



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

FORSCHUNGSBERICHT

Sexuelle Belästigung, Gewalt und Gewaltschutz in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) – Langfassung

Juni 2024

ISSN 0174-4992

Sexuelle Belästigung, Gewalt und Gewaltschutz in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) – Langfassung

Eine Untersuchung des Instituts für empirische Soziologie (IfeS) im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)

**Institut für empirische Soziologie (IfeS)
an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg**

Marienstraße 2

90402 Nürnberg

Telefon 0911 / 23 565 0

Fax 0911 / 23 565 50

<http://www.ifes.uni-erlangen.de>

E-Mail: info@ifes.uni-erlangen.de

In Kooperation mit dem SOKO Institut

Autorinnen und Autoren

Monika Schröttle, Clemens Kraetsch, Maria Arnis, Tanah Homann, Tamara Herl,
Tim La Guardia

Unter Mitarbeit von: Bernhard Mederer, Tatjana Schweizer, Clemens Puhe, Ralf Puchert,
Hartwig Schuck, Claudia Weis, Jule Sofie Ziegler, Lena Pölzer, Leandra Kaller, Anna Marie Burgis, Lisa
Aline Ackermann, Clara Lehmann, Vanessa Hippler, Jennifer Lemke

Nürnberg, 30. April 2024

Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS).

Die Durchführung der Untersuchungen sowie die Schlussfolgerungen aus den Untersuchungen sind von den Auftragnehmern in eigener wissenschaftlicher Verantwortung vorgenommen worden. Die Bundesministerien übernehmen keine Gewähr für die Richtigkeit, Genauigkeit und Vollständigkeit der Untersuchungen.

Inhalt

Inhalt	4
Abkürzungsverzeichnis.....	6
Abbildungsverzeichnis.....	7
Tabellenverzeichnis.....	8
I Einleitung	9
II Zentrale Ergebnisse im Überblick	12
III Sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) – Ergebnisse der quantitativen Befragung	16
1. Hintergrund der quantitativen Befragung	16
2. Sexuelle Belästigung und Gewalt in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) – der rechtliche Rahmen	17
3. Methodik der Befragung	18
3.1 Stichprobenziehung.....	18
3.2 Gewinnung der Einrichtungen und Interviewten	19
3.3 Durchführung der Interviews.....	20
3.4 Kurzbeschreibung des Fragebogens.....	24
4. Ergebnisse der quantitativen Befragung	27
4.1 Soziodemographische Angaben: Alter und Geschlecht.....	27
4.2 Arbeitssituation der Befragten.....	28
4.3 Sexuelle Belästigung in der WfbM.....	32
4.3.1 Ausmaß sexueller Belästigung	32
4.3.2 Formen und Schweregrade erlebter sexueller Belästigung in der WfbM	34
4.3.3 Beschreibung spezifischer Situationen sexueller Belästigung.....	38
4.3.4 Reaktionen der Betroffenen auf sexuelle Belästigung.....	47
4.3.5 (Langfristige) psychische und psychosomatische Folgen.....	51
4.3.6 Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung in der WfbM.....	52
4.3.7 Wünsche der Betroffenen und Verbesserungsvorschläge.....	54
4.4 Ergebnisse zu psychischer und körperlicher Gewalt in WfbM.....	54
4.4.1 Psychische Gewalterfahrungen in den WfbM.....	54
4.4.2 Körperliche Gewalterfahrungen in den WfbM.....	56
4.5 Divers geschlechtliche Befragte.....	58

5. Fazit: Sexuelle Belästigung und Gewalt in WfbM	59
IV Sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) – Ergebnisse der qualitativen Befragungen	60
1. Einleitung	60
2. Auswertung der Fokusgruppendifkussionen	61
2.1 Forschungsdesign.....	61
2.2 Ergebnisse der Fokusgruppendifkussionen	63
2.2.1 Sexuelle Belästigung und andere Gewaltformen in den WfbM	63
2.2.2 Maßnahmen zum Gewaltschutz und der Umgang mit Gewaltvorfällen in den WfbM..	68
2.2.3 Probleme, Lücken und Herausforderungen beim Gewaltschutz in WfbM	80
2.2.4 Vorschläge zur Verbesserung des Gewaltschutzes in WfbM.....	91
2.3 Zusammenfassung und Empfehlungen, die sich aus den Fokusgruppendifkussionen ableiten lassen	96
3. Beispiele guter Praxis	99
3.1 Forschungsdesign.....	99
3.2 Auswertung und Dokumentation der Beispiele guter Praxis.....	101
3.2.1 Beispiel im Bereich der partizipativen Entwicklung und Umsetzung eines Gewaltschutzkonzepts in der WfbM.....	102
3.2.2 Beispiel im Bereich der Institutionalisierung und Verstetigung des Gewaltschutzes in WfbM durch einen Gewaltschutzbeauftragten	105
3.2.3 Beispiel im Bereich der Vernetzung und Schulung von Frauenbeauftragten.....	109
3.2.4 Beispiel im Bereich Schulung/Empowerment von Selbstvertreterinnen bzw. Selbstvertretern in WfbM	113
3.3 Zusammenfassung / Fazit Beispiele guter Praxis	117
V Handlungsempfehlungen für einen besseren Gewaltschutz in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)	118
Literaturverzeichnis	121
Anhang: Leitfäden der Fokusgruppendifkussionen.....	123

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	<i>Absatz</i>
ADS	<i>Antidiskriminierungsstelle</i>
AGG	<i>Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz</i>
Anm. d. A.	<i>Anmerkung des Autors / der Autorin</i>
ArbSchG	<i>Arbeitsschutzgesetz</i>
BAG WfbM	<i>Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen</i>
BGB	<i>Bürgerliches Gesetzbuch</i>
BMAS	<i>Bundesministerium für Arbeit und Soziales</i>
BMFSFJ	<i>Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend</i>
BWB	<i>Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung</i>
bzw.	<i>beziehungsweise</i>
ca.	<i>circa</i>
d.h.	<i>das heißt</i>
DGUV	<i>Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung</i>
e.V.	<i>eingetragener Verein</i>
ebd.	<i>ebenda</i>
et al.	<i>et alii / und andere</i>
etc.	<i>et cetera</i>
f.	<i>folgend</i>
Fetz e.V.	<i>Frauenberatungs- und Therapiezentrum Stuttgart e.V.</i>
ff.	<i>fortfolgend</i>
FRA	<i>Fundamental Rights Agency</i>
gem.	<i>gemäß</i>
GG	<i>Grundgesetz</i>
ggf.	<i>gegebenenfalls</i>
gGmbH	<i>gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung</i>
GmbH	<i>Gesellschaft mit beschränkter Haftung</i>
IfeS	<i>Institut für empirische Soziologie</i>
Kap.	<i>Kapitel</i>
LAG WfbM	<i>Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen</i>
Lt.	<i>laut</i>
n	<i>Anzahl</i>
o.J.	<i>ohne Jahresangabe</i>
s.	<i>siehe</i>
s.a.	<i>siehe auch</i>
SGB	<i>Sozialgesetzbuch</i>
SOKO Institut	<i>Institut für Sozialforschung und Kommunikation</i>
SPSS	<i>Statistical Package for Social Sciences</i>
u.a.	<i>unter anderem</i>
UN-Behindertenrechtskonvention	<i>United Nations Behindertenrechtskonvention</i>

unv.

v.a.

vs.

WfbM

WMVO

z.B.

z.T.

unverständlich

vor allem

versus

Werkstätten für behinderte Menschen

Werkstätten-Mitwirkungsverordnung

zum Beispiel

zum Teil

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Tagesordnung der ersten Schulung für Interviewer und Interviewerinnen für die Durchführung der Befragungen von Menschen in stationären und ambulanten Wohneinrichtungen.....	21
Abbildung 2: Tagesordnung der zweiten Schulung für Interviewer und Interviewerinnen für die Durchführung der Befragungen von Menschen in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen.....	23
Abbildung 3: Itemliste „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“.....	26
Abbildung 4: Vorhandensein institutionalisierter Anlaufstellen aus Sicht der Beschäftigten der WfbM.....	31
Abbildung 5: Anteil von Frauen und Männern, die in den letzten drei Jahren von sexueller Belästigung in der WfbM betroffen waren.....	32
Abbildung 6: Beobachtung sexueller Belästigung gegenüber anderen Werkstattbeschäftigten.....	33
Abbildung 7: Ausmaß sexueller Belästigung am Arbeitsplatz - Beschäftigte in der Gesamtbevölkerung im Vergleich zu Beschäftigten in WfbM.....	34
Abbildung 8: Erlebte Formen von sexueller Belästigung in der WfbM in den letzten drei Jahren.....	35
Abbildung 9: Anzahl der selbst erlebten Situationen sexueller Belästigung in der WfbM.....	37
Abbildung 10: Geschlecht der belästigenden Personen bei einziger oder unangenehmster Situation in der WfbM.....	38
Abbildung 11: Status der belästigenden Personen bei einziger oder unangenehmster Situation sexueller Belästigung in der WfbM.....	40
Abbildung 12: Anzahl der belästigenden Personen im Kontext der einzigen oder unangenehmsten Situation sexueller Belästigung in der WfbM.....	41
Abbildung 13: Häufigkeit von Situationen sexueller Belästigung in der WfbM durch bestimmte Personen.....	41
Abbildung 14: Belästigungswahrnehmung im Kontext der sexuellen Belästigungssituation.....	42
Abbildung 15: Einschätzung der Bedrohlichkeit der sexuellen Belästigungssituation.....	43
Abbildung 16: Einschätzung des Ohnmachtsgefühls im Kontext der sexuellen Belästigungssituation.....	44
Abbildung 17: Ausmaß der psychischen Belastung durch die sexuelle Belästigungssituation.....	45
Abbildung 18: Einschätzung des Gefühls der Erniedrigung im Kontext der sexuellen Belästigungssituation.....	46
Abbildung 19: Einschätzung des Schamgefühls im Kontext der sexuellen Belästigungssituation.....	46
Abbildung 20: Direkte Reaktionen auf die einzige oder unangenehmste Situation sexueller Belästigung in der WfbM.....	47
Abbildung 21: Genannte Konsequenzen der Reaktionen auf die einzige oder unangenehmste Situation sexueller Belästigung in der WfbM.....	50
Abbildung 22: Kenntnisse über einzelne Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung in der WfbM.....	53

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Geschlecht und Alter der Befragten.....	27
Tabelle 2:	Altersverteilung der Befragten aufgeschlüsselt nach Frauen und Männern.....	28
Tabelle 3:	Größe des Arbeitsteams der Befragten.....	28
Tabelle 4:	Arbeitszufriedenheit, Sicherheitsgefühl und Arbeitsklima in der WfbM	30
Tabelle 5:	Weiterführende Reaktionen auf die einzige oder unangenehmste Situation sexueller Belästigung in der WfbM.....	49
Tabelle 6:	Weiterführende Folgen der erlebten Situation sexueller Belästigung für die Betroffenen	52
Tabelle 7:	Selbst erlebte psychische Gewalt in der Werkstatt.....	55
Tabelle 8:	Beobachtete psychische Gewalt gegenüber anderen Werkstattbeschäftigten	55
Tabelle 9:	Reaktionen auf selbst erlebte und/oder beobachtete psychische Gewalt im Werkstattbetrieb.....	56
Tabelle 10:	Selbst erlebte körperliche Gewalt in der Werkstatt.....	56
Tabelle 11:	Beobachtete körperliche Gewalt gegenüber anderen Werkstattbeschäftigten	57
Tabelle 12:	Reaktionen auf selbst erlebte und/oder beobachtete körperliche Gewalt im Werkstattbetrieb.....	57

I Einleitung

Die vorliegende Studie befasst sich mit sexueller Belästigung und Gewalt in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). In den WfbM arbeiten Menschen mit Behinderungen, die „wegen der Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können“ (REHADAT-Lexikon o.J.). Dabei handelt es sich häufig um Menschen mit kognitiven und psychischen Beeinträchtigungen. Nach Angaben der „Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen“ (BAG WfbM) waren im Jahr 2022 75 Prozent der Werkstattbeschäftigten „geistig“¹, 22 Prozent psychisch und 3 Prozent körperlich beeinträchtigt (siehe BAG WfbM 2023: 40). An den mehr als 3.000 Standorten in Deutschland arbeiten über 310.000 Werkstattbeschäftigte und etwa 70.000 Fachkräfte, die diese betreuen bzw. unterstützen (ebd.: 37).

Durch die bisherige Forschung ist bekannt, dass Menschen mit Behinderungen – sowohl innerhalb als auch außerhalb von Einrichtungen – in einem höheren Ausmaß als Menschen ohne Behinderungen von Gewalt betroffen sind (siehe u.a. Schröttle et al. 2013, 2014). Weitere Studien haben belegt, dass Menschen im Bevölkerungsdurchschnitt häufig von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind (Schröttle et al. 2019). Bisher gab es aber in Deutschland keine umfassende repräsentative Studie zum Ausmaß von sexueller Belästigung und Gewalt in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). Deshalb wurde das Institut für empirische Soziologie (IfeS) von den Bundesministerien für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und für Arbeit und Soziales (BMAS) beauftragt, eine quantitative und qualitative Befragung zum Thema durchzuführen.² Mit der vorliegenden Studie werden neue Erkenntnisse dokumentiert, die auf eine hohe Betroffenheit und einen erheblichen Handlungsbedarf in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt in WfbM verweisen.

Mit der repräsentativen quantitativen Befragung wurden zunächst das Ausmaß sexueller Belästigung und die Reaktionen der Betroffenen auf erlebte sexuelle Belästigungen in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) erfasst; es wurden aber auch einige Fragen zum Ausmaß psychischer und körperlicher Gewalt ergänzt.

Der sich an die quantitative Befragung anschließende qualitative Studienteil umfasste zwei Teile. In einem ersten Schritt wurden Fokusgruppendifkussionen mit Werkstattbeschäftigten mit Behinderungen und mit Fachkräften aus den WfbM an drei Standorten in Deutschland geführt. Bei diesen Fokusgruppendifkussionen lag der Schwerpunkt darauf, wie aus Sicht der Befragten in den WfbM mit sexueller Belästigung umgegangen wird und wo ggf. Lücken oder

¹ Im Rahmen der vorliegenden Studie wird der Begriff "geistig behindert" nicht verwendet, weil er von der Zielgruppe selbst als diskriminierend wahrgenommen wird. Stattdessen verwenden wir den Begriff "kognitiv beeinträchtigt". Der von der Zielgruppe bzw. ihren Interessenvertretungen selbst gewählte Begriff "Lernschwierigkeiten" wird im Rahmen der vorliegenden Studie nicht verwendet, da er zu breit und wissenschaftlich vielfach anders gefasst ist.

² Parallel und zeitgleich wurde von demselben Forschungsteam eine Untersuchung zur Gewaltbetroffenheit von Menschen mit Behinderungen in stationären Einrichtungen und ambulanten Betreuungssettings mit einem ähnlichen methodischen Zugang durchgeführt. Da die Schwerpunkte der Befragungen unterschiedlich waren (der Fokus für die Befragung von Beschäftigten in Werkstätten für behinderte Menschen lag auf sexueller Belästigung am Arbeitsplatz), werden die Ergebnisse in zwei separaten Berichten dargestellt. Die Ergebnisse zu Gewalt gegen Frauen und Männer mit Behinderungen in Einrichtungen sind im zeitgleich erscheinenden Bericht Schröttle et al. 2024 dokumentiert.

Probleme beim Gewaltschutz bestehen, um daraus Verbesserungsvorschläge abzuleiten. Im zweiten Schritt wurden, ausgehend von den beschriebenen Problembereichen und Lücken, Beispiele guter Praxis recherchiert, die zur Weiterentwicklung in Form von Projekten, Maßnahmen oder Angeboten beitragen können. Dabei wurden auch vertiefende Interviews mit Verantwortlichen der Beispiele guter Praxis, Mitarbeitenden und Nutzenden durchgeführt.

Die mehrperspektivische Untersuchung von Problemen, Lücken und Weiterentwicklungsmöglichkeiten anhand von Beispielen guter Praxis mündet in die Formulierung abschließender Maßnahmenvorschläge. Diese zeigen auf, durch welche Ansätze, Praktiken oder Strategien eine wirkungsvolle Prävention sexueller Belästigung und ein verbesserter Gewaltschutz in den WfbM (entsprechend den Umsetzungsanforderungen der UN-Behindertenrechtskonvention und der Istanbul-Konvention) gewährleistet werden können.

Im vorliegenden Bericht werden, nach einem Überblick über die zentralen Ergebnisse der Gesamtstudie (Teil II) die Ergebnisse der quantitativen Befragung dargestellt (Teil III), gefolgt vom qualitativen Studienteil (Teil IV) mit den Ergebnissen der Fokusgruppendifkussionen und der Beispiele guter Praxis. Der Bericht endet mit Handlungsempfehlungen für Politik und Praxis (Teil V).

Das Forschungsteam der vorliegenden Studie verwendet in anderen Studien die gendergerechte Schreibweise mit *, um eine Überwindung der bipolaren Vorstellung von Geschlecht und Identität zu markieren. Da dies jedoch nicht den aktuellen Regeln für Publikationen des BMFSFJ und BMAS entspricht, wurde darauf in diesem Bericht verzichtet. Soweit möglich, wurden im Folgenden geschlechtsneutrale Begriffe verwendet; wenn dies nicht möglich war und von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen die Rede ist, sind auch Personen inkludiert, die diesen bipolaren Zuordnungen nicht entsprechen. Wenn im Text weibliche und männliche Formen verwendet werden, wird manchmal die weibliche und manchmal die männliche Form als erstes genannt.

Ist im Bericht von Werkstattbeschäftigten oder Beschäftigten die Rede, sind damit die dort arbeitenden Menschen mit Behinderungen gemeint. Die sie betreuenden Personen, die in der Regel ebenfalls in der WfbM beschäftigt bzw. angestellt sind, werden zwecks klarer Darstellung im Text als Fachkräfte oder Fachpersonal bezeichnet.

Wir möchten uns an dieser Stelle sehr herzlich bei all jenen bedanken, die die Studie unterstützt und sich an dieser beteiligt haben. Zum einen danken wir denjenigen, die an der quantitativen Befragung und den Fokusgruppendifkussionen teilgenommen haben, sowohl den hoch engagierten und versierten Interviewenden wie auch den Interviewten für ihr Vertrauen und ihre Zeit; zum anderen danken wir den Einrichtungen und den Fachkräften der WfbM, die die Realisierung der Studie trotz ihrer hohen Arbeitsbelastungen ermöglicht haben. Darüber hinaus danken wir den Gesprächspartnern/Gesprächspartnerinnen zu den Beispielen guter Praxis für ihre vertiefenden Auskünfte. Ohne die Bereitschaft all dieser Personen zur Teilnahme bzw. Unterstützung der Studie, hätten die vorliegenden Ergebnisse nicht gewonnen werden können. Auch bei den diese Studie begleitenden Fachreferentinnen und – referenten von BMFSFJ und BMAS bedanken wir uns sehr für die immer konstruktive Zusammenarbeit, ebenso bei Martina Puschke vom Netzwerk Weibernetz e.V. für ihre kritische Durchsicht der Dokumentationen und die unterstützende Begleitung. Wir hoffen sehr, dass die Studie einen weiterführenden Beitrag

zur Verbesserung des Gewaltschutzes und zum Abbau von sexueller Belästigung und Gewalt in WfbM erbringen kann.

II Zentrale Ergebnisse im Überblick

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse sowohl der quantitativen Befragung als auch der qualitativen Erhebungen dargestellt. Die repräsentative Befragung bei 400 Beschäftigten mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)³ konnte aufzeigen, dass diese Zielgruppe um ein Vielfaches häufiger (und auch schwerer) von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen ist als Beschäftigte im Bevölkerungsdurchschnitt. Dies trifft verschärft für Frauen zu, die mehr als doppelt so häufig wie Männer in WfbM von sexueller Belästigung betroffen waren. Auch konnten sich WfbM-Beschäftigte gegen sexuelle Belästigung und Gewalt oftmals schwer zur Wehr setzen. Deren Schutz vor Gewalt ist insgesamt unzureichend gewährleistet.

Folgende zentrale Ergebnisse gehen aus der quantitativen Befragung von WfbM-Beschäftigten hervor:

1. Mehr als jede/r vierte Werkstattbeschäftigte (26 Prozent) im Alter von 16 bis 65 Jahren hat sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in den letzten drei Jahren erfahren. Frauen in WfbM sind davon mehr als doppelt so häufig betroffen wie Männer (37 Prozent vs. 15 Prozent).
2. Im Vergleich zu Beschäftigten im Bevölkerungsdurchschnitt sind Beschäftigte in WfbM anteilmäßig fast dreimal so häufig von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen (26 Prozent vs. neun Prozent).
3. Die Aussagen der Betroffenen deuten darauf hin, dass WfbM-Beschäftigte nicht nur häufiger, sondern auch schwerer von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind. Das trifft für Frauen in WfbM noch mehr zu als für Männer.
4. Bei den belästigenden Personen handelte es sich zu fast 80 Prozent um andere WfbM-Beschäftigte mit Behinderungen. Nur zwei Prozent gaben an, von Leitungspersonal, und vier Prozent, von Betreuungspersonen sexuell belästigt worden zu sein.
5. WfbM-Beschäftigte werden, wie im Bevölkerungsdurchschnitt, weit überwiegend durch männliche Personen belästigt. Mit Bezug auf die einzige oder unangenehmste Belästigungssituation gaben drei Viertel aller Betroffenen an, es habe sich nur oder überwiegend um Männer gehandelt (das traf für 86 Prozent der betroffenen Frauen und für 50 Prozent der betroffenen Männer zu). Zählt man noch Situationen hinzu, in denen die sexuelle Belästigung nach Angaben der Betroffenen gleichermaßen von Männern wie von Frauen ausging, dann waren in der großen Mehrheit der Situationen Männer an der sexuellen Belästigung gegenüber Frauen (91 Prozent) und Männern (88 Prozent) beteiligt.
6. Der Mehrheit der WfbM-Beschäftigten (61 Prozent) sind keine Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung in der WfbM bekannt. Auch spezielle Anlaufstellen, an die sie sich bei sexueller Belästigung wenden können, sind nur wenigen bekannt. Nur jede/r

³ Im Folgenden ist von Werkstatt-Beschäftigten die Rede, wenn es sich um die dort arbeitenden bzw. betreuten Menschen mit Behinderungen handelt, und von Werkstatt-Leitungspersonen bzw. Fachkräften, wenn es sich um das dortige Betreuungspersonal handelt.

vierte bis fünfte Befragte (23 Prozent) kennt eine feste Ansprechperson, mit der er bzw. sie im Fall einer sexuellen Belästigung sprechen kann. Andererseits geben fast zwei Drittel der Befragten (64 Prozent) an, dass es eine allgemeine Beschwerdestelle in der WfbM gebe. 78 Prozent war das Vorhandensein einer Frauenbeauftragten bekannt, und 89 Prozent der Werkstattrat. Möglicherweise werden diese Stellen aber nicht unmittelbar als Anlaufstelle bei sexueller Belästigung wahrgenommen oder erinnert.

7. Gegen die Belästigungen haben sich Betroffene zumeist (zu zwei Dritteln) verbal gewehrt. Körperliche Gegenwehr gaben zwölf Prozent an. Knapp jede/r Dritte hat nicht reagiert.
8. Von dem Vorfall einer selbst erlebten sexuellen Belästigung haben 38 Prozent der Betroffenen einer anderen Person erzählt und 42 Prozent sich offiziell beschwert. In zwei Prozent der Fälle wurde nach Aussage des/der Betroffenen Anzeige erstattet. Allerdings haben auch 27 Prozent im weiteren Verlauf nichts unternommen.
9. Wenn von den Betroffenen in oder nach einer sexuellen Belästigung Dritte angesprochen wurden, waren es am häufigsten die Werkstatt- oder Gruppenleitungen, gefolgt von den Eltern. Wenn eine offizielle Beschwerde eingereicht wurde, erfolgte diese zumeist gegenüber den Werkstatt- bzw. Gruppenleitungen. Personen aus dem Werkstattrat oder auch die Frauenbeauftragten wurden nur in wenigen Einzelfällen angesprochen.
10. Dass die sexuellen Belästigungen infolge der eigenen Reaktionen oder der Einbeziehung Dritter beendet werden konnten, gaben 61 Prozent der Betroffenen an; in der Befragung der Beschäftigten im Bevölkerungsdurchschnitt lag dieser Anteil mit 72 Prozent höher.
11. Die erlebte sexuelle Belästigung hatte für einen erheblichen Teil der Betroffenen mittel- und langfristige psychische und psychosoziale Folgen: Über die Hälfte der von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffenen Frauen und über ein Drittel der betroffenen Männer berichteten, dass sie immer wieder an die Situationen denken mussten und sie das belastet habe. Über ein Fünftel erkrankte nach eigenen Angaben psychisch oder hatte Ängste oder Schlafstörungen. Frauen waren davon noch häufiger betroffen als Männer (23 gegenüber 18 Prozent).
12. Neben Fragen zu sexueller Belästigung wurden knapp drei Viertel der Frauen und Männer in WfbM auch zu psychischer und körperlicher Gewalt befragt. Von diesen berichtete jede/r Dritte, Formen psychischer Gewalt in der WfbM erlebt zu haben und mehr als jede/r Siebte körperliche Gewalt. Auch hiervon waren Frauen in höherem Maße betroffen.
13. Die Auswertung verweist darauf, dass gerade auch unbeobachtete Situationen außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit (Pausen, Ankunft und Abreise) ein Risiko darstellen und bei Gewaltschutzkonzepten stärker berücksichtigt werden müssen.
14. Die Befragung zeigt auf, dass ein erheblicher Handlungsbedarf besteht, WfbM-Beschäftigte künftig noch besser vor sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu schützen und sie über konkrete Anlaufstellen und Ansprechpersonen zu informieren.

Bei Bekanntwerden sexueller Belästigung am Arbeitsplatz müssen Leitung und Personal konsequent intervenieren und weitere Belästigungen unterbinden.

Folgende zentrale Ergebnisse gehen aus den Fokusgruppendifkussionen mit Beschäftigten und Fachkräften aus drei WfbM hervor:

1. Sexuelle Belästigungen, ebenso wie psychische und leichtere Formen von körperlicher Gewalt gegen Werkstattbeschäftigte kommen im Alltag der WfbM häufig vor; sie gehen in der Regel von WfbM-Beschäftigten aus (sexuelle Belästigung überwiegend von männlichen Beschäftigten).
2. Nicht in allen WfbM war zum Befragungszeitpunkt bereits ein offizielles Gewaltschutzkonzept implementiert. In allen drei untersuchten WfbM gibt es aber Handlungsanleitungen für die Beschäftigten und Vorgehensweisen für die Fachkräfte nach einem Gewaltvorfall.
3. In allen untersuchten WfbM besteht der Anspruch, die WfbM-Beschäftigten zu Gewalt bzw. zum Gewaltschutz zu informieren, zu sensibilisieren und im Umgang damit zu stärken. Es zeigen sich aber Unterschiede in der konkreten Thematisierung des Gewaltschutzes gegenüber den Beschäftigten und in der Sensibilisierung für das Thema.
4. Probleme und Lücken beim Gewaltschutz ließen sich in folgenden Aspekten finden:
 - Die Beschäftigten erhalten zu wenige oder keine Informationen zum Gewaltschutz.
 - Die Fachkräfte reagieren auf die Meldung von Gewaltvorfällen, v.a. bei sexueller Belästigung, bagatellisierend oder glauben den Betroffenen nicht.
 - Aufklärungsmaßnahmen und Trainings zum Empowerment für die Beschäftigten sind unzureichend vorhanden.
 - Viele Fachkräfte haben bislang keine Fortbildungen zum Gewaltschutz besucht.
 - Externe Beratung oder Unterstützung nach einem Gewaltvorfall ist für Beschäftigte kaum zugänglich, und es besteht keine systematische Vernetzung der WfbM mit den Fachstellen vor Ort.
 - Aufgrund von Personalmangel und begrenzter zeitlicher Ressourcen sind die Unterstützungsmöglichkeiten durch die Fachkräfte beim Gewaltschutz begrenzt.
5. Vorschläge für einen besseren Gewaltschutz wurden sowohl von Beschäftigten als auch von den Fachkräften geäußert. Die Vorschläge der Beschäftigten richteten sich vor allem auf zielgruppengerechte Aufklärungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen sowie Empowerment, außerdem auf eine bessere interne (niedrigschwellige) Beratung und Unterstützung. Die Fachkräfte führten darüber hinaus auch Schulungen und Fortbildungsangebote für Fachkräfte auf und wünschten sich Änderungen in den Rahmenbedingungen ihrer Arbeit.

6. Zwei positive Ansätze zur Verbesserung des Gewaltschutzes in WfbM bezogen sich auf die interne Kommunikation und die Deeskalation: So wurden zum einen in wöchentlichen Arbeitsgruppensitzungen der Umgang mit Gewalt und Maßnahmen für den Gewaltschutz regelmäßig besprochen. Zum anderen waren Deeskalationstrainings für die Fachkräfte durchgeführt worden, die wirkungsvoll zur Prävention beitrugen.

Hinsichtlich der Beispiele guter Praxis konnten vier Projekte/Maßnahmen identifiziert werden, die sich speziell an WfbM richten. Davon adressierten zwei die Vernetzung und das Empowerment der Selbstvertreter bzw. Selbstvertreterinnen der Werkstattbeschäftigten, weitere zwei die Umsetzung eines umfassenden partizipativen Gewaltschutzes in der WfbM.

III Sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) – Ergebnisse der quantitativen Befragung

1. Hintergrund der quantitativen Befragung

Die vorliegende Untersuchung zu sexueller Belästigung und Gewalt in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) ist Teil der Gesamtstudie „Gewalt gegen Frauen und Männer in Einrichtungen der Behindertenhilfe“, die von 2021 bis 2024 durch das Institut für empirische Soziologie (IfeS) und das SOKO Institut im Auftrag der beiden Bundesministerien – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) – durchgeführt wurde.

Die hier dargestellten Ergebnisse der quantitativen Teilbefragung von Beschäftigten in WfbM basieren auf Interviews mit 400 WfbM-Beschäftigten, die in Einzelinterviews zu ihren Erfahrungen mit sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz befragt wurden.

Die Befragung schließt in mehrfacher Hinsicht eine Forschungslücke. In Deutschland existieren bislang für den Bevölkerungsdurchschnitt repräsentative Daten zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, welche das IfeS und das SOKO Institut im Jahr 2019 im Rahmen einer repräsentativen Befragung für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes dokumentiert haben (Schrötte et al. 2019). In der damaligen Studie wurde zwar versucht, auch WfbM-Beschäftigte im Rahmen eines studentischen Projektes einzubeziehen; allerdings konnten dabei keine systematisch und repräsentativ erhobenen Daten in höherer Fallzahl gewonnen werden, die Vergleiche zur Gesamtbevölkerung ermöglicht hätten. Die vorliegende Studie erlaubt nun erstmals, die Arbeitssituation in WfbM mit jener auf dem ersten Arbeitsmarkt zu vergleichen. Sie zeigt auf, dass Menschen in WfbM deutlich häufiger von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind als Beschäftigte in Arbeitsverhältnissen auf dem regulären Arbeitsmarkt.

Darüber hinaus wurde bei einer vor zehn Jahren im Auftrag des BMFSFJ durchgeführten Befragung in Einrichtungen der Behindertenhilfe die Situation von Frauen mit Behinderungen nur in stationären Wohneinrichtungen, nicht aber in WfbM erfasst; damals waren nur Frauen und nicht alle Geschlechter in die Befragung einbezogen. Somit erlaubt die vorliegende Studie Vergleiche zwischen Einrichtungen wie auch zwischen den Geschlechtern.

Die Studie verweist darauf, dass die Arbeit in WfbM mit besonderen Gefährdungen einhergeht, sexuelle Belästigung und Gewalt im Arbeitsalltag zu erleben; zudem werden Geschlechterunterschiede sichtbar, die für Maßnahmen eines wirksamen Gewalt- und Diskriminierungsschutzes relevant sind.

Erstmals befragt wurden in dieser Studie auch queere Menschen mit Behinderungen, die in einer WfbM arbeiten. Die Fallzahl von sieben Personen, die sich divers geschlechtlich zuordneten, ist aber zu klein, um die Angaben statistisch auszuwerten; dadurch sind auch keine systematischen Vergleiche dieser Gruppe mit Frauen und Männern, die in einer WfbM arbeiten, möglich. Hierfür wären weitere empirische Studien erforderlich, die durch eine Vorabbefragung mehr diverse Menschen mit Behinderungen in der Stichprobe erreichen.

2. Sexuelle Belästigung und Gewalt in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) – der rechtliche Rahmen

Menschen mit Behinderungen, die in WfbM arbeiten, genießen rechtlich denselben Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz wie Menschen, die auf dem regulären Arbeitsmarkt tätig sind.

Wie Julia Zinsmeister auf Basis ihrer Rechtsexpertise bereits in der vorangegangenen Gewaltschutzstudie des BMAS (Schrötle et al. 2021: 86ff.) zum rechtlichen Rahmen ausgeführt hat, finden die Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gem. § 2 Abs. 2 Nr. 7 ArbSchG und § 52 S. 3 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) auf den Schutz behinderter Menschen in WfbM und anderen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation gleichermaßen Anwendung (ebd.: 82). Demnach haben Arbeitgeber „durch Organisationsregelungen dafür Sorge zu tragen, dass den Auszubildenden und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern bei der Ausführung ihrer Arbeitspflichten keine Gefahr für Leben oder Gesundheit droht“ (Zinsmeister in Schrötle et al. 2021: 81, mit Verweis auf § 618 Abs. 1 BGB, §§ 3 u. 4 ArbSchG). Dabei sind spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen zu berücksichtigen und geeignete Maßnahmen, etwa Gefährdungsbeurteilungen und Präventionskonzepte, vorzuhalten (ebd., gem. § 4 Nr. 4 ArbSchG, § 5 ArbSchG und DGUV Vorschrift 1).

Die Träger der WfbM sind zudem (gem. § 12 AGG) dazu verpflichtet, „alle erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Auszubildenden und Beschäftigten vor Benachteiligungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität vorzunehmen und hierfür betriebliche Beschwerdestellen einzurichten“ (ebd.: 82). Sexuelle Belästigungen und unerwünschte sexuelle Handlungen sind gem. § 3 Abs. 4 AGG generell als Ausdruck einer solchen Benachteiligung einzustufen (ebd.).

Werden Beschäftigte in WfbM sexuell belästigt, muss der Arbeitgeber nach Zinsmeister (ebd.) „die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung ergreifen“ (ebd.: 82f. mit Hinweis auf § 3 ArbSchG und § 12 Abs. 3 AGG). Auch kann Werkstattbeschäftigten, die anderen Beschäftigten gegenüber Bedrohung, Belästigung oder Gewalt ausüben, gekündigt werden, allerdings nur, wenn von ihnen trotz einer der Behinderung angemessenen Betreuung eine erhebliche Selbst- oder Fremdgefährdung weiterhin zu erwarten ist (ebd.: 83). Der Förderbedarf des tätlichen Beschäftigten schmälert, wie Zinsmeister (ebd.: 83) argumentiert, „weder das Schutzbedürfnis der anderen Beschäftigten und Mitarbeitenden noch die Verantwortung des Werkstattträgers für deren Schutz und gelingende Rehabilitation.“ Da behinderten Werkstattbeschäftigten gem. Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG kein höheres Maß an Bedrohung, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zugemutet werden dürfe als regulären Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, dürfte an die in § 219 Abs. 2 S. 2 SGB IX verlangte „Erheblichkeit“ der Selbst- und Fremdgefährdung keine überhöhten Anforderungen gestellt werden. Es sei lediglich sicherzustellen, dass die Kündigung als Ultima Ratio erst ausgesprochen wird, wenn geeignete

Maßnahmen der psychosozialen Intervention nicht mehr ausreichen, die Gefahr nachhaltig abzuwenden (ebd.: 83).

Festhalten lässt sich an dieser Stelle, dass Beschäftigte in WfbM faktisch Anspruch auf denselben rechtlichen Schutz vor sexueller Belästigung, Bedrohung und Gewalt wie andere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben und die Träger der Einrichtungen für den Schutz ihrer Rechte auch präventiv Sorge zu tragen haben.

3. Methodik der Befragung

Im Folgenden wird das Forschungsdesign der Studie „Sexuelle Belästigung, Gewalt und Gewaltschutz in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)“ vorgestellt. Zunächst wird auf die Stichprobenziehung und die Gewinnung der WfbM sowie der zu befragenden Personen eingegangen. Dann werden Auswahl und Schulung der Interviewenden sowie die Durchführung der Interviews beschrieben. Dabei wird auch auf methodische Herausforderungen und Bedarfe der zu befragenden Zielgruppe(n) im Kontext der sensiblen Thematik der Untersuchung eingegangen. Schließlich werden die Erhebungsinstrumente bzw. der verwendete Fragebogen und seine Konzeption erläutert.

3.1 Stichprobenziehung

Zielgruppe der vorliegenden quantitativen Befragung sind Menschen mit Behinderungen im Alter von 16 bis 65 Jahren, die in WfbM beschäftigt sind. Die Altersbegrenzung wurde aus Gründen der Vergleichbarkeit analog zur vorangegangenen bevölkerungsweiten Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vorgenommen (Schröttle et al. 2019).

Das Stichprobenkonzept sah eine Gewinnung der Teilnehmenden nach Anzahl der Beschäftigten in den recherchierten WfbM an 20 zufällig ausgewählten und regional gestreuten Standorten vor. Die 20 Standorte entsprechen jenen der parallel durchgeführten Befragung von Menschen mit Behinderungen in stationären und ambulanten Wohneinrichtungen, die auch im Rahmen der vorangegangenen Studie zu Gewalt gegen Frauen mit Behinderungen (Schröttle et al. 2013: 19f.) bereits ausgewählt worden waren. In der vorgenommenen Auswahl sind die Einrichtungen regional gestreut (im Norden, Osten, Süden und Westen Deutschlands), sowie bezüglich der Bevölkerungsdichte der Regionen (städtisch/ländlich) ausgewogen vertreten. Aus Gründen der Anonymität der Befragung wird auf eine Benennung der Standorte im Rahmen der Dokumentation verzichtet.

Zur Vorbereitung der vorliegenden Studie wurden vom Institut für empirische Soziologie (IfeS) zunächst an allen Standorten alle existierenden WfbM recherchiert und dann eine telefonische Sachstandserhebung zur Anzahl und zum Geschlecht der Beschäftigten in allen WfbM an den 20 Befragungsstandorten in Deutschland durchgeführt. Anhand dieser Informationen wurde pro Standort eine Stichprobe von 20 Personen (jeweils zehn Männer und zehn Frauen) gezogen, die sich proportional nach der Beschäftigtenanzahl auf die WfbM des Standorts verteilen. Mithilfe der sogenannten „Next-Birthday-Methode“ wurde im nächsten Schritt eine Zufallsauswahl der Zielpersonen innerhalb der Untersuchungseinheiten getroffen. Diese Methode sieht vor, dass die

Kontaktperson in der jeweiligen WfbM darum gebeten wird, diejenigen Personen für eine Teilnahme zu gewinnen, die als nächste Geburtstag haben.

Aufgrund der pandemiebedingten Schwierigkeiten des Zugangs zu den WfbM und den Beschäftigten, welche im Folgenden noch detaillierter dargestellt werden, wurde das ursprüngliche Studiendesign so erweitert, dass in der Endphase der Befragungen auch weitere WfbM (teilweise in angrenzenden Landkreisen) kontaktiert und für eine Teilnahme gewonnen werden konnten, wenn in den ausgewählten Einrichtungen ein Zugang nicht möglich war. Dabei wurde jedoch stets darauf geachtet, dass die Auswahlkriterien nicht verändert wurden. Dadurch konnten schließlich die anvisierten 400 Befragten trotz der erschwerten Bedingungen für ein Interview gewonnen werden.

Die gezogenen Einrichtungen wurden in projektspezifische Datenbanken übertragen, die für die Interviewgewinnung alle relevanten Informationen, insbesondere die Kontakthistorie, enthielten. Aus Datenschutzgründen wurden diese nach Abschluss der Studie gelöscht.

3.2 Gewinnung der Einrichtungen und Interviewten

Das IfeS war in Zusammenarbeit mit dem SOKO Institut mit der Organisation und Durchführung der Erhebung betraut. Die wissenschaftliche Befragung startete im Juli 2022 und wurde im Januar 2023 abgeschlossen.

Aufgrund der Herausforderungen in Zusammenhang mit der Corona-Pandemie sagten einige WfbM eine Unterstützung der Studie aus Überlastungsgründen ab. Zudem mussten oftmals fest terminierte Interviews aufgrund von Krankheitsausbrüchen auf Seiten der WfbM-Beschäftigten wie auch der Interviewenden verschoben werden. In Abstimmung mit den beauftragenden Bundesministerien (BMFSFJ und BMAS) konnte die Feldzeit jedoch verlängert sowie die Anzahl der kontaktierten WfbM erhöht werden, sodass die anvisierte Stichprobengröße dennoch erreicht wurde. Darüber hinaus wurde die Befragungsmethodik im Einzelfall von ausschließlich persönlich durchgeführten Face-to-Face-Interviews auf Wunsch der Befragten auf telefonische und per Videokonferenz durchgeführte Befragungen ausgeweitet, wodurch die Ansteckungsrisiken durch Außenkontakte minimiert werden konnten. Insgesamt wurden 400 Menschen mit Behinderungen an 20 Standorten in Deutschland in 106 Werk- und Zweigwerkstätten für Menschen mit Behinderungen befragt, weit überwiegend vor Ort (zu 97 Prozent).

Vor dem Start der Befragung wurde im Juni 2022 ein Pretest durchgeführt, welcher eine erste Erprobung des Studiendesigns und der Erhebungsinstrumente zum Ziel hatte. Der Pretest wurde an zwei Standorten in insgesamt vier WfbM durchgeführt. Dabei wurden fünf Beschäftigte pro WfbM befragt und es zeigte sich, dass das Instrument sowie die Art der Befragung gut geeignet für die weitere Erhebung waren.

Die WfbM wurden im Rahmen der Interviewgewinnung zunächst von erfahrenen Mitarbeitenden des IfeS telefonisch kontaktiert. Sobald die Werkstattdirektion oder eine Ansprechperson erreicht werden konnte, wurden Hintergrund und Vorgehensweise der Studie erklärt, und es wurde um eine Mitwirkung gebeten, um Beschäftigte der WfbM für die Befragung zu gewinnen. Dazu wurde den Kontaktpersonen ein in einfacher Sprache formuliertes Informationsblatt übermittelt, welches diese zur Ansprache der ausgewählten Personen

benutzen konnten. Der genaue Ablauf der Befragung vor Ort in der WfbM bzw. per Telefon oder Videokonferenz wurde dabei vorgestellt und den Informationsunterlagen beigelegt. Im Falle einer Vor-Ort-Befragung wurde das Hygienekonzept zur Wahrung des Gesundheitsschutzes vermittelt. Bei telefonischen und digitalen Interviews wurde das technische Verfahren im Detail besprochen. Zudem wurde der zeitliche Rahmen der Befragung (ca. 30 Minuten Befragungszeit ohne Pausen pro Person) angekündigt, und es wurde gemeinsam abgestimmt, wie dies in den Arbeitsalltag der Beschäftigten eingebaut werden kann, ohne die Arbeitsprozesse der WfbM zu behindern.

Im weiteren Verlauf der Interviewgewinnung wurde deutlich, dass über die Leitungen der WfbM zunächst besprochen werden musste, ob und wie eine Durchführung der Vor-Ort-Befragung unter den aktuellen Pandemie-Bedingungen möglich sei. Die teilnehmenden WfbM bzw. die dort zuständigen Kontaktpersonen wurden um Unterstützung und Mitwirkung bei den folgenden Schritten gebeten. Zunächst sollten sie die nach der „Next-Birthday-Methode“ zufällig ausgewählten Zielpersonen um eine Teilnahme bitten und, falls diese sich nicht beteiligen möchten, die dann folgende Zielperson, die als Nächstes im Jahr Geburtstag hat.

Bei Zusage und Terminierung der Interviews wurde vor allem darauf geachtet, dass an dem Befragungstag ein Raum zur Verfügung steht, in welchem die Interviews ungestört und unter vier Augen durchgeführt werden konnten. Sobald sich Personen für ein Interview bereit erklärten, wurden die Kontaktdaten der Ansprechperson der WfbM über einen datenschutzgesicherten Austauschserver an die jeweiligen Interviewenden vor Ort weitergegeben, damit diese einen konkreten Termin für das Interview abstimmen konnten.

3.3 Durchführung der Interviews

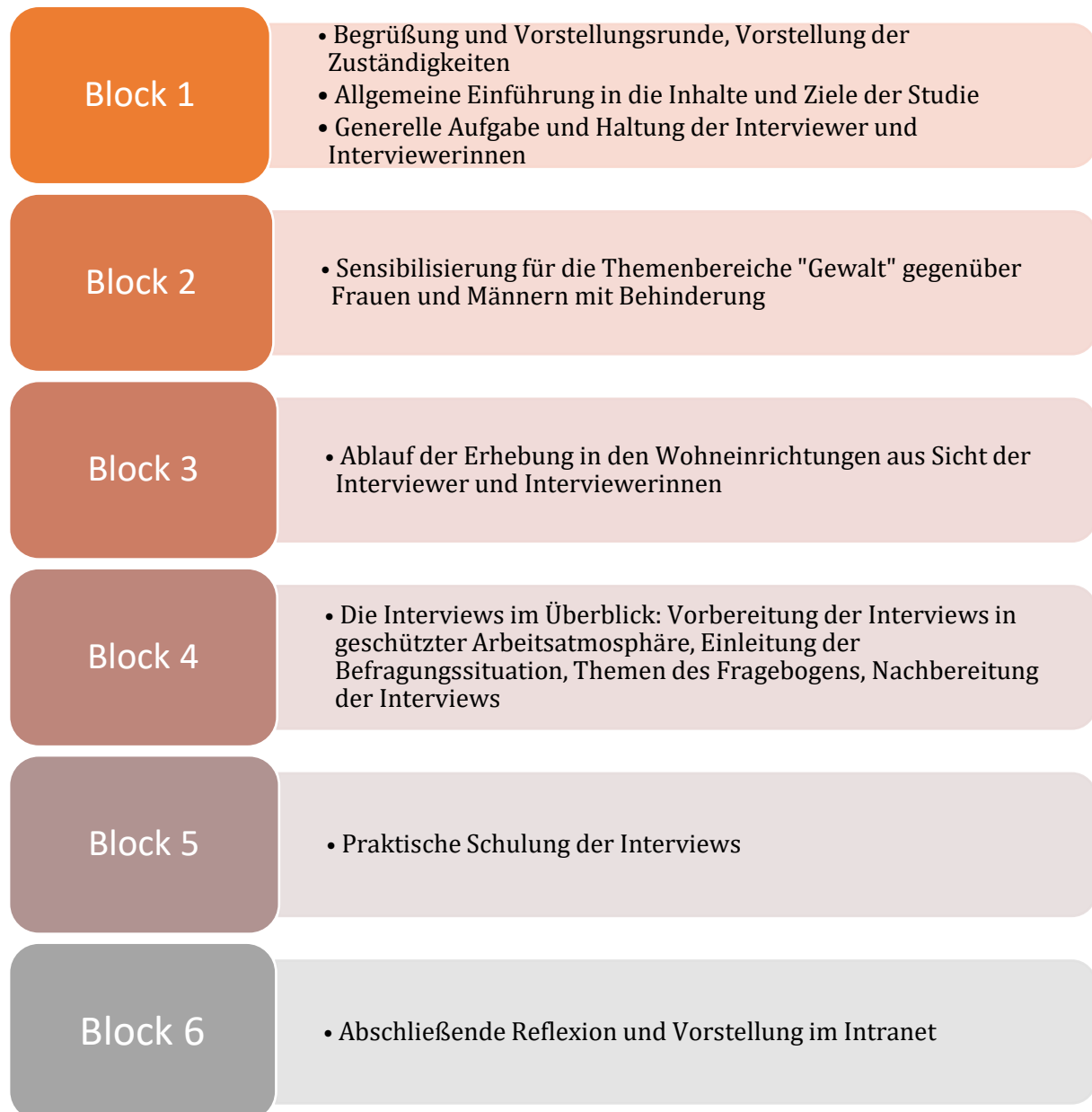
Im Folgenden werden der Interviewendenstab sowie die Schulungen, welche alle Interviewenden vorab erhalten haben, vorgestellt. Insgesamt 49 geeignete und bundesweit angesiedelte Personen wurden von der Studienleitung zu einem Interviewenden-Team zusammengestellt. Berücksichtigt wurde dabei insbesondere, dass pro Standort mindestens eine Frau und ein Mann im Einsatz sind, da das Studiendesign vorsah, dass die Befragten gleichgeschlechtlich interviewt werden sollten. Auf Wunsch der Befragten konnte aber von dieser Regel auch abgewichen werden.

Einige Interviewerinnen und Interviewer verfügten bereits aus früheren Studien über Erfahrungen in der Befragung von Menschen mit Behinderungen und Face-to-Face-Interviews, andere über generelle Interviewerfahrung. Der Interviewendenstab verteilte sich relativ gleichmäßig nach Alters- und Geschlechtsmerkmalen. Ein größerer Teil der Interviewenden stammte aus dem universitären Umfeld. Einzelne Interviewende hatten bereits an der vorherigen Studie (Schrötte et al., 2013) mitgearbeitet. Im Sinne einer inklusiven Forschung wurden auch Interviewende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen eingesetzt.

Unabhängig von bestehenden Vorerfahrungen erhielten alle für dieses Projekt eingesetzten Interviewenden zunächst eine studienspezifische eintägige Schulung durch die Koordinierungskräfte der beiden beteiligten Forschungsinstitute, die sich zuerst auf die

Befragung in Wohneinrichtungen der Behindertenhilfe fokussierte, welche parallel an den Standorten durchgeführt wurde (siehe hierzu Abbildung 1).⁴

Abbildung 1: Tagesordnung der ersten Schulung für Interviewer und Interviewerinnen für die Durchführung der Befragungen von Menschen in stationären und ambulanten Wohneinrichtungen



Quelle: Eigene Darstellung

In den Schulungen wurde zu den projektspezifischen Anforderungen für die Befragung zu Gewalterlebnissen von Menschen mit Behinderungen allgemein informiert, aber auch für die Befragung von Menschen mit Behinderungen in Einrichtungen der Behindertenhilfe sensibilisiert. Verdeutlicht wurden die besonderen Anforderungen an die Befragung der Zielgruppen und die Rolle der Interviewenden in Bezug auf die sensible Thematik; dabei wurde

⁴ Teile der folgenden Beschreibung finden sich auch in dem Bericht zu Gewalt gegen Frauen in ambulanten und stationären Wohneinrichtungen (Schrötte et al. 2024).

von den Interviewenden eine hohe Verantwortung und Selbstreflexion im Forschungsprozess verlangt. Eine umfassende, qualitativ hochwertige Interviewenden-Schulung ist gerade im Kontext des sensiblen Themas und der Befragung von überwiegend kognitiv und psychisch beeinträchtigten Menschen in WfbM⁵ unerlässlich, um Belastungen und Verständnisprobleme sowie Beeinflussungen zu vermeiden und sensibel auf die Lebenssituation der befragten Personen eingehen zu können. Darüber hinaus wurde der besonders hohe Anspruch an den Schutz der personenbezogenen Daten sowie den streng vertraulichen Umgang mit diesen vermittelt. Im Zuge dessen wurde auch die hohe Relevanz des standardisierten Einholens der informierten Einwilligung in die Teilnahme zu Beginn des Interviews thematisiert.

Im Rahmen der Schulung wurde die Durchführung des Fragebogens in der Gruppe trainiert sowie die Fragetechnik der Interviewenden supervidiert. Dazu zählten insbesondere auch Rollenspiele zur Begrüßungs- bzw. Aufwärmphase sowie zur Abfrage der thematisch sensiblen Frageblöcke zu Gewaltereignissen.

