



Gesetz zur Änderung des Wohn- und Teilhabegesetzes sowie des Ausführungsgesetzes zum Neunten Buch Sozialgesetzbuch

Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/15188 (Neudruck)

Ergänzung zur schriftlichen Stellungnahme vom 03.01.2022 zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales im Landtag von Nordrhein-Westfalen · 13. Januar 2022 · 10.00 – 12.30 Uhr · Düsseldorf

Schriftliche Nachfragen der Landtagsabgeordneten und die Antworten

Inhaltsverzeichnis

Kurzbiographie	2
Hinweis zur Begrifflichkeit	2
Nachträgliche Fragen der Abgeordneten an Gabriele Scheibner oder Ulrich F. Scheibner	3
Antworten auf die nachträglichen Fragen der Abgeordneten im Fachausschuß A01	3
1. (A) Ist die Gewalt ein einzelnes Phänomen?	3
Unsichtbare Gewalt	4
Sichtbare Gewalt	5
1. (B) Braucht es eine externe, unabhängige Form der Kontrolle?	5
§ 37a SGB IX – Gewaltschutz	6
1. (C) Prüfungsmöglichkeiten zum Gewaltschutz, zur Gewaltprävention und -kontrolle	6
2. Erzählen Beschäftigte in den Werkstätten, wenn sie Opfer von Gewalt – in welcher Form auch immer – werden?	9
3. Ist den Menschen mit Behinderung in Werkstätten bekannt, welcher Umgang mit ihnen oder welche Behandlung Gewalt darstellt?	10
4. Sind Werkstatträte oder Frauenbeauftragte zur Verbesserung der Strukturen oder von Gewalterfahrungen geeignet?	11



Gesetz zur Änderung des Wohn- und Teilhabegesetzes sowie des Ausführungsgesetzes zum Neunten Buch Sozialgesetzbuch

Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/15188 (Neudruck)

Ergänzung zur schriftlichen Stellungnahme vom 03.01.2022 zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales im Landtag von Nordrhein-Westfalen · 13. Januar 2022 · 10.00 – 12.30 Uhr · Düsseldorf

Schriftliche Nachfragen der Landtagsabgeordneten und die Antworten

Kurzbiographie

Zur Person Jahrgang 1948, verheiratet

Studium Studienabschluß: Dipl. Sozialarbeiterin; staatliche Anerkennung;

Berufstätigkeit Sozialarbeiterin bei der Stadt Offenbach a. M.;
Stadtjugendpflegerin in Oberursel / Taunus;
langjährige Leiterin des städtischen Kultur- und Jugendzentrums in Iserlohn (Sauerland);
langjährige Tätigkeit als Familientherapeutin;
Verwaltungsleiterin und stellvertretende Werkstatt-Leiterin der landkreiseigenen Werkstätten für behinderte Menschen des Hochtaunuskreises (Hessen) von 1989 bis zum Renteneintritt;
langjähriges Mitglied bei der „Lebenshilfe“.

Gewalterfahrung Beruflich bedingte Gewalterfahrungen innerhalb sozial benachteiligter Familien; sexuelle Nötigung und Gewalt innerhalb der Werkstatt-Realität; gewalttätige Übergriffe von Werkstatt-Angestellten gegenüber Menschen mit erschwerenden Beeinträchtigungen.
Beruflich bedingte Erfahrungen beim Umgang der Öffentlichkeit, der Einrichtungsträger und Behörden mit **gewaltbedingten Konflikten**.

Hinweis zur Begrifflichkeit

In meiner nachfolgenden Darlegung verwende ich die Begriffe „**Behinderung**“ und „**Beeinträchtigung**“ i. S.

- der WHO-Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) von 2005;
- dem Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Beeinträchtigungen vom 13. Dezember 2006 und dem entsprechenden deutschen „Gesetz zum UNO-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“, Präambel, Buchstabe e) sowie Artikel 1 Satz 2;
- den beiden Teilhaberberichten der Bundesregierung vom 31.07.2013, BT-Drs. [17/14476](#), S. 18, 19, 25, 272 und vom 20.01.2017, BT-Drs. [18/10940](#), S. 19.

Danach ist **Behinderung die Folge von gesellschaftlichen Barrieren und Hindernissen** u. a. durch Ab- und Zurückweisung, Benachteiligung, Diskriminierung und oft Abschiebung in Sondereinrichtungen.

Beeinträchtigung dagegen ist die körperliche, mentale (kognitive) oder psychische Erschwernis von Menschen, auf die die Gesellschaft mit behindernden Maßnahmen und Verhalten, Klischees und Vorurteilen reagiert.



Nachträgliche Fragen von Abgeordneten an Gabriele Scheibner oder Ulrich F. Scheibner

In der Aufarbeitung des sexuellen Missbrauchs und der Gewalt in Heimeinrichtungen, Internaten, Schulen etc. haben wir erkennen müssen, dass in eher geschlossenen Systemen, in denen Menschen sich in bestimmten Abhängigkeitsverhältnissen befinden, stärkerer Unterstützungsbedarf besteht oder eingeschränkte Möglichkeiten, sich Hilfe zu holen oder sich Gewalt in ganz unterschiedlicher Form ausbreiten kann, ohne wahrgenommen und bekämpft zu werden.

