



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

FORSCHUNGSBERICHT 638 K

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

Juni 2024

ISSN 0174-4992

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

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) in Kooperation mit dem Bundesministerium 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 für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und für Arbeit und Soziales übernehmen insbesondere keine Gewähr für die Richtigkeit, Genauigkeit und Vollständigkeit der Untersuchungen.

Kurzbeschreibung

Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) führte das Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen Nürnberg (IfeS) eine quantitative und qualitative Befragung zu sexueller Belästigung und Gewalt in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) durch. Repräsentativ befragt wurden 400 Beschäftigte mit Behinderungen in WfbM. Zudem wurden Gruppendiskussionen mit Beschäftigten, Betreuungs- und Leitungspersonen durchgeführt. Die Studie verweist auf ein hohes Ausmaß an sexueller Belästigung gegenüber WfbM-Beschäftigten mit Behinderungen: mehr als jede/r vierte Beschäftigte war davon in den letzten drei Jahren betroffen - Frauen mehr als doppelt so häufig wie Männer. Die sexuellen Belästigungen gingen weit überwiegend von (zumeist männlichen) WfbM-Beschäftigten aus. Auch andere Formen von Gewalt wurden in den WfbM häufig erlebt: jede/r dritte WfbM-Beschäftigte berichtet psychische Gewalt und jeder Siebte körperliche Gewalt. Die Studie verweist auf einen hohen Handlungsbedarf, Maßnahmen zum Abbau von sexueller Belästigung und Gewalt in WfbM zu ergreifen. Hierfür wurden Empfehlungen an verschiedene Akteure formuliert und weiterführende Beispiele guter Praxis dokumentiert.

Abstract

On behalf of the Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth (BMFSFJ) and the Federal Ministry of Labor and Social Affairs (BMAS), the Institute for Empirical Sociology at the Friedrich-Alexander University Erlangen Nuremberg (IfeS) conducted a quantitative and qualitative survey on sexual harassment and violence in sheltered workshops for people with disabilities (WfbM). A representative survey of 400 employees in sheltered workshops was conducted. Furthermore, group discussions were held with employees, care staff and managers. The study indicates a high rate of sexual harassment against WfbM employees with disabilities: more than one in four employees have been affected by this in the last three years - women more than twice as often as men. The sexual harassment was predominantly committed by (mostly male) WfbM employees with disabilities. Other forms of violence were also frequently experienced in the WfbM: one in three WfbM employees reported psychological violence and one in seven physical violence. The study points to a great need for action to take measures to reduce sexual harassment and violence in WfbM. For this purpose, recommendations were formulated for various stakeholders and further examples of good practice were documented.

Vorwort

Ziel der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) beauftragten Studie „Sexuelle Belästigung, Gewalt und Gewaltschutz in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)“ war, das Ausmaß von sexueller Belästigung und Gewalt in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) sowie Ansätze für einen besseren Gewaltschutz zu ermitteln. Bisher gab es in Deutschland keine repräsentative Studie zum Ausmaß von sexueller Belästigung und anderen Gewaltformen in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM).

Die Ergebnisse der Studie zeigen eine hohe Betroffenheit in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt in WfbM auf und verweisen auf einen erheblichen Handlungsbedarf.¹ Der repräsentativen Befragung nach sind Beschäftigte mit Behinderungen in WfbM² um ein Vielfaches häufiger (und auch schwerer) von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen als Beschäftigte im Bevölkerungsdurchschnitt. Dies trifft noch verstärkt auf Frauen mit Behinderungen zu. Der Schutz der WfbM-Beschäftigten vor sexueller Belästigung und Gewalt ist demnach nicht ausreichend gewährleistet. Durch die Untersuchung konnten Ansätze und Beispiele guter Praxis für einen besseren Gewaltschutz in WfbM identifiziert werden.

Allen Beteiligten, die an der Erstellung dieser Studie mitgearbeitet haben, sei an dieser Stelle ein besonderer Dank ausgesprochen. Ohne die Gesprächsbereitschaft der vielen befragten Menschen mit Behinderungen, der Fachkräfte aus den WfbM sowie weiterer Experten und Expertinnen, die sich für einen verbesserten Gewaltschutz engagieren, wäre die Durchführung dieser Studie nicht möglich gewesen.

Das Forschungsteam der vorliegenden Studie verwendet in anderen Studien die gendergerechte Schreibweise mit „*“, um eine Überwindung der binären Vorstellung von Geschlecht und Identität zu markieren. Da dies jedoch nicht den aktuellen Regeln für Publikationen von BMFSFJ und BMAS entspricht, wurde darauf in diesem Bericht verzichtet. Soweit möglich, werden im Folgenden geschlechtsneutrale Begriffe verwendet.

¹ Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse dieser Studie findet sich in der Langfassung in: Schröttle et al. 2024a.

² Ist im Folgenden von Werkstattbeschäftigten oder Beschäftigten die Rede, sind damit die dort arbeitenden Menschen mit Behinderungen gemeint. Die sie betreuenden Personen, die ebenfalls in der WfbM beschäftigt bzw. angestellt sind, werden zwecks klarer Darstellung im Text als Fachkräfte oder Fachpersonal bezeichnet.

Inhalt

Vorwort	4
Inhalt	5
1. Zielsetzung und Forschungsmethoden	6
2. Ergebnisse	8
2.1 Ausmaß sexueller Belästigung in Werkstätten für behinderte Menschen	8
2.2 Formen und Schwere der sexuellen Belästigung	9
2.3 Belästigende Personen und Kontext der Belästigung	11
2.4 Reaktionen der Betroffenen auf die sexuelle Belästigung	13
2.5 Subjektive Wahrnehmung und psychische Folgen der sexuellen Belästigung	16
2.6 Ausmaß psychischer und körperlicher Gewalt in Werkstätten für behinderte Menschen	19
2.7 Gewaltschutz in Werkstätten für behinderte Menschen - Fortschritte, Probleme und Lücken sowie Ansätze guter Praxis	20
2.7.1 Erkenntnisse aus den Fokusgruppendifkussionen	20
2.7.2 Beispiele guter Praxis	25
3. Handlungsempfehlungen	27
Literaturverzeichnis	30

1. Zielsetzung und Forschungsmethoden

In den Werkstätten für behinderte Menschen (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.). Im Jahr 2022 arbeiteten in den Mitgliedswerkstätten der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM) an ca. 3.000 Standorten in Deutschland etwas über 310.000 Beschäftigte mit Behinderungen und etwa 70.000 Fachkräfte, die diese betreuen bzw. unterstützen (siehe BAG WfbM 2023: 37). Bei den Beschäftigten handelt es sich häufig um Menschen mit kognitiven und psychischen Beeinträchtigungen. Nach Angaben der BAG WfbM waren im Jahr 2022 75 Prozent der Beschäftigten in WfbM kognitiv, 22 Prozent psychisch und drei Prozent körperlich beeinträchtigt (ebd.: 40).

Die vorliegende Studie zu sexueller Belästigung, Gewalt und Gewaltschutz in WfbM umfasst eine statistisch repräsentative quantitative Befragung in WfbM sowie eine qualitative Untersuchung. Für die Durchführung der Studie wurde das Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (IfeS) beauftragt; die quantitative Befragung wurde in Kooperation mit dem SOKO-Institut durchgeführt.³ Ziel der Studie war es, erstmalig für Deutschland wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse zum Ausmaß und zur Betroffenheit der Beschäftigten in WfbM durch sexuelle Belästigung und Gewalt zu ermitteln und Ansatzpunkte für einen wirkungsvollen Gewaltschutz in WfbM zu finden.

In der repräsentativen Befragung wurden das Ausmaß sexueller Belästigung und die Reaktionen der Betroffenen auf erlebte sexuelle Belästigungen in WfbM erfasst und zusätzlich einige Fragen zum Ausmaß psychischer und körperlicher Gewalt gestellt. Für die Befragung wurde der Fragebogen der bevölkerungsweiten Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Schrötte et al. 2019) in vereinfachte Sprache übersetzt, um den Bedarfen kognitiv beeinträchtigter Personen besser gerecht zu werden und eine weitestmögliche Vergleichbarkeit mit Beschäftigten in der Gesamtbevölkerung zu erreichen.

Insgesamt wurden 400 Beschäftigte mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) befragt; davon gaben 193 an, sich dem weiblichen Geschlecht zuzuordnen, 200 dem männlichen, und sieben diversen Geschlechtern. Da die Fallzahl der divers geschlechtlichen Menschen zu niedrig war, um statistische Auswertungen vornehmen zu können, beziehen sich die folgenden Ausführungen auf weibliche und männliche Beschäftigte in WfbM.⁴

³ 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 WfbM 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 Bericht Schrötte et al. 2024b und Schrötte et al. 2024c dokumentiert.

⁴ Auch wenn sich in der vorliegenden Studie keine Höherbetroffenheit andeutet, sollte die Situation divers geschlechtlicher Menschen mit Behinderungen in künftigen Studien durch zusätzliche Stichproben weiter vertiefend untersucht werden.

Die Befragten waren zwischen 16 und 65 Jahre alt, fast die Hälfte davon im Alter von 30 bis 49 Jahren. Die Altersverteilung innerhalb der männlichen und weiblichen Befragten war annähernd gleich.

Der sich an die quantitative Befragung anschließende qualitative Studienteil umfasste zum einen Fokusgruppendifkussionen in WfbM und zum anderen vertiefende Interviews zu ausgewählten Beispielen guter Praxis. Zunächst wurden zwölf Fokusgruppendifkussionen mit Werkstattbeschäftigten (getrennt nach weiblichen und männlichen Beschäftigten mit Behinderungen) und mit den betreuenden Fachkräften sowie mit Leitungspersonen der WfbM an drei Standorten in Deutschland durchgeführt. Dabei lag der Schwerpunkt darauf, wie aus Sicht der Befragten in ihrer WfbM mit sexueller Belästigung und anderen Gewaltformen umgegangen wird und wo noch Lücken oder Probleme beim Gewaltschutz bestehen, um daraus gemeinsam Verbesserungsvorschläge abzuleiten. Die Fokusgruppendifkussionen bildeten eine wichtige Ergänzung zur repräsentativen quantitativen Befragung. Zum einen wurden auch Fachkräfte befragt; zum anderen konnte auf Aspekte eingegangen werden, die in der quantitativen Befragung nicht vertieft werden konnten, zum Beispiel zur Unterstützung Betroffener, zu konkreten Interventionsmaßnahmen bei sexueller Belästigung und Gewalt sowie zu möglichen Lücken im Gewaltschutz. In einem zweiten Schritt wurden im qualitativen Untersuchungsteil, ausgehend von den beschriebenen Problembereichen und Lücken, gezielt Beispiele guter Praxis recherchiert, die zur Weiterentwicklung in Form von Projekten, Maßnahmen oder Angeboten beitragen können. Dabei wurden vier Beispiele guter Praxis anhand von vertiefenden Interviews näher beleuchtet.