Ein weiterer wichtiger Baustein der Schulung war der Umgang mit eventuell auftretenden Belastungen im Interview. Intensiv besprochen und geübt wurde, wie im Fall von auftretenden Belastungsreaktionen der Befragten reagiert und mit der Gefahr von Re-Traumatisierungen umgegangen werden kann. Sollte es im Laufe oder beim Abschluss des Interviews zu solchen Situationen kommen, mussten die Interviewenden professionell damit umgehen und den Betroffenen Unterstützung und Kontaktmöglichkeiten zur Hilfesuche vermitteln können. Zu diesem Zweck wurden für jeden Standort lokale und überörtliche Kontaktdaten von Beratungsstellen und Hilfetelefonen zusammengetragen. Darüber hinaus stand das Leitungsteam des IfeS zu jedem Zeitpunkt telefonisch für Rückfragen und Unterstützung zur Verfügung.

Im Rahmen der Schulung wurde der Fragebogen anhand von Gesprächssimulationen intensiv geprobt und die Interviewenden bekamen Feedback zu ihrer Fragetechnik und ihrem Auftreten. Im Anschluss erhielten alle Interviewenden ein umfassendes Schulungsmanual, in welchem sie die geschulten Inhalte nachlesen und vertiefen sollten.

In einer zweiten darauf aufbauenden eintägigen Schulung wurde spezifisch der Fragebogen für die Werkstatt-Befragung zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geschult (siehe Abbildung 2). Die Schulung wurde digital mit einer Gruppengröße von jeweils maximal 15 Teilnehmenden an drei Terminen durchgeführt. Neben der inhaltlichen Auseinandersetzung mit dem Fragebogen wurde auch die Kontaktaufnahme mit den Befragten oder Kontaktpersonen der WfbM geübt. Dazu wurden praxisorientierte Beispiele reflektiert und anhand von Rollenspielen die Fragen im Plenum trainiert. Auch die Verschriftlichung von Antworten auf offene Fragen im Fragebogen wurde dabei erprobt. Anhand der bereits im Feld gesammelten Erfahrungen im Rahmen der Befragungen der stationären / ambulanten Wohnsettings wurden schwierige Situationen besprochen und supervidiert sowie Tipps und Hilfestellungen ausgetauscht.

⁵ Lt. BAG WFBM (2023: 40) sind 75% aller Werkstattbeschäftigten Menschen kognitiv beeinträchtigt, 22% haben eine psychische und 3% eine körperliche Beeinträchtigung.

Abbildung 2: Tagesordnung der zweiten Schulung für Interviewer und Interviewerinnen für die Durchführung der Befragungen von Menschen in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen

Block 1	<ul style="list-style-type: none">•Begrüßung und Kurzvorstellung des Gesamtprojektes•Austausch zu Erfahrungen mit Interviews in stationären Wohneinrichtungen
Block 2	<ul style="list-style-type: none">•Vorstellung der Relevanz und Aufgabenstellung der Werkstattbefragung•Vorstellung des Fragebogens
Block 3	<ul style="list-style-type: none">•Praktische Schulung der Interviews

Quelle: Eigene Darstellung

Auch über den zweiten Schultag hinaus wurden in standortbezogenen Teams regelmäßig digitale Treffen mit den Interviewenden durch das Forschungsteam durchgeführt, um allgemeine Erfahrungen und Anregungen auszutauschen sowie Fragen und aufkommende Bedarfe zu klären. Darüber hinaus konnten sich alle Interviewenden in einem digitalen Forum austauschen.

Fast alle Interviews (97 Prozent) wurden in dem anvisierten Setting als persönlich-mündliche Interviews vor Ort in den WfbM durchgeführt. In acht pandemiebedingten Einzelfällen wurden fünf telefonische Befragungen und drei Videokonferenzen durchgeführt. Die Entscheidung, welcher Modus im Pandemiezustand Anwendung finden sollte, wurde den WfbM bzw. den Befragten selbst überlassen und immer an die Corona-Schutzverordnungen angepasst. Wenn eine telefonische oder videobasierte Befragung favorisiert wurde, wurde diese, wie auch bei den Vor-Ort-Befragungen, möglichst in einem ruhigen Zimmer in der WfbM durchgeführt. Die Interviewenden konnten zwischen einer Verwendung des Fragebogens als klassische Paper-Pencil-Variante oder online per Tablet wählen.

Um einen möglichst reibungslosen Ablauf der Befragungen vor Ort zu gewährleisten, wurden der zeitliche Ablauf der Interviews sowie die Räumlichkeiten mit den jeweiligen Kontaktpersonen der WfbM bereits vorab organisiert. Am Befragungstag meldeten sich die Interviewenden unter Nachweis eines negativen Corona-Tests in den jeweiligen Sekretariaten der WfbMs und suchten gemeinsam mit der zuständigen Betreuungsperson dann die zu befragenden Interviewpersonen auf. Im Feldverlauf zeigte sich, dass mitunter Flexibilität und Anpassung an die jeweiligen Gegebenheiten der WfbM bzw. der Erhebungssituationen erforderlich waren, um eine breite Befragung der Menschen in WfbM gewährleisten zu können.

Die Interviewenden begaben sich mit den Teilnehmenden in einen separaten und ruhigen Raum. Die Befragten wurden zu Beginn über die Studie, die Anonymität des Fragebogens und die Freiwilligkeit der Teilnahme aufgeklärt. Erst nach ihrer informierten Zustimmung zur

Teilnahme und zur Datenschutzerklärung⁶ begann das eigentliche Interview. Die Interviewenden lasen dabei die Fragen und Antwortoptionen ruhig und verständlich nacheinander vor und gaben den Befragten nach jeder Frage bzw. jedem Item genügend Zeit, sich für die passende Antwort zu entscheiden. Die Befragung dauerte im Durchschnitt ca. 20 Minuten und wurde in allen Fällen ohne Unterbrechungen durchgeführt.

Die Interviewenden füllten im Anschluss an die Befragung Informationen zur Befragung aus, etwa die Uhrzeit des Befragungsstarts und -endes. Zudem wurde die Validität der Antworten eingeschätzt im Hinblick darauf, wie gut die Fragen verstanden und beantwortet werden konnten und wie zuverlässig die Aussagen erscheinen.⁷ Die Angaben der Interviewenden in der vorliegenden Studie zeigen, dass fast alle Befragten eine sehr hohe Bereitschaft hatten, die Fragen zu beantworten (96 Prozent). Die Befragten meldeten den Interviewenden häufig zurück, dass es ihnen Spaß gemacht habe, einmal an einer Studie teilzunehmen und sie es positiv fänden, dass diese Thematik erforscht werde. Auch die Zuverlässigkeit der Antworten der Befragten wurde von den Interviewenden in fast allen Fällen als insgesamt hoch eingestuft (94 Prozent). Die Interviewenden gaben fast durchgängig an, dass das Interview wie geplant unter vier Augen durchgeführt werden konnte. Nur in wenigen Ausnahmefällen waren – auf Wunsch der Befragten selbst – Gruppenleitungen während des Beginns der Befragung anwesend, die sich dann aber im Laufe der Interviews verabschiedeten. Die Interviewenden hatten in diesen Fällen nicht den Eindruck, dass dadurch die Antworten beeinflusst worden waren.

Zudem wurde eingeschätzt, ob ein Unterstützungsbedarf der Befragten im oder nach dem Interview sichtbar wurde, und ob bzw. wie diesem entsprochen werden konnte (u.a. durch Vermittlung von Unterstützung und Hilfsangeboten). In drei Einzelfällen wurde eine Belastungsreaktion der Befragten offenkundig. Die Interviewenden konnten durch die intensive Schulung jedoch sicher mit der Situation umgehen. Gemeinsam mit der Projektleitung vermittelten sie den Betroffenen weiterführende Hilfsangebote, die diese auch annahmen.

Alle ausgefüllten Fragebögen wurden im SOKO Institut einer Eingangskontrolle unterzogen, wobei die Herkunft und Vollständigkeit überprüft und dokumentiert wurden. Das SOKO Institut führte die Dateneingabe der schriftlichen Fragebögen durch, bereinigte und vercodete die Daten und übergab dem IfeS einen analysefertigen SPSS-Datensatz zur weiteren Auswertung.

3.4 Kurzbeschreibung des Fragebogens

Befragungen von Menschen mit Behinderungen müssen Barrierefreiheit gewährleisten. Damit einher geht eine Anpassung des Erhebungsinstruments an die Fähigkeiten und Bedürfnisse der Befragten. In der vorliegenden Studie wurde eine Übersetzung des Fragebogens der bevölkerungsweiten Ursprungsstudie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Schrötle et al. 2019) in vereinfachte Sprache vorgenommen, um den Bedarfen kognitiv beeinträchtigter Personen besser gerecht zu werden.

⁶ Sobald der Interviewer oder die Interviewerin alle Informationen erläutert und durch Nachfrage erfasst hat, ob alles von der zu befragenden Person verstanden wurde oder noch weitere Fragen bestünden und beantwortet wurden, wurde im Interviewbogen angekreuzt, dass die Person die informierte Zustimmung gegeben habe.

⁷ Damit sollten auch Hinweise gewonnen werden, ob/wo es möglicherweise Verständnisprobleme oder unzuverlässige Antworten gab.

Anvisiert wurde zugleich eine weitestmögliche Vergleichbarkeit mit der Befragung von Beschäftigten in der Gesamtbevölkerung zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (ebd.).

Kerninhalte der Befragung in WfbM waren neben dem Ausmaß, der Häufigkeit und den Formen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auch die Wahrnehmung von, sowie der Umgang mit Situationen sexueller Belästigung bzw. die Reaktionen darauf. Darüber hinaus wurden soziodemografische Angaben sowie Rahmenbedingungen der Arbeit in der WfbM (Teamgröße und -zusammensetzung, Arbeitszufriedenheit, Existenz und Kenntnis von innerbetrieblichen Anlaufstellen und Ansprechpersonen) erfasst. Die Fragen des verwendeten Fragebogens basierten, wie bereits dargelegt, auf der Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (Schröttle et al. 2019). Sie integrierten zusätzlich zu den damals gestellten vollstrukturierten Fragen auch einzelne offene Fragen, die in der Vorgängerstudie in zusätzlichen qualitativen Interviews gestellt worden waren. Hierzu zählen vor allem freie Schilderungen der konkreten Situation, in der eine sexuelle Belästigung stattgefunden hat sowie Wünsche der Betroffenen bezüglich der Frage, was geändert werden könne, um die Situation von Betroffenen zu verbessern bzw. was diesen in der Situation geholfen hätte.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wurde im Rahmen der vorliegenden Studie daher – analog zur ADS-Studie (Schröttle et al. 2019) – anhand einer Itemliste operationalisiert, welche sich an den Definitionen im AGG sowie den Items vorangegangener Studien der ADS und der Europäischen Grundrechteagentur zu Gewalt gegen Frauen (FRA 2014) orientiert. Die folgende Abbildung 3 zeigt den Wortlaut der (Teil-) Fragen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

In dem verwendeten Fragebogen wird im Einleitungstext zur Itemliste betont, dass es nur um Handlungen gehen soll, welche die Befragten selbst subjektiv als unangemessen oder belästigend wahrgenommen haben. Dies erfolgte auch vor dem Hintergrund, dass es – wie sich in der vorangegangenen Forschung (Schröttle et al. 2019) gezeigt hatte – (geschlechtsspezifische) Unterschiede in Bezug auf die Bedrohlichkeit und Wahrnehmung bestimmter Handlungen geben kann (siehe auch Schröttle et al. 2013).

Wurden eine oder mehrere solcher Situationen benannt, wurden die Befragten als betroffen von sexueller Belästigung klassifiziert. Den Betroffenen wurden daraufhin weitere Fragen gestellt, um den Kontext und Charakter der Situation genauer zu erfassen. Dazu gehörten Nachfragen zur Anzahl der erlebten Situationen, zu den belästigenden Personen sowie dem Gefühlszustand der Betroffenen in den Situationen. Im Detail wurde gefragt, wie bedrohlich und erniedrigend die Person die Situation(en) empfunden hat, ob und wie stark sie einen Kontrollverlust bzw. das Gefühl von Ohnmacht erlebt hat, und wie belastend die Situation für sie war. Ebenso wurde erfasst, inwieweit die Person sich gewehrt hat, ob sie die Situation jemandem gemeldet oder Unterstützung gesucht hat, und wenn ja, wie weiter damit verfahren wurde.

Abbildung 3: Itemliste „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“

Menschen erleben manchmal in der Werkstatt schwierige Situationen. Dazu gehören auch sexuelle Belästigungen. (Pause) Zum Beispiel durch Kolleginnen oder Kollegen, Leitung oder andere Personen. In den nächsten Fragen geht es um sexuelle Belästigung in der Werkstatt. Ich lese Ihnen jetzt einige Situationen vor. Es geht dabei um die letzten drei Jahre. Bitte antworten Sie mit ja, wenn Sie das schon einmal in der Werkstatt erlebt haben und sich dadurch sexuell belästigt gefühlt haben.

INT: Bitte Vorgaben einzeln vorlesen und ankreuzen; bei Nachfrage: es zählt nur das, was die Person als belästigend erlebt hat. Mehrfachnennungen möglich. Falls exakte zeitliche Zuordnung nicht möglich, Bezug auf ungefähr die letzten drei Jahre.

Haben Sie sich sexuell belästigt gefühlt ...?

- durch schmutzige Kommentare (Pause) oder Witze
- durch intime Fragen (Pause), zum Beispiel zu Ihrem Privatleben
- durch Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- durch Einladungen zu privaten Treffen
- durch Blicke (Pause), Bewegungen (Pause) oder Nachpfeifen
- durch Zeigen von Nacktfotos (Pause) oder erotischen Texten (Pause) oder Pornofilmen
- durch Nachrichten zum Thema Sex (Pause) von Personen aus der Werkstatt (z.B. in Briefen, E-Mails, SMS)
- dadurch, dass eine Person sich vor Ihnen in der Werkstatt nackt ausgezogen hat
- durch Berührung, (Pause) Bedrängen (Pause) oder Annäherung, die Sie nicht wollten
- dadurch, dass man Sie zu sexuellen Handlungen gezwungen hat, die Sie nicht wollten
- durch andere sexuelle Belästigungen, und zwar: _____
- nichts davon
- keine Angabe

Quelle: Eigene Darstellung

Der Bezugszeitraum der erlebten Situationen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wurde im Sinne einer besseren Vergleichbarkeit der geschilderten Situationen in dieser Studie, wie in der vorangegangenen repräsentativen Bevölkerungsbefragung unter Beschäftigten (Schrötte et al. 2019), auf die letzten drei Jahre gelegt. Der Vorteil dieses Bezugszeitrahmens gegenüber einer Lebenszeitbetrachtung liegt darin, dass nur aktuelle Fälle betrachtet werden und damit von geringeren Verzerrungen durch natürliche Erinnerungsverluste ausgegangen werden kann. Dies gilt es insbesondere zu berücksichtigen, wenn die Prävalenz von Situationen sexueller Belästigung mit internationalen Prävalenzstudien verglichen wird, die die gesamte Lebenszeitspanne oder das Erwachsenenleben betrachten.

4. Ergebnisse der quantitativen Befragung

Im Rahmen der repräsentativen Befragung von 400 Beschäftigten in WfbM wurden anhand des Fragebogens in vereinfachter Sprache die Prävalenz bzw. das Vorkommen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie der Umgang mit diesen Situationen erfasst. Darüber hinaus wurden auch allgemeine Fragen zur Arbeitssituation gestellt, die einen Einfluss auf das Gewaltgeschehen haben könnten.

4.1 Soziodemographische Angaben: Alter und Geschlecht⁸

Die Auswertung der soziodemografischen Merkmale nach Alter und Geschlecht verweist auf eine ausgewogene und repräsentative Stichprobe. Die Hälfte der Befragten (50 Prozent) bezeichnete sich als Frauen, 48 Prozent als Männer und knapp 2 Prozent (sieben Personen) als divers (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Geschlecht und Alter der Befragten

Basis: Alle Befragten (n = 400)			
		Häufigkeit	Prozente
Geschlecht	Weiblich	200	50
	Männlich	193	48
	Divers	7	2
Gesamt		400	100
Alter			
Alter	Bis unter 30 Jahre	77	19
	30 bis 49 Jahre	188	47
	50 bis 59 Jahre	85	21
	60 bis 65 Jahre	32	8
	Weiß nicht / Keine Angabe	18	5
Gesamt		400	100

Quelle: Eigene Darstellung

Knapp die Hälfte der Befragten war zwischen 30 und 49 Jahre alt, jeweils ungefähr ein Fünftel jünger als 30 Jahre bzw. zwischen 50 bis 59 Jahre alt (ebd.). Ältere Personen von 60 bis 65 Jahren waren mit acht Prozent vertreten; fünf Prozent der Befragten machten hierzu keine Angabe.⁹ Die Altersverteilung innerhalb der männlichen und weiblichen Befragten ist annähernd gleich (siehe Tabelle 2).

⁸ In einigen der folgenden Tabellen summieren sich die Prozentangaben wegen Auf- und Abrundungen der Dezimalstellen nicht immer genau auf 100 Prozent, sondern manchmal auf 99 oder 101 Prozent.

⁹ Dies entspricht in etwa der Altersstruktur der Beschäftigten in WfbM, wie sie in den offiziellen WfbM Statistiken ausgewiesen ist: 20 Prozent der Beschäftigten waren demnach unter 30 Jahre, 47 Prozent

Tabelle 2: Altersverteilung der Befragten aufgeschlüsselt nach Frauen und Männern

Basis: Alle befragten Frauen und Männer (n = 393)						
Geschlecht	Alter in Prozent (Bezogen auf das jeweilige Geschlecht)					
	Bis unter 30 Jahren	30 bis 49 Jahre	50 bis 59 Jahre	60 bis 65 Jahre	Weiß nicht/ Keine Angabe	Gesamt
Weiblich (n=200)	19	47	20	9	6	101
Männlich (n=193)	20	48	22	7	3	100

Quelle: Eigene Darstellung

4.2 Arbeitssituation der Befragten

Teamgröße und Teamzusammensetzung

Die Beschäftigten in den WfbM arbeiten so gut wie immer in Teamstrukturen mit mehr als einem Kollegen oder einer Kollegin zusammen (siehe Tabelle 3). Nur zwei Befragte gaben an, sie würden mit nur einer anderen Person zusammenarbeiten, und in keinem der Interviews wurde angegeben, die befragte Person arbeite allein.

Tabelle 3: Größe des Arbeitsteams der Befragten

Basis: Alle Befragte (n = 400), Angaben in Prozent	
Teamgröße / Zusammenarbeit mit	
einer anderen Person	(1)
2 bis 5 Personen	9
6 bis 10 Personen	20
11 bis 50 Personen	42
Weiß nicht / Keine Angabe	29

Quelle: Eigene Darstellung

Prozentangaben in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist

Die Befragten arbeiten häufiger in größeren Teams mit elf und mehr Personen (42 Prozent) als in kleineren Teams mit bis zu zehn Personen (29 Prozent). Anzumerken ist allerdings, dass ein hoher Prozentsatz, fast 30 Prozent, zur Teamgröße keine Angabe gemacht hat oder machen konnte, möglicherweise auch, weil exakte Zahlenangaben für viele kognitiv Beeinträchtigte schwierig zu beantworten und die Teams oft groß sind.

30 bis unter 50 Jahre, 24 Prozent 50 bis unter 60 Jahre und acht Prozent 60 bis 65 Jahre alt (siehe: Pflegemarkt.com (o.J.); eigene Berechnung).

Da die Geschlechterzusammensetzung eines Teams Einfluss auf das Ausmaß von sexueller Belästigung haben kann, wurden die Interviewten danach gefragt, wie viele Frauen oder Männer in ihrem Team arbeiteten. Hierzu konnte allerdings knapp die Hälfte der Befragten keine Angaben machen. Aus den Antworten der übrigen 50 Prozent der Befragten lässt sich erkennen, dass mit wenigen Ausnahmen so gut wie alle dieser Befragten in gemischtgeschlechtlichen Teams in den WfbM arbeiteten.

Zufriedenheit in der Werkstatt

Ein sehr hoher Prozentsatz der Befragten ist mit der Arbeit in der Werkstatt eher zufrieden und versteht sich gut mit Kollegen und Kolleginnen und der Werkstattdirektion; die Werte liegen hier durchgängig bei über 90 Prozent (siehe Tabelle 4).¹⁰ Darüber hinaus gab mit 60 Prozent die Mehrheit der Befragten an, mitbestimmen zu können, was oder wie sie arbeiteten.

Insgesamt scheint das allgemeine Sicherheitsgefühl der Werkstattbeschäftigten sehr hoch zu sein: 94 Prozent gaben an, dass sie sich in der Werkstatt sicher fühlten. Befragte, die angaben, sich nicht sicher in der Werkstatt zu fühlen, konnten in einer offenen Frage ergänzen, warum dies so sei. Von den zwölf Personen, die angaben, sich nicht sicher zu fühlen, wurden Gewaltvorfälle, „Getratsche“, Mobbing, Diebstahl, Platzmangel sowie generelle Angst oder Unsicherheit benannt.¹¹

Bei den in Tabelle 4 aufgeführten Themen gibt es nur minimale Unterschiede zwischen den beschäftigten Frauen und Männern in WfbM; sie bewegen sich im Rahmen von wenigen Prozentpunkten. Auch beim Sicherheitsgefühl zeigten sich nur geringfügige und nicht signifikante Unterschiede.

¹⁰ Im Rahmen der „Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ gaben 88 Prozent an, sehr zufrieden oder zufrieden mit ihrer aktuellen Arbeitssituation zu sein (Engels et al. 2023: 46). Die Werte von Engels et al. und in dieser Befragung zur Arbeitszufriedenheit sind deutlich höher als die von Beschäftigten außerhalb der WfbM. Eine repräsentative Befragung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen im Alter von 25 bis 60 Jahren außerhalb von WfbM ergab, dass knapp 75 Prozent eher zufrieden oder sehr zufrieden mit ihrer Arbeit sind (Krause-Pilatus et al. 2019: 6). Diese höhere Arbeitszufriedenheit könnte aber auch damit zusammenhängen, dass Menschen mit geringeren Wahlmöglichkeiten hinsichtlich des Arbeitsplatzes, der Arbeitgeber und Arbeitsinhalte dazu tendieren, ihre Situation positiver einzuschätzen als andere Arbeitnehmende, da sie keinen Vergleich mit anderen Arbeitssituationen haben. Ein etwas anderes Bild hinsichtlich der Zufriedenheit von Menschen mit Beeinträchtigungen und eingeschätzten Behinderungen mit der Arbeit zeigt sich in der Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (Heisig et al. 2022: 157f.). Hier waren Menschen mit Beeinträchtigungen und eingeschätzten Behinderungen in einem geringeren Maß „sehr zufrieden“ mit ihrer Arbeit sind als Menschen ohne Beeinträchtigungen. Allerdings handelte es sich dabei auch überwiegend um Menschen, die nicht in WfbM arbeiten.

¹¹ Das hohe Sicherheitsgefühl der Befragten in WfbM mag vor dem Hintergrund der weiter unten festgestellten hohen Gewaltbetroffenheit der Befragten als Widerspruch erscheinen, kann aber auch damit zusammenhängen, dass die Frage zum Sicherheitsgefühl sehr allgemein gestellt wurde und unter Umständen auch andere Dimensionen als Gewalt umfassen konnte (z.B. Sicherheit des geschützten Arbeitsplatzes).

Tabelle 4: Arbeitszufriedenheit, Sicherheitsgefühl und Arbeitsklima in der WfbM

Basis: Alle Befragte (n = 400), Angaben in Prozent		
Wie zufrieden sind Sie mit der Arbeit in Ihrer Werkstatt?	Eher zufrieden	91
	Eher unzufrieden	7
	Keine Angabe / Weiß nicht	2
	Gesamt	100
Können Sie in der Werkstatt mitbestimmen, was oder wie Sie arbeiten?	Ja	60
	Nein	35
	Keine Angabe / Weiß nicht	5
	Gesamt	100
Fühlen Sie sich in der Werkstatt sicher?	Ja	94
	Nein	3
	Keine Angabe / Weiß nicht	3
	Gesamt	100
Wie gut verstehen Sie sich mit den Arbeitskolleginnen (Pause) und -kollegen?	Gut	91
	Nicht so gut	6
	Keine Angabe / Weiß nicht	3
	Gesamt	100
Wie gut verstehen Sie sich mit der Werkstattdirektion?	Gut	94
	Nicht so gut	5
	Keine Angabe / Weiß nicht	2
	Gesamt	101

Quelle: Eigene Darstellung

In der Befragung hatten die Interviewten die Möglichkeit, in einer offenen Frage anzugeben, was ihnen an ihrer Arbeit gut gefällt. Das Antwortspektrum reichte von sehr allgemeinen Aussagen wie: „alles“, „die Arbeit“, „die Arbeit macht Spaß“, bis zur Nennung konkreter positiv eingeschätzter Arbeitstätigkeiten. Darüber hinaus wurden einzelne positive Aspekte der Arbeit angegeben, etwa die Arbeit sei abwechslungsreich oder es bestehe ein gutes Verhältnis zu Arbeitskollegen und -kolleginnen oder Vorgesetzten. Häufiger wurde auch die Relevanz sozialer Kontakte hervorgehoben, z.B. freundschaftliche Beziehungen oder der gute Austausch mit Kollegen und Kolleginnen. Darüber hinaus gaben einige Befragte an, die Arbeitsstelle biete ihnen Sicherheit und Rückhalt. In diesem Kontext wurde auch das Betreuungspersonal positiv erwähnt.

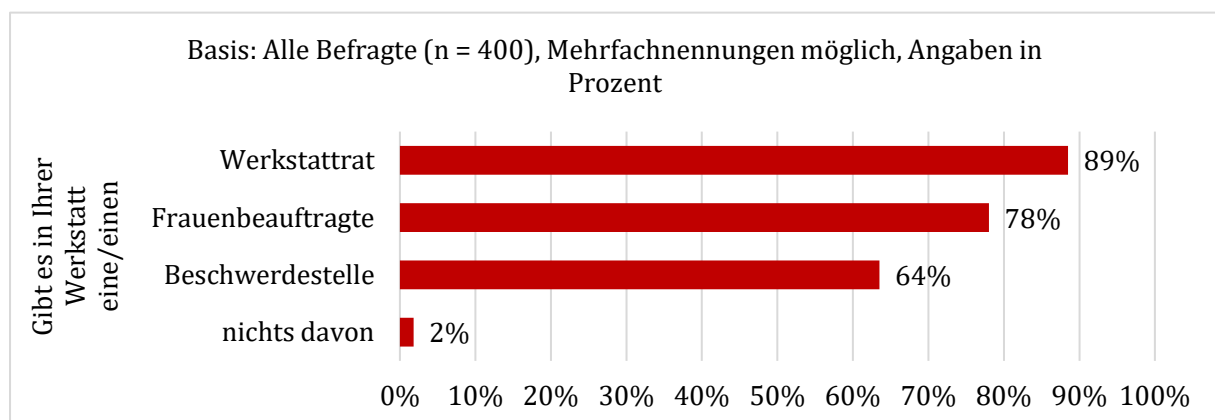
In einer weiteren Frage zu weniger positiven Aspekten der Arbeit zeigte sich zunächst, dass über die Hälfte der Befragten hier nichts angab. Bei den anderen Antworten wurden vielfältige Aspekte angesprochen, etwa die zu geringe Bezahlung, die schlechte Arbeitsatmosphäre, Mobbing, verbale und andere Formen von Gewalt unter den Beschäftigten, gereizte Vorgesetzte, zu wenig Platz, zu viel Lärm, zu wenig oder zu stressige Arbeit, wenig zufriedenstellende Arbeitsinhalte und schlechtes Essen. Ein für die vorliegende Studie besonders relevanter Punkt

war der Hinweis auf fehlende Schutzfaktoren. So bemängelten einige Befragte den generellen Umgang unter Kollegen und Kolleginnen, verbale Gewalt oder Mobbing in der Arbeit sowie aggressives Verhalten von Gruppenleitungen. In diesem Zusammenhang wurde auch der Personalmangel beanstandet.

Kenntnis über institutionalisierte Anlaufstellen und Vertretungsstrukturen für Werkstattbeschäftigte

Für den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist es wichtig, ob es Anlaufstellen für Betroffene gibt, die diesen bekannt sind und bei denen sie Unterstützung erhalten können. Daher wurden die Beschäftigten der WfbM gefragt, ob es in ihrer Werkstatt einen Werkstattrat, eine Frauenbeauftragte oder eine Beschwerdestelle gebe, zu der sie gehen könnten, wenn sie sich schlecht behandelt oder belästigt fühlten. Das Ergebnis der Befragung ist insoweit positiv zu bewerten, als nur zwei Prozent angaben, dass keine der drei genannten Anlaufstellen in ihrer Werkstatt vorhanden sei (siehe Abbildung 4).

Abbildung 4: Vorhandensein institutionalisierter Anlaufstellen aus Sicht der Beschäftigten der WfbM



Quelle: Eigene Darstellung

Allerdings ist problematisch, dass über ein Drittel keine Beschwerdestelle kennt (64 Prozent ist eine solche bekannt), und 22 Prozent angeben, dass es keine Frauenbeauftragte in der WfbM gebe. Laut Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) müsste in jeder WfbM eine Frauenbeauftragte gewählt werden und ein Werkstattrat als Interessenvertretung der dort Beschäftigten existieren. In der Befragung gaben jedoch nur 89 Prozent an, dass es in ihrer WfbM einen Werkstattrat gebe. Ob es in diesen Fällen tatsächlich keine Frauenbeauftragte oder keinen Werkstattrat gibt oder die Befragten nichts von ihrer Existenz wissen, kann auf Basis der vorhandenen Daten nicht geklärt werden. Da Beschwerdestellen und auch Frauenbeauftragte klassische Anlaufstellen für Betroffene sexueller Belästigung und Gewalt sind, müsste diesbezüglich noch mehr Informationsarbeit geleistet werden, sofern die Stellen vor Ort flächendeckend vorhanden sind.

4.3 Sexuelle Belästigung in der WfbM

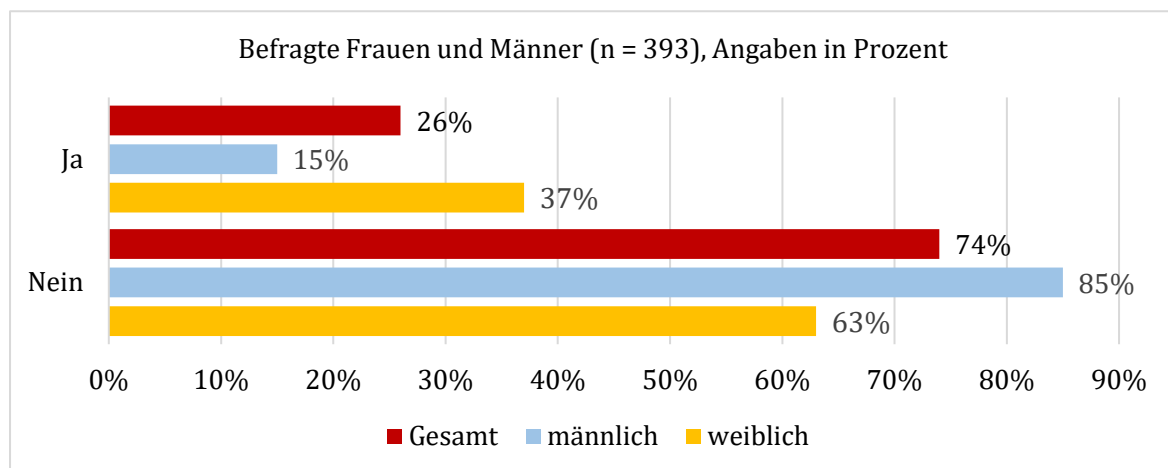
Im Folgenden werden die Ergebnisse zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in WfbM gesamt, sowie im Geschlechtervergleich dargestellt. Da die Teilgruppe der Befragten, die sich dem diversen Geschlecht zugeordnet haben, zu klein ist für statistische Auswertungen ($n = 7$), werden die Angaben dieser Gruppe in den vergleichenden Auswertungen ausgeklammert. Damit deren Erfahrungen aber nicht völlig unberücksichtigt bleiben, wird in Kapitel 5.5 kurz deskriptiv auf ausgewählte Ergebnisse zur Befragungsgruppe eingegangen.

4.3.1 Ausmaß sexueller Belästigung

Wie in Kapitel 3.4 erläutert, erfolgt die Operationalisierung der Betroffenheit von sexueller Belästigung anhand einer Itemliste mit sexuell belästigenden Handlungen (siehe Abbildung 3). Wenn mindestens eine der genannten Handlungen erlebt wurde, gilt die befragte Person als von sexueller Belästigung betroffen.

Der vorliegenden Studie nach war jede/r vierte männliche/weibliche Werkstattbeschäftigte (26 Prozent) in den letzten drei Jahren selbst von sexueller Belästigung in der WfbM betroffen (siehe Abbildung 5; rote Balken Gesamtangaben). Fast drei Viertel der Betroffenen (72 Prozent) ordneten sich dem weiblichen, über ein Viertel (28 Prozent) dem männlichen Geschlecht zu. Die befragten Frauen waren signifikant häufiger, nämlich mehr als doppelt so häufig wie Männer, von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen (37 Prozent der Frauen vs. 15 Prozent der Männer in WfbM).

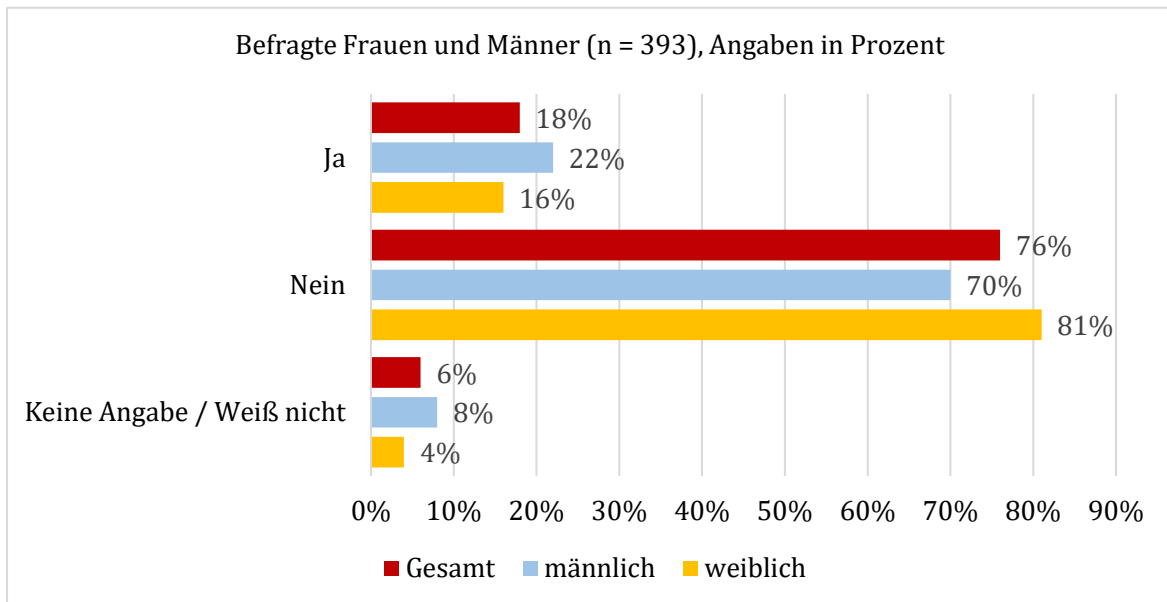
Abbildung 5: Anteil von Frauen und Männern, die in den letzten drei Jahren von sexueller Belästigung in der WfbM betroffen waren



Quelle: Eigene Darstellung

Die Teilnehmenden wurden auch dazu befragt, ob sie schon einmal mitbekommen hätten, dass jemand anderes in der Werkstatt sexuell belästigt worden sei. Jede/r sechste Befragte (18 Prozent) gab an, dies schon einmal mitbekommen zu haben (siehe Abbildung 6).

Abbildung 6: Beobachtung sexueller Belästigung gegenüber anderen Werkstattbeschäftigten



Quelle: Eigene Darstellung

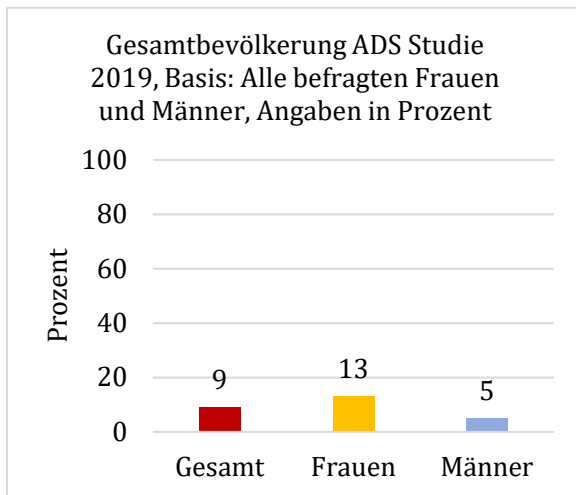
Dabei zeigte sich ein Unterschied zwischen den Geschlechtern: Mit 22 Prozent berichteten die befragten Männer häufiger von einer solchen Beobachtung als die Frauen mit 16 Prozent.¹²

Werden die Angaben zur Betroffenheit durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verglichen mit den Ergebnissen der ADS-Studie, bei der Beschäftigte im Bevölkerungsdurchschnitt befragt worden waren (siehe Schrötte et al. 2019), zeigt sich anteilmäßig eine fast dreifach höhere Betroffenheit bei WfbM-Beschäftigten gegenüber dem Bevölkerungsdurchschnitt (siehe Abbildung 7). Während in der ADS-Studie von 2019 (ebd.: 58) 9 Prozent der Beschäftigten eine Betroffenheit in den letzten 3 Jahren angegeben hatten (13 Prozent der Frauen und 5 Prozent der Männer), waren es in der vorliegenden Studie bei den Werkstattbeschäftigten 26 Prozent (37 Prozent der Frauen und 15 Prozent der Männer).

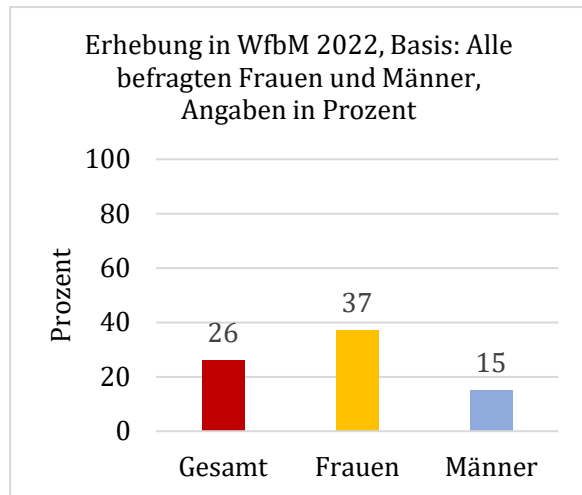
Wie im Bevölkerungsdurchschnitt sind auch unter den Beschäftigten in WfbM Frauen erheblich häufiger als Männer von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen. Die Ergebnisse verweisen darauf, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz in WfbM deutlich häufiger als im Durchschnitt der Beschäftigten zum Arbeitsalltag gehören und aufgrund des hohen Ausmaßes ein erheblicher Handlungsbedarf besteht.

¹² Signifikanztests verweisen allerdings darauf, dass es sich hier nicht um einen statistisch signifikanten Unterschied handelt und das Ergebnis deshalb vorsichtig zu interpretieren ist.

Abbildung 7: Ausmaß sexueller Belästigung am Arbeitsplatz - Beschäftigte in der Gesamtbevölkerung im Vergleich zu Beschäftigten in WfbM



Quelle: Schröttle et al. 2019: 58, n = 1.521 (davon 851 Frauen und 670 Männer)

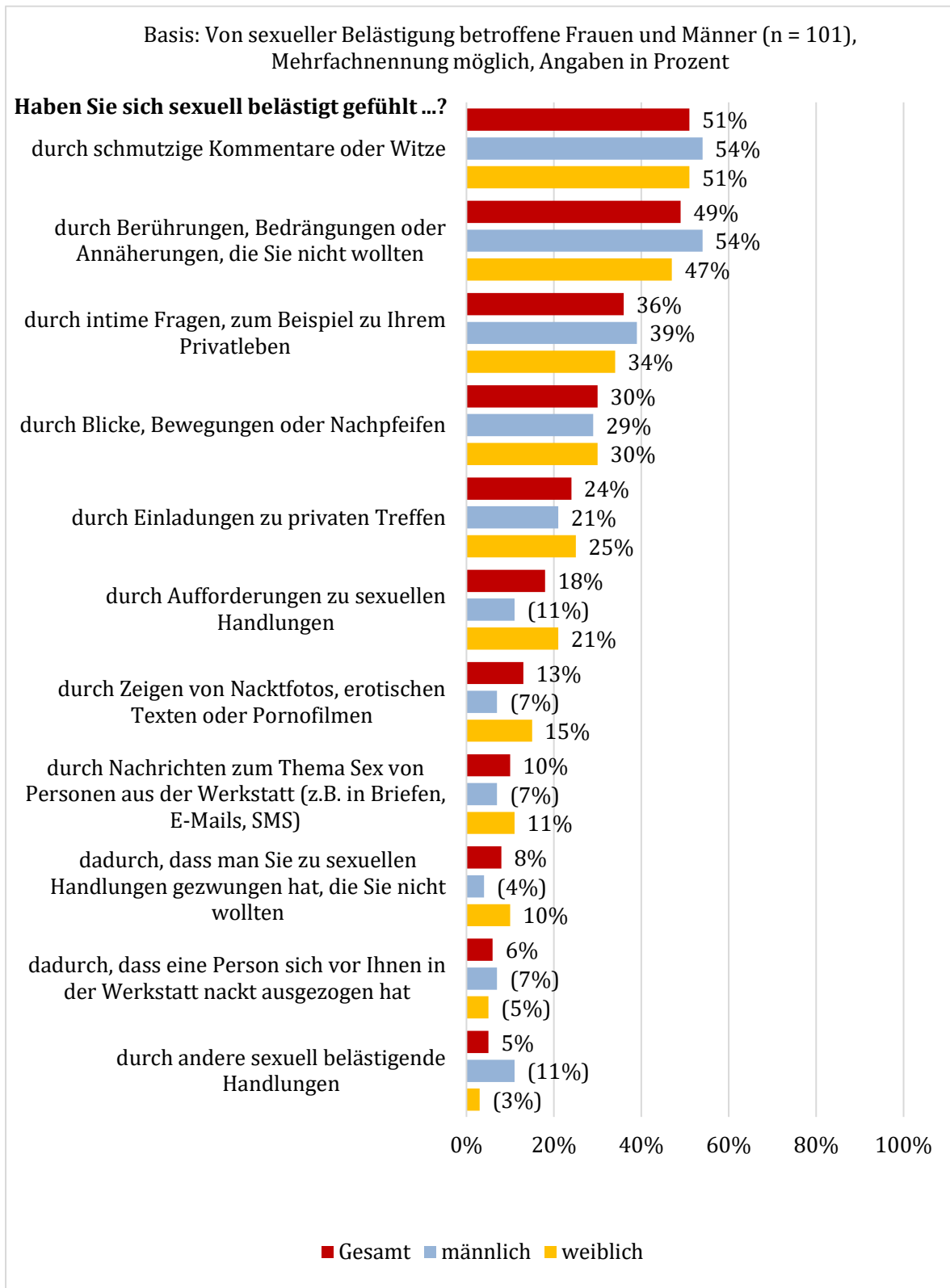


Quelle: eigene Darstellung, n = 393 (davon 200 Frauen und 193 Männer)

4.3.2 Formen und Schweregrade erlebter sexueller Belästigung in der WfbM

Da es mehrere Formen bzw. Ausprägungen von sexueller Belästigung gibt, wurden die Interviewten anhand einer Item-Liste gefragt, ob und welche spezifischen Situationen sexueller Belästigung sie schon erlebt hatten; dabei konnten unterschiedliche Handlungen angegeben werden, mit denen sie konfrontiert worden waren. Etwas mehr als die Hälfte der Betroffenen (51 Prozent) berichtete von verbalen Belästigungsformen in den letzten drei Jahren in Form von schmutzigen Kommentaren und Witzen (siehe Abbildung 8).

Abbildung 8: Erlebte Formen von sexueller Belästigung in der WfbM in den letzten drei Jahren



Quelle: Eigene Darstellung

Prozentangaben in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0-5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist

Knapp die Hälfte (49 Prozent) war zudem unerwünschten physischen Belästigungen ausgesetzt (z.B. Berührungen, Bedrängen). Am dritthäufigsten wurde das Stellen intimer Fragen genannt (36 Prozent), gefolgt von Blicken, Bewegungen oder Nachpfeifen (30 Prozent). Knapp ein Viertel der Betroffenen berichtete von belästigenden Einladungen zu privaten Treffen (24 Prozent) und knapp ein Sechstel (18 Prozent) wurde zu sexuellen Handlungen aufgefordert. 13 Prozent der Betroffenen sagten aus, dass sie sich durch Zeigen von Nacktfotos, erotischen Texten oder Pornofilmen, und zehn Prozent durch sexuelle Nachrichten in der Werkstatt belästigt gefühlt hätten.

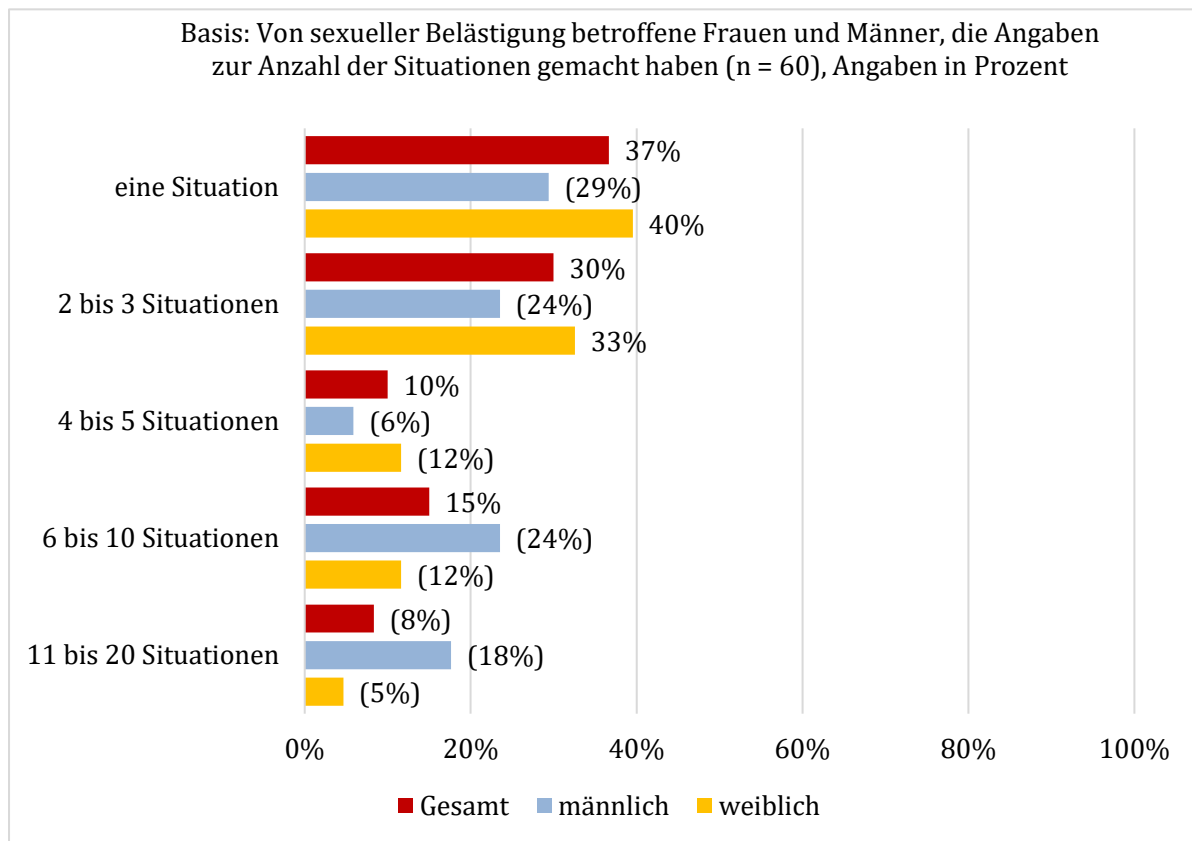
Acht Prozent der Betroffenen schilderten, dass man sie zu ungewollten sexuellen Handlungen gezwungen habe und sechs Prozent, dass man sich vor ihnen in der Werkstatt entblößt habe. Fünf Prozent der Betroffenen berichteten andere sexuell belästigende Handlungen. Die Einzelnennungen (n = 5) zu anderweitigen sexuell belästigenden Handlungen beinhalteten Präzisierungen von ungewollten Berührungen sowie die Verletzung der Intimsphäre durch Benutzung der Toiletten eines anderen Geschlechts.

In der geschlechtervergleichenden Betrachtung der Einzelitems unterscheiden sich die Angaben der Frauen und Männer zu erlebten Formen sexueller Belästigung nur bei einzelnen Items deutlich (siehe Abbildung 8). Anteilsmäßig deutlich häufiger als Männer haben betroffene Frauen Aufforderungen zu sexuellen Handlungen (21 Prozent vs. elf Prozent) und erzwungene sexuelle Handlungen (zehn Prozent vs. vier Prozent) erlebt, die auf schwerere Formen von sexueller Belästigung und Gewalt verweisen. Sie waren zudem relevant häufiger durch das Zeigen von Nacktbildern und pornographischen Texten oder Bildern betroffen (15 Prozent vs. sieben Prozent), und etwas häufiger durch Nachrichten mit sexuellem Inhalt (elf Prozent vs. sieben Prozent). Allerdings wurden betroffene Männer häufiger durch Berührung, Bedrängen oder Annäherung belästigt (54 Prozent vs. 47 Prozent), oder auch durch intime Fragen (39 Prozent vs. 34 Prozent).

Werden die genannten Formen sexueller Belästigung der Beschäftigten in WfbM mit jenen der Beschäftigten im Bevölkerungsdurchschnitt verglichen (Schröttle et al. 2019: 63), fällt auf, dass erstere deutlich häufiger sexuelle Belästigungen mit Körperkontakt angegeben haben (49 Prozent der Betroffenen in WfbM vs. 26 Prozent in der erwerbstätigen Gesamtbevölkerung), sie zudem auch häufiger Aufforderung zu sexuellen Handlungen (18 Prozent vs. 11 Prozent) erhalten haben und zu sexuellen Handlungen gezwungen wurden (acht Prozent vs. einem Prozent). Dies verweist insgesamt auf eine nicht nur häufigere, sondern zusätzlich auch schwerere Betroffenheit durch sexuelle Belästigung bei den WfbM-Beschäftigten.

Auch die Anzahl erlebter Situationen kann ein weiterer Indikator für die Schwere der Betroffenheit durch sexuelle Belästigung sein. Von den von sexueller Belästigung Betroffenen der Werkstattbefragung machten 60 Personen Angaben zur Anzahl der erlebten Situationen in der Werkstatt in den letzten drei Jahren. Von diesen Betroffenen haben fast zwei Drittel (63 Prozent) mehr als eine Situation sexueller Belästigung im Untersuchungszeitraum erlebt, während 37 Prozent eine einmalige Situation angegeben haben (siehe Abbildung 9).

Abbildung 9: Anzahl der selbst erlebten Situationen sexueller Belästigung in der WfbM



Quelle: Eigene Darstellung

Prozentangaben in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist

Knapp ein Drittel (30 Prozent) der Betroffenen erlebte zwei bis drei Situationen im Zeitraum der letzten drei Jahre. Zehn Prozent gaben an, vier bis fünf Situationen erlebt zu haben, und zusammengenommen annähernd ein Viertel (23 Prozent) berichteten von sechs bis 20 Situationen sexueller Belästigung im Verlauf der letzten drei Jahre.¹³

Im Geschlechtervergleich zeigt sich, dass von den Betroffenen sexueller Belästigung in der Tendenz Frauen häufiger als Männer angaben, eine Situation sexueller Belästigung erlebt zu haben (40 Prozent vs. 29 Prozent; siehe Abbildung 9); sie berichteten häufiger als Männer von zwei bis fünf Situationen (zusammengenommen 45 Prozent vs. 30 Prozent), während Männer deutlich häufiger sechs bis 20 Situationen angaben (42 Prozent vs. 17 Prozent). Allerdings ist dies auch vor dem Hintergrund einzuordnen, dass Frauen öfter von schwerwiegenden Belästigungen berichteten als Männer, etwa der Aufforderung oder dem Zwang zu sexuellen Handlungen (siehe Abbildung 8).

