**<br>*z. B.: sexualisierte Sprache, diskriminierende Bemerkungen, Verharmlosung von Grenzverletzungen* | |
|---|---|
| **Wo sind Risikopotenziale?** | **Wie kann das Risiko vermindert werden?** |
| • Sexistische / Rassistische / Diskriminierende Äußerungen<br>• Aggressiver Unterton / Drohungen<br>• Bagatellisierungen / Auslachen / Bewusstes Ignorieren<br>• Abfällige Bemerkungen / Beleidigende Witze<br>• Nonverbale Bewertung durch Mimik und Gestik (bspw. angewiderter Gesichtsausdruck)<br>• Imitieren von Sprach- oder Verhaltensweisen<br>• Verwendung von nicht barrierefreier Kommunikation<br>– Fehlende Blindenschrift / Gebärdensprache<br>– Verwenden von intellektualisierter Sprache<br>– Bewusstes Einsetzen von Fremdsprachen | • Verbindliche Kommunikationsstandards<br>– Anwenden der festgelegten Besprechungs- und Kommunikationsregeln des Unternehmensverbund<br>– Unternehmensinterne Regeln zur E-Mail-Kommunikation<br>• Dokumentation und Nachvollziehbarkeit<br>– Protokollierung relevanter Inhalte aus Besprechungen<br>– Vollständige Dokumentation von Vorfällen verbaler Gewalt<br>• Nutzen der Sprechstunde des Werkstattrats für Beschwerden / Anmerkungen<br>• Leitbild- und werteorientierte Kultur<br>• Förderung eines respektvollen, diskriminierungsfreien Kommunikationsverhaltens<br>• Bewusste Verwendung gendersensibler und barrierefreier Sprache<br>– Verwendung von Piktogrammen / Symbolen<br>– Mebis-Terminal (z. B. Informationsweitergabe in Gebärdensprache, Verwendung akustischer Signale)<br>• Sensibilisieren für sprachliche Gewalt<br>• Fördern einer offenen Feedbackkultur und Vertreten einer klaren Haltung |

| Risikobereich: EVITA Inklusion | |
|---|---|
| **Wo sind Risikopotenziale?** | **Wie kann das Risiko vermindert werden?** |
| • Reduzierte Präsenz von Betreuungspersonal im Kooperationsbetrieb, geringere unmittelbare Unterstützung vor Ort<br>– Unklare Zuständigkeiten zum Vorgehen bei Gewaltsituationen<br>– Weniger standardisierte Prozesse / Meldewege<br>– erschwerte Kontrolle und Nachverfolgbarkeit von Vorfällen<br>– Informationsverluste zwischen Mitarbeitendem, Jobcoaches und Kooperationsbetrieb<br>• Fehlendes pädagogisch qualifiziertes Personal<br>• Soziale Risiken im Kooperationsbetrieb<br>– Soziale Isolation durch geringeren Kontakt zu WfbM-Mitarbeitenden<br>– Hemmschwelle erschwert die Kontaktaufnahme zu Arbeitskolleg*innen im Kooperationsbetrieb<br>– Stigmatisierung aufgrund der Zuschreibung „WfbM-Beschäftigte“<br>– Mögliche Überforderung auf Grund höherer Erwartungshaltung im Kooperationsbetrieb<br>• Stark ausgeprägtes Interesse an einer Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt<br>– Erhöhter psychischer Druck aufgrund hoher Selbstansprüche<br>– Erhöhtes Risiko von Anpassungsdruck und Beeinflussbarkeit aufgrund ungleicher Machtverhältnisse zwischen Personal des Kooperationsbetriebs und Mitarbeitenden der WfbM<br>– Erhöhte Hemmschwelle, Vorfälle als solche zu bewerten und zu melden<br>• Unsichere Arbeitsumgebungen, fehlende Gefährdungsbeurteilungen<br>• Fehlende Rückzugsmöglichkeiten bei Überforderung / zur Deeskalation<br>• Fehlende Schutzkonzepte im Kooperationsbetrieb | • Aktive Betreuung durch regelmäßige Besuche durch Jobcoaches<br>– Während des Praktikums engmaschige Betreuung<br>– Bei Auslagerung des Arbeitsplatzes individuelle Betreuung nach Bedarf<br>• Kontinuierliche Dokumentation zur Beobachtung von Verhaltensauffälligkeiten<br>• Regelmäßiger Austausch zwischen Ansprechpersonen des Kooperationsbetriebs und Jobcoaches, bei Bedarf Hinzuziehen von Betreuungspersonen<br>• Anbieten von themenspezifischen Reflexionsgesprächen (z. B. Abbau von Kommunikationsbarrieren in Konfliktsituationen, präventive Maßnahmen)<br>• Gute Erreichbarkeit der Jobcoaches<br>– Diensthandys<br>– Urlaubsvertretung<br>– Dienstwagen<br>• Enge Zusammenarbeit mit dem zuständigen Sozialdienst<br>• Beratung durch psychologischen Dienst der WfbM<br>• Regelmäßige Teambesprechungen zwischen Bildungsbegleiter*innen /Jobcoaches / EVITA-Leitung<br>• Vertrag über ausgelagerten Arbeitsplatz / außerbetriebliches Praktikum<br>• Gefährdungsbeurteilungen durch Sicherheitsbeauftragte Person der WfbM und Jobcoaches (Begehung, Sicherheitsunterweisung) |




## Versionsnummer 1.0
## Datum: Oktober 2026

### Datum der nächsten geplanten Überprüfung: Oktober 2027

**Anschrift:**
Rhein-Mosel-Werkstatt für behinderte Menschen gGmbH Koblenz
Ernst-Sachs-Straße 10 · 56070 Koblenz

**Kontakt:**
Telefon: +49 261 / 80 80 3 - 1011 · Telefax: +49 261 / 80 80 3 - 1050
E-Mail: info.kob@rmw-koblenz.de

**Vertreten durch:**
Frank Mehnert (Geschäftsführer)

**Angaben zur Erarbeitung und Bearbeitung**

Dieses Konzept wurde für den Unternehmensverbund der Rhein-Mosel-Werkstatt für behinderte Menschen gGmbH, der Polytec Integrative gGmbH und der Blindenwerk-Polytec gGmbH vom Arbeitskreis „Gewaltschutz“ erarbeitet und gemeinsam weiterentwickelt.

**Mitglieder des Arbeitskreises „Gewaltschutz“:**

***Julia Denk***
Frauenbeauftragte

***Philipp Gerlach***
Gesamtwerkstattrat

***Stefanie Weber***
für den Betriebsrat

***Jochen Niel***
für die Gruppenleitungen und den Betriebsrat

***Peter Cron***
Werkstattleitung

***Janine Schwall***
Leitung Sozialdienst

***Kathrin Einwächter***
Sozialdienst

***Frank Mehnert***
Geschäftsführung

***Alfred Langen***
Assistenz des Werkstattrats

**Für die Gesamtorganisation wurde das Konzept überarbeitet und angepasst von:** Carla Beck

**Illustrationen:** Steffen Kraas

*© Rhein-Mosel-Werkstatt für behinderte Menschen gGmbH, 2026*