Aus der mehrperspektivischen Untersuchung von Problemen, Lücken und Weiterentwicklungsmöglichkeiten wurden schließlich Maßnahmvorschläge bzw. Handlungsempfehlungen für einen besseren Gewaltschutz in WfbM entwickelt. Diese zeigen auf, durch welche Ansätze, Praktiken oder Strategien ein verbesserter Gewaltschutz in WfbM (entsprechend den Umsetzungsanforderungen der UN-Behindertenrechtskonvention und der Istanbul-Konvention) gewährleistet werden kann.

2. Ergebnisse

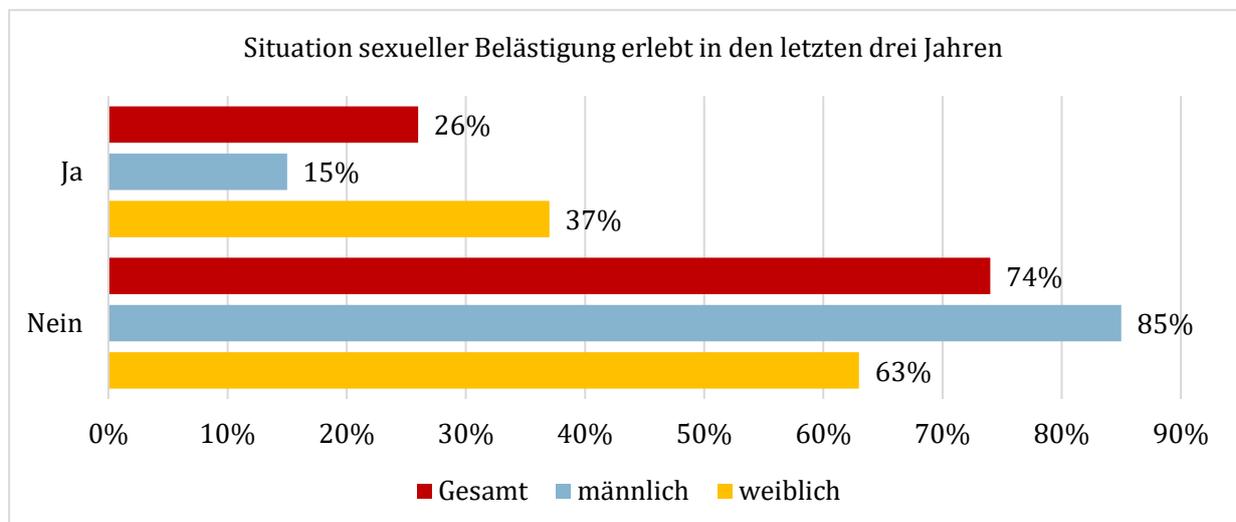
Im Folgenden werden die Ergebnisse der repräsentativen Befragung von WfbM-Beschäftigten (Kap. 2.1 bis 2.6) sowie der qualitativen Befragung (Kap. 2.7) vorgestellt.

2.1 Ausmaß sexueller Belästigung in Werkstätten für behinderte Menschen

Das Ausmaß sexueller Belästigung in WfbM wurde durch eine Liste von Handlungen ermittelt, die verschiedene Situationen sexueller Belästigung umfasst (siehe Abbildung 3). Wurde eine der genannten Handlungen in den letzten drei Jahren erlebt, galt die Befragungsperson als von sexueller Belästigung betroffen.

Der Auswertung nach hat mehr als jede/r vierte Werkstattbeschäftigte (26 Prozent) in den letzten drei Jahren sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt, Frauen mehr als doppelt so häufig wie Männer (37 Prozent vs. 15 Prozent, siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Anteil von Frauen und Männern, die in den letzten drei Jahren von sexueller Belästigung in der WfbM betroffen waren



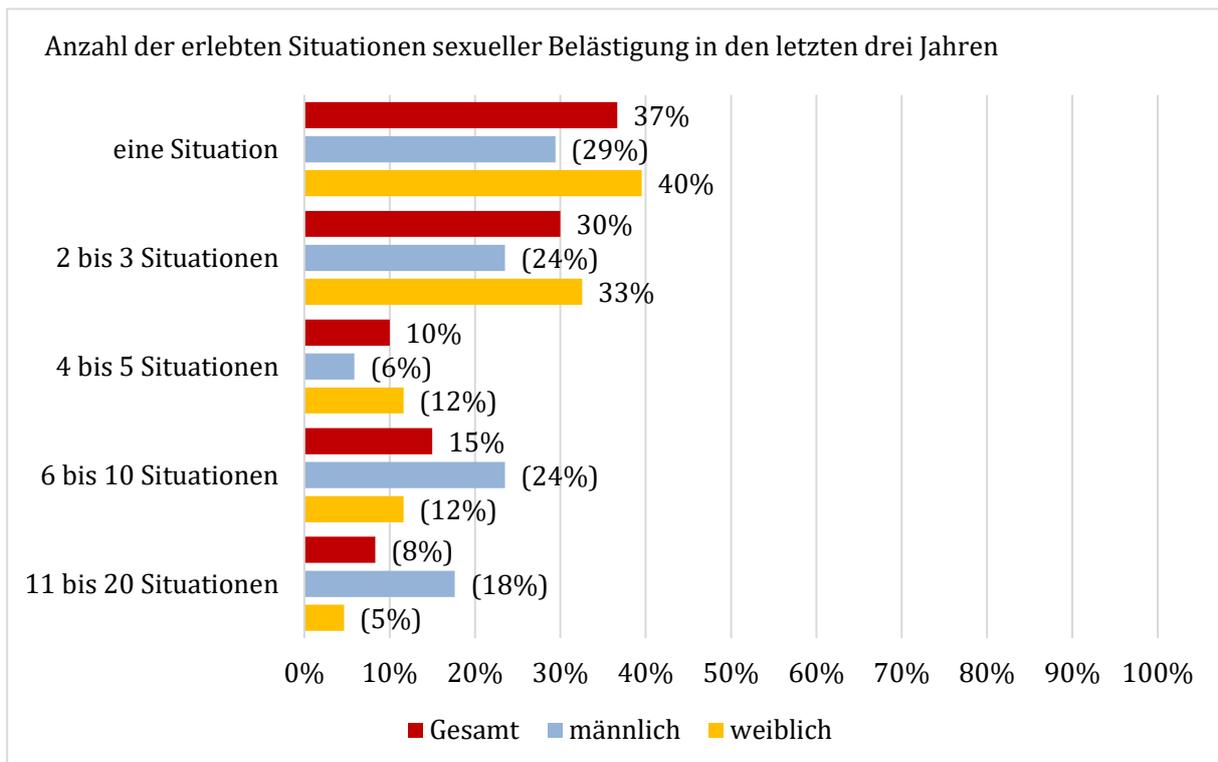
Quelle: Eigene Darstellung

Basis: Alle befragten Frauen (N = 200) und Männer (N = 193); Angaben in Prozent

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 der Beschäftigten im Bevölkerungsdurchschnitt – 13 Prozent der Frauen und fünf Prozent der Männer; siehe repräsentative Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Schrötle et al. 2019: 58). Ihr Risiko, Opfer von sexueller Belästigung zu werden, ist somit um ein Vielfaches höher.

Die Teilnehmenden wurden auch gefragt, ob sie schon einmal mitbekommen hätten, dass jemand anderes in der Werkstatt sexuell belästigt worden sei. Jede/r sechste Befragte (18 Prozent) gab an, mindestens einmal sexuelle Belästigungen gegenüber anderen Beschäftigten beobachtet zu haben.

Abbildung 2: Anzahl der selbst erlebten Situationen sexueller Belästigung in der WfbM



Quelle: Eigene Darstellung

Basis: Alle befragten Frauen und Männer, die sexuell belästigt worden waren und die Angaben zur Anzahl der Situationen gemacht haben (N = 60, davon 43 Frauen und 17 Männer); Angaben in Prozent

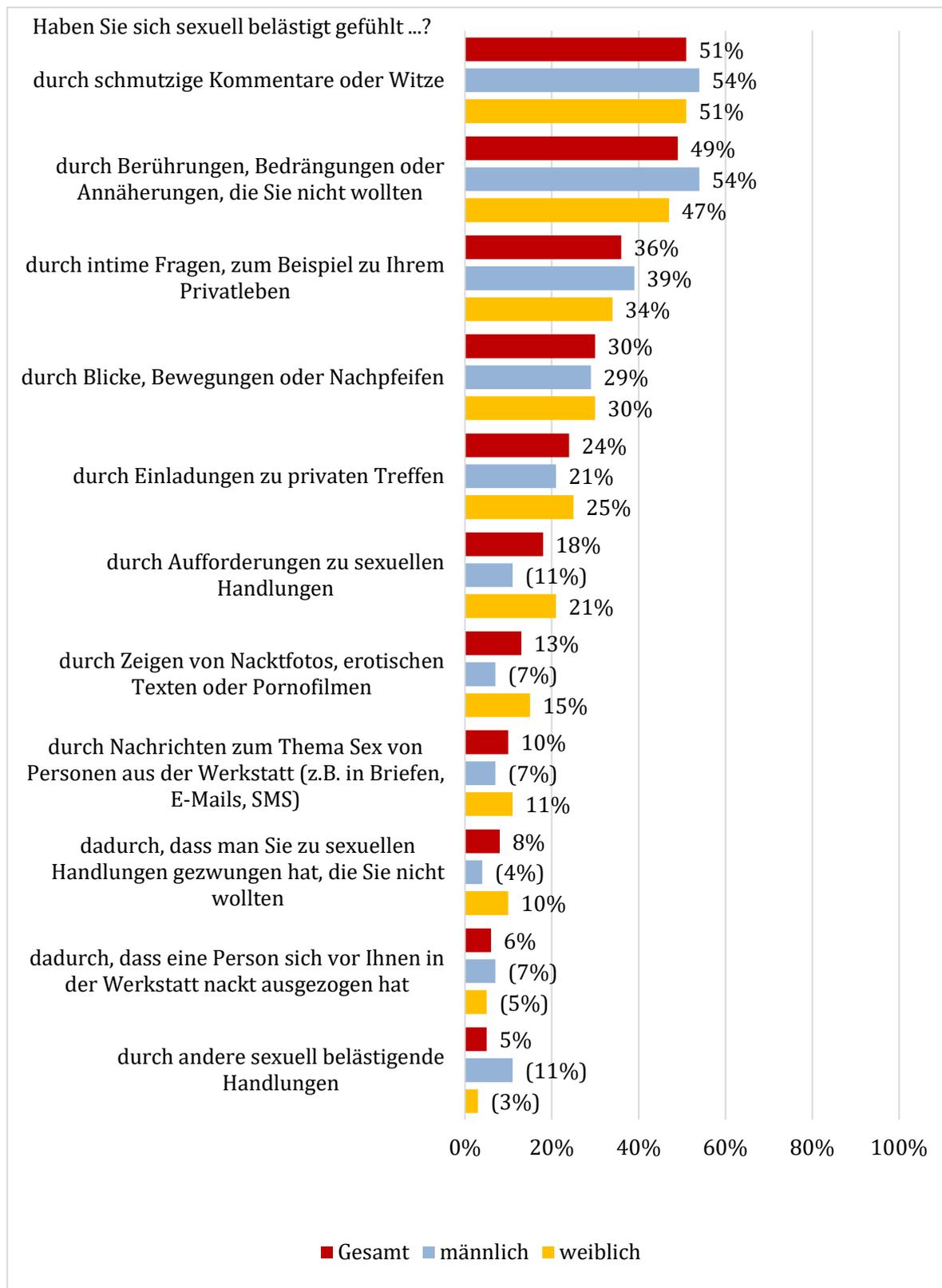
Prozentangaben in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist

Hinsichtlich der Anzahl der selbst erlebten Situationen in den letzten drei Jahren zeigen sich Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Betroffene Männer berichteten häufiger, sechs bis zwanzig Situationen sexueller Belästigung erlebt zu haben, während betroffene Frauen häufiger eine bis fünf Situationen berichteten (42 Prozent der Männer und 17 Prozent der Frauen, siehe Abbildung 2, Summe aus den beiden unteren Balkenreihen).