¹³ Aufgrund der hohen Anteile an Menschen, die hier keine Angabe zur Häufigkeit der Situationen gemacht haben, wird an dieser Stelle auf einen Vergleich mit der bevölkerungsweiten Studie der ADS verzichtet.

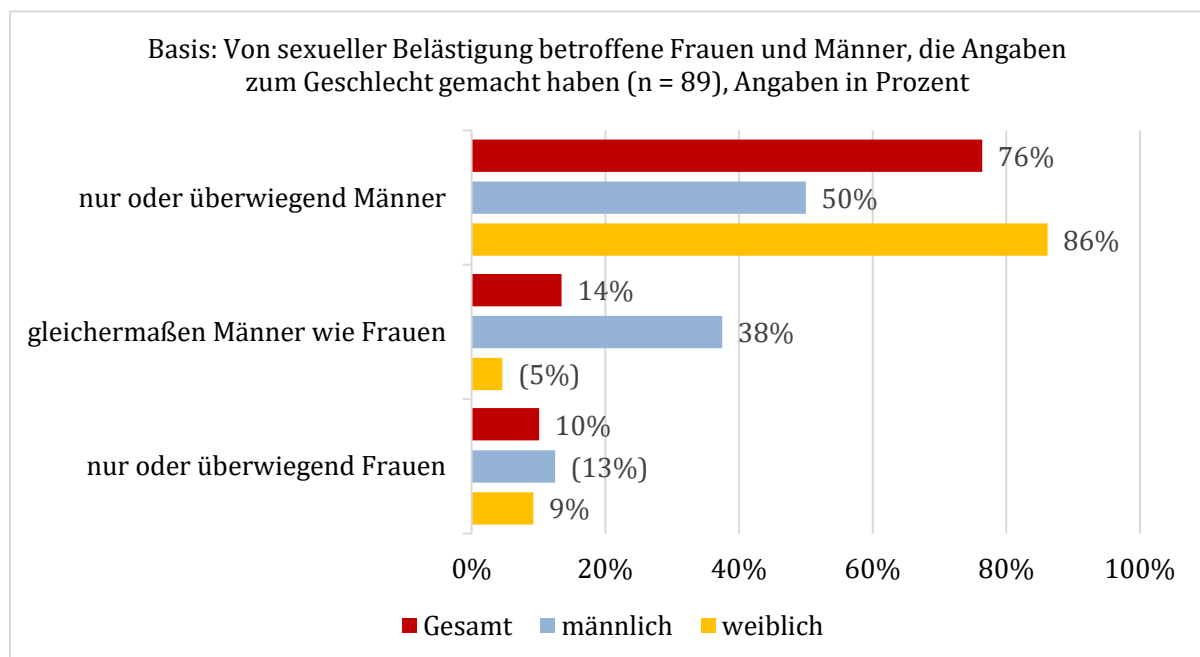
4.3.3 Beschreibung spezifischer Situationen sexueller Belästigung

Im Anschluss an die Fragen zur Art und Anzahl erlebter Situationen sexueller Belästigung folgten in den Interviews spezifischere Nachfragen zu einer Situation sexueller Belästigung in der WfbM. Bei Befragten, die mehr als eine Situation erlebt hatten, bezogen sich die Fragen auf die aus subjektiver Wahrnehmung unangenehmste Situation. Dazu wurde zunächst eine offene Frage gestellt, welche die unangenehmste Situation gewesen sei. Die 41 Befragten, die mehrere Situationen erlebt und weitere Angaben zu dieser Situation gemacht haben, beschrieben dabei am häufigsten ungewollte und unangemessene Berührungen (auch an den Geschlechtsorganen oder in Form von Küssen), außerdem aufdringliches Verhalten, Zeigen von Bildern, Abspielen von Pornoszenen sowie eine Einmischung einer Betreuungsperson in das Sexualleben der Befragten.

Belästigende Personen

Im Hinblick auf die spezifische Situation folgten Fragen zu den belästigenden Personen und zu deren Beziehung zu den Betroffenen. Die erste Nachfrage galt dem Geschlecht der belästigenden Personen. Drei Viertel der Betroffenen (76 Prozent) gaben an, dass es sich bei den belästigenden Personen nur oder überwiegend um Männer gehandelt habe. In 10 Prozent waren es nur oder überwiegend Frauen und in 14 Prozent gleichermaßen Frauen wie Männer (siehe Abbildung 10).

Abbildung 10: Geschlecht der belästigenden Personen bei einziger oder unangenehmster Situation in der WfbM



Quelle: Eigene Darstellung

Prozentangaben in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist

Nur oder überwiegend Männer als belästigende Personen wurden anteilmäßig deutlich häufiger von betroffenen Frauen als von betroffenen Männern angegebenen (86 Prozent vs. 50 Prozent). Dagegen gaben belästigte Männer häufiger an, die sexuelle Belästigung sei

gleichermaßen von Männern wie von Frauen ausgegangen (38 Prozent vs. fünf Prozent der Frauen). Etwa jede zehnte belästigte Person – 13 Prozent der Männer und neun Prozent der Frauen – hatte die Belästigung(en) nur oder überwiegend durch Frauen erlebt.

Zusammengefasst ergibt sich damit das klare Bild, dass Frauen fast ausschließlich von Männern belästigt wurden, während Männer in der Situation zur Hälfte von anderen Männern und ansonsten überwiegend von beiden Geschlechtern belästigt worden waren. In der großen Mehrheit der Fälle waren Männer zumindest beteiligt an den Situationen sexueller Belästigung gegenüber Frauen (91 Prozent) und Männern (88 Prozent) (siehe Abbildung 10).

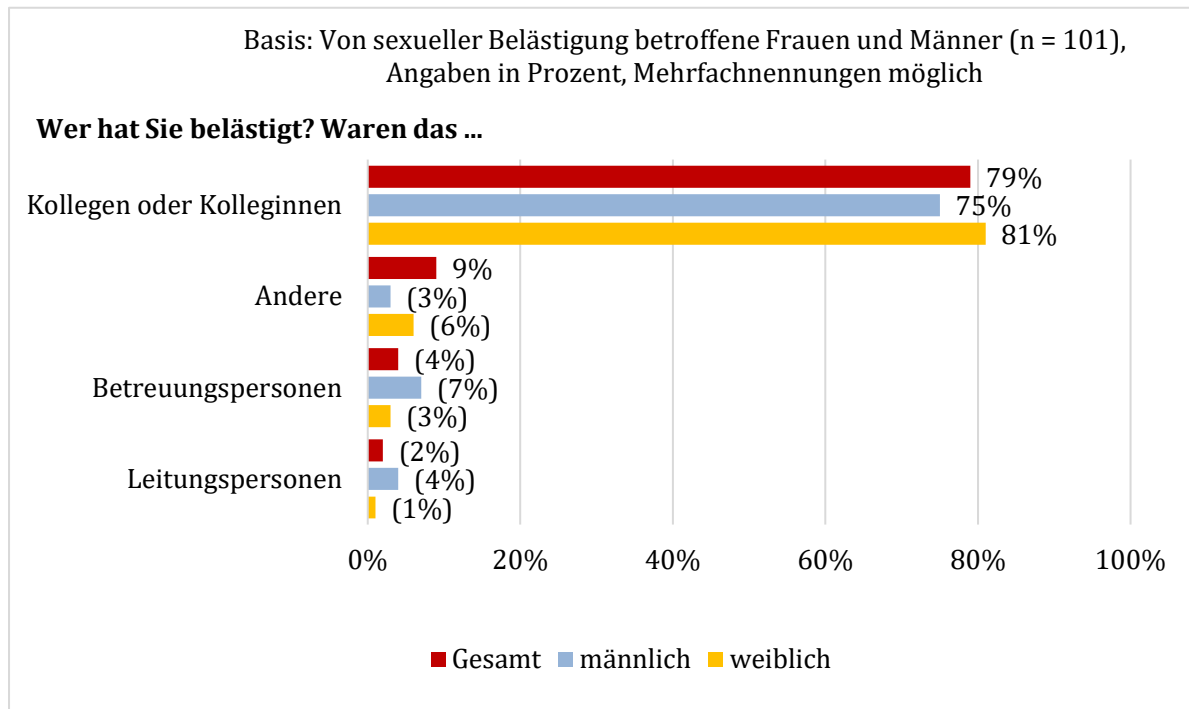
Zur Täterschaft und zu den Täter-Opfer-Beziehungen liegen aus der vorangegangenen bevölkerungsweiten Studie der ADS keine direkt vergleichbaren Daten vor, da sich die Angaben der vorliegenden Studie auf eine spezifische Situation bezogen, während sich diese in der ADS Studie auf alle erlebten Situationen bezogen hatten (siehe Schröttle et al. 2019: 66f.). Dies in gleicher Weise für alle Situationen abzufragen, wäre für Werkstattbeschäftigte zu abstrakt gewesen. In der Tendenz lassen sich aber ähnliche Befunde auch für die Täterschaft und Täter-Opfer-Beziehung bei Beschäftigten in der Gesamtbevölkerung nachweisen, mit dem Unterschied, dass dort Männer in relevantem Maße angaben, die Belästigungen seien ausschließlich oder überwiegend von Frauen ausgegangen (46 Prozent in der ADS Studie vs. 13 Prozent in der vorliegenden Werkstattbefragung).

Täter-Opfer-Beziehung

Mit Blick auf die Täter-Opfer-Beziehung bei sexueller Belästigung in WfbM zeichnet sich ein klares Bild in allen Gruppen ab. Die große Mehrheit der Betroffenen (79 Prozent) gibt an, die Situation(en) sexueller Belästigung seien von Kollegen und/oder Kolleginnen mit Behinderungen in der Werkstatt ausgegangen (siehe Abbildung 11).

Von Frauen wurde dies anteilmäßig noch etwas häufiger angegeben als von Männern (81 Prozent versus 75 Prozent). Wenige Betroffene berichteten, in der Situation von Leitungspersonen (zwei Befragte) und/oder von Betreuungspersonen (vier Befragte) belästigt worden zu sein, was für männliche Betroffene tendenziell häufiger zutrifft als für weibliche Betroffene. Von anderen Personen belästigt worden zu sein, gaben neun Prozent der Betroffenen an (Frauen anteilmäßig etwas häufiger als Männer). Die sieben Nennungen zu anderen Personen bezogen sich zumeist auf fremde, unbekannte Personen auf dem Weg zur Arbeit oder auf Personen in der Arbeitsstätte (z.B. Kunden, Elektriker, Passanten). Darüber hinaus wurden die Gruppenleitung und der Partner bzw. die Partnerin benannt. Insgesamt hat aber die große Mehrheit der betroffenen Männer und Frauen sexuelle Belästigung in WfbM durch andere Werkstattbeschäftigte mit Behinderungen erfahren.

Abbildung 11: Status der belästigenden Personen bei einziger oder unangenehmster Situation sexueller Belästigung in der WfbM



Quelle: Eigene Darstellung

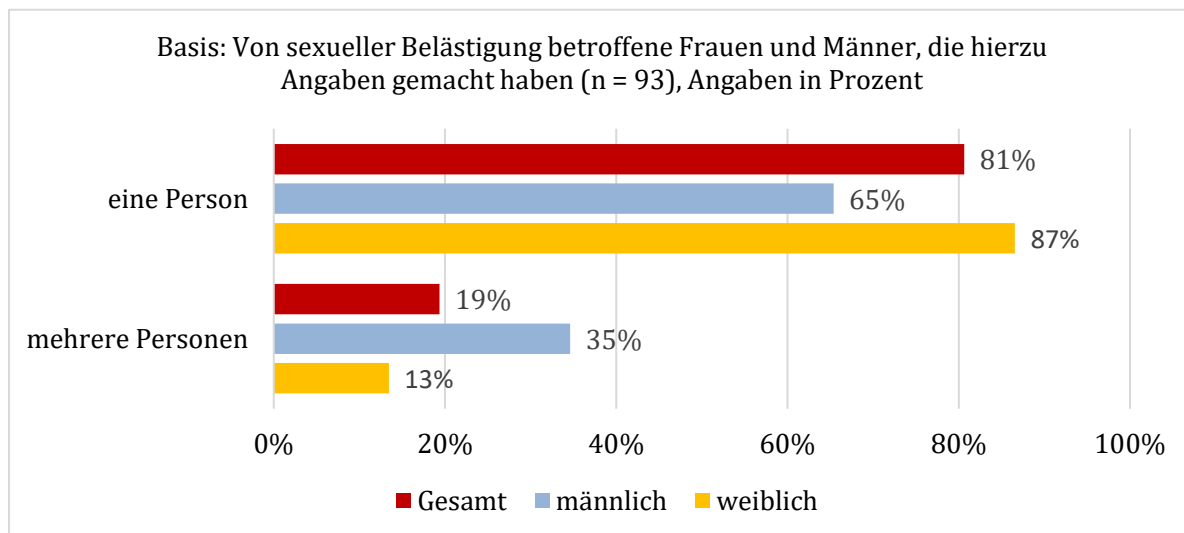
Prozentangaben in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist

Anzahl der belästigenden Personen in der Situation

Die große Mehrheit der Betroffenen, die eine Angabe zur Anzahl der belästigenden Personen gemacht haben,¹⁴ berichtete, es habe sich um eine Person gehandelt (81 Prozent, siehe Abbildung 12). Dies war bei den betroffenen Frauen noch deutlich häufiger der Fall als bei den betroffenen Männern (87 Prozent vs. 65 Prozent). Gut jeder dritte betroffene Mann (35 Prozent), aber nur etwa jede siebte betroffene Frau (13 Prozent) hat die Situation durch mehrere belästigende Personen erlebt. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass Männer sexuelle Belästigungen eher durch Gruppen von anderen (männlichen) Werkstattbeschäftigten erfahren.

¹⁴ N = 93. Neun Prozent haben „Weiß nicht“ geantwortet oder keine Angabe gemacht.

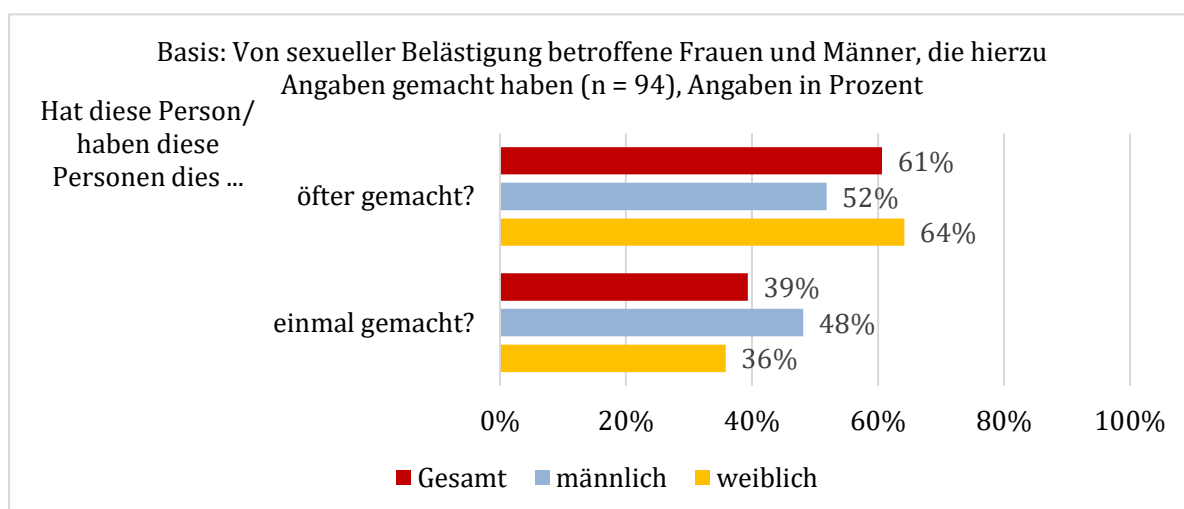
Abbildung 12: Anzahl der belästigenden Personen im Kontext der einzigen oder unangenehmsten Situation sexueller Belästigung in der WfbM



Quelle: Eigene Darstellung

Eine weitere Nachfrage bezog sich auf die Häufigkeit der erlebten Situationen sexueller Belästigung durch die genannte Person oder die genannten Personen (siehe Abbildung 13). Mehr als 60 Prozent der Betroffenen berichteten, dass die Person(en) dies öfter gemacht hätte(n), was auf eher systematische und fortgesetzte Belästigungssituationen verweist. Diese wurden, wie die Auswertung zeigt, von Frauen noch häufiger als von Männern erlebt (64 Prozent vs. 52 Prozent).

Abbildung 13: Häufigkeit von Situationen sexueller Belästigung in der WfbM durch bestimmte Personen



Quelle: Eigene Darstellung

Auch in der vorangegangenen Studie der ADS hatte sich gezeigt, dass etwa 60 Prozent der Betroffenen wiederholte Handlungen von denselben Personen bzw. derselben Person in Bezug auf eine Belästigungssituation erlebt hatten (Schrötte et al. 2019: 76). Allerdings war dies von Männern häufiger als von Frauen angegeben worden (74 Prozent vs. 55 Prozent) (ebd.). Auch

hierbei ist zu berücksichtigen, dass Männer tendenziell weniger bedrohliche und belastende Situationen sexueller Belästigung erlebt hatten (ebd.: 78ff.).

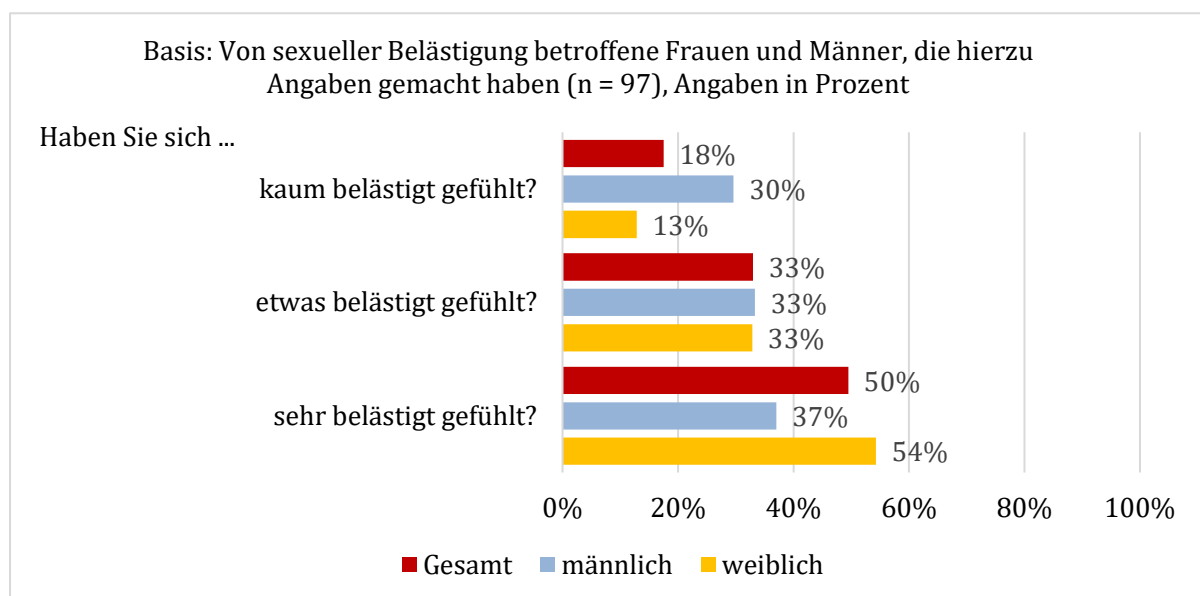
Kontext und Arbeitssituation

Die betroffenen Werkstattbeschäftigten wurden gebeten, den Kontext der erlebten Situation sexueller Belästigung im Rahmen einer offenen Frage zu beschreiben, indem nachgefragt wurde, in welcher Arbeitssituation die sexuelle Belästigung erfolgt war. Die Hälfte der Betroffenen, die hierauf antworteten (n=92), berichtete von sexueller Belästigung während der Arbeitszeit am Arbeitsplatz. Jede/r Dritte gab an, die sexuelle Belästigung habe in der Pause stattgefunden. In den übrigen Antworten wurden eher Einzelerlebnisse geschildert, wobei sich 13 Prozent der gesamten Antworten zu Situationen zusammenfassen lassen, die sich kurz vor oder nach der Arbeit ereignet hatten. In den Schilderungen, die Hinweise auf einen Täter oder eine Täterin enthielten, wurden zumeist Kolleginnen und Kollegen genannt, selten Betreuungs- oder Leitungspersonen. Die Auswertung verweist darauf, dass gerade auch unbeobachtete Situationen außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit (Pausen, Ankunft und Abreise) beim Gewaltschutz berücksichtigt werden müssen.

Subjektive Wahrnehmung und Einschätzung von Bedrohlichkeit und Belastungen der Belästigungssituationen

Im Kontext der subjektiven Wahrnehmungen und Einschätzungen der Situation sexueller Belästigung wurde zunächst das Ausmaß der Belästigungsempfindung erfragt. Dazu wurde anhand einer dreistufigen Antwortskala ermittelt, ob die Betroffenen sich in der Situation kaum, etwas oder sehr belästigt gefühlt hatten. Die Hälfte der Betroffenen (50 Prozent) gab an, sie hätten sich sehr belästigt gefühlt, ein Drittel (33 Prozent) fühlte sich etwas belästigt und 18 Prozent kaum belästigt (siehe Abbildung 14).

Abbildung 14: Belästigungswahrnehmung im Kontext der sexuellen Belästigungssituation



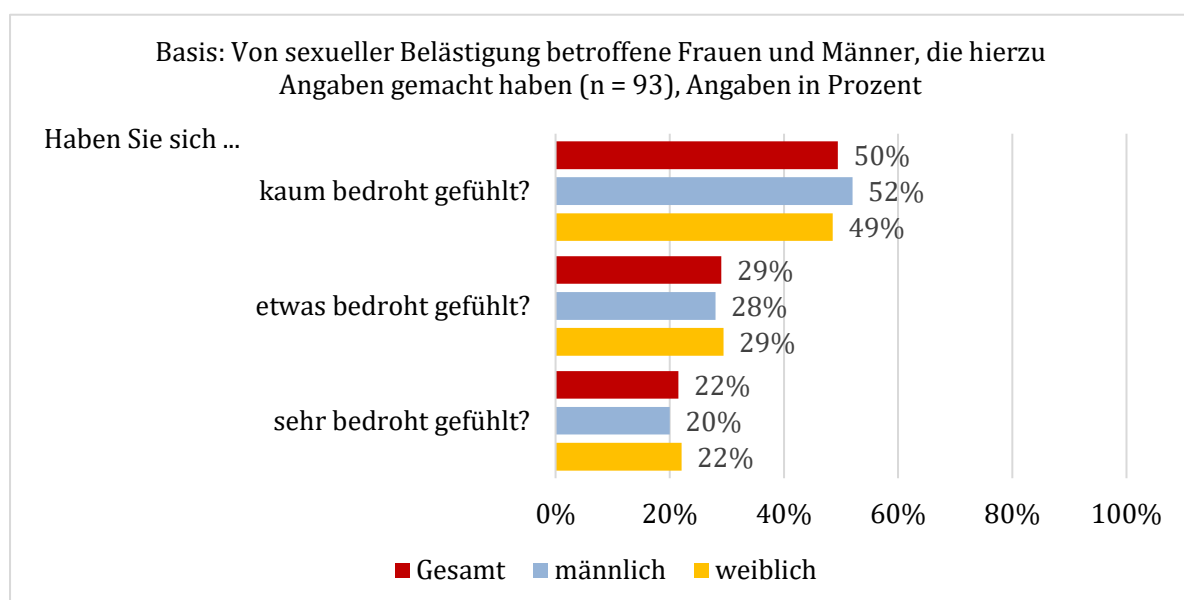
Quelle: Eigene Darstellung

Frauen gaben deutlich häufiger als Männer an, sich sehr belästigt gefühlt zu haben (54 Prozent vs. 37 Prozent), und sie beschrieben auch seltener eine geringe Belästigungsempfindung (13 Prozent vs. 30 Prozent). Die Unterschiede könnten verschiedene Hintergründe haben und sowohl auf die Schwere und Qualität der Belästigungen als auch auf geschlechtsspezifisch differierende Sensibilisierungen für sexuelle Übergriffe verweisen.

Im Vergleich zur bevölkerungsweiten Befragung der ADS, in der 20 Prozent eine hohe Belästigungswahrnehmung angaben, verweist dieses Ergebnis wiederum auf schwerere Formen von sexueller Belästigung in den WfbM, die subjektiv von den Betroffenen als stärker belästigend wahrgenommen werden. Allerdings lag im Bevölkerungsdurchschnitt der Anteil von Frauen und Männern bei starker Belästigungswahrnehmung, anders als in der WfbM-Befragung, fast gleich hoch (Schröttle et al. 2019: 77).

In der vorliegenden Werkstattbefragung deutete sich im Hinblick auf die subjektiv eingeschätzte Bedrohlichkeit der Situationen sexueller Belästigung an, dass gut ein Fünftel der Befragten (22 Prozent), die hierzu eine Angabe gemacht haben, die Situation als sehr bedrohlich wahrgenommen haben, Männer in etwa gleich häufig wie Frauen (siehe Abbildung 15). Demgegenüber gaben die Hälfte der Betroffenen (50 Prozent) an, sich kaum bedroht gefühlt zu haben in der Situation, und 29 Prozent fühlten sich etwas bedroht, wobei sich ebenfalls keine signifikanten Geschlechterunterschiede abzeichneten. Die Bedrohungswahrnehmung bei Betroffenen der vorliegenden Befragung liegt deutlich höher als in der bevölkerungsweiten Befragung, bei der nur neun Prozent die Situation als sehr bedrohlich eingestuft hatten (Schröttle et al. 2019: 78).

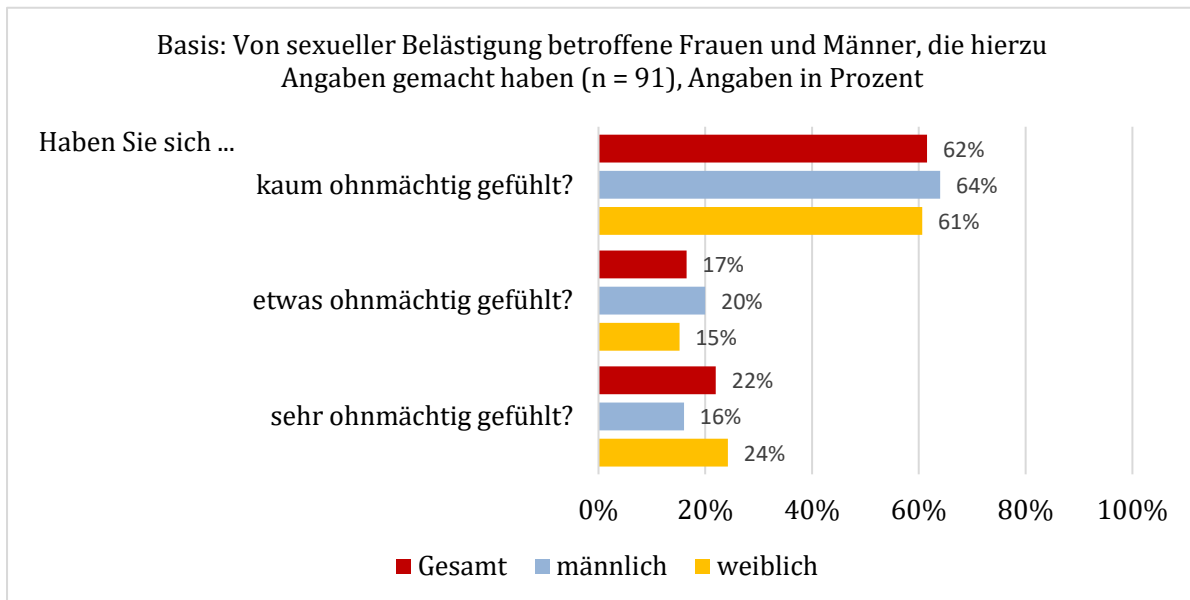
Abbildung 15: Einschätzung der Bedrohlichkeit der sexuellen Belästigungssituation



Quelle: Eigene Darstellung

Wie in der ADS-Studie wurde auch für die Betroffenen der vorliegenden Werkstattbefragung ermittelt, wie stark sie sich in der Situation ohnmächtig gefühlt haben. Fast zwei Drittel (62 Prozent) gaben an, sie hätten sich kaum ohnmächtig gefühlt, 17 Prozent fühlten sich etwas ohnmächtig und 22 Prozent sehr ohnmächtig (siehe Abbildung 16).

Abbildung 16: Einschätzung des Ohnmachtsgefühls im Kontext der sexuellen Belästigungssituation

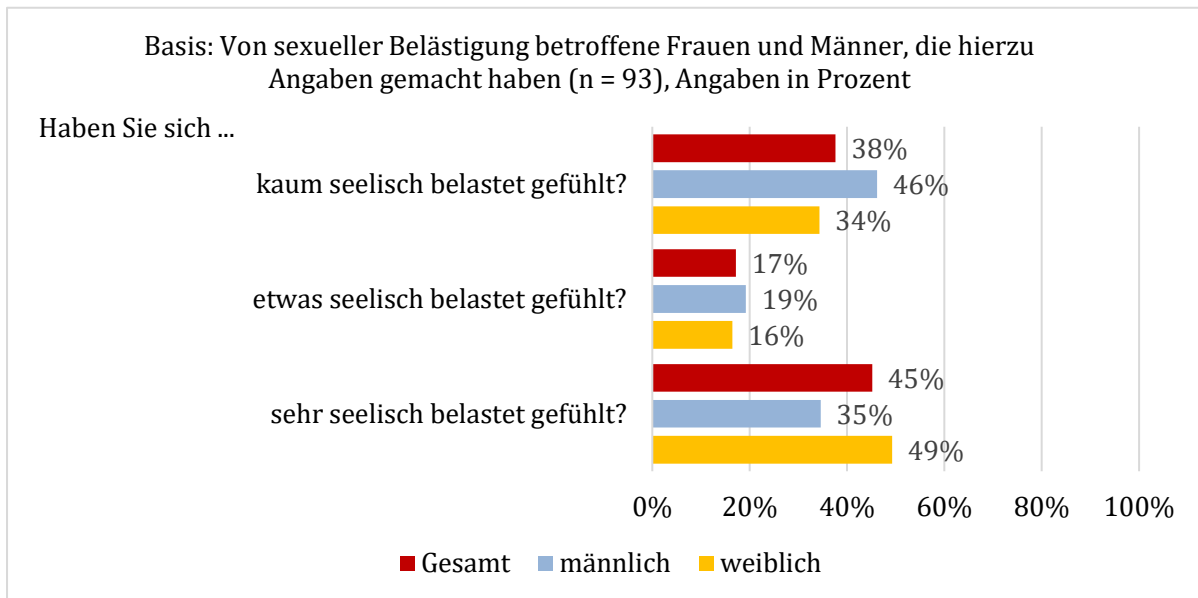


Quelle: Eigene Darstellung

Der Auswertung nach fühlten sich die Frauen tendenziell stärker ohnmächtig in der Situation als Männer: 24 Prozent der Frauen im Vergleich zu 16 Prozent der Männer gaben an, sich sehr ohnmächtig gefühlt zu haben.

Ähnliche geschlechtsspezifische Muster zeigen sich in Bezug auf die psychische Belastung in der Situation, allerdings auf höherem Niveau (siehe Abbildung 17). Insgesamt fühlten sich 45 Prozent der Betroffenen, die hierzu eine Angabe gemacht haben, durch die Situation psychisch sehr belastet (49 Prozent der Frauen und 35 Prozent der Männer) und 17 Prozent etwas belastet (16 Prozent der Frauen und 19 Prozent der Männer). Kaum eine seelische Belastung gefühlt zu haben, gaben 38 Prozent der Betroffenen an (34 Prozent der Frauen und 46 Prozent der Männer).

Abbildung 17: Ausmaß der psychischen Belastung durch die sexuelle Belästigungssituation



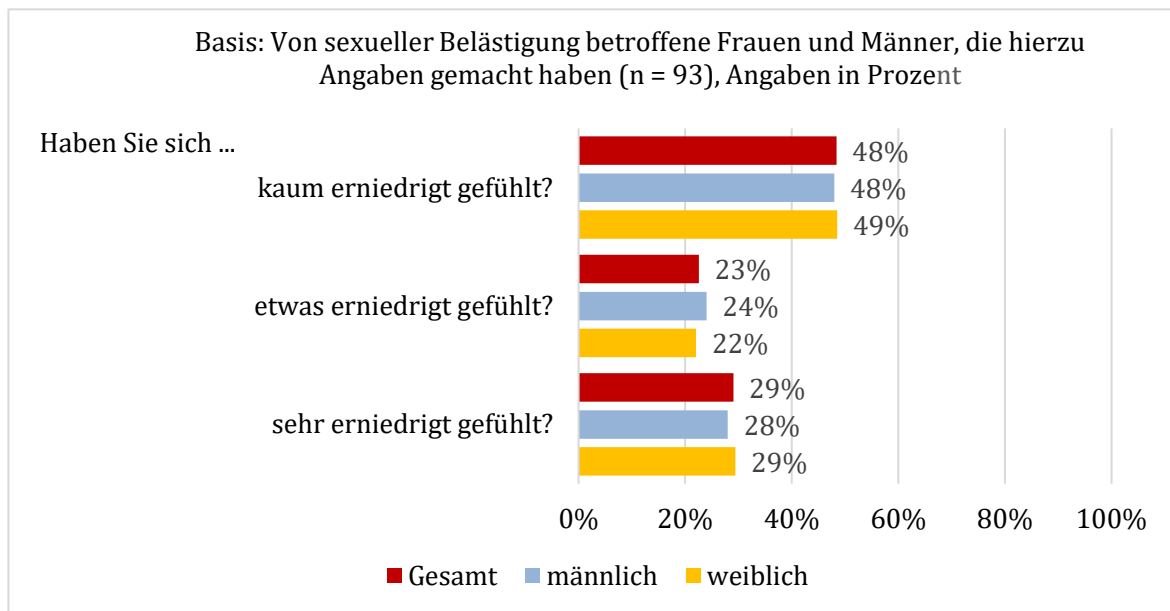
Quelle: Eigene Darstellung

Ein Vergleich mit der bevölkerungsweiten Studie der ADS verweist auf deutlich höhere psychische Belastungen durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in der WfbM-Befragung. So gaben in der bevölkerungsweiten Erhebung im Auftrag der ADS von 2019 (Schrötle et al. 2019: 79) anteilmäßig nur halb so viele Betroffene starke Ohnmachtsgefühle an wie in der vorliegenden Befragung der WfbM-Beschäftigten (11 Prozent vs. 22 Prozent); sich sehr stark seelisch belastet gefühlt zu haben, gaben 17 Prozent in der ADS Studie an (vs. 45 Prozent der WfbM-Beschäftigten). Die insgesamt höhere psychische Belastung und Ohnmachtswahrnehmung der WfbM-Beschäftigten kann einerseits mit der Schwere der Handlungen, andererseits aber auch mit der größeren Ausweglosigkeit der Situationen zu tun haben, denn ein eigenständiger Wechsel des Arbeitsplatzes, ebenso wie eine aktive Beschwerde zur Abwendung der Situationen, dürften mit mehr äußeren und inneren Hürden verbunden sein.

In Bezug auf das Gefühl der Erniedrigung durch die Belästigungssituation zeigen sich ebenfalls erhebliche Unterschiede zwischen WfbM-Beschäftigten und anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf dem regulären Arbeitsmarkt (siehe Abbildung 18). Mit 29 Prozent gaben anteilmäßig etwa doppelt so viele WfbM-Beschäftigte wie Beschäftigte im Bevölkerungsdurchschnitt (16 Prozent) an, sich durch die Belästigungssituationen sehr erniedrigt gefühlt zu haben. Hier gab es bei den WfbM-Beschäftigten so gut wie keine Geschlechterunterschiede, während sich im Bevölkerungsdurchschnitt Frauen häufiger erniedrigt gefühlt hatten als Männer (Schrötle et al. 2019: 81).

Etwa die Hälfte der Männer sowie Frauen in WfbM (48 Prozent) gaben an, sich in der Situation kaum erniedrigt gefühlt zu haben und knapp ein Viertel (23 Prozent) berichteten mittelstarke Gefühle der Erniedrigung durch die Situation (siehe Abbildung 18).

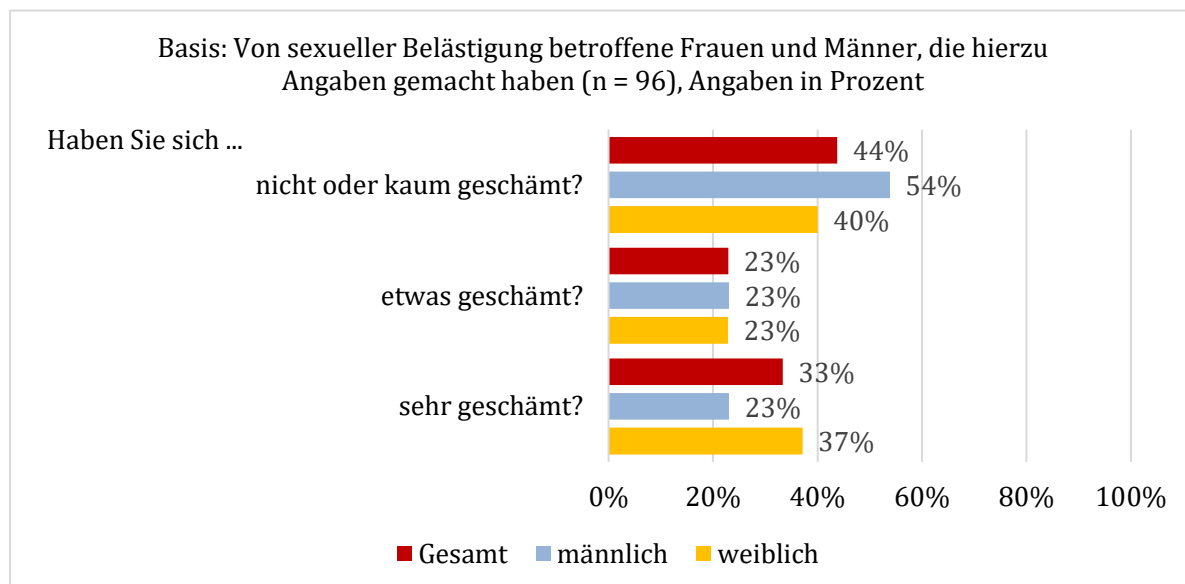
Abbildung 18: Einschätzung des Gefühls der Erniedrigung im Kontext der sexuellen Belästigungssituation



Quelle: Eigene Darstellung

Als weiterer Belastungsfaktor wurde ein mit der erlebten Situation sexueller Belästigung einhergehendes Schamgefühl abgefragt. Von denjenigen, die sich hierzu äußerten (n = 96), hat weniger als die Hälfte der Betroffenen (44 Prozent) berichtet, sie hätten sich nicht oder kaum geschämt (siehe Abbildung 19).

Abbildung 19: Einschätzung des Schamgefühls im Kontext der sexuellen Belästigungssituation



Quelle: Eigene Darstellung

23 Prozent gaben ein mittelstarkes Schamgefühl an und ein Drittel der Betroffenen (33 Prozent) empfand ein großes Schamgefühl. Während sich die Männer deutlich häufiger als Frauen der Antwortkategorie „nicht oder kaum geschämt“ zuordneten (54 Prozent vs. 40 Prozent), gaben

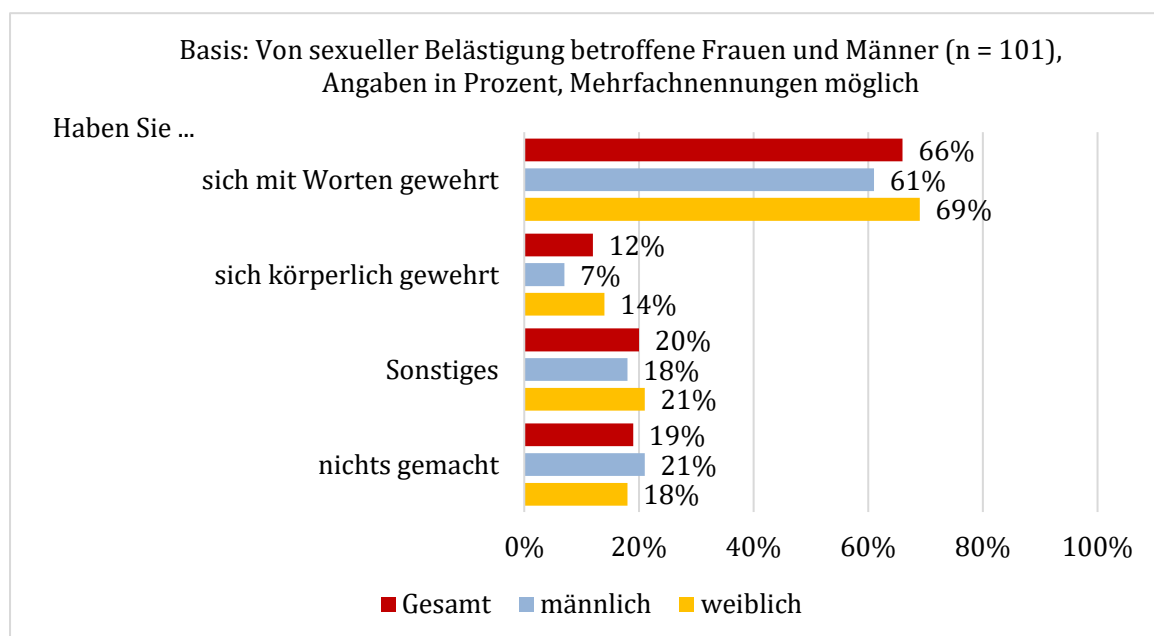
sie im Vergleich zu Frauen deutlich seltener ein starkes Schamgefühl an (23 Prozent vs. 37 Prozent). Dies bedeutet, dass für Frauen die Situationen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz subjektiv mit deutlich mehr Scham verbunden waren als für die Männer.

In der bevölkerungsweiten ADS-Befragung hatte sich dieser Geschlechterunterschied im Hinblick auf Schamgefühle nicht gezeigt (Schrötte et al. 2019: 82). Allerdings wird auch sichtbar, dass die WfbM-Beschäftigten mehr als doppelt so häufig starke Schamgefühle in der Belästigungssituation empfanden wie die von sexueller Belästigung betroffenen Beschäftigten im Bevölkerungsdurchschnitt (33 Prozent vs. 12 Prozent). Dieser Befund ist auch insofern bedeutsam, als er ein Indikator dafür ist, dass es für Betroffene in WfbM deutlich stärker schambelastet sein könnte, sich dritten Personen anzuvertrauen oder Unterstützung zu suchen, was den Gewaltschutz in diesem Setting erschweren könnte. Hinzu kommen die erhöhten psychischen Belastungen, die auch mit negativen gesundheitlichen Folgen einhergehen können.

4.3.4 Reaktionen der Betroffenen auf sexuelle Belästigung

Mit Blick auf die einzige oder subjektiv unangenehmste Situation sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wurde nachgefragt, wie die Personen in dieser Situation reagiert haben (siehe Abbildung 20).

Abbildung 20: Direkte Reaktionen auf die einzige oder unangenehmste Situation sexueller Belästigung in der WfbM



Quelle: Eigene Darstellung¹⁵

Prozentangaben in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist

Zwei Drittel der Betroffenen gaben an, sie hätten sich verbal gewehrt, Frauen etwas häufiger als Männer. Am zweithäufigsten, aber mit deutlichem Abstand, wurden von Betroffenen sonstige

¹⁵ Vier Prozent der Befragten haben zu dieser Frage keine Angabe gemacht oder „Weiß nicht“ geantwortet.

Reaktionen (von 20 Prozent) genannt, dicht gefolgt von der Aussage nichts gemacht zu haben (19 Prozent). 12 Prozent der Befragten berichteten, sich körperlich gewehrt zu haben. Fünf Personen beschrieben sonstige Abwehrreaktionen, zum Beispiel, eine Leitungsperson informiert zu haben, körperliche Abwehrreaktionen („mit Hand geschlagen“, „weggeschubst“, „wollte körperlich werden, wurde aber von Kollegen zurückgehalten“) sowie den Versuch, sich der Situation zu entziehen oder sie zu ignorieren (z.B.: „Nummer gelöscht“, „Ich bin weitergegangen“, „Ich bin aufgestanden und weggegangen“).

Mit Blick auf Reaktionen im Geschlechtervergleich zeigt sich, dass Frauen sich tendenziell häufiger verbal sowie physisch wehrten als Männer, während Männer etwas häufiger nichts unternahmen. Ein Vergleich mit der ADS-Studie verweist auf einen geringeren Anteil von körperlicher Gegenwehr bei Betroffenen in der Gesamtbevölkerung (7 Prozent) und ansonsten auf sehr ähnliche Werte (Schröttle et al. 2019: 83). Allerdings ist hier zu beachten, dass die Reaktionen der WfbM-Beschäftigten sich auf schwerere und bedrohlichere Belästigungshandlungen beziehen.

Diejenigen Befragten, die angaben, nichts gemacht zu haben, wurden nach den Gründen hierfür gefragt. 19 Personen antworteten auf diese Frage. Viele gaben an, nicht gewusst zu haben, was sie tun sollten, zu eingeschüchtert oder zu schockiert gewesen zu sein, um zu reagieren, oder sie nannten andere Gründe (eine geschlechtsspezifische Auswertung ist hier aufgrund der geringen Fallzahlen nicht sinnvoll). Frei geschilderte andere Gründe beschrieben das Gefühl der Unsicherheit und Machtlosigkeit, die Angst vor einer Verschlimmerung des Verhaltens des Täters oder der Täterin, die Angst vor betrieblichen Folgen (z.B. vor der Kündigung des Kunden) sowie die Einschätzung, dass die Gruppenleitung sowieso nichts unternehmen würde. Mitunter konnte aber auch die Belästigung beendet werden, weil sich der Täter oder die Täterin entfernte – oder die Situation wurde als „nicht sehr belästigend“ empfunden. Selten wurde angegeben, dass es Betroffenen erst später aufgefallen sei, dass sie belästigt worden waren. Die Auswertungen zeigen hier insgesamt auf, dass oftmals nicht nur ein Informationsdefizit besteht, wie die Situation beendet werden kann, sondern auch wenig Vertrauen in die möglichen Reaktionen der Institution, im Sinne eines wirkungsvollen Gewaltschutzes in der WfbM zu handeln.

Weiter wurden die von sexueller Belästigung Betroffenen danach gefragt, was sie im Nachgang der erlebten Situation sexueller Belästigung unternommen hätten. Wie Tabelle 5 zu entnehmen ist, gaben 38 Prozent der Betroffenen an, einer anderen Person von der sexuellen Belästigung berichtet zu haben. Frauen taten dies deutlich häufiger als Männer (41 Prozent vs. 29 Prozent). Wenn Dritte angesprochen wurden, handelte es sich am häufigsten um die Gruppen- bzw. Werkstattleitung (45 Prozent) und zu einem Sechstel um die Eltern (18 Prozent). Kollegen und Kolleginnen, Betreuungspersonen, andere Familienangehörige, Partner und Partnerinnen sowie Freunde und Freundinnen wurden jeweils von elf Prozent derjenigen angesprochen, die einer Person von der sexuellen Belästigung erzählt hatten. Nur je eine Person gab an, einen Werkstatttrater oder die Frauenbeauftragte kontaktiert zu haben. Männer involvierten deutlich häufiger als Frauen die Gruppenleitung sowie Betreuungspersonen, während Frauen etwas häufiger die Eltern nannten, sowie andere Familienangehörige und Freunde bzw. Freundinnen außerhalb der Werkstatt.

Tabelle 5: Weiterführende Reaktionen auf die einzige oder unangenehmste Situation sexueller Belästigung in der WfbM

Basis: Von sexueller Belästigung betroffene Frauen und Männer (n = 101), Mehrfachantworten möglich, Angaben in Prozent			
Was haben Sie danach unternommen?	Frauen (n = 73)	Männer (n = 28)	Gesamt (n = 101)
Es einer anderen Person erzählt	41	29	38
Mich offiziell beschwert	43	39	42
Die Person angezeigt	(3)	0	(2)
Die Arbeitsstelle gewechselt bzw. gekündigt	(3)	(4)	(3)
Anderes	11	21	14
Ich habe nichts unternommen	26	29	27
Keine Angabe / Weiß nicht	(3)	(4)	(3)

Quelle: Eigene Darstellung

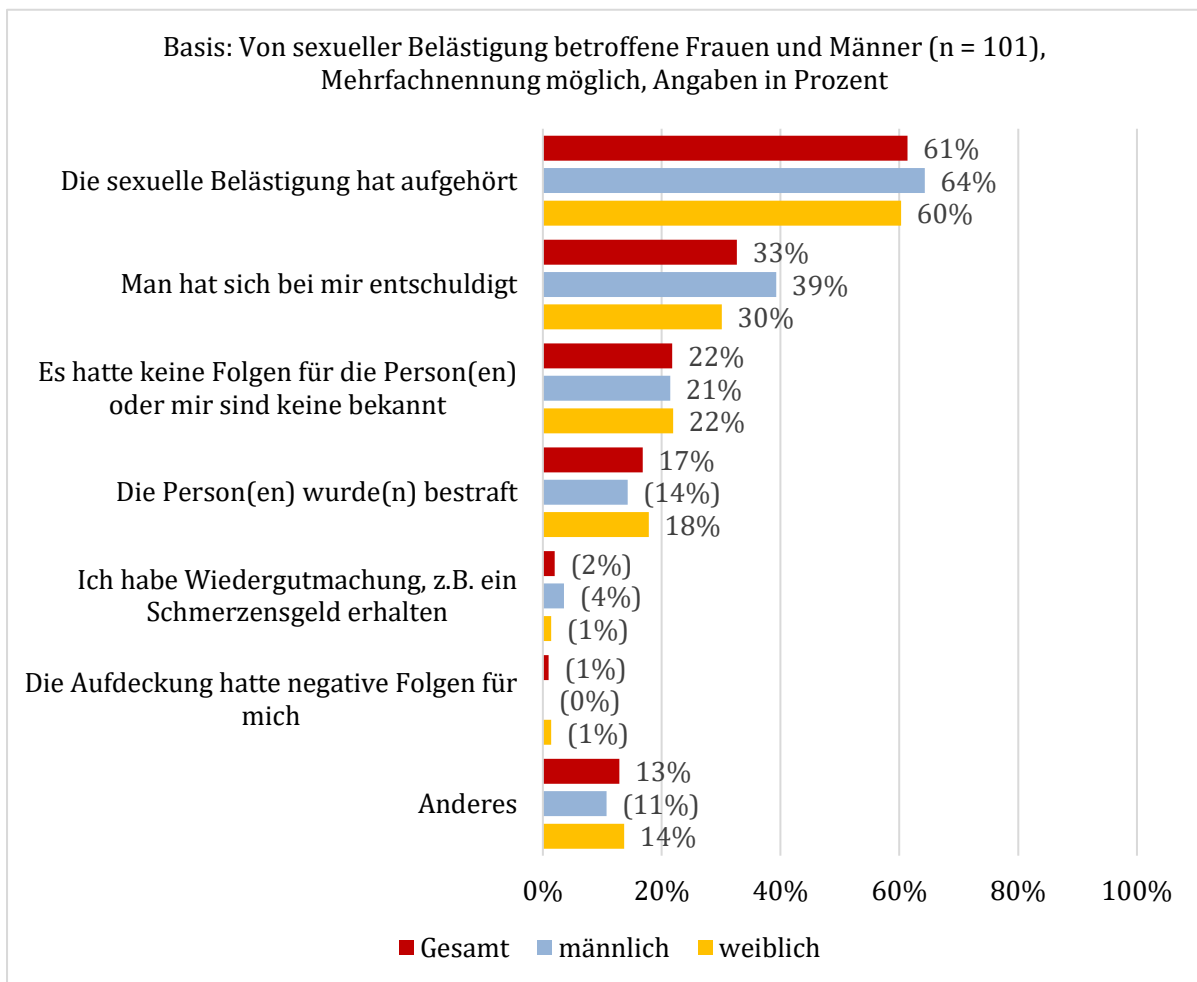
Prozentangaben in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist

42 Prozent der von einer sexuellen Belästigung Betroffenen gaben an, sich nach einem Vorfall offiziell beschwert zu haben (siehe Tabelle 5). Dies wurde etwas häufiger von den betroffenen Frauen (43 Prozent) als von den betroffenen Männern (39 Prozent) angegeben. Wenn eine offizielle Beschwerde erfolgte, war dies überwiegend bei der Gruppenleitung bzw. Werkstattdienung (in 79 Prozent der Beschwerdefälle). Zehn Prozent beschwerten sich bei anderen Betreuungspersonen; vereinzelt wurden auch der Werkstattrat oder eine Frauenbeauftragte kontaktiert. 14 Prozent der Betroffenen (21 Prozent der Männer und 11 Prozent der Frauen) gaben an, neben den im Fragebogen abgefragten Möglichkeiten etwas anderes gemacht zu haben. Dabei wurde am häufigsten berichtet, dass der Täter oder die Täterin direkt adressiert worden sei; weitere Antworten waren: Mitarbeitende intervenierten, eine Betreuungsperson wurde eingeschaltet, der Arbeitsbereich wurde gewechselt, die Situation wurde als nicht so schlimm von der betroffenen Person interpretiert und akzeptiert, aufgrund fehlender Zeugen konnte nichts gemacht werden. Nur sehr wenige Betroffene wechselten die Arbeitsstelle oder erstatteten eine Anzeige bei der Polizei. 27 Prozent der Betroffenen gaben an, nichts weiter unternommen zu haben. Als Hauptgründe hierfür wurden Angst, die Befürchtung, dass ihnen nicht geglaubt würde, „keine Lust auf das Prozedere“, die Unwissenheit über Anlaufstellen genannt, sowie, dass man sich nicht zu sehr belästigt gefühlt habe.