Sie haben umfassende Kenntnisse und Erfahrungen mit der Arbeitssituation in Werkstätten.

1. (A) Welche Erfahrungen haben Sie gemacht? (B) Ist die Gewalt ein einzelnes Phänomen? Braucht es eine externe, unabhängige Form der Kontrolle oder ist eine Selbstverpflichtung, wie die „Rahmenvereinbarung zur Qualitätssicherung und Gewaltprävention“ genauso effektiv?
2. Erzählen Beschäftigte in den Werkstätten, wenn sie Opfer von Gewalt – in welcher Form auch immer – werden?
3. Ist den Menschen mit Behinderung in Werkstätten bekannt, welcher Umgang mit ihnen oder welche Behandlung Gewalt darstellt?
4. Sind Werkstatträte oder Frauenbeauftragte zur Verbesserung der Strukturen oder von Gewalterfahrungen geeignet?

Antworten auf die nachträglichen Fragen der Abgeordneten im Fachausschuß A01

(A) Welche Erfahrungen haben Sie gemacht?

1. *(A) Ist die Gewalt ein einzelnes Phänomen?*

Je nachdem, wie sorgfältig Gewalt definiert wird, ist sie in allen Sondereinrichtungen, Werkstätten wie Wohnstätten, allgegenwärtig. Sie ist letztlich eine pervertierte Form der Kommunikation. In allen Situationen dient Gewalt dazu, Macht auszuüben, die Ansichten und den Willen des Gewalttätigen einem anderen Menschen aufzuzwingen. Selbst leichte („sanfte“), vermeintlich „nicht böse“ gemeinte Gewaltmaßnahmen schränken dem Gewaltopfer eigene Entscheidungsmöglichkeit ein, reduzieren Freiheitsräume, präsentieren und sichern Hierarchie und Herrschaft.

Sonderwelten wie die Werkstätten, denen eine wirkungsvolle Öffentlichkeit und die sach- und fachbezogene Kontrolle als Korrekturhilfe fehlen, sind anfällig für viele Formen der Gewaltausübung – bis hin zu physischen und psychischen Verletzungen. Gerade wegen der ab- und aussondernden Verhältnisse ist Gewalt im Werkstätten-Sektor kein einzelnes Phänomen. Sie ist vielmehr – in vielfältiger Form und Ausprägung – eine übliche und bis zu einem bestimmten Grad akzeptierte Form einer (gewalttätigen) Kommunikation. Einige ausgewählte Gründe dafür sind:



- Insbesondere für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen, also gerade für Werkstattbeschäftigte, sind fehlende Anerkennung, fehlende Gleichberechtigung, fehlende Geborgenheit und fehlende Dazugehörigkeit die prägenden Verhaltensweisen ihrer Umwelt und immer noch typische Sozialisationserfahrungen.
- Die daraus folgende soziale Isolation mit ihren Ablehnungs- und Ausgliederungseffekten setzen sich im Werkstätten-Sektor nicht nur fort, sondern charakterisieren diesen Einrichtungstypus: Der soziale Stigmatisierungsprozeß ist der Grund für derartige Sondereinrichtungen. Dafür hat sich inzwischen der negativ gemeinte Begriff „*Besonderung*“ eingebürgert, ein Terminus, über den sich Theologen und Wissenschaftler seit dem 19. Jh. intensiv auseinandersetzen.
- Das Werkstätten-System ist von einer Vielzahl solcher „*Besonderungen*“ geprägt:
 - einer gesellschaftlichen Abschiebe-Situation von vermeintlich bildungs- und leistungsunfähigen „Leistungsempfänger·inn·en“,
 - der faktischen Entmündigung dieser Leistungsberechtigten in ihrer Rolle als eigentlich anspruchsberechtigte Geldgeber,
 - dem benachteiligenden Rechtsstatus der Beschäftigten,
 - ihrer taschengeldlichen Entlohnung und vor allem
 - der Vielzahl von Sonder(rechts)normen, die ihre soziale Ungleichheit bekräftigen.
- Werkstätten gehören zu dem Einrichtungstypus, in den unterschiedlich beeinträchtigte Personen abgedrängt und abgesondert werden, die gesellschaftlich allesamt ähnlich weitreichend benachteiligt werden. Hier führen sie ein „von Oben“ formal stark reglementiertes (Arbeits-)Leben mit eigener Gesetzlichkeit, Ethik und Moral. Gegen diese gesellschaftlich gewollte und politisch gestaltete Realität wendet sich z. B. das „Gesetz zum UNO-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ von 2008 (siehe dort u. a. Artikel 16).

Zu den zwei Hauptformen werkstatttypischer Gewalt gehört einerseits die für Dritte *wenig sichtbare* bis *unsichtbare* Gewalt und andererseits die zumindest für Fachleute *sichtbare* Gewalt.

Unsichtbare Gewalt:

z. B. psychische Gewalt (Ignoranz, Empathie-Verweigerung, Bedrohung), Dienstleistungsverweigerung (fehlende Bereitschaft der zuständigen Gruppenleitung, den leistungsberechtigten Menschen beim Toilettengang zu begleiten und ihn zu säubern; Hilfen bei der Rollstuhlnutzung zu verweigern; fehlende Reaktion bei einem Hilfebedarf; Vernachlässigung), abwertender Umgangston, sexuelle Gewalt (von voyeuristischem Verhalten über Berührungen bis hin zu Vergewaltigungen), finanzielle Gewalt (von der willkürlichen Leistungsbewertung bei der Lohnfindung bis zur Erpressung oder der Erschleichung von Geschenken).



