

Gewaltschutzkonzeption my.worX gGmbH

Mit diesem Konzept wollen wir für das Thema Gewalt sensibilisieren, Verfahrensweisen und Handlungsleitfäden für den Arbeitsalltag bei my.worX aufzeigen. Ab wann wird aus Grenzverletzung ein Übergriff und daraus Gewalt? Welche Formen von Gewalt gibt es überhaupt? Grundlage ist das „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) § 1: Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Herkunft, des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Zur Gesamtkonzeption gehören:

- ✓ Leitbild
- ✓ Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis
- ✓ Betriebsordnung
- ✓ Gewaltschutzkonzept
- ✓ Feedback-Management
- ✓ Zusammenarbeit Geschäftsführung, Werkstatteleitung, Werkstattrat, Frauenbeauftragte

1. Formen von Gewalt

Gewalt liegt vor, wenn Menschen gezielt oder fahrlässig verletzt oder geschädigt werden. Die Zusammenarbeit von angestellten Mitarbeitenden und Rehabilitand*innen im Arbeitsalltag bei my.worX erfordert ein besonders hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein und Feingefühl. In diesem Abhängigkeitsverhältnis sind daher mehr als nur körperliche Übergriffe zu berücksichtigen. Vielmehr muss der Schutz der Persönlichkeitsrechte bzw. Grundrechte gewährleistet werden. Darunter fallen unter anderem die Unantastbarkeit der Würde, die Entfaltung der Persönlichkeit, der Schutz der Intimsphäre sowie die Rechte auf Eigentum, auf Beteiligung und körperliche Unversehrtheit. Im Grunde genommen kann jeder Person auf verschiedenste Art und Weise Gewalt widerfahren, zum Beispiel:

a. Körperliche Gewalt

Schlagen, Anrempeln, das Bein stellen, Packen, Festhalten, Bedrängen, Bedrohen, Verletzen

b. Psychische Gewalt

Drohung, Einschüchterung, Herabwertung, Diskriminierung, Ausgrenzung, Beleidigung, Mobbing, übermäßige Kontrolle, Angst machen, Auslachen, Ärgern, verbale Verletzungen, Beschämung, Beschuldigung, Bloßstellung, absichtliche Überforderung, ungewollte Fotos

c. Strukturelle Gewalt

Nichteinhaltung des Datenschutzes, z.B. Weitergabe von Telefonnummer oder Adresse

d. Materielle Gewalt

Beschädigung von Gegenständen oder Eigentum, Diebstahl, Erpressung

e. Sexualisierte Gewalt

Anzügliche oder sexistische Bemerkungen, nicht gewollte Berührungen, aufdringliche Nähe, intimes Aushorchen, Verwendung von nicht gewollten Kosenamen, Zwang zu sexuellen Handlungen, pornographische Bilder / Filme

Diese Aufzählungen sind ohne den Anspruch auf Vollständigkeit zusammengestellt! Vorbeugen von Konflikten und Gewalt ist jedoch stets vorzuziehen, damit gar nicht erst ein Schaden an Leib oder Seele entsteht.

2. Vorbeugung von Gewalt

Im Leitbild wird die schützende Umgebung der my.worX gGmbH zur Verwirklichung der beruflichen und persönlichen Ziele der Rehabilitand*innen festgelegt. Die Betriebsordnung untersagt jegliche Gewalt gegen Personen und Sachen. Demnach wird der/die Verursachende bei Diebstahl, mutwilliger Zerstörung oder Beschädigung schadenersatzpflichtig. Zudem sind tätliche Auseinandersetzungen, Bedrohungen, Beleidigungen und die Anstiftung hierzu verboten. Sollte es dennoch dazu gekommen sein, ist die Verfahrensweise beim Umgang mit Konflikten und Gewalt dem Flussdiagramm „Krisenmanagement in Konfliktsituationen“ zu entnehmen. Gravierende Verstöße können zur fristlosen Entlassung führen.

Um Gewalt vorzubeugen, stehen verschiedenen Ebenen zur Verfügung. Hierunter fallen die *professionelle Arbeitshaltung* der Mitarbeitenden, eine *Befähigung der Rehabilitand*innen* sowie von vorneherein eine *passende Personalauswahl*.

2.1 Warum ist eine professionelle Arbeitshaltung wichtig?

- a. Professionelle Beziehungen unterscheiden sich von persönlichen Beziehungen. Es ist wichtig, diesen Unterschied zu kennen und zu berücksichtigen, denn durch die Missachtung von Nähe und Distanz kann Missbrauch entstehen. Durch Missbrauch von Macht und Verantwortung kann Gewalt entstehen. Diesem Umstand soll vorgebeugt werden, indem man sich über die Unterschiede bewusst wird:

Was sind professionelle Beziehungen in der WfbM? Sie ...

... sind eher sach- oder anlassbezogen.

... sind gekennzeichnet durch eine formellere Sprache.

... haben eine ungleiche Verteilung von Macht und Verantwortung

...

Was sind persönliche Beziehungen in der WfbM? Sie...

... sind gleichberechtigter.

... sind freundschaftlicher und gefühlvoller.

... sind gekennzeichnet von Umgangssprache.

... sind gegebenenfalls eher begleitet von Körperkontakt.

...

Zudem gibt es verschiedene Grenzen, die im Arbeitskontakt eine Rolle spielen:

- Körperliche Grenzen
- Grenzen zum Privatleben, Vermischungen mit dem Privatleben
- Sympathie und Antipathie
- Emotionale Grenzen
- Persönlich sehr unterschiedliche Grenzen

Es ist Aufgabe des angestellten Personals, Grenzen bewusst wahrzunehmen und einzuhalten, um einem Machtmissbrauch vorzubeugen.