2.2 Formen und Schwere der sexuellen Belästigung

Die am häufigsten erlebten Formen sexueller Belästigung waren sexualisierte Kommentare oder Witze sowie ungewollte Berührungen oder Annäherungen (von jeweils ungefähr der Hälfte der Betroffenen genannt, siehe Abbildung 3). Etwa ein Drittel bis ein Viertel der Betroffenen berichteten belästigende Situationen durch intime Fragen, Blicke, Gesten oder Nachpfeifen sowie durch Einladungen zu privaten Treffen. Bei den genannten Situationen zeigen sich nur geringe Unterschiede in der Betroffenheit von Frauen und Männern. Von schwereren Formen sexueller Belästigung waren hingegen Frauen stärker betroffen: Sie wurden etwa doppelt so häufig zu sexuellen Handlungen aufgefordert oder zu diesen gezwungen; zudem wurden ihnen häufiger ungebeten Nacktfotos oder Pornofilme gezeigt (siehe Abbildung 3).

Abbildung 3: Erlebte Formen von sexueller Belästigung in der WfbM durch Betroffene in den letzten drei Jahren



Quelle: Eigene Darstellung

Basis: Betroffene von sexueller Belästigung (N = 101; davon 73 Frauen und 28 Männer);

Mehrfachnennungen möglich; Angaben in Prozent

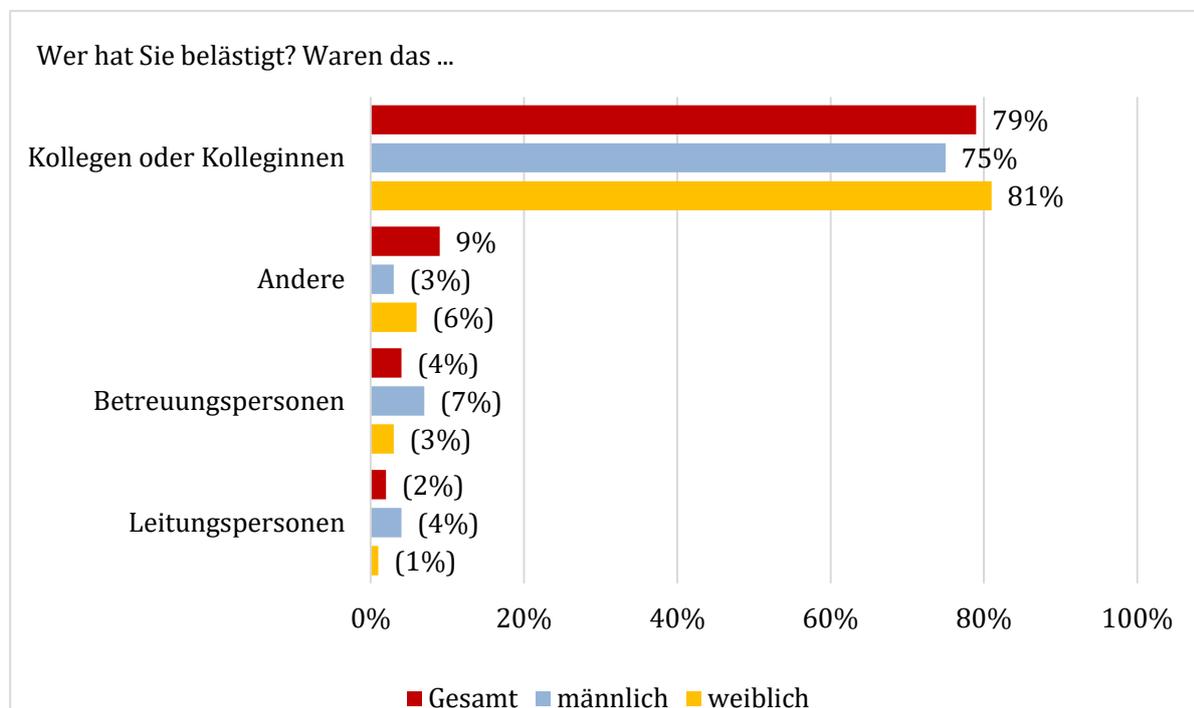
Prozentangaben in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist

Im Vergleich zu den angegebenen Situationen sexueller Belästigung bei Beschäftigten im Bevölkerungsdurchschnitt (siehe Schröttle et al. 2019: 63ff.) zeigen sich Unterschiede: Während von Betroffenen im Bevölkerungsdurchschnitt häufiger sexuelle Belästigungen durch unangemessene sexualisierte Kommentare bzw. Witze sowie durch belästigende Blicke, Gesten oder Nachpfeifen angegeben wurden, nannten von sexueller Belästigung Betroffene der WfbM häufiger massivere Belästigungen, zum Beispiel durch unerwünschte Berührungen, Aufforderungen zu sexuellen Handlungen sowie erzwungene sexuelle Handlungen. Die Ergebnisse der Befragung deuten insgesamt darauf hin, dass WfbM-Beschäftigte nicht nur häufiger, sondern auch von schwereren Formen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind, Frauen noch stärker als Männer.

2.3 Belästigende Personen und Kontext der Belästigung

Mit Bezug auf die einzige oder unangenehmste Situation sexueller Belästigung wurden weitere Details zu den belästigenden Personen erfragt. Bei diesen handelte es sich zu fast 80 Prozent um andere WfbM-Beschäftigte mit Behinderungen (siehe Abbildung 4).

Abbildung 4: Status der belästigenden Personen bei einziger oder unangenehmster Situation sexueller Belästigung in der WfbM



Quelle: Eigene Darstellung

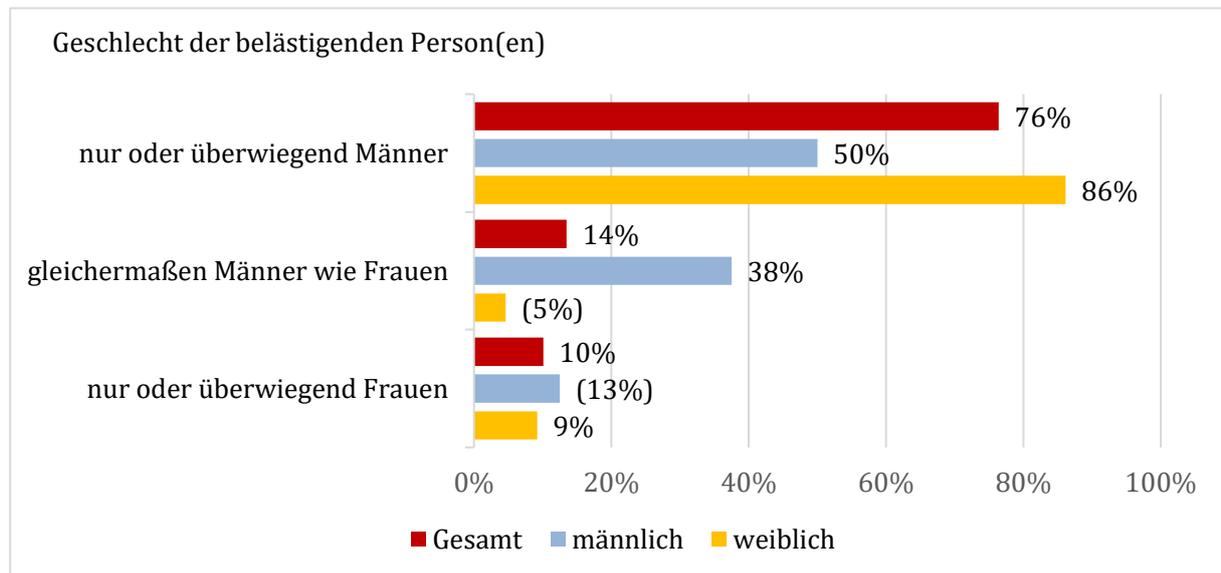
Basis: Betroffene von sexueller Belästigung (N = 101, davon 73 Frauen und 28 Männer); Mehrfachnennungen möglich; Angaben in Prozent. Neun Prozent machten hierzu keine Angabe oder wussten es nicht.

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

Nur sehr wenige Befragte gaben an, von Leitungspersonen (zwei Befragte) oder von Betreuungspersonen (4 Befragte) sexuell belästigt worden zu sein; neun Prozent nannten andere belästigende Personen (siehe Abbildung 4). WfbM-Beschäftigte werden, wie Beschäftigte

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, nur zehn Prozent gaben an, die sexuelle Belästigung sei nur oder überwiegend von Frauen ausgegangen. Betroffene Männer gaben aber deutlich häufiger (zu 38 Prozent) an, gleichermaßen von Frauen wie von Männern belästigt worden zu sein (siehe Abbildung 5).

Abbildung 5: Geschlecht der belästigenden Personen bei einziger oder unangenehmster Situation sexueller Belästigung in der WfbM



Quelle: Eigene Darstellung

Basis: Betroffene von sexueller Belästigung, die hierzu eine Angabe gemacht haben (N = 89, davon 65 Frauen und 24 Männer); Angaben in Prozent

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

Die große Mehrheit der Betroffenen, die eine Angabe zur Anzahl der belästigenden Personen gemacht haben, berichtete, die sexuelle Belästigung sei von einer Person ausgegangen (81 Prozent; ohne Abbildung). Dies war bei den betroffenen Frauen deutlich häufiger der Fall als bei den betroffenen Männern (87 Prozent vs. 65 Prozent). Männer wurden demnach häufiger durch mehrere Personen sexuell belästigt.

Weiter zeigt sich, dass es sich häufig um wiederholte sexuelle Belästigungen durch die genannten Personen handelte: Mehr als 60 Prozent aller Betroffenen berichteten, die Person(en) hätte(n) dies öfter gemacht, was auf eher systematische und fortgesetzte Belästigungssituationen verweist. Diese wurden von Frauen noch häufiger als von Männern angegeben (64 Prozent vs. 52 Prozent). Auch in der vorangegangenen Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) hat sich gezeigt, dass etwa 60 Prozent der Betroffenen wiederholte Belästigungen durch dieselbe(n) Person(en) erlebt hatten (Schrötte et al. 2019: 76).