Sichtbare Gewalt:

z. B. physische Gewalt (s.u.: Maßregelung), körpernahe Beschimpfungen, Entreißen von Gegenständen (Trinkflaschen, Gläser oder Tassen, mitgeführte emotional besetzte Objekte wie Plüschbärchen, Puppen etc.).

Gewalt als Kommunikationsform äußert sich z. B. in **Drohgebärden** zur Verhaltensbeurteilung, Verhaltenskorrektur oder Belehrung. Sie tritt u. a. auf als

- zorniger oder wütender Gesichtsausdruck;
- erhobener „scharfer“ Blick und ablehnende Mimik;
- schütteln der erhobenen Faust oder eines Gegenstandes (z. B. Werkzeug);
- wütende Gestik (Fußstampfen, Faust auf den [Arbeits-]Tisch schlagen);
- verbale Drohgeste (Beschimpfungen in unterschiedlicher Tonlage und Lautstärke).

Gewalt als **Maßregel** durch körperlich einflußnehmende Ein- oder Übergriffe tritt u. a. auf als

- leichter Klaps bis hin zu einem heftigeren Schlag auf Arme, Schultern, Rücken oder auch auf den Hinterkopf, als eher sexuell motivierte Gewalt durch Berührungen des Gesäßes oder leichte Schläge darauf;
- sanfter Schups bis hin zum heftigen Stoß zur Haltungs-, Stellungs- oder Aufenthaltskorrektur sowie als ablehnender Hinweis;
- milder oder gar harter Tritt gegen Beine und Gesäß, gegen den (Arbeits-)Stuhl, die Geh-Hilfe oder den Rollstuhl.

Gewalt wird gegen einzelne Beschäftigte oder Gruppen auch scheinbar grundlos ausgeführt, abhängig von der Stimmung oder Laune der betreffenden Gruppenleitungen. Sie ist durchaus kein einzelnes Phänomen, das ausnahmsweise auftritt, sondern ist stets präsent. Obwohl derartige Gewaltmaßnahmen offensichtlicher Ausdruck empathischer und fachlicher Inkompetenz sind, werden sie bis zu einem bestimmten einrichtungsabhängigen Grad hingenommen, ignoriert oder sogar als „pädagogische“ Eingriffe akzeptiert. Gewalt ist somit nicht selten und in unterschiedlicher Ausprägung reguläres Mittel der Einflußnahme des Werkstatt-Personals auf die leistungsberechtigten Menschen mit Beeinträchtigungen.

1. (B) *Braucht es eine externe, unabhängige Form der Kontrolle?*

Oder ist eine Selbstverpflichtung, wie die „Rahmenvereinbarung zur Qualitätssicherung und Gewaltprävention“ genauso effektiv?

Diese doppelte Frage hatte der Bundesgesetzgeber durch das sog. Teilhabestärkungsgesetz vom 2. Juni 2021 beantwortet und den staatlichen Instanzen – den Rehabilitationsträgern und Integrationsämtern – das Einwirkungs- und Kontrollrecht über den Gewaltschutz in Einrichtungen übertragen. Dafür hatte er u. a. das Neunte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) um den Gewaltschutz-Paragrafen 37a erweitert (BGBl. 2021 Teil I Nr. 29 S. 1393):



§ 37a Gewaltschutz

(1) Die Leistungserbringer treffen geeignete Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt für Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen, insbesondere für Frauen und Kinder mit Behinderung und von Behinderung bedrohte Frauen und Kinder. Zu den geeigneten Maßnahmen nach Satz 1 gehören insbesondere die Entwicklung und Umsetzung eines auf die Einrichtung oder Dienstleistungen zugeschnittenen Gewaltschutzkonzepts.

(2) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter wirken bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben darauf hin, dass der Schutzauftrag nach Absatz 1 von den Leistungserbringern umgesetzt wird.

Die Bundesregierung begründete diese Gesetzesergänzung zutreffend mit den Anforderungen im Gesetz zum UNO-Übereinkommen von 2008 (BT-Drs. [19/27400](#), 09.03.2021, S. 2, 5, 34, **43**, **61/62** u. a.). Als weiterer Grund hinzu kommt die wachsende Zahl von Medieninformationen über vielfältige Formen von Gewaltanwendung in Werk- und Wohnstätten hinzu. Das konnten Bundestag und Bundesregierung nicht länger ignorieren. Darum verweist das Bundestagsdokument ausdrücklich auf die Überprüfungs- und Kontrollmöglichkeiten staatlicher Organe:

„Nach § 37a Absatz 2 SGB IX wirken die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter darauf hin, dass die Leistungserbringer den Schutzauftrag nach Absatz 1 erfüllen. Ihnen verbleibt ein großer Spielraum, wie sie ihrer Hinwirkungspflicht zur Umsetzung des Schutzauftrags durch die Leistungserbringer nachkommen.“ (ebd. S. 62)