Gefragt danach, was später passiert sei, nachdem sie etwas unternommen hatten oder auch nicht, gaben 61 Prozent an, dass die sexuelle Belästigung aufgehört habe (siehe Abbildung 21).¹⁶ In der bevölkerungsweiten Studie der ADS war dies häufiger, nämlich nach 72 Prozent der Situationen der Fall gewesen (Schrötle et al. 2019: 85).

¹⁶ Von denjenigen, die nichts unternommen haben (n=28), gaben nur 29 Prozent an, dass die sexuelle Belästigung aufgehört habe und die Hälfte, dass es keine (bekannten) Folgen für die belästigende Person gegeben habe.

Abbildung 21: Genannte Konsequenzen der Reaktionen auf die einzige oder unangenehmste Situation sexueller Belästigung in der WfbM



Quelle: Eigene Darstellung¹⁷

Prozentangaben in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist

Kritisch ist zu sehen, dass bei 40 Prozent der Frauen und bei 36 Prozent der Männer nicht angegeben wurde, die sexuelle Belästigung habe aufgehört, unabhängig von den zuvor genannten Konsequenzen oder Reaktionen. Des Weiteren gab ein gutes Fünftel der Betroffenen (22 Prozent) an, das belästigende Verhalten habe keine Folgen für die Person gehabt bzw. ihnen seien keine bekannt. In nur 17 Prozent der Fälle sei(en) nach Angaben der Betroffenen die belästigende(n) Person(en) bestraft worden. Dies wurde tendenziell etwas häufiger von Frauen als von Männern berichtet (18 Prozent vs. 14 Prozent). Eine Wiedergutmachung oder Schmerzensgeld gab es nur in Einzelfällen; die Aufdeckung hatte nur in sehr wenigen Fällen negative Folgen für die Betroffenen. Ein Drittel der Betroffenen gibt an, eine Entschuldigung von Seiten der belästigenden Person(en) erhalten zu haben, was tendenziell häufiger von betroffenen Männern als von Frauen berichtet wurde (39 Prozent vs. 30 Prozent). Zwölf Prozent nannten andere Folgen, die zu divers sind, um sie zu kategorisieren. Die Nennungen umfassen beispielsweise: Kündigung des Täters oder der Täterin (durch die Person selbst oder durch die WfbM), Beendigung der Freundschaft, Klärung der Situation und, inzwischen mit dieser Person

¹⁷ Acht Prozent der Befragten haben zu dieser Frage keine Angabe gemacht oder „Weiß nicht“ geantwortet.

befreundet zu sein, Abnahme der Belästigung, Abstandsregelungen, die von der WfbM festgelegt wurden, keine Bestrafung sei gewünscht gewesen für den Täter oder die Täterin, sowie die Ermahnung des Täters oder der Täterin durch die WfbM, die jedoch nicht zu einer Verhaltensänderung geführt habe.

Insgesamt scheinen sowohl die individuellen als auch die institutionellen Reaktionen auf belästigende Situationen nur bedingt geeignet zu sein, die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in WfbM wirksam zu beenden und die Beschäftigten vor weiterer Belästigung und den erheblichen gesundheitlichen Folgen dieser zu schützen.

4.3.5 (Langfristige) psychische und psychosomatische Folgen

Mit Blick auf die (langfristigen) psychischen und physischen Auswirkungen, die sexuelle Belästigung in den WfbM für die Betroffenen hat, berichtete knapp die Hälfte der Betroffenen (48 Prozent), in Folge der Situation immer wieder Flashbacks und belastende Erinnerungen an die Situation gehabt zu haben (siehe Tabelle 6).

Hierbei zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede: 52 Prozent der betroffenen Frauen nannten diese Folgen, aber nur 36 Prozent der betroffenen Männer. Ungefähr jede dritte Person (33 Prozent der betroffenen Frauen, 29 Prozent der Männer) gab an, sich nach dem Erleben der Situation sexueller Belästigung geschämt und schuldig gefühlt zu haben. Jeweils gut ein Fünftel der Betroffenen sei psychisch krank geworden, habe Ängste und/oder Schlafstörungen entwickelt sowie sich danach von allen anderen zurückgezogen. 12 Prozent der betroffenen Frauen berichteten, dass sie danach in der Werkstatt weniger hätten leisten können – während dies bei vier Prozent der Männer der Fall war. Allerdings gaben 11 Prozent der Männer und vier Prozent der Frauen an, danach häufiger in der Werkstatt gefehlt zu haben. Acht Prozent der Betroffenen gaben an, infolge sexueller Belästigung Probleme in der Sexualität und in der Partnerschaft gehabt zu haben und sechs Prozent, dass sich danach die Beziehung zu Kollegen und Kolleginnen verschlechtert habe. Einzig positiv genannter Aspekt war, dass fast ein Drittel der Befragten meinte, sich durch die Gegenwehr stärker gefühlt zu haben. Dies wurde von den betroffenen Frauen deutlich häufiger genannt als von den Männern (34 Prozent vs. 21 Prozent). 27 Prozent aller Betroffenen berichteten, dass sie keine der aufgezählten Folgen nach der Situation sexueller Belästigung erlebt hätten. Betroffene Männer gaben dies häufiger an als betroffene Frauen (32 Prozent vs. 25 Prozent).

Insgesamt wird ein erhebliches Ausmaß an psychischen und psychosozialen Folgen der sexuellen Belästigungssituationen bei der Mehrheit der Betroffenen sichtbar.

Tabelle 6: Weiterführende Folgen der erlebten Situation sexueller Belästigung für die Betroffenen

Basis: Von sexueller Belästigung betroffene Frauen und Männer (n = 101), Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent			
Folgen der Situation	Frauen (n = 73)	Männer (n = 28)	Gesamt (n = 101)
Habe mich gewehrt und mich dadurch stärker gefühlt.	34	21	31
Musste immer wieder an die Situation denken und es hat mich belastet.	52	36	48
Habe mich geschämt oder schuldig gefühlt.	33	29	32
Bin dadurch körperlich krank geworden oder hatte körperliche Beschwerden.	7	(7)	7
Bin psychisch krank geworden oder hatte Angst oder Schlafstörungen.	23	18	22
Habe mich danach von allen zurückgezogen.	19	25	21
Hatte danach eine schlechtere Beziehung zu Kolleginnen und Kollegen.	(5)	(7)	6
Hatte Probleme in der Sexualität oder in der Paarbeziehung.	8	(7)	8
Konnte danach weniger leisten in der Arbeit.	12	(4)	10
Habe danach häufiger in der Werkstatt gefehlt.	(4)	(11)	6
Nichts davon	25	32	27
Keine Angabe / Weiß nicht	8	(7)	8

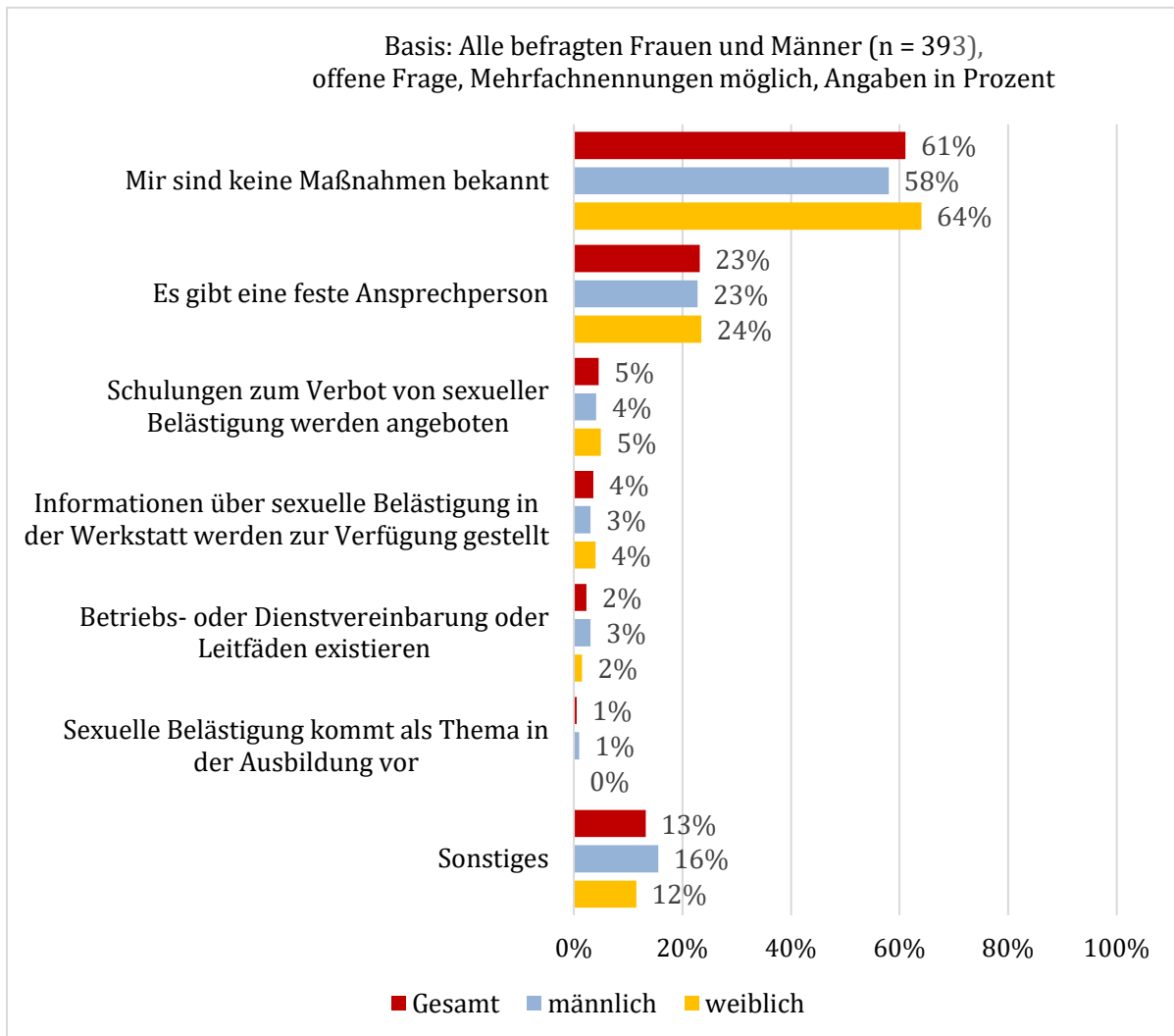
Quelle: Eigene Darstellung

Prozentangaben in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist

4.3.6 Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung in der WfbM

In der Befragung wurde im Rahmen einer offenen Frage erfasst, ob den Interviewten Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung an ihrem Arbeitsplatz bekannt seien und, falls ja, welche. Die genannten Antworten wurden im Zuge der Auswertung thematisch gruppiert und zugeordnet (siehe Abbildung 22).

Abbildung 22: Kenntnisse über einzelne Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung in der WfbM



Quelle: Eigene Darstellung¹⁸

58 Prozent der Männer und rund 64 Prozent der Frauen gaben an, keine Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung in ihrer Werkstatt zu kennen. Nur wenige Befragte (jeweils zwei bis fünf Prozent) konnten Maßnahmen wie Schulungen, Informationsvermittlung zu sexueller Belästigung durch den Arbeitgeber oder Betriebs- und Dienstvereinbarungen benennen. Hierbei gibt es so gut wie keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Dies verweist darauf, dass ein erhebliches Informationsdefizit zu Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bei den Beschäftigten in WfbM besteht. Auch nur 23 Prozent der Frauen und Männer gaben an, dass es für den Fall einer sexuellen Belästigung eine feste Ansprechperson gebe, mit der sie reden könnten.

¹⁸ Drei Prozent der Befragten machten hierzu keine Angaben.

4.3.7 Wünsche der Betroffenen und Verbesserungsvorschläge

Die von sexueller Belästigung betroffenen Beschäftigten der WfbM wurden gebeten, in einer offenen Antwortform anzugeben, was sie sich im Nachhinein gewünscht hätten bzw., was sie gebraucht hätten, oder was anders hätte laufen sollen. Die Antworten wurden im Zuge der Auswertung kategorisiert und gruppiert. Etwa ein Fünftel antwortete nicht auf diese Frage oder gab „weiß nicht“ an. Häufig wurde angegeben, dass es durch Prävention und Aufklärung gar nicht erst zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gekommen wäre und dass es mehr Eingreifen und Unterstützung durch das Betreuungspersonal hätte geben sollen (diese Aspekte wurden jeweils von knapp einem Fünftel der Betroffenen genannt). Daneben wurden noch in nennenswerter Anzahl folgende Wünsche und Verbesserungsvorschläge geäußert: rechtliche Schritte bzw. Konsequenzen für die Täter oder Täterinnen, eine Entschuldigung der Täterinnen oder Täter sowie mehr Verständnis und Offenheit für die erlebte Situation.

Des Weiteren wurden die Betroffenen gefragt, was sie gerne anders gemacht hätten bzw. was sie anderen Betroffenen in einer ähnlichen Situation raten würden. Auch diese Antworten wurden im Zuge der Auswertung kategorisiert und gruppiert. Fast ein Drittel der Betroffenen gab an, sie hätten Hilfe suchen oder sich beschweren sollen. Weiter wurde genannt: Sich zu wehren, die Ruhe zu bewahren, offener zueinander zu sein oder aus der Situation zu gehen und den Kontakt zu meiden. Nur wenige sprachen rechtliche Schritte an.

4.4 Ergebnisse zu psychischer und körperlicher Gewalt in WfbM¹⁹

Im Fragebogen waren auch je drei Fragen zu psychischer und körperlicher Gewalt in der WfbM enthalten. Diese Fragen wurden aber nicht allen Interviewten gestellt, sondern nur denjenigen, die keine sexuelle Belästigung erlebt hatten, oder jenen, die zwar eine sexuelle Belästigung erlebt hatten, bei denen es aber der Zeitrahmen des Interviews zuließ, ihnen diese Zusatzfragen zu stellen (das waren insgesamt knapp drei Viertel der befragten Frauen und Männer). Die Fragen bezogen sich dabei sowohl auf eigene psychische oder körperliche Gewalterfahrungen als auch auf beobachtete Gewalt gegenüber anderen Werkstattbeschäftigten. Als Beispiele psychischer Gewalt wurden Beschimpfungen, Auslachen oder Herabwürdigungen wie regelmäßiges Runter- oder Schlechtmachen genannt. Für körperliche Gewalt wurden als Beispiele Schläge, Tritte, Ohrfeigen, Bedrohungen durch eine Waffe oder einen Gegenstand oder das Ziehen an den Haaren angeführt.

4.4.1 Psychische Gewalterfahrungen in den WfbM

Ein Drittel der Frauen und Männer, die zu psychischen Gewalterfahrungen befragt wurden und Angaben hierzu machten, gab an, in der WfbM selbst psychische Gewalt erlebt zu haben.²⁰ Dabei

¹⁹ Da die Zahl derjenigen, die sich als divers bezeichnet haben, für eine statistische Auswertung zu gering ist (n = 7), wird hinsichtlich geschlechtsspezifischer Aspekte nur auf Unterschiede zwischen Frauen und Männern eingegangen.

²⁰ Für die Auswertung dieser Frage und der noch weiter folgenden zu psychischer und körperlicher Gewalt wurden die „Weiß nicht“- und „Keine Angabe“-Antworten nicht mit in die Auswertung einbezogen. Deswegen variieren in den Tabellen die Angaben zur Anzahl der Befragten, auf die sich die Prozentzahlen beziehen.

sind Frauen mit 38 Prozent in einem deutlich höheren Ausmaß von psychischer Gewalt in der Werkstatt betroffen als Männer mit 28 Prozent (siehe Tabelle 7).

Tabelle 7: Selbst erlebte psychische Gewalt in der Werkstatt

Basis: Zu psychischen Gewalterfahrungen befragte Frauen und Männer, die hierzu Angaben gemacht haben (n = 278), Angaben in Prozent			
Psychische Gewalt selbst erlebt	Frauen (n = 138)	Männer (n = 140)	Gesamt (n = 278)
Ja	38	28	33
Nein	62	72	67

Quelle: Eigene Darstellung

Von denjenigen, die sich dazu äußerten, gab fast die Hälfte an, sie hätten Beleidigungen, Beschimpfungen etc. gegenüber anderen Werkstattbeschäftigten mitbekommen. Hinsichtlich einer möglichen geschlechtsspezifischen Wahrnehmung der psychischen Gewalt bei anderen in der WfbM fällt auf, dass weibliche Werkstattmitarbeitende etwas häufiger psychische Gewalt gegenüber anderen WfbM-Beschäftigten registrierten als männliche (52 Prozent vs. 44 Prozent) (siehe Tabelle 8).

Tabelle 8: Beobachtete psychische Gewalt gegenüber anderen Werkstattbeschäftigten

Basis: Zu psychischen Gewalterfahrungen befragte Frauen und Männer, die hierzu Angaben gemacht haben (n = 269), Angaben in Prozent			
Psychische Gewalt beobachtet	Frauen (n = 134)	Männer (n = 135)	Gesamt (n = 269)
Ja	52	44	48
Nein	49	56	52

Quelle: Eigene Darstellung

Mit Bezugnahme auf die beobachtete, als auch auf die selbst erlebte psychische Gewalt wurden die Betroffenen bzw. Beobachtenden gefragt, wie sie auf die Situation(en) reagiert hätten. Hierfür wurde eine Antwortauswahl vorgegeben und mit einer offenen Abfrage nach sonstigen Reaktionen gefragt (die Antworten wurden im Nachgang inhaltlich kategorisiert und gruppiert). Die am häufigsten genannte Reaktion auf das Erleben oder Beobachten eines psychischen Gewaltvorfalls der 148 Personen, die auf die Frage antworteten, war das Einreichen einer offiziellen Beschwerde: 40 Prozent gaben an, sich in einer solchen Situation offiziell beschwert zu haben (siehe Tabelle 9). 32 Prozent der Befragten gaben an, die erlebte oder beobachtete psychische Gewaltsituation einer anderen Person erzählt zu haben und rund zwei Prozent der Befragten wechselten den Arbeitsplatz oder kündigten. Keine/r der Befragten zeigte den oder die Gewaltausübenden an, und 19 Prozent unternahmen nichts.

Tabelle 9: Reaktionen auf selbst erlebte und/oder beobachtete psychische Gewalt im Werkstattbetrieb

Basis: Befragte Frauen und Männer, die auf die Frage zur eigenen Reaktion auf psychische Gewalt geantwortet haben (n = 148), Mehrfachantworten möglich, Angaben in Prozent	
Haben Sie...?	
es einer anderen Person erzählt	32
sich offiziell beschwert	40
die Person angezeigt	(0)
die Arbeitsstelle gewechselt bzw. gekündigt	(2)
Anderes	37
Ich habe nichts unternommen	19

Quelle: Eigene Darstellung

Prozentangaben in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist

Bei den Antworten unter „Anderes“ lassen sich keine zentralen Schwerpunkte finden. Die am häufigsten angegebenen Handlungen waren hier: „sich einmischen“, „versuchen zu helfen“, „vermitteln“, Einbezug des Personals, die direkte Aussprache und Konfrontation mit den psychische Gewalt Ausübenden sowie das sich Wehren mit Worten.

4.4.2 Körperliche Gewalterfahrungen in den WfbM

Gefragt nach selbst erlebten körperlichen Gewaltvorfällen, gaben 14 Prozent der dazu befragten WfbM-Beschäftigten an, in der Werkstatt selbst körperliche Gewalt erlebt zu haben. Dies war bei Frauen häufiger der Fall als bei Männern (17 Prozent vs. elf Prozent; siehe Tabelle 10).

Tabelle 10: Selbst erlebte körperliche Gewalt in der Werkstatt

Basis: Alle zu körperlichen Gewalterfahrungen befragten Frauen und Männer, die hierzu Angaben gemacht haben (n = 277), Angaben in Prozent			
Körperliche Gewalt selbst erlebt	Frauen (n = 136)	Männer (n = 141)	Gesamt (n = 277)
Ja	17	11	14
Nein	83	89	86

Quelle: Eigene Darstellung

Körperliche Gewalt gegenüber anderen Personen in der Werkstatt beobachtet zu haben, gaben 26 Prozent der Befragten an, Frauen etwa gleich häufig wie Männer (siehe Tabelle 11).

Tabelle 11: Beobachtete körperliche Gewalt gegenüber anderen Werkstattbeschäftigten

Basis: Zu körperlichen Gewalterfahrungen befragte Frauen und Männer, die hierzu Angaben gemacht haben (n = 275), Angaben in Prozent			
Körperliche Gewalt beobachtet	Frauen (n = 136)	Männer (n = 139)	Gesamt (n = 275)
Ja	26	27	26
Nein	74	73	74

Quelle: Eigene Darstellung

Die häufigste Reaktion auf eine beobachtete oder selbst erlebte körperliche Gewaltsituation war bei den Befragten die auf die Frage geantwortet haben, wie bei den Reaktionen auf psychische Gewalt, sich offiziell zu beschweren: 41 Prozent gaben an, das getan zu haben (siehe Tabelle 12). 28 Prozent gaben an, den erlebten oder beobachteten körperlichen Gewaltakt einer anderen Person erzählt zu haben, und drei Prozent der Befragten wechselten den Arbeitsplatz oder kündigten. Ähnlich wie bei psychischer Gewalt, erstattete auch bei körperlicher Gewalt niemand eine Anzeige, 17 Prozent unternahmen nichts. Bei den zahlreichen Erläuterungen der Antworten zu „Anderes“ wurden vor allem zwei Aspekte genannt: „Einbeziehen oder Einschreiten des Personals“ und „sich einmischen, anderen helfen bzw. sie beschützen“.

Tabelle 12: Reaktionen auf selbst erlebte und/oder beobachtete körperliche Gewalt im Werkstattbetrieb

Basis: Befragte Frauen und Männer, die auf die Frage zur eigenen Reaktion auf körperliche Gewalt geantwortet haben (n = 92), Mehrfachantworten möglich, Angaben in Prozent	
Haben Sie...?	
es einer anderen Person erzählt	28
sich offiziell beschwert	41
die Person angezeigt	(0)
die Arbeitsstelle gewechselt bzw. gekündigt	(3)
Anderes	39
Ich habe nichts unternommen	17

Quelle: Eigene Darstellung

Prozentangaben in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist

Insgesamt zeigt sich in den Auswertungen ein erhebliches Ausmaß an psychischer und körperlicher Gewalt in den WfbM, sowohl mit Blick auf selbst erlebte, wie auch auf beobachtete Gewalt, wobei Frauen hiervon noch häufiger direkt betroffen sind. Etwa vier von zehn Betroffenen/Beobachtenden beschwerten sich offiziell und etwa jede/r Dritte erzählt anderen Personen von dem Ereignis. Jede/r Fünfte bis Sechste unternimmt jedoch nichts.

4.5 Divers geschlechtliche Befragte

In der Befragung haben sich sieben Befragte als divers bezeichnet. Aufgrund dieser niedrigen Fallzahl ist weder eine statistische Auswertung noch ein Vergleich mit den Erfahrungen von Frauen und Männern der Studie möglich. Trotzdem sollen hier kurz die Angaben der Menschen, die sich selbst als divers bezeichnet haben, wiedergegeben werden.

Zwei von sieben Befragten haben angegeben, schon einmal eine sexuelle Belästigung in der Werkstatt erlebt zu haben.²¹ Eine Person hat dabei fünf Situationen sexueller Belästigung in den letzten drei Jahren erlebt. Die beiden Betroffenen wurden dabei von Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen belästigt. Als Reaktion auf die sexuelle Belästigung gab eine Person an, nichts gemacht zu haben, da sie nicht wusste, was sie machen sollte. Die andere Person hat sich nach eigenen Angaben mit Worten gewehrt. Beide haben es aber dann der Gruppen-/Werkstattleitung erzählt. In beiden Fällen habe die sexuelle Belästigung danach aufgehört.

Von den sieben divers geschlechtlichen Personen kannten sechs keine Maßnahmen in der WfBM gegen sexuelle Belästigung, eine Person nannte einen Ansprechpartner. Alle Sieben fühlten sich sicher in der Werkstatt. Sechs Befragte sind mit ihrer Arbeit zufrieden und fünf verstehen sich gut mit den anderen Werkstattbeschäftigten.

Auch wenn die Fallzahl der Zielgruppe gering ist, deutet sich hier keine Höherbetroffenheit durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gegenüber den weiblichen und männlichen Befragten an. Dennoch wäre es wichtig, diese Zielgruppe in weiteren Studien zu berücksichtigen und hierfür größere Stichproben zu befragen. Erst so kann ermittelt werden, ob und welche spezifischen Probleme und Diskriminierungen unter Umständen vorliegen und wie diese abgebaut werden können.

²¹ Eine der sieben Personen war darüber hinaus von psychischer Gewalt in der WfBM betroffen und drei haben körperliche Gewalt erlebt.

5. Fazit: Sexuelle Belästigung und Gewalt in WfbM

Die vorliegende quantitative Studie konnte aufzeigen, dass die Sicherheit von Frauen und Männern, die in WfbM beschäftigt sind, deutlich weniger geschützt ist als jene von Beschäftigten im Bevölkerungsdurchschnitt. Frauen wie Männer in WfbM haben anteilmäßig in den letzten drei Jahren fast dreimal so häufig sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt wie Beschäftigte in der Durchschnittsbevölkerung (26 vs. neun Prozent). WfbM-Beschäftigte sind nicht nur um ein Vielfaches häufiger, sondern auch schwerer von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen. Dies trifft noch verschärft für Frauen in WfbM zu, die mehr als doppelt so häufig wie Männer in WfbM sexueller Belästigung ausgesetzt waren (37 vs. 15 Prozent), durch die sie zudem auch stärker psychisch und psychosozial belastet sind.

Darüber hinaus können sich WfbM Beschäftigte insgesamt schwieriger gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zur Wehr setzen und diese seltener beenden als Beschäftigte im Bevölkerungsdurchschnitt.

Hinzu kommt eine hohe Betroffenheit der WfbM-Beschäftigten durch andere Formen von Gewalt. Von denjenigen, die zu psychischer und körperlicher Gewalt befragt wurden, hat ein Drittel psychische Gewalt in der WfbM selbst erlebt, und mehr als jede/r Siebte körperliche Gewalt. Auch hiervon waren Frauen häufiger betroffen.

Die Studie verweist auf einen erheblichen Handlungsbedarf, damit WfbM-Beschäftigte besser vor sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz geschützt werden, auch indem Leitung und Personal konsequent intervenieren und Belästigungen unterbinden.

Problematisch ist, dass viele Betroffene in WfbM kein Wissen über geeignete Anlaufstellen in der Einrichtung haben und Vorfälle auch häufig nicht dem Fachpersonal melden. Insgesamt sind Politik und Fachpraxis gefordert, Rahmenbedingungen zu schaffen, um sexuelle Belästigung und Gewalt in WfbM bereits im Vorfeld durch präventive Maßnahmen zu verhindern, Fachpersonal und Werkstattbeschäftigte ausreichend zu informieren und zu sensibilisieren, und wirksame Schutzkonzepte zu erarbeiten, die geeignet sind, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern. Die Auswertung verweist darauf, dass auch unbeobachtete Situationen außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit (Pausen, Ankunft und Abreise) beim Gewaltschutz berücksichtigt werden müssen.

Des Weiteren deutet sich an, dass viele betroffene WfbM Beschäftigte durch die Ereignisse psychisch stark belastet sind; auch für diese sehr belasteten Zielgruppen müssten geeignete Angebote geschaffen werden, um die Ereignisse sexueller Belästigung und psychischer wie physischer Gewalt in den WfbM verarbeiten und die Gefahr langfristiger gesundheitlicher Schädigungen verringern zu können.

Weiter vertiefende Informationen zu Problembereichen und geeigneten Maßnahmen in WfbM werden im nächsten Berichtsteil dargestellt, in dem die Ergebnisse der qualitativen Befragungen in Fokusgruppen ausgewertet werden.

IV Sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) – Ergebnisse der qualitativen Befragungen

1. Einleitung

Das Konzept der vorliegenden Studie sah, neben der repräsentativen quantitativen, auch vertiefende qualitative Befragungen vor. Zum einen wurden Fokusgruppendifkussionen in WfbM durchgeföhrt, zum anderen wurden Beispiele guter Praxis zur Verbesserung des Gewaltschutzes, die sich auf WfbM bezogen, recherchiert und dokumentiert.

Die Fokusgruppendifkussionen sollten vertiefende Einblicke zum Stand der Gewaltprävention und -intervention in den WfbM geben. Dabei wurde untersucht, welche Maßnahmen zum Gewaltschutz bereits umgesetzt worden sind, wo aus Sicht der Befragten noch Lücken oder Probleme beim Gewaltschutz bestehen und welche Verbesserungsmöglichkeiten bestehen. Die Fokusgruppen wurden sowohl mit Beschäftigten als auch mit Fachkräften in drei WfbM durchgeföhrt.²²

Die Ergebnisse der quantitativen Befragung verweisen auf ein hohes Ausmaß an sexueller Belästigung in den WfbM (siehe Kap. III 5.3.1) und zugleich darauf, dass es Informationsdefizite bei Beschäftigten gibt, an wen sie sich im Fall eines Gewaltereignisses wenden können. Auch in den Fokusgruppendifkussionen wurden Lücken beim Gewaltschutz in WfbM in Bezug auf die Informiertheit der Werkstattbeschäftigten über Regelungen und Ansprechpersonen sichtbar, zugleich aber auch ein Bedarf an Empowerment- und Deeskalationsmaßnahmen. Orientiert an den Erkenntnissen der quantitativen Befragung und der Fokusgruppendifkussionen zu Problembereichen und Lücken des Gewaltschutzes in WfbM wurden vier Beispiele guter Praxis recherchiert und anhand von vertiefenden Interviews untersucht, um sie für die Weiterentwicklung des Gewaltschutzes nutzbar zu machen.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Fokusgruppendifkussionen (Kap. IV 2) und der Beispiele guter Praxis (Kap. IV 3) dargelegt und einföhrend jeweils die Forschungsmethoden skizziert.

²² Ein ähnlicher Ansatz wurde bereits in der Studie zu „Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit Behinderungen“ (Schrötle et al. 2021) verfolgt. Damals waren zwei WfbM im Sample, allerdings konnten dort aufgrund der Corona-Situation keine Fokusgruppendifkussionen durchgeföhrt werden.

2. Auswertung der Fokusgruppendifkussionen

2.1 Forschungsdesign

Die Befragung der Werkstattbeschäftigten im Rahmen der quantitativen Erhebung und die Fokusgruppendifkussionen hatten jeweils unterschiedliche Zielsetzungen. Mit der repräsentativen quantitativen Befragung wurden schwerpunktmäßig das Ausmaß sexueller Belästigung gegenüber den Beschäftigten und die Reaktionen der Betroffenen auf sexuelle Belästigung in WfbM erfasst; Fachkräfte wurden nicht befragt. In den Fokusgruppendifkussionen lag der Schwerpunkt dagegen auf Problemen und Lücken im Gewaltschutz und Möglichkeiten der Verbesserung aus Sicht der Beschäftigten und der Fachkräfte in WfbM sowie der Leitungspersonen.

Auswahl der WfbM und Durchführung der Fokusgruppendifkussionen

Die Fokusgruppendifkussionen wurden in drei verschiedenen Bundesländern bzw. Regionen in Deutschland durchgeführt. Kriterien für das selektive Sampling waren, dass zum einen Einrichtungen in verschiedenen geographischen Settings ausgewählt werden sollten: Einrichtungen in unterschiedlichen Bundesländern und solche, die sich in Großstädten und im kleinstädtischen oder ländlichen Raum befinden. Zum anderen sollten Einrichtungen unterschiedlicher Größe und verschiedener Träger im Sample enthalten sein.

Die Fokusgruppen wurden in den folgenden drei WfbM durchgeführt, deren Standorte aus Gründen der Anonymität nicht genannt werden, die aber alle seit vielen Jahrzehnten bestehen:

- Die **WfbM am Standort A** befindet sich in einer Kleinstadt mit ländlichem Umfeld. Sie hat an zwei Adressen insgesamt über 200 Beschäftigte. Der Träger der WfbM ist überregional tätig und unterhält auch an anderen Orten weitere WfbM, stationäre Wohneinrichtungen und Assistenzdienste für Menschen mit Behinderungen (in ambulanter Betreuung).
- In der **WfbM des Standorts B** arbeiten etwa 300 Werkstattbeschäftigte. Sie befindet sich in einer kleineren Großstadt und unterhält neben einer großen noch einige kleinere WfbM sowie eine Förderstätte. Der Träger, der nur lokal tätig ist, führt zudem auch stationäre Wohneinrichtungen und betreut Menschen mit Behinderungen ambulant.
- Die **WfbM am Standort C** befindet sich in einer Großstadt. Der Träger hat mehrere WfbM in der Großstadt und einem angrenzenden Bundesland. Insgesamt sind dort über 2.000 Menschen mit Behinderung beschäftigt. Der regional tätige Träger unterhält zudem auch stationäre Wohneinrichtungen und bietet Assistenzdienste für Menschen mit Behinderungen an.

In den ausgewählten WfbM wurden insgesamt neun Fokusgruppendifkussionen von Februar bis Juni 2023 durchgeführt, jeweils drei in jeder WfbM mit a) weiblichen Beschäftigten, b) männlichen Beschäftigten und c) Fachkräften. Zusätzlich fand in diesem Zeitraum pro Standort eine Fokusgruppendifkussion mit Einrichtungs- und Bereichsleitungen statt, an der Leitungskräfte aus WfbM, stationären Einrichtungen und ambulanten Angeboten gemeinsam

teilnahmen. Für diesen Bericht wurden aus den Fokusgruppen mit Leitungspersonen nur die auch für WfbM relevanten Ergebnisse verwendet.

Nach der Zustimmung der Einrichtungen, an der Studie teilzunehmen, wurden dem Forschungsteam Kontaktpersonen für die Vorbereitung der Fokusgruppendifkussionen genannt. Diese stellten die Teilnehmenden der Fokusgruppendifkussionen zusammen und organisierten die Räume und Termine in Absprache mit dem Forschungsteam. Die Fokusgruppendifkussionen fanden in Präsenz an den Standorten der WfbM statt, mit Ausnahme von zwei digital durchgeführten Fokusgruppen mit Leitungspersonen.

An den Fokusgruppendifkussionen nahmen jeweils vier bis sechs Personen teil. Die Fokusgruppen mit den männlichen und weiblichen WfbM Beschäftigten dauerten zwischen 45 und 120 Minuten, die Fokusgruppen mit Fachkräften zwischen 90 und 120 Minuten (einschließlich Pausen).

Von Seiten des Forschungsteams moderierte in der Regel eine Person die Fokusgruppendifkussion, während die zweite überwiegend protokollierte. Die Fokusgruppendifkussionen mit weiblichen Werkstattbeschäftigten wurden nur von weiblichen Mitarbeiterinnen moderiert. Die Teilnehmenden an den Fokusgruppen in WfbM gaben positives Feedback zu den moderierten Diskussionen.

Themen der Fokusgruppendifkussionen und Vorgehen bei der Auswertung

Die Leitfäden für die Fokusgruppendifkussionen wurden vom Forschungsteam entwickelt und für jede Zielgruppe leicht modifiziert. Der Leitfaden für die Fokusgruppen mit den Beschäftigten und den Fachkräften der WfbM umfasste zwei Themenblöcke (siehe auch die Leitfäden im Anhang). Ein Themenblock fokussierte sich explizit auf sexuelle Belästigung, der andere auf weitere Formen von Gewalt in der WfbM. Im Themenblock zu sexueller Belästigung wurde zunächst erfasst, was die Befragten unter sexueller Belästigung verstehen, um dann anhand eines Fallbeispiels den Umgang mit einem Vorfall sexueller Belästigung in der WfbM zu reflektieren. Schließlich wurde gefragt, ob und wie der Schutz vor sexueller Belästigung in der WfbM verbessert werden könne. Im zweiten Themenblock wurde erfasst, welche weiteren Gewaltformen in der WfbM schon vorgekommen seien und wie mit den Gewaltvorfällen umgegangen wird. Auch hierzu konnten die Fokusgruppenteilnehmenden Vorschläge zur Verbesserung des Gewaltschutzes in ihrer WfbM machen.

In den einbezogenen Themen unterscheiden sich die Leitfäden für die Fokusgruppen der Beschäftigten und der Fachkräfte nur geringfügig. Der Leitfaden für die WfbM Beschäftigten war in vereinfachter Sprache verfasst. In der Durchführung unterschieden sich die Fokusgruppendifkussionen der Beschäftigten und Fachkräfte dahingehend, dass die beiden Themenblöcke in einer unterschiedlichen Reihenfolge behandelt wurden. Bei den Fokusgruppen mit Fachkräften wurde außerdem deren Rolle für die Gewährleistung des Gewaltschutzes noch stärker vertieft.

Die Fokusgruppendifkussionen wurden per Audiogerät aufgezeichnet und transkribiert. Zusätzlich wurde nach jeder Fokusgruppe ein Gesprächsprotokoll erstellt, das die wichtigsten Aussagen und Themen der Diskussion enthält. Für die Transkriptionen wurden einfache Transkriptionsregeln genutzt: Es wurde wörtlich transkribiert, aber ohne Füllwörter (z. B. ähm),

Dialekte wurden ins Hochdeutsche übertragen. In einem zweiten Schritt wurden die Transkripte – zur Wahrung der Datenschutzrichtlinien – vom Forschungsteam anonymisiert.

Die anonymisierten Transkripte wurden mithilfe des Auswertungsprogramms MAXQDA codiert. Das Code-Schema wurde vom Forschungsteam in mehreren Auswertungssitzungen entwickelt. Die für die Auswertung relevanten codierten Textpassagen der Transkripte wurden danach paraphrasiert. Auf Basis der qualitativen Inhaltsanalyse in Anlehnung an Kuckartz (2016) wurden die Daten analysiert und die themenbezogene Auswertung dokumentiert.

Die folgende Ergebnisdarstellung basiert überwiegend auf den neun Fokusgruppendifkussionen mit Beschäftigten und Fachkräften der WfbM. Auf die Fokusgruppen mit den Leitungs- bzw. Führungskräften wird nur dort Bezug genommen, wo sich eine konkrete Relevanz für den Gewaltschutz in WfbM ableitet, z.B. in Bezug auf die Rolle und Aufgaben der Führungskräfte bei der Umsetzung des Gewaltschutzes.

2.2 Ergebnisse der Fokusgruppendifkussionen

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Fokusgruppendifkussionen dargestellt. Zunächst wird darauf eingegangen, welche Formen von erlebter oder wahrgenommener Gewalt in den Fokusgruppendifkussionen angesprochen und welche Maßnahmen zum Gewaltschutz bisher in den WfbM ergriffen wurden bzw. welcher Umgang mit Gewaltvorfällen dort besteht. Dann werden Probleme und Lücken im Gewaltschutz aufgegriffen und die von den Fokusgruppenteilnehmenden genannten Verbesserungswünsche und -vorschläge dokumentiert. Das Kapitel endet mit einer Zusammenfassung und einem Fazit.

Der Fokus der Auswertung liegt auf sexueller Belästigung und anderen Gewaltformen in den WfbM und dem Umgang der WfbM mit interner Gewalt. Aus den Fokusgruppendifkussionen wird aber auch deutlich, dass die Beschäftigten außerhalb ihrer Werkstatt ebenfalls Gewalt und Diskriminierungen erfahren. Auf diese wird aber nicht vertiefend eingegangen, da der Schwerpunkt der Studie auf Gewalt und den Umgang damit in WfbM liegt.

2.2.1 Sexuelle Belästigung und andere Gewaltformen in den WfbM

Die Werkstattbeschäftigten wurden in den Fokusgruppendifkussionen gefragt, was sie unter Gewalt verstehen und welche Formen von Gewalt sie in der Werkstatt erlebt oder wahrgenommen haben. In den Fokusgruppendifkussionen mit den Fachkräften wurde danach gefragt, welche Erfahrungen mit unterschiedlichen Formen von Gewalt gegen und zwischen Menschen mit Behinderungen sie in den letzten Jahren in ihrer Werkstatt gemacht haben. Eine Fachkraft stellte dazu fest:

„Also, es gibt ja eigentlich nichts, was wir nicht erlebt haben.“ (Personal – Standort A)

Der Schwerpunkt in den Fokusgruppendifkussionen lag auf den Formen von Gewalt, weniger auf der Häufigkeit bestimmter Gewaltformen. Die Teilnehmenden der Fokusgruppen nannten sowohl physische und psychische Gewalt, als auch sexuelle Belästigung, sexualisierte und digitale Gewalt. Zudem wurde, insbesondere von den Fachkräften, auch auf strukturelle Gewalt und andere Gewaltformen eingegangen.

a) Physische Gewalt

Vorfälle von körperlicher Gewalt kommen nach Aussagen der befragten Beschäftigten und Fachkräfte in allen drei WfbM vor. Insbesondere bei den WfbM Beschäftigten scheint das Verständnis, ab wann ein Vorfall Gewalt ist, unklar zu sein. Für die männlichen Beschäftigten an allen drei Standorten ist „rumschubsen“ oder „eine gedatscht“ zu bekommen keine „richtige“ körperliche Gewalt. Unter körperlicher Gewalt verstehen sie zum Beispiel „richtiges“ Prügeln, jemanden zu Boden zu werfen oder einen Faustschlag.

„Das Anschubsen würde ich nicht unbedingt als Gewalt sehen [...] Richtige Gewalt ist, mit der Faust handgreiflich werden.“ (Männlicher Beschäftigter – Standort C)

Tendenziell ist auch bei den weiblichen Beschäftigten die Sicht auf körperliche Gewalt ähnlich. Genannt wurden in den Fokusgruppendifkussionen folgende Vorfälle: Ein alkoholisierter Beschäftigter habe eine Beschäftigte am Hals gepackt und gegen einen Getränkeautomaten gestoßen; jemand sei richtig „vermöbelt“ worden; einem Gruppenleiter wurde „aufs Auge gehämmert“; ein junger Beschäftigter habe aus Eifersucht einer weiblichen Beschäftigten zweimal ans Bein getreten; ein Beschäftigter habe jemandem einen Faustschlag gegeben und ihn zu Boden geworfen; jemand sei mit einem Cuttermesser auf einen anderen losgegangen; zwei Beschäftigte hätten sich „richtig geprügelt“; eine Fokusgruppenteilnehmerin wurde von ihrem Ex-Freund geschlagen und eine andere mit einem Messer bedroht. Trotz der vielen Beschreibungen von Gewaltvorfällen käme aus Sicht der Werkstattbeschäftigten körperliche Gewalt selten vor und es handle sich um Einzelfälle.

Aus den Fokusgruppendifkussionen mit Fachkräften wird jedoch deutlich, dass körperliche Gewalt in allen drei WfbM häufiger beobachtet wird als in der Wahrnehmung der Beschäftigten, wenn auch aus Sicht der Fachkräfte schwere körperliche Gewaltakte selten seien. Das könnte auch damit erklärt werden, dass die Fachkräfte körperliche Gewalt ‚niedrigschwelliger‘ definieren als die Beschäftigten und Handlungen wie „Rumschubsen“ durchaus als eine Ausübung von körperlicher Gewalt einordnen. In den Fokusgruppendifkussionen nannten sie als Formen körperlicher Gewalt: Anspucken, Schubsen, Kneifen, Treten, Beißen, an der Kleidung ziehen, aber auch Schlägereien. Die Polizei müsse nur sehr selten („alle paar Jahre einmal“) gerufen werden.

In den Fokusgruppendifkussionen mit den Fachkräften wurde auch Gewalt von Beschäftigten gegenüber den Fachkräften thematisiert. Demnach gebe es Beschäftigte mit herausforderndem Verhalten, mit denen man umgehen müsse. Die Fachkräfte der drei Standorte unterschieden dabei, ob von den Beschäftigten bewusst oder aufgrund der Erkrankung/Behinderung Gewalt ausgeübt wird. Folgende Gewaltvorfälle gegen Fachkräfte wurden beschrieben: Eine Beschäftigte sei mit einer Schere auf eine Anbieterin eines Arbeitsbegleitangebots losgegangen (ohne sie zu verletzen); Schläge ins Gesicht bzw. „Backpfeifen“; das Werfen von Schuhen gegen Fachkräfte sowie grobmotorische Umarmungen, die „einen fast erdrücken“. Darüber hinaus wurde in den Fokusgruppendifkussionen mit den Fachkräften auch Gewalt von Seiten der Fachkräfte gegenüber Beschäftigten angesprochen. Übereinstimmend wurde festgestellt, dass es nur sehr selten oder sogar keine fachlich nicht gedeckte körperliche Gewalt von Fachkräften gegenüber Beschäftigten in den letzten Jahren gegeben habe. Wenn man körperlich geworden sei, habe man zum Beispiel sich streitende Beschäftigte voneinander (körperlich) getrennt. Einige Fachkräfte thematisierten aber, dass es einen Graubereich gebe, in dem legitimes

körperliches Eingreifen von Fachkräften in illegitime Gewalt übergehen könne, z.B., wenn man jemanden in einen „Time-Out-Room“ nach aggressivem Verhalten stecke oder jemanden fixiere, der gewalttätig geworden war. Von einer Fachkraft wurde auch angesprochen, dass man die Verantwortung habe, einzugreifen, wenn man sähe, dass andere Mitarbeitende Gewalt ausübten.

Körperliche Gewalt von Fachkräften gegenüber Beschäftigten wurde in den Fokusgruppendifkussionen der Beschäftigten mit einer Ausnahme nicht thematisiert.²³

b) Psychische / Verbale Gewalt

Sowohl aus den Fokusgruppendifkussionen mit den Beschäftigten als auch mit den Fachkräften wird deutlich, dass in allen drei WfbM psychische bzw. verbale Gewalt häufig vorkomme, in der Einschätzung deutlich häufiger als körperliche Gewalt.

„[...] die verbale, psychische Gewalt, die passiert jeden Tag“ (Personal – Standort B)

Von den Beschäftigten wurden folgende Formen (erlebter oder beobachteter) psychischer Gewalt genannt: Mobbing, Bedrohungen, „Runtergemachtwerden“, Androhung von Schlägen, „grässliche Worte“, Stänkereien, Triesen, Stalking sowie Belästigungen per „Videoanruf“. Die Aufzählung der Fachkräfte unterscheidet sich inhaltlich kaum von denen der Beschäftigten, sie erwähnen noch weiter: Anschreien, Beschimpfen und (wenn auch selten) Morddrohungen (wobei die Fachkraft, die davon erzählte, davon ausging, dass derjenige nicht einschätzen könne, was er da sagte). Die Fachkräfte von Standort B erzählten von einem Fall, in dem ein Beschäftigter bewusst eine andere Beschäftigte „triebte“, da er sich freue, wenn diese sich ärgere.

Bei den Beschäftigten bestehen zum Teil unterschiedliche Einschätzungen über das Ausmaß psychischer Gewalt. So meinte ein männlicher Beschäftigter am Standort B, dass Beleidigungen in den letzten Jahren deutlich zugenommen hätten (inzwischen würde an jeder Ecke einer „Arschloch“ sagen), was von den anderen Fokusgruppendifkussionsteilnehmern nicht geteilt wurde. Es könnte auch sein, dass das Ausmaß an psychischer Gewalt in den verschiedenen Arbeitsgruppen unterschiedlich ausfällt; so wurde in der Diskussion mit den weiblichen Beschäftigten des Standorts C immer wieder auf eine Beschäftigte in einer bestimmten Abteilung hingewiesen, die jeden mobben würde. Wenn die Beschäftigten in den Fokusgruppendifkussionen von erlebter oder beobachteter psychischer Gewalt erzählten, bezog sich das immer auf Vorfälle mit anderen WfbM Beschäftigten; psychische Gewalt durch Fachkräfte wurde nicht angesprochen. Von den Fachkräften wurden Beleidigungen ihnen gegenüber durch Beschäftigte nicht thematisiert.

In den Fokusgruppendifkussionen mit den Fachkräften wurde an allen drei Standorten angesprochen, wo sie selbst in ihrem Verhalten die Grenze zu psychischer Gewalt gegenüber den Beschäftigten sehen würden. Geäußert wurde z.B., dass man in Stress- oder Überforderungssituationen oder wenn man schon den ganzen Tag genervt gewesen sei,

²³ In der Fokusgruppendifkussion am Standort B mit weiblichen Beschäftigten wurde ohne Bezug auf eine bestimmte Gewaltform gefragt, ob die Gewalt eher von anderen Beschäftigten oder von den Fachkräften ausgehe. Eine der Teilnehmerinnen konnte sich nicht entscheiden, ob gleich viel, oder ob von den Fachkräften etwas weniger Gewalt ausgehe; die anderen haben sich nicht zu der Frage geäußert. In den anderen Fokusgruppendifkussionen mit Beschäftigten wurde von den Beschäftigten Gewalt durch Fachkräfte nicht thematisiert.

durchaus „schon mal lauter“ geworden sei, was eigentlich nicht passieren sollte. Manchmal brauche es aber auch klare und laute Ansagen gegenüber den Beschäftigten, um z.B. jemanden in die Schranken zu weisen, der andere Beschäftigte beleidige; oder in der Küche, wo mit scharfen Gegenständen und heißen Töpfen gearbeitet werde, die aus Sicht der Fachkräfte für Übergriffe relevant sein könnten.

c) Sexuelle Belästigung / sexualisierte Gewalt

In den Fokusgruppendifkussionen mit den Werkstattbeschäftigten und dem Fachpersonal bildeten, wie weiter oben beschrieben, sexuelle Belästigung und der Umgang damit einen zentralen Themenblock. Gefragt wurde, wie in einem hypothetischen Beispiel der oder die Betroffene von sexueller Belästigung reagieren solle und wie die Beschäftigten insgesamt besser vor sexueller Belästigung geschützt werden könnten. Zudem wurden die Teilnehmenden der Fokusgruppendifkussionen gefragt, was sie unter sexueller Belästigung verstanden. Von den männlichen Beschäftigten wurde an allen drei Standorten im Prinzip das (ungewünschte) Anfassen/Berühren von intimen Körperteilen (meistens ausgedrückt mit „*untenrum*“ oder „*unterer Bereich*“, Brust und Hintern) genannt. Das gaben auch die weiblichen Beschäftigten an, sie führten aber noch weitere Formen von sexueller Belästigung an: verbale Äußerungen (z.B. zu sagen, du hast „*geile Titten*“); ein Zu-nahe-Kommen; wenn ein Mann mit seinem Geschlechtsorgan spiele; das Zeigen von Nacktfotos auf dem Handy. Die Fachkräfte waren in ihren Beschreibungen zum Teil noch etwas niedrigrschwelliger, genannt wurden: Koseworte wie „*kleines Häschen*“, Anstarren, Gesten, Anfassen (der Sexualorgane), Witze, anzügliche Bemerkungen, ständiges Wiederholen von ‚*ich finde dich schön, ich würde dich gerne küssen*‘ oder ‚*ich würde dich gerne umarmen*‘, konkretes Nachfragen nach dem Sexualleben, Andeutungen oder die Durchführung von Selbstbefriedigung vor anderen.