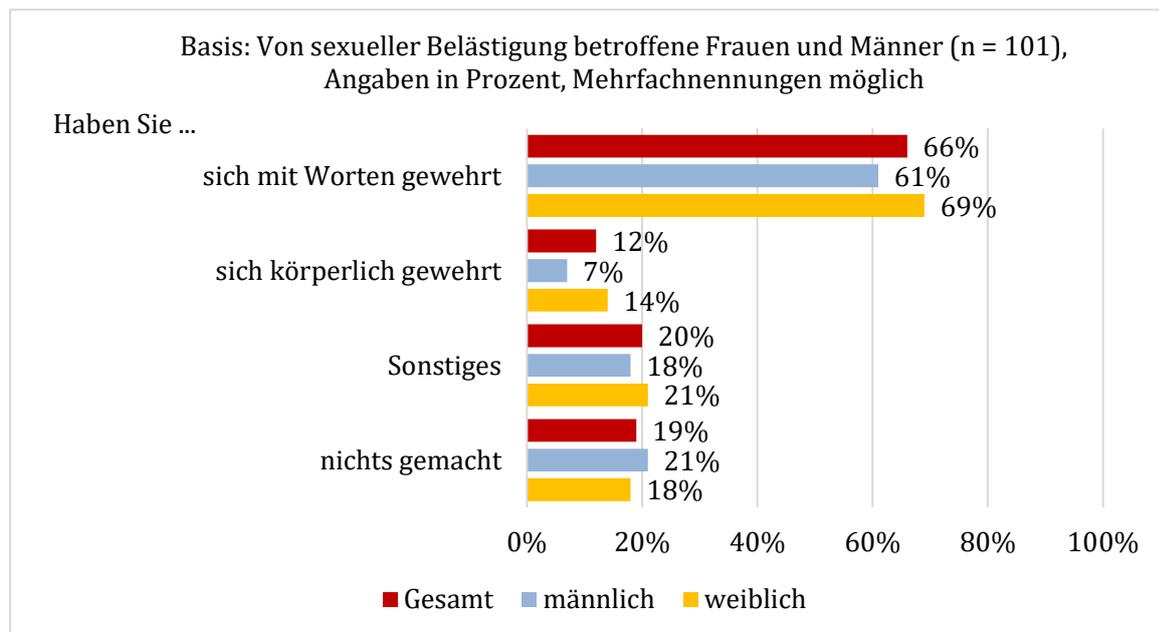
Die betroffenen Werkstattbeschäftigten wurden gebeten, den Kontext der erlebten Situation sexueller Belästigung im Rahmen einer offenen Frage zu beschreiben, indem nachgefragt wurde, in welcher Arbeitssituation die sexuelle Belästigung erfolgt war. Die Hälfte der Betroffenen, die

hierauf antworteten (n=92), berichteten von sexueller Belästigung während der Arbeitszeit am Arbeitsplatz. Jede/r Dritte gab an, die sexuelle Belästigung habe in der Pause stattgefunden.

2.4 Reaktionen der Betroffenen auf die sexuelle Belästigung

In der Situation sexueller Belästigung haben zwei Drittel der Befragten sich verbal gewehrt. Körperliche Gegenwehr gaben insgesamt zwölf Prozent an, betroffene Frauen deutlich häufiger als betroffene Männer. Knapp jede/r Fünfte hat nach eigenen Angaben nicht reagiert (siehe Abbildung 6).

Abbildung 6: Direkte Reaktionen auf die einzige oder unangenehmste Situation sexueller Belästigung



Quelle: Eigene Darstellung

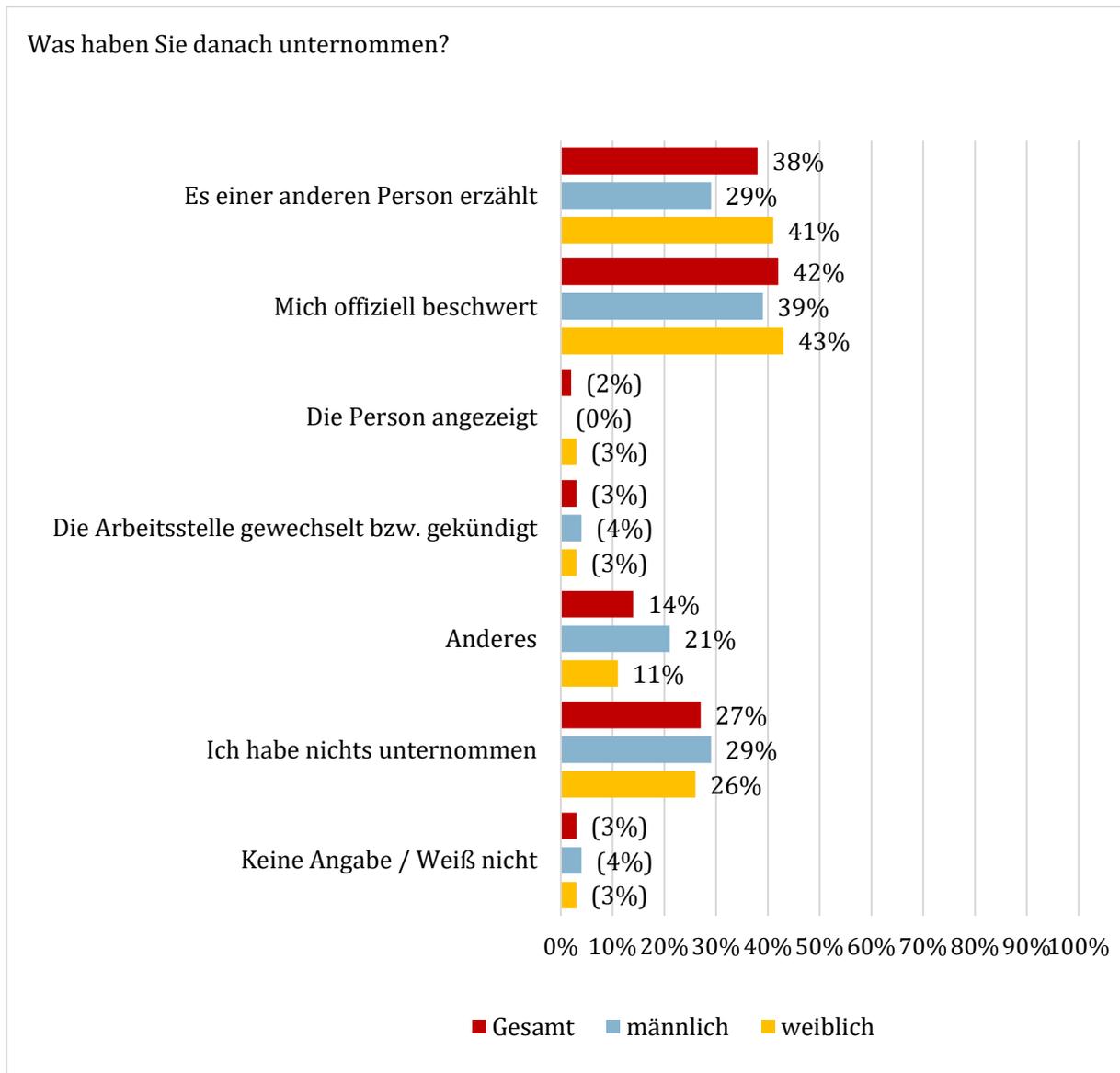
Basis: Betroffene von sexueller Belästigung (N = 101, davon 73 Frauen und 28 Männer);

Mehrfachnennungen möglich; Angaben in Prozent

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 sexueller Belästigung offiziell beschwert zu haben (siehe Abbildung 7). Dies wurde etwas häufiger von den betroffenen Frauen als von den betroffenen Männern angegeben (43 vs. 39 Prozent). Wenn eine offizielle Beschwerde erfolgt war, richtete sich diese überwiegend an die Gruppenleitung bzw. Werkstattdleitung (in 79 Prozent der Beschwerdefälle; ohne Tabelle). Zehn Prozent beschwerten sich bei anderen Betreuungspersonen, nur vereinzelt wurden von den Betroffenen auch der Werkstattrat oder eine Frauenbeauftragte kontaktiert.

Abbildung 7: Weiterführende Reaktionen auf die einzige oder unangenehmste Situation sexueller Belästigung



Quelle: Eigene Darstellung

Basis: Betroffene von sexueller Belästigung (N = 101, davon 73 Frauen und 28 Männer);

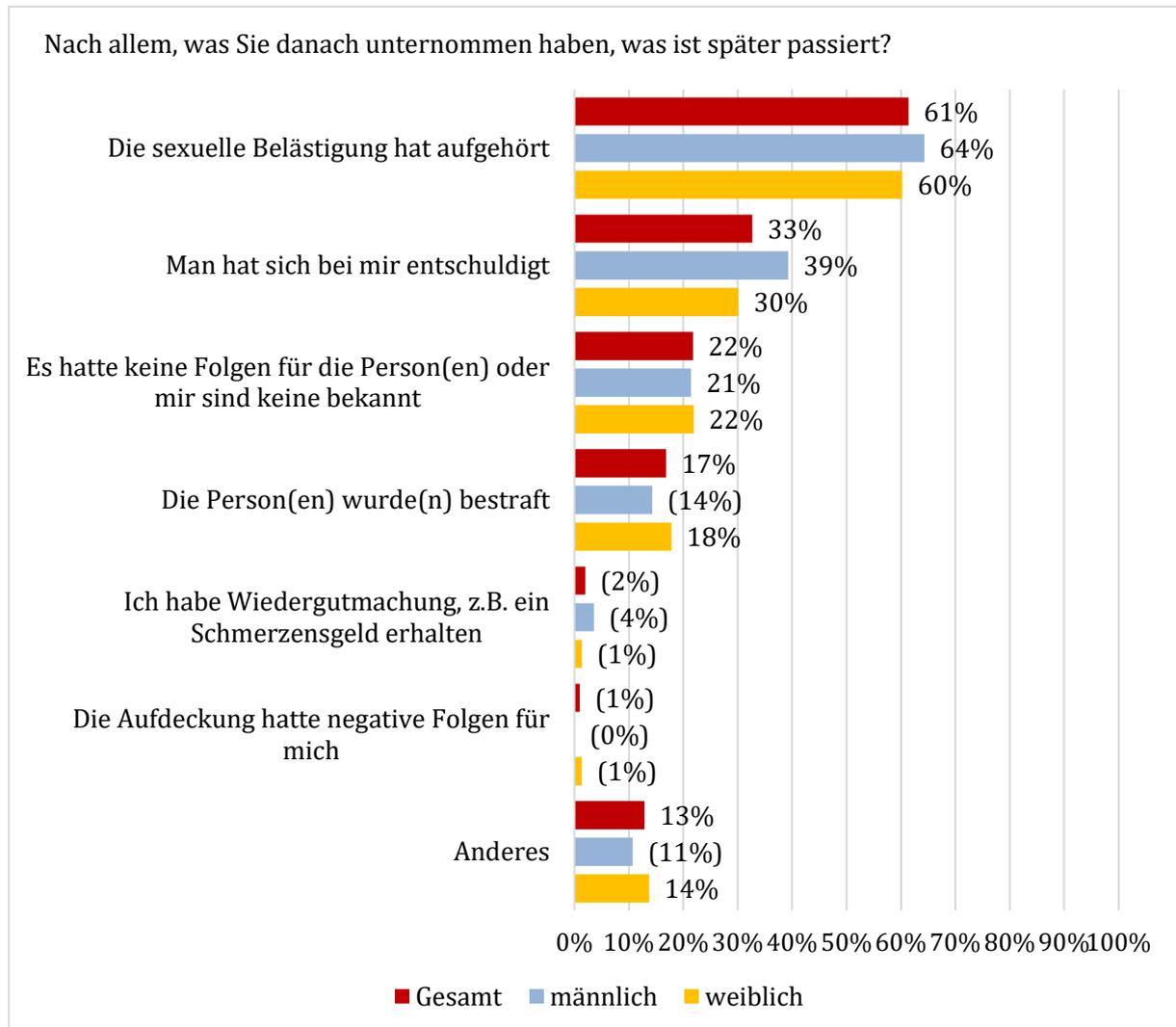
Mehrfachnennungen möglich; Angaben in Prozent