Die bundesgesetzliche Vorschrift für die leistungserbringenden Werkstätten-Träger, geeignete Schutzmaßnahmen zu treffen und ein einrichtungs- und leistungsadäquates Schutzkonzept umzusetzen, reicht bei weitem nicht aus. Die sog. Selbstverpflichtungen einiger Werkstätten-Träger und Arbeitsgemeinschaften der Werkstätten sind allesamt Reaktionen auf öffentlich gewordene Gewaltübergriffe. Sie entstanden nicht aus einem ethischen oder menschenrechtlichen Bedürfnis der Werkstatt-Verantwortlichen, sondern wegen – oft sensationsgeprägten – Meldungen der Medien. Auch die Reaktionen von Angehörigen gewalterfahrener beeinträchtigter Menschen verblieben i. d. R. auf der moralischen Ebene und hatten nicht zu Veränderungen bei den Einrichtungsträgern und -leitungen geführt.

Ähnliches gilt für (freiwillige) Rahmenvereinbarungen auf Länder- oder Kostenträger-Ebene. Ob Vereinbarungen oder Rechtsnormen erfüllt werden, bedarf insbesondere bei grundlegenden menschenrechtlichen Aufgaben und Zielen der regelmäßigen, sorgfältigen und fachlich versierten Überprüfung und Kontrolle. Die zutreffende Redewendung „*Papier ist geduldig*“ widerspiegelt diese Notwendigkeit – übrigens seit der griechischen Antike.

1. (C) Prüfungsmöglichkeiten zum Gewaltschutz, zur Gewaltprävention und -kontrolle

Obwohl die Frage nach Prüfungsmöglichkeiten nicht ausdrücklich gestellt wurde, ist sie doch in den vier Fragen der Landtagsabgeordneten intendiert. Die **notwendigen Voraussetzungen** für einen wirksamen Gewaltschutz sind u. a. folgende:

- 1) die tatsächliche Bereitschaft der Prüfbeauftragten, die Bedürfnisse und Interessen der Menschen mit Beeinträchtigungen in den Vordergrund und damit über die Interessen der Einrichtung- und Rehabilitationsträger zu stellen;



2) der Wille der Prüfbeauftragten, Gewalt, ihre Folgen und sämtliche Verantwortlichen aufzudecken und nicht – z. B. der möglichen Medienreaktionen wegen – zu verharmlosen oder zu verschleiern;

3) die Fähigkeit der Prüfbeauftragten, Gewaltfolgen bei Menschen zu erkennen, gerade bei jenen, die nicht auf die übliche lautsprachliche Weise kommunizieren.

Soweit die Anwendung von Gewalt z. B. in den Werkstätten überhaupt entdeckt werden kann, sind es i. d. R. die psychischen und physischen Auswirkungen und Merkmale der Gewalt: Verhaltensauffälligkeiten bei den beeinträchtigten Menschen (Ängste, Scheu, akustisches wie mimisches und gestisches Abwehr-, Distanzierungs- oder Fluchtverhalten) sowie körperliche Verletzungen (Blutergüsse, Bewegungsauffälligkeiten).

Einfacher als die Gewaltfolgen sind die Gewalt ablehnenden Dokumente zu überprüfen. Dazu gehört die ausdrückliche Absage der Einrichtungsträger gegenüber jeglicher Gewalt als Kommunikations-, Korrektur- oder „Bildungs“mittel. Eine Gewaltzurückweisung ist überprüfbar, sofern seitens der Einrichtung klare Bestimmungen geregelt sind, und zwar u. a.

- in der Vereinssatzung bzw. im Gesellschaftsvertrag des Einrichtungsträgers,
- im Leitbild der Einrichtung,
- in einer Selbstverpflichtung, z. B. gegenüber dem Rehabilitationsträger,
- in verbindlichen Vereinbarungen mit den Interessenvertretungsorganen (Betriebs- / Personalrat, kirchliche Mitarbeitendenvertretung, Werkstatt-Rat und Frauenbeauftragte),
- in den Arbeitsverträgen der dienstleistenden Angestellten,
- in den Verträgen mit den leistungsberechtigten Beschäftigten.

4) Wegen der immer wieder veröffentlichten gewaltbedingten Skandale hatte der Gesetzgeber bereits im sog. Bundesteilhabegesetz (BTHG) vorbeugende Regelungen getroffen: Zu den Voraussetzungen eines wirksamen Gewaltschutzes gehört die personalpolitisch qualifizierte und die Rechtsnormen erfüllende **Auswahl des dienstleistenden Personals**.

Das BTHG von 2016 bestimmte im § 124 SGB IX, daß Leistungserbringer wie die Werkstätten nur dann geeignet sind, wenn ihre dienstleistenden Angestellten „über die Fähigkeit zur **Kommunikation** mit den Leistungsberechtigten in einer für die Leistungsberechtigten wahrnehmbaren Form verfügen und nach ihrer Persönlichkeit **geeignet**“ sind (ebd. Abs. 2 Satz 2 (BGBl. 2016 Teil I Nr. 66 S. 3273)). Diese Eignung konkretisieren u. a. §.9 WVO und – bezüglich der pädagogischen Fachlichkeit des Werkstatt-Personals – die staatliche Prüfungsverordnung über die Fortbildung zur Arbeits- und Berufsförderung (**GFABPrV**) i. d. F. vom 13.12.2016.