Als beobachtete Situationen von sexueller Belästigung / sexualisierter Gewalt in ihrer Werkstatt wurde von den Beschäftigten vor allem ungewolltes Anfassen, nicht nur an intimen Körperstellen, genannt. Als Einzelfälle wurden noch angeführt: Ein männlicher Beschäftigter wurde von einer Praktikantin ‚*angemacht*‘²⁴, Belästigung durch permanente „*Videoranrufe*“ oder das Zeigen von Nacktfotos auf dem Handy. Von den Fachkräften wurden neben dem Anfassen an intimen Körperstellen folgende Situationen benannt: Festhalten und Aufknöpfen der Arbeitskleidung in der Küche; Bedrohungen von Beschäftigten durch andere Beschäftigte, man solle am Wochenende in die Wohnung kommen, ansonsten passiere etwas.

Wie bereits angesprochen, kann zum Ausmaß von sexueller Belästigung in den drei Werkstätten anhand der Fokusgruppen keine Aussage getroffen werden. Die Fachkräfte am Standort A meinten aber, dass in den WfbM sexuelle Belästigung häufiger vorkomme als im normalen Arbeitsleben. Einige Fachkräfte sprachen an, dass der Unterschied bei sexueller Belästigung von WfbM-Beschäftigten und an regulären Arbeitsplätzen sei, dass bei letzteren sexuelle Belästigung sehr bewusst und gezielt ausgeübt werde, während es bei den WfbM-Beschäftigten aufgrund der kognitiven Beeinträchtigungen meistens nicht böswillig sei und die Beschäftigten oftmals einfach die Grenzen nicht kannten, auch weil das Thema Sexualität in ihrem persönlichen Umfeld, z.B. durch die Eltern, tabuisiert sei.

²⁴ Das ist die einzige Äußerung in allen Fokusgruppendifkussionen, in der explizit eine Frau als belästigende Person benannt wurde.

Beschäftigte belästigten teilweise aber auch Fachkräfte. Von den Fachkräften des Standorts B wurden zwei Situationen genannt: Einer weiblichen Fachkraft wurde auf den Nacken geküsst und eine andere wurde „kleines Häschen“ genannt. Die Fachkräfte am Standort A berichteten, dass „junge wilde“ männliche Beschäftigte weniger Hemmschwellen bei den Fachkräften hätten als gegenüber anderen Beschäftigten, mit bewussten Handgriffen zwischen die Beine zu belästigen oder Äußerungen wie ‚ich möchte mit Dir schlafen‘ zu tätigen. Wie häufig das vorkommt, wird anhand der Aussagen nicht klar.

d) Digitale Gewalt

Formen von digitaler Gewalt wurden, mit Ausnahme des Zeigens von Nacktfotos als Form der sexuellen Belästigung nur von den Fachkräften des Standorts A angesprochen. Vorgefallen sei, dass von Beschäftigten Nacktfotos hochgeladen und in Gruppenchats weitergeleitet worden seien, Werkstattbeschäftigte aufgenommen und ‚online präsentiert‘ worden seien, Autos der Fachkräfte gefilmt und diese in den Videos dann beschimpft worden seien, außerdem Mobbing gegenüber Beschäftigten in WhatsApp-Gruppen.

„B4: Digitale Gewalt also /, viel passiert auch über WhatsApp, Facebook. B3: Da würde ich sogar fast sagen, dass das das größte Feld ist. B5: Ja, tatsächlich. B3: Dass da sehr viel stattfindet, sehr viel passiert.“ (Personal – Standort A)

Zudem wird ein Fall berichtet, bei dem ein minderjähriger junger Beschäftigter über das Internet eine Frau kennengelernt habe, die ihn abholen wollte, aber im Auto sei dann ein älterer Mann gesessen.

Ob in den beiden anderen WfbM digitale Gewalt eine Rolle spielt, kann nicht beurteilt werden, jedenfalls wurde sie nur von den Fachkräften des Standorts A explizit thematisiert.

e) Andere Gewaltformen

Andere Gewaltformen außer den bereits angeführten wurden von den Fachkräften vereinzelt thematisiert. Allerdings gab auch eine Beschäftigte von Standort A an, es sei bereits Gewalt, wenn man gezwungen würde, an begleiteten, von der Werkstatt organisierten Maßnahmen (z.B. in der Freizeit Billard zu spielen) teilzunehmen.

Gewalt gegen Dinge durch Beschäftigte wurde von den Fachkräften am Standort A geschildert; hier hatte ein junger Beschäftigter eine Toilette mit Böllern gesprengt, weil sein Vater zu Hause seine Mutter geschlagen habe und „er sich anders nicht äußern konnte“.

Die Fachkräfte sprachen einige Beispiele von struktureller Gewalt bzw. Grenzbereichen zu struktureller Gewalt an, die sie nicht speziell auf die Arbeitssituation in der WfbM bezogen, etwa wenn Fachkräfte bei Rollstuhlfahrern die Feststellbremse anzögen, damit sich diese nicht mehr fortbewegen könnten, oder wenn eine Förderstätten-Teilnehmerin nicht in den Fahrdienstbus einsteigen will und dann zwei Fachkräfte diese unterhaken und in den Bus bringen würden.

In den Fokusgruppendifkussionen mit den Fachkräften wurden von diesen noch Formen von Gewalt angesprochen, die sich auf die Werkstatt auswirkten, aber von außen kämen. So wurde von Fachkräften des Standorts A berichtet, dass ein offensichtlich kranker oder verletzter Beschäftigter von seinen Eltern trotz Krankheit in die WfbM geschickt worden sei. Außerdem

habe es Fälle gegeben, in denen die Fachkräfte mitbekommen hätten, dass Beschäftigte zu Hause geschlagen oder sexuell missbraucht worden waren.

Zusammenfassung

Auch wenn aufgrund der Fokusgruppendifkussionen nur schwer auf das Ausmaß bestimmter Gewaltformen in den drei WfbM geschlossen werden kann, wird offensichtlich, dass psychische Gewalt in den WfbM mehr oder weniger alltäglich ist. Schwere körperliche Gewaltformen (wie Schlägereien) scheinen zwar nur selten vorzukommen, leichtere (wie Schubsen) dagegen in nicht unerheblichem Ausmaß. Erwähnenswert hinsichtlich der Einschätzungen der Befragten zu körperlicher Gewalt ist, dass viele Beschäftigte nur schwere Gewaltformen (wie jemanden zu Boden werfen), bei denen auch eine Verletzungsgefahr besteht, als körperliche Gewalt einordnen, während Fachkräfte diese niedrigschwelliger definieren. Körperliche und psychische Gewalt geht in den drei Werkstätten hauptsächlich von den Beschäftigten aus und trifft andere Beschäftigte. Teilweise werden Beschäftigte auch gegenüber den Fachkräften gewalttätig. Auch sexuelle Belästigungen scheinen in den WfbM nicht nur vereinzelt vorzukommen. Sie gehen vor allem von männlichen Beschäftigten aus. Die Aussagen der Teilnehmenden der Fokusgruppen werden durch die Ergebnisse der repräsentativen Befragungen in WfbM bestätigt, die ein hohes Maß an psychischer und physischer Gewalt, ebenso wie an sexueller Belästigung sichtbar gemacht haben.²⁵

2.2.2 Maßnahmen zum Gewaltschutz und der Umgang mit Gewaltvorfällen in den WfbM

In diesem Abschnitt wird für jede der untersuchten WfbM separat dargestellt, ob und wie Gewaltschutzkonzepte implementiert wurden, welche Maßnahmen zum Gewaltschutz ergriffen wurden und wie mit Gewaltvorfällen konkret umgegangen wird.

a) Implementierung von Gewaltschutzkonzepten

Ein Gewaltschutzkonzept, wie es seit 2022 für Einrichtungen der Behindertenhilfe gesetzlich vorgeschrieben ist, war zum Zeitpunkt der Durchführung der Fokusgruppendifkussionen (Winter/Frühjahr 2023) nur in den WfbM der Standorte A und B implementiert.

Das Gewaltschutzkonzept für die WfbM des Standorts A wurde im Jahr 2022 implementiert und wenige Monate vor den Fokusgruppendifkussionen auch in leichter Sprache an die WfbM Beschäftigten vermittelt. Das Gewaltschutzkonzept war in Absprache mit dem Werkstatttrat entwickelt worden. Es wurde, wie eine Leitungsperson berichtet, in kleinen Gruppen inhaltlich vermittelt und bei bestimmten Arbeitsgruppen in den Wochensitzungen vorgestellt; stark kognitiv beeinträchtigte Beschäftigte seien einzeln informiert worden. Auf Informationsblättern sei vermerkt, wer für die Beschäftigten (und ihre Angehörigen) zuständige Ansprechpartner bei einem Gewaltvorfall sind. Im Gewaltschutzkonzept wird als mögliche Konstellation auch auf Gewalt von Fachkräften oder Gruppenleitungen gegenüber Beschäftigten eingegangen. Für

²⁵ Von den WfbM Beschäftigten berichtete jede/r Dritte, Formen psychischer Gewalt in der WfbM erlebt zu haben, mehr als jede/r Siebte körperliche Gewalt und mehr als jede/r Vierte sexuelle Belästigung. Täter waren häufiger männlich. S. Kapitel II und III des vorliegenden Berichts.

diesen Fall bestehe, wie im Gewaltschutzkonzept konkretisiert ist, nicht nur die Möglichkeit, bei einem Gewaltvorfall den Kontakt zu den betreuenden Fachkräften aufzunehmen, sondern auch den Sozialdienst oder den Werkstattrat zu kontaktieren.

Wie die Fachkräfte in den Fokusgruppen angeben, sei auch schon vor der Implementierung des Gewaltschutzkonzepts das Betreuungspersonal zum Thema Gewalt sensibilisiert worden. Im Prinzip habe man, wie eine Leitungsperson erläutert, bereits vor dem schriftlich fixierten Gewaltschutzkonzept nach den Richtlinien gearbeitet, die später in das Gewaltschutzkonzept aufgenommen wurden, was jetzt aber noch präsenter für Fachkräfte und Beschäftigte sei. Uneinig waren sich die befragten Fachkräfte darin, ob das Gewaltschutzkonzept zu Verbesserungen beigetragen hätte. Eine Position war, dass das Gewaltschutzkonzept keine Verbesserungen gebracht habe, weder für die Fachkräfte noch für die Beschäftigten. Eine andere Position war, dass das Gewaltschutzkonzept helfe, die Thematik Gewalt gegenüber den WfbM Beschäftigten besser zu vermitteln, da man jetzt auf einen Leitfadens zurückgreifen könne, den man mit diesen abarbeiten und besser unterscheiden könne, ob in einer Situation verbale Gewalt vorliege oder nicht. Zudem nütze es den Beschäftigten, dass das Gewaltschutzkonzept in leichter Sprache vorliege und ausgeteilt worden sei.

In den Einrichtungen des Trägers des Standorts B wurde das Gewaltschutzkonzept wenige Monate vor den Fokusgruppensitzungen implementiert. Zur Erstellung des Gewaltschutzkonzepts sei im Jahr 2021 ein Arbeitskreis gegründet worden, der sich vier- bis fünfmal getroffen habe. Einbezogen waren Fachkräfte aus allen Betreuungssettings (Besondere Wohnformen, Assistenzdienst und WfbM), aber auch Selbstvertretungen der behinderten Menschen in den Einrichtungen (Wohnbeiräte, Werkstattrat, Frauenbeauftragte der WfbM). Bei der Erstellung des Gewaltschutzkonzepts habe man sich an einer Vorlage orientiert. Das Gewaltschutzkonzept umfasse nach Angaben der Leitungskraft verschiedene Arten von Gewalt sowie unterschiedliche Präventions- und Interventionsmöglichkeiten bei Gewaltvorfällen. Eine ursprünglich im Rahmen des Gewaltschutzkonzeptes vorgesehene Selbstverpflichtungserklärung für Fachkräfte und andere Mitarbeitende des Trägers sei vom Betriebsrat nicht genehmigt worden. Von den Selbstvertretern und -vertreterinnen der WfbM war die ursprüngliche Version in leichter Sprache als zu lang eingeschätzt worden. Zum Zeitpunkt, als das Gewaltschutzkonzept erstellt worden war, habe es nach Angaben der Fachkräfte beim Träger bereits einen Leitfaden zu sexuellen Übergriffen und in der WfbM eine (informell) etablierte Vorgehensweise bei Gewaltvorfällen gegeben, die dann im Gewaltschutzkonzept ausgearbeitet und schriftlich niedergelegt worden seien. Aus Sicht der Fachkräfte habe sich beim Umgang mit Gewalt durch das Gewaltschutzkonzept nichts geändert. Auf Nachfrage gaben die Fachkräfte an, dass sie das Gewaltschutzkonzept entweder nur überflogen oder es gar nicht gelesen hätten, man im Prinzip aber wisse, was es enthalte und wie das Vorgehen bei Gewalt geregelt sei. Nach Angabe der Leitung der WfbM sei das Gewaltschutzkonzept in den Personalschulungen vorgestellt und in mehreren Sitzungen mit den Werkstatträtern und der Frauenbeauftragten besprochen worden.

In der WfbM am Standort C war zum Zeitpunkt der Fokusgruppensitzungen noch kein Gewaltschutzkonzept implementiert, es werde aber daran gearbeitet, wobei auch der Werkstattrat beteiligt sei. Das Gewaltschutzkonzept beziehe sich nicht speziell auf die WfbM, sondern werde für alle Einrichtungen des Trägers entwickelt.

Unabhängig davon, ob es ein Gewaltschutzkonzept gibt, oder anderweitige Richtlinien im Umgang mit Gewalt, ist die Frage relevant, inwieweit die Werkstattbeschäftigten davon Kenntnis haben. Bei den männlichen und weiblichen Beschäftigten der WfbM am Standort A hat nur ein männlicher Beschäftigter explizit das Wort Gewaltschutzkonzept benutzt. Ob die anderen Beschäftigten nichts von dessen Existenz wissen, ist nicht eindeutig zu bestimmen; sie konnten aber in der Fokusgruppendifkussion die von der Werkstatt vorgegebenen Verhaltensrichtlinien bei einem Gewaltvorfall durchaus benennen. Den männlichen Beschäftigten der WfbM am Standort B war nicht bekannt, dass es ein Gewaltschutzkonzept in der Einrichtung gibt. Wenn es ein solches gebe, sollten nach ihrer Meinung die Gruppenleitungen des Sozialdienstes angeschrieben werden, damit diese die Beschäftigten informieren und vermitteln, wohin sie sich bei einem Gewaltvorfall wenden könnten. In der Fokusgruppendifkussion mit weiblichen Beschäftigten der WfbM am Standorts B war eine der Teilnehmerinnen die Frauenbeauftragte, die an der Erstellung des Gewaltschutzkonzepts beteiligt war. Sie meinte, dass sie nicht wisse, ob es schon angewendet würde. Die anderen Teilnehmerinnen hatten anscheinend keine Kenntnis von der Existenz des Gewaltschutzkonzepts. Vieles spricht dafür, dass am Standort B die Existenz eines Gewaltschutzkonzeptes noch nicht ausreichend zu den Werkstattbeschäftigten durchgedrungen ist. In der WfbM des Standorts C gab es kein Gewaltschutzkonzept, aber den Beschäftigten wurde von der Werkstatt- bzw. Gruppenleitung mitgeteilt, wie sie sich in herausfordernden Situationen bei Gewaltvorfällen oder Streitigkeiten verhalten sollten.

b) Umsetzung des Gewaltschutzes und Umgang mit Gewaltvorfällen

Die konkrete Umsetzung des Gewaltschutzes und der Umgang mit Gewaltvorfällen werden im Folgenden im Sinne einer vergleichenden Betrachtung jeweils getrennt für die WfbM an den drei Standorten dargestellt.

Standort A

In der WfbM des Standorts A finden wöchentlich Sitzungen der Arbeitsgruppen statt, in denen die Gruppenleitungen die Beschäftigten unter anderem über das Thema sexuelle Belästigung aufklären und sensibilisieren, in denen aber auch andere Gewaltvorfälle besprochen werden können. Diese wöchentlichen Sitzungen, mit der Möglichkeit über Gewaltvorfälle zu sprechen, werden sowohl von den männlichen und weiblichen Beschäftigten als auch den Fachkräften in den Fokusgruppen angesprochen. Die weiblichen Beschäftigten gaben an, in diesen Sitzungen würde ihre Gruppenleiterin mit ihnen den Umgang mit sexueller Belästigung besprechen. Die männlichen Beschäftigten berichteten, dass sie in den wöchentlichen Sitzungen über die verschiedenen Arten von Gewalt aufgeklärt und informiert würden. Diese wöchentlichen Sitzungen wurden auch aus Sicht der Fachkräfte als sehr wichtig eingeschätzt.

„Also, wir haben ja wöchentlich eigentlich so eine Gruppenbesprechung, wo die Klienten halt dran teilnehmen mit dem Gruppenleiter, wo auch ein Punkt Gewaltschutz ist. Wo auch solche Themen besprochen werden, auch aktuelle Themen, die [sie] in den Nachrichten [...] mitbekommen. Das prägt jetzt unser Klientel auch gerade, wenn sie das mitbekommen [...] Das heißt, die können auch gut was beobachten, verstehen es aber nicht immer. Solche Themen werden halt bei uns in der Teamsitzung auch besprochen. Und gleichzeitig auch ermutigt, ihr könnt euch jedem anvertrauen und wenn es nicht wir sind als Gruppenleiter, dann geh zur Abteilungsleitung, (...) oder geht zur

Frauenbeauftragten. [...] Also, bewusst dann, unser Klientel weiß schon eigentlich hier am Standort, wie die Schritte sind.“ (Personal – Standort A)

Aus Sicht der Fachkräfte hätten die wöchentlichen Sitzungen viel dazu beigetragen, dass die Beschäftigten Gewaltvorfälle, z.B. sexuelle Belästigungen, auch außerhalb der WfbM jetzt besser verstehen könnten und wüssten, wie sie nach einem Gewaltvorfall reagieren können bzw. sollen. Darüber hinaus werde durch die wöchentlichen Sitzungen ein Ort und Rahmen geschaffen, in dem die Beschäftigten offen über eigene Gewalterfahrungen sprechen könnten. Auch die Leitungskraft der WfbM meinte, dass diese Art Schulungen zu Gewalt in den wöchentlichen Sitzungen sowohl die Beschäftigten als auch die Fachkräfte hinsichtlich der Gewalt sensibilisiert hätten, auch dahingehend, dass es unterschiedliche Einschätzungen darüber gebe, wann etwas Gewalt sei und, wenn etwas für eine Person in Ordnung sei, es für andere nicht so sein müsse.

Nach Einschätzung eines Beschäftigten habe das Thema Gewalt und Aufklärung dazu in den letzten Monaten (vor der Befragung) einen viel höheren Stellenwert in den Gruppensitzungen und in der Einrichtung bekommen; vorher sei Gewalt in der WfbM kaum thematisiert worden. Die Fachkräfte gaben ebenfalls an, dass diese wöchentlichen Sitzungen erst seit kurzem verpflichtend eingeführt worden seien (einige Gruppenleitungen hatten sie schon vorher wöchentlich durchgeführt). Hintergrund sei gewesen, dass es im Vorfeld zu erhöhter Gewalt gekommen sei und dies eine Forderung der Heimaufsicht gewesen sei.

Dass der Umgang mit Gewaltvorfällen und der Versuch, präventiv Gewaltvorfälle zu vermeiden, ein wichtiges Thema für die Leitung und die Fachkräfte der WfbM am Standort A ist, zeigt sich auch daran, dass die Fachkräfte dort eine Deeskalationsschulung bekommen hätten. Vor diesen Schulungen habe es keine Handlungsanleitungen zur Deeskalation im Umgang mit gewalttätigen und aggressiven Personen gegeben. In Krisen sei deshalb oft mit freiheitsentziehenden Maßnahmen gearbeitet worden, etwa mit Time-Outs in speziellen Räumen, Fixierung oder dem Verabreichen von Bedarfsmedikation zur Beruhigung der Betroffenen. Dies war von den Fachkräften jedoch oft als unangenehm empfunden worden. Durch das Deeskalationstraining würde es jetzt zu deutlich weniger Gewaltausbrüchen bei den dafür anfälligen Beschäftigten kommen, bei ‚Gewaltsituationen‘ müssten die Gewaltausübenden nicht mehr fixiert werden, und man reagiere nun eher mit Fachkräftewechsel, um die Situation zu entschärfen. Die Deeskalationsschulung trage aus Sicht der Fachkräfte gleichzeitig auch zu ihrem eigenen Schutz vor Angriffen bei.

Von den Fachkräften des Standorts A wird darüber hinaus hinsichtlich des Gewaltschutzes angesprochen, dass es jede Woche eine gemeinsame Sitzung von Werkstattrat, sozialem Dienst, Frauenbeauftragter und Werkstattleitung gebe. In dieser würden unter anderem Gewaltvorfälle besprochen, z.B., wenn dem Werkstattrat zugetragen worden sei, dass es in einer Arbeitsgruppe zu Gewalt gekommen sei. Der Sozialdienst und die Werkstattleitung erhielten dann den Auftrag, dies mit den jeweiligen Teams zu besprechen.

Die Fachkräfte betonen mit Blick auf den Gewaltschutz, dass es unwahrscheinlich sei, dass niemand einen Gewaltvorfall mitbekäme, da die Arbeit in einer großen Halle verrichtet würde und es nur sehr wenige geschlossene und nicht-einsehbare Räume in der WfbM gebe.

Aus Sicht der Fachkräfte sei es im Umgang mit Gewalt sehr wichtig, dass sie ein vertrauensvolles Verhältnis zu den Eltern und gesetzlichen Betreuungen aufgebaut hätten. Ohne dieses vertrauensvolle Verhältnis würden sich deutlich seltener Personen bei Konflikten und

Gewaltvorfällen an sie wenden. Die Beschäftigten und ihr Umfeld wüssten zudem, dass die Fachkräfte bei gemeldeten Gewaltvorfällen konsequent handeln würden.

Auch die Fokusgruppendifkussionen mit den Beschäftigten am Standort A verweisen auf einen gut funktionierenden Gewaltschutz, etwa, wenn diese gut beschreiben können, was sie in einem Gewaltvorfall tun könnten und den Eindruck vermitteln, in der WfbM würde relativ strikt gegen Gewalt vorgegangen. Die Beschäftigten führten diesbezüglich Fälle auf, bei denen sie mitbekommen hätten, dass gewaltausübende Beschäftigte zunächst beurlaubt und nach wiederholter Gewalt gekündigt worden seien. Einem anderen Werkstattbeschäftigten sei nach einem körperlichen Angriff auf eine Werkstattbeschäftigte ein Näherungsverbot ausgesprochen worden.

*„Also es gibt schon hier harte Konsequenzen. Es kann auch einer rausgeflogen werden. Also es ist ja nicht so, natürlich habe ich jetzt einen unbefristeten Arbeitsvertrag hier. Ich bin geschützt in der Werkstatt. Aber wenn ich irgendeinen, einen ganz krassen Mist baue, jemanden bedrohe. Selbst beim Bedrohen kann es, wird ein Gespräch geben.“
(Männliche Beschäftigte – Standort A)*

Ein männlicher Beschäftigter meinte, wenn es den Vorwurf der sexuellen Gewalt gegen einen Gruppenleiter gäbe, würde dieser freigestellt, eine Untersuchung durch Externe eingeleitet und durchgeführt, die Polizei eingeschaltet und ein Gerichtsverfahren angestrengt. Ein anderer Beschäftigter führte an, in den Arbeitsverträgen seien Regeln zu Gewalt integriert.

Die weiblichen Beschäftigten zählten verschiedene mögliche Reaktionen nach einem Gewaltvorfall auf, die ihnen in den Gruppensitzungen vermittelt worden seien. So wurde ihnen zum Beispiel gesagt, wenn sie telefonisch (sexuell) belästigt werden, sollten sie die Handynummer des Täters der Polizei melden. Eine Beschäftigte beschreibt eine Situation, in der jemand sie „wirklich runtergemacht“ habe und sie zu diesem gesagt habe, dass er nicht mit ihr in dem Ton reden solle und sie dann gegangen sei, um sich zu beruhigen; sie habe sich dabei genauso verhalten, wie es ihr Gruppenleiter für eine solche Situation angeraten habe. Die Frauenbeauftragte (sie war Teilnehmerin in der Fokusgruppendifkussion) meinte, dass sie von anderen weiblichen Beschäftigten oft nach einem Gewaltvorfall angesprochen werde, mit denen sie dann zum Sozialen Dienst gehe. Viele würden sich aber auch unmittelbar an die Gruppenleitungen wenden.

Auch in der Fokusgruppendifkussion mit den männlichen Beschäftigten wurde ausgeführt, dass sie darüber aufgeklärt worden seien, wie sie sich nach einem Gewaltvorfall verhalten könnten und dass sie Gewaltvorfälle melden sollten, auch wenn sie von Fachkräften ausgeübt würden. Sie seien u.a. aufgefordert worden, sich Ansprechpersonen in der Werkstatt zu suchen (das müssten nicht unbedingt die Gruppenleitungen sein), mit denen sie über Gewaltvorfälle reden könnten; an die Frauenbeauftragte können sie sich als Männer nicht wenden. Es gebe zudem einen „Gewaltbogen“, den die Beschäftigten ausfüllen können, wenn sie einen Gewaltvorfall melden wollen.

Die Existenz des Gewaltbogens, der Bestandteil des Gewaltschutzkonzepts sei, wurde auch von den Fachkräften erwähnt. Ihre eigene Verhaltensweise bei dauerhaften Streitereien bzw. gegenseitigen Beschuldigungen sei, dass die Beteiligten erst einmal getrennt würden und sich der Soziale Dienst dann einzeln mit den Betroffenen unterhalte. Bei Fällen sexueller Belästigung würden sie durch das Führen von Gesprächen mit Betroffenen, Tatpersonen sowie anderen

Fachkräften intervenieren, um Lösungen für Konflikte zu finden und eventuelle kommunikative Missverständnisse zu identifizieren und zu beseitigen. Gegebenenfalls würde ein Gruppenwechsel veranlasst, um die Gefahr sexueller Übergriffe zu minimieren. Die Fachkräfte würden zudem Opfer sexueller Belästigung unterstützen und Beschäftigte fragen, ob sie diese zur Frauenbeauftragten begleiten sollten. Männliche Beschäftigte könnten sich, da es keinen spezifischen Männerbeauftragten gebe, bei sexueller Belästigung an den Werkstattrat wenden. Wenn Arbeitsgruppen durch aktuelle Gewaltvorfälle aufgewühlt seien, würden durch die Fachkräfte Gruppenbesprechungen durchgeführt, um dies aufzufangen und weitere Unruhe zu vermeiden. Gegebenenfalls würden auch die Eltern informiert, wenn Beschäftigte nach der Arbeit aufgewühlt wären; dies wird zudem auch dokumentiert. Die Frauenbeauftragten hätten eine Gruppenleiterin als zuständige Ansprechperson, mit der sie über Themen reden könnten, die sie nicht verarbeiten können. Die Fachkräfte führten zudem aus, dass, falls ein Beschäftigter bzw. eine Beschäftigte nach einem Übergriff oder einer Gewalterfahrung rechtliche Schritte einleiten möchte, sie diese nicht davon abhalten dürften, sondern sie beraten und ihre gesetzliche Betreuung verständigen müssten, welche im Falle einer Anzeige benötigt werde. Wenn Fachkräfte Zeugen davon würden, dass Beschäftigte Opfer von Gewalt durch andere Fachkräfte werden, würden sie diese darauf ansprechen und es melden. Auch den Fachkräften würden unter Umständen Abmahnungen erteilt.

Für Standort A zeigt sich in den Fokusgruppen sowohl mit Fachkräften als auch mit Beschäftigten insgesamt ein aktiver Gewaltschutz mit Transparenz und ausreichender Information, auch für die Beschäftigten, mit umgehender Intervention und Unterstützung im Gewaltfall. Auch scheint das Thema durch regelmäßige Besprechungen in der WfbM präsent zu sein und Gewalt engagiert verhindert zu werden.

Standort B

Auch am Standort B, der bezüglich der Informiertheit der Beschäftigten zu Gewalt gegenüber dem Standort A etwas zurückgefallen war (siehe Abschnitt a in diesem Kapitel), werden Ansätze der verbesserten Informationsarbeit sichtbar, ebenso wie transparente Regeln zum Umgang mit Gewalt, die aber möglicherweise nicht allen Beteiligten durchgängig bekannt sind.

So wurde mit Blick auf die Prävention sexueller Belästigung von einer weiblichen Beschäftigten erwähnt, dass es ein Plakat (in leichter Sprache) zu sexueller Belästigung in der WfbM gebe, in der Fokusgruppens Diskussion blieb aber unklar, ob dieses Plakat den anderen Beschäftigten bekannt sei.

Eine Leitlinie, die den Beschäftigten von der WfbM im Umgang mit Gewalt an die Hand gegeben worden sei, kann dahingehend zusammengefasst werden, dass man sich bei einem beobachteten Gewaltvorfall heraushalten, Betreuungspersonen herbeiholen und rechtzeitig Hilfe suchen soll. Es gebe zudem die Regel, selbst nicht gewalttätig zu werden.

„I: Wenn jetzt jemand, egal ob körperlich oder sexuell oder auch mit Worten aggressiv ist, gibt es da einige Regeln in der Werkstatt? Also Regeln, wie man dann damit umgeht? Oder haben Sie schon mal gehört von Regeln, die es gibt? Also.“

B: Ja, man soll nicht hauen und nix machen.“ (Weibliche Beschäftigte – Standort B)

Die Gruppenleitungen hätten, wie die männlichen Beschäftigten in den Fokusgruppen erläutern, den Beschäftigten gesagt, Gewaltvorfälle seien den Gruppenleitungen zu melden. Diese würden

auch die Beschäftigten über korrektes Verhalten in Gewaltsituationen informieren. In der WfbM sei nach Angaben der männlichen Beschäftigten vorgeschrieben, dass zu jeder Zeit mindestens eine Aufsichtsperson in der Gruppe anwesend sein müsse. Wenn Beschäftigte Zeugen von Gewalt werden, würden sie dies sofort den Gruppenleitungen melden. Sie könnten bei Gewaltvorfällen, bei denen sie sich nicht selbst helfen könnten, die Gruppenleitung, den Sozialdienst oder die Pausenaufsicht ansprechen. Interveniert würde von diesen durch Gespräche mit den Tatpersonen, teilweise aber auch durch eine räumliche Trennung. Nach der Intervention würde Rücksprache mit den Betroffenen gehalten, ob sich die Situation verbessert habe.

In der Fokusgruppendifkussion mit den weiblichen Beschäftigten war eine der Teilnehmerinnen Frauenbeauftragte. Sie gab an, die Beschäftigten seien darüber informiert worden, dass es eine Frauenbeauftragte gebe, an die sie sich bei Gewaltvorfällen wenden könnten. Die Frauenbeauftragte selbst könne sich an den Sozialdienst wenden, wenn sie mit bestimmten Situationen überfordert sei. Die weiblichen Beschäftigten erwähnten weiter, dass sie sich im Falle von sexueller Belästigung auch direkt an die jeweilige Gruppenleitung wenden oder auch direkt beim Sozialdienst Hilfe suchen könnten; zudem gebe es in der WfbM auch eine Psychologin.

Ein männlicher Beschäftigter erzählte, dass er für seine Arbeitsgruppen zum „Streitschlichter“ ernannt wurde: Er soll bei einem Streit schlichten, ohne dass die Gruppenleitung eingeschaltet werden müsse. Aus der Fokusgruppendifkussion wird nicht klar, ob es in jeder Arbeitsgruppe einen solchen Streitschlichter gibt; in der Fokusgruppe der Fachkräfte wurde die ‚Funktion‘ eines Streitschlichters nicht erwähnt. Weiter ist unklar, wie effektiv die Arbeit des Streitschlichters ist, zumal in der Diskussion mehrfach angesprochen wurde, dass Beschäftigte, die etwas zu anderen Beschäftigten sagten, nicht ernstgenommen würden, da sie keine Fachkräfte seien.

Die Fachkräfte erläuterten, sie führten mündliche „Schulungen“ durch, in denen die Beschäftigten über verschiedene Vorgehensmöglichkeiten nach dem Erleben von Gewalt informiert werden, etwa dass sie Anzeige erstatten könnten. Die Sachverhalte würden mündlich vermittelt, da Schriftliches von den Beschäftigten nicht wahrgenommen werde.

Nach Angaben der Fachkräfte würden (neue) Beschäftigte durch die Gruppenleitungen und durch Plakate in den Gruppenräumen über Anlaufstellen bei Gewaltvorfällen informiert. Zudem gebe es Männer- und Frauengruppen, in denen die Beschäftigten zu Themen wie sexuelle Belästigung bzw. sexualisierte Gewalt sensibilisiert würden. Die Frauengruppen würden als ‚Ansprechort‘ für Betroffene von sexualisierter Gewalt und anderen Problemen dienen; in diesen würde dann auch über weitere Maßnahmen gesprochen, etwa die Begleitung zur Frauenbeauftragten oder die Hinzuziehung des Sozialdienstes. Darüber hinaus würde man den Beschäftigten vermitteln, dass man ein offenes Ohr für ihre Probleme habe und auf ihrer Seite stehe. Wenn Beschäftigte in der Gruppe von anderen Beschäftigten gemobbt bzw. regelmäßig verbal angegriffen würden und die Betroffenen nicht in der Lage seien, sich selbst zu wehren, würden die Gruppenleitungen intervenieren. Das generelle Anliegen sei, den Beschäftigten die Fähigkeiten zu vermitteln, selbstbestimmt handeln zu können, zu erkennen, wenn ihnen Unrecht geschehe, um sich dann auch wehren zu können. Diese Hilfe zur Selbstbefähigung sei auch

Bestandteil des Gewaltschutzkonzepts. Die Beschäftigten der WfbM erwähnten allerdings in ihren Fokusgruppendifkussionen nicht, dass es diese Frauen- und Männergruppen gebe.

Das Gewaltschutzkonzept der WfbM am Standort B beinhaltet nach Auskunft der Fachkräfte einen Handlungsplan zur Gewaltintervention. Wenn die Fachkräfte mit einem Beschäftigten in eine herausfordernde Situation kämen, würden sie sich einen Kollegen bzw. eine Kollegin zur Unterstützung dazu holen. Für Beschäftigte, die oft gewalttätiges Verhalten zeigen, würden individuelle Krisenpläne erstellt, die sowohl Informationen zu Auslösern als auch zu Maßnahmen beinhalteten. In Krisensitzungen bzw. Teamsitzungen würden das Fachpersonal und der Sozialdienst über die aktuellen Krisen und Vorgänge im Haus informiert, sodass im Notfall bei Gewaltvorfällen reagiert werden könne, auch wenn man nicht für die betroffenen Beschäftigten zuständig sei. In besonders schwierigen Fällen, in denen die zuständigen Fachkräfte nicht mehr weiterwissen, würden Fallbesprechungen abgehalten, um sich Rat von anderen Kolleginnen/Kollegen einzuholen. In manchen Fällen werde die Psychologin der Einrichtung oder ein Spezialist für das Krankheitsbild zur Beratung hinzugezogen, um eine fachliche Einschätzung zu der/dem Beschäftigten und deren/dessen Verhalten zu erhalten. Eine der Fachkräfte berichtete in der Fokusgruppe, dass in einem solchen Fall, in dem Beschäftigte wütend werden oder die Gefahr bestehe, selbst wütend zu werden, sie zur ‚Deeskalation‘ der Situation einem Kollegen oder einer Kollegin ein Zeichen gebe, damit diese oder der Sozialdienst übernehmen. Eine weitere Gewaltpräventions- bzw. Interventionsmaßnahme bestehe darin zu erkennen, wann die Beschäftigten so stark überfordert seien, dass sie sich nur noch mit Gewalt zu helfen wüssten, um hier rechtzeitig intervenieren zu können.

Bei Konflikten bzw. potentiellen Gewaltsituationen unter den Beschäftigten, die zu sehr eskaliert sind, versuche man durch die räumliche Trennung der Beteiligten die Situation zu deeskalieren. Das könne beinhalten, jemanden aufzufordern, kurz ‚an die frische Luft‘ zu gehen oder auch jemanden nach Hause zu schicken. Im Nachhinein werde die Situation mit den beteiligten Beschäftigten im engen Austausch analysiert und es würden die Auslöser für den Gewaltausbruch gesucht, um Präventions- und Interventionsmaßnahmen weiterzuentwickeln.

Wenn die Frauenbeauftragten von Beschäftigten wegen erlebter sexueller Belästigung oder Gewalt angesprochen werden, würden der Sozialdienst oder die Gruppenleitungen den Vorfall weiterbearbeiten, da die Frauenbeauftragten damit überfordert seien. Frauenbeauftragte seien als Peers erst einmal nur Ansprechpersonen für die weiblichen Beschäftigten. Männliche Beschäftigte wendeten sich bei Problemen teilweise auch an die Frauenbeauftragten; die Fachkräfte würden jedoch auch die Beratung dieser Männer übernehmen, um die Frauenbeauftragten nicht zu überfordern. Es hätten sich auch bereits Männer wegen sexueller Belästigung an den Sozialdienst gewandt. In diesen Schilderungen wird einerseits deutlich, dass Frauenbeauftragte nicht mit der Beratung Gewaltbetroffener einseitig überfordert werden sollten, andererseits scheint im Vergleich zu Standort A in geringerem Maße ein partizipatives Vorgehen in enger Kooperation mit den Vertretungsstrukturen behinderter Menschen vorzuliegen, was unterschiedliche Hintergründe haben kann. Gewaltschutz scheint sich sehr stark auf das Handeln der Fachkräfte und des Sozialdienstes zu konzentrieren.

(Sexuelle) Belästigungsvorwürfe würden, so die an der Fokusgruppendifkussion beteiligten Fachkräfte, von diesen immer ernst genommen und nachverfolgt, auch wenn sie sich im Nachhinein nicht bewahrheiteten. Es könnte auch vorkommen, dass Beschäftigte andere

unbeabsichtigt falsch beschuldigten oder Zeugen fehlten. Auf die Äußerung eines konkreten Verdachts auf gravierende sexuelle Belästigung würde man mit einer weitgehenden Trennung der Betroffenen während der Arbeitszeiten und vermehrter Beobachtung dieser in den Pausen reagieren; grundsätzlich würde der Sozialdienst hinzugezogen. Wenn Betroffene nach Gewaltvorfällen Anzeige erstatten wollen, würden sie dabei von der WfbM unterstützt und begleitet.

Neu eingestellte Fachkräfte müssten an einer Gewaltschutzfortbildung teilnehmen. Die WfbM-Leitung sei nach Einschätzung der Fachkräfte sehr offen für Weiterbildungen zum Thema Gewalt/Gewaltschutz.

Als weitere Gewaltpräventionsmaßnahme wird von den Fachkräften angesprochen, dass sie versuchten mit den Eltern der WfbM-Beschäftigten, falls notwendig oder es einen Anlass gebe, zur Sexualität ihrer Kinder ins Gespräch zu kommen, da durch eine Tabuisierung der Sexualität von WfbM-Beschäftigten durch die Eltern, vor allem bei den weiblichen Beschäftigten, die Gefahr bestehe, sich schlecht gegen sexuelle Belästigungen oder sexualisierte Gewalt wehren zu können.

Wie konsequent der Gewaltschutz in der WfbM des Standorts B letztendlich erfolgt, kann aufgrund der Fokusgruppendifkussionen nicht beurteilt werden. Anzumerken ist allerdings, dass die Aussagen der Fachkräfte, sie würden bei Gewaltvorfällen konsequent vorgehen, von den Beschäftigten bei einigen Fällen von sexueller Belästigung nicht ‚bestätigt‘ wurden. Von den weiblichen Beschäftigten wurde dazu thematisiert, dass gemeldete Vorfälle zu sexueller Belästigung heruntergespielt oder bagatellisiert würden und, wenn man keine Zeugen habe, Betroffenen nicht geglaubt werde (siehe ausführlicher weiter unten im Abschnitt „Probleme, Lücken und Herausforderungen beim Gewaltschutz in WfbM“). Letzteres wurde auch von den männlichen Beschäftigten angesprochen. Sie merkten zudem an, dass in den Arbeitsgruppen nicht über das Thema Gewalt gesprochen werde. In diesen Aussagen könnte sich andeuten, dass die Beschäftigten vom Fachpersonal nicht ausreichend ernst genommen bzw. ihnen im Gewaltfall nicht ausreichend geglaubt wird, was eine wichtige Voraussetzung für wirkungsvollen Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe ist (s.a. Schrötte et al. 2021).

Standort C

Am Standort C gibt es zwar noch kein explizites Gewaltschutzkonzept, dennoch wurden aber vielfältige Maßnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung und Gewalt von Beschäftigten wie auch Fachkräften der WfbM beschrieben, die eher Aspekte von Kontrolle, klaren Regeln und konsequenter Intervention umfassen.

Nach Angaben der weiblichen Beschäftigten gebe es in den Arbeitspausen eine Aufsicht durch die Gruppenleitungen und Fahrdienstkräfte. Auch sei ihnen mitgeteilt worden, sie sollten herausfordernden Situationen aus dem Weg gehen, um Gewalt zu vermeiden.

„I: Und wie ist es bei Ihnen in der Werkstatt? Gibt es vielleicht diese Regeln, die jeder vielleicht kennt oder was man bei Gewalt tut? B: Ja, aus dem Weg gehen.“ (Weibliche Beschäftigte – Standort C)

In der Fokusgruppendifkussion mit den männlichen Beschäftigten wurde geäußert, dass es in der Werkstatt verboten sei, jemanden anzufassen, ohne davor gefragt zu haben. Würde das

trotzdem gemacht, intervenierten die Gruppenleitungen und man würde dann richtig Ärger und Stress bekommen. Die männlichen Beschäftigten meinten zudem, dass in den verschiedenen Bereichen der Werkstatt viele Gruppenleitungen präsent seien, die Ansprechpersonen bei Gewaltvorfällen seien.

Nach Angaben der Fachkräfte würden die Beschäftigte einmal wöchentlich in Teamsitzungen darüber „belehrt“, wie man sich in der WfbM zu verhalten habe. Mit diesen Belehrungen habe man sehr positive Erfahrungen gemacht. Bei verhaltensauffälligen Beschäftigten würden solche Schulungen teilweise mehrmals wöchentlich stattfinden. Die Schulungen dienten auch dem Aufbau des Kontakts und der Verbesserung des Umgangs zwischen den Beschäftigten, was der Entstehung von Konflikten entgegenwirke. Beschäftigte mit einem hohen „Anspannungslevel“ oder solche, die schnell zu aggressivem Verhalten neigten, würden zu einer hausinternen psychologischen Fachkraft vermittelt, um künftig gewalttätiges Verhalten zu vermeiden. Diese biete auch allgemein psychologische Beratung für die Beschäftigten an.

In der Fokusgruppendifkussion mit den weiblichen Beschäftigten wurde berichtet, dass die Gruppenleitungen zu den Beschäftigten gesagt hätten, man könne sie jederzeit bei einem Gewaltvorfall oder Konflikten ansprechen. Seien die Gruppenleitungen nicht verfügbar oder erreichbar, könnten sich die Beschäftigten alternativ an den sogenannten „*Begleiterdienst*“ wenden.²⁶ Die weiblichen Beschäftigten berichteten weiter von einem Krisentelefon (wahrscheinlich in der Einrichtung), an das man sich wenden könne. Eine Beschäftigte meinte, man käme im Fall von Gewalt relativ gut an Informationen heran. Auf die Frage, wo sie z.B. bei sexueller Belästigung Hilfe bekommen könnten, wurden in der Diskussion von den weiblichen Beschäftigten mehrere interne und externe Anlaufstellen genannt: Werkstatttrat, Frauenbeauftragte, Frauenhaus, Krisendienst, Polizei.

Bei einem Streit oder Vorfall, der zu eskalieren drohe, würden nach Angaben der weiblichen Beschäftigten die Beteiligten von der Gruppenleitung beruhigt oder ermahnt. Später werde die Situation mit den Beteiligten einzeln mit einer oder mehreren Gruppenleitungen in einem Gespräch aufgearbeitet. Die Befragten meinten, sie oder andere weibliche Beschäftigte würden ebenfalls eingreifen, wenn sie Zeuge davon würden, dass eine Beschäftigte Opfer von sexueller Gewalt wird. Sie würden sie dazu ermuntern, sich zu wehren. Die weiblichen Beschäftigten erzählten weiter von Fällen, in denen gewalttätige männliche Beschäftigte eine Abmahnung erhalten hätten.

Auch die Fachkräfte gaben in den Fokusgruppen an, dass sie in akuten Konfliktsituationen die Situation auflösen und die Beteiligten räumlich trennen würden. Danach würde man mit den Beteiligten (im Gewaltfall mit Tatpersonen und Opfern) Gespräche mit dem begleitenden Dienst, der Werkstattleitung, manchmal auch mit den Wohneinrichtungen und den Familien anbieten. In schwerwiegenden Gewaltvorfällen würden die Tatpersonen beurlaubt oder in andere Gruppen/Einrichtungen versetzt. Da nicht direkt betroffene Beschäftigte ebenfalls von Gewaltvorfällen innerhalb der Gruppe beeinflusst würden, würden diese auch im Gruppensetting aufgearbeitet. Um alle Fachkräfte über die Vorfälle zu informieren und Lösungen

²⁶ Was mit „*Begleiterdienst*“ gemeint ist, wird von der Beschäftigten nicht erläutert. Wahrscheinlich sind pädagogische, soziale und medizinische sowie psychologische Dienste gemeint, über die die WfbM nach Werkstättenverordnung verfügen müssen (siehe <https://www.bagbbw.de/lexikon/lexikon-detail/rehadat/10428/>)

für alle Betroffenen zu finden, würden zudem „Helferkonferenzen“ mit den Gruppenleitungen, Sozialdienstkräften, den gesetzlichen Betreuungen und ggf. Wohnbetreuungen oder Einzelfallhelferinnen/-helfern der Beschäftigten durchgeführt. Beschäftigte, die Opfer von Gewaltvorfällen geworden seien, würden beraten und unterstützt. Die Entscheidung, Anzeige zu erstatten, werde dem Opfer selbst überlassen. Wenn die Fachkräfte mitbekämen, dass Beschäftigte außerhalb der Werkstatt Opfer von Gewalt werden, würden sie sie über mögliche Hilfestellen wie Hilfetelefone oder psychologische Beratung aufklären.

Wenn Beschäftigte von sexueller Gewalt/Belästigung betroffen seien, würden sie von den Fachkräften dazu ermutigt, sich verbal dagegen zu wehren und gegebenenfalls dabei direkt unterstützt. Die Fachkräfte meinten weiter, sie würden andere Gruppenleitungen in Fallbesprechungen darauf aufmerksam machen, wenn sie Zeugen von Geschlechtsverkehr oder anderen sexuellen Handlungen zwischen Beschäftigten würden. Die Situation würde dann weiter beobachtet und gegebenenfalls unterbunden, wenn sich herausstelle, dass einer oder eine der Beteiligten gegen seinen oder ihren Willen involviert sei oder sich nicht wirksam wehren könne.

Ein WfbM Beschäftigter gab an, man würde im Arbeitsteam über Gewalt sprechen, „*wenn es für jeden zu viel*“ würde. Wenn eine Gruppenleitung Belästigungsvorwürfe von Beschäftigten nicht ernst nehme, hätten die Betroffenen die Möglichkeit, sich an die Werkstattleitung zu wenden. Auch der Werkstattrat sei eine Anlaufstelle; dieser vernetze sich dann mit der Betriebsstättenleitung und leite unter anderem Gespräche als Interventionsmaßnahme ein.

Die Frauenbeauftragte, an die sich Beschäftigte bei Problemen mit sexueller Belästigung oder Gewalt wenden könnten, wird nach Beschreibung der Fachkräfte von einer Vertrauensperson (Fachkraft) bei der Beratung von Frauen unterstützt, und sie besuche mit dieser regelmäßig Fortbildungen. Eine weibliche Beschäftigte meinte, dass sie bis jetzt die Frauenbeauftragte nicht als Anlaufstelle bei Gewaltvorfällen angesehen habe, aber dass sich Beschäftigte bei gewalt- und gewaltschutzrelevanten Themen wohl an sie wenden könnten.

Der Träger der WfbM führe nach Angaben der Fachkräfte seit ca. einem halben Jahr (zum Befragungszeitpunkt) ein trägerinternes Deeskalationstraining von Fachkräften durch. Die Trainer/Trainerinnen, die das Deeskalationstraining durchführten, seien noch nicht in die Werkstatt gekommen, dies stehe aber unmittelbar bevor. Eine an der Diskussion beteiligte Fachkraft hatte das Deeskalationstraining bereits absolviert und meinte, mit Hilfe der Kenntnisse durch die Trainings würde ein Deeskalationskonzept entwickelt.

Neben den wöchentlichen Dienstbesprechungen gäbe es laut den Fachkräften einmal pro Monat die Möglichkeit der gemeinschaftlichen Supervision, bei der sie auch über Gewaltvorfälle sprechen könnten. In akuten Fällen könne sie auch als Einzelsupervision genutzt werden. So habe eine Anbieterin eines Arbeitsbegleitangebots die Möglichkeit einer Einzelsupervision genutzt, nachdem sie von einem Beschäftigten mit einer Schere bedroht worden sei, was sie sehr verängstigt habe.

c) Vernetzung mit externen Beratungs- und Unterstützungsangeboten

Die Vernetzung mit externen Beratungs- und Unterstützungsangeboten scheint in allen drei WfbM sehr gering bis gering ausgeprägt zu sein (siehe hierzu auch weiter unten im Kapitel „Probleme, Lücken und Herausforderungen beim Gewaltschutz in WfbM“).

In den Fokusgruppen des Standorts A wurde lediglich angesprochen, wann man die Polizei, Gerichte oder die gesetzlichen Betreuer/Betreuerinnen einschalten würde, andere Institutionen wie Frauenberatung und andere Fachstellen wurden nicht thematisiert. In der Fokusgruppendifkussion mit den Leitungspersonen meinte der Vertreter der WfbM, dass man im Zuge des Gewaltschutzkonzepts einen Infocettel an die Beschäftigten und ihre Eltern verteilt habe, wer mögliche „*neutrale*“ Ansprechpartner bzw. Ansprechpartnerinnen bei einem Gewaltvorfall sein könnten, wobei er aber im Gespräch nur den Sozialen Dienst und den Werkstatttratt anführte.

In der WfbM des Standorts B wussten die weiblichen Beschäftigten der Fokusgruppendifkussion zwar, dass es so etwas wie einen Frauennotruf gebe, aber in der Diskussion erhärtete sich der Eindruck, dass von Seiten der Beschäftigten so gut wie niemand schon einmal externe Stellen angesprochen hat. Auch die Fachkräfte schienen keine Kenntnis darüber zu haben, dass Beschäftigte schon einmal den Frauennotruf oder eine andere Frauenberatungsstelle kontaktiert hätten. Zumindest mit dem Frauennotruf bestehe jedoch eine „*enge*“ Kooperation, dieser biete regelmäßig Veranstaltungen in der WfbM an.

In der Fokusgruppendifkussion mit männlichen Beschäftigten des Standorts C wurde explizit gesagt, dass man nicht glaube, dass es jemanden außerhalb der Einrichtung gebe, den man ansprechen könne. Die weiblichen Beschäftigten ‚wussten‘, dass man sich im Notfall an das Frauenhaus wenden könne. Die Fachkräfte meinten, dass sie den Beschäftigten Telefonnummern externer Anlaufstellen zur Verfügung gestellt und sie darüber informiert hätten, dass sie sich in Konfliktsituationen dort Hilfe suchen könnten.