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

38 Prozent der Betroffenen gaben an, einer anderen Person von der einzigen oder unangenehmsten Situation sexueller Belästigung erzählt zu haben. Frauen taten dies deutlich häufiger als Männer (41 Prozent vs. 29 Prozent, siehe Abbildung 7). Wenn Dritte angesprochen wurden, handelte es sich am häufigsten um die Gruppen- bzw. Werkstatteleitung (45 Prozent) und um die Eltern (18 Prozent) (ohne Abbildung). Nichts unternommen zu haben, gaben 27 Prozent der Betroffenen an. Nur vereinzelt wurde als Reaktion eine Anzeige erstattet oder der Arbeitsplatz gewechselt. Ein gutes Fünftel der Betroffenen (22 Prozent) gaben an, das belästigende Verhalten habe keine Folgen für die belästigende Person gehabt, bzw. ihnen seien keine bekannt (siehe Abbildung 8).

Gefragt danach, was später passiert sei, nachdem sie etwas unternommen hatten, gaben 61 Prozent an, die sexuelle Belästigung habe aufgehört (siehe Abbildung 8). In der bevölkerungsweiten Studie der ADS war dies häufiger der Fall gewesen, dort gaben 72 Prozent der Befragten an, die sexuelle Belästigung habe aufgehört (Schröttle et al. 2019: 85).

Abbildung 8: Genannte Konsequenzen der Reaktionen auf die einzige oder unangenehmste Situation sexueller Belästigung in der WfbM



Quelle: Eigene Darstellung

Basis: Betroffene von sexueller Belästigung (N = 101, davon 73 Frauen und 28 Männer);

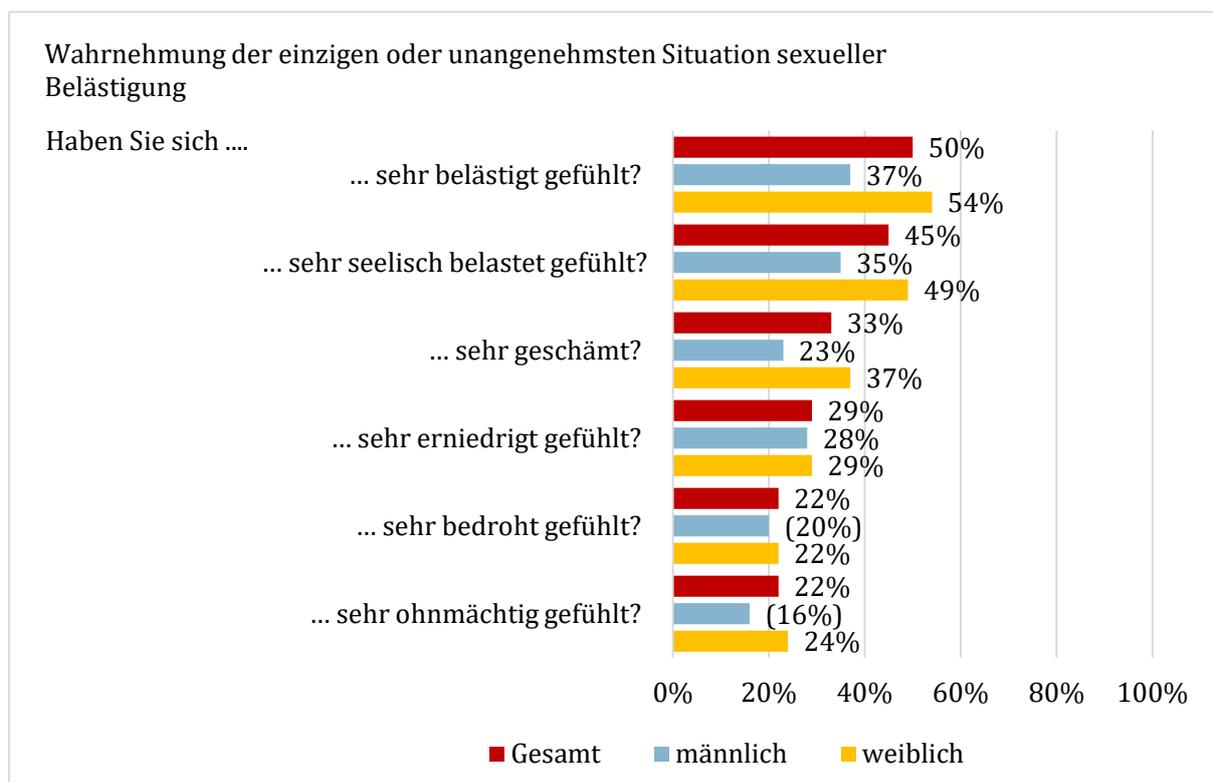
Mehrfachnennungen möglich; Angaben in Prozent

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

2.5 Subjektive Wahrnehmung und psychische Folgen der sexuellen Belästigung

Die erlebten Situationen sexueller Belästigung waren für viele Betroffene unmittelbar psychisch belastend. Die Hälfte der Betroffenen gibt an, sich nach der einzigen oder unangenehmsten Situation sehr belästigt gefühlt zu haben, knapp die Hälfte hätten sich seelisch sehr belastet gefühlt. Ein Drittel bis ein Fünftel der Betroffenen haben sich nach eigenen Angaben sehr geschämt, sehr erniedrigt, bedroht oder ohnmächtig gefühlt (siehe Abbildung 9). Von den Frauen wurde die Situation im Vergleich zu Männern durchgängig als deutlich belästigender, seelisch belastender, schamvoller und unangenehmer empfunden; sie fühlten sich auch häufiger sehr ohnmächtig (siehe Abbildung 9).

Abbildung 9: Subjektive Wahrnehmung der einzigen oder unangenehmsten Situation sexueller Belästigung



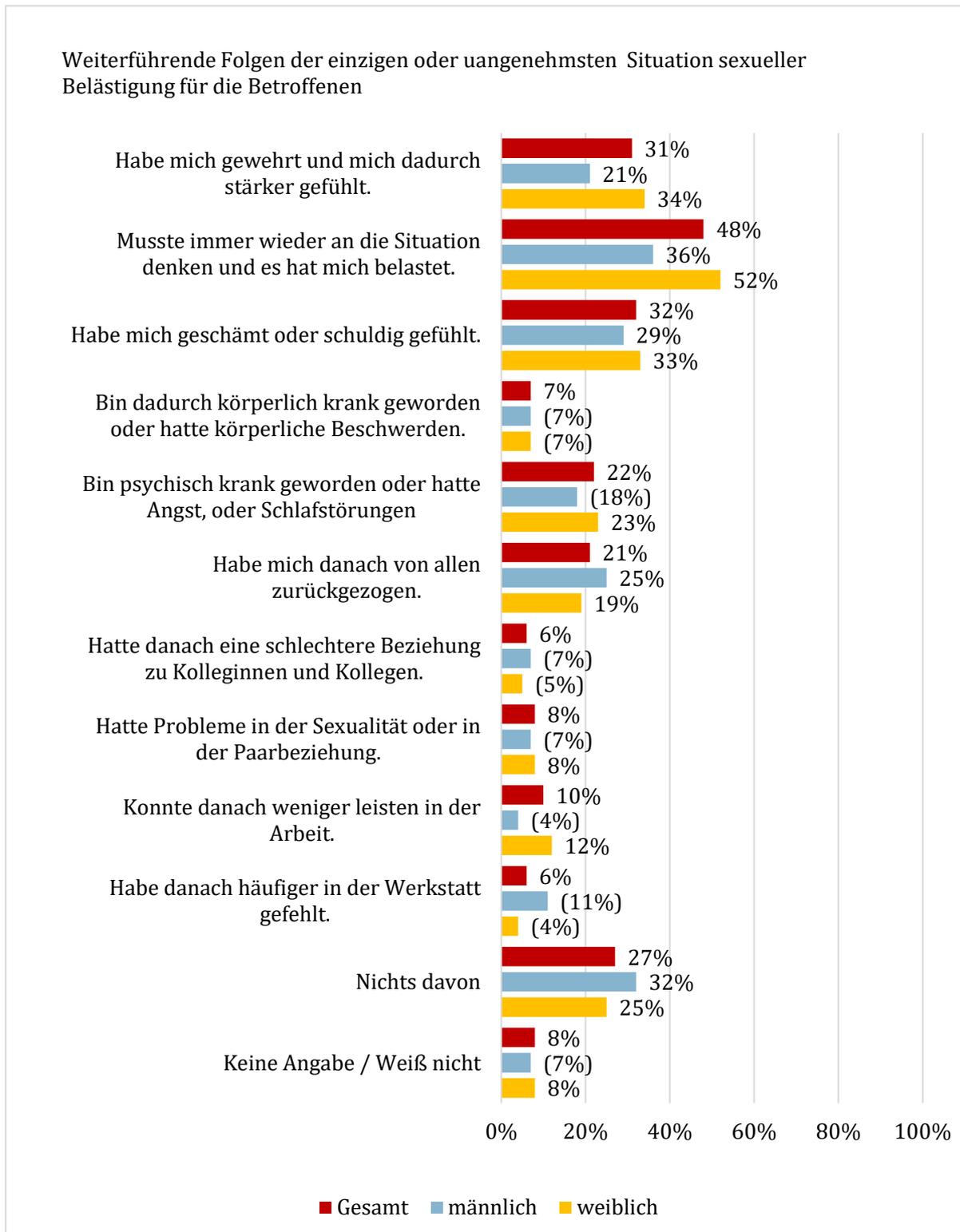
Quelle: Eigene Darstellung

Basis: Betroffene Frauen und Männer von sexueller Belästigung, die eine Angabe zu der jeweiligen Frage gemacht haben (je nach Item N zwischen 91 und 97); Angaben in Prozent
 Prozentangaben in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist

Im Vergleich zur bevölkerungsweiten Befragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zeigt sich bei den WfbM-Beschäftigten eine höhere psychische Belastung infolge einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. Dort gaben nur 20 Prozent eine hohe Belästigungswahrnehmung an, von neun Prozent war die Situation als sehr bedrohlich bezeichnet worden, und nur etwa halb so hohe Anteile der Betroffenen gaben starke Scham-, Ohnmachts- oder Erniedrigungsgefühle an (Schröttle et al. 2019: 77ff.).