5) Der Abschluß der verordnungsrechtlichen **Fortbildungsprüfung** (GFABPrV) und der **Nachweis der bestandenen Abschlußprüfung** nach §.13 GFABPrV muß zur Kontrollliste bei der amtlichen Gewaltüberprüfung gehören: Den Werkstätten-Trägern ist deshalb seitens des NRW-Gesetzgebers aufzuerlegen, nur dienstleistende Fachkräfte zu beschäftigen, die den Prüfungsnachweis nach §.13 GFABPrV erbringen.



Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat dazu geeignete und fachlich versierte Lehrgangsempfehlungen und eine Orientierungshilfe erarbeitet.

- 6) Es sollte beachtet werden und Prüfungsgegenstand sein, daß der Gesetzgeber über die fachlichen Anforderungen im § 124 SGB IX hinaus (s. o. Nr. 4) eine auf dem Strafrecht basierende Vorsichtsmaßnahme ins Gesetz aufgenommen hat. Deren Text ist zwar nicht leicht verständlich, erscheint aber inhaltlich notwendig: das Beschäftigungsverbot einschlägig bestrafte Personen und die Vorlage eines amtlichen Führungszeugnisses:

„Geeignete Leistungserbringer dürfen nur solche Personen beschäftigen oder ehrenamtliche Personen, die in Wahrnehmung ihrer Aufgaben Kontakt mit Leistungsberechtigten haben, mit Aufgaben betrauen, die nicht rechtskräftig wegen einer **Straftat** nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i bis 184l, 201a Absatz 3, §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden sind.

Die Leistungserbringer sollen sich von Fach- und anderem Betreuungspersonal, die in Wahrnehmung ihrer Aufgaben Kontakt mit Leistungsberechtigten haben, vor deren Einstellung oder Aufnahme einer dauerhaften ehrenamtlichen Tätigkeit und in regelmäßigen Abständen ein **Führungszeugnis** nach § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen“ (§ 124 Abs. 2 Satz 3 ff.).

- 7) Neben der amtlichen Prüfung, ob und in wieweit die Werkstätten die Rechtsnormen und Verträge zum Gewaltthema erfüllen, sind Informationen aus den Interessenvertretungen unverzichtbar (Betriebs-/Personalrat, Werkstatt-Rat, Frauenbeauftragte). Dafür fehlt bis heute das richtige Instrumentarium.

> Fragebögen sind sicher eine Hilfe. Aber bei zahlreichen Werkstatt-Räten ist die Lese- und Schreibfähigkeit nicht vorauszusetzen. Bis heute gibt es – auch wegen des differenzierten Personenkreises – keine wirklich empfehlenswerte Lösung. Dennoch sollte eine Zeitlang nicht auf solche Befragungen verzichtet werden.

> Hilfreich können Darlegungen der Werkstatt-Träger sein, die die zuständigen amtlichen Prüf- und Kontrollstellen regelmäßig abfragen sollten:

- das Qualifikationsniveau der Angestellten und ehrenamtlich Tätigen mit ständigen Kontakten zu den leistungsberechtigten Personen;
- die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für die Angestellten mit ständigen Kontakten zu den leistungsberechtigten Personen;
- Benennung von Verantwortlichen für die Verwirklichung menschenrechtlicher Normen im Werkstatt-Alltag;
- regelmäßige Aussprachen und Beratungen über den Umsetzungsstand menschenrechtlicher Normen im Werkstatt-Alltag mit konkreter Dokumentation;
- Werkstatt-Richtlinien zur Vermeidung von aggressiven, gewalttätigen Handlungen jeder Art und Bestimmungen über Möglichkeiten zu ihrer (anonymen) Meldung.

Übrigens ist der im Werkstätten-Sektor weit verbreitete Werbespruch unsinnig und inhaltsleer: „Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt.“ Statt dieser Binsenwahrheit, die z. B. auch die Geschäftsführung einschließt, muß es heißen: „**Bei uns steht der beeinträchtigte Mensch im Mittelpunkt!**“



2. *Erzählen Beschäftigte in den Werkstätten, wenn sie Opfer von Gewalt – in welcher Form auch immer – werden?*

Bei der Lösungssuche in Konfliktfällen im Werkstatt-Alltag ist es ganz besonders nötig, sich den sehr differenzierten leistungsberechtigten Personenkreis zu vergegenwärtigen!

Es gibt – grob zusammengestellt – unter den zahlreichen verschiedenen Personengruppen mindestens sechs in den Werkstätten, die sich in ihrer Kommunikationsfähigkeit deutlich unterscheiden. Dazu gehören u. a. diejenigen

- 1) mit z. B. Haupt- oder Realschulabschluß und starken körperlichen oder psychischen Beeinträchtigungen – z. T. mit Verständigungsschwierigkeiten;
- 2) mit Sonderschulabschluß und entwickelten körperlichen und kognitiven Fähigkeiten, körperlichen Kräften und einem deutlichen Selbstbewußtsein;
- 3) mit Sonderschulbildung, Sprach-, Sprech- und Argumentationsfähigkeiten, aber deutlichen Kommunikationshemmungen;
- 4) mit konfliktreicher Sozialisation, Wahrnehmungs- und Verständigungsproblemen;
- 5) mit erschwerenden Beeinträchtigungen und geringer Fähigkeit, sich auf die übliche verbale Weise zu verständigen;
- 6) mit erschwerenden Beeinträchtigungen und einem besonderen Bedarf an unterstützender Kommunikation – jenseits der üblichen verbalen Verständigung.