Zusammenfassung

Wie sich in den Fokusgruppen in den WfbM zeigte, konnten sowohl ähnliche als auch unterschiedliche Elemente und Herangehensweisen im Umgang mit Gewalt und Gewaltschutz in WfbM gefunden werden.

Soweit man aus den Fokusgruppendifkussionen schließen kann, gehen die drei WfbM im Umgang mit Gewaltvorfällen prinzipiell ähnlich vor: Zunächst werden Situationen aufzulösen versucht, es erfolgt eine Intervention und/oder räumliche Trennung der Beteiligten. Dann werden Gespräche geführt (mit Beteiligten und unterschiedlichen anderen Akteuren) und bei schwerer oder wiederholter Belästigung oder Gewalt Tatpersonen abgemahnt, freigestellt oder gekündigt. Gewaltpräventiv wird den Beschäftigten vermittelt, keine sexuelle Belästigung und Gewalt ausüben zu dürfen und/oder sich aus Gewaltsituationen herauszuhalten. Bei beobachteten wie auch bei selbst erlebten Gewaltvorfällen sollen die Beschäftigten Hilfe bei den Fachkräften suchen bzw. diesen den Vorfall melden. Beschäftigte werden im Vorfeld über Vertrauens- oder Ansprechpersonen in der WfbM informiert oder sollten sich niedrigschwellig Vertrauenspersonen suchen, mit denen sie über Gewaltvorfälle sprechen können. Den Opfern von Gewaltvorfällen werden Unterstützung und Beratung angeboten.

Aus den Fokusgruppendifkussionen mit den Fachkräften und Leitungskräften werden der Anspruch und die Bemühungen der WfbM sichtbar, die Beschäftigten zu informieren, zu sensibilisieren und zu empowern. Es zeigen sich aber Unterschiede in der Herangehensweise und Thematisierung des Gewaltschutzes mit den Beschäftigten und in der faktischen Informiertheit und Sensibilisierung dieser. Die WfbM des Standorts A scheint am umfassendsten den Gewaltschutz mit den Beschäftigten implementiert und verstetigt zu haben, indem das Thema in wöchentlichen Arbeitsgruppensitzungen thematisiert und auch von den Fachkräften intensiv reflektiert wird. Dadurch zeigt sich ein hoher Grad der Informiertheit und Handlungssicherheit der Beschäftigten und Fachkräfte. Auch die umgehende Intervention und Unterstützung im Gewaltfall, wie auch die partizipative Herangehensweise und Abstimmung mit den Vertretungsstrukturen zeugen vom Ernstnehmen des Gewaltschutzes und der Zielgruppe. Standort B hat ebenfalls ein Gewaltschutzkonzept und zahlreiche sinnvolle Maßnahmen und Handlungsanweisungen implementiert, die allerdings nicht allen Beschäftigten und Fachkräften gleichermaßen bekannt zu sein scheinen, was möglicherweise auf die weniger partizipativen Implementierungsstrategien zurückzuführen ist. Schwierig ist zudem, wenn Betroffene den Eindruck gewinnen, ihnen würde nicht geglaubt oder sie würden nicht ausreichend ernst genommen und geschützt. Standort C hat ohne ein explizites Gewaltschutzkonzept bereits vielfältige Maßnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung und Gewalt implementiert und scheint auf umfassende Kontrolle, klare Regeln und konsequente Intervention zu setzen. Auch scheinen alle Beschäftigten sehr gut über Unterstützungsmöglichkeiten und vielfältige Ansprechpartner informiert zu sein und werden aktiv motiviert, sich gegen Gewalt zur Wehr zu setzen und niedrigschwellige Unterstützung zu suchen. Dadurch, wie auch durch sogenannte „Helferkonferenzen“, bei denen mehrere Instanzen beteiligt sind, scheinen die Beschäftigten gut geschützt und im Fall von sexueller Belästigung und Gewalt unterstützt zu werden.

Mehrere WfbM haben sehr gute Erfahrungen mit Deeskalationstrainings als gewaltpräventiver Maßnahme gemacht. Vernetzungen mit externen Fachstellen in Form von Beratungs- und Unterstützungsangeboten scheinen insgesamt kaum oder wenig ausgebaut zu sein. Nur an einem Standort gibt es regelmäßige Sprechstunden und eine enge Kooperation mit dem Frauennotruf.

2.2.3 Probleme, Lücken und Herausforderungen beim Gewaltschutz in WfbM

Die in den Fokusgruppendifkussionen angesprochenen Probleme und Lücken, die z.T. schon im vorherigen Abschnitt über den Umgang mit Gewalt und die Implementierung von Gewaltschutz in den WfbM thematisiert wurden, lassen sich nach den folgenden Themenbereichen gliedern:

- a) Unzureichende Bereitstellung von (barrierefreien) Informationen zu sexueller Belästigung/sexualisierter Gewalt und zum Gewaltschutzkonzept
- b) Problematisches Verhalten der Fachkräfte gegenüber den Beschäftigten
- c) Mangelnde oder fehlende Präsenz (oder Akzeptanz) der Selbstvertretungen
- d) Verhalten der WfbM gegenüber Tatpersonen mit Behinderungen und konsequenter Opferschutz

- e) Fehlende Maßnahmen zur Stärkung der Selbstbestimmung und des Empowerments der Werkstattbeschäftigten
- f) Nicht ausreichende Fortbildung, Supervision und Qualifizierung für die Fachkräfte
- g) Geringe Inanspruchnahme von und Vernetzung mit externen Beratungs- und Unterstützungsangeboten
- h) Notwendigkeit geschlechtsspezifischer Ansätze und Fehlen von gleichgeschlechtlichen institutionalisierten Ansprechpersonen
- i) Eingeschränkter Gewaltschutz aufgrund von Ressourcenmangel und engen institutionellen Rahmenbedingungen
- j) Fehlendes Wissen bei den Beschäftigten über Sexualität aufgrund von mangelnder Aufklärung.

a) Unzureichende Bereitstellung von (barrierefreien) Informationen zu sexueller Belästigung / sexualisierter Gewalt und zum Gewaltschutzkonzept

Voraussetzung für eine Informierung über den Umgang mit sexueller Belästigung und Gewalt in der WfbM ist, dass es überhaupt entsprechende Richt- oder Leitlinien gibt, die sowohl den Beschäftigten als auch den Fachkräften vermittelt werden und bekannt sind. Hinsichtlich eines formalisierten und implementierten Gewaltschutzkonzepts war zum Zeitpunkt der Durchführung der Fokusgruppendifkussionen (im Frühjahr 2023) in einer WfbM kein offizielles Gewaltschutzkonzept implementiert. Aber auch in dieser WfbM gab es Leitlinien zum Umgang mit Gewalt. Es stellt sich allerdings für alle drei Standorte die Frage, inwieweit und wie gut die Beschäftigten darüber informiert wurden.

Die Beschäftigten hatten zwar zumeist angegeben, dass ihnen von den Fachkräften vermittelt worden sei, wie sie sich bei einem Gewaltvorfall verhalten sollten und an wen sie sich wenden könnten, zugleich gab es teilweise Informationsdefizite zum Umgang mit Gewalt und es wurde auch von Beschäftigten zum Teil angesprochen, dass man sich mehr niedrigschwellige Informationen wünschen würde.

Aus keinem der drei Standorte wurde von den Beschäftigten berichtet, dass es explizite Informationsveranstaltungen oder -materialien zu sexueller Belästigung und Gewalt gegeben habe, oder auch explizit zum bestehenden Gewaltschutzkonzept. Ausführlichere Informationen durch die Gruppenleitungen, was nach erlebter sexueller Belästigung bzw. sexualisierter Gewalt getan werden könne, wurden aber von Beschäftigten als wichtig angesehen. Zudem wurde auch angemerkt, dass nicht alle Beschäftigten ausreichend informiert seien. So wurde z.B. von den weiblichen Beschäftigten eines Standorts angemerkt, dass man sich bei einem Gewaltvorfall an die Frauenbeauftragte wenden könne, dies aber zu wenige der weiblichen Beschäftigten wussten. An einem Standort, an dem es ein Gewaltschutzkonzept gibt, wussten die an den Gruppendiskussionen teilnehmenden männlichen Beschäftigten nichts darüber und gaben zudem an, dass sexuelle Belästigung oder Gewalt kaum oder überhaupt nicht durch die

Gruppenleitungen in den Besprechungen der Arbeitsgruppen thematisiert würde (Standort B). Den weiblichen Beschäftigten dieser WfbM war entweder unklar, ob es dies oder auch Leitlinien zum Umgang mit sexueller Belästigung gebe, und inwiefern ein Gewaltschutzkonzept umgesetzt sei oder funktioniere.

Das Problem der noch unzureichenden Aufklärung und Informierung der WfbM Beschäftigten wurde in unterschiedlichem Ausmaß auch in den Fokusgruppendifkussionen der Fachkräfte angesprochen. Aus ihrer Sicht seien Informationen und das daraus entstehende Wissen über ein Konzept für den Umgang mit sexueller Gewalt und anderen Gewaltformen sowohl für die Fachkräfte als auch für die WfbM-Beschäftigten wichtig. In Bezug auf die Frage, wie die WfbM-Beschäftigten informiert werden sollen, wurden von den Fachkräften verschiedene Probleme und Herausforderungen genannt. Zum einen fehle es an Aufklärung bzw. Informationen, die in leichter Sprache formuliert sind, zum anderen an Informationen zum Umgang mit digitalen Medien. Für einige Fachkräfte sei auch aufgrund des Feedbacks der Beschäftigten noch unklar, wie man diese informieren könne, ohne sie zu überfordern. Das kognitive Niveau der Beschäftigten sei sehr unterschiedlich; auch wenn etwas in leichter Sprache geschrieben sei, würden es nicht alle verstehen. An Standort B gab es eine Rückmeldung der Beschäftigten, dass sie die ursprüngliche Version des Gewaltschutzkonzepts in leichter Sprache für zu lang und überfordernd hielten.

In einer Fokusgruppendifkussion der Fachkräfte wurde thematisiert, wie und mit wie vielen Informationsveranstaltungen die Beschäftigten informiert werden sollten.

„Irgendwo muss man auch ein bisschen gucken, wo die Grenzen sind. Umso mehr man anbietet, umso mehr in Anspruch genommen wird, umso mehr tut sich gerade unsere Klientel dann auch in ihrem Kopf zusammenreimen. Gerade wenn dann so Veranstaltungen waren, sind die Dinge dann total präsent und dann fallen Sachen ein, die es dann nicht wirklich gegeben hat. Wo man dann wirklich abschätzen muss: Kommt das jetzt gerade alles, weil es jetzt wieder eine Veranstaltung gab? Oder ist es wirklich passiert? Deswegen, glaube ich, zu viel ist manchmal auch nicht gut.“ (Personal – Standort B)

Das Argument hier ist, dass zu viele Informationsveranstaltungen kontraproduktiv sein könnten, denn es bestehe die Gefahr, dass die Beschäftigten von Vorfällen berichteten, die es gar nicht gegeben habe. Zugleich könnte sich hier aber auch problematisch andeuten, dass die Erinnerungen der Beschäftigten an reale Gewaltvorfälle nicht ernst genommen werden oder schließlich das Personal überfordern könnten und deshalb gar nicht erst abgerufen werden sollten. Letzteres hat sich, wie im vorangegangenen Kapitel bereits aufgegriffen, in den Aussagen der WfbM Beschäftigten an dem Standort gezeigt, wenn aus ihrer Sicht Gewaltvorfälle nicht ernst genommen oder bagatellisiert worden seien.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Fokusgruppendifkussionen mit den Beschäftigten zeigen, dass der Grad der Informierung zu sexueller Belästigung und anderen Gewaltformen in den WfbM unterschiedlich ausgeprägt sein kann, und dass hier von Seiten der WfbM noch mehr geeignete Formate für regelmäßige Information und Aufklärung notwendig sind, die aber auch über interne und externe Fachkräfte aufgefangen werden sollten. Die unzureichende Bereitstellung von (barrierearmen) Informationen führt dagegen zu einem Mangel an Wissen über den Umgang mit Gewalt und behindert den erfolgreichen Gewaltschutz.

b) Problematisches Verhalten der Fachkräfte gegenüber den Beschäftigten

In Bezug auf das Verhalten der Fachkräfte wurden von den Beschäftigten mehrere Probleme angesprochen: (1) das Anzweifeln der Glaubwürdigkeit bei Meldung von sexueller Belästigung, (2) das Herunterspielen von Gewaltvorfällen, (3) Übergriffe durch Fachkräfte, die nicht geahndet würden, (4) fehlendes Vertrauen aufgrund von zu forschem Verhalten der Beschäftigten sowie (5) unzureichende Präsenz der Fachkräfte, um Gewaltvorfälle erkennen zu können.

Zu (1) Anzweifeln der Glaubwürdigkeit

An einem Standort wurde sowohl von den weiblichen wie auch von den männlichen Beschäftigten angesprochen, dass, wenn man sich über eine sexuelle Belästigung an offizieller Stelle beschwere, angezweifelt würde, ob diese auch stattgefunden habe.

*„Ich bin da zweigeteilt [Anm. d. A.: ob man zum Sozialdienst gehen soll]. Weil manchmal wird man halt einfach nicht ernst genommen, weil man denkt, ach, die übertreibt oder. Das ist einfach das Problem. [...] B2: Genau. Weil man kann es ja nicht beweisen.“
(Weibliche Beschäftigte – Standort B)*

Es stelle sich dann die Frage, ob man einen Vorfall überhaupt melden solle. Die Einschätzung der befragten Werkstattbeschäftigten hierzu war, dass man einen Zeugen haben müsse, damit einem geglaubt werde.

„Dass man da sagt-, dass man nicht alleine hineinmarschieren muss, sondern-, aber das ist halt mal diese-, wie sagt man, diese Glaubwürdigkeitsfrage, die hier halt im Raum immer steht. Weil kann man ihn jetzt ernst nehmen, kann man ihn nicht ernst nehmen, ist er zurechnungsfähig, ist er nicht zurechnungsfähig. Das ist immer so eine Geschichte hier.“ (Männliche Beschäftigte – Standort B)

Diese Einschätzungen bestätigen indirekt auch die Fachkräfte der WfbM, dessen Beschäftigte dieses Problem thematisierten, wie auch jene eines anderen Standorts: Von ihnen wurde in der Fokusgruppendifkussion zum Ausdruck gebracht, dass sie tatsächlich den Wahrheitsgehalt der Angaben der Beschäftigten z.T. infrage stellten; ob Anschuldigungen von Werkstattbeschäftigten gegen andere berechtigt seien, sei für sie teilweise schwer festzustellen, wenn es keine Zeugen gebe. Die Vorwürfe müssten auch gar nicht böse gemeint sein, sondern könnten durch falsche Wahrnehmungen oder durch äußere Einflüsse verursacht sein. Gleichzeitig wird aber auch von den Fachkräften angesprochen, dass sie den Werkstattbeschäftigten vermitteln wollten, dass man sich nach einem Gewaltvorfall vertrauensvoll an sie wenden könne. Dadurch entsteht ein schwer aufzulösendes Paradox, das für Betroffene mit erheblichen Hürden einhergehen kann, Vorfälle von sexueller Belästigung und Gewalt zu melden, wenn sie diese nicht beweisen können oder damit rechnen müssen, dass ihnen nicht geglaubt wird.

Zu (2) Herunterspielen von Gewaltvorfällen

Einige Aussagen von weiblichen WfbM-Beschäftigten des Standorts B deuten darauf hin, dass gemeldete Vorfälle bagatellisiert oder nicht weiterverfolgt werden. Eine Diskussionsteilnehmerin gab an, dass eine Meldung einer anderen weiblichen Beschäftigten (wahrscheinlich wegen sexueller Belästigung) mit dem Hinweis „abgetan“ worden sei, dass der Belästiger ein Mensch mit Behinderungen sei.

*„Und das wird bagatellisiert. [...] [Das liegt] daran, dass Behinderte alles dürfen. Sie haben einen Dürfschein. Und da wird immer alles auf die Behinderung geschoben.“
(Weibliche Beschäftigte – Standort B)*

Gerade vor dem Hintergrund, dass sexuelle Belästigung und Gewalt in WfbM sehr oft von anderen Werkstattbeschäftigten ausgeht (siehe auch die repräsentative Befragung in Teil III der vorliegenden Studie), wäre es hoch problematisch, Betroffene in dieser Situation nicht konsequent zu schützen.

Ein männlicher Beschäftigter am Standort A beschreibt ebenfalls eine Erfahrung, nicht konsequent geschützt worden zu sein, als er eine (sexuelle) Belästigung durch eine minderjährige Schulpraktikantin meldete. Dabei habe die Vertreterin des Gruppenleiters, der im Urlaub war, seine Vorwürfe nicht ernst genommen und geraten, er solle die fünf Tage noch durchhalten, bis die Praktikantin weg sei.

Zu (3) Übergriffe durch Fachkräfte werden nicht geahndet

Von den weiblichen Beschäftigten des Standorts B wurde angesprochen, dass sie im Fall eines sexuellen Übergriffs von Seiten der Gruppenleitungen oder der Fachkräfte dies nicht gegenüber dem Sozialdienst, anderen Fachkräften oder den Frauenbeauftragten ansprechen würden, da diese ihnen gesagt hätten, man halte zusammen.

„B: Zu mir hat der Herr [NAME] damals gesagt, sie arbeiten alle zusammen und keiner ist gegen den anderen. Das ist wie eine Mauer, da kommt man nicht durch. Das würde ich nicht ansprechen. I1: Und die Frauenbeauftragte spricht man dann auch nicht mehr an? B: Ich hätte viel zu viel Angst.“ (Weibliche Beschäftigte – Standort B)

Im Prinzip scheint hier unter den weiblichen Beschäftigten ein Klima der Angst zu bestehen, Übergriffe durch Fachkräfte zu melden, was eine gravierende Lücke im Gewaltschutz anzeigt.

Zu (4) Fehlendes Vertrauen zu möglichen Ansprechpersonen

Nach Aussagen eines männlichen Beschäftigten am Standort A würden die Beschäftigten nicht gerne den Sozialdienst kontaktieren und sich daher eher reserviert dahingehend verhalten, sich bei sexueller Belästigung oder nach einem Gewaltvorfall an diesen zu wenden. Dies läge daran, dass die dort zuständige Person kein Feedback geben und zudem ohne die Gruppenleitung einzelne Beschäftigte aus einer Gruppe herausziehen würde, um sie zu befragen, und diese nicht frei entscheiden könnten, ob sie in dem Moment mit der Vertreterin des Sozialdienstes sprechen wollten.

In Bezug auf die Stärkung des Vertrauens zu möglichen Ansprechpersonen im Gewaltfall ist deshalb sehr sensibel vorzugehen und auch mit den Beschäftigten selbst zu prüfen, wie niedrigschwellig oder vertrauenswürdig die Personen von diesen faktisch eingeschätzt werden.

Zu (5) Unzureichende Präsenz der Fachkräfte

Von einigen Beschäftigten wurde angesprochen, dass die Gruppenleitungen manchmal nicht präsent genug seien und daher nicht bei einem Gewaltvorfall direkt angesprochen werden könnten. Die weiblichen Beschäftigten des Standorts B bemängelten zum Beispiel, dass es keine Pausenaufsichten gebe. Wie die repräsentative Befragung (Teil III der vorliegenden Dokumentation) gezeigt hatte, sind es aber gerade die unbeaufsichtigten Situationen vor und nach der Arbeit und in den Pausen, in denen es zu sexueller Belästigung und Gewalt gegen Beschäftigte kommen kann.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass bei Erfahrungen wie dem Anzweifeln der Glaubwürdigkeit, Bagatellisierung und/oder Angst vor negativen Folgen einer Meldung von sexueller Belästigung und anderen Gewaltvorfällen ein Gewaltschutz für die Beschäftigten nicht gegeben ist, da dann die Gewalt weder aufgedeckt noch verhindert noch Betroffene unterstützt werden können. Dasselbe gilt auch für Situationen, in denen das Vertrauen zu Ansprechpersonen fehlt oder in denen Fachkräfte zu wenig präsent oder aufmerksam sind.

c) Zu geringe Präsenz oder Akzeptanz der Selbstvertretung

Für einen gelingenden Gewaltschutz ist wichtig, dass Selbstvertretungen erreichbar und innerhalb der WfbM als Kooperationspartner akzeptiert sind. Im besten Fall wird der Gewaltschutz partizipativ entwickelt. Hier zeigten sich in den Fokusgruppendifkussionen an einigen Stellen Probleme.

In einer WfbM meinten die weiblichen Beschäftigten, dass die Frauenbeauftragte zu wenig an den Arbeitsplätzen präsent sei bzw. sich zu wenig in den Arbeitsgruppen zeige. Man müsse die Beschäftigten noch mehr über die Frauenbeauftragten und ihre Aufgaben informieren, denn es gebe viele (weibliche) Beschäftigte, die mit ihren Problemen nicht zu den Frauenbeauftragten gingen. Eine weibliche Beschäftigte einer anderen WfbM wisse nicht, dass es in ihrer Betriebsstätte eine Frauenbeauftragte gebe, die sie ansprechen könne.

Einem Mitglied im Werkstatttrat, der an einer Fokusgruppendifkussion teilnahm, war unklar, ob er sich in seiner Funktion als Werkstatttrat um die Gewaltthematik kümmern solle oder könne. Am Standort B berichtete ein männlicher Beschäftigter, dass er ‚offiziell‘ Streitschlichter in seiner Gruppe sei. Es sei aber unklar, wie effektiv er Streit schlichten könne, da, wie in der Diskussion angesprochen wurde, Beschäftigte von anderen Beschäftigten im Gegensatz zu Fachkräften nicht ernstgenommen würden. Das passiere teilweise sogar den Gruppenassistenten oder -assistentinnen (das sind Beschäftigte, die eine Ausbildung zur Assistenz der Gruppenleitungen erhalten).

In diesen Schilderungen wird einerseits deutlich, dass alle Beschäftigten über die Vertretungsstrukturen aufgeklärt und informiert sein müssen, dass aber auch die Stellung und Akzeptanz der Selbstvertretungen in der internen Kommunikation und im institutionellen Handeln gestärkt werden sollten. Auch dies kann besser erreicht werden, wenn sie einerseits in der Öffentlichkeitsarbeit unterstützt werden, andererseits aber auch real als Partner bei der Entwicklung des Gewaltschutzes vom Fachpersonal ernst genommen und unterstützt werden.

d) Angemessenes Verhalten der WfbM gegenüber Tatpersonen mit Behinderungen und konsequenter Opferschutz

In einer Fokusgruppendifkussion mit weiblichen Beschäftigten wurde von diesen kritisiert, wie ihre WfbM mit gewalttätigen Beschäftigten umgehe. Sie vermittelten den Eindruck, dass nicht richtig gegen gewaltausübende männliche Werkstattbeschäftigte vorgegangen werde und sie nicht genügend vor ihnen geschützt würden. Eine der Beschäftigten beschrieb, dass eine ihrer Kolleginnen belästigt und gestalkt werde, der Gewaltausübende aber immer noch vor Ort sei und dadurch die Situation nicht beendet werden könne.

„B: Weil ich finde das immer schlimmer, wenn jemand auf des Behinderung-, dann ist es halt trotzdem in Ordnung oder was? I1: Aha. Man könnte ja zum Beispiel sagen, da muss bestraft werden [...] oder was würden Sie da gut finden? B: Ja. Zum Beispiel. Weil wenn man gar nichts macht, dann kann er ja immer weitermachen.“ (Weibliche Beschäftigte – Standort B)

Es wird bemängelt, dass bei Meldungen nichts getan oder die Taten bagatellisiert würden, mit Verweis darauf, dass ‚der Täter‘ eine Behinderung habe. In dem angeführten Fall sei der Betreffende nicht einmal in eine andere Arbeitsgruppe der WfbM versetzt worden.

Von den Fachkräften wurde der Umgang mit Gewaltausübenden aus einer anderen Perspektive thematisiert. Aus den Fokusgruppendifkussionen mit den Fachkräften aller Standorte ergibt sich, dass diese, bei Beachtung des Opferschutzes, versuchen, Beschäftigte mit herausforderndem Verhalten, die nicht absichtlich Gewalt ausüben, in der WfbM zu behalten und daher zur Beendigung der Situation eher den Weg gingen, die Gründe für das Gewaltverhalten herauszufinden. Bei entsprechenden Ressourcen und pädagogischem Konzept könne nach ihrer Einschätzung bei vielen Beschäftigten mit herausforderndem Verhalten eine deutliche Besserung eintreten. Allerdings hätten die Fachkräfte das Problem, zu entscheiden, ab wann Beschäftigte mit gewalttätigem oder sogenanntem herausforderndem Verhalten nicht mehr für die Werkstatt tragbar seien.

„Die Frage ist auch: Ab wann sagt man, es geht nicht mehr? Also wir haben aktuell jemanden mit einem Autismus, der neu zu uns gekommen ist. [...] Das braucht seine Zeit, bis der seinen Weg hier findet. Und wie-, der lächelt den ganzen Tag und wir erkennen nicht, wann ihm was zu viel geworden ist. Ist ihm was zu viel geworden, geht der zu jemandem hin und schlägt ihn. [...] Wir sind jetzt aktuell in der Diskussion: Wie lange probieren wir das aus, die Person so zu platzieren, dass er nicht in die Situation kommt, überfordert zu sein, um dann danach jemanden zu schlagen?“ (Personal – Standort B)

Die Frage für die Fachkräfte sei also, wenn Gewaltausbrüche sich aufgrund der Art der Behinderung ereignen und Gewalt nicht willentlich und zielgerichtet ausgeübt werde, wie lange man versucht, gewaltbereite Beschäftigte in der WfbM zu belassen.

Ein konsequenter Opferschutz ist mit dieser Vorgehensweise nur schwer zu gewährleisten. So können durch den Versuch von Fachkräften, Beschäftigte mit herausforderndem Verhalten so lange wie vertretbar in der WfbM arbeiten zu lassen, andere Beschäftigte unter Umständen nicht ausreichend vor Gewalt geschützt werden und es entsteht in der Einrichtung zurecht der Eindruck, dass der Umgang mit Tatpersonen zu lax sei oder sexuelle Belästigung und Gewalt nicht verhindert und sanktioniert werden. Hier hat sich am Standort C gezeigt, dass klare und für alle transparente Regeln und intervenierende Vorgehensweisen bei sexueller Belästigung und

Gewalt besser geeignet zu sein scheinen, diese abzubauen und Betroffene zu schützen bzw. Tatprävention mit Opferschutz konsequent zu verknüpfen.

e) Fehlende Maßnahmen zur Stärkung der Selbstbestimmung und des Empowerments der Werkstattbeschäftigten

Sowohl aus den Fokusgruppendifkussionen mit Beschäftigten wie auch mit Fachkräften wird deutlich, dass eine Notwendigkeit zur Stärkung der Selbstbestimmung und des Empowerments der WfbM Beschäftigten gesehen wird.

In den Fokusgruppendifkussionen haben einige Beschäftigte für sich Kurse oder Trainings für den Umgang mit Gewalt eingefordert. Sie sahen für sich selbst oder für andere Beschäftigte die Notwendigkeit, dass sie empowert und ermutigt werden. Allerdings gibt es aus Sicht der Beschäftigten solche Kurse oft nicht oder sie werden ihnen nicht angeboten. Auch aus Sicht der Fachkräfte und der Leitungspersonen wären Kurse zur Stärkung der Selbstbestimmung und des Empowerments der Werkstattbeschäftigten notwendig. Warum diese dann nicht (in ausreichendem Maße) vorgehalten werden, wurde nicht thematisiert.

Selbstermächtigungskurse für die Beschäftigten werden demnach von allen Seiten als sinnvoll und notwendig betrachtet, und es wird als Problem angesehen, dass es diese entweder nicht gibt oder die Beschäftigten nicht darauf hingewiesen werden.

f) Nicht ausreichende Fortbildung, Supervision und Qualifizierung für die Fachkräfte

Fortbildungen für die Fachkräfte zu Gewalt, z.B. hinsichtlich sexualisierter Gewalt oder zu Sexualität bei Menschen mit Behinderungen, wurden in den Fokusgruppendifkussionen der Fachkräfte als notwendig erachtet. Dass viele Fachkräfte keine Fortbildungen zum Gewaltschutz besucht hätten, sei ein Problem.

„[...] vor allem wir müssen ganz viel auch geschult werden, die Gruppenleiter. Das fehlt mir auf der größeren Ebene schon sehr. Einzelne setzen sich ein, die machen das zum Thema, aber die Masse macht das weniger. Da, denke ich, sollte es auch regelmäßig einfach Schulungen geben, die vorgesetzt werden.“ (Personal – Standort C)

Durch die Fokusgruppendifkussionen konnte nicht geklärt werden, ob aus Sicht der Befragten das Angebot oder die Bereitschaft und der Wille vieler Fachkräfte hierzu fehlen oder ob die Träger diese nicht aktiv anbieten. Angesprochen wurde, dass Supervisionen und Trainings/Fortbildungen bisher oft nicht von den Werkstatteleitungen oder Trägern aktiv gefördert worden seien.

In den Beispielen guter Praxis dieser und der parallel dokumentierten Studie zu Gewalt in Einrichtungen der Behindertenhilfe wird sichtbar, dass es bereits gute und hilfreiche Schulungen im Bereich Sexualität, sexuelle Belästigung und Gewaltschutz sowie Deeskalation für diesen Bereich gibt. Diese sollten fester Bestandteil des Gewaltschutzes in WfbM und anderen Einrichtungen der Behindertenhilfe sein.

g) Geringe Inanspruchnahme von und Vernetzung mit externen Beratungs- und Unterstützungsangeboten

Aus den Fokusgruppendifkussionen wird ersichtlich, dass die Vernetzung der drei WfbM mit externen Beratungsstellen oder Unterstützungsangeboten gering bis sehr gering ist, und dass externe Beratungsstellen von den Werkstattbeschäftigten im Gewaltfall kaum oder gar nicht in Anspruch genommen werden. Am Standort B (der mit der überwiegenden Zahl der Beschäftigten am Stadtrand einer Großstadt liegt) wusste zwar eine weibliche Beschäftigte, dass es so etwas wie einen Frauennotruf oder ein Frauenhaus gibt, allerdings nicht, wo es liegt bzw. wie es erreichbar ist. Eine andere Beschäftigte äußerte die Einschätzung, dass die meisten sich nicht an eine externe Stelle wenden würden, weil sie gar nicht auf die Idee kämen oder auch, weil die externen Beratungsstellen zu sexualisierter Gewalt für die Beschäftigten zu weit entfernt seien.

„B1: Ja, oder auch nicht auf die Idee kommen. [...] Weil es zu weit weg ist. B2: Weil es außerhalb von der Arbeit ist. B3: Und es ist fast mitten in der Stadt. I1: Aha, und da kommt man schwer hin, oder? B1: Ich muss halt mit zwei verschiedenen Bussen fahren. B2: Aber viele können das halt nicht.“ [...] „B1: Ich kann nur von Leuten davon ausgehen, die nicht so fit sind. Die würden das einfach nicht machen, weil sie es nicht kennen. Das gehört nicht zur Routine. Wie soll ich das sagen? Die Routine für den meisten hier in den Räumen [...].“ (Weibliche Beschäftigte – Standort B)

Auch in der Fokusgruppendifkussion mit männlichen Beschäftigten des Standorts C wurde explizit gesagt, dass man nicht glaube, dass es jemanden außerhalb gebe, den man ansprechen könne.

Die wahrgenommene schwere Erreichbarkeit bezieht sich sowohl auf die räumliche Erreichbarkeit als auch auf unzureichendes Wissen über Angebote und nicht zuletzt auf die Tatsache, dass eine Inanspruchnahme externer Stellen nicht der „Routine“ der WfbM zu entsprechen scheint. Hier ist die Aktivität der Fachkräfte und Leitungspersonen der WfbM gefragt, um entsprechende Wege zu externen Angeboten zu ebnet.

Auch die Fachkräfte des Standorts B waren der Meinung, dass die externen Beratungsstellen zu sexualisierter Gewalt für die Beschäftigten „zu weit weg“ seien (ohne zu spezifizieren, was genau „zu weit weg“ meint). Da die externen Stellen so weit entfernt für die Beschäftigten seien, sei es für sie wichtiger, dass die Beschäftigten in ihrer Einrichtung oder in ihrem persönlichen Umfeld Vertrauenspersonen hätten, an die diese sich im Fall eines Gewaltvorfalls wenden könnten. An die Möglichkeit, Sprechstunden externer Stellen einzurichten oder Betroffene zu diesen zu begleiten, oder auch Hilfetelone für von Gewalt betroffene Frauen und Männer zu nutzen, wird nicht angeknüpft.

Insgesamt erscheint die Inanspruchnahme von und Vernetzung mit externen Unterstützungseinrichtungen bei allen Befragungsstandorten gering ausgeprägt zu sein. Nur in einer WfbM werden regelmäßig von einer externen Beratungsstelle Veranstaltungen durchgeführt; über einen institutionalisierten Austausch zu konkreten Gewaltvorfällen wurde von keiner Fachkraft berichtet.

h) Notwendigkeit geschlechtsspezifischer Ansätze und Fehlen von gleichgeschlechtlichen institutionalisierten Ansprechpersonen

In den Fokusgruppendifkussionen wurde, wenn auch nicht immer in gleichem Ausmaß, nach geschlechtsspezifischen Aspekten beim Gewaltschutz gefragt. Bei den Fachkräften und Leitungspersonen waren die Meinungen geteilt, ob es geschlechtsspezifische Ansätze brauche. Insgesamt fällt auch wenig fachliche Auseinandersetzung mit dieser Frage auf, obwohl die repräsentative Befragung durchaus auf relevante geschlechtsspezifische Unterschiede in der Betroffenheit und Täterwerdung verweist (s. Teil III der vorliegenden Dokumentation).

Hinsichtlich möglicher Probleme aufgrund des Fehlens geschlechtsspezifischer Ansätze im Gewaltschutz wurden in den Fokusgruppendifkussionen nur wenige Punkte genannt. Einige Aussagen lassen sich dahingehend zusammenfassen, dass es notwendig sei, für die Meldung und Beratung bei sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt institutionalisiert gleichgeschlechtliche Ansprechpersonen für die Beschäftigten vorzuhalten. So meinten einige weibliche Beschäftigte des Standorts B, dass sie über das Thema sexuelle Belästigung nicht mit einem Mann reden wollten und dass Frauen stärker als Männer von sexueller Belästigung betroffen seien. Eine Fachkraft des Standorts B bedauerte, dass keine Männerbeauftragten finanziert würden; männliche Beschäftigte, die sexuelle Belästigung erlebt haben, müssten sich an ihrem Standort hinsichtlich der Selbstvertretung an den Werkstattrat wenden, der eventuell für die Thematik kein geeigneter Ansprechpartner sei.

Über geschlechtsspezifische Ansätze der Tat- und Täterprävention, die derzeit auch für Deutschland entwickelt werden, wurde in den Fokusgruppen nicht gesprochen.

i) Eingeschränkter Gewaltschutz aufgrund von Ressourcenmangel und institutionellen Rahmenbedingungen

Aspekte, die die Ressourcen und Rahmenbedingungen in WfbM im Hinblick auf den Gewaltschutz betreffen, wurden nur in den Fokusgruppendifkussionen mit den Fachkräften aufgegriffen. In diesen wurde thematisiert, dass sie oft gar nicht genug Zeit hätten, adäquat auf Beschäftigte nach einem Gewaltvorfall einzugehen. Von den Fachkräften wurde insbesondere der Personalmangel als Folge des Fachkräftemangels und wirtschaftlichen Drucks als Belastungsfaktor angesprochen, der den Gewaltschutz in den WfbM erschwere. Dieser Aspekt war bereits in der Studie zu Gewaltschutzstrukturen in Einrichtungen der Behindertenhilfe im Auftrag des BMAS als ein maßgeblicher Hinderungsgrund für einen wirkungsvollen Gewaltschutz beschrieben worden (s.a. Schröttle et al. 2021).

Darüber hinaus wurden auch Probleme mit anderen Institutionen angesprochen, etwa, dass Gewaltausübende von Polizei und Justiz oftmals nicht als schuldig eingestuft und Verfahren gegen diese von Seiten der Strafverfolgungsbehörden häufig eingestellt würden.

Aber auch das Verhalten der von Gewalt betroffenen Beschäftigten könne die Unterstützungsmöglichkeiten der Fachkräfte beschränken. Schwierig sei es, wenn Beschäftigte über einen Gewaltvorfall erzählten, aber dann nicht wünschten, dass die Fachkraft aktiv werde. Von einer Fachkraft wurde der Fall einer weiblichen Beschäftigten genannt, die aufgrund eigener ambivalenter Gefühle nicht wollte, dass die Fachkraft nach einer sexuellen Belästigung aktiv eingreift.

„Also dieses: Ich schäme mich, ich möchte aber nicht, dass du mit dem redest, weil sonst ist der sauer auf mich. Also ganz oft ist dieses: Wir haben eine emotionale Bindung, weil das ist ein langjähriger Kollege. Vielleicht war ich auch mal in den verliebt, aber das ist schon zehn Jahre her. Und jetzt fasst er mich an. Und das will ich vielleicht ein bisschen, aber nein, doch eigentlich nicht. Und das ist oft so-, ganz viele ambivalente Gefühle, wo die Frauen drinstecken, weil das ist halt nicht der Fremde, der was macht. [...] Und das macht es so schwierig.“ (Personal – Standort B)

Diese ambivalenten Gefühle der Betroffenen erschwerten das Agieren der Fachkraft, da diese nicht gegen den Willen der von Gewalt Betroffenen aktiv werden könne und wolle.

In den Fokusgruppendifkussionen der Fachkräfte war auch immer wieder Thema, wie man mit Gewalt umgehe, die außerhalb der Werkstatt stattfindet. Bei einem Verdacht auf häusliche Gewalt bzw. Gewalt durch Familienmitglieder könnten sie ihrer eigenen Einschätzung nach nur sehr begrenzt aktiv werden, vor allem, wenn auch die Betroffenen schwiegen. Das Problem sei nicht nur, dass sie nicht richtig eingreifen könnten, sondern wenn sie aktiv werden, die Gefahr bestünde, dass die Opfer von Gewalt in ihren Familien nicht mehr in die WfbM gelassen würden.

j) Fehlendes Wissen bei den Beschäftigten über Sexualität aufgrund von mangelnder Aufklärung

Als ein großes Problem, gerade auch hinsichtlich sexualisierter Gewalt von und gegen Beschäftigte, wurde von den Fachkräften die Tabuisierung des Themas Sexualität durch das Umfeld der Beschäftigten genannt. Menschen mit Behinderungen werde oft keine Sexualität zugestanden (z.B. von den Eltern).

„Also ich glaube, viele Übergriffe finden auch statt, weil einige von den Mitarbeitern einfach nicht wissen: Was ist genau ein Übergriff? [...] weil sie in der Kindheit einfach keine Sexualität von den Eltern zugestanden bekommen. Darauf [...] haben sie auch nie gelernt: Was ist richtig? Was ist falsch?“ (Personal – Standort B)

Durch die Eltern würden viele Beschäftigte in ihren sexuellen Erfahrungen bzw. ihrer Entwicklung eingeschränkt. Sie seien dadurch auch anfälliger gegenüber sexueller Gewalt oder würden übergriffig, da sie auch sexuelle Erfahrungen machen möchten, aber nicht lernen konnten, wie man diese ‚richtig‘ realisieren könne. Eigentlich sei hier zusätzlich eine Arbeit mit den Eltern notwendig, da viele der WfbM-Beschäftigten noch bei den Eltern wohnten.

Zusammenfassung

In den Fokusgruppendifkussionen wurden mehrere Probleme und Lücken im Gewaltschutz sichtbar. Von Seiten der Beschäftigten wurde angesprochen, dass sie zu wenige oder keine Informationen zum Gewaltschutz erhielten und Aufklärungs-/Empowermentkurse fehlten. Die Beschäftigten eines Standorts thematisierten darüber hinaus, dass die Fachkräfte bagatellisierend auf die Meldung von Gewaltvorfällen reagierten oder den Betroffenen nicht geglaubt würde; sie trauten sich zudem nicht, Gewalt durch Fachkräfte zu melden, da sie davon ausgingen, diese würden zusammenhalten und nichts unternehmen. An diesem Standort fühlten sich auch die weiblichen Beschäftigten nicht ausreichend durch die Werkstatt vor gewaltausübenden Beschäftigten geschützt.

Von den Fachkräften wurde ebenfalls das Problem der noch nicht ausreichenden Aufklärung und des Fehlens von Empowerment-Angeboten für Beschäftigte angesprochen. Aus ihrer Sicht sind aber auch die Fachkräfte selbst noch nicht ausreichend zum Gewaltschutz geschult, obwohl solche Fortbildungen als unerlässlich gesehen werden. Insbesondere Deeskalationstrainings, die als sehr sinnvoll erachtet werden, wurden von vielen Fachkräften noch nicht absolviert.

Hinsichtlich der Rahmenbedingungen des Gewaltschutzes wurde von den Fachkräften angesprochen, dass sie sich aufgrund von Personalmangel und fehlender zeitlicher Ressourcen nicht genügend um die Probleme der Beschäftigten kümmern könnten. Ein großes Problem sei auch, dass das (familiäre) Umfeld der Beschäftigten oft deren Sexualität tabuisiere, was mit zu sexuellen Übergriffen von und gegen Beschäftigte beitrage.

Ein weiterer Problempunkt, der sich in den Fokusgruppendifkussionen zeigte, war die fehlende oder allenfalls rudimentär vorhandene Vernetzung der WfbM mit externen Beratungs- und Unterstützungsstellen. Entsprechend scheinen externe Beratungsstellen für die Beschäftigten, solange sie nicht am Ort der WfbM präsent sind oder die Vernetzung Bestandteil des Gewaltschutzkonzeptes ist, für Beschäftigte im Gewaltfall kaum zugänglich zu sein.

2.2.4 Vorschläge zur Verbesserung des Gewaltschutzes in WfbM

In den Fokusgruppen wurden sowohl von den Fachkräften und Leitungspersonen als auch von den Beschäftigten zahlreiche Verbesserungsmöglichkeiten für den Gewaltschutz und den Umgang mit Gewalt in WfbM genannt. Zu folgenden Aspekten wurden Verbesserungsvorschläge gemacht:

- a) Zielgruppengerechte Aufklärungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für Werkstattbeschäftigte
- b) Empowerment von Menschen mit Behinderungen in WfbM
- c) Interne (niedrigschwellige) Beratung und Unterstützung
- d) Schulungen und Fortbildungsangebote für Fachkräfte
- e) Sinnvolle (gesetzliche) Rahmenbedingungen für einen gelingenden Gewaltschutz.

Die genannten Vorschläge zu den angeführten Themen werden im Folgenden konkretisiert.

a) Zielgruppengerechte Aufklärungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für Werkstattbeschäftigte

Der notwendige Ausbau der Aufklärungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen zu sexueller Belästigung und anderen Formen von Gewalt für die Beschäftigten in WfbM wurde sowohl von den Beschäftigten als auch vom Fachpersonal an allen Standorten formuliert. Durch die klare Information und Kommunikation von Regeln und Ansprechpersonen in der WfbM könne aus Sicht der Fachkräfte den Beschäftigten Angst und Unsicherheit im Umgang mit Gewalt genommen werden. Sie sollten so angeleitet werden, dass sie selbstbestimmt handeln könnten.

„[...] dass wir einfach versuchen, den Menschen mit Beeinträchtigung, ich sage mal, die Fähigkeit zu vermitteln, selbstbestimmt zu handeln. Zu erkennen, wenn einem Unrecht widerfährt. Und das dann auch anzugehen.“ (Leitungspersonen – Standort B)

Aus keinem der drei Standorte wurde von den Beschäftigten berichtet, dass es explizite Informationsveranstaltungen oder -materialien zu sexueller Belästigung oder Gewalt gegeben habe. Ausführlichere Informationen, was man nach erlebter sexueller Belästigung bzw. sexualisierter Gewalt tun könne, wurden aber von diesen als wichtig angesehen. So stellte eine weibliche WfbM-Beschäftigte fest:

„[...] wäre schon cool, wenn man gute Informationen bekommen hätte oder irgendwie, wo man sich dann hinwenden könnte. [...] Aber, da sollte man ja Informationsmaterial oder generell Infos bekommen, wo man sich hinwenden könnte.“ (Weibliche Beschäftigte – Standort C)

Gewaltschutzkonzept und Informationsmaterial sollten in leichter Sprache vorliegen. Dabei wird auch von einigen Beschäftigten eingefordert, die Aufklärung und Information sei zielgruppengerecht auszugestalten, so dass sie auch von Menschen mit kognitiven oder kommunikativen Beeinträchtigungen verstanden werde. Um alle Beschäftigten besser zu erreichen, wurden darüber hinaus Informationsmaterialien in Form von Bildern sowie Informationsveranstaltungen zum Gewaltschutzkonzept gefordert.

„Auch für die Leute, die halt das nicht so gut verstehen, einfach besser aufgeklärt werden und sagen, hey, wir sind für euch da. Ihr braucht keine Angst zu haben, es passiert nichts.“ (Weibliche Beschäftigte – Standort C)

Zudem wurde von einigen Beschäftigten der Wunsch nach Informationen durch die Gruppenleitung geäußert, mit konkreten Hinweisen zu Ansprechpersonen, an die man sich bei Bedarf wenden könne.

Sowohl von Beschäftigten als auch Fachkräften wurde eine Sensibilisierung zu den Themenkomplexen Sexualität, sexuelle Belästigung und Gewalt als sinnvoll erachtet, da viele Beschäftigte nicht gelernt hätten, was ein sexueller Übergriff sei. Dabei solle klar vermittelt werden, welche Verhaltensweisen grenzüberschreitend und nicht erlaubt seien.

b) Empowerment von Menschen mit Behinderungen

Einige der befragten Beschäftigten wünschten sich Kurse für das Training von Konfliktkompetenz, Selbstbehauptung und Selbstverteidigung. Sie erhoffen sich, durch diese Kompetenzen vermittelt zu bekommen und Konflikte besser bewältigen zu können, bevor diese eskalieren. In Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskursen würden sie zudem gerne Strategien vermittelt bekommen, wie man sich gegen (sexuelle) Übergriffe verteidigen könne, sowohl durch verbale Deeskalationstechniken als auch durch konkrete Kampfkunsttechniken (genannt wurden hier Judo und Taekwondo). Die Workshops sollten demnach explizit die Selbstschutzfähigkeiten und den Selbstwert fördern, so dass sich betroffene Personen trauten, sich zur Wehr zu setzen.

„[...] Dass man vielleicht so / so Taekwondo oder so Selbst / also regulär Selbstverteidigung. Erstens damit man weiß, was kann man machen, wenn man angegriffen wird. Aber ich finde, es sollte nicht nur dazu dienen/ es soll nicht nur dazu da sein, dass man weiß, was man machen kann, wenn man angegriffen wird. Es soll auch

*die eigene Motivation stärken. [...] Das ist das, worauf es mir am meisten ankommt.“
(Männlicher Beschäftigter – Standort A)*

In dem Zusammenhang wurde auch der Wunsch geäußert, dass Konflikttrainings und Selbstbehauptungskurse nicht einmalig durchgeführt, sondern regelmäßig aufgefrischt werden sollten. Ein Beschäftigter vom Standort A verweist zudem darauf, dass spezialisierte Angebote für Menschen mit Behinderungen in den Einrichtungen der Behindertenhilfe vorgehalten werden sollten, da externe Angebote meist nicht auf die Bedarfe von Menschen mit Behinderungen ausgerichtet seien.

c) Interne (niedrigschwellige) Beratung und Unterstützung

In den Fokusgruppendifkussionen wurden einige Vorschläge zur Verbesserung der internen Beratung und institutionellen Unterstützung durch die Beschäftigten gemacht. Externe Beratungs- und Unterstützungsangebote wurden dabei nicht angesprochen.

Eine weibliche Beschäftigte des Standorts B schlug vor, es sollten Pausenaufsichten durch die Fachkräfte eingeführt werden. Die befragten weiblichen Beschäftigten an den Standorten B und C wünschten sich zudem aktive und präsente Frauenbeauftragte, die als vertrauensvolle Ansprechpersonen zur Verfügung stünden. Damit diese auch bei Problemen aufgesucht werden, müssten die Beschäftigten stärker auf die Arbeit der Frauenbeauftragten aufmerksam gemacht werden.

*„Also noch mehr Werbung. Weil ich denke, es gehen einfach zu wenige hin, aber ich kriege immer mehr mit, dass Leute Probleme haben, aber nicht zu euch kommen.“
(Weibliche Beschäftigte – Standort B)*

Zudem wurde der Wunsch geäußert, dass die Frauenbeauftragten proaktiv die verschiedenen Gruppen in der Werkstatt besuchen und von sich aus das Thema Gewalt aufgreifen sollten, dafür bräuchten diese aber eine entsprechende Unterstützung bzw. Assistenz durch die WfbM.

Eine Schlüsselrolle im Gewaltschutz hinsichtlich der Prävention und Intervention und als gut erreichbare Ansprechpersonen nehmen aus Sicht der Beschäftigten die Gruppenleitungen in den WfbM ein. Die Beschäftigten wünschen sich, dass diese Gewalt und insbesondere auch sexuelle Belästigung in den Gruppen ansprechen, bei sexueller Belästigung aktiv eingreifen und Grenzen setzen.

Eine Lücke sehen manche Fachkräfte am Standort B hinsichtlich geschlechtsspezifischer Angebote für und von Männern und empfehlen die Etablierung von Angeboten für männliche Beschäftigte, etwa Mentoringgruppen durch männliches Fachpersonal.

d) Schulungen und Fortbildungsangebote für Fachkräfte

Hinsichtlich der Qualifizierung, Schulung und Fortbildung des Fachpersonals in den WfbM wurden an allen Standorten von den befragten Fachkräften verschiedene Verbesserungsmöglichkeiten benannt.

Ein Vorschlag war, eine Qualifizierung zu Gewalt als Einstellungsvoraussetzung vorzuschreiben oder direkt nach der Einstellung eine Fortbildung vorzuhalten.

„Also, ich glaube, alle Mitarbeiter, die im sozialen Bereich arbeiten oder auch gerade in der Eingliederungshilfe, sollten vorweg irgendwie sich mit dem Thema Gewalt auseinandersetzen. Oder die Häuser müssen sich auch anders aufstellen, wir als Werkstatt, dass, wenn neue Mitarbeiter kommen, dass man sofort auch Fortbildungen anbietet und sagt: `Das ist halt unser Maßstab.“ (Personal – Standort B)

Qualifizierungen zum Gewaltschutz wurden von einigen Fachkräften als unerlässlich bezeichnet, da ein adäquater Umgang mit Gewalt in sämtlichen Arbeitsfeldern notwendig sei. Diese Qualifizierungen könnten nach der eigentlichen Ausbildung zur Fachkraft stattfinden, oder die Ausbildungsinstitute sollten (z.B. zweitägige) Seminare verpflichtend in die Curricula aufnehmen.

Eine Person, die selbst als Gruppenleitung tätig ist, betonte, dass gerade für Gruppen- und Einrichtungsleitungen sowie andere vorgesetzte Personen regelmäßige verpflichtende Schulungen dringend erforderlich seien. Um das Wissen zum Gewaltschutz kontinuierlich aufzufrischen, wurde von einer Fachkraft empfohlen, das Thema in den Kontext der verpflichtenden jährlichen Sicherheitsunterweisungen miteinzubeziehen. Zur Prävention digitaler Gewalt sei es nach Aussage einer anderen Fachkraft wichtig, die Fachkräfte hinsichtlich digitaler Medien fortzubilden, um hier ebenfalls für Handlungssicherheit zu sorgen.