Die erlebte sexuelle Belästigung in der WfbM hatte über kurzfristige Effekte hinaus für einen erheblichen Teil der Betroffenen auch 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 in WfbM berichteten, dass sie immer wieder an die Situationen denken mussten und sie das belastet habe (siehe Abbildung 10). Fast ein Drittel der von sexueller Belästigung Betroffenen schämte sich dauerhaft, über ein Fünftel erkrankte nach eigenen Angaben psychisch oder hatte Ängste oder Schlafstörungen; auch hiervon waren Frauen stärker betroffen als Männer. Von fünf bis zehn Prozent der Betroffenen wurden Folgen wie eine körperliche Erkrankung, geringere Arbeitsleistung, häufigere Fehlzeiten, eine schlechtere Beziehung zu Kolleginnen und Kollegen sowie Probleme in der Sexualität genannt. Immerhin fast ein Drittel der Betroffenen gab jedoch auch an, sich dadurch, dass sie sich gewehrt hätten, stärker zu fühlen (Frauen noch häufiger als Männer), und über ein Viertel gab an, für sie hätten sich keine weiteren Folgen im Nachgang der Situation ergeben (siehe Abbildung 10).

Abbildung 10: Mittel- und langfristige Folgen der einzigen oder unangenehmsten Situation sexueller Belästigung für die Betroffenen



Quelle: Eigene Darstellung

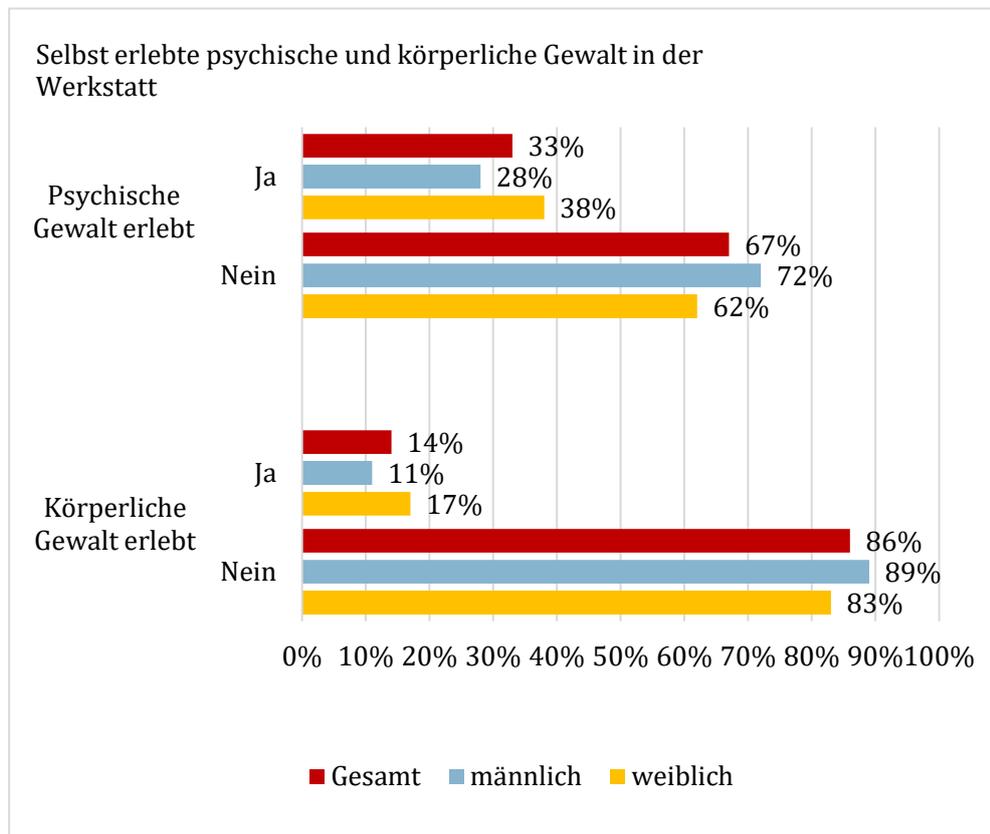
Basis: Betroffene Frauen und Männer von sexueller Belästigung (N = 101, davon 73 Frauen und 28 Männer); Mehrfachnennungen möglich; Angaben in Prozent

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

2.6 Ausmaß psychischer und körperlicher Gewalt in Werkstätten für behinderte Menschen

Neben Fragen zu sexueller Belästigung wurden knapp drei Viertel der Frauen und Männer in WfbM auch Fragen zu psychischer und körperlicher Gewalt gestellt (siehe Abbildung 11).

Abbildung 11: Selbst erlebte psychische und körperliche Gewalt in der Werkstatt



Quelle: Eigene Darstellung

Basis: Die Befragten, die eine Angabe hierzu gemacht haben (N = 278 bei psychischer Gewalt, davon 138 Frauen und 140 Männer, bzw. N=277 bei körperlicher Gewalt, davon 136 Frauen und 141 Männer); Angaben in Prozent

Ein Drittel der dazu Befragten (33 Prozent) gab an, psychische Gewalt erlebt zu haben (indem sie in ihrer WfbM entweder mit Worten regelmäßig „runtergemacht“, beschimpft, schlecht gemacht oder ausgelacht worden waren). Frauen waren von psychischer Gewalt in der WfbM deutlich häufiger betroffen als Männer (38 Prozent gegenüber 28 Prozent). Knapp die Hälfte der Befragten hat auch psychische Gewalt gegenüber anderen Beschäftigten in der WfbM beobachtet (ohne Abbildung), was auf eine hohe Relevanz der Problematik in WfbM verweist.⁵

⁵ Darauf verweist auch die parallel durchgeführte Befragung zu Gewalterfahrungen von Menschen mit Behinderungen in stationären Wohneinrichtungen oder in einem ambulanten Betreuungssetting, in der detaillierter nach psychischen und körperlichen Gewalterfahrungen in unterschiedlichen Lebenskontexten gefragt wurde. Dort gaben je nach Befragtengruppe zwischen 55 und 72 Prozent der überwiegend in WfbM beschäftigten Betroffenen an, die psychische Gewalt sei durch Personen aus der Ausbildungs- oder Arbeitsstätte bzw. in der Ausbildungs- oder Arbeitsstätte verübt worden (bei körperlicher Gewalt zwischen zwölf und 20 Prozent) (siehe Schröttle 2024b).

Mehr als jede/r siebte Befragte in WfbM wurde körperlich angegriffen, wobei davon Frauen ebenfalls in einem höheren Maße betroffen waren (siehe Abbildung 11). Körperliche Gewalt gegenüber anderen Personen in der Werkstatt beobachtet zu haben, gaben 26 Prozent der Befragten an (ohne Abbildung).

2.7 Gewaltschutz in Werkstätten für behinderte Menschen - Fortschritte, Probleme und Lücken sowie Ansätze guter Praxis

In der qualitativ vertiefenden Befragung der Studie wurden zum einen Fokusgruppendifkussionen in drei WfbM durchgeführt, zum anderen Beispiele guter Praxis mit Bezug auf WfbM zur Verbesserung des Gewaltschutzes untersucht und dokumentiert.

2.7.1 Erkenntnisse aus den Fokusgruppendifkussionen

Die Fokusgruppendifkussionen ermöglichen vertiefte Einblicke zum Stand der Gewaltprävention und -intervention in den WfbM. Thematisiert wurde, welche Maßnahmen zum Gewaltschutz in den WfbM bereits umgesetzt sind, wo aus Sicht der Befragten noch Lücken oder Probleme beim Gewaltschutz bestehen und welches Verbesserungspotenzial gesehen wird. Die Fokusgruppendifkussionen wurden sowohl mit Beschäftigten als auch mit Fachkräften aus drei WfbM sowie übergreifend mit Leitungspersonen unterschiedlicher Einrichtungen und Settings der Behindertenhilfe durchgeführt.

Die Ergebnisse lassen sowohl Fortschritte und Ansätze guter Praxis erkennen als auch Probleme, Lücken und Verbesserungspotenziale.

Ansätze guter Praxis für einen besseren Gewaltschutz

Wie in der quantitativen Befragung werden auch in den Fokusgruppendifkussionen das Vorkommen und die Relevanz sexueller Belästigung, aber auch psychischer und körperlicher Gewalt in den WfbM deutlich. Psychische Gewalt käme unter den WfbM-Beschäftigten alltäglich vor, und auch weniger gravierende Formen von körperlicher Gewalt (wie Schubsen, Treten) sowie sexuelle Belästigungen stellten keine seltenen Phänomene dar. Gewalt und sexuelle Belästigungen gingen in den WfbM hauptsächlich von den Beschäftigten aus und richteten sich gegen andere Beschäftigte. Teilweise wurde in den Fokusgruppen auch diskutiert, dass Beschäftigte gegenüber den Fachkräften gewalttätig würden. Fälle sexueller Belästigung scheinen vor allem von männlichen Beschäftigten auszugehen.

Ein offizielles Gewaltschutzkonzept war zum Befragungszeitpunkt nicht an allen drei WfbM, an denen die Fokusgruppen durchgeführt worden waren, implementiert, aber in allen untersuchten WfbM bestand von Seiten der Fachkräfte und der Einrichtungsleitungen der Anspruch, die WfbM-Beschäftigten und Fachkräfte über Gewalt und Gewaltschutz zu informieren, zu sensibilisieren und im Umgang damit zu stärken. In allen WfbM gab es Handlungsanleitungen für die Beschäftigten (z.B. wen sie nach einem Gewaltvorfall ansprechen könnten) sowie mehr oder weniger institutionalisierte Vorgehensweisen für die Fachkräfte hinsichtlich der geforderten Gewaltprävention und -intervention (zum Beispiel, wem Gewaltvorfälle gemeldet werden und wer für Besprechungen mit den Betroffenen zuständig ist).

Den WfbM-Beschäftigten wird in der Regel auch die Möglichkeit gegeben, nach einem Gewaltvorfall psychologische Hilfe innerhalb der WfbM in Anspruch zu nehmen. Es zeigten sich aber Unterschiede in der konkreten Thematisierung des Gewaltschutzes gegenüber den Beschäftigten und in der Sensibilisierung für das Thema. Nichtsdestotrotz ließen sich in allen vertiefend untersuchten WfbM Ansätze eines gezielten Gewaltschutzes vorfinden.

Als ein Ansatz guter Praxis kann das Vorgehen in einer WfbM gesehen werden, welches vorsieht, dass in den wöchentlichen Team- und Arbeitsgruppenbesprechungen Gewalt und Gewaltschutz thematisiert werden. Diese Gespräche dienten sowohl der Gewaltprävention (der Schwerpunkt in dieser WfbM lag auf der Aufklärung über und Sensibilisierung für sexuelle Belästigung) als auch der Intervention, die gemeinsam reflektiert werde. Wenn Arbeitsgruppen durch aktuelle Gewaltvorfälle aufgewühlt seien, würden durch die Fachkräfte Gruppenbesprechungen durchgeführt, um dies aufzufangen. Aus Sicht der Fachkräfte dieser WfbM hätten die wöchentlichen Sitzungen viel dazu beigetragen, dass die Beschäftigten Gewaltvorfälle und sexuelle Belästigungen, auch außerhalb der WfbM, jetzt besser verstünden und wüssten, wie sie nach einem Gewaltvorfall reagieren können bzw. sollen.

In einer anderen WfbM sei ein Plakat (in leichter Sprache) zum Thema sexuelle Belästigung ausgehängt worden, um zu informieren und zu sensibilisieren.

Auch eine stärkere Einbindung von Frauenbeauftragten oder des Werkstattrats in den Gewaltschutz ließ sich in einer WfbM feststellen. Dort würde jede Woche eine gemeinsame Sitzung von Werkstattrat, sozialem Dienst, Frauenbeauftragter und Werkstattleitung durchgeführt. In dieser würden auch Gewaltvorfälle besprochen, z.B. wenn dem Werkstattrat zugetragen worden sei, dass es in einer Arbeitsgruppe zu mehr Gewalt gekommen sei. Der Sozialdienst und die Werkstattleitung erhielten dann den Auftrag, dies mit den jeweiligen Teams bzw. Arbeitsgruppen zu besprechen.

Die verstärkte Unterstützung der Frauenbeauftragten kann ein wichtiger Bestandteil des verbesserten Gewaltschutzes sein. So erhielt in einer WfbM eine Frauenbeauftragte eine Gruppenleiterin als zuständige Ansprechperson, um auch über Themen zu sprechen, die sie selbst nicht bewältigen könne.

Ein weiterer wichtiger Ansatz für einen besseren Gewaltschutz, der sich in mehreren WfbM zeigte, war die Schulung der Fachkräfte hinsichtlich der Gewaltprävention, aber auch des Verhaltens in einer Gewaltsituation. In einer WfbM wurde geregelt, dass die Fachkräfte, wenn sie mit einem Beschäftigten in eine herausfordernde Situation kämen, einen Kollegen bzw. eine Kollegin zur Unterstützung dazu holen sollten. Für WfbM Beschäftigte, die oft gewalttätiges Verhalten zeigten, seien individuelle Krisenpläne erstellt worden, die sowohl Informationen zu Auslösern als auch Maßnahmen zur Deeskalation beinhalteten. In einer WfbM wurde zudem ein trägerinternes Deeskalationstraining für Fachkräfte angeboten und durchgeführt, über das Gewalt in der WfbM abgebaut werden konnte.

Probleme und Lücken beim Gewaltschutz

Trotz des Anspruchs der untersuchten WfbM, einen verbesserten Gewaltschutz zu implementieren, zeigten sich fortbestehende Probleme und Lücken in der Umsetzung. Diese betreffen die Information und das Empowerment von Beschäftigten und ihrer

Selbstvertretungen, aber auch das Verhalten der Fachkräfte, der Träger sowie generell die Rahmenbedingungen der Arbeit.

Als Erstes wurde eine nicht ausreichende Bereitstellung von (barrierefreien) Informationen für die WfbM-Beschäftigten zu sexueller Belästigung/sexualisierter Gewalt sowie zum Gewaltschutzkonzept problematisiert. Das wurde in den Fokusgruppendifkussionen sowohl von den Beschäftigten als auch den Fachkräften angesprochen. Dies unterstreicht das Informationsdefizit, das sich bereits in der quantitativen Befragung gezeigt hatte: Der Mehrheit der WfbM-Beschäftigten (61 Prozent) waren keine Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung in der WfbM bekannt und nur 23 Prozent kannten eine feste Ansprechperson, mit der sie im Fall von sexueller Belästigung sprechen könnten.

Sowohl von den Beschäftigten als auch den Fachkräften wurde als ein weiteres Problem das Fehlen von Maßnahmen zur Stärkung der Selbstbestimmung und des Empowerments der Werkstattbeschäftigten benannt. Die Beschäftigten äußerten den Bedarf an Empowerment-Maßnahmen und bemängelten, dass entsprechende Kursangebote an sie nicht herangetragen würden. Auch aus Sicht der Fachkräfte und der Leitungspersonen werden Kurse zur Stärkung der Selbstbestimmung und des Empowerments der Werkstattbeschäftigten als notwendig erachtet. Warum diese nicht (in ausreichendem Maße) vorgehalten werden, konnte jedoch nicht ermittelt werden.

In den Fokusgruppendifkussionen wurde, wie auch bereits in vorangegangenen Studien deutlich, dass es im Sinne eines gelingenden und partizipativen Gewaltschutzes wichtig ist, diesen in Kooperation mit Beschäftigten und deren Selbstvertretungen zu entwickeln. Zudem sollten Betroffene auf Peer-Ansprechpersonen wie die Frauenbeauftragten niedrigschwellig zurückgreifen können. In den Fokusgruppendifkussionen zeigten sich allerdings Probleme hinsichtlich der Präsenz sowie der Akzeptanz der Selbstvertretungen. So wurde in einer WfbM von den weiblichen Beschäftigten bemängelt, dass die Frauenbeauftragte zu wenig an den Arbeitsplätzen präsent sei bzw. sich zu wenig in den Arbeitsgruppen zeige. Zudem scheinen nicht alle weiblichen Beschäftigten über deren Existenz und Aufgabenspektrum informiert zu sein. Es fiel auch die Aussage, dass viele (weibliche) Beschäftigte mit ihren Problemen nicht zu den Frauenbeauftragten gehen würden. Hier wäre vermutlich noch weitere Unterstützung bei der Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung der Selbstvertretungen mit WfbM Beschäftigten weiterführend.

In einer WfbM wurde von den weiblichen und männlichen Beschäftigten ein problematisches Verhalten der Fachkräfte gegenüber den Beschäftigten bei der Meldung von Gewaltvorfällen angesprochen. Dieses umfasse mehrere problematische Aspekte: Das Anzweifeln der Glaubwürdigkeit bei Meldung von sexueller Belästigung; das Herunterspielen von Gewaltvorfällen; die Beobachtung, dass Übergriffe durch Fachkräfte nicht geahndet würden bzw. die Beschäftigten sich nicht trauten solche Vorfälle zu melden; fehlendes Vertrauen zu möglichen Ansprechpersonen auf Seiten der Fachkräfte sowie die unzureichende Präsenz der Fachkräfte, um Gewaltvorfälle zu erkennen. Wenn Beschäftigte Erfahrungen wie das Anzweifeln ihrer Glaubwürdigkeit oder die Bagatellisierung von Belästigungen machen, oder aus Angst vor negativen Folgen eine Meldung von sexueller Belästigung oder anderen Gewaltvorfällen unterlassen, kann der Gewaltschutz für WfbM-Beschäftigte nicht gelingen. Weder kann so Gewalt aufgedeckt oder verhindert, noch können Betroffene adäquat unterstützt werden.

In einer Fokusgruppendifkussion wurden von weiblichen Beschäftigten das fehlende bzw. nicht angemessene Verhalten der Betreuungskräfte der WfbM gegenüber Tatpersonen mit Behinderungen kritisiert und ein konsequenterer Opferschutz eingefordert. So wurde beschrieben, dass Beschäftigte weiterhin belästigt und gestalkt würden, weil der gewaltausübende Beschäftigte immer noch in der Einrichtung anwesend sei und die Situation so nicht beendet werden könne. Von den Fachkräften wurde der Umgang mit Gewaltausübenden aus einer anderen Perspektive thematisiert: Sie versuchten, bei Beachtung des Opferschutzes, Beschäftigte mit herausforderndem Verhalten, die nicht absichtlich Gewalt ausübten, zunächst in der WfbM zu halten. Die Frage für sie sei eher, wie lange man versuche, Menschen mit herausforderndem Verhalten in der WfbM zu belassen, wenn sich deren Verhalten nur schwer und zeitaufwändig ändern ließe. Hier zeigt sich ein Dilemma für einen konsequenten Opferschutz: Durch den Versuch von Fachkräften, Beschäftigte mit herausforderndem Verhalten möglichst lange in der WfbM arbeiten zu lassen, werden andere Beschäftigte unter Umständen nicht ausreichend vor Gewalt geschützt.

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. Es zeigte sich aber, dass nicht ausreichende Fortbildung, Supervision und Qualifizierung für die Fachkräfte vorgehalten werden, und/oder Fachkräfte existierende Fortbildungsangebote nicht nutzen. Angesprochen wurde, dass Supervisionen und Trainings/Fortbildungen bisher oft nicht von den Werkstattleitungen oder den Trägern aktiv gefördert worden seien.

Die Vernetzung mit externen Beratungs- und Unterstützungsangeboten kann in allen untersuchten WfbM als sehr gering bis gering ausgeprägt eingeschätzt werden. Nur in einer WfbM wurden regelmäßig von einer externen Beratungsstelle Veranstaltungen durchgeführt; einen institutionalisierten Austausch zu konkreten Gewaltvorfällen scheint es aber auch hier nicht zu geben. Externe Beratungsstellen werden von den Werkstattbeschäftigten im Gewaltfall kaum oder gar nicht in Anspruch genommen, selbst wenn sie über deren Existenz wissen, was in der Regel nicht der Fall ist. Sowohl von Beschäftigten wie auch den Fachkräften wurde die Einschätzung geäußert, dass sich die meisten nicht an eine externe Beratungsstelle wenden würden, weil sie gar nicht auf die Idee kämen, dass dies für sie möglich sei. An einem Standort wusste zwar eine weibliche Beschäftigte, dass es einen Frauennotruf oder ein Frauenhaus gibt, allerdings nicht, wo diese Einrichtungen sich befänden oder wie diese erreichbar seien. In einer anderen Fokusgruppendifkussion mit männlichen Beschäftigten wurde die Einschätzung geäußert, dass man nicht glaube, dass es mögliche Ansprechpartner außerhalb der WfbM gebe.

In den Fokusgruppendifkussionen wurde auch nach geschlechtsspezifischen Aspekten beim Gewaltschutz gefragt. Es zeigte sich, dass zum Teil geschlechtsspezifische Ansätze und gleichgeschlechtliche institutionalisierte Ansprechpersonen für die Beschäftigten fehlten. Bei den Fachkräften und Leitungspersonen waren die Meinungen geteilt, ob es überhaupt geschlechtsspezifischer Ansätze bedürfe. Insgesamt fällt die wenig fachliche Auseinandersetzung mit dieser Frage auf, obwohl die repräsentative Befragung, wie auch vorangegangene Studien, durchaus auf relevante geschlechtsspezifische Unterschiede in der Betroffenheit und Täterwerdung verweisen.

Als weiteres zentrales Problem wurden von den Fachkräften Einschränkungen beim Gewaltschutz aufgrund von Ressourcenmangel und schwierigen institutionellen Rahmenbedingungen thematisiert. Insbesondere der Personalmangel als Folge des Fachkräftemangels und des wirtschaftlichen Drucks wurde als hoher Belastungsfaktor angesprochen, der den Gewaltschutz in den WfbM sehr erschweren könne. Dieses Problem war bereits in vorangegangenen Studien als große Hürde für einen gelingenden Gewaltschutz identifiziert worden (vgl. Schröttle et al. 2014, 2021).

Darüber hinaus wurden auch Probleme mit anderen Institutionen beschrieben. Im Kontext der polizeilichen Interventionen wurde problematisiert, dass Gewaltausübende von Polizei und Justiz oftmals nicht als schuldig eingestuft und Verfahren gegen diese von Seiten der Strafverfolgungsbehörden eingestellt würden.

Als ein weiteres Problem, gerade auch hinsichtlich sexualisierter Gewalt von und gegen Beschäftigte, wurde von den Fachkräften die Tabuisierung des Themas Sexualität durch das persönliche Umfeld der Beschäftigten genannt, insbesondere durch die Eltern. Es fehle für Beschäftigte an Aufklärung zu gelebter Sexualität, welche auch die Möglichkeit, Grenzen zu setzen und zu achten im Kontext sexueller Belästigung verringern könne.

Verbesserungsvorschläge

Zu einigen der genannten Probleme und Lücken wurden sowohl von Fachkräften als auch den Beschäftigten Verbesserungsvorschläge geäußert. Analog zu den oben beschriebenen Problemen und Lücken umfassen sie die folgenden Aspekte: Mit Blick auf die WfbM-Beschäftigten wurden zielgruppengerechte Aufklärungs-, Sensibilisierungs- und Empowermentmaßnahmen sowie die Bereitstellung einer verbesserten internen (niedrigschwelligen) Beratung und Unterstützung vorgeschlagen. Für die Fachkräfte wurden mehr verpflichtende Schulungen und Fortbildungsangebote gefordert, z.B. indem eine Qualifizierung zu Gewaltprävention (oder zum Umgang mit Gewaltvorfällen) Einstellungsvoraussetzung sei oder direkt nach der Einstellung eine entsprechende Fortbildung erfolgen soll. Neben der Notwendigkeit von Qualifizierung und Fortbildung des Fachpersonals wurde aber auch der Bedarf für regelmäßige Reflexion, Selbsterfahrung und Supervision geäußert.

Hinsichtlich einer Verbesserung der gesetzlichen und institutionellen Rahmenbedingungen wurden von den Fachkräften mehr Zeit und Personal, um auf die Beschäftigten eingehen zu können und Betroffene zu unterstützen, eingefordert, und sie wünschten sich eine höhere Wertschätzung ihrer Arbeit. Zudem wurde vorgeschlagen, das familiäre Umfeld der Beschäftigten in die Verbesserung des Gewaltschutzes stärker einzubeziehen. Gefordert wurden diesbezüglich auch ein konsequentes Vorgehen gegen Gewalthandlungen von Seiten der Eltern und der Ausbau von Unterstützungsangeboten für überforderte und belastete Eltern von WfbM-Beschäftigten. Hierfür fehlten bislang qualifizierte Entlastungsdienste und Beratungsstellen sowie Aufklärungsangebote. Weiter wurde vorgeschlagen, dass das Thema Gewaltschutz und Kommunikation mit Menschen mit Behinderungen als verpflichtender Inhalt in die Ausbildungs-Curricula aufgenommen werden soll. Darüber hinaus sei auch die Polizei für den Umgang mit Gewaltopfern und Tätern mit Behinderungen zu sensibilisieren.

2.7.2 Beispiele guter Praxis

Die Suche nach Beispielen guter Praxis wurde geleitet von den Ergebnissen der quantitativen Befragung und der Fokusgruppendifkussionen, die auf ein hohes Gewaltausmaß und fortbestehende Lücken im Gewaltschutz in WfbM verweisen. Letztere bezogen sich vor allem auf die folgenden Themenbereiche:

- Das Fehlen umfassender, partizipativ entwickelter und ‚gelebter‘ einrichtungsinterner Gewaltschutzkonzepte
- Die Sensibilisierung der Fachkräfte hinsichtlich ihres eigenen Handelns gegenüber Werkstattbeschäftigten mittels Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen zum Gewaltschutz
- Die Förderung von Empowerment / Selbstbestimmung / Selbstbehauptung und Aufklärung für Menschen mit Behinderungen
- Die Einbeziehung externer Beratungs-, Unterstützungs- und Vernetzungsangebote
- Den Ausbau der Täterarbeit sowie die adäquate Unterbringung und Betreuung von Menschen mit herausforderndem Verhalten.

Im Zuge der Recherche nach Beispielen guter Praxis konnten vier Beispiele guter Praxis, die speziell auf WfbM ausgerichtet sind, identifiziert werden.⁶ Sie können den Themenfeldern der Entwicklung umfassender, partizipativer und ‚gelebter‘ einrichtungsinterner Gewaltschutzkonzepte sowie der Förderung von Empowerment / Selbstbestimmung / Selbstbehauptung für Menschen mit Behinderungen bzw. ihrer Selbstvertretungen zugeordnet werden.

In einem Beispiel wurde in den Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung GmbH (BWB) partizipativ ein Gewaltschutzkonzept entwickelt. In die Entwicklung des Gewaltschutzkonzepts wurden neben Fachkräften und Leitungspersonen auch Vertreter bzw. Vertreterinnen von Werkstattbeschäftigten sowie ein externer Experte eingebunden. Dieses Beispiel guter Praxis zeigt, dass bei entsprechendem Willen auch die Beschäftigten bzw. ihre Selbstvertretungen aktiv einbezogen werden können, was maßgeblich zu einem hohen Engagement bei der Umsetzung, aber auch einer verbesserten Wirksamkeit des Gewaltschutzes beitragen kann. In einem weiteren Beispiel wurde zur Verstärkung des Gewaltschutzes in einer Duisburger Werkstatt für Menschen mit Behinderung die Stelle eines Gewaltschutzbeauftragten geschaffen und institutionalisiert, der sich konsequent mit Selbstvertretungen und unterschiedlichen Bereichen der WfbM vernetzt. Das trug in der WfbM wesentlich dazu bei, dass der Gewaltschutz in Zusammenarbeit mit Fachkräften und den Vertretern bzw. Vertreterinnen der Werkstattbeschäftigten (Werkstatträte und Frauenbeauftragte) gelebt und weiterentwickelt wurde. Von diesen beiden Beispielen guter Praxis können auch andere Einrichtungen hinsichtlich ihres Gewaltschutzes lernen und profitieren.

⁶ Das Forschungsteam führte zeitgleich zu den Themen Gewaltbetroffenheit und Gewaltschutz die Studie in den drei Bereichen WfbM, stationäre Einrichtungen / besondere Wohnformen sowie ambulante Betreuung durch. In dem Bericht von Schrötle et al. 2024b finden sich weitere 16 Beispiele guter Praxis, von denen einige auch indirekt für WfbM genutzt werden könnten.

Zwei weitere Beispiele guter Praxis beschäftigen sich mit Empowerment und der Schulung sowie Vernetzung der Selbstvertretungen der WfbM-Beschäftigten, insbesondere der Frauenbeauftragten. Die vom Frauenberatungs- und Therapiezentrum Stuttgart e.V. (Fetz e.V.) aufgebaute Netzwerkstelle für Frauen-Beauftragte in Werkstätten in Baden-Württemberg fördert die Vernetzung von Frauenbeauftragten und den Austausch von diesen mit externen Fachberatungsstellen. Durch die Bereitstellung von Informationen zu Rechten, Aufgaben, Unterstützungsmöglichkeiten und Selbsthilfe werden die Frauenbeauftragten in ihrer eigenständigen Arbeit in den Werkstätten gefördert und gestärkt. Zwei Frauenbeauftragte wurden in die Netzwerkstelle eingebunden, die sich unter anderem an der Umsetzung und Konzeption von geplanten Veranstaltungen beteiligen.

Die Mutstelle Berlin, die beim Träger „Lebenshilfe Berlin“ angesiedelt ist, bietet Schulungen zu Themen wie selbstbewusstes Auftreten, Umgang mit Stress und Traumata oder Sexualstrafrecht für Selbstvertreterinnen und Selbstvertreter von WfbM an. Über die Schulungen hinaus werden einmal pro Monat Supervisionen für Frauenbeauftragte angeboten. In die Arbeit ist eine „Peer-Expertinnen-Gruppe“ eingebunden. Schulungen, Informationsveranstaltungen und Empowermentkurse von Frauenbeauftragten bzw. allgemeiner von Selbstvertretungen sind ein wichtiger Beitrag für die Umsetzung des Gewaltschutzes. Erst durch diese können die Selbstvertretungen der WfbM-Beschäftigten wirkungsvoll dazu beitragen, den Gewaltschutz umzusetzen und in ihrer Rolle als Peers und Multiplikatoren dahingehend wirken, dass Beschäftigte hinsichtlich des Gewaltschutzes ihre Rechte einfordern.

Das Empowerment der Selbstvertretungen, v.a. der Frauenbeauftragten, ist sowohl als Präventions- als auch als Interventionsstrategie für einen verbesserten Gewaltschutz anzusehen.

3. Handlungsempfehlungen

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, Werkstatttrat, 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, Ebnung 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: 26.03.2024)
- 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: 26.03.2024)
- 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: 26.03.2024)
- 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: 26.03.2024)
- 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: 26.03.2024)
- Schröttle, Monika / Kraetsch, Clemens / Arnis, Maria/ Homann, Tanah / Herl, Tamara / La Guardia, Tim (2024a): 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). Berlin.
- Schröttle, Monika / Arnis, Maria / Kraetsch, Clemens / Homann, Tanah / Herl, Tamara / La Guardia, Tim / Weis, Claudia (2024b): Gewalt gegen Frauen und Männer mit Behinderungen in Einrichtungen - 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). Berlin.
- Schröttle, Monika / Arnis, Maria / Kraetsch, Clemens / Homann, Tanah / Herl, Tamara / La Guardia, Tim / Weis, Claudia (2024c): Gewalt und Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe - Kurzfassung. 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.

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.