- b. Bei my.worX sitzen die angestellten Mitarbeitenden und Rehabilitand*innen sich gegenseitig. Sitzen schafft mehr persönliche Distanz und ist Ausdruck von Gleichheit, Professionalität und Respekt. Körperliche Berührungen wie Schulterklopfen, Hand tätscheln etc. sind aus den gleichen Gründen nicht erwünscht und sind zu unterlassen.
- c. Einerseits schafft ein gutes Einfühlungsvermögen die Basis für eine gute Zusammenarbeit. Andererseits ist Abgrenzung wichtig, um sich selbst und andere zu schützen und die Balance von Nähe und Distanz zu wahren. Um dies zu gewährleisten, können im Kollegenkreis verschiedene Korrekture¹ in Anspruch genommen werden:
 - ✓ Supervision und Fortbildungen, z.B. Deeskalationstraining inhouse
 - ✓ Eigene / gemeinsame kollegiale Reflektion
 - ✓ Regelmäßige Teambesprechungen.

2.2 Warum ist eine Befähigung der Rehabilitand*innen wichtig?

- a. Die Teilnehmenden und Beschäftigten wünschen sich im täglichen Umgang ein unterstützendes und wertschätzendes Miteinander, Fachpersonal für Redebedarf, Offenheit und Hilfe bei Aufgaben sowie die nötige Zeit, um ihre Aufgaben gut erledigen zu können. Probleme sind zeitnah und persönlich zu besprechen. Insbesondere die Grenzen zu privaten Themen müssen besonders vorsichtig gehandhabt werden.
- b. Empowerment = Stärkung der Teilnehmenden und Beschäftigten, um Konfliktlösungsmöglichkeiten zu erlernen und somit Gewalt vorzubeugen.
 - Abteilungsbezogene Kommunikationsschulung
 - Stärkung der Selbsthilfe und Selbstregulation, z.B. Achtsamkeitsschulung
 - Ausgleichende Angebote wie Entspannung, Sport, Kommunikation, Kreativgruppe und Chor helfen, das innere Gleichgewicht zu erhalten.
 - Akutangebote bestehen aus den Möglichkeiten, spontan eine persönliche Auszeit zu nehmen, Rückzugsräume zu nutzen, den Werkstattrat oder die Frauenbeauftragte oder deren Vertrauenspersonen zu kontaktieren.

¹ Def. Korrektiv: Etwas, das dazu dient, einen Fehler oder Mangel oder eine Einseitigkeit bei einer Person oder zwischen Personen auszugleichen.

2.3 Warum ist eine passende Personalauswahl wichtig?

Eine Thematisierung des Themas Gewalt und Konflikte findet bereits im Vorstellungsgespräch statt, um zukünftigem Personal aufzuzeigen, welche hohen Stellenwert die schützende Umgebung der my.worX gGmbH hat.

- a) Im Vorstellungsgespräch wird die Gewaltschutzkonzeption thematisiert.
- b) Im Vorstellungsgespräch mit dem Werkstattrat wird ein Beispiel gegeben und gefragt, wie der / die Bewerber*in damit umgehen würden. Zum Beispiel: „Was würden Sie tun, wenn sich zwei Beschäftigte laut streiten?“

Voraussetzung einer Arbeitsaufnahme bei my.worX ist die Vorlage eines aktuellen erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses ohne Eintrag – dies in Wiederholung in zweijährigen Abständen.

3. Aufnahme von Beschwerden

Beschwerden müssen aufgenommen werden, um Ursachen erkennen und Maßnahmen einleiten zu können. Die Aufnahme erfolgt mündlich oder schriftlich, je nach Ausmaß der Beschwerde bzw. nach dem Ermessen von Beschwerdeführer*in oder der Person, die die Beschwerde aufnimmt. Mündliche Beschwerden werden vom angestellten my.worX-Team entgegengenommen und innerhalb der eigenen Befugnisse bearbeitet. Die schriftlichen Beschwerden werden im Formular „Aufnahme Feedback“ dokumentiert. Die schriftlich aufgenommenen Beschwerden sind gegenüber der Werkstattleitung meldepflichtig.

4. Verfahrensweise und Handlungsleitfaden

Im Flussdiagramm „Krisenmanagement bei Konflikten“ ist die Verfahrensweise im Umgang mit Konflikten oder Gewaltsituationen dargestellt.

- a. Auch eine Beratung oder Begleitung von externen Stellen wird gegebenenfalls in Anspruch genommen. Darunter können z.B. Gesundheitszentrum, Selbsthilfegruppen, Gleichstellungsbeauftragte, „Der weiße Ring“ (= Opferhilfe) u.s.w. fallen.
- b. Bei Verdacht sollte das Gespräch mit einer der Vertrauenspersonen von Werkstattrat bzw. Frauenbeauftragter geführt werden.

5. Nachsorgemöglichkeiten für Opfer oder Täter

Nachdem eine Konflikt- oder Gewaltsituation bewältigt wurde, wird eine angemessene Nachsorge angeboten, z.B.:

- Begleitung durch den Sozialdienst
- Informationen zu Beratungsangeboten in Göttingen, z.B. Gesundheitszentrum, Selbsthilfegruppen, Gleichstellungsbeauftragte, „Der weiße Ring“ (= Opferhilfe) u.s.w.