So unterschiedlich die Sozialisation, der Bildungsstand, die Kommunikationsfähigkeit, die körperliche und psychische Konstitution und Kondition in der leistungsberechtigten Werkstatt-Belegschaft sind, so unterschiedlich ist die Reaktion auf Diskriminierungen, Übergriffe und Gewalt. Etliche Werkstattbeschäftigte suchen ihren ganz individuellen Weg und ihre ganz persönlichen Gesprächspartner:innen, um sie ins Vertrauen zu ziehen. Ob daraus eine konkrete Hilfestellung folgt, steht dahin.

- Es finden sich beeinträchtigte Personen mit (regelmäßiger) Diskriminierungs- und Gewalterfahrung in ihrem bisherigen Leben. Für sie ist die (dauerhaft) erlebte Zurücksetzung und das wiederkehrende Gewalterlebnis „normal“ und wird ohne Hilfe von außen nicht als unzulässig erkannt und nicht thematisiert. Das sind für die gewalttätigen Angestellten die „pflegeleichtesten Behinderten“. **Gewaltübergriffe bleiben deshalb i. d. R. unentdeckt.**
- Im Gegensatz dazu gibt es selbstbewußte und körperlich stabile Beschäftigte, die sich mit eigenen Kräften gegen Diskriminierung, Übergriffe und Gewalt wehren. Sie thematisieren den Konflikt gar nicht oder erst dann, wenn er überhandnimmt und unlösbar erscheint. Dabei ist die Suche nach einer Vertrauensperson nicht einfach, weil jede:r gewalttätige Angestellte die gesamte Gruppe der Angestellten zu repräsentieren scheint („Befummeln ist doch normal.“ – „Anschreien ist normal.“).
- Nach eigenen Erfahrungen und denen anderer früherer Werkstatt-Fachleute wenden sich auch diejenigen, die entsprechende Kommunikationsfähigkeiten be-



sitzen, selten an die Werkstatt-Räte. Das hängt nicht nur mit Angst und Scham zusammen, sondern auch mit der Schwierigkeit, angemessen miteinander zu kommunizieren.

Eine werkstattinterne Schlüsselrolle spielen die sog. *begleitenden Dienste* (§ 10 WVO). Sie könnten unter bestimmten Voraussetzungen zur Problemlösung beitragen. Aber das Verhältnis zwischen den leistungsberechtigten Werkstatt-Beschäftigten und den begleitenden Diensten ist innerhalb des Werkstätten-Systems unterschiedlich und widersprüchlich:

- Werkstatt-Beschäftigte identifizieren begleitende Dienste als Werkstatt-Leitung;
- begleitende Dienste sind häufig in Verwaltungstätigkeiten eingesetzt und verlieren ihre pädagogische Qualifikation;
- je nach mehr oder weniger hohem pädagogischen Anspruch der Werkstatt-Träger besitzen die begleitenden Dienste mehr oder weniger Kompetenzen zur Problemerkennung und -lösung;
- der Personalschlüssel bei den begleitenden Diensten ist nach Rechtslage derart klein (1:120), daß für Konflikterkennung und -lösung keine genügenden Kapazitäten zur Verfügung stehen.

Fazit: Es ist immer noch nicht die Regel, daß sich Werkstatt-Beschäftigte anderen Personen anvertrauen, wenn sie sich falsch, schlecht oder ungerecht behandelt fühlen. Es fehlen die strukturellen Voraussetzungen, es fehlt an der gesetzlich vorgeschriebenen Persönlichkeitsförderung, zu der auch die Entwicklung von Selbstbewußtsein, Selbstsicherheit und Resilienz gehört.

3. Ist den Menschen mit Behinderung in Werkstätten bekannt, welcher Umgang mit ihnen oder welche Behandlung Gewalt darstellt?

Eine allgemein zutreffende Antwort ist deshalb schwierig, weil es „den“ Menschen mit Beeinträchtigungen in der Werkstatt nicht gibt (s. Antwort auf Nr. 2). Die Vielfalt der Beschäftigten führt zu mindestens drei notwendig zu unterscheidenden und ggf. näher zu untersuchenden Personengruppen:

- 1) Für einen Teil der Werkstatt-Belegschaft waren bestimmte Gewaltformen im Verlauf ihrer Sozialisation weitgehend üblich. Sie werden deshalb in der Werkstatt nicht mehr erkannt. Das gilt übrigens für beide Belegschaftsteile – den dienstleistenden und den leistungsberechtigten Teil.
- 2) Subtile oder „alltagsübliche“ Formen von Gewalt werden von einem Belegschaftsteil zwar als Willkür empfunden und im Einzelfall auch kognitiv als nötigend erkannt, wegen ihrer „Alltäglichkeit“ aber nicht thematisiert.
- 3) Gewaltformen, die durchaus empfunden oder erkannt werden, bleiben folgenlos, weil die Gewaltopfer sie aus Angst, wegen fehlender Gelegenheiten und fehlenden Ansprechpartner·innen oder auch aus Opportunismus nicht thematisieren.

Sofern es Werkstatt-Beschäftigte gibt, die sich beim Werkstatt-Rat, begleitenden Dienst, bei den dienstleistenden Angestellten oder auch der Werkstatt-Leitung über



Gewalttätigkeiten beschweren, bleibt das in der (Fach-)Öffentlichkeit unbekannt, weil es darüber keine Statistiken, keine wissenschaftliche Forschung und keine werkstatt-eigene, zugängliche Dokumentation gibt.

4. *Sind Werkstatträte oder Frauenbeauftragte zur Verbesserung der Strukturen oder von Gewalterfahrungen geeignet?*

Aufgrund der formalen Rechtslage sind Werkstatt-Räte verpflichtet, sich auch dieser Aufgabe anzunehmen (s. [§ 4 WMVO](#)). Ähnliches gilt für die Frauenbeauftragten (s. [§ 39a WMVO](#)). Im Grunde sind Werkstatt-Räte und Frauenbeauftragte in der Lage, die Interessen der Beschäftigten auch gegen Gewaltanwendende zu vertreten, sofern einige, durchaus anspruchsvolle Voraussetzungen erfüllt sind: Sie brauchen vor allem

- 1) ein entwickeltes Verständnis von Interessenvertretung und die Befähigung dazu. Das erfordert eine entsprechende Qualifizierung durch geeignete Fortbildungsmaßnahmen;
- 2) ein ihnen und ihren Aufgaben angemessenes Instrumentarium zur Interessenvertretung, einschließlich solider Kenntnisse der Rechtslage;
- 3) einen verständlichen Kriterienkatalog dem zu entnehmen ist, wie Diskriminierung, Übergriffe und Gewaltanwendung zu erkennen sind und wie ihnen begegnet werden kann;
- 4) ein möglichst selbst erarbeitetes Anforderungsprofil für die dienstleistenden Angestellten, die regelmäßigen Kontakt zu den Werkstatt-Beschäftigten haben;
- 5) Kenntnisse über personalpolitische Möglichkeiten und Maßnahmen in Fällen von arbeitsrechtlichen bzw. arbeitsvertraglichen Konflikten;
- 6) die zur ständigen Beratung, Konfliktrecherche und -lösung notwendige Assistenz (möglichst externe Vertrauensperson) und Zeit;
- 7) die fachliche (professionelle) Assistenz, um Gewalt und deren Folgen zu erkennen, mit den davon Betroffenen zu beraten und – gemeinsam mit den Interessenvertretungsorganen (Betriebs-/Personalrat, Werkstatt-Rat) – Lösungsstrategien zu entwickeln;
- 8) von der Werkstatt oder externen Fachleuten bereitgestelltes, auch für Beschäftigte mit Leseschwierigkeiten verständliches Informationsmaterial;
- 9) den regelmäßigen Informations- und Erfahrungsaustausch mit Interessenvertretungen anderer Werkstätten und Sondereinrichtungen;
- 10) ein angemessenes Programm für die rechtlich vorgesehene Fort- und Weiterbildung.

Der Bundesgesetzgeber ist gefordert, ein wichtiges Problem zu lösen: Die **Mitwirkung aller Werkstatt-Beschäftigten** in allen „ihren Interessen berührenden Angelegenheiten“ wieder herzustellen, die 1996 im Zuge der Sozialhilfe-Rechtsreform abgeschafft wurde. Ihnen sind mindestens die Mitwirkungs-, Beschwerde- und Informationsrechte zuzugestehen, die für die Arbeitnehmerschaft im Betriebsverfassungsgesetz verankert sind (siehe [§§ 75 bis 86 a BetrVG](#)).



Der Landesgesetzgeber ist über die geplante Gesetzesnovelle – Änderung des Wohn- und Teilhabegesetzes – hinaus gefordert, die im Bundesrecht vorgesehenen, im Werkstätten-Alltag aber nicht verwirklichten Anforderungen zu konkretisieren und in geeigneter landesrechtlicher Form verbindlich werden zu lassen. Das betrifft u. a. die gesetzliche Fortbildungsprüfungsverordnung von 2016 und das direkte Mitwirkungsrecht aller Werkstatt-Beschäftigten.



Anhang: Zwei Beispiele von Gewalterfahrungen

Meine eigenen Erfahrungen als Sozialarbeiterin und Werkstatt-Leiterin sowie als ehrenamtliche Beraterin von Einrichtungen können Anregungen sein, sich mit dem Gewaltthema in Sondereinrichtungen wie den Werkstätten angemessen auseinanderzusetzen. Zwei besonders denkwürdige Beispiele von dutzenden aus zwanzigjähriger Erfahrung:

Zur Problematik „Gewalterfahrungen in der Werkstatt und Gegenmaßnahmen“

In der sog. Tagesförderstätte einer Werkstatt waren für 12 sehr erschwerend beeinträchtigte Menschen sechs dienstleistende Angestellte zuständig. Die notwendige „Rundumversorgung“ war für die Fachkräfte sehr belastend. Einige gerieten in Stress-Situationen. Bei einzelnen von ihnen äußerste sich der Stress in Aggressionen gegen die leistungsberechtigten, z. T. liegend zu versorgenden Personen.

Da die betreffenden sehr stark beeinträchtigten Menschen weder sprechen noch mit ihnen unbekanntem Menschen kommunizieren konnten, verlor eine der Angestellten immer wieder die Fassung und ihre Professionalität und wurde handgreiflich. Eine Kollegin entdeckte zufällig, daß die als Krankenfachkraft ausgebildete Mitarbeiterin eine hilflose junge Frau regelmäßig und so stark körperlich züchtigte, daß Hämatome sichtbar waren. Die übrigen Fachkräfte wussten davon, praktizierten aber durch Ignoranz eine „schweigende Solidarität“ mit ihrer Arbeitskollegin. Erst die besagte mutige, noch nicht lange in der Werkstatt tätige Mitarbeiterin meldete den Vorgang der Leitung.

Die unbeherrschte und inkompetente Angestellte wurde fristlos entlassen. Die Solidarität eines Belegschaftsteils änderte sich dadurch nicht. Statt mit dem wehr- und hilflosen Opfer der Gewalt stand ein Teil der Angestellten der gewalttätigen ehemaligen Mitarbeiterin bei.

Diese Problematik mußte in der Belegschaft sorgfältig aufgearbeitet werden. Das nahm vier Jahre in Anspruch. Mit Hilfe der wissenschaftlichen Begleitung einer Universitätsmitarbeiterin am Lehrstuhl für Erwachsenenpädagogik wurde das Gewaltthema in wöchentlichen Kleingruppen werkstattintern beraten. Für die Werkstatt-Fachkräfte wurde in Dreier-Teams Supervision durchgeführt, regelmäßig kleine und größere Gesprächsrunden zu konfliktgeladenen Themen organisiert, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Gewaltthematik und zum Umgang mit Konflikten realisiert.

Nach den langen Jahren intensiver Arbeit in der Belegschaft hatte sich bei vielen Angestellten das Menschenbild geändert. Ihr Selbstverständnis als Dienstleistende und ihr Berufsethos hatte sich weiterentwickelt. Auch die Hierarchie in der Werkstatt wurde flacher, die Mit- und Selbstverantwortung wuchs: Es wurde bei Konflikten nicht mehr weggesehen. Schwieriger zu lösen war das Thema „Solidarität in der Belegschaft im Fall von Übergriffen“. Zumindest wurde zweifelsfrei vermittelt, wem Empathie und Solidarität im Fall von gewaltsamen Handlungen zusteht: dem Opfer.

Eines der wesentlichen Ergebnisse war, daß in zweckmäßigen Abständen konkrete Arbeitspläne entwickelt wurden, die sich an dem gemeinsam mit der gesamten Belegschaft erarbeiteten Leitbild orientierten.



Zur Problematik „Erzählen die Opfer etwas über den/die Täter?“

In einer Werkstatt absolvieren die leistungsberechtigten Beschäftigten vor ihrem Wechsel aus dem Berufsbildungsbereich in den Arbeitsbereich mehrere Praktika in den verschiedenen Werkstatt-Abteilungen und -bereichen. Über ihre Eindrücke und ihre personelle Anleitung und Förderung wurden diese Werkstatt-Beschäftigten befragt. Dabei spielten ihre Erfahrungen mit den dienstleistenden Angestellten eine zentrale Rolle. Speziell ging es um die Beurteilung der Angestellten auch hinsichtlich ihres Verhaltens gegenüber den Beschäftigten.

Für diejenigen leistungsberechtigten Personen, die den dafür erarbeiteten Fragebogen in leichter Sprache weder selbst noch mit Assistenz lesen und verstehen konnten, wurden zur Beurteilung der Angestellten drei Smileys eingeführt und eingehend erklärt:

😊 = **Ich wurde sehr gut behandelt.**

😐 = **Ich wurde nicht sehr gut behandelt.**

😞 = **Ich wurde gar nicht gut behandelt.**

Die für die Einrichtungsleitung und den begleitenden Dienst erstaunliche Erfahrung war das Verhalten der dienstleistenden Angestellten in den Abteilungen der Praktikumsabsolvierenden: Zahlreiche von ihnen hielten ein Beurteilungsverfahren durch „Behinderte“ für völlig unangebracht. Mit ihnen solidarisierte sich ein großer Teil der angestellten Belegschaft. Die Ablehnung gegenüber solchen Beurteilungen war in einigen Fällen sehr emotional und aggressiv.

Durch dieses Beurteilungsverfahren wurden einige Fälle von Machtmißbrauch und verschiedene Gewaltformen offensichtlich. Die Werkstatt-Leitung, der begleitende Dienst und die Angestellten mit angemessenem Dienstleistungsverständnis erkannten diese Art von werkstattinterner Öffentlichkeit als wirksame und hilfreiche Maßnahme. So konnten Fehler und Mißstände aufgedeckt, deren Gründe erforscht und bearbeitet werden. Vor allem konnten diese Erfahrungen in Kleingruppen der Angestellten offen diskutiert und dadurch mittelfristig ein angstfreies Klima kollegialer Kritik und Selbstkritik geschaffen werden.

29308 Winsen a. d. Aller, den 21. Januar 2022