Neben der Notwendigkeit von Qualifizierung und Fortbildung des Personals wird aber auch der Bedarf an Raum für Reflexion, Selbsterfahrung und Supervision an allen Standorten thematisiert. Zur Sensibilisierung für Gewalt gehöre auch, dass den Fachkräften der Raum gegeben werde, eigene Gewalterfahrungen und eigenes gewaltvolles Verhalten reflektieren zu können, um die eigene Haltung ggf. zu korrigieren, mögliche Überforderung zu erkennen und bei Bedarf Unterstützung hinzuzuziehen. Dafür sei auch die Einführung von Supervision zielführend.

e) (Gesetzliche) Rahmenbedingungen im Hinblick auf gelingenden Gewaltschutz

Hinsichtlich einer Verbesserung der gesetzlichen und institutionellen Rahmenbedingungen wurden von den Fachkräften einige konkrete Vorschläge gemacht, während die wenigen Vorschläge der Beschäftigten zum Thema eher allgemeiner Natur waren, z.B.:

*„Aber ich finde, so was sollte man generell verbieten, Gewalt auf der Arbeit, Mobbing. Sollte man wirklich ein Gesetz geben mit Behinderung, dass da die Politiker halt dann auch mal sagen, da müssen sie mal durchgreifen, also ist nur meine Meinung.“
(Weibliche Beschäftigte – Standort B)*

Die Fachkräfte wünschten sich eine höhere Wertschätzung für ihre Arbeit und forderten mehr Zeit und Personal, um auf die Beschäftigten eingehen zu können und Betroffene zu unterstützen. Wichtig sei auch eine bessere finanzielle Förderung der WfbM, um wirtschaftlich weniger von der Auftragslage abhängig zu sein. Dadurch könne vermieden werden, dass sich wirtschaftlicher oder Zeitdruck negativ auf das Verhalten der Fachkräfte oder der WfbM gegenüber den Beschäftigten auswirke.

Hinsichtlich der Rahmenbedingungen für gelingenden Gewaltschutz in den WfbM wurde auch die Notwendigkeit frühzeitiger Prävention familiärer Gewalt sowie der Elternarbeit betont.

Aufklärungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen dürften nicht nur bei den Beschäftigten ansetzen, ebenso wichtig sei die Einbeziehung der Herkunftsfamilien. Gefordert wurden ein konsequentes Vorgehen gegen Gewalthandlungen von Eltern und der Ausbau von Unterstützungsangeboten für überforderte und belastete Eltern. Hierfür würden bislang qualifizierte Entlastungsdienste und Beratungsstellen sowie Aufklärungsangebote fehlen. Eine geringere Gewalt in den Familien könne dazu beitragen, auch die Gewalt in den WfbM zu reduzieren.

In Bezug auf die Ausbildung der Fachkräfte wird vorgeschlagen, dass das Thema Gewaltschutz und Kommunikation mit Menschen mit Behinderungen als verpflichtend in die Ausbildungs-Curricula aufgenommen wird.

Darüber hinaus sei auch die Polizei für den Umgang mit Gewaltopfern mit Behinderungen zu sensibilisieren und im Umgang mit unterstützender Kommunikation zu schulen, damit Anzeigen ernst genommen und verfolgt werden könnten.

Zusammenfassung

In den Fokusgruppendifkussionen mit weiblichen und männlichen Beschäftigten in WfbM sowie mit Fach- und Leitungspersonal wurden zahlreiche Verbesserungsmöglichkeiten für den Gewaltschutz und den Umgang mit Gewalt in WfbM thematisiert.

In den WfbM sollten Aufklärungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für die Werkstattbeschäftigten angeboten werden. Wichtig sei dabei, diese zielgruppengerecht zu gestalten. Die Beschäftigten wünschten sich Informationsveranstaltungen sowie schriftliches Material mit Bildern und in leichter Sprache. Sie wünschten sich auch, dass die Gruppenleitungen aktiver beim Gewaltschutz tätig würden, etwa indem sie Gewalt und sexuelle Belästigung in den Gruppen ansprechen, bei sexueller Belästigung eingreifen und Grenzen setzen. Die Frauenbeauftragten sollten ebenfalls eine aktivere und präsenle Rolle beim Gewaltschutz einnehmen. Verbesserungspotential besteht aus Sicht der Fachkräfte zudem hinsichtlich fehlender geschlechtsspezifischer Angebote für Männer.

Darüber hinaus wünschten sich einige Werkstattbeschäftigte Kurse für das Erlernen von Konfliktkompetenz, Selbstbehauptung und Selbstverteidigung sowie Anti-Aggressionstrainings, die regelmäßig aufgefrischt werden sollten.

Fortbildungen der Fachkräfte zum Umgang mit Gewalt und zur Verbesserung des Gewaltschutzes sollten entweder zu einer Einstellungsvoraussetzung gemacht oder direkt nach einer Einstellung verpflichtend durchgeführt werden. Gewaltschutz sollte aber auch generell Bestandteil des Ausbildungs-Curriculums von Fachkräften sein.

Hinsichtlich der Rahmenbedingungen für den Gewaltschutz in WfbM wurden von den Fachkräften mehr Zeit und Personal eingefordert, zudem müsse Gewaltprävention schon früher ansetzen und nicht erst in den WfbM; die Fachkräfte sehen hier insbesondere die Prävention familiärer Gewalt als wichtig an.

2.3 Zusammenfassung und Empfehlungen, die sich aus den Fokusgruppendifkussionen ableiten lassen

In allen drei WfbM wurde das Vorkommen körperlicher und psychischer Gewalt sowie sexueller Belästigung berichtet. Am häufigsten wurden Formen psychischer bzw. verbaler Gewalt genannt, aber auch körperliche Gewalt in leichten Formen scheint regelmäßig vorzukommen, seltener dagegen schwere körperliche Gewalt. Auch sexuelle Belästigungen konnten in den drei WfbM nicht nur vereinzelt beobachtet werden. Sie richteten sich überwiegend von (männlichen) Beschäftigten gegen andere Beschäftigte in den Werkstätten. Diese Beobachtungen können auch durch die repräsentative Befragung der vorliegenden Studie (Teil III) bestätigt werden.

Obwohl zum Befragungszeitpunkt nur in zwei der drei WfbM ein gesetzlich vorgeschriebenes Gewaltschutzkonzept implementiert worden war, gab es in jeder der einbezogenen WfbM Handlungsanweisungen, was die Beschäftigten im Fall eines selbst erlebten oder wahrgenommenen Gewaltvorfalls tun sollten: sich eher heraushalten, Gewaltvorfälle melden und Hilfe bei den Fachkräften suchen. Zwar scheinen die drei WfbM im Umgang mit Gewaltvorfällen prinzipiell ähnlich vorzugehen, indem sie Situationen auflösen und eine räumliche Trennung der Beteiligten herbeiführen, den Sachverhalt klären und ggf. eine Ermahnung/Abmahnung aussprechen, oder die Tatperson freistellen oder kündigen. Zudem wird versucht, den Opfern von Gewaltvorfällen Unterstützung und Beratung intern anzubieten; externe Fachstellen werden kaum einbezogen. Unterschiede zeigten sich im Grad der Verbindlichkeit und Festschreibung dieser Maßnahmen, aber auch im Grad der Einbeziehung und des Ernstnehmens der Beschäftigten und ihrer Vertretungen bei der Umsetzung des Gewaltschutzes.

Der Anspruch der Fachkräfte, die Beschäftigten zu informieren, zu sensibilisieren und zu empowern wurde in allen Fokusgruppendifkussionen mit Fachkräften geäußert. Unterschiedlich ausgeprägt ist aber die Verankerung des Gewaltschutzes im ‚Werkstattalltag‘. In einer WfbM ist das Thema Gewalt bzw. die Sensibilisierung für Gewalt nicht Bestandteil von (regelmäßigen) Arbeitsgruppengesprächen, in einer anderen wird Gewalt bzw. Gewaltschutz regelmäßig in wöchentlichen Arbeitsgruppentreffen angesprochen. Diese wöchentlichen Sitzungen hätten aus Sicht der Fachkräfte viel dazu beigetragen, dass die Beschäftigten Gewaltvorfälle, z.B. sexuelle Belästigungen, auch außerhalb der WfbM, jetzt besser verstehen und wissen, wie sie nach einem Gewaltvorfall reagieren können und sollen. Insofern sind die regelmäßige Thematisierung des Gewaltschutzes und die Sensibilisierung zu Gewalt als wichtige Komponenten guter Praxis einzuordnen, ebenso wie die konsequente Kommunikation mit den Vertretungen von Menschen mit Behinderungen in WfbM.

Als weiterer Bestandteil guter Praxis konnte identifiziert werden, dass die Fachkräfte Fortbildungen bzw. Trainings zur Deeskalation absolviert hatten und damit besser gewaltpräventiv handeln konnten.

In den Fokusgruppendifkussionen wurden darüber hinaus auch relevante Probleme, Lücken und Herausforderungen im Gewaltschutz angesprochen. Verknüpft mit den genannten Verbesserungsvorschlägen lassen sich aus den Fokusgruppendifkussionen folgende Empfehlungen ableiten.

Transparente Regelungen und Informationen können Handlungssicherheit für Beschäftigte, aber auch für die Fachkräfte geben, und helfen, Gewalt zu beenden oder zu verhindern. Bereits in den vorangegangenen Studien war vielfach angesprochen worden, dass klare Leitlinien und Regelungen zum Umgang mit und zur Reaktion auf Gewalt in den WfbM, über die sowohl Fachkräfte, als auch Beschäftigte informiert sind, wichtige Bausteine für einen gelingenden Gewaltschutz sind. In den Fokusgruppendifkussionen hat sich gezeigt, dass hier noch ein erheblicher Verbesserungsbedarf besteht, und sowohl Fachkräfte wie auch WfbM-Beschäftigte oftmals unzureichend informiert, aufgeklärt und geschult sind. Bei der Erstellung und Umsetzung von Konzepten oder Regeln zum Gewaltschutz sollten alle Gruppen der WfbM, also auch die Beschäftigten, daran beteiligt werden. Dadurch können wichtige Informationen direkt verbreitet werden und die Beschäftigten, die an dem Konzept mitgearbeitet haben, eine Multiplikatorenfunktion übernehmen. Die Fokusgruppendifkussionen zeigen, dass die Einbindung der Beschäftigten z.T. noch nicht ausreichend umgesetzt ist und es auch noch nicht durchgängig Standard ist, dass regelmäßig mit den Beschäftigten über Gewalt und Gewaltschutzkonzepte gesprochen wird, damit Gewaltschutz in der Praxis umgesetzt und gelebt werden kann.

Damit sowohl die Beschäftigten als auch die Fachkräfte Gewalt als solche wahrnehmen, benennen und stoppen können, sind Sensibilisierungs- und Aufklärungsmaßnahmen für alle Gruppen in den WfbM notwendig. Obwohl dieser Bedarf in den Fokusgruppendifkussionen mit Beschäftigten wie auch mit Fachkräften und Leitungspersonen geäußert wurde, scheinen diese Maßnahmen bislang noch unzureichend implementiert zu sein.

Auch wurden an einigen Stellen der Studie Defizite sichtbar, wenn sich die Betroffenen von Gewalt nicht vertrauensvoll an die Fachkräfte wenden konnten, weil sie befürchten mussten, ihnen würde nicht geglaubt, oder weil sie die Erfahrung gemacht haben, dass Gewalthandlungen durch andere Beschäftigte bagatellisiert oder nicht ernstgenommen werden. Dies verhindert sowohl die Aufklärung als auch die konsequente Bearbeitung der Fälle und schränkt den Schutz der Beschäftigten gravierend ein. Besonders prekär wird es, wenn sich die Beschäftigten nicht trauen, Übergriffe durch Fachkräfte gegen sie zu melden, weil sie davon ausgehen müssen, dass Fachkräfte untereinander zusammenhalten.

In Bezug auf den Umgang mit gewaltausübenden Beschäftigten in WfbM verweisen die Fokusgruppendifkussionen auf ein Spannungsfeld zwischen Opferschutz und Tatprävention in Verbindung mit einem adäquaten Umgang mit Tatpersonen. Wenn die Werkstätten einerseits sinnvollerweise versuchen, mit Tätern bzw. Täterinnen dahingehend zu arbeiten, dass deren „Gewaltlevel“ sinkt und man sie in der WfbM behalten kann, kann auf Seiten der Opfer zurecht der Eindruck entstehen, nach einem Gewaltvorfall nicht konsequent geschützt zu werden, insbesondere, wenn gegen die Tatpersonen nicht vorgegangen wird und das Opfer der Gewalt weiter ausgesetzt bleibt. Für die WfbM besteht hier das Problem, entscheiden zu müssen, ab wann ein gewaltbereiter Beschäftigter für andere Beschäftigte, aber auch für das Fachpersonal, nicht mehr tragbar ist, und was mit diesem dann weiter geschehen soll. Hier sind flankierende Angebote der Täterarbeit und auch der spezifischen Unterbringung fremdgefährdender Personen unumgänglich.

Die Einbindung externer Beratungsstellen und der Zugang für die Beschäftigten zu diesen wurde bereits in vorangegangenen Untersuchungen als ein wichtiger Bestandteil eines gelingenden

Gewaltschutzes erkannt (Schröttle et al. 2014, 2021). Auch hier werden in den Fokusgruppendifkussionen fortbestehende Lücken sichtbar. Zum einen sind die WfbM nur begrenzt mit externen Angeboten vernetzt, zum anderen externe Beratungsstellen für die WfbM-Beschäftigten örtlich oft schwer erreichbar sowie Kooperationen konzeptionell zumeist nicht vorgesehen.

Insgesamt zeigt sich aber auch, dass durch die Fachkräfte nicht beeinflussbare Rahmenbedingungen ihre Arbeit hinsichtlich des Gewaltschutzes erschweren. Zum einen wurden fehlende personelle und zeitliche Ressourcen angesprochen, um sich ausreichend um Gewaltprävention kümmern, Opfer unterstützen und mit Menschen mit herausforderndem Verhalten arbeiten zu können. Zum anderen sei das Umfeld vieler WfbM-Beschäftigter so gestaltet, dass die Sexualität von Menschen mit Behinderungen (auch durch die Eltern) nicht anerkannt oder tabuisiert wird. Das erschwert es für WfbM-Beschäftigte, über erlebte sexualisierte Gewalt und Belästigung zu sprechen und diese als solche zu erkennen. Da Viele nicht den richtigen Umgang mit ihrer und der Sexualität anderer (in ihrer Jugend) erlernen konnten, könnten sie leichter zu Opfern oder Tätern sexualisierter Gewalt und sexueller Belästigung werden. Entsprechende Aufklärungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen könnten diese Situation verbessern helfen. Wie im folgenden Kapitel gezeigt wird, gibt es dazu auch bereits einige Beispiele guter Praxis.

3. Beispiele guter Praxis

3.1 Forschungsdesign

Die Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Befragungen verweisen auf ein hohes Gewaltausmaß und fortbestehende Lücken im Gewaltschutz in den WfbM. Konzeptionelle Lücken konnten vor allem in den folgenden Themenbereichen identifiziert werden:

- a) Das Fehlen umfassender, partizipativ entwickelter und ‚gelebter‘ einrichtungsinterner Gewaltschutzkonzepte
- b) Unzureichende Sensibilisierung der Fachkräfte hinsichtlich ihres eigenen Handelns gegenüber Werkstattbeschäftigten bzw. erforderliche Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen zum Gewaltschutz für Fachkräfte
- c) Fehlende Maßnahmen zu Förderung von Empowerment / Selbstbestimmung / Selbstbehauptung für Menschen mit Behinderungen
- d) Unzureichende Einbeziehung externer Beratungs-, Unterstützungs- und Vernetzungsangebote
- e) Fehlen von Täterarbeit sowie adäquater Unterbringung und Betreuung von Menschen mit herausforderndem Verhalten.

Zu a) Viele Gewaltschutzkonzepte, die in Einrichtungen der Behindertenhilfe implementiert wurden, sind nicht partizipativ – also unter Beteiligung von Werkstattbeschäftigten und Fachkräften – entwickelt worden und werden zudem dort oft nicht konsequent in den Alltag als ‚gelebte‘ Gewaltschutzkonzepte integriert. Beispiele guter Praxis können hier zeigen, wie dies verbessert und implementiert werden kann.

Zu b) In den Fokusgruppendifkussionen mit Fachkräften und Leitungspersonal wurde erkennbar, dass ein verbesserter Gewaltschutz in Einrichtungen nur möglich ist, wenn die Fachkräfte für Gewalt und Gewaltschutz regelmäßig sensibilisiert und konsequent geschult werden, um mehr Handlungssicherheit im Umgang mit sexueller Belästigung und Gewalt zu erlangen (und auch selbst weniger - v.a. verbale - Gewalt auszuüben). Bislang aber werden solche Fortbildungen zum Gewaltschutz zu wenig angeboten und sind in den meisten Einrichtungen nicht verpflichtend für Fachkräfte vorgesehen. Aufgrund der Bedeutung der Qualifizierung und Sensibilisierung von Fachkräften wurde nach Beispielen guter Praxis für Fortbildungen recherchiert, um deren Nutzen für den verbesserten Gewaltschutz zu erkunden.

Zu c) Wichtig für einen verbesserten Gewaltschutz ist, dass auch Menschen mit Behinderungen über sexuelle Belästigung, Gewalt und Gewaltschutz informiert sowie durch Schulungen aufgeklärt bzw. sensibilisiert sind. Bislang gibt es allerdings nur wenig nachhaltige Angebote hierzu. Die Beispiele guter Praxis hinsichtlich solcher Informations- und Empowerment-Angebote zeigen, wie durch diese der Gewaltschutz verbessert und Menschen mit Behinderungen in ihrem Selbstvertrauen und ihrer Selbstbehauptung gestärkt werden können, ihre Rechte durchzusetzen.

Zu d) Aus den Fokusgruppen mit Fachkräften und Leitungspersonen, aber auch mit Werkstattbeschäftigten ergab sich, dass die Einrichtungen oft nur unzureichend mit externen Fachangeboten zu Gewalt vernetzt sind. Beispiele guter Praxis können hier zeigen, welchen Mehrwert es für den Gewaltschutz haben kann, wenn Einrichtungen der Behindertenhilfe sich stärker mit externen Akteurinnen und Akteuren vernetzen.

Zu e) Der Umgang mit gewaltausübenden Menschen mit Behinderungen ist in den Einrichtungen der Behindertenhilfe oft problematisch, da es wenig bis keine Möglichkeiten gibt, diese im Extremfall aus dem Wohnheim oder der Werkstatt zu entlassen und es an personellen Ressourcen sowie Angeboten fehlt, Menschen mit herausforderndem Verhalten intensiv und adäquat zu betreuen. Beispiele guter Praxis für diesen Themenbereich können aufzeigen, welche Maßnahmen geeignet sind, damit Menschen mit herausforderndem Verhalten dauerhaft und langfristig Aggressionen und Gewaltbereitschaft vermindern und adäquat unterstützt werden können, ohne Dritte zu gefährden.

Im Rahmen der Studie wurden zu den oben genannten Themenbereichen, nach informellen Interviews mit praxisnahen Experten und Expertinnen und einer deutschlandweiten Recherche, 20 Beispiele guter Praxis für eine nähere Betrachtung ausgewählt; von diesen haben vier einen expliziten Bezug zu WfbM.²⁷ Auf diese vier Beispiele guter Praxis wird im vorliegenden Bericht eingegangen, während weitere Beispiele guter Praxis, die indirekt auch für WfbM relevant sein könnten, im parallel erstellten Bericht zu Gewalt und Gewaltschutz im stationären und ambulanten Bereich der Behindertenhilfe dokumentiert sind (Schrötle et al. 2024).²⁸ Die hier aufgeführten Beispiele beinhalten die Implementierung des Gewaltschutzes in einer Werkstatt, die partizipative Entwicklung eines Gewaltschutzkonzeptes sowie zwei Beispiele zu Schulung/Empowerment/Vernetzung von Frauenbeauftragten.

Mit Vertretern bzw. Vertreterinnen der Institute, Vereine oder Einrichtungen, die diese Angebote bzw. Projekte oder Maßnahmen durchgeführt haben oder immer noch durchführen fanden leitfadengestützte Interviews statt. In keinem Beispiel guter Praxis verweigerten die Ansprechpartner ein Interview. Wo es möglich und sinnvoll war, wurden zu den Beispielen guter Praxis auch Nutzer bzw. Nutzerinnen oder Stakeholder der Projekte und Maßnahmen befragt, um einen mehrperspektivischen Blick zu erhalten.

Vor Beginn der Erhebungsphase wurden Interviewleitfäden für die unterschiedlichen Befragtengruppen entwickelt und getestet. Zu den in diesem Bericht angeführten Beispielen guter Praxis wurden fünf Interviews mit neun Personen durchgeführt. Diese fanden im August und September 2023 statt. Aus Zeit- und organisatorischen Gründen sowie wegen der besseren Erreichbarkeit wurden alle Interviews telefonisch oder per Videokonferenztool durchgeführt. Die Gesprächsdauer betrug in der Regel zwischen 45 und 90 Minuten. Die Interviews wurden

²⁷ Da das Forschungsteam zeitgleich zu den Themen Gewaltbetroffenheit und Gewaltschutz in den drei Bereichen WfbM, stationäre Einrichtungen / besondere Wohnformen sowie ambulante Betreuung die Studie durchführte, beziehen sich die 20 Beispiele auf mehrere Bereiche der Behindertenhilfe und nicht nur den Bereich der WfbM.

²⁸ Unter den anderen Beispiele guter Praxis im parallelen Bericht (Schrötle et al. 2024) befinden sich einige Beispiele, die einen indirekten Bezug zu den WfbM haben, z.B. wenn die Entwicklung eines partizipativen und umfassenden Gewaltschutzkonzeptes in einer Einrichtung der Behindertenhilfe beschrieben wird, die neben Wohnheimen auch WfbMs betreibt; oder auch in einem Projekt zum Empowerment bzw. zur Selbstbehauptung von Frauen mit Lernschwierigkeiten in WfbM.

nach erfolgter Einwilligung per Audiogerät aufgezeichnet. Von Seiten des Forschungsteams waren bei den Interviews immer zwei Personen beteiligt.

Über den Inhalt jedes Gesprächs wurde, unter Zuhilfenahme der Aufzeichnungen, ein detailliertes Protokoll angefertigt. Besonders prägnante Aussagen wurden in den Protokollen wörtlich wiedergegeben. Die Protokolle bildeten die Grundlage für die Erstellung der Steckbriefe, deren Schema und Struktur zuvor vom Forschungsteam in mehreren Sitzungen diskutiert und festgelegt worden waren.

Den befragten Vertretern und Vertreterinnen von Einrichtungen, Projekten und Maßnahmen wurde zugesichert, dass sie die Steckbriefe vor der Veröffentlichung durchsehen und in Absprache mit dem Forschungsteam ggf. modifizieren können. Die Dokumentation der Beispiele guter Praxis enthalten sowohl Fakten als auch Einschätzungen und Meinungen der Befragten.

Im Folgenden werden die Beispiele guter Praxis zunächst in Form eines ‚Steckbriefs‘ kurz eingeführt, um dann näher darauf einzugehen, welche Erfahrungen bei der Umsetzung gemacht wurden, welche Herausforderungen bestehen und welche Wirkungen bzw. Potenziale das jeweilige Beispiel guter Praxis haben kann. Schließlich wird in einem Fazit zusammengefasst, was aus diesem gelernt werden kann und welche Handlungsempfehlungen sich daraus für einen verbesserten Gewaltschutz in WfbM ableiten lassen.

3.2 Auswertung und Dokumentation der Beispiele guter Praxis

Bei der Darstellung der Beispiele guter Praxis werden in den Steckbriefen zu Beginn Basisinformationen zu den Projekten, Maßnahmen oder Angeboten in einer Tabelle aufgeführt, bevor sie dann genauer inhaltlich vorgestellt werden.

Zunächst werden zwei Beispiele guter Praxis zur Erstellung und Umsetzung des Gewaltschutzes in WfbM vorgestellt, um dann auf zwei Beispiele einzugehen, die auf die Schulung und das Empowerment von Frauenbeauftragten und anderen Selbstvertretungen von WfbM-Beschäftigten abzielen.

3.2.1 Beispiel im Bereich der partizipativen Entwicklung und Umsetzung eines Gewaltschutzkonzepts in der WfbM

Bezeichnung des Beispiels guter Praxis	Partizipativ entwickeltes umfassendes Gewaltschutzkonzept für WfbM
Name und Kontaktlink der WfbM	Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung GmbH (BWB) https://www.bwb-gmbh.de/de/ueber-uns/gewaltfreie-bwb
Zeitraum der Erstellung des Gewaltschutzkonzeptes	2019 bis 2020
Zielgruppe(n)	<ul style="list-style-type: none"> • Fachkräfte • Werkstattbeschäftigte • Frauenbeauftragte • Werkstattträte
Inhalte + Ziele in Stichpunkten	<ul style="list-style-type: none"> • Partizipative Erstellung eines umfassenden Gewaltschutzkonzeptes • Sensibilisierung aller Menschen, die in der BWB arbeiten für das Thema Gewalt und Vermittlung von Handlungssicherheit
Interview(s) geführt mit	<ul style="list-style-type: none"> • zwei Fachkräften der Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung GmbH (BWB) • einem Mitarbeiter der Fachberatungsstelle Gewaltprävention der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten in Berlin <p>Das Gruppeninterview wurde im August 2023 geführt.</p>

Vorstellung und Zielsetzung

Seit 2022 ist gesetzlich vorgeschrieben, dass Einrichtungen der Behindertenhilfe ein Gewaltschutzkonzept entwickeln und implementieren müssen. Die Erstellung eines Gewaltschutzkonzeptes ist dabei ein komplexes Vorhaben und kann unterschiedliche Aktivitäten umfassen. Das Vorgehen der Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung GmbH (BWB) bei der Konzipierung des Gewaltschutzkonzeptes wurde als Beispiel guter Praxis ausgewählt, da hier viele Personen (Fachkräfte, Vertreter/Vertreterinnen der Werkstattbeschäftigten, externer Experte) eingebunden waren, was einen positiven Effekt auf die Umsetzung des Gewaltschutzkonzeptes hatte.

Die BWB ist Mitglied der „Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.“ (LAG WfbM). Die BWB unterhält zwölf Standorte in Berlin, in denen rund 1.600 Menschen mit Behinderungen beschäftigt sind. Die Mitglieder der LAG WfbM wurden von dieser 2018 aufgefordert, ein Gewaltschutzkonzept zu entwickeln. Daraufhin wurde in der BWB eine Arbeitsgruppe mit ca. 20 Mitgliedern aus allen Werkstätten und aus allen Fachbereichen gebildet, die dann ein umfassendes Gewaltschutzkonzept entwickelte. Eingebunden waren auch

der Werkstatttrat, die Frauenbeauftragten sowie der Betriebsrat. Externes Mitglied in dieser Arbeitsgruppe war ein Mitarbeiter der Fachberatungsstelle Gewaltprävention der LAG WfbM.

Umsetzung und Erfahrungen

Die Arbeitsgruppe zur Erarbeitung des Gewaltschutzkonzeptes traf sich monatlich, die Arbeitsatmosphäre wurde von den Befragten als gut und der Prozess als partizipativ beschrieben. Das Gewaltschutzkonzept enthält verschiedene Angaben zur Begriffsbestimmung von Gewalt, zur Prävention, zur Intervention bei erfolgter Gewalt, zur Nachsorge und zum Vorgehen bei der Implementierung von im Gewaltschutzkonzept angeführten Maßnahmen und Verfahrensweisen. Das Gewaltschutzkonzept wurde nach der Verabschiedung auf der Ebene der Gesamteinrichtung zeitnah in den verschiedenen BWB-Werkstätten implementiert. Nach der Veröffentlichung gab es kaum Verbesserungsvorschläge und überwiegend positives Feedback.

Die partizipative Einbindung der in den WfbM beschäftigten Menschen mit Beeinträchtigungen erfolgte unter anderem bei der Entwicklung der sogenannten „Verhaltens-Ampel“, die Teil des Gewaltschutzkonzeptes ist. Zusammen mit den Vertretern bzw. Vertreterinnen der Werkstattbeschäftigten wurde dabei in einem umfangreichen Diskussionsprozess erarbeitet, welche Verhaltensweisen es bei Gewaltvorfällen gibt. Die Verhaltensweisen wurden hinsichtlich eines angemessenen und richtigen Verhaltens in grün, gelb oder rot eingeteilt und weiter aufgeschlüsselt. Dieser Prozess führte aus Sicht der Befragten zu einer erheblichen Sensibilisierung für die verschiedenen, teilweise subtilen Gewaltformen und habe damit auch die individuelle Handlungssicherheit und Abgrenzung unterstützt. Den Aussagen der Befragten nach findet eine intensive Auseinandersetzung mit den Gewaltschutzkonzepten und seinen Wirkungen in den BWB-Werkstätten statt. Die Tatsache, dass die Geschäftsführung ausdrücklich hinter dem Vorhaben steht, habe zu einer großen Akzeptanz des Gewaltschutzkonzeptes geführt und die organisatorisch durchaus herausfordernde Zusammenarbeit gestärkt.

Die frühzeitige Einbindung und Partizipation der Vertreter und Vertreterinnen der Werkstattbeschäftigten sowie der Fachkräfte habe ebenfalls zu einer hohen Akzeptanz des entstehenden Konzeptes und aus Sicht der Befragten zu einem hohen Engagement bei der Umsetzung des Gewaltschutzes beigetragen.

Vor der Verabschiedung des Gewaltschutzkonzeptes wurde eine Risikoanalyse durchgeführt. Die Risikoanalyse bzw. die Evaluation werden in Zukunft weiter fortgesetzt.

Potenzial und Wirkung

Durch die breite Beteiligung und die detaillierten Ausführungen im Gewaltschutzkonzept sind die Werkstattbeschäftigten nach Einschätzung der Befragten gut darüber informiert, welche Formen von Gewalt und Belästigung es gebe und an wen sie sich bei Gewaltvorkommnissen wenden könnten. Hier komme insbesondere die gemeinsam entwickelte Verhaltens-Ampel zum Einsatz. Dieses Tool sei für die Werkstattbeschäftigten im Alltag hilfreich, um sich darauf zu beziehen, wenn sie sich über Gewaltvorfälle beschweren. Die Frauenbeauftragten weisen regelmäßig auf dieses Tool hin und wie man es anwenden kann. In Team-Besprechungen, Seminaren und Kursen, aber auch in den wöchentlichen Treffen der Gruppenleitungen, wird die

Verhaltensampel als Referenz eingebracht. Dieser Bestandteil des Gewaltschutzkonzeptes sei nach Angaben der Befragten im Alltag der Werkstätten fest integriert.

Über die Beteiligung an der Erstellung des Gewaltschutzkonzeptes hinaus werden die Vertreter und Vertreterinnen der Werkstattbeschäftigten in die Umsetzung des Gewaltschutzes aktiv einbezogen und zeigen hier großes Engagement. Der Werkstattrat und die Frauenbeauftragten haben zusammen einen Kurs explizit für Frauen entwickelt und werden zudem gemeinsam mit dem externen Fachberater das Thema Cybermobbing angehen.

Bei Neueinstellungen von Fachkräften werden der Gewaltschutz und das Gewaltschutzkonzept immer angesprochen und sind fester Bestandteil der Vorstellungsgespräche.

Das Konzept wurde veröffentlicht und an andere Einrichtungen bzw. Träger vermittelt. Es gebe zahlreiche Anfragen von externen Einrichtungen, die das Gewaltschutzkonzept ebenfalls verwenden wollten.

Herausforderungen und Nachhaltigkeit

Bei der Erstellung des Gewaltschutzkonzeptes ergaben sich aus Sicht der Befragten mehrere Herausforderungen. So lagen zum Zeitpunkt der Konzeptentwicklung für den Bereich der Werkstätten so gut wie keine ausgearbeiteten Gewaltschutzkonzepte vor, auf die man zurückgreifen hätte können. Weiter stellte die Entwicklung der Risikoanalyse eine große Herausforderung dar, da es sich bei der BWB um eine große Organisation handle. Zudem mussten immer wieder interne Abstimmungsprozesse durchgeführt werden; mit Hilfe eines Newsletters habe diese Problematik jedoch relativ gut gelöst werden können. Schließlich musste, um den Anspruch der partizipativen Erstellung einzulösen, eruiert werden, wie die Werkstattbeschäftigten sowohl an der Risikoanalyse als auch dem Schreibprozess des Gewaltschutzkonzeptes beteiligt werden könnten.

Nach der Implementierung des Gewaltschutzkonzeptes seien weitere Herausforderungen sichtbar geworden. Eine bestand in der Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderungen in der Haupt-Arbeitsgruppe. Dabei seien teilweise die Anwendung zu schwerer Sprache oder ein zu schnelles Sprechen problematisch gewesen.

Als weiteres Problem wurde beschrieben, dass der Gewaltschutz im Moment noch zu sehr vom Begleitenden Dienst vorangetrieben würde, der sich nach Einschätzung der Befragten klar auf der Seite der Werkstattbeschäftigten sieht. Manche Fachkräfte und Gruppenleitungen hätten sich durch die Gewaltschutzmaßnahmen zum Teil in ihren eigenen Rechten als Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beeinträchtigt gefühlt und betonten, dass auch sie selbst ein Recht auf Schutz hätten. Von ihnen sei problematisiert worden, dass einige ihrer Äußerungen ungerechtfertigterweise als Form von verbaler Gewalt eingeschätzt würden. Mit solchen Konflikten um den Gewaltschutz müsse angemessen umgegangen werden, damit alle hinter dem Gewaltschutzkonzept stehen und es nachhaltig wirksam werden könne.

Die langfristig gebildeten Arbeitsgruppen, die darauf achteten, dass alle Beteiligten den Gewaltschutzplan kennen und dieser reflektiert und weiterentwickelt wird, seien hilfreich für eine nachhaltige Wirkung des Gewaltschutzes.

3.2.2 Beispiel im Bereich der Institutionalisierung und Verstetigung des Gewaltschutzes in WfbM durch einen Gewaltschutzbeauftragten

Titel / Bezeichnung des Beispiels guter Praxis	Interner Gewaltschutzbeauftragter in WfbM
Name und Kontaktlink der WfbM	Duisburger Werkstatt für Menschen mit Behinderung gGmbH https://www.duisburger-werkstatt.de/ueber-uns/gewaltschutzbeauftragter/
Zeitraum der Tätigkeit des Gewaltschutzbeauftragten	Die Stelle des/der Gewaltschutzbeauftragten besteht seit 2022.
Zielgruppe(n)	<ul style="list-style-type: none"> • Werkstattbeschäftigte • Fachpersonal
Inhalte + Ziele in Stichpunkten	<ul style="list-style-type: none"> • Ansprechpartner für die gesamte Einrichtung in Bezug auf den Gewaltschutz, aber auch für Dritte • Mitarbeit an der Weiterentwicklung und Überwachung der Umsetzung des Gewaltschutzkonzeptes • Durchführung von Potential- und Risikoanalysen • Präventionsarbeit • Nachsorgearbeit • Organisation und Durchführung von Deeskalationstrainings für die Fachkräfte • Kooperation mit externen Fachberatungsstellen
Interview(s) geführt mit	<ul style="list-style-type: none"> • Gewaltschutzbeauftragtem der Duisburger Werkstatt für Menschen mit Behinderung gGmbH <p>Das Interview wurde im September 2023 geführt.</p>

Vorstellung und Zielsetzung

Die Umsetzung des Gewaltschutzes in WfbM stellt eine Herausforderung für viele Einrichtungen dar, insbesondere, wenn er nicht im Sinne fester Zuständigkeiten für die Implementierung und die Fortschreibung des Gewaltschutzes institutionalisiert ist. Um dem zu begegnen, wurde als ein Beispiel guter Praxis die Implementierung eines einrichtungsinternen Gewaltschutzbeauftragten aufgegriffen, und es wurde ermittelt, welche Effekte dies haben kann.

Die Stelle des/der Gewaltschutzbeauftragten in den Duisburger Werkstätten wurde als eine Stabsstelle konzipiert und bestand zum Befragungszeitpunkt seit etwa anderthalb Jahren. Das Tätigkeitsprofil des/der Gewaltschutzbeauftragten umfasst ein breites Spektrum an Aufgaben:

- Ansprechpartner für die gesamte Einrichtung bei allen Themen rund um Gewalt und Gewaltschutz, sowohl für Werkstattbeschäftigte als auch für Fach- und Betreuungspersonal
- Weiterentwicklung des Gewaltschutzkonzeptes und Überwachung der Umsetzung

- Durchführung einer regelmäßigen Potential- und Risikoanalyse
- Verankerung des Gewaltschutzes im Qualitätsentwicklungsprozess
- Interne Fallberatung und Bearbeitung sowie Auswertung von Gewaltereignissen
- Übergreifende Zusammenarbeit mit anderen Fachbereichen sowie dem Werkstattrat und der Frauenbeauftragten
- Organisierung und Durchführung von Schulungen/Trainings für Fachkräfte zum Gewaltschutz
- Ansprechpartner für externe Dritte, z.B. Eltern oder gesetzliche Betreuungen sowie andere Einrichtungen
- Kooperation mit externen Fachberatungsstellen zum verbesserten Gewaltschutz
- Dokumentation und Berichte an Leistungsträger
- Niedrigschwellige Öffentlichkeitsarbeit über eine hauseigene Website.

In der Einrichtung gab es bereits vor der Schaffung der Stelle eines/einer Gewaltschutzbeauftragten präventive Maßnahmen zum Gewaltschutz und einen ständigen Dialog zwischen Gremien wie dem Werkstattrat und den Frauenbeauftragten, welche bereits mit der Geschäftsführung in Kontakt standen und weiterhin stehen. Durch die neu geschaffene Stelle wurden aber die Aktivitäten zusammengeführt, zentral gesteuert und sinnvoll fortgeschrieben. Das ermöglichte eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Gewaltschutzes in der Einrichtung, um ein sicheres Arbeitsumfeld und generell ein sicheres Leben für Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten.

Umsetzung und Erfahrungen

Die Arbeit des Gewaltschutzbeauftragten in der Einrichtung umfasst nach Aussagen des Beauftragten zu 50 Prozent dokumentarische Tätigkeiten und konzeptionelle Arbeiten im Austausch mit dem Werkstattrat und anderen Gremien sowie der Geschäftsführung. In den anderen 50 Prozent der Stelle fungiert der Beauftragte als niedrigschwelliger Ansprechpartner für die Werkstattbeschäftigten und die Fachkräfte und zeigt Präsenz in der WfbM. Das werde erreicht durch regelmäßigen Kontakt und Gespräche mit allen Personen und Gruppen der WfbM, wobei mit den Werkstattbeschäftigten und den Fachkräften über mögliche Anliegen, Auffälligkeiten, Probleme oder Vorfälle gesprochen wird. Der Gewaltschutzbeauftragte sei auch per E-Mail und telefonisch auf dem Diensthandy erreichbar und man könne mit ihm Termine vereinbaren. Über den Beauftragten soll ein Umfeld geschaffen und erhalten werden, in dem offen über Probleme gesprochen werden darf, diese direkt und ggf. unter vier Augen geklärt werden können und das Gegenüber sich in der Gesprächssituation sicher fühlt.

Konzeptionell wird zwischen „wirklichen Gewaltvorfällen“ (mit manifester Gewalt) und leichteren „Grenzüberschreitungen“ unterschieden. Das Vorbeugen von Grenzüberschreitungen sei ein wichtiges Thema; sie könnten z.B. durch persönliche oder fachliche Defizite verursacht werden, die - wie der Gewaltschutzbeauftragte ausführt - dazu beitragen, dass Grenzen Anderer

nicht akzeptiert oder beachtet würden. Aktuell wird als wichtige Aufgabe angesehen, mit Blick auf Grenzüberschreitungen vor allem die Fachkräfte zu sensibilisieren, damit sie die Grenzen des Gegenübers wahrnehmen und die eigene Art und Weise, mit den Werkstattbeschäftigten zu sprechen reflektieren, um einen noch sensibleren Umgang miteinander zu erreichen.

Weitere Maßnahmen, die mit der Tätigkeit des/der Gewaltschutzbeauftragten zusammenhängen, sind: die grundlegende Überarbeitung des Dokumentationswesens bezogen auf Gewaltvorfälle, wodurch deutlich mehr Vorfälle gemeldet und bearbeitet werden könnten, sowie die fortlaufende Aktualisierung von Prozessbeschreibungen und Konzepten, die für alle zugänglich sind. Zudem solle in sensiblen Situationen, wie etwa der Pflege von nonverbalen Klienten/Klientinnen, bedarfsbezogen nach dem Vier-Augen-Prinzip gearbeitet werden. Durch das regelmäßige Begehen der Örtlichkeiten mit Fokussierung auf den Gewaltschutz konnten weitere bauliche und technische Änderungen vorgenommen werden, z.B. das Ausleuchten dunkler Ecken.

Die Vertreter und Vertreterinnen der Werkstattbeschäftigten (Werkstatträte und Frauenbeauftragte) werden in die Entwicklung von Gewaltschutzkonzepten einbezogen. Sie waren bereits an der Entwicklung eines Konzepts beteiligt. Es sei aus Sicht des Gewaltschutzbeauftragten wichtig, dass die Werkstattbeschäftigten bei der Entwicklung des Gewaltschutzes beteiligt sind, weil die Konzepte für sie geschrieben und Entscheidungen nicht über ihren Kopf hinweg getroffen werden sollten.

Auch an der Umsetzung von erarbeiteten Konzepten würden die Werkstattbeschäftigten beteiligt. So werden Botschafter/Botschafterinnen ausgebildet, die das erarbeitete Konzept an andere Werkstattbeschäftigte weitervermitteln; sie seien wichtige Multiplikatoren, die zur Sensibilisierung und Aufklärung beitragen. Die partizipative Einbindung der Expertise der Menschen mit Behinderungen könne den Gewaltschutzbeauftragten in seiner konzeptionellen und praktischen Arbeit unterstützen.

Neben der Prävention von Gewalt sei nach Einschätzung des Gewaltschutzbeauftragten die Gestaltung der Intervention bei einem Gewaltvorfall wichtig. Der Gewaltschutzbeauftragte initiere nicht nur Deeskalationstrainings, sondern führe diese auch selbst durch. Diese seien für die Fachkräfte verpflichtend. Die verpflichtenden Deeskalationsschulungen für die Fachkräfte hätten im Arbeitsalltag mit Menschen mit herausforderndem Verhalten den positiven Effekt, dass vielfach Situationen im Vorhinein deeskaliert werden konnten, und es somit gar nicht erst zu Gewaltvorfällen gekommen sei. Auch für die Führungskräfte und die Geschäftsführung wurden bereits obligatorische Deeskalationsschulungen durchgeführt.

Potenzial und Wirkung

Zeitnah sei geplant, eine erste statistische Erhebung zu Anzahl und Formen der Gewaltereignisse durchzuführen, um hieraus künftig die Wirksamkeit der Maßnahmen ermitteln zu können. Bereits jetzt sei ersichtlich, dass mehr Vorfälle gemeldet werden, da das Fachpersonal durch die Schulungen besonders für das Themenfeld Gewalt und verschiedene Formen von Grenzüberschreitungen sensibilisiert sei. Ein wichtiger Effekt aus Sicht des Beauftragten sei, dass die Menschen mit Behinderungen durch den Gewaltschutzbeauftragten einen festen, zentralen Ansprechpartner für das Thema Gewalt hätten. Generell sei es einfacher für Menschen

mit Behinderungen, über Gewalt zu sprechen, wenn es eine besondere Ansprechperson gebe, die ‚zentral‘ für den Gewaltschutz zuständig sei, und im Besonderen auch für das noch immer tabuisierte Thema der sexualisierten Gewalt.

Die Schaffung einer Stelle, die sich explizit mit dem Gewaltschutz befasst, unterstreiche die Relevanz der Thematik in der Einrichtung und schaffe dessen dauerhafte Präsenz in der WfbM. Alle Werkstattbeschäftigten und Fachkräfte wüssten jetzt, an wen sie sich zu diesem Thema wenden oder, falls sie das wünschten, von wem sie sich (zu konkreten Situationen) beraten lassen könnten. Die Fachkräfte, aber auch die Werkstattbeschäftigten, hätten sich im Umgang mit Gewalt bestärkt gefühlt und seien handlungsfähiger geworden, sich mitzuteilen, wodurch ebenfalls am Gewaltschutz weitergearbeitet werden könne, sowohl präventiv als auch in der Nachsorge.

Herausforderungen und Nachhaltigkeit

Aus Sicht des Gewaltschutzbeauftragten werde es trotz aller Bemühungen auch in Zukunft zu Gewaltvorfällen kommen. Dieser Umstand müsse anerkannt und solle nicht geleugnet werden, um das Thema weiterhin angemessen zu behandeln.

Der Gewaltschutz müsse nach Einschätzung des Beauftragten auf allen Ebenen anerkannt und gelebt werden, d.h. von der Geschäftsführung und -leitung, über den Gewaltschutzbeauftragten und die Fachkräfte bis hin zu den Werkstattbeschäftigten. Gewaltschutz müsse sich als Einstellung und als Haltung bei Allen etablieren und dürfe nicht bloß als Konzept vorhanden sein. Hierfür brauche man Vorbilder, die den Gewaltschutz vorlebten, sowie fortwährende Sensibilisierung, Fortbildung und regelmäßige Auffrischung. Das Thema solle immer im Gespräch sein und dadurch präsent bleiben.

Durch den niederschweligen Ansatz werde der Gewaltschutz ein prägender Teil des Alltags in der WfbM; dies helfe, dass sich jede und jeder dazu berufen fühle, den Gewaltschutz zu leben und auch nicht immer eine übergeordnete Stelle aufsuchen müsse.

Der Gewaltschutz wird als ein fortlaufender Prozess beschrieben, der Veränderungen, neuen Anforderungen, Klientelwechsel oder Neuerungen unterworfen sei. Um diesen Prozess am Laufen zu halten und zu gestalten, sei die Institutionalisierung des Gewaltschutzes in Form einer ‚Planstelle‘ für Gewaltschutz hilfreich. Die Institutionalisierung des Gewaltschutzes durch die Stelle des/der Gewaltschutzbeauftragten - auch als Multiplikator/in - sei zentral für die Entwicklung, Steuerung und Umsetzung von Gewaltschutzmaßnahmen in der WfbM.

3.2.3 Beispiel im Bereich der Vernetzung und Schulung von Frauenbeauftragten

Bezeichnung des Beispiels guter Praxis	Vernetzung und Schulung von Frauenbeauftragten
Name und Kontaktlink der Netzwerkstelle	Netzwerkstelle für Frauen-Beauftragte in Werkstätten (Baden-Württemberg) https://www.frauenbeauftragte-in-werkstaetten.de Trägerin des Projektes ist das Fetz Frauenberatungs- und Therapiezentrum als spezialisierte Fachberatungsstelle gegen Gewalt gegen Frauen (Fetz e.V.). https://www.frauenberatung-fetz.de/
Zeitraum der Vernetzungstätigkeit	Seit Ende 2018
Zielgruppe(n)	Frauenbeauftragte in WfbM
Inhalte + Ziele in Stichpunkten	<ul style="list-style-type: none"> • Vernetzung von Frauenbeauftragten in WfbM und Unterstützerinnen • Schulung und Aufklärung von Frauenbeauftragten und ihren Unterstützerinnen • Verbesserung des Gewaltschutzes von Frauen mit Beeinträchtigungen in WfbM
Interview(s) geführt mit	<ul style="list-style-type: none"> • einer Mitarbeiterin des Frauenberatungs- und Therapiezentrums Stuttgart e.V. (FETZ e.V.), an dem die Netzwerkstelle angesiedelt ist • zwei Frauenbeauftragten, die auch in der Netzwerkstelle tätig sind <p>Die Interviews wurden im August 2023 durchgeführt.</p>

Vorstellung und Zielsetzung

Hinsichtlich des Gewaltschutzes in WfbM ist es wichtig, dass auch die Werkstattbeschäftigten und ihre Vertreter bzw. Vertreterinnen wie Frauenbeauftragte durch Fachstellen zum Thema sexualisierte Gewalt informiert und geschult werden und ihre Rechte kennen. Die vom Frauenberatungs- und Therapiezentrum Stuttgart e.V. (Fetz e.V.) aufgebaute Netzwerkstelle für Frauenbeauftragte in WfbM in Baden-Württemberg wurde aufgrund ihres externen Unterstützungsangebots für Frauenbeauftragte und ihrer Vernetzungstätigkeit als Beispiel guter Praxis aufgenommen. Dabei wurde eruiert, welche Effekte eine solche Vernetzung für den Gewaltschutz haben kann.

Das übergeordnete Ziel der Netzwerkstelle besteht in der Verbesserung des Gewaltschutzes in WfbM in Baden-Württemberg, indem sie die Vernetzung und den Austausch von dort tätigen Frauenbeauftragten miteinander und mit externen Fachberatungsstellen ermöglicht. Des Weiteren sollen die Frauenbeauftragten durch die Bereitstellung von Informationen zu Rechten, Aufgaben, Unterstützungsmöglichkeiten und Selbsthilfe in ihrer eigenständigen Arbeit in den Werkstätten gefördert und gestärkt werden. Gefördert wurde die Netzwerkstelle bisher durch

das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration des Landes Baden-Württemberg; die Finanzierung war bis März 2024 gesichert. Zum Zeitpunkt der Interviews war keine feste und dauerhafte institutionelle Förderung gegeben.

Zum Befragungszeitpunkt waren ca. 200 Frauenbeauftragte mit verschiedenen Beeinträchtigungen, überwiegend mit Lernschwierigkeiten, teilweise mit körperlichen Einschränkungen und Sinnesbeeinträchtigungen, miteinander vernetzt. In dem Projekt sind ca. 70 Unterstützerinnen (Fachkräfte aus den WfbM) vernetzt. Konzeptionell hat jede Frauenbeauftragte ein Recht auf eine Unterstützung durch eine Fachkraft bei der Erfüllung ihrer Aufgaben als Frauenbeauftragte.

Umsetzung und Erfahrungen

Zu Beginn der Tätigkeit der Netzwerkstelle mussten die Frauenbeauftragten bzw. deren Adressen zunächst recherchiert werden. Das habe viel Zeit in Anspruch genommen (ca. ein Jahr), da man gegenüber den WfbM begründen musste, warum eine Vernetzung der Frauenbeauftragten notwendig sei, und zudem die Namen und die Position der Frauenbeauftragten trotz der Wahlen 2017 lange nicht bekannt und etabliert gewesen seien. Danach wurde ein Unterstützungsteam für die Netzwerkstelle mit Frauenbeauftragten etabliert, welches immer wieder in die Arbeit miteinbezogen wurde. In einem nächsten Schritt wurden zwei Frauenbeauftragte in die Netzwerkstelle eingebunden, die sich unter anderem an der Umsetzung und Konzeption von geplanten Veranstaltungen beteiligten. Für die Arbeit in der Netzwerkstelle werden sie von ihrer Arbeit in der WfbM freigestellt. Die WfbM stellt der Netzwerkstelle die dort verbrachte Zeit in Rechnung.

Die Netzwerkstelle organisiert sowohl Online als auch in Präsenz Treffen für Frauenbeauftragte und unterstützt deren selbst initiierte Vernetzung durch das Zur-Verfügung-Stellen von Adresslisten. Sie übernimmt die Organisation und Durchführung von Veranstaltungen zum Thema Selbstverteidigung und Selbsthilfe, stellt Informationen bereit zu Hilfs- und Anlaufstellen und zum Umgang mit Gewalt in WfbM. Im Rahmen der Vernetzung werden die Frauenbeauftragten auch im Hinblick auf Gewaltschutz und -intervention geschult. Die Internetseite der Netzwerkstelle wird als Quelle für Informationen zur Verfügung gestellt und genutzt. Ideen für Veranstaltungen werden auch von den Frauenbeauftragten eingebracht, die dann an der Umsetzung beteiligt werden. Konzepte für Veranstaltungen werden immer mit einer oder beiden betriebsintegrierten Frauenbeauftragten zusammen erstellt.

In den Veranstaltungen erhalten die Frauenbeauftragten Informationen zum Thema sexualisierte Gewalt, sowie unter anderem ein großes Info-Paket und Adressen von Hilfsangeboten und Anlaufstellen. Thematisiert werde auch die Rolle von Frauenbeauftragten im Umgang mit von Gewalt betroffenen Frauen in der Werkstatt: Sie sollen demnach eine erste Verweisberatung machen, nicht aber selbst therapieren.

Auch die Unterstützerinnen der Frauenbeauftragten können Schulungen erhalten. Es gebe von den vernetzten Unterstützerinnen positives Feedback zu den auf der Website der Netzwerkstelle zur Verfügung gestellten Informationen.

Die Frauenbeauftragten seien nach Angaben der befragten Mitarbeiterin der Netzwerkstelle sehr engagiert und träfen sich sowohl in Präsenz als auch Online. Von einigen Frauenbeauftragten würden auch eigeninitiativ Vernetzungstreffen auf regionaler Ebene organisiert. Es zeige sich, dass der Bedarf an Austausch und Unterstützung bei Frauen mit Behinderung vorhanden sei.

Die befragten Frauenbeauftragten gaben an, viele positive Erfahrungen mit dem Projekt gemacht zu haben. Sie könnten sich bei Problemen oder Beratungsbedarf jederzeit an die Netzwerkstelle wenden.

Derzeit bestehe zudem eine enge Zusammenarbeit mit einzelnen Vertreterinnen und Vertretern auf verschiedenen Ebenen von Politik und Praxis.

Potenzial und Wirkung

Die befragten Frauenbeauftragten fühlten sich durch die Schulungen und Selbstbehauptungskurse in ihrem Selbstbewusstsein persönlich gestärkt und hatten zudem das Gefühl, mehr in ihrer Arbeit als Frauenbeauftragte respektiert zu werden. Trotzdem fänden immer noch zu wenige Schulungen statt. Sie könnten Angebote, beispielsweise zu Selbstbehauptung oder Selbstverteidigung anregen und organisieren und trügen so zur Gewaltprävention bei. Frauen könnten sich dann auch in werkstattfernen Bereichen, beispielsweise in der Wohngruppe, besser zur Wehr setzen. Grundsätzlich arbeiteten sie frauenorientiert; die Beratung von Männern würden sie im Einzelfall klären.

Aus Sicht der Mitarbeiterin der Netzwerkstelle erhielten die Frauenbeauftragten Handlungssicherheit in ihrer beratenden Funktion und könnten sich dadurch aktiver für den Gewaltschutz in WfbM einsetzen. Die umfassende Aufklärung zu (sexualisierter) Gewalt könne darüber hinaus zu einer Enttabuisierung des Themas und einem offenen Umgang damit in den WfbM führen. Frauen mit Beeinträchtigungen würden durch die Frauenbeauftragten auch bei der Aufarbeitung von Gewaltvorfällen unterstützt. All dies wirke nach Einschätzung der Mitarbeiterin der Netzwerkstelle einer sekundären Viktimisierung von gewaltbetroffenen Frauen entgegen.

Durch die aktive Beteiligung der Frauenbeauftragten sei aus Sicht der Netzwerkstelle auch der Anspruch auf Partizipation eingelöst. Weiterhin seien eine zunehmende Vernetzung der Frauenbeauftragten mit Fachberatungsstellen und eine bis heute erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen ihnen erzielt worden.

Aus Sicht der Mitarbeiterin der Netzwerkstelle besteht das Potenzial des Projekts darin, dass die Rückendeckung der Frauenbeauftragten durch die Netzwerkstelle eine Stärkung der Frauen mit Beeinträchtigung zur Folge habe und dass das Hilfesystem für Frauen über die Frauenbeauftragten auch für die weiblichen Beschäftigten in den Werkstätten zugänglich gemacht werden könne. Außerdem würden den externen Fachberatungsstellen auch die Bedarfe der Frauen in den Werkstätten sichtbar gemacht.

Herausforderungen und Nachhaltigkeit

Eine Herausforderung im Rahmen des Projektes sei am Anfang gewesen, Frauenbeauftragte in WfbM ausfindig zu machen und in den Einrichtungen auf Leitungsebene zu begründen, warum ihre Vernetzung sinnvoll sei. Da die WfbM in ihrer Ausstattung im Hinblick auf finanzielle und strukturelle Möglichkeiten und Ressourcen variieren und über verschiedene Ansätze von Gewaltschutzkonzepten, Frauenbeauftragten und Kostenstellen verfügten, falle die Förderung der Frauenbeauftragten und ihrer Unterstützerinnen sehr unterschiedlich aus. In Einrichtungen mit hohen Ressourcen sei sie deutlich stärker institutionalisiert. Deshalb sei eine ausreichende finanzielle Unterstützung durch die WfbM nach Einschätzung der befragten Frauenbeauftragten notwendig, um die Effektivität ihrer Arbeit zu gewährleisten.

Die Arbeit der Frauenbeauftragten für die Netzwerkstelle wird aus ihrer Sicht von den wirtschaftlichen Erfordernissen der WfbM beeinflusst. Wirtschaftliche Erwägungen der Produktion in der Werkstatt, z.B. wenn eine Deadline eingehalten werden müsse, beeinflussten bzw. beschränkten den Zeitaufwand der Frauenbeauftragten.

Durch die zum Zeitpunkt des Interviews fehlende gesicherte institutionelle Finanzierung ab März 2024 sei die Langzeitplanung des Projekts allerdings nur eingeschränkt möglich und damit die nachhaltige Vernetzung der Frauenbeauftragten gefährdet.

Die Mitarbeiterin der Netzwerkstelle sieht noch Bedarf bei der Öffnung nach außen: es sei notwendig, dass Frauen, die Gewalt erlebt haben, Zugang zu Beratungsstellen haben und Therapieplätze in einfacher Sprache erhalten können. Auch beim Träger der Netzwerkstelle (Fetz e.V.) gibt es nur eine Beraterin, die mit einem festen Anteil von 50% für Frauen mit Assistenzbedarf zuständig ist. Damit sei Fetz e.V. aber eine Ausnahme, die meisten Beratungsstellen seien nicht so gut ausgestattet. Da aber die betreffende Beraterin von Fetz e.V. auch bei der Netzwerkstelle mitarbeitet, könne der Kontakt zu ihr schnell hergestellt und eine Beratung vereinbart werden. Zudem vermittele die Netzwerkstelle Kontakte.

Das Thema Gewalt sollte aus Sicht der Mitarbeiterin der Netzwerkstelle mehr in die strukturelle Entwicklung der Netzwerkstellen einbezogen werden.

Um die Nachhaltigkeit des Projekts sicherzustellen, werden die Ergebnisse der Netzwerkarbeit in Infobriefen festgehalten und zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus wird überlegt, einen als Korrektiv fungierenden Beirat zu installieren. In anderen Bundesländern liefen nach Angaben der Mitarbeiterin der Netzwerkstelle außerdem bereits Bemühungen zur Vernetzung und Anbindung der Frauenbeauftragten an Fachberatungsstellen.

Die Frauenbeauftragten würden sehr oft von unterschiedlichen Stellen dazu befragt, was deren Tätigkeit umfasse und was diese für die Erfüllung ihrer Aufgaben an Unterstützung benötigten.

Die befragten Frauenbeauftragten betonten die Relevanz der Institutionalisierung der Frauenbeauftragten: Die Einführung von Frauenbeauftragten könne langfristig zu einer Öffnung der WfbM führen, die vorher geschlossene Systeme gewesen seien. Die Frauenbeauftragten würden an diesem Prozess arbeiten, der aber noch keineswegs abgeschlossen sei. Oft sei die Werkstatteleitung verantwortlich, wie schnell oder langsam dieser Prozess vorangehe. Zudem fiele es mit Hilfe der Frauenbeauftragten leichter, externe Hilfe, z.B. von Beratungsstellen zu erhalten. Vorher konnten Frauen nur schwierig oder gar nicht vermittelt werden. Dadurch

entstehe die Möglichkeit eines gesellschaftlichen Umdenkens, was aber noch sehr lange dauern würde.

Die Frauenbeauftragten verfolgten den Plan, eine Landesarbeitsgemeinschaft von Frauenbeauftragten in Baden-Württemberg zu gründen. Durch diese könnten die Frauenbeauftragten an politischem Gewicht gewinnen und dadurch z.B. auch einen Sitz im Landesbehindertenbeirat erhalten.

3.2.4 Beispiel im Bereich Schulung/Empowerment von Selbstvertreterinnen bzw. Selbstvertretern in WfbM

Bezeichnung des Beispiels guter Praxis	Qualifizierung und Empowerment von Selbstvertreterinnen und Selbstvertretern in WfbM
Name und Kontaktlink der Qualifizierungsstelle	Mutstelle Berlin https://www.lebenshilfe-berlin.de/de/beratung/ombudsstelle-sexualisierte-gewalt/index.php
Zeitraum des Bestehens der Beratungsstelle	Seit 1. Juni 2014
Zielgruppe(n)	Selbstvertreterinnen/Selbstvertreter von Beschäftigten in WfbM (z.B. Frauenbeauftragte, Werkstattträte)
Inhalte + Ziele in Stichpunkten	<ul style="list-style-type: none"> • Schulung und Qualifizierung von Selbstvertreterinnen bzw. Selbstvertretern in WfbM, insbesondere von Frauenbeauftragten (gem. WMVO Abschnitt 4 a §39a-c) • Empowerment von Selbstvertreterinnen und Selbstvertretern in WfbM • Vernetzung
Interview(s) geführt mit	<ul style="list-style-type: none"> • zwei Mitarbeiterinnen der Mutstelle <p>Das Interview wurde im September 2023 geführt.</p>

Vorstellung und Zielsetzung

Für den Gewaltschutz in WfbM ist es wichtig, dass auch die Werkstattbeschäftigten und ihre Vertreter bzw. Vertreterinnen zum Thema Gewalt informiert und geschult werden sowie ihre Rechte kennen. Da die Mutstelle Berlin außer ihrer Beratungstätigkeit für von sexueller Gewalt betroffene Menschen mit Lernschwierigkeiten auch Selbstvertreterinnen und Selbstvertreter von WfbM mit dem Schwerpunkt auf sexualisierte Gewalt qualifiziert und schult, wurde sie als ein Beispiel guter Praxis für den WfbM-Bereich aufgenommen.²⁹

Die Mutstelle ist bei der *Lebenshilfe Berlin* angesiedelt und besteht seit Mitte 2014. Zu Beginn wurde sie über die „Aktion Mensch“ finanziert, was inzwischen die Berliner Senatsverwaltung übernimmt. Ziel sei es, nicht nur bei individueller Betroffenheit durch sexualisierte Gewalt zu

²⁹ Ursprünglich wurde die Mutstelle Berlin als ein Beispiel guter Praxis aufgrund ihrer Beratungs- und Unterstützungstätigkeit für Menschen mit Lernschwierigkeiten, die sexualisierte Gewalt erlebt haben, ausgewählt. Durch das Interview mit Mitarbeiterinnen wurde deutlich, dass neben dieser Tätigkeit die Mutstelle auch Selbstvertreter und Selbstvertreterinnen von WfbM schult und qualifiziert. Daher wurde die Mutstelle als ein Beispiel guter Praxis mit Blick auf den WfbM-Bereich in diesem Bericht aufgegriffen. An dieser Stelle wird vom Tätigkeitsspektrum der Mutstelle vor allem auf die Qualifizierung und Schulung von Selbstvertretern bzw. Selbstvertreterinnen in WfbM eingegangen. Zu den anderen wichtigen Aufgabengebieten, etwa der Beratung und Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten, die Opfer sexueller Gewalt geworden sind, oder der Vernetzungsarbeit, wurden mehr Inhalte im parallel erscheinenden Bericht zu Gewalt gegen Frauen und Männer mit Behinderungen in Einrichtungen dokumentiert (siehe Schröttle et al. 2024).

helfen, sondern die Thematik auch strukturell anzugehen. Die Tätigkeit verteilt sich in etwa zu gleichen Teilen auf die Beratung zu sexualisierter Gewalt und auf andere Aktivitäten wie Vernetzung, Austausch, Supervision, Fortbildungsplanung, Gremienarbeit, Öffentlichkeitsarbeit und interne Organisation. In die Arbeit ist eine „Peer-Expertinnen-Gruppe“ eingebunden. Die ehrenamtlich arbeitenden „Peer-Expertinnen“ sind Menschen mit Lernschwierigkeiten, die Frauenbeauftragte sind oder waren und in der Mutstelle die Sichtweise als Peers mit einbringen können. Sie sollen zudem den Aufbau der Vernetzungen begleiten. Der Peer-Bezug ist für die Befragten wichtig, da die Peer-Expertinnen nicht nur am besten für sich selbst sprechen, sondern sich auch aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen und Behinderungen gut in die Lage anderer Frauen mit Behinderungen hineinversetzen könnten.

Durch die Arbeit der Mutstelle sollen Hindernisse für Menschen mit Lernschwierigkeiten, die sexualisierte Gewalt erleben oder erlebt haben, abgebaut werden, damit sie Hilfe und Unterstützung in Anspruch nehmen. Deshalb werden auch Schulungen für Selbstvertreterinnen und Selbstvertreter von WfbM angeboten, die als Multiplikatoren gewonnen werden und mit dazu beitragen können, dass sich Betroffene an die Mutstelle wenden.

Die Schulungen können prinzipiell sowohl von Frauen als auch von Männern in Anspruch genommen werden, sowie von allen Arten der Selbstvertretung. Das größte Angebot richte sich aber an Frauenbeauftragte, weil diese den Befragten nach eine Struktur bildeten, die den Betroffenen am nächsten stünden und die größte Gruppe der von sexualisierter Gewalt Betroffenen repräsentierten: Frauen mit Behinderungen. Die Schulungen dienten nicht nur der Informationsvermittlung, sondern auch dem Empowerment der Teilnehmerinnen. Das Empowerment der Frauenbeauftragten sei dabei sowohl als Präventions- als auch als Interventionsstrategie anzusehen.

Umsetzung und Erfahrungen

Die Mutstelle Berlin bietet mehrere Fortbildungsformate an. Eine Schulung für Frauenbeauftragte, die neu im Amt sind, dauert ca. 12 Tage; zusätzlich gebe es mehrstündige oder ganztägige Seminarangebote zu unterschiedlichen Themen sowie regelmäßige feste Supervisionsgruppen. Themen sind beispielsweise eigene Rechte und rechtliche Betreuung der Betroffenen, Aufklärung über (sexualisierte) Gewalt, der Umgang mit Betroffenen und die Durchführung eines Beratungsgesprächs mit Betroffenen. Je nach geschlechtlicher Zusammensetzung der zu schulenden Gruppen oder der Kontaktierenden (z.B. Werkstattträt oder Frauenbeauftragte) wird das Angebot der Mutstelle auf die Bedürfnisse dieser angepasst.

Für die Frauenbeauftragten und auch für andere Interessierte aus den WfbM werden weitere Seminare zu Aspekten wie selbstbewusstes Auftreten, Umgang mit Stress und Traumata oder Sexualstrafrecht angeboten. Die Seminare sind niederschwellig und inklusiv konzipiert sowie von relativ kurzer Dauer (ein Seminar dauert höchstens einen Tag).

Über die Schulungen hinaus werden einmal pro Monat Supervisionen für Frauenbeauftragte angeboten. Die Frauenbeauftragten brächten eigene Themen mit ein, die dann besprochen werden. Die Supervision werde von einer Mitarbeiterin der Mutstelle und einer Peer-Expertin geleitet, welche eine ehemalige Frauenbeauftragte ist und dadurch ihre eigenen Erfahrungen einbringen kann.

Potenzial und Wirkung

Der Effekt der Schulungen für die Frauenbeauftragten sei aus Sicht der Beauftragten zum einen, dass sie viel Neues lernten. Zum anderen könnten sie durch die Schulungen Wertschätzung, Selbstwirksamkeit, Empowerment und eine Persönlichkeitsentwicklung erfahren. Die erste angebotene Schulung sei über einen Zeitraum von 1½ Jahren gegangen, in denen eine Persönlichkeitsentwicklung durch den langen Zeitraum gut beobachtbar gewesen sei. Die Teilnehmenden würden durch die Schulungen in jeder Hinsicht wachsen; häufig sei sogar ein solidarisches Zusammenwachsen von Personen, die zunächst in Konkurrenz zueinander standen erkennbar.

Herausforderungen und Nachhaltigkeit

Die Schulungen bergen nach Angaben der Befragten das Risiko, die Teilnehmer und Teilnehmerinnen zu Beginn zu überfordern, da es für viele Menschen mit Lernschwierigkeiten eine sehr ungewohnte Situation sei, in einer großen Gruppe zu sein und etwas zu lernen. Der Austausch, das Lernen und Üben von sozialen Kompetenzen und auch ein Ernstgenommen-Werden sei für viele neu und könne zunächst überfordernd wirken. Zugleich erlebten die Teilnehmenden aber auch, dass ihnen etwas zugetraut werde, dass ihre Sichtweise relevant und wertvoll sei. Dies trage wesentlich dazu bei, dass die Erfahrungen empowernd wirksam werden könnten.

Problematisch für die Beratungsstelle sei, dass die „Peer-Expertinnen“ lediglich ehrenamtlich arbeiteten. Das führe zum einen dazu, dass diese nicht so viel Zeit für die Vernetzungsarbeit hätten und es zum anderen bei denjenigen, die in einer WfbM arbeiten, zu Überschneidungen mit den Terminen der Gruppentreffen komme.

Die Befragten haben die Erfahrung gemacht, dass die WfbM das Schulungs- und Vernetzungsangebot unterschiedlich annehmen. In einem Fall seien von einer WfbM Schulungen angefragt, aber dann nicht gebucht worden. Nach Ansicht der Befragten gebe es zum Teil konservativ und patriarchal ausgerichtete Strukturen in Werkstätten, die eher ablehnend auf die Einführung von Frauenbeauftragten reagiert hätten. In diesen werde ‚kritisch‘ auf eine Entwicklung gesehen, die Menschen (insbesondere Frauen) mit Behinderung mehr Mitbestimmung ermöglichen soll, und bei der es innerhalb der WfbM-Struktur eine Selbstvertretungsposition geben soll, die für alle sichtbar ist. In solchen WfbM hätten die Frauenbeauftragten einen schweren Stand und oft wenig Unterstützung, was in Einzelfällen dazu führe, dass sie von ihrem Amt zurücktreten würden. Es gebe aber auch WfbM, die eine Fachkraft für die Unterstützung der Frauenbeauftragten oder Werkstatträte abgestellt hätten oder in anderer Weise förderliche und funktionierende Unterstützungsstrukturen für Selbstvertreter und Selbstvertreterinnen bereitstellten.

Die Schulung von Menschen mit Lernschwierigkeiten und ihr Empowerment seien aus Sicht der Befragten wichtig, um deren Perspektive in den Gewaltschutz und in die Gesellschaft einzubringen. Dadurch erhöhe sich die Sichtbarkeit der Vulnerabilität dieser Personengruppe, sodass förderliche Projekte und Ansätze mehr Auftrieb bekommen könnten. Für die Personen

selbst erhöhe jeder empowernde Prozess die Chance, sich und andere u.a. durch Wissen und Vernetzung besser zu schützen. Es gehe aber nicht darum, die Verantwortung für den Schutz der Betroffenen zu delegieren, sondern vielmehr ihren Anliegen und Bedarfen in angemessener Weise die notwendige Dringlichkeit zu verleihen.

3.3 Zusammenfassung / Fazit Beispiele guter Praxis

In den vier Beispielen guter Praxis werden zwei Themenbereiche adressiert: Die Entwicklung und Umsetzung eines umfassenden und partizipativen Gewaltschutzkonzeptes einerseits, und die Vernetzung und Schulung sowie das Empowerment der Selbstvertreter bzw. Selbstvertreterinnen der Werkstattbeschäftigten andererseits. An den aufgeführten Beispielen guter Praxis lässt sich folgendes zeigen:

- Die Entwicklung eines Gewaltschutzkonzeptes, welches nicht nur auf dem Papier steht, erfordert die Einbindung aller ‚Statusgruppen‘ (Vertreter/Vertreterinnen von Werkstattbeschäftigten, Fachkräfte, Leitungsebene); hilfreich kann auch die Einbindung von externen Fachkräften sein.
- Die Implementierung des Gewaltschutzes in Form einer Planstelle bzw. eines/einer Gewaltschutzbeauftragten kann zentral für eine wirkungsvolle Umsetzung und nachhaltige Weiterentwicklung des Gewaltschutzes in der Einrichtung sein.
- Notwendig für einen verbesserten Gewaltschutz ist auch die Schulung, Information und Sensibilisierung der Werkstattbeschäftigten hinsichtlich der Gewalt und dem Umgang damit. Wichtige Multiplikatorinnen können hierbei die Frauenbeauftragten und andere Selbstvertretungen (Werkstattrat) sein. Sie flächendeckend zu schulen und durch Empowerment-Angebote zu stärken, kann einen positiven Effekt auf den Gewaltschutz in WfbM haben.

Den Gewaltschutz zu institutionalisieren, viele Personen in die (Weiter-)Entwicklung einzubinden und Frauenbeauftragte sowie Selbstvertretungen behinderter Menschen zu empowern, kann den Gewaltschutz in WfbM nachhaltig stärken und verbessern. Die Beispiele guter Praxis zeigen, dass dafür auch die entsprechenden personellen und finanziellen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden müssen. Ein nachhaltiger Gewaltschutz ist der Analyse nach nicht „zum Nulltarif“ zu haben. Daher lautet die Empfehlung an die Einrichtungen bzw. deren Kostenträger, die Ressourcen für eine Implementierung und Institutionalisierung des Gewaltschutzes und die Schulung bzw. das Empowerment von Leitungspersonen, Fachkräften, Beschäftigten, Frauenbeauftragten und Werkstatträten zur Verfügung zu stellen.

V Handlungsempfehlungen für einen besseren Gewaltschutz in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)

Bereits in der vorangegangenen Studie im Auftrag des BMAS waren zentrale Maßnahmen zur Verbesserung des Gewaltschutzes in Einrichtungen der Behindertenhilfe formuliert worden, die weiterhin hohe Relevanz für die Umsetzung eines wirkungsvollen Schutzes von Menschen mit Behinderungen, auch in WfbM, haben (s. Schröttle et al. 2021, S. 162ff).

Die vorliegende Untersuchung zeigt auf, dass aufgrund des hohen Ausmaßes von sexueller Belästigung und anderen Formen von Gewalt in WfbM ein Handlungsbedarf besteht, den Gewaltschutz auf vielen Ebenen weiter zu verbessern, sexuelle Belästigung und Gewalt zu verhindern und Beschäftigte konsequent zu schützen bzw. sie zu unterstützen.

Für die im Folgenden angeführten Handlungsempfehlungen wird in Klammern mit angegeben, auf welcher Ebene bzw. bei wem die Zuständigkeit der Umsetzung einer Maßnahme liegt. Zentrales Ziel sollte es sein, flächendeckend Gewaltschutzkonzepte mit wirkungsvollem und gelebtem Gewaltschutz zu implementieren und fortzuschreiben.

Folgende Elemente eines wirkungsvollen „gelebten“ Gewaltschutzes in WfbM sollten in künftigen Aktivitäten weiter auf- und ausgebaut werden:

1. Ausreichend **zeitliche und personelle Kapazitäten in den WfbM** als zentrale Voraussetzung, um sexuelle Belästigung und Gewalt erkennen und konsequent verhindern zu können.
(Zuständigkeit: Träger/Kostenträger)
2. **Engagierte Unterstützung** und Implementierung der Maßnahmen des Gewaltschutzes **durch Leitungspersonen** des Trägers und der WfbM.
(Zuständigkeit: Träger/Leitungskräfte)
3. Einrichtung einer **Personalstelle (Gewaltschutzbeauftragte/r) und/oder einer Unterstützungsgruppe**, die langfristig im Rahmen eines partizipativen Prozesses für die Implementierung, Prüfung und Fortschreibung des Gewaltschutzes in der WfbM zuständig ist, die Aktivitäten vernetzt und regelmäßig anonyme Befragungen bzw. eine Bestandsaufnahme als Basis der Fortschreibung durchführt.
(Zuständigkeit: Träger/Leitungskräfte/Gewaltschutzbeauftragte)
4. **Obligatorische regelmäßige Schulungsmaßnahmen für Leitung und Personal** der WfbM zu den Themen sexuelle Belästigung, Gewalt, Gewaltschutz, Deeskalation und Umgang mit Tatpersonen sowie Prävention.
(Zuständigkeit: Träger/Leitungskräfte/externe Anbieter)
5. **Konsequente Intervention von Fach- und Leitungskräften bei sexueller Belästigung und Gewalt** in WfbM auf Basis eines entwickelten Handlungsleitfadens, der allen Mitarbeitenden und Beschäftigten bekannt ist. Dabei ist jedem Verdachtsfall nachzugehen und potenziell Betroffenen prinzipiell Glauben zu schenken, und darüber

hinaus ein sofortiger Schutz des potenziellen Opfers sowie sofortige Intervention zur Verhinderung weiterer Belästigung/Gewalt einzuleiten (inklusive abgestufter Sanktionsmaßnahmen für Tatpersonen, von der Täteransprache über die Täterarbeit bis hin zur Abmahnung, Freistellung und Kündigung).

(Zuständigkeit: Fachpersonal/Leitungskräfte)

6. **Regelmäßige niedrigschwellige Informations-, Aufklärungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für alle Beschäftigten der WfbM** zu den Themen Sexualität, sexuelle Belästigung, Gewalt und Gewaltschutz (mit Vermittlung gemeinsam erarbeiteter Regeln und ihrer Anwendung, interner/externer Ansprechpersonen, Reaktions- und Beschwerdemöglichkeiten, Empowerment und Selbstbehauptungsmaßnahmen sowie der Möglichkeiten zur Unterstützung Betroffener). Bereitstellung geeigneter Informationsmaterialien an alle Beschäftigten der WfbM.

*(Zuständigkeit: Träger/Leitungskräfte/Fachpersonal/
Selbstvertretungsstrukturen/externe Anbieter von Schulungs- und
Sensibilisierungsmaßnahmen)*

7. Bei der partizipativen Entwicklung und Umsetzung aller Maßnahmen des Gewaltschutzes **enge Zusammenarbeit mit den Selbstvertretungsstrukturen der WfbM-Beschäftigten** (Frauenbeauftragte, Werkstattträtin, noch zu implementierende Vertretungen/Ansprechpersonen für männliche und queere Beschäftigte) und **Gewährleistung von ausreichender Kapazität und fachlicher Unterstützung für deren Arbeit**.

*(Zuständigkeit: Träger/Leitungskräfte/Fachpersonal/
Selbstvertretungsstrukturen/Vernetzungen der Selbstvertretungen)*

8. **Implementierung** (generalpräventiver/gruppenbezogener und individueller) **Täterarbeit für Beschäftigte der WfbM** zur Verhinderung und Prävention von sexueller Belästigung und Gewalt mit geschlechtsspezifischen bzw. geschlechterkritischen Ansätzen. Schaffung von **Spezialangeboten und Arbeitsbereichen** zur Betreuung von **WfbM Beschäftigten mit sehr herausforderndem Verhalten** durch hierfür spezifisch geschulte Fachkräfte.

*(Zuständigkeit: Träger/Leitungskräfte/Fachpersonal/Fachstellen für Täter- und
Täterinnenarbeit)*

9. **Implementierung eines Systems niedrigschwelliger Ansprechpersonen und Beschwerdemöglichkeiten** für Betroffene unter Einbindung interner und externer Strukturen.

*(Zuständigkeit: Leitungskräfte/Fachpersonal/Selbstvertretungsstrukturen/externe
Fachstellen/externe Kontrollinstanzen/Polizei)*

10. **Enge Kooperation mit externen Fachstellen** zu sexueller Belästigung und Gewalt und Erarbeitung institutionalisierter Vernetzungs- und Kooperationsstrukturen (z.B. durch regelmäßige Sprechstunden in der Einrichtung, Ebung der Wege in die Fachstellen etc.).

*(Zuständigkeit: Leitungskräfte/Fachpersonal/Selbstvertretungsstrukturen/externe
Fachstellen)*

- 11. Enge Kooperation mit Polizei und Justiz** zur Prävention von und Sanktionierung bei sexueller Belästigung und Gewalt sowie Vermittlung von Kompetenzen für eine adäquate Ansprache von Betroffenen und Tatpersonen.

(Zuständigkeit: Leitungskräfte/Fachpersonal/Selbstvertretungsstrukturen/örtlich zuständige Polizei/Justizorgane)

- 12. Thematisierung von sexueller Belästigung, Gewalt, Gewaltschutz mit rechtlichen Vertretungen der Beschäftigten der WfbM und mit Eltern/Angehörigen.**

(Zuständigkeit: Leitungskräfte/Fachpersonal/Selbstvertretungsstrukturen/gesetzliche Betreuungen/Eltern, Angehörige sowie deren Vertretungen).

In der vorliegenden Untersuchung wurde deutlich, dass wirkungsvoller Gewaltschutz in WfbM möglich ist, dass seine Umsetzung aber prozesshaft gestaltet und an die konkreten Bedingungen der jeweiligen Institution angepasst werden muss. Insofern stellt die Implementierung eines wirkungsvollen „lebendigen“ Gewaltschutzes in WfbM auch einen Prozess und nie eine endgültig abgeschlossene Aufgabe dar. Die hier empfohlenen Maßnahmen sollten daher in eine interne verschriftlichte Planungsstrategie der WfbM einfließen, mit festen Zeitfenstern, Umsetzungsschritten und Zuständigkeiten für die Implementierung, Prüfung und Fortschreibung der Maßnahmen.

Literaturverzeichnis

- BAG WfbM (2023) – Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (2023): Jahresbericht 2022. Ulmen (Abrufbar unter: <https://www.bagwfbm.de/category/104>; letzter Aufruf: 07.02.2024)
- Engels, Dietrich/ Deremetz, Anne/ Schütz, Holger/ Eibelshäuser, Svenja/ Pracht, Arnold/ Welti, Felix/ Drygalski, Clarissa von (2023): Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Abschlussbericht. Köln (Abrufbar unter: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/90091>, letzter Aufruf: 07.02.2024)
- FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2014): Violence against women: An EU-wide survey: Main results, Publications Office of the European Union, Luxembourg, pp. 14, 19, 35, 60. (Abrufbar unter: http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf, letzter Aufruf: 07.02.2024)
- Heisig, Jan Paul/ König, Christian / Solga, Heike (2022): Arbeit und Beschäftigung. In: Bundesministerium für Arbeit und Soziales/ Infas (Hrsg.): Abschlussbericht Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Bonn, S. 149-164. (Abrufbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-598-abschlussbericht-repraesentativumfrage-teilhabe.pdf?__blob=publicationFile&v=5, letzter Aufruf: 06.02.2024)
- Krause-Pilatus, Annabella/ Rinne, Ulf/ Schneider, Hilmar (2019): Arbeitszufriedenheit in der modernen Arbeitswelt. IZA Standpunkt Nr. 94. (Abrufbar unter: <https://www.iza.org/publications/s/94/arbeitszufriedenheit-in-der-modernen-arbeitswelt>, letzter Aufruf: 07.02.2024)
- Kuckartz, Udo (2016). Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung (3. Aufl.). Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- PFLEGEMARKT.COM (o.J.): Anzahl und Statistik der Werkstätten für behinderte Menschen. (<https://www.pflegemarkt.com/fachartikel/anzahl-und-statistik-werkstaetten-fuer-behinderte-menschen/>; letzter Aufruf: 12.02.2024)
- REHADAT-LEXIKON (o.J.): Lexikon zur beruflichen Teilhabe: Werkstatt für behinderte Menschen. (<https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Werkstatt-fuer-behinderte-Menschen-WfbM/>; letzter Aufruf: 12.02.2024)
- Schröttle, Monika/ Hornberg, Claudia/ Glammeier, Sandra/ Sellach, Brigitte/ Puhe, Henry/ Kavemann, Barbara/ Zinsmeister, Julia (2012): Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland. Endbericht Kurzfassung. BMFSFJ, Berlin. (Abrufbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/94204/3bf4ebb02f108a31d5906d75dd9af8cf/lebenssituation-und-belastungen-von-frauen-mit-behinderungen-kurzfassung-data.pdf>, letzter Aufruf: 06.02.2024)
- Schröttle, Monika/ Hornberg, Claudia/ Glammeier, Sandra/ Sellach, Brigitte/ Puhe, Henry/ Kavemann, Barbara/ Zinsmeister, Julia (2013): Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland. Endbericht Langfassung. BMFSFJ, Berlin. (Abrufbar unter:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/lebenssituation-und-belastungen-von-frauen-mit-behinderungen-und-beeintraechtigungen-in-deutschland-80578#:~:text=Ergebnisse%20der%20quantitativen%20Befragung%20%2D%20Langfassung&text=Die%20Ergebnisse%20zeigen%2C%20dass%20M%C3%A4dchen,und%20struktureller%20Gewalt%20ausgesetzt%20sind.>, letzter Aufruf: 07.02.2024)

Schröttle, Monika / Hornberg, Claudia (2014): Gewalterfahrungen von in Einrichtungen lebenden Frauen mit Behinderungen. Ausmaß – Risikofaktoren - Prävention. Studie im Auftrag des BMFSFJ. (Abruf unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93972/9408bbd715ff80a08af55adf886aac16/gewalterfahrungen-von-in-einrichtungen-lebenden-frauen-mit-behinderungen-data.pdf>, letzter Abruf: 06.02.2024)

Schröttle, Monika/ Meshkova, Ksenia/ Lehmann, Clara (2019): Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (Abrufbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=5, letzter Aufruf: 07.02.2024)

Schröttle, Monika/ Puchert, Ralf/ Arnis, Maria/ Sarkissian, Abdel Hafid/ Lehmann, Clara, Zinsmeister, Julia/ Pölzer, Lena (2021): Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit Behinderungen – Bestandsaufnahme und Empfehlungen. Forschungsbericht 584 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Berlin. (Abrufbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-584-gewaltschutzstrukturen-fuer-menschen-mit-behinderungen.pdf?__blob=publicationFile, letzter Aufruf: 06.02.2024)

Schröttle, Monika / Arnis, Maria / Kraetsch, Clemens / Homann, Tanah / Herl, Tamara / La Guardia, Tim / Weis, Claudia (2024): Gewalt gegen Frauen und Männer mit Behinderungen in Einrichtungen – Quantitativer und qualitativer Studienbericht. Eine Untersuchung des Instituts für empirische Soziologie (IfeS) im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Berlin.

Anhang: Leitfäden der Fokusgruppendifkussionen

Leitfaden Fokusgruppendifkussion mit Beschäftigten

Thema	Einleitung	Leitfragen	Optionale Fragen / Nachfragen
Vorstellungsrunde		Vielleicht stellen wir uns alle kurz vor? Ich fange mal an. Ich bin...	
1. Teil – Gewalt			
Einstieg ins Thema Gewalt	Viele Menschen erleben Gewalt in Werkstätten. Wo Menschen sind, ist manchmal Gewalt.	Daher die Frage: Gewalt: Was ist das? <i>[Pause, Antworten abwarten]</i> Welche Gewalt gibt es hier in der [Werkstatt]?	<ul style="list-style-type: none"> • Ggf. differenziert nach psychischer / körperlicher / sexueller Gewalt / anderen Gewaltformen (digital / ökonomisch, strukturell) fragen. • Wer hat das gemacht? (Wer war gewalttätig?) Andere Werkstattbeschäftigte? (Pause) Oder Personal (Pause)?
Umgang mit Gewaltereignissen	Wenn es hier zu Gewalt kommt:	Was können Sie dann machen?	
		Haben Sie dazu Informationen bekommen <i>[Pause]</i> ; hat man Ihnen gesagt, was Sie gegen Gewalt machen können?	<ul style="list-style-type: none"> • Von wem? • Wie?

		<p>Bei Gewalt: Wen können Sie hier in der [Werkstatt] ansprechen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wo können Sie Hilfe bekommen? • Wo können Sie sich beschweren? • Haben Sie das schon einmal gemacht? Wenn ja: Wie war das? Wurde Ihnen geholfen?
		<p>Bei Gewalt: Wen können Sie außerhalb der [Werkstatt] ansprechen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wo können Sie Hilfe bekommen? • Wo können Sie sich beschweren? • Haben Sie das schon einmal gemacht? Wenn ja: Wie war das? Konnte Ihnen geholfen werden?
<p>Regeln in der Einrichtung</p>		<p>Gibt es feste Regeln, wie man mit Gewalt in der [Werkstatt] umgeht? [Pause]</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wenn ja, welche? • Wird das auch so gemacht?
<p>Wünsche Gewaltprävention</p>		<p>Was wünschen Sie sich / was soll gemacht werden, damit Gewalt in der [Werkstatt] aufhört?</p>	
<p>Ggf. 10-15 min Pause</p>			

2. Teil – Sexuelle Belästigung

<p>Einstieg in das Thema sexuelle Belästigung</p>	<p>Eine Form von Gewalt ist sexuelle Belästigung. In der Arbeit gibt es manchmal sexuelle Belästigung.</p>	<p>Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:</p> <p>Was ist das?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Was passiert da? • Falls keine oder „falsche“ Antworten, kurz erklären: Sexuelle Belästigung ist z.B., wenn Ihnen jemand Nacktfotos zeigt, die Sie nicht sehen wollen (Pause); oder wenn jemand Sie anfasst, und sie wollen das nicht.
<p>Beispiel</p>	<p>Wir erzählen jetzt eine Geschichte über sexuelle Belästigung. Und reden nachher darüber [Pause] was man da machen kann?</p>	<p>Für Fokusgruppendifkussion mit weiblichen Beschäftigten:</p> <p>Frau N. arbeitet in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen.</p> <p>Ein Kollege oder eine Kollegin oder von Frau N. flirtet sie an. Spricht über ihren Körper und fasst ihr an den Po. Frau N. findet das sehr unangenehm. Sie will das nicht.</p> <p>Der Kollege oder die Kollegin hört auch in den nächsten Tagen nicht damit auf.</p> <p>Frau N. fühlt sich belästigt. Traut sich aber nicht, sich darüber bei der Gruppenleitung zu beschweren.</p> <p>Für Fokusgruppendifkussion mit männlichen Beschäftigten:</p> <p>Herr M. arbeitet in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen.</p> <p>Eine Kollegin oder ein Kollege von Herrn M. flirtet ihn an. Spricht über seinen Körper und fasst ihm an den Po. Herr M. findet das sehr unangenehm. Er will das nicht.</p> <p>Die Kollegin oder der Kollege hört in den nächsten Tagen nicht damit auf.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Was soll Frau N. machen? • Mit wem kann sie sprechen? • Wo kann sie sich beschweren? • Wie kann sie Hilfe bekommen? <ul style="list-style-type: none"> • Was soll Herr M. machen? • Mit wem kann er sprechen? • Wo kann er sich beschweren? • Wie kann er Hilfe bekommen?

		Herr M. fühlt sich belästigt. Traut sich aber nicht, sich bei der Gruppenleitung zu beschweren.	
Gute Praxis zum Umgang mit und zur Verhinderung von sexueller Belästigung	Was glauben Sie:	Was hilft am besten, damit sexuelle Belästigung in der [Werkstatt] aufhört?	<ul style="list-style-type: none"> • Was ist wichtig in solchen Situationen? • Wie können andere helfen (Pause) zum Beispiel *Kolleg*innen *Betreuer*innen * Werkstattdleitung? * andere (extra fragen) • Was kann man tun, damit sexuelle Belästigung hier gar nicht erst passiert? • Was kann man für Frauen tun? • Was kann man für Männer tun?
Verbesserungs-ideen	Wir haben schon viel darüber gesprochen, was bei sexueller Belästigung helfen könnte.	Was kann man in der [Werkstatt] besser machen [Pause], um alle zu schützen? Was würden Sie sich wünschen?	Nachfragen: Fällt Ihnen noch etwas ein zu ...: <ul style="list-style-type: none"> • besseren Informationen • Ansprechpartner*innen (intern / extern) • Regeln
Abschlussfrage	Wir haben jetzt viel über Schutz vor sexueller Belästigung gesprochen.	Gibt es noch etwas, was für Sie wichtig ist?	<ul style="list-style-type: none"> • Wollen Sie noch etwas sagen?

Abschluss - Dank	<p>Wir sind jetzt am Ende der Diskussion. Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben. Und mitgemacht haben. Sie haben uns damit sehr geholfen.</p> <p>Wir schicken Ihnen die Ergebnisse später in leichter Sprache. Wenn wir fertig sind. Und Sie das wollen.</p>		
Unterstützungsbedarf	<p>Geht es Ihnen jetzt gut? <i>(Falls Hilfe benötigt wird: siehe Liste zum Unterstützungsangebot)</i></p>		

Leitfaden Fokusgruppendiskussion mit Fachkräften

Thema	Einleitung	Leitfragen	Optionale Fragen / Nachfragen
Vorstellungsrunde		Vielleicht könnten wir uns hier zunächst alle kurz vorstellen. (Name, Arbeitsbereich und wie lange hier in der Werkstatt tätig?)	
Sexuelle Belästigung	Zunächst soll es darum gehen, was wir alle meinen, wenn wir über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sprechen. Deshalb wäre unsere erste Frage an Sie:	Was verstehen Sie unter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?	Optionale Nachfrage: <ul style="list-style-type: none"> • Welche Handlungen verstehen Sie darunter? • Wo beginnt sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz? Gibt es hier einen Unterschied zu sexueller Belästigung in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen?
Beispiel sexuelle Belästigung	Im Folgenden möchten wir Ihnen eine fiktive Situation beschreiben und Sie bitten, diese Situation zu diskutieren und mögliche Lösungen vorzuschlagen, wie darauf reagiert werden kann.	Frau N. arbeitet in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen. Eine Kollegin oder ein Kollege von Frau N. flirtet sie an, spricht über N's Körper und fasst ihr an den Po. Frau N. findet das sehr unangenehm. Sie will das nicht. Die Kollegin oder der Kollege hört auch in den nächsten Tagen nicht damit auf. Frau N. fühlt sich belästigt. Traut sich aber nicht, sich darüber beim Personal der Werkstatt zu beschweren. Was würden Sie Frau N. empfehlen? Wie soll sie sich verhalten? Sie können bei der Diskussion auf eigene Erfahrungen zurückgreifen, aber auch den Fall unabhängig davon diskutieren.	<ul style="list-style-type: none"> • Soll sie sich an eine dritte Person innerhalb oder außerhalb der Werkstatt wenden? (an wen?)

Wenn Sie jetzt an Ihre eigene Rolle in der Werkstatt denken:

Welche Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz würden Sie in diesem Fall ergreifen?

- Wo kann sie ggf. Unterstützung und Beratung finden?
- Soll sie sich offiziell bei einer Leitungsperson beschweren?
- Soll sie rechtliche Schritte einleiten?

Aus Sicht des Personals in WfbM:

- Welche Maßnahmen gegen SBA halten Sie für hilfreich?
- Wie läuft das in Ihrer Werkstatt ab? Welche Maßnahmen werden umgesetzt?
- Was könnte diesbezüglich noch besser gemacht werden in Ihrer Werkstatt?
- Was kann getan werden, damit SBA erst gar nicht passiert?

Vorschläge für Männer:

Wir haben oben ein Beispiel mit einer belästigten Frau beschrieben. Es gibt aber auch Beispiele von Männern, die sexuell belästigt werden: Gibt es hier vielleicht noch Ideen, wie Männer in solchen Situationen unterstützt werden könnten? Oder was bei diesen wichtig sein könnte?

10 Minuten Pause

<p>Einstieg / Gewaltvorfälle</p>	<p>Bevor wir zu weiteren Aspekten des Gewaltschutzes kommen, möchten wir Sie zunächst fragen:</p>	<p>Welche Erfahrungen mit unterschiedlichen Formen von Gewalt gegen und von Menschen mit Behinderungen haben Sie in den letzten Jahren in Ihrer Werkstatt [...] gemacht? Würden Sie uns bitte ein paar Beispiele nennen?</p>	<p><i>[Diese Sequenz eher kurzhalten]</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Wie hat sich die Gewalt geäußert? (Formen von Gewalt, Täter-Opfer-Kontexte, Situationen, strukturelle Gewalt) ● Wie häufig kommt es zu solchen Vorfällen (grobe Einschätzung)? ● Hat sich in den letzten Jahren etwas geändert im Hinblick auf die Häufigkeit, Art und Schwere der Gewaltvorfälle?
<p>Intervention nach Gewaltvorfall</p>	<p>Wir würden gerne wissen, wie Sie hier [...] mit Gewaltvorfällen umgehen.</p>	<p>Was wird nach einem Gewaltvorfall in der Werkstatt [...] konkret getan oder unternommen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Wie wird konkret interveniert? (z.B. bei psychischer / körperlicher / sexueller Gewalt / oder mit Blick auf verschiedene Täter-Opfer-Konstellationen) ● Gibt es Vorgaben oder Konzepte im Umgang mit Gewaltvorfällen, über die Sie als Mitarbeiter*innen informiert wurden (oder regelmäßig informiert werden)? Was beinhalten diese? ● In welcher Form werden die Beschäftigten darüber informiert, was sie nach einem Gewaltvorfall tun können? ● Werden (externe) Beratungs- und Unterstützungsdienste

			oder auch die Polizei mit herangezogen?
Gewaltprävention	Wir würden gerne wissen, ob und welche Maßnahmen der Gewaltprävention Sie ergreifen, um Gewalt bereits im Vorfeld zu verhindern.	Was wird in Ihrer Werkstatt [...] getan, damit es nicht zu Gewalt kommt?	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Maßnahmen wurden hinsichtlich psychischer / körperlicher / sexueller Gewalt / anderen Formen von Gewalt getroffen (oder mit Blick auf Täter-Opfer-Kontexte)? • Könnten Sie bitte ein paar Beispiele nennen, welche Präventionsmaßnahmen genau getroffen wurden? • Werden (externe) Akteure für Beratung und Unterstützung herangezogen? • Gibt es Maßnahmen der Täter*innenprävention?
Gewaltschutzkonzept	Seit einiger Zeit werden in Einrichtungen der Behindertenhilfe Gewaltschutzkonzepte eingeführt.	Wir würden gerne wissen, welche Erfahrungen Sie bei der Einführung Ihres Gewaltschutzkonzeptes bisher gemacht haben, sofern es ein solches hier gibt.	<ul style="list-style-type: none"> • Positive Aspekte / Erfolge? • Negative Aspekte / Hürden? • Wie wird auf das Konzept aufmerksam gemacht? • Was sind die Inhalte? • Wie verlief der Entwicklungs- und Umsetzungsprozess (auch mit Blick auf Partizipation) [auf der Ebene von Beschäftigten, Personal und Leistung]? • Reaktionen der Beschäftigten auf

			<p>das Gewaltschutzkonzept?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gibt es spezielle Prinzipien / Leitlinien? • Haben Sie durch das Konzept mehr Handlungssicherheit? • Sind aus Ihrer Sicht alle Gewaltformen und wichtigen Aspekte abgedeckt? Wenn nicht, welche fehlen?
Erfahrungen mit Gewaltschutz – Verbesserungsbedarf		Wie könnte der Gewaltschutz noch weiter verbessert werden?	<p>(Optional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Information und Aufklärung • interne Ansprechpartner*innen • Regeln und Leitlinien • Kooperation und Vernetzung • interne Schulung • Wirkungskontrolle) <p>Gibt es Verbesserungsbedarf im Hinblick auf Gewalt gegen Männer?</p> <p>Und in Bezug auf Frauen?</p>
Abschlussfrage	Wir haben bereits über viele Aspekte des Gewaltschutzes und seiner Umsetzung gesprochen.	Gibt es aus Ihrer Sicht noch etwas, das bisher nicht thematisiert worden ist?	
Abschluss – Dank			

Leitfaden Fokusgruppendifkussion mit Leitungspersonen

Thema	Einleitung	Leitfragen	Optionale Fragen / Nachfragen
Vorstellungsrunde		Vielleicht könnten wir uns hier zunächst alle kurz vorstellen. (Name, Arbeitsbereich und wie lange hier in der Werkstatt tätig?)	
Einstieg in das Thema: generelle Erfahrungen mit Gewaltschutz	In den letzten Jahren ist das Thema Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe sehr präsent.	Uns würde als Erstes interessieren, welche Erfahrungen Sie bisher mit Gewalt und Gewaltschutz in Ihrer Einrichtung gemacht haben.	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Relevanz hatte Gewalt bisher in Ihrem Arbeitsfeld? • Welche positiven oder negativen Erfahrungen haben Sie mit Gewaltschutz gemacht? • Welche Herausforderungen gibt es im Gewaltschutz? • Wie sind Sie als Leitungspersonen damit umgegangen?
Gewaltschutzkonzept: Entwicklung und Implementierung	Um Gewaltvorfälle in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen zu verhindern oder angemessen auf sie zu reagieren, sind Gewaltschutzkonzepte vorgesehen.	Wie sind Sie bei der Entwicklung und Implementierung Ihres Gewaltschutzkonzeptes vorgegangen, bzw. wie würden sie bei der Einführung eines Gewaltschutzkonzeptes vorgehen? [erzählen lassen und bei interessanten Punkten nachfragen]	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Personengruppen beteiligten sich und in welcher Weise an der Entwicklung Ihres Gewaltschutzkonzeptes? Bzw.: Welche Personengruppen würden Sie an der Entwicklung Ihres Gewaltschutzkonzeptes einbeziehen und in welcher Weise? • Wie verlief der Prozess von der Entwicklung bis zur Umsetzung des Gewaltschutzkonzeptes? • Inwiefern sind alle Gewaltformen und Täter-Opfer-Kontexte im Gewaltschutzkonzept enthalten? • Welche (ggf. klaren) Handlungsabläufe

			<p>gibt es im Umgang mit Gewalt, sofern vorhanden?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inwiefern sind alle Zielgruppen informiert? In welcher Form? • Gibt es Vernetzung mit externen Angeboten? Welche Erfahrungen wurden damit gemacht?
Schwierigkeiten		Welche Herausforderungen, Schwierigkeiten oder Hindernisse sehen Sie im Hinblick auf die Einführung oder Umsetzung eines Gewaltschutzkonzeptes in der Einrichtung?	
Rolle der Leitung bei der Umsetzung des Gewaltschutzes in der Einrichtung	Jetzt kommen wir zu der Rolle der Leitung bei der Umsetzung des Gewaltschutzes.	Was sind aus Ihrer Sicht die zentralen Aufgaben der Leitung bei der Umsetzung des Gewaltschutzes?	<ul style="list-style-type: none"> • Wie gelingt es Ihnen, diese Aufgaben wahrzunehmen? • Wo gibt es ggf. Herausforderungen? • Was könnte hilfreich sein, um diese noch besser zu bewältigen?
Rolle des Gewaltschutzkonzeptes für verbesserte Prävention und Intervention	Noch einmal zurück zum Gewaltschutzkonzept.	<p>Kann die Einführung des Gewaltschutzkonzeptes aus Ihrer Sicht die <i>Intervention bei Gewalt</i> in der Einrichtung verbessern?</p> <p>Kann die Einführung des Gewaltschutzkonzeptes aus Ihrer Sicht die <i>Prävention von Gewalt</i> in der Einrichtung verbessern?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Welche konkreten Verbesserungen gab es? • Was konnte noch nicht zufriedenstellend gelöst werden? • Falls es in der Einrichtung ein Beschwerdeverfahren [oder Beschwerdemanagement] gibt: Wie funktioniert dies bei Gewaltvorfällen? • Gibt es feste Ansprechpersonen oder Anlaufstellen für Betroffene, die auch genutzt werden?

			<ul style="list-style-type: none"> • Wie gut können Betroffene vor weiterer Gewalt geschützt werden? • Wie wird mit Täter*innen genau umgegangen? (Gibt es Täterprävention?) • Gibt es Erfahrungen mit Polizei und Justiz und dem Umgang mit der Gewalt? • Wo gibt es aus Ihrer Sicht Grenzen der Prävention?
Geschlechtsspezifische Ansätze		Inwiefern sind aus Ihrer Sicht geschlechtsspezifische Ansätze im Gewaltschutz sinnvoll oder hilfreich?	
Verbesserungsvorschläge zu Rahmenbedingungen des Gewaltschutzes	Wir würden gerne Ihre Vorschläge zu verbesserten Rahmenbedingungen für die Umsetzung des Gewaltschutzes einholen.	Was könnte oder sollte aus Ihrer Sicht noch weiter verbessert werden für einen wirkungsvollen Gewaltschutz?	<ul style="list-style-type: none"> • Von Seiten der Einrichtungen/Träger? • Von anderen Institutionen? • Von Seiten der Politik und Gesetzgebung? • Von anderen Akteur*innen?
Abschlussfrage	Wir haben bereits über viele Aspekte des Gewaltschutzes und seiner Umsetzung gesprochen.	Gibt es noch etwas Wichtiges zum Thema, das Sie ergänzen möchten?	
Abschluss - Dank			

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während des Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Außerdem ist diese kostenlose Publikation - gleichgültig wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist - nicht zum Weiterverkauf bestimmt.

Alle Rechte einschließlich der fotomechanischen Wiedergabe und des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten.