Gewaltschutzkonzept

Marienstift Arnstadt Werkstatt am Kesselbrunn

(Aktueller Stand: 25.11.2026)

Inhaltsverzeichnis

		Seite
Abkürzungsverzeichnis		3
Verzeichnis der Anhänge		4
1.	**Leitbild des Marienstifts**	**5**
2.	**Werkstatt am Kesselbrunn als Teil des Marienstifts**	**6**
3.	**Warum ein Gewaltschutzkonzept?**	**6**
4.	**Leitziele der Konzeption**	**7**
5.	**Gewalt**	**7**
5.1	Definition von Gewalt	7
5.2	Formen von Gewalt	7
5.2.1	Personale Gewalt	8
5.2.2	Strukturelle / Institutionelle Gewalt	9
5.2.3	Materielle / Ökonomische Gewalt	9
5.3	Stufen von Gewalt	10
5.3.1	Grenzverletzung	10
5.3.2	Übergriff	10
5.3.3	Strafrechtlich relevante Gewalthandlung	11
6.	**Risikoanalyse**	**11**
7.	**Prävention**	**12**
7.1	Personalmanagement	12
7.1.1	Personalauswahl	12
7.1.2	Personalentwicklung	14
7.2	Verhaltenskodex	15
7.3	Strukturelle Faktoren	18
7.4	Räumlichkeiten	19
7.4.1	Besuchersystem	20
7.4.2	Gruppenräume	20

7.4.3 Beratungsräume 20
7.4.4 Pausenräume 21
7.4.5 Pflegeräume 21
7.5 Präventionsangebote für Beschäftigte 21
7.5.1 Beratung und Kooperation 21
7.5.2 CABito – Das barrierefreie Informationssystem 21
7.5.3 Begleitende Maßnahmen 22
7.5.4 Beteiligung und Interessenvertretung 22
7.5.4.1 Frauenbeauftragte und Werkstattrat 22
7.5.4.2 Gruppensprecher 23
7.6 Beschwerdeverfahren 23
7.6.1 Interne Beschwerdestelle 24
7.6.2 Externe Beschwerdestelle 25
8. Intervention 25
8.1 Verdachtsmomente 25
8.2 Handlungsleitfäden 25
8.3 Umgang mit Freiheitseinschränkenden Maßnahmen 26
9. Nachsorge 27
9.1 Traumaprävention 27
9.2 Umgang mit Tatpersonen 28
9.3 Umgang nach unbegründetem Verdacht 28
10. Quellen und Literatur 29
11. Epilog 31

Abkürzungsverzeichnis

AB	Arbeitsbereich
BBB	Berufsbildungsbereich
BD	Begleitender Dienst
BG	Berufsgenossenschaft
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
d.h.	das heißt
FAB	Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung
FB	Förderbereich
Ltg	Leitung
MAV	Mitarbeitervertretung
MSA	Marienstift Arnstadt
SGB	Sozialgesetzbuch
StGB	Strafgesetzbuch
u.a.	und andere(s)
WaK	Werkstatt am Kesselbrunn
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen
WL	Werkstattleitung
WVO	Werkstättenverordnung
z.B.	zum Beispiel

Im gesamten Konzept wird für die Formen weiblich, männlich und divers grundsätzlich die Mehrzahl verwendet. Damit sind alle Personen eindeutig eingeschlossen und gemeint.

Verzeichnis der Anhänge

Anhang A: Fragebogen Risikoanalyse

Anhang B: Ergebnisse Risikoanalyse

Anhang C: Datenschutz

Anhang D: Einwilligungen Fotoerlaubnis

Anhang E: Beschwerdeformular

Anhang F: Selbstverpflichtungserklärung

Anhang G: Organigramm

Anhang H: Dokumentation von Verdachtsfällen

Anhang I: Fixierungsprotokolle

Anhang J: Handlungsleitfäden

Anhang K: Hinweise für den Umgang mit Betroffenen von Gewalt

Anhang L: Fortbildungskonzept Werkstatt am Kesselbrunn

Anhang M: Interne Regelung: 2024//01 Umsetzung Hinweisgeberschutzgesetz […]

Anhang N: Hinweisgeberschutzgesetz

Anhang O: Liste Fachberatungsstellen

Anhang P: Verhaltenskodex

1. Leitbild des Marienstift Arnstadt

Die Arbeit des MSA geht vom christlichen Menschenbild aus.

Im Mittelpunkt unserer Arbeit steht der Mensch als Ebenbild und Geschöpf Gottes. Wir gehen davon aus, dass jeder Mensch von Gott gewollt und geliebt ist. Dies verpflichtet uns, die Würde und Bedürfnisse des anderen zu achten. Wir sehen den Menschen als einmalige Persönlichkeit. Wir orientieren unser Handeln am Wort Gottes und am Wirken von Christus und bieten ein Umfeld der Geborgenheit und Sicherheit. Durch unsere Arbeit machen wir Kirche für Menschen erlebbar.

Wir orientieren uns an Bedürfnissen und verfolgen hohe Ziele in der Arbeit.

Die Zufriedenheit der Kunden (beispielsweise Schüler, Bewohner und Beschäftigte, Patienten, Klienten und Gäste) und der vertraglichen Partner (Leistungs- und Kostenträger, Ämter und Behörden usw.) unserer Angebote und Dienstleistungen ist das Maß, an dem wir unsere Arbeit ausrichten. Die Mitarbeiter des MSA pflegen und heilen, beraten und begleiten, trösten und stärken, fördern und bilden aus. Dabei orientieren wir uns an Fähigkeiten und Bedürfnissen und achten das Recht auf Selbst- und Mitbestimmung. Wir arbeiten nach neuesten Methoden, Erkenntnissen und Standards, die wir für unsere Einrichtung spezialisieren und anwenden, um höchstmögliche Qualität zu erreichen.

Wir sind die Dienstgemeinschaft von Mitarbeitern.

Unsere Mitarbeiter sind unsere wichtigste Ressource. Deshalb sorgen wir durch Aus-, Fort- und Weiterbildung für ihre berufliche Qualifikation, persönliche Weiterentwicklung und damit für hohe Professionalität. Wir sind eine Dienstgemeinschaft und pflegen einen kooperativen und transparenten Umgang miteinander. Wir fördern Eigeninitiative und Kreativität sowie eine Kultur konstruktiver Problembewältigung. Dazu benötigen wir klare und zuverlässige Strukturen. Das MSA als diakonische Einrichtung braucht die Gemeinschaft der Mitarbeiter, die aus der Quelle des Wortes Gottes leben. Dies geschieht durch gemeinsame Erlebnisse, Andachten und Gottesdienste. Auch dadurch wird das MSA Teil des öffentlichen und kirchlichen Lebens

Gottes Schöpfungswerk verpflichtet uns zu einem nachhaltigen Umgang mit Ressourcen.

Die zentrale biblische Aussage, dass der Mensch Ebenbild Gottes ist, bestimmt unseren Umgang miteinander als Mitarbeiter der Stiftung. Ein Zeichen der Fürsorge und Verantwortung für die Mitarbeiter sind Gesprächs- und Seelsorgeangebote. Das Marienstift

will dauerhaft wirtschaftlich und sozial handeln. Der scheinbare Gegensatz von wirtschaftlichem und sozialem Handeln muss ausgeglichen werden.
Eine pflegliche Behandlung unserer materiellen Ressourcen und die ständige ökologische Orientierung unseres wirtschaftlichen Handelns sind Beiträge zur Erhaltung des ökologischen Gleichgewichts.

2. Werkstatt am Kesselbrunn als Teil des MSA

Die Werkstatt am Kesselbrunn (WaK) ist als anerkannte Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) Teil des MSA unter dem Dachverband der Diakonie Mitteldeutschland. Als diakonische Einrichtung ist die WaK Lebens- und Wesensäußerung der evangelischen Kirche.
Im Rahmen der Vereinbarungen mit den zuständigen Kostenträgern und ihrer gesetzlichen Verpflichtungen stellt die WaK eine angemessene und notwendige pädagogische, therapeutische, pflegerische sowie medizinische Betreuung für die beschäftigten Menschen mit Behinderung sicher. Hierzu zählen in der WaK Menschen mit geistiger Behinderung und körperlicher Beeinträchtigung (inklusive seh- und hörgeschädigte Menschen), psychisch kranke Menschen sowie Menschen mit Schwerst-Mehrfach-Behinderungen.

3. Warum ein Gewaltschutzkonzept?

Ein Gewaltschutzkonzept (siehe §37a SGB iX) beschreibt Grundlagen und konkrete Maßnahmen, wie eine Einrichtung den Schutz ihrer Beschäftigten und Mitarbeiter vor Gewalt gewährleistet bzw. adäquat auf gewaltbezogene Vorkommnisse reagiert. Die Umsetzung des Gewaltschutzkonzeptes ist Teil eines umfangreichen Qualitätsprozesses, bei dem Verantwortungen benannt, Entscheidungen getroffen und alle Betroffenen beteiligt werden. Das Konzept soll Mitarbeiter im Umgang mit Gewalt sensibilisieren und befähigen, Maßnahmen zur Vorbeugung und Verhinderung von Gewalt einzuleiten. Auf diese Weise sollen Gewaltsituationen schnellstmöglich beendet werden und Betroffene professionelle Unterstützung erhalten.
Im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses werden die getroffenen Maßnahmen und Instrumente systematisch auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und durch die WL unter Beteiligung der Mitarbeiter und Beschäftigten kontinuierlich weiterentwickelt.

4. Leitziele der Konzeption

Hauptziel der vorliegenden Konzeption ist es, alle in der WaK tätigen Personen, auf die Wichtigkeit des Themas aufmerksam zu machen und ein gemeinsames Leitbild zu entwickeln, wie wir bei der Arbeit miteinander umgehen wollen. Klare Regelungen von Abläufen und Zuständigkeiten im Zusammenhang mit Gewalt sollen für Mitarbeiter und Beschäftigte Handlungssicherheit schaffen. Mittels konkreter Handlungsanweisungen sollen sie im gewaltfreien Miteinander gestärkt und für zwischenmenschliche Verantwortung sensibilisiert werden.

5. Gewalt

5.1 Definition von Gewalt

Gewalt in zwischenmenschlichen Beziehungen ist seit Anbeginn der Menschheit ein hochbrisantes Thema. Laut Deutschem Duden ist Gewalt als die „Macht, Befugnis, das Recht und die Mittel definiert, über jemanden, oder etwas zu bestimmen, zu herrschen." Es beschreibt weiterhin ein „unrechtmäßiges Vorgehen, wodurch jemand zu etwas gezwungen wird" und kann sich in Form von angewendeter „physischer oder psychischer Kraft zeigen, durch die etwas erreicht werden soll".

Gewalt kann viele verschiedene Formen annehmen und individuell verschieden empfunden werden. Sie ist vor allem dort wahrscheinlich, wo viele Menschen zusammenarbeiten und große Verhaltensunsicherheiten sowie Unklarheiten bestehen. Um Gewaltereignisse gar nicht erst entstehen zu lassen aber auch, um bei einer tatsächlich stattgefundenen Gewalttat eine entsprechende Einordnung vornehmen und auf das Ereignis angemessen und fachgerecht reagieren zu können, werden im Folgenden Formen und Stufen von Gewalt beschrieben und bestmöglich voneinander abgegrenzt.

5.2 Formen von Gewalt

Die Wissenschaft unterscheidet zwischen personaler Gewalt, die direkt von Menschen ausgeübt wird, und struktureller Gewalt, die von den gesellschaftlichen Bedingungen, unter denen Menschen leben, ausgeht sowie materieller Gewalt.

5.2.1 Personale Gewalt

Personale Gewalt geht von Tätern aus und äußert sich in Form von physischer (körperlicher) oder psychischer (seelischer) Gewalt. Sexualisierte Gewalt stellt eine Sonderform der personalen Gewalt dar, die sowohl physische als auch psychische Aspekte umfasst.

Physische Gewalt

Physische Gewalt bezieht sich auf den Körper des Opfers. Sie hinterlässt stets Schäden an der Seele und bedeutet immer auch mehr als eine Grenzverletzung.

Bespiele für Formen physischer Gewalt sind:

- Als störend empfundene Lautstärke
- Körperliche Berührungen, die von den Opfern als unangenehm bzw. schmerzhaft empfunden werden
- Kneifen, Schlagen, Stoßen, Treten
- Gewaltsames Wegnehmen von Gegenständen
- Mit Gegenständen werfen
- Freiheitsentziehende Maßnahmen
- Attacken mit Waffen usw. bis hin zum Mordversuch oder Mord.

Psychische Gewalt

Psychische Gewalt ist eine Form von Gewalt, die ohne Schläge auskommt. Wer psychische Gewalt ausübt, will das Opfer demütigen, verängstigen und Macht über den Menschen gewinnen. Beispiele psychischer Gewalt sind:

- Beschimpfen, Bedrohen, Anschreien
- Herablassender oder kommandierender Tonfall (Erniedrigung, abwertende Blicke)
- Verletzende Formulierungen (Beleidigung, Spitznamen geben)
- Drohen auch in Haltung/ Gesten
- Ignoranz
- Verleumdung (= bewusste Falschaussagen über eine Person).

Psychische Gewalt ist schwerer zu identifizieren. Sie kann unbewusst z.B. aufgrund von Unkenntnis über vorhandene Ängste oder aus Mangel an Feingefühl ausgeübt werden. Auch

aus diesem Grund ist psychische Gewalt eine der am häufigsten auftretenden Grenzverletzungen.

Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt umfasst alle sexuellen Handlungen, die einer Person aufgedrängt oder aufgezwungen werden. Sie richtet sich immer gegen das Grundrecht auf sexuelle Selbstbestimmung. Auch aufdringliche Blicke und/ oder Bemerkungen gehören dazu.
Strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt sind im Strafgesetzbuch unter den „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ (StGB §§ 174- 184) zusammengefasst. Unterschieden wird zwischen sexueller Gewalt, sexuellem Missbrauch sowie Pornografie, welche sexuelle Gewalt oder Missbrauch fördert.

5.2.2 Strukturelle (institutionelle) Gewalt

Strukturelle Gewalt umfasst gesellschaftliche, wirtschaftliche oder kulturelle Bedingungen, die Menschen daran hindern, sich in ihrem gesellschaftlichen Umfeld frei zu entwickeln. Es folgen ungleiche Lebenschancen von zum Beispiel Frauen und Männern, jungen und alten Menschen oder Menschen mit Behinderung.
Beispiele für strukturelle Gewalt in einer WfbM können sein:

- Fachlich unqualifiziertes oder nicht ausreichend qualifiziertes Personal
- Finanzielle oder personelle Einsparungen
- Unnötige Bürokratisierung von Abläufen
- Unzureichende Ausstattung
- Nichtwahrung von Intimsphäre
- Abhängigkeit der Menschen mit Behinderung von ihrer FK
- Unkenntnis der Menschen mit Behinderung über Handlungsmöglichkeiten und Präventionsangeboten.

5.2.3 Materielle / Ökonomische Gewalt

Materielle Gewalt ist häufig eng an strukturelle Gewalt gekoppelt. Besonders alte, pflegebedürftige und beeinträchtigte Menschen sind davon betroffen. Sie verfügen zum Teil selbst über kein oder wenig eigenes Einkommen bzw. haben aufgrund einer gesetzlichen

Betreuung keinen freien Zugang dazu. Wird ihnen Geld/ Eigentum entwendet, vorenthalten oder werden sie teilweise sogar dazu gedrängt, dieses anderen „freiwillig“ zu überlassen, wird von materieller Gewalt gesprochen. Oft fehlt den genannten Personengruppen das Wissen, wie sie sich in derartigen Situationen zur Wehr setzen oder ihnen zustehende Leistungen selbst beantragen können.

5.3 Stufen von Gewalt

Die Einschätzung, ob es sich bei einer Situation um eine Grenzverletzung, eine Gewalthandlung, im Sinne eines Übergriffs oder gar strafrechtlich relevantes Verhalten handelt, ist oft eine Herausforderung für die beteiligten Personen.
Folgende Abgrenzung der Begrifflichkeiten gibt es:

5.3.1 Grenzverletzung

Bei einer Grenzverletzung überschreitet eine Person unabsichtlich die persönlichen Grenzen einer anderen Person. Was ein Mensch als Grenzverletzung erlebt, ist sehr individuell. Um Grenzverletzungen zu vermeiden ist es wichtig, das eigene Verhalten regelmäßig zu reflektieren.
Beispiele für Grenzverletzung sind:

- Missachten angemessener körperlicher Grenzen
- Missachten eines respektvollen Umgangstons
- Unerlaubtes Veröffentlichen von Bildmaterialien
- Missachten von Schamgefühlen
- Missachten von Grenzen der eigenen professionellen Rolle z.B. Austausch über eigene sex. Ansichten, zärtliche Umgangsweisen, Vergeben von Kosenamen, sexualisiertes Verhalten von Beschäftigten zulassen
- Missachten von Belastbarkeit
- Bei beobachteten Grenzverletzungen nicht reagieren.

5.3.2 Übergriff

Bei einem Übergriff setzt sich die handelnde Person bewusst über bestehende Regeln hinweg. Kritik an grenzverletzendem Verhalten wird nicht ernst genommen und abgewertet.

5.3.3 Strafrechtlich relevante Gewalthandlung

Strafrechtlich relevante Gewalthandlungen werden laut StGB in vorsätzlich und fahrlässiges Handeln unterschieden. Wer vorsätzlich verübte Straftaten begeht, macht sich grundsätzlich immer strafbar.

Beispiele für vorsätzlich verübte Straftaten:

- Beleidigung gem. §185 StGB
- Verbreitung pornographischer Schriften gem. §184 StGB
- Körperverletzung gem. §223 StGB
- Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung gem. §177 StGB.

6. Risikoanalyse

Voraussetzung zur Erstellung eines Gewaltschutzkonzeptes, welches auf eine konkrete Einrichtung zugeschnitten ist, bildet eine umfangreiche Risikoanalyse. Sie bezieht jegliche Bereiche eines Unternehmens und alle in ihr tätigen Personengruppen mit ein. Auf diese Weise können bereits bestehende Schutzfaktoren identifiziert und darauf aufbauend weiterfolgende Gewaltschutzstrategien entwickelt werden. Die Beteiligung aller sensibilisiert für das Thema Gewalt und fördert bei den Mitarbeitern die Akzeptanz, gemeinsam entwickelte Maßnahmen umzusetzen. Sie kann daher gleichzeitig auch als Präventionsmaßnahme betrachtet werden.

Für die aktuelle Risikoanalyse der WaK wurden zufällig ausgewählte Mitarbeiter aus allen Bereichen der WaK interviewt. Folgende Handlungsfelder wurden im Rahmen der Befragung auf mögliche Gefahrenpotenziale untersucht:

- Unternehmenskultur (Leitbild, Hierarchien, Führungsstil, Kommunikation, Qualitäts-, Krisen- und Beschwerdemanagement)
- Personal (Auswahl, Einstellung, Qualifizierung, Fortbildung)
- Betreuungsverhältnisse (Nähe-Distanz, Räumliche Situation)
- Zielgruppe (Vulnerabilität)

Der Fragebogen, welcher zur Risikoanalyse verwendet wurde, befindet sich in Anhang A. Der Fragenkatalog beruht auf den „Messkriterien zur Risikoanalyse“ von Sascha Omidi und wurde durch individuelle, die WaK betreffende, Fragen erweitert.

Die Ergebnisse der erfolgten Risikoanalyse (Anhang B) dienen der kontinuierlichen Weiterentwicklung des Gewaltschutzkonzeptes und sollen in Teilen aus diesem Grund regelmäßig neu erhoben werden. Ziel ist es außerdem, perspektivisch auch unter den Beschäftigten eine an die Zielgruppe angepasste Risikoanalyse durchzuführen.

7. Prävention

Prävention ist ein zentraler Bestandteil des Gewaltschutzkonzeptes der Werkstatt. Sie verfolgt das Ziel, Gewalt und Grenzverletzungen und Machtmissbrauch frühzeitig zu erkennen und ihnen wirksam vorzubeugen. Dabei werden sowohl individuelle als auch strukturelle Faktoren berücksichtigt. Die präventiven Maßnahmen der WaK richten sich an alle Personen und umfassen insbesondere die Sensibilisierung und Qualifizierung der Mitarbeiter, die Gestaltung sicherer und gewaltreduzierender struktureller und räumlicher Rahmenbedingungen sowie die Stärkung von Selbstbestimmung und Handlungskompetenz der Beschäftigten.

7.1 Personalmanagement

7.1.1 Personalauswahl

Eingehende Bewerbungsunterlagen werden zunächst durch die Werkstattleitung, Fachbereichsleitung und den Begleitenden Dienst gesichtet. Dieser Prüfung folgt ein ausführliches Bewerbungsgespräch an dem Werkstattleitung, Fachbereichsleitung, Begleitender Dienst, der Werkstattrat und die Personalabteilung teilnehmen. Im Bewerbungsgespräch erfolgt ein Hinweis auf unser Gewaltschutzkonzept. Dies kann vom Bewerber ebenfalls auf unserer Website eingesehen werden. Zudem werden Beispiele aus unserem Berufsalltag beschrieben und mit den Bewerbern diskutiert, um deren Eignung zu prüfen. Darüber hinaus achten wir auf ein respektvolles, wertschätzendes Verhalten sowie auf die Wahrnehmung der eigenen Persönlichkeit. Nach anschließender Auswertung des Bewerbungsgespräches erfolgt für potenziell interessante Kandidaten das Angebot für ein Probearbeiten in der WaK.

Spätestens nach Einstellung und bei der Einführung in den Job erhält der neue Mitarbeiter ausführliche Informationen zum Gewaltschutzkonzept, dem darin enthaltenen

Verhaltenskodex und Beschwerdemanagement. Die Person wird ebenfalls aufgeklärt, dass grenzverletzendes und gewalttätiges Verhalten im Sinne unseres Gewaltschutzkonzeptes unbedingt offen anzusprechen ist. Ggf. sollte die Leitung oder die Mitarbeitervertretung (MAV) einbezogen werden.

Erweitertes Führungszeugnis: Die Personalauswahl erfolgt auf Grundlage der Werkstättenverordnung (WVO) §§ 9 und 10. Das Erweiterte Führungszeugnis gem. §72a SGB VIII wird unabhängig vom Tätigkeitsfeld von allen Mitarbeitern der Werkstatt abgefordert und gehört zu den grundlegenden Einstellungsbedingungen. Gem. § 75 (2) SGB XII dürfen wir nur solche Personen […], die […] 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, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des StGB verurteilt worden sind. Die […] WaK lässt sich von Fach- und anderem Betreuungspersonal, die in Wahrnehmung ihrer Aufgaben Kontakt mit Leistungsberechtigten haben, vor deren Einstellung […] und während der Beschäftigungsdauer in regelmäßigen Abständen ein Führungszeugnis nach §30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen. Nach Ablauf von fünf Jahren werden alle Mitarbeiter von der Personalabteilung des MSA dazu aufgefordert, erneut ein aktuelles Führungszeugnis einzureichen. Weiterführende Dienstleister wie Fahrdienste wurden über diese Regelung ebenfalls informiert.

Selbstverpflichtungserklärung: Alle Mitarbeiter müssen sich grundsätzlich verpflichten, das Gewaltschutzkonzept umzusetzen und sich entsprechend des Kodex zu verhalten. Die Selbstverpflichtung (Anhang F1) ist bei Einstellung vom neuen Mitarbeiter zu unterschreiben und wird einmal jährlich für alle Mitarbeiter durch die Leitung in der Dienstberatung aktualisiert. Das Unterzeichnen der Selbstverpflichtungserklärung wurde auch für externe Dienstleister wie Fahrdienste durch Kopplung an die Verträge verpflichtend eingeführt (Anhang F2).

Datenschutz: Bei der Neueinstellung von Mitarbeitern werden die zentralen Richtlinien des Datenschutzes erklärt. Der Schutz personenbezogener Daten aller Beschäftigten und Mitarbeiter hat in der WaK einen hohen Stellenwert. Besonders neue Mitarbeiter werden sensibilisiert, dass personenbezogene Daten nicht unbefugt weiterverarbeitet werden dürfen (Anhang C). Beschäftigte, die Zugriff auf personenbezogene Daten haben, sind in diesen Passus miteinzubeziehen. Außerdem werden intime oder private Angelegenheiten eines

Beschäftigten nicht vor anderen Beschäftigten besprochen, es sei denn, es ist explizit so gewünscht. Mögliche nichterteilte Fotoerlaubnisse sind zu berücksichtigen (Anhang D1; Anhang D2). Bei besonderen Anlässen ist die Fotoerlaubnis neu zu bewerten. Es finden jährlich verpflichtende Datenschutzunterweisungen statt.

Arbeitsanweisungen und interne Regelungen der WaK: Sie dienen den Mitarbeitern als konkrete Leitlinien ihrer täglichen Arbeit und sichern die Umsetzung des Schutzkonzeptes. Die Mitarbeiter sind über deren Verbindlichkeit (arbeitsrechtliche Konsequenzen) aufgeklärt. Interne Regelungen werden von der Leitung fallbezogen unter Beteiligung der Mitarbeiter/ Werkstattrat/ Beschäftigten kontinuierlich weiterentwickelt. Sie sind für alle Mitarbeiter auf dem „WAK ARBEITSORDNER- Arbeitsanweisungen“ (Server) zugänglich.

7.1.2 Personalentwicklung

Einarbeitung: Die Einarbeitung wird durch die entsprechenden Fachkräfte und der Leitung gewährleistet. In der Anfangsphase wird eine klare Ansprechperson für Rücksprache und Unterstützung zur Verfügung gestellt. Besonders sensibel wird auf die Pflegesituation geachtet. Ein Teil der Einarbeitung ist das Gespräch über das vorhandene Schutzkonzept und den Verhaltenskodex. Diese Aufgabe übernimmt das Präventionsteam und/ oder der BD.

Fort- und Weiterbildung: Die Bildung von Fach- und Hilfskräften ist wichtig für die dauerhafte Stärkung der Leistungsfähigkeit der WaK. Sie dient dazu, dem Personal eine Erweiterung ihrer fachlichen Kompetenz zu ermöglichen, um so die Fördermaßnahmen kontinuierlich zu verbessern. Ziel ist die Professionalisierung der Fachkräfte bei sich ständig ändernden Anforderungen der pädagogischen und fachlichen Arbeit.

Es gibt in der Regel drei Bildungsformen, welche in Absprache mit dem Begleitenden Dienst und der Leitung unter Berücksichtigung der individuellen Wünsche durchgeführt werden:

1 Weiterbildungstage für das gesamte Kollegium (meist intern; 1/Jahr; verpflichtend)
2 Weiterbildung in einzelnen Abteilungen
3 Fort- und Weiterbildungen einzelner Mitarbeiter.

Die Kosten der Bildungsmaßnahme sowie Reise- und Materialkosten werden aus dem Fortbildungsbudget finanziert. Alle Mitarbeiter sind laut Fortbildungskonzept der WaK (Anhang L) angehalten mindestens einmal pro Jahr an einer Bildungsveranstaltung teilzunehmen.

Darüber hinaus legen wir großen Wert auf Einführungstage zum Kennenlernen unserer Einrichtung. Für neue Mitarbeiter wird zusätzlich extern die Weiterbildung „Neu in der WfbM“ angeboten. Innerhalb der Einführungstage und der dazu angebotenen externen Weiterbildung können erste Erfahrungen ausgetauscht, pädagogisch relevante Themen besprochen und neue Kollegen kennengelernt werden.

Die Sonderpädagogische Zusatzqualifikation ist gemäß §9 WVO für Fachkräfte im BBB sowie AB verpflichtend und soll innerhalb der ersten drei Jahre nach Tätigkeitsantritt in der WaK absolviert werden.

Neben den jährlichen regelmäßigen Fort- und Weiterbildungsangeboten werden unseren Mitarbeitern zudem Fallbesprechungen, Inhouse-Schulungen, Supervisionen und Intravisionen angeboten. In allen Angeboten werden eigene Erfahrungen, Einstellungen und Haltungen zum Thema Gewalt reflektiert und kooperatives Arbeiten innerhalb des Teams gefördert.

7.2 Verhaltenskodex

In unserer täglichen Arbeit orientieren wir uns am christlichen Menschenbild, dass jeder Mensch von Gott gewollt und geliebt ist. Dabei liegen uns die Bedürfnisse aller in der WaK tätigen Personen gleichermaßen am Herzen. Wir sehen unsere Aufgabe darin, die Gemeinschaft und Zusammenarbeit von Mitarbeitern und Beschäftigten zu fördern und zu stärken. Im gegenseitigen Miteinander sind die Beschäftigten gleichberechtigte Partner.

Der Verhaltenskodex dient den Mitarbeitern als Orientierung für einen grenzachtenden Umgang und formuliert Regelungen für Situationen, die für (sexualisierte) Gewalt leicht ausgenutzt werden könnten. Er sendet ein klares Zeichen an potentielle Täter und verdeutlicht die eigene Verantwortung zum Thema Gewalt.

Der Verhaltenskodex umfasst folgende Punkte als Mindeststandard (Anhang P):

Nähe und Distanz: Wir achten auf einen respektvollen und professionellen Umgang miteinander. Dabei berücksichtigen wir die individuellen Bedürfnisse, persönlichen Grenzen und Intimsphäre jedes Menschen. Nähe darf unterstützen, trösten und Sicherheit geben. Sie darf aber niemals die persönlichen Grenzen eines Menschen verletzen oder die berufliche Rolle überschreiten.

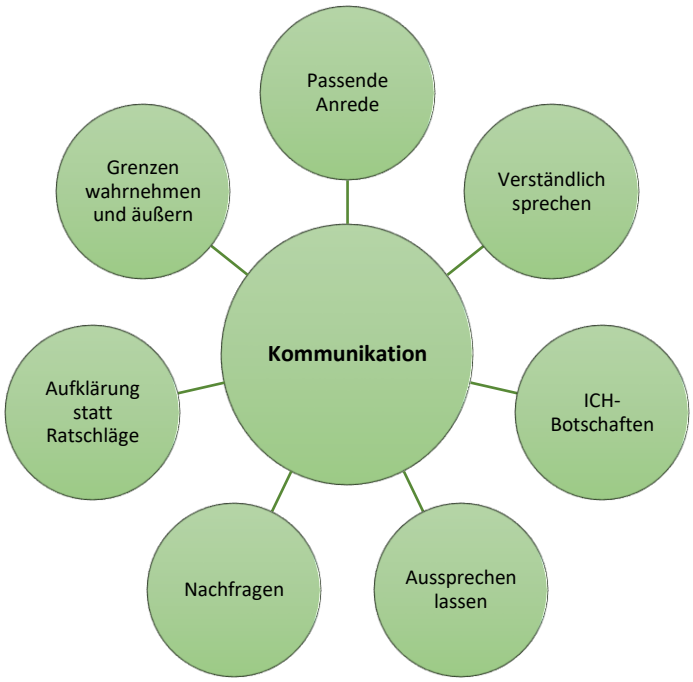
Nähe und Distanz gestalten wir bewusst und situationsangemessen. Die Würde, Selbstbestimmung und Privatsphäre der Beschäftigten stehen dabei im Mittelpunkt. Notwendige Unterstützung und Assistenz erklären wir und führen sie möglichst unter Wahrung der Selbstbestimmung und Intimsphäre der Person durch. Körperkontakt erfolgt nur, wenn er für die Situation angemessen ist und die persönlichen Grenzen der Betroffenen respektiert werden. Zu angemessenem Körperkontakt zählt zum Beispiel das Händereichen bei der Begrüßung. Im pflegerischen oder unterstützenden Kontakt sollte notweniger Körperkontakt im Vorfeld erklärt und die Zustimmung eingeholt werden. Körperkontakt wird niemals aufgedrängt.

Das Betreten der Sanitär- und Ruheräume ist nur aus Gründen der Aufsichtspflicht oder für Pflegemaßnahmen erlaubt und geschieht grundsätzlich nach Anklopfen. Pflege- und Sanitärräume werden während der Pflegesituation nicht von anderen Mitarbeitern betreten. Dem Wunsch nach einer gleichgeschlechtlichen Pflege wird, wenn möglich, entsprochen. Neue Mitarbeiter, die in der Pflege arbeiten, gehen zunächst gemeinsam mit bekanntem Fachpersonal in die Pflegesituation. Nach der Phase des Kennenlernens begleitet der neue Mitarbeiter, mit Zustimmung des Beschäftigten, die Pflegesituation. Danach kann die Pflege weiterhin in Begleitung und unter Aufsicht des Anleiters stattfinden. Nach der ausführlichen Einarbeitung und mit Einverständnis des Beschäftigten, kann ein neuer Mitarbeiter alleine in die Pflegesituation gehen.

Partnerschaft und Sexualität innerhalb der WaK: Kontakte, Freundschaften und Partnerschaften sind für alle in der WaK tätigen Personen wichtig und werden seitens der WaK respektiert. Jedoch wird die WaK weiterhin ein Arbeitsplatz mit geregelten Arbeitszeiten für alle bleiben. Freundschaften können daher innerhalb der Pausen oder außerhalb der WaK ausgelebt werden. Nicht jedoch während der Arbeitszeit. Sexuelle Handlungen sind in der WaK weder in den Pausen noch anderweitig erwünscht. Sobald ein Mitarbeiter und/oder Beschäftigter ein ungutes Gefühl hinsichtlich eines Paares unter Beschäftigten hat, welches nicht auf Augenhöhe kommunizieren kann, wendet er sich an den BD, den Werkstattrat oder eine selbstgewählte Vertrauensperson. Dort kann Rücksprache gehalten werden oder auch ein gemeinsames Gespräch stattfinden.

Kommunikation: Während der Arbeit wird viel miteinander interagiert und kommuniziert. Entsprechend unserem Leitbild sollen alle Mitarbeiter und Beschäftigte respektvoll miteinander umgehen und die Würde eines jeden Menschen achten.

Für uns bedeutet das in Bezug auf die Kommunikation:



In der WaK wird eine offene Kommunikation unter allen Mitarbeitern gepflegt. Sobald ein Mitarbeiter bemerkt, dass sich ein weiterer Mitarbeiter nicht an die Werte und Ethik unseres Verhaltenskodexes hält, ist es wichtig, dies offen zu kommunizieren und zu besprechen. Oftmals fallen Worte, beabsichtigt oder unbeabsichtigt, die andere verletzen oder sogar entwürdigen. Fehler passieren jedem Menschen im Laufe eines Arbeitstages, auch in Bezug auf die Kommunikation. Jedoch ist es notwendig, diese Fehler offen anzusprechen und regelmäßig zu thematisieren sowie zu reflektieren, damit eine wertschätzende und gewaltfreie Kommunikation miteinander (statt übereinander) gelebt werden kann.

Handynutzung: In der heutigen Zeit ist die vielseitige Verwendung von privaten Mobiltelefonen aus dem Alltag nicht mehr wegzudenken. Daher haben viele in der WaK beschäftigte Personen ihr Mobiltelefon mit am Arbeitsplatz, um auch dort erreichbar zu sein. Grundsätzlich gilt in der WaK, dass die Arbeitstätigkeit durch die Nutzung des Mobiltelefons nicht gestört werden darf. Insbesondere beim Bedienen von Maschinen, muss das Handy in der Tasche oder im Spind bleiben. In Pflegesituationen dürfen Handys nicht mit in die

Pflegeräume genommen werden. Die individuelle Nutzung ist mit der jeweiligen Fachkraft oder dem Vorgesetzen abzustimmen. Wer in den Pausen Videos schaut, Spiele spielt oder Musik hört, muss dies so tun, dass andere nicht gestört werden.

Es dürfen in der WaK keine Fotos oder Videos von anderen Personen ohne deren Erlaubnis gemacht werden. Strikt untersagt ist, selbst Fotos und Videos aus der WaK im Internet hochzuladen. Private Kontaktdaten von anderen Personen dürfen nicht ohne deren ausdrückliche, freiwillige Zustimmung weitergegeben werden.

Verstöße können zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

Kleidung: Alle Personen tragen dem Berufsalltag entsprechend angemessene Kleidung. Dazu gehört in bestimmten Arbeitsbereichen der WaK das Tragen von Arbeitskleidung. In Bereichen, in denen es keine explizite Arbeitskleidung gibt, ist darauf zu achten, dass die Kleidung nicht zu kurz, zu eng oder transparent ist. Dazu gehören unter anderem Hotpants, Miniröcke und bauchfreie Tops. Auch das Zeigen der Unterwäsche ist untersagt. Beim Dekolleté darf der Brustansatz nicht zu erkennen sein.

Motive oder Sprüche auf Bekleidung dürfen keine Gewalt oder sexuellen Inhalte zeigen und keine Menschen oder Gruppen diskriminieren und abwerten.

Geschenke: Geschenke an Beschäftigte sind im Team abzusprechen und nur erlaubt, wenn sie einen pädagogisch sinnvollen und angemessenen Zusammenhang mit der Aufgabe habe. Auf diese Weise sollen Abhängigkeiten, Bevorzugungen oder Interessenkonflikte vermieden werden.

Sanktionen: Es besteht die Verpflichtung für alle, Verstöße mitzuteilen, damit es nicht von Freundschaft/Loyalität abhängt, ob Fehlverhalten bemerkt oder gemeldet wird. Der Schutz der hinweisgebenden Person ist durch das Hinweisgeberschutzgesetz (kurz: HinSchG) in Anhang N geregelt.

7.3 Strukturelle Faktoren

Um Klarheit und Transparenz der Struktur zu gewährleisten, ist das Organigramm der WaK auf dem Arbeitsordner veröffentlicht (Anhang G).

Präventionsteam: In der Einrichtung wurde ein Präventionsteam gegründet. Dieses koordiniert die Schulungsmaßnahmen zur Prävention. Es nimmt Hinweise in Verdachtsmomenten entgegen (Anhang H), bespricht diese und protokolliert die Ergebnisse. Im Bedarfsfall werden

Kontakte zu Leitung und zu externen unabhängigen Beauftragten vermittelt. Die Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung des hauseigenen Schutzkonzeptes ein. Ziel ist es, einen Gewaltpräventionsbeauftragten aus dem Team zu etablieren. Das dazugehörige Seminar qualifiziert den Mitarbeiter, einen Beitrag zur Gewaltprävention in seiner Organisation zu leisten. Innerhalb der Fortbildung wird gelernt, wie ein professioneller Umgang mit Aggressionen, Gewalt und Grenzverletzungen gestaltet wird. Absicht der Ausbildung zu einer Fachkraft für Vorbeugung und Schutz ist, dass ein geschulter Ansprechpartner in der eigenen Organisation zur Verfügung steht.

Mitarbeitergespräche, Teamsitzungen, Dienstberatungen: Die Leitung legt auf allen Ebenen Wert auf regelmäßigen Austausch. Entsprechend der jeweiligen Situation kann dies in Form von Dienstberatungen oder Mitarbeitergesprächen geschehen. Es finden wöchentliche Gespräche zwischen WL, Produktionsleitung, BD und Ltg FB statt. Durch den BD werden monatliche Besprechungen in den einzelnen Arbeitsbereichen durchgeführt, um den gegenseitigen Austausch mit den Teamkollegen zu fördern. Darüber hinaus steht es allen Mitarbeitern frei, psychologische Beratung zur persönlichen Reflexion der eigenen Rolle im Arbeitsprozess in Anspruch zu nehmen. Im MA-Jahresgespräch mit der WL erhält jeder Mitarbeiter die Gelegenheit, eigene Themen anzusprechen. Immerwährend besteht die Möglichkeit Beschwerden und Kritiken, auch anonym nach Hinweisgeberschutzgesetz, über die in der Werkstatt vorhandenen Kummerkästen zu äußern (vgl. int. Regelung 2023//11 a).

In diesen geschützten unterschiedlichen Rahmen sollen Informationen ausgetauscht, Absprachen getroffen und eigenes Verhalten reflektiert werden. Die gemeinsame Suche nach neuen Handlungsmöglichkeiten steht dabei im Mittelpunkt. In diesen Gesprächen darf es keine Tabuthemen geben, damit Grenzüberschreitungen und Gewalt offen angesprochen werden können. Es ist Aufgabe der Leitung, dass eine Kultur des Hinsehens entwickelt wird, die den Mitarbeiter nicht aus Angst und Überforderung zum Schweigen oder Wegsehen veranlasst, sondern Position beziehen und ihn verantwortungsvoll handeln lässt.

7.4 Räumlichkeiten

Räumliche Enge, hohe Lautstärke und fehlende Rückzugsorte sind erhebliche Risikofaktoren in Bezug auf das Aufkommen von Konflikten und Gewalt. Den Besuchern, Beschäftigten und Mitarbeitern stehen unterschiedliche Aufenthaltsmöglichkeiten zur Verfügung. Alle

Räumlichkeiten, welche gleichzeitig von Beschäftigten und Mitarbeitern genutzt werden, bleiben unverschlossen.

7.4.1 Besuchersystem

Die WaK besteht aus offenen Häusern. Um den Schutz aller Beschäftigten und Mitarbeiter zu gewährleisten, müssen sich alle externen Personen, beispielsweise Therapeuten, Besucher, Familien an der Pforte anmelden. Dort werden der Besuchername und der Grund des Besuches schriftlich vermerkt. Planbare Termine sollten mindestens einen Tag vorher mit den zuständigen Fachkräften der WaK abgesprochen werden. Besucher können sich bis zum Termin im Wartebereich aufhalten.

7.4.2 Gruppenräume

Um den Schutz innerhalb der Räumlichkeiten der WaK zu gewährleisten, wird darauf geachtet, dass die unterschiedlichen Gruppenräume individuell an die Bedürfnisse aller dort beschäftigten Personen angepasst werden. Die Arbeitstische und -stühle werden so angeordnet, dass jede Person genügend Platz für sich selbst hat. Es wird darauf geachtet, dass die Wege frei sind und ohne Behinderungen genutzt werden können. Personen, denen die Geräuschkulisse zu laut ist, wird die temporäre Möglichkeit gegeben, sich in den Außenbereich, den Ruheraum sowie in ruhigere Abteilungen zurückzuziehen. Alle Maßnahmen bezüglich räumlicher Veränderungen müssen mit der Leitung und dem Werkstattrat abgesprochen werden. Hinter den Maßnahmen muss ein klares pädagogisches Konzept stehen, das regelmäßig überprüft wird. Außerdem werden vorher ausführliche Begründungen dokumentiert, die beschreiben, warum eine solche Maßnahme eingesetzt wird.

7.4.3 Beratungsräume

Achtsamkeit in Hinblick auf Missbrauch und Gewalt setzt voraus, dass über mögliche Vorkommnisse und Verdachtsmomente ein vertrauliches Gespräch möglich ist. Dazu stehen geeignete Räume bereit. Ebenso gehört dazu, dass jeder Mitarbeiter Zugang zu einem Beratungsplatz hat, der den Schutz der Intimsphäre der Beschäftigten garantiert.

7.4.4 Pausenräume

Beschäftigte und Mitarbeiter haben unterschiedliche Möglichkeiten ihre Pause zu verbringen. Jeder wählt selbständig die für sich passende Variante. Um die Geräuschkulisse im Speisesaal zu reduzieren, wurden bauliche Veränderungen durchgeführt. Essen soll nur im Speisesaal eingenommen werden.

7.4.5 Pflegeräume

Pflegeräume sind in Pflegesituationen stets unverschlossen zu halten.

7.5 Präventionsangebote für Beschäftigte

7.5.1 Beratung und Kooperation

Beratung spielt bei der Prävention von Gewaltvorfällen eine wichtige Rolle. Um präventiv beratend tätig zu werden, ist es wichtig (vermutete) Spannungen und Konflikte anzusprechen, Deeskalationsmaßnahmen vorzuschlagen und zu begleiten sowie an internes und externes Fachpersonal zu vermitteln. Die Beratung sollte möglichst niederschwellig erfolgen, d.h. einfach und ohne große Hürden. Niemand muss die eigenen Gewalterfahrungen selbst benennen oder ausdrücklich um Unterstützung bitten. Gewalterfahrungen können daher auch im Rahmen eines Gesprächs angesprochen werden, das zunächst aus einem anderen Anlass geführt wurde.

Um besonders schutzbedürftigen Gruppen präventive Angebote machen zu können, arbeiten wir mit entsprechenden Fachberatungsstellen zusammen. Auf diese Weise gewährleisten wir die bestmögliche individuelle und bedarfsorientierte Beratung und Begleitung. Eine Liste von externen Beratungsstellen gibt es im Anhang O.

7.5.2 CABito – Das barrierefreie Informationssystem

Über das barrierefreie Informationssystem CABito werden Beschäftigten vielseitige Informationen rund um die WaK wie zum Beispiel die Arbeit des Werkstattrates und der Frauenbeauftragten sowie Veranstaltungsinformationen leicht zugänglich, übersichtlich und verständlich zur Verfügung gestellt. Das macht selbstbestimmtes Informieren für alle Beschäftigten möglich.

7.5.3 Begleitende Maßnahmen zur Stärkung von Handlungskompetenzen

Die WaK bietet verschiedene Begleitende Maßnahmen an, die zur Stärkung persönlicher und sozialer Schutzfaktoren beitragen.

Sportliche Angebote schaffen Möglichkeiten für körperlichen Ausgleich, fördern das körperliche und psychische Wohlbefinden und können dabei unterstützen, Anspannung und belastende Gefühle zu regulieren. Gleichzeitig können positive Erfahrungen mit dem eigenen Körper, Selbstwirksamkeit und ein angemessener Umgang mit Nähe und Distanz gefördert werden. Spielerische und gemeinschaftliche Angebote unterstützen die Entwicklung und Festigung sozialer Kompetenzen. Dabei können unter anderem Kommunikation, Kooperation, Rücksichtnahme, das Einhalten von Regeln, der Umgang mit Konflikten sowie die Wahrnehmung und Achtung eigener und fremder Grenzen gestärkt werden. Sie bieten zudem Möglichkeiten, soziale Beziehungen in einem geschützten Rahmen zu erleben und zu gestalten.

Darüber hinaus ist ein Angebot zur sicheren Nutzung von Mobiltelefonen und digitalen Medien vorgesehen. Ziel der Präventionsmaßnahme ist es, Beschäftigte insbesondere für Risiken im digitalen Raum zu sensibilisieren und in ihre Kompetenzen im Umgang mit sozialen Medien, Kommunikation und persönlichen Daten zu stärken.

7.5.4 Beteiligung und Interessenvertretung

7.5.4.1 Frauenbeauftragte und Werkstattrat

Die Frauenbeauftragten vertreten die Interessen der in der WaK beschäftigten Frauen und unterstützen diese bei persönlichen Problemen. Dazu zählt auch der Schutz vor körperlicher, sexueller und psychischer Belästigung oder Gewalt. Für alle Beschäftigten der WaK sind die Mitglieder des Werkstattrates verlässliche Ansprechpartner. Hier wird Mitwirkung und Mitbestimmung gelebt. Vertreter des Werkstattrates sind in alle Gremien und Besprechungsrunden involviert. Sowohl die Frauenbeauftragten als auch der Werkstattrat werden für ihre Tätigkeit von der regulären Arbeit freigestellt. Beide Gremien verfügen über Arbeitsplätze, die den Beschäftigten jederzeit zur Verfügung stehen und finanzielle Mittel für deren vorgesehene Aufgaben, die die beiden Gremien selbst verwalten. Der Werkstattrat und die Frauenbeauftragten führen gemeinsam vierteljährliche Werkstattrunden durch, um die Beschäftigten in ihrem Arbeitsumfeld zu möglichen Herausforderungen in der täglichen Arbeit

und Verbesserungsvorschlägen zu befragen. Halbjährlich werden durch die beiden Gremien Betriebsversammlungen für alle Beschäftigten der WaK durchgeführt, um über wichtige Themen zu informieren. Als Unterstützung steht den Beschäftigtenvertretungen eine selbst gewählte Vertrauensperson zur Seite. Alle Themen der Beschäftigten werden in Rücksprache mit der Vertrauensperson bearbeitet und selbst geklärt, oder an die betreffenden Stellen zur Klärung weitergeleitet. Nach Klärung erfolgt eine zeitnahe Rückmeldung an die Beschäftigten. Monatliche Gespräche mit der WL werden genutzt, um sich über aktuelle Themen der Beschäftigten und der WaK auszutauschen.

7.5.4.2 Gruppensprecher

Sowohl in den Gruppen des BBB als auch in den einzelnen Gruppen des AB ist von den jeweiligen Beschäftigten der Gruppe ein Gruppensprecher benannt. Dabei ist im BBB jährlich der Gruppensprecher neu zu benennen. Diese Person sammelt Anliegen, welche den Arbeitsalltag betreffen. Die Angelegenheiten werden im Anschluss an eine Vertrauensperson der eigenen Wahl übergeben. Das kann die FK, der Werkstattrat, die Frauenbeauftragte oder eine andere Person sein. Hier werden die Anliegen besprochen und weiterbearbeitet.

7.6 Beschwerdeverfahren

Ein effektives Beschwerdeverfahren setzt das Wissen um die eigenen Rechte sowie die konkreten Ansprechpersonen und Abläufe voraus. Die Aufklärung über Rechte der Beschäftigten erfolgt direkt bei deren Aufnahme in die WaK durch den BD und in wiederkehrender Absprache durch die Fachkräfte sowie Informationen über den Werkstattrat. Mitarbeiter werden bei Arbeitsantritt durch die Personalabteilung über ihre Rechte aufgeklärt.

Oftmals ist Gewalt eine Folge von ungelösten Konflikten. Das vorhandene Beschwerdeverfahren befasst sich jedoch nicht ausschließlich mit (vermuteten) Gewalterfahrungen, sondern steht allen Beschäftigten und Mitarbeitern grundsätzlich zu allen Themen offen. Es gibt eine interne und eine externe unabhängige Beschwerdestelle (gem. §17f HinSchG und interne Regelung: 2024//01). Sie arbeiten grundsätzlich vertraulich und lösungsorientiert. Das Beschwerdemanagement soll von allen Beschäftigten und Mitarbeitern

als selbstverständlicher Teil einer offenen und transparenten Fehlerkultur verstanden werden. Es dient dem Schutz aller und auch der Verbesserung des personellen Handelns.

7.6.1 Interne Beschwerdestelle

Grundsätzlich gilt, dass sich Beschäftigte bei Konflikten jederzeit an die Fachkräfte sowie den Werkstatttrat und die Frauenbeauftragten wenden können. Ansprechpartner für Anliegen von Mitarbeitern sind die Werkstatt- und Abteilungsleitungen der WaK sowie die MAV, deren Kontaktdaten im Intranet des MSA zu finden sind. In der WaK gibt es außerdem beauftragte Personen, die für die interne Meldestelle zuständig sind. Interne Meldungen sollen möglichst schriftlich über die 5 in der WaK aufgestellten „Beschwerde-Kästen“ erfolgen. Dazu ist das Formular „Beschwerde/ Verbesserungsvorschlag“ (Anhang E) zu nutzen. Die Kästen werden einmal pro Woche geleert. Mündliche und/ oder telefonische Meldungen sind ebenso bei den beauftragten Personen möglich. Eingehende Beschwerden werden zur Bearbeitung direkt an die Werkstattleitung weitergegeben. Ist bekannt, wer die Beschwerde eingereicht hat, bekommt diese Person nach Bearbeitung eine Rückmeldung. Auch anonyme Beschwerden werden bearbeitet, eine Rückmeldung ist in diesem Fall jedoch nicht möglich. Beschwerden gegen die Werkstattleitung werden direkt an den Vorstand des MSA zur Bearbeitung weitergeleitet. Dieser Ablauf ist in „Interne Regelung: 2024//01 Umsetzung Hinweisgeberschutzgesetz“ (Anhang M) festgelegt. Das weitere Vorgehen basiert auf einrichtungsbezogenen Handlungsleitfäden nach Gewalt oder sexuellen Übergriffen (Anhang J1; Anhang J2). Jede Beschwerde wird ernst genommen, denn nur wenn Vertrauen in die verlässliche Bearbeitung einer Angelegenheit besteht, wird auch in Fällen von Gewalt die WaK als Anlaufstelle, von der Hilfe zu erwarten ist, wahrgenommen.

7.6.2 Externe Beschwerdestelle

Externe Meldungen können namentlich oder anonym beim MSA postalisch erfolgen an:

adasis GmbH
btr. Hinweisgeber
Am Kaiserkai 69
20457 Hamburg

Im Falle der Angabe von Kontaktdaten erhalten Sie innerhalb von 7 Tagen eine Eingangsbestätigung zu Ihrem Hinweis. Die externe Meldestelle und ein unabhängiger Datenschutzbeauftragter werden den Hinweis prüfen und im Bedarfsfall entsprechende Maßnahmen ergreifen.

8 Intervention

Unterschiedliche Präventionsmaßnahmen sind für den Arbeitsalltag wichtig, um Grenzverletzungen und Übergriffe zu reduzieren oder sogar vermeiden zu können. Dennoch kann es trotz aller Präventionsangebote zu gewalttätigen Situationen oder Gewaltvorfällen kommen.

8.1 Verdachtsmomente

Gewalt und Missbrauch lassen sich oft nicht sofort erkennen. Verhaltensänderungen können Hinweise auf das Erleben von Gewaltsituationen sein. Die Bandbreite an Signalen ist sehr groß. Verhaltensauffälligkeiten und Äußerungen sollten, auch wenn sie auf den ersten Blick nicht logisch oder stimmig erscheinen, ernstgenommen und Gewalt als mögliche Ursache in Betracht gezogen werden. Viele Betroffene befürchten, dass ihnen nicht geglaubt wird.

Bei einem Verdachtsfall sowie bei einer direkten Beobachtung eines Gewaltvorfalls ist jeder Beschäftigte sowie Mitarbeiter verpflichtet zu handeln.

8.2 Handlungsleitfäden

Um eine schnelle Orientierung und Handlungssicherheit zu vermitteln, haben wir zwei Handlungsleitfäden „Gewalt durch Beschäftigte“ (Anhang J1) und „Gewalt durch Mitarbeiter“ (Anhang J2) erstellt. Der Handlungsleitfaden „Gewalt durch Mitarbeiter“ lässt sich auch auf Externe anwenden. Die Bearbeitung von Vorfällen anhand der Leitfäden soll sicherstellen, dass Betroffene sofort den notwendigen Schutz und die Hilfe erhalten, die sie benötigen. Hinweise zum Umgang mit Betroffenen von Gewalt sind in Anhang K zu finden.

8.3 Umgang mit Freiheitseinschränkenden Maßnahmen

Die WaK trifft geeignete Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor jeder Form der Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch, einschließlich ihrer geschlechtsspezifischen Aspekte.

Wir reden von:

- Vorrichtungen, Materialien oder Gegenstände, die am oder in der Nähe des Körpers der Person angebracht werden und
- sich von dieser nicht leicht entfernen oder kontrollieren lassen
- die körperliche Bewegungsfreiheit einschränken oder in der Absicht verwendet werden, willkürliche Positionswechsel zu verhindern.

Im Folgenden haben wir einige Beispiele aufgelistet:

- Mechanische Maßnahmen wie Bettgitter, Bauchgurt, Vorsatztische, Arretieren der Bremsen am Rollstuhl (die nicht vom Beschäftigten eigenständig gelöst werden können).

Für eine solche Maßnahme bedarf es der Einwilligung des gesetzlichen Betreuers mit dem Aufgabenbereich Aufenthaltsbestimmung, Unterbringung oder unterbringungsähnliche Maßnahmen oder eines durch die Person eingesetzten Bevollmächtigten mit der ausdrücklichen Vollmacht für Unterbringung und unterbringungsähnliche Maßnahmen (Anhang I1; Anhang I2).

Freiheitseinschränkende Maßnahmen sind, wenn irgend möglich, zu vermeiden. Von daher sind Alternativen vorher und im Verlauf in individuell festgelegten Abständen im Rahmen von Gesprächen immer wieder neu zu prüfen. Zu den alternativen Maßnahmen gehören zum Beispiel:

- Maßnahmen der Sturzprävention und der Prävention von Verletzungsgefahren im Arbeitsalltag (u.a. Helm)
- Maßnahmen zur Prävention oder zur Deeskalation von (selbst)aggressiven Verhaltensweisen (z.B. intensive personenzentrierte Begleitung, Fallberatung und alternative Handlungsmöglichkeiten wie Spaziergänge, Verlassen des Gruppenraums)
- Maßnahmen zum Umgang mit starker motorischer Unruhe, in deren Folge es zur gesundheitlichen Beeinträchtigung kommen kann (z.B. durch mehr Bewegungsraum bzw. verletzungsarme Umgebung)
- Dokumentation und Überprüfung der Maßnahmen (u.a. im Rahmen des ITP).

9 Nachsorge

Menschen erleben Gewaltvorfälle individuell. Unabhängig von der scheinbaren „Schwere“ des Vorfalls kann es zum Beispiel zu psychischen Symptomen wie Angstzuständen, Depressionen und Schlafstörungen kommen. Ein Gewalterlebnis ist für Betroffene mit einem Stressempfinden verbunden. Wie stark dieser Stress erlebt wird, hängt von vielen Faktoren ab, die zusammenwirken. Je bedrohlicher eine Situation erscheint, umso größer der Stress. Priorität hat, schnellstmöglich die persönliche Sicherheit Betroffener zu gewährleisten und für eine angstfreie Atmosphäre zu sorgen. Erste Hilfe bei Verletzungen ist zu leisten. Ist eine ärztliche Behandlung notwendig, erfolgt diese beim Durchgangsarzt, da es sich in der Regel um einen Arbeitsunfall handelt.

Alle Gewalttaten sind zu dokumentieren. Bei mehr als 3 Tagen Arbeitsunfähigkeit, hat eine BG-Unfallanzeige zu erfolgen. Bei weniger als 3 Tagen Arbeitsunfähigkeit ist die Meldung freiwillig und abhängig vom Meldungswunsch des Betroffenen. Bei Gewalt- oder anderen Extremereignissen können psychische Folgen zeitverzögert auftreten.

9.1 Traumaprävention

Auffanggespräch: Ist es zu einem Übergriff gekommen, geht es auch um eine "Erste Hilfe für die Seele", also um die psychische Entlastung der Betroffenen. Erlebte Anteilnahme ist hilfreich. Daher sollte immer ein Auffanggespräch angeboten werden. Diese ersten lindernden Worte sind sehr wichtig, wobei immer das Zuhören im Vordergrund stehen sollte. Nachfragen zum Geschehen sollten vermieden werden. Die Betroffenen haben das Recht, sich mit einer Person der eigenen Wahl zurückzuziehen.

Psychosoziale Betreuung: Der BD sollte im Gewaltfall so schnell wie möglich informiert werden, um der betroffenen Person Hilfe anbieten zu können. Auffanggespräche können nicht das Gespräch mit dem BD ersetzen.

Beratung: Betroffene werden in Hinblick auf die Inanspruchnahme externer Hilfsangebote beraten und unterstützt.

Kurzfristige Herausnahme aus der belastenden Situation: Die Möglichkeit, dass Betroffene aus der nach einem Gewaltvorfall belastenden Situation herausgenommen werden können, sollte gegeben sein. Da Betroffene häufig unter Schock stehen, sollten sie zum Arzt oder nach Hause begleitet werden.

Weitere Ansprechpartner: Verständigung der Leitung zur Aufnahme einer Unfallanzeige (auch bei Extremereignissen wie Körperverletzung, Sexualdelikte oder Überfällen (auch auf dem Arbeitsweg)).

9.2 Umgang mit Tatpersonen

Um Rückfälle zu vermeiden und vorzubeugen, ist die genaue Bewertung des Geschehenen unerlässlich. Durch gezielte Konfliktbegleitung ist eine Entschuldigung der Tatperson möglich. Unter Umständen kann auch eine Versetzung in einen anderen Arbeitsbereich notwendig werden. Dabei handelt es sich nicht um Strafen, sondern um den Schutz von der durch Gewalt Betroffenen. Die Tatperson soll dabei unterstützt werden, ihr Fehlverhalten einzusehen und in Zukunft zu unterlassen.

Bei massiven Übergriffen oder strafrechtlich relevanten Gewalttaten bleibt der Leitung möglicherweise keine andere Wahl, als die Beendigung der Beschäftigung und/ oder dem Einbezug der Polizei. Jeder Übergriff muss grundsätzlich dokumentiert werden. Die Dokumentation ist dabei in zweierlei Hinsicht notwendig: Einerseits dient sie der rechtlichen Absicherung der Beteiligten, andererseits bildet sie eine Grundlage für die hausinterne Gefährdungsbeurteilung. Die Dokumentation ermöglicht es, Problembereiche zu identifizieren und die Wirksamkeit der vorhandenen Schutzmaßnahmen nachzuweisen.

9.3 Umgang nach unbegründetem Verdacht

Stellt sich heraus, dass jemand zu Unrecht unter Verdacht geraten ist, ist der falsche Verdacht in dem Umfang auszuräumen, wie er zuvor kommuniziert wurde. Das bedeutet, dass alle Personen und Instanzen, die zuvor von dem Verdacht erfahren haben, informiert werden, dass sich dieser nicht bestätigt hat. Der zu Unrecht Beschuldigte muss vollständig rehabilitiert werden, wobei in besonderem Maße auf dessen Wünsche einzugehen ist.

10. Quellen und Literatur

- bgw-online.de
- Bundesamt für Justiz (2021). Werkstättenverordnung. https://www.gesetze-im-internet.de/schwbwv/BJNR013650980.html
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021). Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit Behinderungen - Bestandsaufnahme und Empfehlungen (pdf). https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-584-gewaltschutzstrukturen-fuer-menschen-mit-behinderungen.html
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2014). Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland (pdf). https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/lebenssituation-und-belastungen-von-frauen-mit-beeintraechtigungen-und-behinderungen-in-deutschland-80576
- Caritasverband für die Erzdiözese Bamberg e.V. (2017). Einführung von Gewaltschutzkonzepten in Einrichtungen und Diensten der Caritas (pdf). https://www.caritas.de/cms/contents/caritas.de/medien/dokumente/fachthemen/sexueller-missbrauch/konzeptionelle-festl/einfuehrung-von-gewa/konzept-unterstuetzungsprozess-gewalt-schutzkonzept.pdf
- Deutsches Institut für Menschenrechte. Schutz vor Gewalt in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen- Handlungsempfehlungen für Politik und Praxis. Stand Mai 2022
- Dorsch: Lexikon der Psychologie. 20. Überarbeitete Auflage. Herausgeber Markus Antonius Wirtz.
- Dudenredaktion. (o.D.) Gewalt. In Duden online. Abgerufen am 19.10.2022, von https://www.duden.de/rechtschreibung/Gewalt
- Fachlexikon der sozialen Arbeit. 9. Auflage. Herausgegeben vom Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.
- Fortbildungskonzeption Werkstatt am Kesselbrunn in der Fassung vom 01.07.2022
- Klauß, Theo (2018). Wie kann das passieren? Gewalt in Einrichtungen der Behindertenhilfe und Möglichkeiten zur Prävention (pdf). https://www.lag-wfbm-bw.de/fileadmin/user_upload/Dokumentationen/2018_03_21FachtagFuB/WorkshopDKlauss_Gewalt_Hohenwart_21_03_2018_Folien.pdf

- Konzeption zur Gewaltprävention in den Vogtlandwerkstätten gGmbH Greiz
- Konzeption, Leistungs- und Qualitätsbeschreibung der WaK in der Fassung vom 16.02.2018
- LAG WfbM Mecklenburg-Vorpommern e.V. (o.D.). Rahmen-Gewaltschutzkonzept zur Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzept für die Werkstätten für behinderte Menschen in Mecklenburg-Vorpommern (pdf). https://www.lag-wfbm-mv.de/wp-content/uploads/Rahmen-Gewaltschutzkonzept-der-LAG-WfbM-M-V-e.V..pdf
- Lebenshilfe Aachen. Schutzkonzept. Prävention von Gewalt, Grenzverletzungen und Übergriffen. Stand Mai 2022
- Marienstift Arnstadt (o.D.). Die Arbeit des Marienstifts geht vom christlichen Menschenbild aus. https://www.marienstift-arnstadt.de/marienstift-arnstadt/leitbild.html
- Omidi, Sascha (o.D.). Messkriterien zur Risikoanalyse (pdf), LAG WfbM e.V. Berlin – Fachberatungsstelle für Gewaltprävention („TROEM_Messkriterien“), Berlin, unveröffentlicht
- Schutzkonzept gegen Gewalt. Gewaltprävention und Umgang mit Gewalt. Caritas Regensburg. Stand Juni 2001
- Werkstattordnung WaK in der Fassung vom 01.08.2020

11. Epilog

Das Gewaltschutzkonzept der WaK wurde unter Beteiligung aller Mitarbeiter erstellt.

Mit Unterschrift wird das Konzept wirksam und allen Mitarbeitern und Beschäftigten zur Verfügung gestellt.

Das Konzept steht als zusätzliche Arbeitshilfe zur Verfügung.

Bei Fragen wenden Sie sich gerne an den BD und perspektivisch an das Präventionsteam.

_____

Werkstattleiter

Fragebogen Risikoanalyse

Anhang A

1 Analyse der Unternehmenskultur

In allen Organisationen bestehen formelle und informelle Strukturen nebeneinander, welche z. B. Hierarchien und Kommunikationswege betreffen. Diese Strukturen können sich ergänzen, gegenseitig korrigieren und auf diese Weise die Entstehung von Gewalt begrenzen. Widersprechen sich die Strukturen, kann dies zu problematischen Konflikten führen und so das gewalttätige Verhalten einzelner Personen begünstigen.

1a Leitungs- und Kommunikationsstrukturen

Die potenzielle Missbrauchbarkeit des Machtungleichgewichts zwischen Fachkräften und Menschen mit Behinderung kann durch den in einer Werkstatt vorherrschenden Führungsstil beeinflusst werden. Täterfreundlich sind sowohl überstrukturierte Einrichtungen mit einem autoritären, starren Leitungsstil als auch sehr locker geführte Institutionen.

Eröffnungsfrage:

Wie erleben Sie die Leitungs- und Kommunikationsstrukturen in Ihrer Werkstatt?

_____

_____

_____

_____

_____

Risikofaktoren/Potenziale (Aus ihrer Sicht Zutreffendes bitte ankreuzen):

- ☐ Es ist klar definiert/ für alle transparent, wer in der Organisation für was zuständig ist.
- ☐ Es gibt transparente Entscheidungs- und Kommunikationswege.
- ☐ Folgen von Fehlverhalten sind transparent geregelt und allen bekannt.
- ☐ Kritik gilt innerhalb ihres Teams als zulässig. Es gibt eine konstruktive Streitkultur.
- ☐ Grenzverletzungen werden angesprochen und besprochen.
- ☐ Übergriffe werden systematisch erfasst, dokumentiert und analysiert.
- ☐ Fachkräfte haben die Möglichkeit, Verbesserungsvorschläge, Beschwerden zu äußern oder Probleme anzusprechen.

☐ Weitere Nennungen:

_____

_____

_____

_____

1b Beschwerdemöglichkeiten und Beteiligung der Beschäftigten

Um Beschäftigte im Rahmen der Gewaltprävention zu beteiligen, sollten unterschiedliche Beschwerdewege (intern und extern) aufgezeigt werden, die auf die Besonderheiten der Zielgruppe abgestimmt sind.

Gewaltprävention beinhaltet außerdem die Thematisierung und Umsetzung von Möglichkeiten der Selbst- und Mitbestimmung von Beschäftigten. Dem liegt die Idee zugrunde, dass Menschen, die lernen sich zu beteiligen und mitzubestimmen eine grundlegendere Sicherheit in Aushandlungsprozessen mit anderen erlernen. Auf diese Weise können Konflikte und Schwierigkeiten frühzeitig thematisiert und zeitnah gelöst werden.

Eröffnungsfragen:

Welche Beschwerdemöglichkeiten haben die Beschäftigten in Ihrer Werkstatt?

_____

_____

_____

_____

_____

Wie stärken Sie die Selbst- und Mitbestimmungsmöglichkeiten von Beschäftigten Ihrer Werkstatt?

_____

_____

_____

_____

_____

Risikofaktoren/Potenziale (Aus ihrer Sicht Zutreffendes bitte ankreuzen)*:*

- ☐ Es gibt zielgruppenadäquate Beschwerdemöglichkeiten und Mitbestimmungsrechte für Beschäftigte.
- ☐ Es gibt Möglichkeiten für Angehörige und rechtliche Betreuer*innen, Beschwerden zu äußern oder Probleme anzusprechen.
- ☐ Es gibt klar benannte und allen bekannte Ansprechpartner*innen für Beschwerden und Probleme innerhalb der Werkstatt.
- ☐ Externe Ansprechpartner*innen und Anlaufstellen, die Unterstützung bei Gewaltvorfällen leisten, sind bekannt.
- ☐ Es gibt zielgruppenadäquate Angebote zur Förderung der Beteiligung von Beschäftigten.
  - ☐ Bildungsangebote (z.B. Selbstverteidigung, Selbstbehauptungsprogramme)
  - ☐ Grenzsetzung und Selbstbestimmung der Beschäftigten wird im Alltag zugelassen/Raum gegeben
- ☐ Richtlinien zur Rehabilitation zu Unrecht Verdächtigter liegen vor.
- ☐ Weitere Nennungen:

  _____

  _____

  _____

  _____

2 Analyse der Personalpolitik

Es wird davon ausgegangen, dass sich durch entsprechende Maßnahmen in der Personalauswahl, -pflege und -entwicklung das Risiko für Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtliche Gewalt durch Fachkräfte senken lässt.

2a Ausschreibungs-, Einstellungs- und Einarbeitungsmanagement

Die Bewerbungs- und Einstellungsphase spielt eine wichtige Rolle für die Umsetzung der organisationsbezogenen Gewaltprävention. Potenzielle Täter*innen können selektiert, gegenseitige Erwartungshaltungen zwischen der Organisation und Bewerber*innen geklärt und neue Fachkräfte an bestehende Strukturen und Reglungen herangeführt werden. Es

macht daher Sinn, die Ausschreibungs-, Einstellungs- und Einarbeitungsprozesse präventiv zu gestalten.

Eröffnungsfrage:

Wie sind die Ausschreibungs-, Einstellungs- und Einarbeitungsprozesse in Ihrer Werkstatt gestaltet?

_____

_____

_____

_____

_____

Risikofaktoren/Potenziale (Aus ihrer Sicht Zutreffendes bitte ankreuzen):

- ☐ Stellenausschreibungen enthalten Anmerkungen zum Thema „Gewaltprävention“ in der Werkstatt (z.B. Schutzkonzept ist vorhanden, Mitwirkung an den Maßnahmen ist verpflichtend).
- ☐ Im Rahmen von Vorstellungsgesprächen werden Themen wie Gewaltprävention oder der Umgang mit Nähe und Distanz angesprochen.
- ☐ Die Anforderungen der Bewerber*innenauswahl werden auch auf weitere Personengruppen (z.B. Praktikant*innen) angewandt.
- ☐ Eine verbindliche (durch Betriebsvereinbarung, durch vertragliche Regelung oder Arbeitgeberweisung) Selbstverpflichtungserklärung ist vorhanden.
- ☐ Fachkräfte legen regelmäßig erweiterte polizeiliche Führungszeugnisse vor.
- ☐ Vor Einstellung findet eine Hospitation statt, bei der auch Themen wie „Nähe und Distanz“, „Behinderung und Sexualität“ und „Gewalt und Gewaltprävention“ thematisiert und der werkstattinterne Umgang mit diesen Themen vermittelt werden.
- ☐ Eine fundierte Einarbeitung von Fachkräften findet statt.
- ☐ Gewaltprävention ist Bestandteil der Einarbeitung (z.B. Einführungsveranstaltung).
- ☐ Für Einarbeitung ist genug Zeit und Personal eingesetzt.
- ☐ Fachkräfte werden zum Umgang mit dem Datenschutz und der Schweigepflicht informiert.

2b Stressreduktion und Burn-Out-Prophylaxe

Die Arbeit in Organisationen im sozialen Bereich kann zu starken Überforderungsgefühlen bei Fachkräften führen. Als Hauptursachen für übergriffiges Verhalten von Fachkräften kommen belastende Arbeitsstrukturen, Mitarbeitermangel, mangelnde Unterstützung durch die Einrichtungsleitung, fehlende Teamberatung und Supervision, geringe Qualifikation, Überforderung und Stress infrage.

Eröffnungsfrage:

Was wird in Ihrer Werkstatt getan, um Überforderungsgefühlen und Frustration bei Fachkräften vorzubeugen?

_____

_____

_____

_____

_____

Risikofaktoren/Potenziale (Aus ihrer Sicht Zutreffendes bitte ankreuzen):

- ☐ Es wird ein angemessener Personalschlüssel vorgehalten.
- ☐ Bei der Hausteam-Zusammensetzung wird auf Ausgewogenheit im Hinblick auf Multiprofessionalität und Berufserfahrung geachtet.
- ☐ Die Selbstfürsorge der Fachkräfte und die Reflexion über die eigene Arbeit, z.B. durch (Fall- oder Team-) Besprechungen, Supervision oder Intervision werden unterstützt.
- ☐ Kontinuität im Personal ist gegeben.
- ☐ Aufgaben und (Entscheidungs-)Kompetenzen der Leitung sowie der Fachkräfte sind klar definiert und für alle (auch Beschäftigte, Angehörige etc.) transparent.
- ☐ Es werden regelmäßig Personalgespräche durchgeführt und somit den Fachkräften Rückmeldungen zu ihrer Arbeit gegeben.
- ☐ Themenspezifische (z.B. Deeskalationstraining, Sexualisierte Gewalt) Weiter- und Fortbildungsangebote für Fachkräfte werden regelmäßige/verpflichtende angeboten.
- ☐ Multiplikator*innen aus diesen Bereichen sind vorhanden.
- ☐ Weitere Nennungen:

  _____

_____

_____

_____

3 Analyse der Betreuungsverhältnisse

Das Risiko Ziel von Gewalt zu werden, erhöht sich für Menschen mit Behinderung in institutionellen Kontexten. Ein Grund hierfür ist das angewiesen Sein auf Unterstützung und die daraus resultierende erhöhte Abhängigkeit Beschäftigter von Fachkräften. Das daraus entstehende Machtgefälle bildet unabhängig von seiner Bewertung die zentrale Ursache für sexuelle Übergriffe in Einrichtungen, denn Täter*innen können es leicht ausnutzen, um potenzielle Opfer zu manipulieren oder zu erpressen.

3a Räumliche Gelegenheitsstrukturen

Verschärfen kann sich das Missbrauchsrisiko durch das Vorhandensein räumlicher Gelegenheitsstrukturen, wie zum Beispiel abgelegener oder schwer einsehbarer Räume.

Eröffnungsfrage:

Gibt es in Ihrer Werkstatt Räume, die das Auftreten von Gewalt begünstigen könnten?

Wenn ja, welche sind das?

_____

_____

_____

_____

_____

Risikofaktoren/Potenziale (Aus ihrer Sicht Zutreffendes bitte ankreuzen)*:*

- ☐ Jede Person kann die Werkstatt und ihre Standorte unbemerkt betreten.
- ☐ Es gibt Räumlichkeiten, die schwer einsehbar oder abgelegen sind/Es gibt „dunkle Ecken“.
- ☐ Es kommt zu unbeaufsichtigten Einzelkontakten zwischen Fachkräften und Beschäftigten (z.B. pflegerische Tätigkeiten, Fahrdienst etc.).

- ☐ Räume sind abgeschlossen, wenn Fachkräfte einzeln mit Beschäftigten arbeiten oder sprechen.
- ☐ Fachkräfte und Beschäftigte nutzen keine getrennten Räumlichkeiten, sodass eine Privatsphäre nicht möglich ist (z.B. Toiletten, Umkleiden, Duschen).
- ☐ Ausflüge oder Reisen mit Beschäftigten finden statt.
- ☐ Weitere Räume: _____

  _____

  _____

3b Regulation von Nähe und Distanz und sexualpädagogisches Konzept

Das grundlegend bestehende Machtgefälle zwischen Fachkräften und Beschäftigten kann sich durch bestimmte Faktoren noch einmal intensivieren, zum Beispiel durch besondere Vertrauensverhältnisse (im Rahmen von Einzeltherapien).

Eröffnungsfrage:

Wie sorgen Sie in Ihrer Werkstatt dafür, dass das Machtgefälle zwischen Fachkräften und Beschäftigten nicht missbraucht wird?

_____

_____

_____

_____

Wie wird mit Regelverstößen durch Beschäftigte umgegangen?

_____

_____

_____

_____

Wie wird mit dem Thema „Sexualität“ in Ihrer Werkstatt umgegangen?

_____

_____

_____

_____

Risikofaktoren/Potenziale (Aus ihrer Sicht Zutreffendes bitte ankreuzen)*:*

- ☐ Auf einen verantwortungsbewussten Umgang mit dem Machgefälle zwischen Fachkräften und Beschäftigten wird geachtet z.B. durch:
  - ☐ Persönliche Reflektion des Machtgefälles
  - ☐ Thematisierung der Machtgefälle im Rahmen von Teamgesprächen/ Supervisionen/ Intervisionen und Planung von Maßnahmen zur Relativierung
  - ☐ Gewünschter Umgang ist in Verhaltensleitlinien/Ethikrichtlinien festgelegt
- ☐ Es gibt Beschäftigte, die nur eine einzige Bezugsperson unter den Fachkräften haben bzw. für die nur eine einzige Fachkraft zuständig ist.
- ☐ Es kommt zu besonderen Vertrauensbeziehungen (z.B. Einzeltherapie) oder Abhängigkeitsverhältnissen zwischen Fachkräften und Beschäftigten.
- ☐ Fachkräfte können allein Entscheidungen mit weitreichenden Konsequenzen für Beschäftigte treffen (z.B. Höhe des Entgeltes).
- ☐ Auf eine klare Trennung zwischen beruflichen und privaten Kontakten wird geachtet (z.B. Austausch von privaten Telefonnummern zw. Fachkräften und Beschäftigten ist nicht akzeptiert)
- ☐ Auf eine ausgewogene Regulation der Nähe und Distanz wird geachtet z.B. durch:
  - ☐ Persönliche Reflektion der Regulation von Nähe und Distanz
  - ☐ Thematisierung der Regulation von Nähe und Distanz im Rahmen von Teamgesprächen/Supervisionen/Intervisionen und Maßnahmenplanung
  - ☐ Gewünschter Umgang Ist die Verhaltensleitlinien/Ethikrichtlinien festgelegt
- ☐ Es wird gestraft.
- ☐ Weitere Nennungen:

  _____

  _____

  _____

  _____

4 Analyse der Zielgruppe

Studien belegen einen deutlichen Zusammenhang zwischen Behinderung/ gesundheitlicher Beeinträchtigung und Gewalt. So haben zum Beispiel Frauen mit Behinderung laut einer Erhebung des BMFSFJ nicht nur ein höheres Risiko Gewalt zu erfahren, sondern frühere Gewalterfahrungen erhöhen auch das Risiko für das Auftreten von gesundheitlichen Schwierigkeiten oder Behinderungen im weiteren Lebensverlauf. Ähnliches trifft auch auf Männer mit Behinderung zu. Das erhöhte Risiko von Menschen mit Behinderung Gewalt zu erleiden, lässt sich laut BMAS u.a. auf höhere körperliche und emotionale Abhängigkeiten zurückführen, die aus den Behinderungen resultieren, oder mit einer möglicherweise bestehenden Beeinträchtigung der Kommunikationsfähigkeit erklären.

Eröffnungsfrage:

Welche Beeinträchtigungen haben die Menschen, die in Ihrer Werkstatt arbeiten?

Risikofaktoren/Potenziale (Aus ihrer Sicht Zutreffendes bitte ankreuzen)*:*

- ☐ Menschen mit psychischer Störung und/od. psychischer Behinderung (z.B. Sucht)
- ☐ Menschen mit körperlicher Behinderung
- ☐ Menschen mit geistiger Behinderung
- ☐ Menschen mit Schwerst-Mehrfach-Behinderung/Kombinationen geistig und körperlich
- ☐ Menschen mit Sinnesbeeinträchtigung
- ☐ Menschen, die herausfordernde Verhaltensweisen zeigen
- ☐ Weitere Nennungen:

  _____

  _____

  _____

  _____

Zusätzliche Merkmale, die das Risiko für Gewalt erhöhen können

Menschen werden auch aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder Herkunft, ihres Aussehens, ihrer Religion, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer sexuellen Identität angefeindet.

Eröffnungsfrage:

Kommen Ihnen weitere Merkmale in den Sinn, die das Risiko von Personen in Ihrer Werkstatt Gewalt zu erfahren, erhöhen könnten? Welche sind das?

_____

_____

_____

_____

_____

Risikofaktoren/Potenziale (Aus ihrer Sicht Zutreffendes bitte ankreuzen)*:*

- ☐ Menschen mit Fluchterfahrungen
- ☐ Menschen mit Traumatisierungen in der Vorgeschichte
- ☐ Weitere Nennungen:

_____

_____

_____

_____

Aufnahmemanagement und Gruppenzusammensetzung

Einen weiteren Risikofaktor kann das Zusammentreffen von tendenziell eher übergriffigen und eher verletzlichen Personen darstellen. Dies spielt beispielsweise bei der Zusammensetzung von Gruppen eine Rolle.

Eröffnungsfrage:

Wie ist das Aufnahmemanagement gestaltet und welche Aspekte werden bei der Zusammensetzung von Arbeitsgruppen berücksichtigt?

_____

_____

_____

_____

_____

<u>Risikofaktoren/Potenziale</u> (Aus ihrer Sicht Zutreffendes bitte ankreuzen)*:*

Bei der Zusammensetzung der Arbeitsgruppen werden folgende Gesichtspunkte unter Gewaltpräventiven Gesichtspunkten berücksichtigt:

- ☐ Behinderungen
- ☐ Krankheitsbilder
- ☐ biographische Vorgeschichte

Ergebnisse Risikoanalyse **Anhang B**

Für die aktuelle Risikoanalyse der WaK wurden 17 strukturierte Interviews mit Mitarbeitern aus allen Bereichen der WaK geführt. Fünf weitere Fragebogen füllten Mitarbeiter selbständig aus. Davon flossen in die Ergebnisse zwei ein, da die anderen zu großen Lücken in der Bearbeitung aufwiesen. Schlussendlich wurden 19 Fragebogen ausgewertet.
Jeder thematische Teil wurde durch Eröffnungsfragen eingeleitet, die den Befragten anregen sollten, die eigene Meinung zum Thema frei zu äußern. Den offenen Fragen folgten geschlossene Antwortmöglichkeiten, um weitere Risikofaktoren und Potenziale zu identifizieren.

1 Analyse der Unternehmenskultur

In Organisationen existieren formelle und informelle Strukturen, welche z.B. Hierarchien, Kommunikations- sowie Entscheidungswege betreffen. Diese können sich ergänzen und somit die Entstehung von Gewalt vermindern. Stehen sie sich jedoch entgegen, kann es zu Konflikten führen und gewalttätiges Verhalten begünstigen. Auch der Führungsstil hat einen Einfluss auf die Täterfreundlichkeit einer Institution. Besonders hervorzuheben sind dabei autoritär geführte und sehr starre sowie sehr locker geführte Unternehmen.

1a Leitungs- und Kommunikationsstrukturen der WaK

Leitungsstruktur der WaK:

7 der Befragten gaben an, dass durch das Vorhandensein eines Organigramms eine klare Struktur der Leitung existiert. 3 Personen sagten, dass ihnen die Struktur der Leitung unklar sei.

Jeweils 2 Befragte gaben *kurze Entscheidungswege* an.

Leitungsinitiative beschrieben 3 Befragte. 10 Personen gaben an, dass es sehr lang dauere, bis eine Reaktion auf die eigene Anfrage erfolge bis dazu, dass gar nicht gehandelt werde. Die häufigste Aussage in dem Zusammenhang lautete: „Ich kann jederzeit alles ansprechen. Ob etwas passiert, ist fraglich."

Eigeninitiative sahen 3 Befragte als möglich und erwünscht durch die Leitung an.

Den *Führungsstil* beschrieben 6 der Interviewpartner als sehr locker an.

Kommunikationsstruktur der WaK:

8 Befragte gaben an, dass sie eigene Anliegen *offen* besprechen können. Weitere 5 Interviewpartner sagten, dass die *Kommunikation* eher *verschlossen* sei.

3 Befragte sprachen von einer *klaren*, 5 von einer *unklaren Kommunikation*.

5 Befragte gaben an, dass *Kommunikation* häufig auf *indirekten* Wegen wie per Mail, oder auch hinter dem Rücken anderer stattfinde.

Die *Kommunikationswege* beschrieben 4 der Befragten als sehr *kurz*, einer Person als *lang*.

Risikofaktoren/ Potenziale

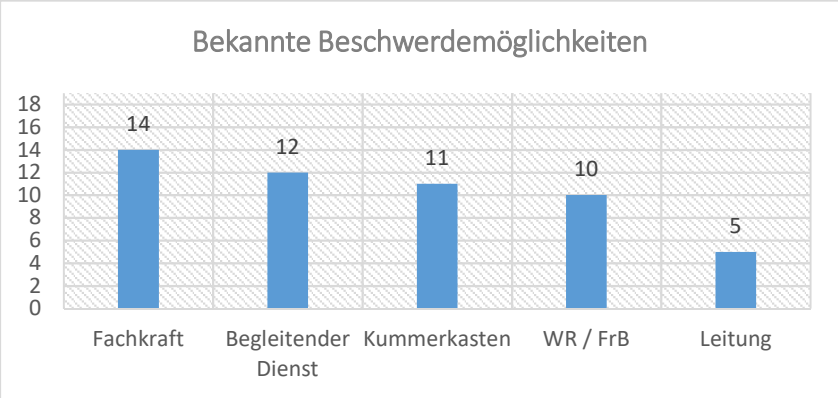
	Ja	Nein	Unbekannt
Es ist klar und transparent, wer für was zuständig ist.	13	5	1
Transparente Entscheidungs-/Kommunikationswege	6	12	1
Folgen von Fehlverhalten sind transparent geregelt / allen bekannt.	4	11	4
Kritik innerhalb des Teams gilt als zulässig / konstruktive Streitkultur.	16	3	0
Grenzverletzungen werden angesprochen und besprochen.	10	5	4
Übergriffe werden systematisch erfasst, dokumentiert & analysiert.	12	2	5
Fachkräfte haben die Möglichkeit, Verbesserungsvorschläger, Beschwerden zu äußern und Probleme anzusprechen.	19	0	0

1b Beschwerdemöglichkeiten und Beteiligung der Beschäftigten

Zur Beteiligung von Beschäftigten im Rahmen der Gewaltprävention ist es wichtig, dass zielgruppenadäquate interne und externe Beschwerdewege bekannt sind. Außerdem ist es unerlässlich Beschäftigte in ihrer Selbst- und Mitbestimmung zu stärken. Auf diese Weise erlernen Menschen Sicherheit in Aushandlungsprozessen mit anderen, können Konflikte frühzeitig thematisieren und zeitnah lösen.

Beschwerdemöglichkeiten der Beschäftigten:

Allen 19 Befragten sind Beschwerdemöglichkeiten für Beschäftigte der WaK bekannt.



Weitere Beschwerdemöglichkeiten wie Mitbeschäftigte, der Hausmeister, Betreuer und die MAV wurden von je einem Befragten angegeben.

Selbst- und Mitbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten:

12 Befragte gaben an, dass sie die *Kommunikation* fördern, indem sie die Beschäftigten ermutigen, Themen anzusprechen und regelmäßige Gesprächsrunden (z.B. Morgenrunden) durchführen. 3 weitere Interviewpartner bestärken die Beschäftigten, sich u.a. an der Planung von Arbeitsabläufen zu beteiligen (*Wahlmöglichkeiten*). 2 Befragten erklärten, dass sie Beschäftigte über wichtige Themen informieren (*Aufklärung/Weiterbildung*). Weitere 2 Befragte raten den Beschäftigten sich an den Werkstattrat zu wenden (Hilfe/*Unterstützung*). Jeweils eine befragte Person gab an, dass sie *zielgruppenadäquate Kommunikationswege* sucht, und *Grenzen* der Beschäftigten wahr- und ernstnimmt.

Risikofaktoren / Potenziale

	Ja	Nein	Unbekannt
Zielgruppenadäquate Beschwerdemöglichkeiten für Beschäftigte	12	7	0
Beschwerdemöglichkeiten für Angehörige / Betreuer	16	0	3
Klar benannte/ allen bekannte Ansprechpartner für Beschwerden in WAK	16	2	1
Externe Ansprechpartner zur Unterstützung bei Gewaltvorfällen bekannt	5	12	2
Zielgruppenadäquate Angebote zur Förderung der Beteiligung von Beschäftigten	4	13	2
- Bildungsangebote	2	14	3
- Grenzsetzung/ Selbstbestimmung wird Raum gegeben	6	10	3
Richtlinie zur Rehabilitation zu Unrecht Verdächtigter vorhanden	0	14	5

2 Analyse Personalpolitik

Passende Maßnahmen in der Personalauswahl, -pflege und –entwicklung sollen es ermöglichen, das Risiko für Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtlich relevante Gewalttaten durch Fachkräfte zu reduzieren.

2a Ausschreibungs-, Einstellungs- und Einarbeitungsverfahren

Zur Klärung gegenseitiger Erwartungen von Institution und Bewerbern sowie zur Selektion potenzieller Täter spielen die Phasen der Bewerbung, Einstellung und Einarbeitung eine wichtige Rolle.

Ausschreibungsverfahren:

Alle 19 Befragten sagen, dass sie *keinen Einfluss* auf das Ausschreibungsverfahren haben.

Den *Wunsch nach Einflussmöglichkeit* haben 6 der 19 Befragten (*32%*).

	Ja	Nein
Einflussmöglichkeiten	0	19
Wunsch nach Einflussmöglichkeiten	6	13

5 davon wollen gern inhaltlich mehr Einfluss haben, um das Augenmerk in Ausschreibungen z.B. mehr auf die Wichtigkeit der sozialen Kompetenz der neuen Mitarbeiter zu lenken. Ein Interviewpartner wünschte sich länger Bewerbungsfristen.

Weitere 3 Befragte gaben an, dass die Personalplanung sehr kurzfristig sei.

Einstellungsverfahren:

Von 19 Befragten gaben 12 an, dass sie *keinen Einfluss* auf das Einstellungsverfahren haben.

Den *Wunsch nach Einflussmöglichkeit* haben 13 der 19 Befragten (*68%*).

	Ja	Nein
Einflussmöglichkeiten	7	12
Wunsch nach Einflussmöglichkeiten	13	6

Diese 13 Personen wünschen sich Informationen über neue Bewerbungen und die Teilnahme an Bewerbungsgesprächen.

Einarbeitungsverfahren:

Von 19 Befragten gaben 10 an, dass sie *keinen Einfluss* auf das Einarbeitungsverfahren haben.

Den *Wunsch nach Einflussmöglichkeit* haben 13 der 19 Befragten (*68%*).

	Ja	Nein
Einflussmöglichkeiten	9	10
Wunsch nach Einflussmöglichkeiten	13	6

Diese 13 Personen wünschen sich mehr Zeit für die Einarbeitung neuer Kollegen und die Übergänge von vorhandenen Kollegen in neue Bereiche. 6 Personen wünschen sich ausreichend Personal für die Einarbeitung. Ein Befragter schlägt die Einarbeitung im Tandem (FK und BD) vor.

Risikofaktoren / Potenziale

	Ja	Nein	Unbekannt
Stellenausschreibungen enthalten Anmerkungen zu Gewaltprävention	1	15	3
Information zu Gewaltprävention im Vorstellungsgespräch	4	13	2
Anforderungen Bewerber für alle angewandt	11	4	4
Verbindliche Selbstverpflichtungserklärung	1	16	2
Regelmäßig Vorlage erweitertes Führungszeugnis	14	0	5
Vor Einstellung findet Hospitation statt	1	17	1
Fundierte Einarbeitung findet statt	9	9	1
Gewaltprävention ist Bestandteil der Einarbeitung	1	16	2
Genug Zeit und Personal für Einarbeitung	3	15	1
Fachkräfte werden zum Umgang mit Schweigepflicht/ Datenschutz informiert	17	1	1

2b Stressreduktion und Burn-Out-Prophylaxe

Die Arbeit im sozialen Sektor kann bei Fachkräften zu einem stark ausgeprägten Gefühl der Überforderung führen. Gründe dafür sind u.a. belastende Arbeitsstrukturen, Mitarbeitermangel, mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte, fehlende Teamberatungen und geringe Qualifikation der Fachkräfte.

Auf die Frage, was in der WaK getan wird, um dem Gefühl der Überforderung und Frustration bei Fachkräften vorzubeugen, antworteten 13 der 19 Befragten mit „Nichts.“. Weitere 3 Interviewpartner sagten, dass ihnen nichts bekannt sei, sie es aber auch nicht ausschließen könnten, dass die WaK etwas

unternehme. 2 Befragte gaben die Unterstützung bei persönlicher Weiterbildung zur Prophylaxe an. Jeweils ein Befragter nannte die Überlastungs-/ Gefährdungsanzeige, den kollegialen Austausch, das BGM, jährliche Personalgespräche, schnellstmögliche Stellenneubesetzungen und den Einsatz des Springers als Möglichkeiten der Entlastung.

Risikofaktoren/ Potenziale

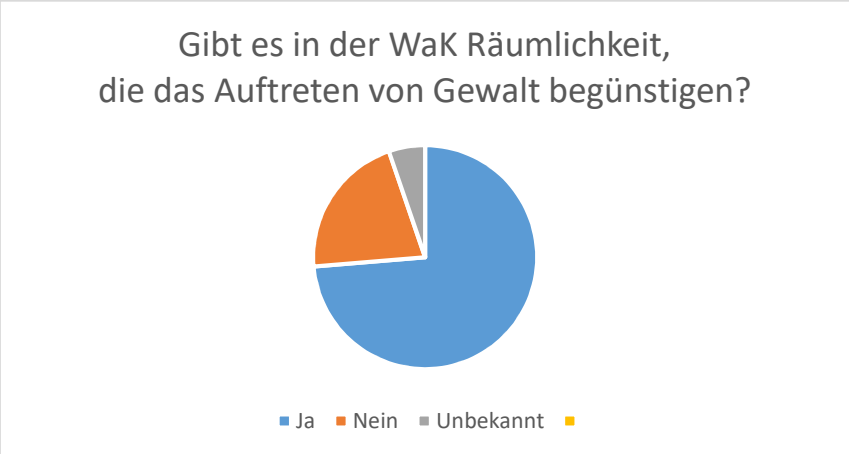
	Ja	Nein	Unbekannt
Angemessener Personalschlüssel wird vorgehalten	6	12	1
Ausgewogene Teamzusammensetzung	9	7	3
Selbstfürsorge wird unterstützt	13	4	2
Kontinuität im Personal	7	10*	2
Aufgaben/ Kompetenzen der Leitung/ FK klar definiert/ transparent	15	3	1
Regelmäßige Personalgespräche	18	0	1
Spezifische Fortbildungen regelmäßig angeboten (verpflichtend)	13	6 (8*)	0

10* häufige Wechsel intern
(8*) 1x jährlich verpflichtend wünschenswert

3 Analyse der Betreuungsverhältnisse

Menschen mit Behinderung sind grundsätzlich einem erhöhten Risiko ausgesetzt, Betroffene von Gewalt zu werden. Dieses Risiko steigt im institutionellen Kontext aufgrund des angewiesen Seins auf Unterstützung und der daraus resultierenden Abhängigkeit von Fachkräften. Das entstehende Machtgefälle ist dabei die Hauptursache für Übergriffe.

3a Räumliche Gelegenheitsstruktur



5 Befragte nannten dabei zu kleine und enge (Gruppen-)Räume, weitere 5 Interviewpartner benannten Räume ohne Aufsicht und 4 Befragte benannten zu große (Gruppen-)Räume als Orte möglicher Gewalt.

Risikofaktoren/ Potenziale

	Ja	Nein	Unbekannt
Jede Person kann die WAK unbemerkt betreten.	17	2	0
schwer einsehbare/ abgelegene Räume	14	4	1
Unbeaufsichtigte Einzelkontakte	12	5	2
Abgeschlossene Räume	0	18	1
Getrennte Räumlichkeiten für Privatsphäre (MA / Beschäftigte)	18	1	0
Ausflüge mit Beschäftigten finden statt.	15	3	1

3b Regulation von Nähe und Distanz

Das bestehende Machtgefälle kann sich durch besondere Vertrauensverhältnisse weiter intensivieren.

Auf die Frage, was der Interviewpartner tut, um das *Machtgefälle* zwischen Fachkräften und Beschäftigten nicht zu missbrauchen, antworteten 14 Befragte mit *Kommunikation*, 6 Befragte mit *respektvollem Umgang* und 4 Personen *bestärken die Eigenverantwortung* der Beschäftigten. Jeweils 2 Befragte gaben an, Weiterbildung zu diesem Thema in Anspruch zu nehmen, sich selbst zu reflektieren und Distanz bezüglich privater Kontakte zu Beschäftigten zu halten.

Regelverstößen durch Beschäftigte wird von 13 Befragten durch ein persönliches Gespräch begegnet. 4 Personen würden auch Dritte mit in die Klärung einbeziehen. 3 Befragte gaben mögliche Konsequenzen an und 5 (+1) Personen ist unbekannt (+unklar), wie mit Regelverstößen in der WaK umgegangen wird.

Auf die Frage, wie mit dem Thema Sexualität in der WaK umgegangen werde, antworteten 10 der 19 Befragten, dass dies ein Tabuthema sei. Offene Kommunikation darüber praktizieren 5 der 19 Befragten. Jeweils 2 Interviewpartner geben an, dass darüber gelacht werde und der Raum für das Thema in der WaK fehle.

Risikofaktoren/ Potenziale

	Ja	Nein	Unbekannt
Auf verantwortungsbewussten Umgang mit Machtgefälle wird geachtet.	16	3	0
➢ Persönliche Reflektion	14	4	1
➢ Thematisierung im Team	7	11	1
➢ Gewünschter Umgang in Verhaltensleitlinien	2	16	1
Beschäftigte mit nur einer Bezugsperson unter Fachkräften	9	9	1
Besondere Vertrauensbeziehungen / Abhängigkeitsverhältnisse zw. Fachkraft und Beschäftigten	12	7	0
Fachkräfte können allein Entscheidungen mit weitreichenden Konsequenzen für Beschäftigte treffen.	12	4	3
Klare Trennung zwischen beruflichen und privaten Kontakten	14	5	0
Auf ausgewogene Regulation Nähe – Distanz wird geachtet.	18	1	0
➢ Persönliche Reflektion	17	2	0
➢ Thematisierung im Team	6	12	1

➢ Gewünschter Umgang in Verhaltensleitlinien	2	16	1
Es wird gestraft.	1	17	1

4 Analyse der Zielgruppe

Nahezu alle der 19 Befragten gaben an, dass die WaK Menschen mit unterschiedlichsten Beeinträchtigungen beschäftigt. Dazu zählen Menschen mit psychischer, körperlicher und geistiger Behinderung, Menschen mit Schwerst-Mehrfach-Behinderungen, mit Sinnesbeeinträchtigungen und/oder herausfordernden Verhaltensweisen.

Zusätzliche Merkmale, die das Risiko von Gewalt erhöhen können

Ob es zusätzliche Merkmale in der WaK gäbe, die das Risiko von Gewalt erhöhen können, bejahten 5 der 19 Befragten (26%) und gaben folgende Gründe an: Missverständnisse (1), sexuelle Orientierung (1), Migrationshintergrund (1), Fluchterfahrung (1), Bevorzugung von Fachkräften (1), private/familiäre Konflikte (1). 14 Befragte verneinten diese Frage.

Risikofaktoren/ Potenziale

	Ja	**Nein**	**Unbekannt**
Menschen mit Fluchterfahrungen	6	11	2
Menschen mit Traumatisierung	14	0	5

Gruppenzusammensetzung

Das Zusammentreffen von eher übergriffigen und eher verletzlichen Personen stellt einen weiteren Risikofaktor für das Auftreten von Gewalt dar.

Auf die Frage, welche Kriterien aus Sicht der Befragten bei der Gruppenzusammensetzung berücksichtigt werden, wurden folgende Faktoren genannt (Anzahl der Stimmen): im Vorfeld erfolgte Praktika (6), Fähigkeiten und Interessen (5), Wunsch der Beschäftigten (5), Erfahrungen aus dem BBB (4), Kapazität/ Bedarf im jeweiligen AB (3) und nach Austausch zwischen BD und FK (3).

Risikofaktoren/ Potenziale

	Ja	**Nein**	**Unbekannt**
Behinderung	11	9	0
Erkrankung	9	10	0
Biographische Vorgeschichte	2	16	1

MARIENSTIFT ARNSTADT
KOMPETENZ FÜR MENSCHEN
Diakonie Mitteldeutschland

Verpflichtung auf das Datengeheimnis gemäß § 26 des Kirchengesetzes über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland (DSG.EKD) und die Wahrung des Patientengeheimnisses nach § 203 StGB

Frau / Herr _____ _____
Name, Vorname geb. am

beschäftigt als_____ in der / im _____

wird hiermit gemäß § 26 (DSG.EKD) vom 15. November 2017 (ABl. EKD 2017, S. 364) auf das Datengeheimnis verpflichtet.

Danach ist **„den bei der Datenverarbeitung tätigen Personen untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu verarbeiten (Datengeheimnis). Diese Personen sind bei der Aufnahme ihrer Tätigkeit auf das Datengeheimnis schriftlich zu verpflichten, soweit sie nicht aufgrund anderer kirchlicher Bestimmungen zur Verschwiegenheit verpflichtet wurden. Das Datengeheimnis besteht auch nach Beendigung ihrer Tätigkeit fort.“**

Damit ist Ihnen untersagt, personenbezogene Daten unbefugt zu einem anderen als dem zur jeweiligen Erfüllung der dienstlichen Aufgaben dienenden Zweck zu verarbeiten, zu nutzen und zu übermitteln.

Verstöße gegen das Datengeheimnis können strafrechtliche und dienstrechtliche Konsequenzen zur Folge haben.

Des Weiteren wird darauf hingewiesen, dass die Offenbarung von Patientengeheimnissen nach § 203 Strafgesetzbuch strafrechtliche Folgen haben kann.

Ich bestätige gleichzeitig, dass mir das Merkblatt zum Datenschutz ausgehändigt wurde und ich seinen Inhalt zur Kenntnis genommen habe.

_____ _____
Unterschrift des Mitarbeiters Unterschrift Belehrender

_____
Ort, Datum

Original: Personalabteilung
Kopie: Mitarbeiter/Mitarbeiterin Anlage: Merkblatt

MARIENSTIFT ARNSTADT
KOMPETENZ FÜR MENSCHEN
Diakonie Mitteldeutschland

Merkblatt
Datenschutz und Datensicherheit

Für den Umgang mit personenbezogenen Daten sowie für den Schutz und die Sicherung dieser Daten gelten nachfolgende, rechtsverbindliche Regelungen.

1. Kirchengesetz über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland in der Neufassung vom 15. November 2017 (DSG-EKD)
2. Landeskirchlich spezifische Durchführungsbestimmungen zum DSG-EKD
3. Grundgesetz Art. 2 Abs. 1 „Recht auf freie Entfaltung seiner Persönlichkeit“
4. Telekommunikationsvorschriften (TKG, TMG)
5. Regelung des Strafgesetzbuches (insbesondere §§ 201 bis 206, 263 a, 270, 303 a und b, 355 StGB)

Diese Regelungen sowie auf ihrer Grundlage erlassene Richtlinien und alle im Bereich des Diakonischen Werkes geltenden Rechtsvorschriften zum Datenschutz und Datenumgang sind von allen haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitern zu beachten und einzuhalten.

Schutzgegenstand aller Datenschutzreglungen sind personenbezogene Daten. Neben den Datenschutzvorschriften sind Dienstgeheimnisse, besondere Berufsgeheimnisse, wie z.B. das Seelsorgegeheimnis, die berufliche Schweigepflicht nach § 203 StGB, das Steuergeheimnis und das Fernmeldegeheimnis zu beachten.

1. Personenbezogene Daten (nach § 4 Abs. 1 DSG-EKD) sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte (z.B. Name, Geburtstag, Anschrift, Beruf, Familienstand) oder identifizierbare natürliche Personen beziehen, identifizierbar ist eine natürliche Person, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung wie einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Online-Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen identifiziert werden kann, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind.
2. Besondere Kategorien personenbezogener Daten (nach § 4 Abs. 2 DSG-EKD) sind alle Informationen, aus denen religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen einer natürlichen hervorgehen, ausgenommen Angaben über die Zugehörigkeit zu einer Kirche oder einer Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft, alle Informationen, aus denen die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinung oder die Gewerkschaftszugehörigkeit einer natürlichen Person hervorgehen, genetische Daten, biometrische Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person, Gesundheitsdaten, Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung einer natürlichen Person. Bei der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung dieser Daten ist besondere Sorgfalt zu üben. Automatisierte Verfahren, die diese Datenverarbeiten, unterliegen der Datenschutz-Folgenabschätzung (nach §34 DSG-EKD).
3. Beim Umgang mit personenbezogenen Daten im diakonischen und kirchlichen Bereich muss gewährleistet werden, dass der Einzelne in seinem „Recht freie Entfaltung seiner Persönlichkeit“ nicht verletzt wird.
4. Personenbezogene Daten dürfen nur verarbeitet werden, wenn eine spezielle Rechtsvorschrift oder das Datenschutzgesetz der EKD dies zulässt, der Betroffene eingewilligt hat oder die Verarbeitung zur Erfüllung der Aufgabe der verantwortlichen Stelle erforderlich ist.
5. Alle Informationen, die ein Mitarbeiter auf Grund seiner Tätigkeit mit Daten, Datenträgern, Unterlagen und Akten oder im persönlichen Gespräch erhält, sind von Ihm vertraulich zu behandeln und nach folgenden Grundsätzen zu verarbeiten: Rechtmäßigkeit, Verhältnismäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz.

6. Personenbezogene Daten und Datenträger (dazu gehören auch CD-ROM, Flash-Speicher, insbesondere Speicher-Sticks, SD-Karten, Belege, Karteikarten, Listen, Mikrofiches, Festplatten, Disketten) dürfen nicht an Unbefugte gelangen. Diese Daten sind stets physisch unter Verschluss oder im Falle des Technikeinsatzes durch Nutzung entsprechender Sicherheitsmechanismen (sicheres Passwort, Verschlüsselung o.ä.) zu verwahren. Gleiches gilt auch für die elektronische Übertragung per Email oder Internet bzw. durch Bereitstellung in Cloud-Speichern.
7. Der Mitarbeiter hat dafür Sorge zu tragen, dass sein elektronischer Arbeitsplatz und die dort verfügbaren Anwendungen mit personenbezogenen Daten Unbefugten nicht zugänglich sind. Dazu gehört insbesondere der verantwortliche Umgang mit Nutzer-Kennungen.
8. Auskünfte aus Datensammlungen (Akten, Unterlagen, Dateien, etc.) dürfen an Dritte (öffentliche oder nicht-öffentliche Stellen oder Personen) nur gegeben werden – sofern eine Rechtsvorschrift dies ausdrücklich zulässt oder vorschreibt (Meldepflicht) – wenn die Offenlegungsbefugnisse des DSG-EKD (nach §8 bis 10) dies zulassen oder der Betroffenen eingewilligt hat.
9. Datenträger (vgl. Nr. 6) mit personenbezogenen Daten, die zur Erfüllung der zugewiesenen Aufgabe und für gesetzlich vorgeschriebene Nachweise nicht mehr benötigt werden, sind datenschutzgerecht zu entsorgen, sofern es sich nicht um archivwürdige Inhalte handelt. Die Entsorgung bzw. Vernichtung der Datenträger muss in einer Weise geschehen, die jeden Missbrauch der Daten ausschließt.
10. Jeder Mitarbeiter darf sich an den Datenschutzbeauftragten wenden. Er darf deswegen nicht benachteiligt werden.
11. Verstöße gegen den Datenschutz, also die Vertraulichkeit der Daten, sind Verletzungen der Dienstpflicht im Sinne der arbeitsrechtlichen und disziplinarischen Bestimmungen. Sie können daher bei vorsätzlichem Schadensersatzansprüchen des Dienstherrn oder Dritter begründen und disziplinarische Maßnahmen (bis zur fristlosen Kündigung) zur Folge haben.

Video- und Fotogenehmigung

Hiermit genehmige ich, Frau/ Herr ……., dass Frau/ Herr

……

bei Ausflügen und Gruppenaktivitäten gefilmt oder fotografiert wird.

Die Filmaufnahmen und Fotos dürfen nicht ohne Absprache mit mir veröffentlicht werden.

Name des gesetzlichen Betreuers: ……..

_____ _____

Ort/Datum Unterschrift

Video- und Fotogenehmigung

Hiermit genehmige ich, dass bei Ausflügen und Gruppenaktivitäten gefilmt oder fotografiert wird.

Die Filmaufnahmen und Fotos dürfen nicht ohne Absprache mit mir veröffentlicht werden.

Name des Beschäftigten: .....

_____ _____

Ort/Datum Unterschrift

Beschwerde/ Verbesserungsvorschlag/ Meldung gem. HinSchG

Hiermit bringe ich,

_____

(Name der Person, die eine Beschwerde/ einen Vorschlag vorbringt) ***freiwillig!***

folgende Beschwerde/ Meldung gem. HinSchG/ folgenden Vorschlag vor:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Durch die Beschwerde/ Meldung gem. HinSchG/ den Vorschlag betroffene Personen:

……

……

……

_____	_____	_____
(Datum)	*(Unterschrift des Verfassers)*	*(Unterschrift der Person, die die Beschwerde/Vorschlag entgegennimmt und bearbeitet)*

Werkstatt am Kesselbrunn · Am Kesselbrunn 46b · 99310 Arnstadt

Anhang F1

MARIENSTIFT
ARNSTADT
KOMPETENZ FÜR MENSCHEN

Verpflichtungserklärung zum Schutz vor Gewalt

Name, Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

Tätig in der WaK als: _____

Wir wollen die Qualität unserer Arbeit durch die offene Auseinandersetzung mit dem Thema Gewalt verbessern. Alle Personen sollen sich bei unseren Angeboten wohl und sicher fühlen.

Daher verpflichte ich mich, Folgendes einzuhalten:

1) Ich verpflichte mich, das Gewaltschutzkonzept der WaK umzusetzen.
2) Ich verpflichte mich, Beschäftigte vor körperlicher, psychischer und sexueller Gewalt zu schützen.
3) Ich engagiere mich für einen sicheren und verlässlichen Rahmen im Umgang mit mir anvertrauten Personen.
4) Ich handle und spreche respektvoll, verständlich und ehrlich.
5) Ich bin mir meiner Vorbildfunktion bewusst. Ich nutze Abhängigkeiten nicht aus.
6) Ich respektiere die individuellen Grenzen von anderen.
   Habe ich eine Grenzverletzung beobachtet, schreite ich ein und/oder spreche diese bei verantwortlichen Personen an.
7) Mir ist bewusst, dass sexuelle Handlungen mit Klienten arbeits- und strafrechtliche Folgen haben können. Eine Meldung dieser Handlungen an die Leitung ist wünschenswert.
8) Ich verpflichte mich, die Leitung sofort zu informieren, wenn ein Verfahren bezüglich einer Straftat gemäß dem Erweiterten Führungszeugnis gegen mich eröffnet wird.
9) In meinem beruflichen Handeln achte ich den Datenschutz und unterliege der Schweigepflicht gemäß §203 StGB.

Bei Unterstützungsbedarf oder im Konfliktfall wende ich mich an den Begleitenden Dienst, das Präventionsteam oder die Leitung.

_____	_____	_____
Unterschrift	Ort	Datum

Fachklinik für Orthopädie
Wohnen mit Behinderung
Emil-Petri-Schule
Montessori-Kita KinderSegen
Kinder- und Jugendhilfe
Werkstatt am Kesselbrunn
Frühförderstelle
Beratungsdienste
Soziale Projekte

Diakonie

Mitglied im
Diakonischen Werk
Evangelischer Kirchen
in Mitteldeutschland e.V.

Marienstift Arnstadt
Wachsenburgallee 12
99310 Arnstadt

Marienstift Arnstadt
Werkstatt am Kesselbrunn
Anerkannte Werkstatt für
Behinderte Menschen
Am Kesselbrunn 46b
99310 Arnstadt

Bearbeiter: Matthias Schrader
Tel.: 0 36 28 / 61 14 10
Fax: 0 36 28 / 61 14 30
@: m.schrader@ms-arn.de
www.marienstift-arnstadt.de

wak

Werkstatt am Kesselbrunn · Am Kesselbrunn 46b · 99310 Arnstadt

Anhang F2

MARIENSTIFT
ARNSTADT
KOMPETENZ FÜR MENSCHEN

Verpflichtungserklärung zum Schutz vor Gewalt

Ich, _____,
(Name, Vorname)

bin als _____
(Berufsbezeichnung)

bei _____ tätig.
(Arbeitgeber)

1) Ich verpflichte mich, Klienten vor körperlicher, psychischer und sexueller Gewalt zu schützen.

2) Ich engagiere mich für einen sicheren und verlässlichen Rahmen im Umgang mit mir anvertrauten Personen.

3) Ich handle und spreche respektvoll, verständlich und ehrlich.

4) Ich bin mir meiner Vorbildfunktion bewusst.
Ich nutze Abhängigkeiten nicht aus.

5) Ich respektiere die individuellen Grenzen von anderen.
Habe ich eine Grenzverletzung beobachtet, schreite ich ein und/oder spreche diese bei verantwortlichen Personen an.

6) Mir ist bewusst, dass sexuelle Handlungen mit Klienten arbeits- und strafrechtliche Folgen haben können. Eine Meldung dieser Handlungen an die Leitung ist wünschenswert.

7) Ich verpflichte mich, verantwortliche Personen sofort zu informieren, wenn ein Verfahren bezüglich einer Straftat gemäß dem Erweiterten Führungszeugnis gegen mich eröffnet wird.

8) In meinem beruflichen Handeln achte ich den Datenschutz und unterliege der Schweigepflicht gemäß §203 StGB.

_____ _____ _____
Unterschrift Ort Datum

Fachklinik für Orthopädie
Wohnen mit Behinderung
Emil-Petri-Schule
Montessori-Kita KinderSegen
Kinder- und Jugendhilfe
Werkstatt am Kesselbrunn
Frühförderstelle
Beratungsdienste
Soziale Projekte

Diakonie
Mitglied im
Diakonischen Werk
Evangelischer Kirchen
in Mitteldeutschland e.V.

Marienstift Arnstadt
Wachsenburgallee 12
99310 Arnstadt

Marienstift Arnstadt
Werkstatt am Kesselbrunn
Anerkannte Werkstatt für
Behinderte Menschen
Am Kesselbrunn 46b
99310 Arnstadt

Bearbeiter: Matthias Schrader
Tel.: 0 36 28 / 61 14 10
Fax: 0 36 28 / 61 14 30
@: m.schrader@ms-arn.de
www.marienstift-arnstadt.de

wak

Erläuterung zur Verpflichtungserklärung:

Arbeitsgrundlage der Werkstatt am Kesselbrunn als Teil des Marienstifts ist das christliche Menschenbild. In dessen Mittelpunkt steht der Mensch als Ebenbild Gottes.

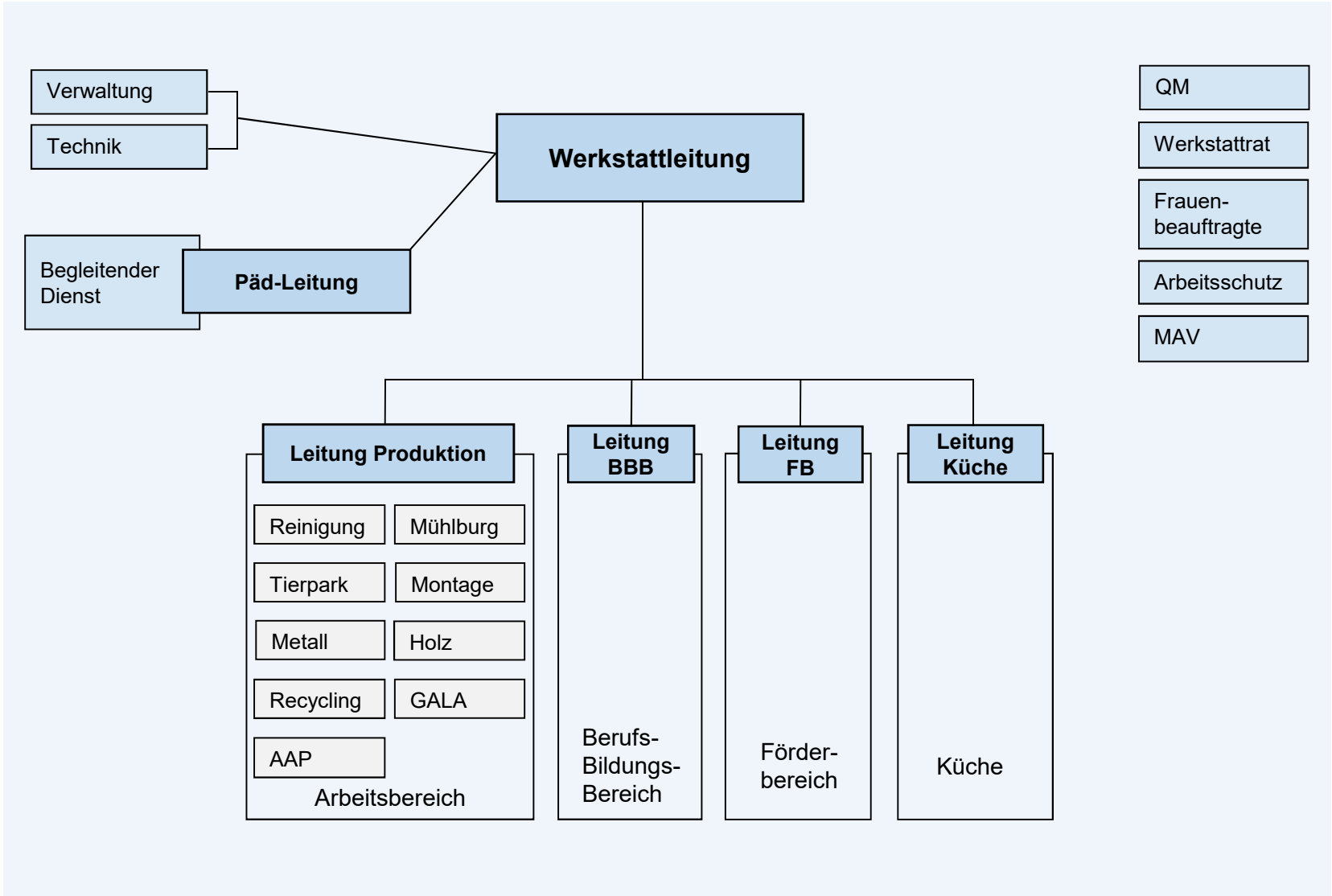
Dies verpflichtet uns, die Würde und Bedürfnisse jedes Menschen zu achten. Alle Menschen sollen sich bei uns in der Werkstatt am Kesselbrunn wohl und sicher fühlen. Dazu gehört vor allem der Schutz vor jeder Form von Gewalt.

Werkstätten für Menschen mit Behinderung sind laut § 37a Absatz 1 SGB IX dazu verpflichtet, passende Schutzmaßnahmen festzulegen. Dazu gehört unter anderem das Vorhandensein und die Umsetzung eines Gewaltschutzkonzeptes.

Das Gewaltschutzkonzept der Werkstatt am Kesselbrunn bietet allen in und in Kooperation mit der Werkstatt Tätigen eine Orientierung, um sowohl Beschäftigte bzw. Klienten als auch sich selbst vor Gewalt zu schützen.

Das Konzept beinhaltet eine Verpflichtungserklärung. Diese Erklärung gilt sowohl für Beschäftigte bzw. Klienten, Mitarbeiter der Werkstatt, ehrenamtlich Tätige als auch für Kooperationspartner (z. B. Betreuer, Fahrdienste, Therapeuten). Sie ist von allen zu unterschreiben, um sich verbindlich von Gewalt zu distanzieren.

Marienstift Arnstadt Werkstatt am Kesselbrunn	Organigramm	



Stand: 29.07.2026

Anhang H: Dokumentation von Verdachtsfällen

Datum	Leitfragen:	Unterschrift
	Was ist geschehen?	
	Wann ist es geschehen?	
	Wo ist es geschehen?	
	Wer war beteiligt?	
	Wer hat etwas gesehen?	

Marienstift Arnstadt Werkstatt für behinderte Menschen	**Aktennotizen**
Geltungsbereich	**Mitgeltendes internes Dokument**

	Weitere Informationen:	

Fixierungsprotokoll

Name, Vorname:
Adresse:
Betreuer:

Grund der Gefährdung:

☐ Eigengefährdung
☐ Fremdgefährdung
☐ Aggression

Einwilligung des Beschäftigten:

☐ vorhanden
☐ nicht vorhanden

Art der Fixierung:

☐ Leibgurt
☐ Sitzgurt
☐ Sonstiges: _____

Zeit der Fixierung: _____
(von-bis)

Sonstiges: _____

Anlagen

☐ Einwilligung des Beschäftigten
☐ Einwilligung des Betreuers

Fixierungsprotokoll

Name, Vorname:
Adresse:
Betreuer:

Grund der Gefährdung:

☐ Eigengefährdung
☐ Fremdgefährdung
☐ Aggression

Art der Fixierung:

☐ Leibgurt
☐ Sitzgurt
☐ Sonstiges: _____

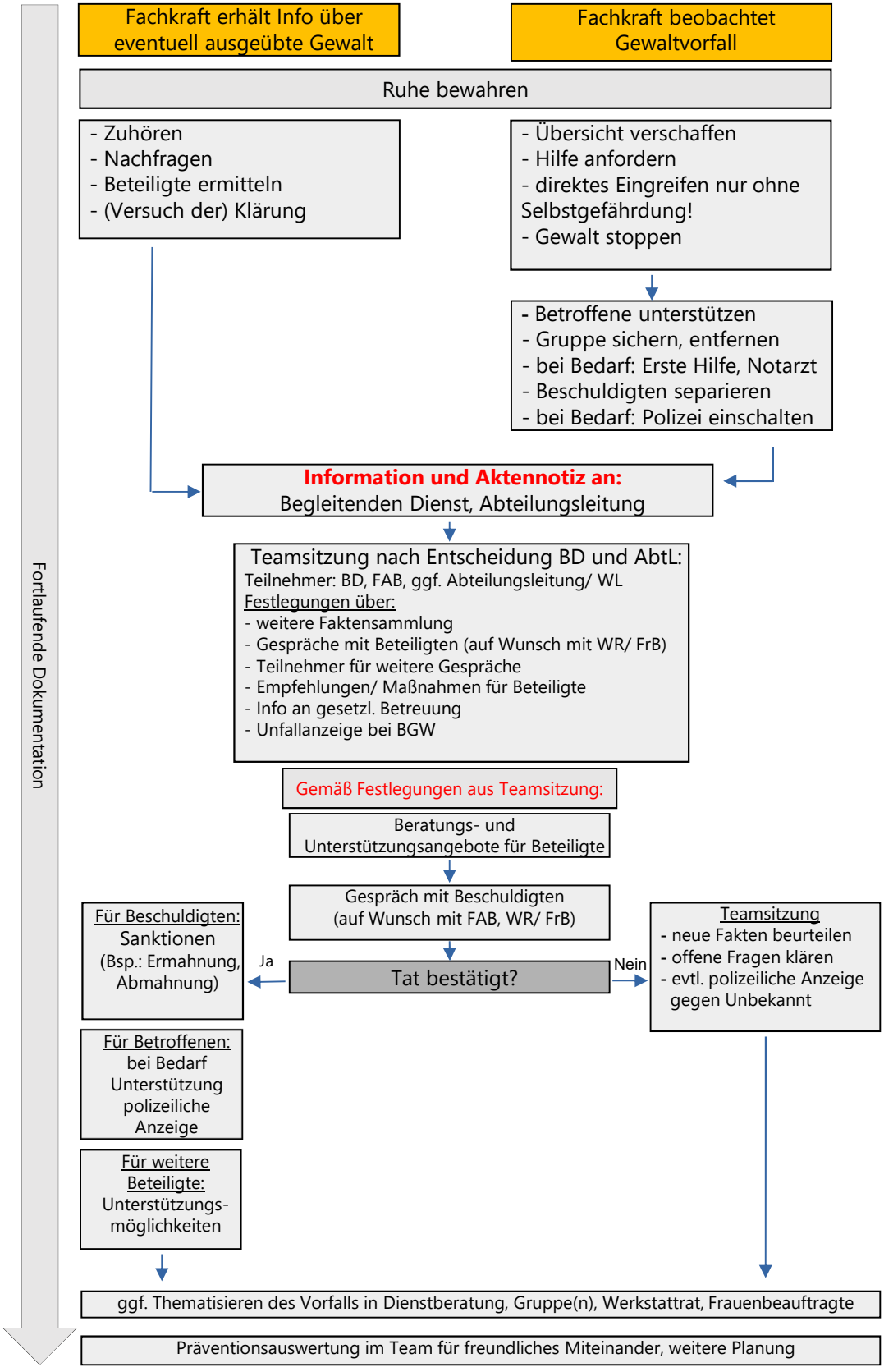
Zeit der Fixierung: _____
(von-bis)

Sonstiges: _____

Anlagen
☐ Einwilligung des Betreuers

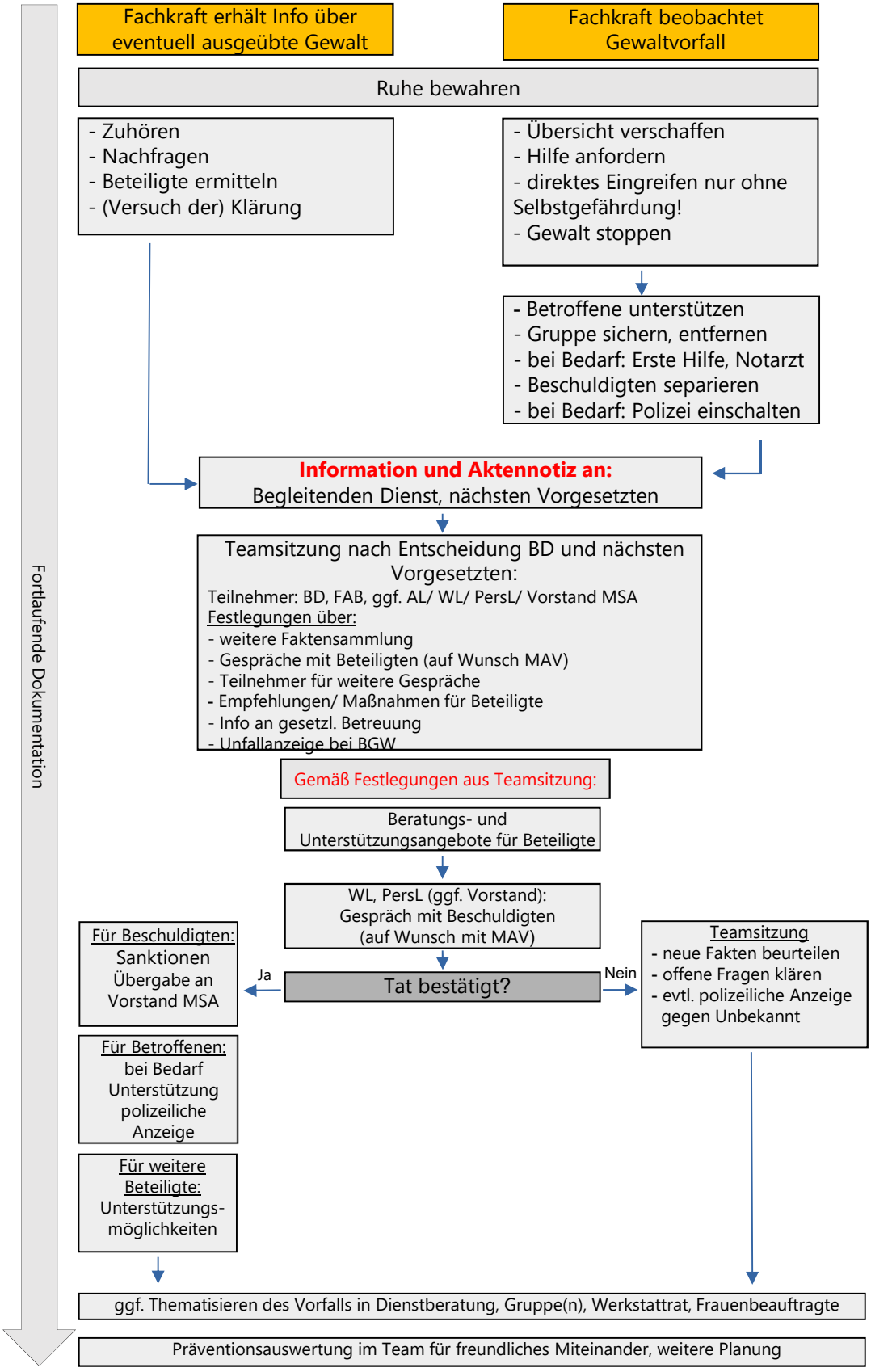
Anhang J1

Ablaufdiagramm Gewalt durch Beschäftigte



Anhang J2

Ablaufdiagramm Gewalt durch Mitarbeiter



Hinweise für den Umgang mit Betroffenen von Gewalt Anhang K

- Reagieren Sie ruhig.
- Machen Sie keine Vorwürfe, auch wenn die Betroffene sich Ihnen spät anvertraut.
- Drücken Sie Lob und Wertschätzung aus, dass die Betroffene den Mut gefunden hat, sich anzuvertrauen und sich Hilfe holt.
- Stellen Sie in ruhigem Tonfall offene Fragen, um die Betroffene die Möglichkeit zu geben, über das Vorgefallene zu sprechen.
- Geben Sie keine Details vor.
- Akzeptieren Sie, wenn die Betroffene nicht mit Fragen nach Details der Tat konfrontiert sein möchte.
- Stellen Sie sachlich fest, dass die stattgefundenen Handlungen nicht in Ordnung waren.
- Stellen Sie die Aussagen die Betroffene nicht in Frage, auch wenn sie unlogisch oder unglaubwürdig klingen.
- Diskutieren Sie nicht darüber, ob die Betroffene sich falsch verhalten hat. Die Verantwortung trägt niemals der Betroffene.
- Schützen Sie die Betroffene vor weiterem Kontakt mit der Beschuldigten.
- Trösten Sie die Betroffene aber achten Sie dabei auf deren persönliche Grenzen.
- Versprechen Sie der Betroffenen nichts, was Sie nicht halten können.

Fortbildungskonzept Werkstatt am Kesselbrunn

1. Vorbemerkung

Das Fortbildungskonzept der Werkstatt am Kesselbrunn (WaK) richtet sich nach den Vorgaben des Landesrahmenvertrags Thüringen, dem SGB IV, der Werkstätten-Verordnung sowie den jeweils gültigen Leistungs- und Prüfungsvereinbarungen mit dem Landesverwaltungsamt.

Die Fortbildung von Fach- und Hilfskräften sowie Beschäftigten ist wichtig für die dauerhafte Stärkung der Leistungsfähigkeit der WaK. Sie dient dazu, dem Personal eine Erweiterung ihrer fachlichen, pädagogischen und handwerklichen Kompetenz zu ermöglichen, um so die Fördermaßnahmen kontinuierlich zu verbessern. Ein vorrangiges Ziel von Fortbildung ist die Professionalisierung der Fachkräfte und ihre Unterstützung für die sich ständig ändernden Anforderungen der pädagogischen und fachlichen Arbeit.

2. Fortbildung und Förderentwicklung

Die Fortbildung ist ein zentraler Bestandteil für die Förderung und unterstützt die Qualitätsentwicklung und –sicherung unserer Einrichtung. Fortbildungsplanung ist somit ein wichtiges Instrument, um die Interessen, Kompetenzen und Fähigkeiten unserer Fachkräfte zu erkennen, zu fördern und für die tägliche Arbeit zu nutzen. Dabei dient die Fortbildung dazu, neue Entwicklungen und Anforderungen an das Personal zu vermitteln und die Fachkräfte bei der Umsetzung neuer Vorgaben und Maßnahmen zu begleiten und in ihrer Tätigkeit zu unterstützen. Die Erkenntnisse aus den Fortbildungsmaßnahmen fließen systematisch in die tägliche Arbeit ein.

Die konkrete Fortbildungsplanung orientiert sich an den Bedarfen der individuellen Beschäftigten, den fachlichen Anforderungen der Produktion und den o.g. gesetzlichen Vorgaben.

Fortbildung wird dabei als ein kontinuierlicher Prozess verstanden, bei dem sich Angebot und Nachfrage flexibel verändern können. Dazu sollen Begleitender Dienst, Werkstattrat/Frauenbeauftragte, Kollegium und Leitung gemeinsam einmal jährlich über aktuelle Fortbildungsbedürfnisse beraten können.

MARIENSTIFT ARNSTADT

Fachklinik für Orthopädie
Wohnen mit Behinderung
Emil-Petri-Schule
Montessori-Kita KinderSegen
Kinder- und Jugendhilfe
Werkstatt am Kesselbrunn
Frühförderstelle
Beratungsdienste
Soziale Projekte

Diakonie

Mitglied im
Diakonischen Werk
Evangelischer Kirchen
in Mitteldeutschland e.V.

Marienstift Arnstadt
Wachsenburgallee 12
99310 Arnstadt

Marienstift Arnstadt
Werkstatt am Kesselbrunn
Anerkannte Werkstatt für
Behinderte Menschen
Am Kesselbrunn 46b
99310 Arnstadt

Bearbeiter: Matthias Schrader
Tel.: 0 36 28 / 61 14 10
Fax: 0 36 28 / 61 14 30
@: m.schrader@ms-arn.de
www.marienstift-arnstadt.de

3. Fortbildungsstruktur

Fortbildungen, die zur Weiterentwicklung von Bereichsübergreifenden Themen (auch Unterweisungen sowie Arbeitsschutz) und der Professionalisierung des gesamten Kollegiums dienen, finden in der Regel intern statt.

Externe Fortbildungen finden vorrangig bei Themenstellungen, die einzelne Fachkräfte betreffen, statt, um spezielle Qualifikationen zu vermitteln. Ziel von externen Weiterbildungen ist es auch, die Kooperation mit anderen Fachkräften auszubauen und zu stärken. Der Blick über den Tellerrand der WaK ist dabei ausdrücklich gewünscht.

Es gibt in der Regel drei Fortbildungsformen, welche in Absprache mit dem Begleitendem Dienst und der Leitung unter Berücksichtigung der individuellen Wünsche durchgeführt werden:

- Fortbildungstage für das ganze Kollegium,
- Fortbildungen in einzelnen Abteilungen sowie
- Fortbildungen einzelner Kollegen.

Dem Personal steht dazu ein breites Angebot zu Fortbildungen zur Verfügung. Bei allen Fortbildungen soll im Anschluss ein kurzer Bericht an den Begleitenden Dienst und die Leitung erfolgen. Des Weiteren soll eine Weitergabe im Kollegenkreis stattfinden. Dies stellt aber keinen Weiterbildungscharakter dar, sondern dient der Information.

Aus dem Fortbildungsbudget sind die Kosten der Weiterbildung sowie Reise- und Materialkosten zu finanzieren. Dazu ist bei externen Veranstaltungen immer ein Dienstreise-Formular auszufüllen und bei der Leitung genehmigen zu lassen.

Pro Jahr soll min. eine Fortbildung pro Person durchgeführt werden.

Die Sonderpädagogische Zusatzausbildung für Fachkräfte für Berufs- und Arbeitsförderung (FAB) sowie für Leitungskräfte ist gem. WVO zwingende Voraussetzung für die Tätigkeit im Arbeits- und Berufsbildungsbereich für alle Neu-Einstellungen. Die Ausbildung ist frühestens nach 1 Jahr und spätestens nach 3 Jahren nach Beginn der Tätigkeit als FAB zu starten.

4. Fortbildungsschwerpunkte

Folgende Schwerpunkte werden gesetzt:

- Werkstattrats- und Frauenbeauftragten-Arbeit
- Behinderungsarten/ -bilder
- individuelle Fördermaßnahmen
- Standardsicherung
- Pädagogische Grundsätze

- Sonderpädagogik
- Professionalisierung der Fachkräfte/Supervision
- handwerkliche Inhalte
- Gewaltprävention

Fortbildungsvorschläge können durch das Kollegium, Fachtage/-konferenzen oder Einzelpersonen erfolgen.
Der Begleitende Dienst und die Leitung kann weitere Themen setzen, die sie für die Entwicklung der WaK für notwendig hält.

5. Zuständigkeiten

Leitung:

Fortbildung gehört zu den Führungs- und Leitungsaufgaben.
Die Leitung stellt sicher, dass:
- Fach- und Hilfskräfte sowie Beschäftigte von Fortbildungsmöglichkeiten erfahren und die Gelegenheit erhalten, an diesen teilzunehmen;
- interne und externe Fortbildungen auf der Grundlage der Entwicklungsziele durchgeführt werden;
- das Fortbildungsbudget aufgestellt, fortgeschrieben und gesteuert wird.

Die Leitung genehmigt Fortbildungsanträge und legt Fortbildungen für Einzelpersonen oder das Kollegium fest.
In enger Zusammenarbeit mit dem Begleitendem Dienst wird die Fortbildungsplanung unter Beachtung der o.g. Grundsätze vorbereitet.

Begleitender Dienst:

- schlägt dem Kollegium und der Leitung die Themen und Inhalte für die Fortbildungstage und Einzelausbildungen vor;
- organisiert die Planung und Durchführung der Fortbildungstage;
- ermittelt und legt fest den Fortbildungsbedarf des Personals;
- bereitet gemeinsam mit der Leitung die jährliche Fortbildungsplanung vor;
- unterstützt und berät das Personal in Fortbildungsfragen;
- sammelt Informationen über Fortbildungsangebote und informiert das Personal;
- dokumentiert die Fortbildungsarbeit der WaK.

Werkstattrat/Frauenbeauftragte:

- machen Vorschläge zu Weiterbildungen an den Begleitenden Dienst;
- machen Vorschläge für Fortbildungstage und die Weiterentwicklung der WaK
- können an Weiterbildungen teilnehmen.

Personal:

- führt min. einmal jährlich eine Fortbildung durch;
- macht dazu Vorschläge an den Begleitenden Dienst;
- macht Vorschläge für Fortbildungstage und die Weiterentwicklung der WaK.

6. Fortbildungsbudget

Die Leitung legt das Budget für Fortbildungen bei den Wirtschaftsplangesprächen mit dem kaufmännischen Vorstand jährlich fest. Das Budget wird eigenständig in der WaK verwendet. Die Höhe des Budgets richtet sich nach dem Betriebsergebnis.

7. Evaluation

Die durchgeführten Fortbildungsmaßnahmen sollen regelmäßig evaluiert werden.

Fortbildungstage werden vom Kollegium und Einzelausbildungen von den teilnehmenden Personen beim Begleitenden Dienst sowie der Leitung evaluiert. Zusätzlich gibt es in den monatlichen Dienstberatungen die Möglichkeit, Rückmeldungen zur Umsetzung der Erkenntnisse aus den Fortbildungsmaßnahmen zu geben.

Stand: 01.07.2022

Werkstattrat	Frauenbeauftragte	Mitarbeitervertretung	Werkstattleitung

Werkstatt am Kesselbrunn · Am Kesselbrunn 46b · 99310 Arnstadt

24.04.2024

Interne Regelung: 2024//01

Gültigkeit: alle Beschäftigten und Mitarbeiter

Thema: Umsetzung Hinweisgeberschutzgesetz – HinSchG vom 31.05.23

Gem. § 12 HinSchG wird folgende interne Meldestelle eingerichtet für alle nicht die Werkstattleitung betreffende Angelegenheiten:

- Beauftragte Personen sind die Werkstattleitung in Zusammenarbeit mit Fr. Hennig;
- interne Meldungen sollen möglichst schriftlich über die aufgestellten „Beschwerde-Kästen" mit dem Formular „Beschwerde/Verbesserungsvorschlag" erfolgen;
- Mündliche und/oder telefonische Meldungen sind bei o.g. Beauftragten Personen möglich;
- bei anonymen Meldungen ist keine Rückmeldung möglich;
- die Erstmeldungen werden zunächst durch Fr. Hennig gesichtet;
- die weitere Vorgehensweise gem. § 17f HinSchG erfolgt durch o.g. Beauftragte Personen.

Bei alle Angelegenheiten, die die Werkstattleitung betreffen, leitet Fr. Hennig die eingegangenen Meldungen unverzüglich an den Vorstand des Marienstift Arnstadt zur weiteren Bearbeitung weiter.

Externe Meldungen können beim Marienstift Arnstadt postalisch an

adasis GmbH
betr. Hinweisgeber
Am Kaiserkai 69
20457 Hamburg

oder per Telefon (Anrufbeantworter): 03628-720 333 gemeldet werden.

Externe Meldungen bei der Bundesregierung können online gem. Unterabschnitt 3 HinSchG über die homepage des Bundesjustizamtes gemeldet werden.

Sämtliche Meldungen sind 3 Jahre aufzubewahren.

Die Regelung 2023//11a vom 06.12.2023 verliert hiermit ihre Gültigkeit.

Schrader, Werkstattleiter

MARIENSTIFT ARNSTADT

Fachklinik für Orthopädie
Wohnen mit Behinderung
Emil-Petri-Schule
Montessori-Kita KinderSegen
Kinder- und Jugendhilfe
Werkstatt am Kesselbrunn
Frühförderstelle
Beratungsdienste
Soziale Projekte
Diakonie

Mitglied im
Diakonischen Werk
Evangelischer Kirchen
in Mitteldeutschland e.V.

Marienstift Arnstadt
Werkstatt am Kesselbrunn
Anerkannte Werkstatt für
Behinderte Menschen
Am Kesselbrunn 46b
99310 Arnstadt

Bearbeiter: Matthias Schrader
Tel.: 0 36 28 / 61 14 10
Fax: 0 36 28 / 61 14 30
@: m.schrader@ms-arn.de
www.marienstift-arnstadt.de

Thüringer Stiftungsverzeichnis: Nr. 27 · **Steuernr.:** 156/141/02311
Bankverbindung: Sparkasse Arnstadt-Ilmenau · IBAN: DE05 8405 1010 1810 0069 17 · BIC: HELADEF1ILK ·
Vorstand: Kaufmännischer Vorstand (Sprecherin): Petra Hegt · **Medizinischer Vorstand:** Prof. Dr. med. Maik Hoberg ·
Verwaltungsratsvorsitzender: Matthias Gehler

Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen (Hinweisgeberschutzgesetz - HinSchG)

HinSchG

Ausfertigungsdatum: 31.05.2023

Vollzitat:

"Hinweisgeberschutzgesetz vom 31. Mai 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 140), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 22. Juli 2026 (BGBl. 2026 I Nr. 223) geändert worden ist"

Stand: Zuletzt geändert durch Art. 2 G v. 22.7.2026 I Nr. 223

Fußnote

```
(+++ Textnachweis ab: 3.6.2023 +++)
(+++ Zur Anwendung vgl. §§ 27 S. 2, 28 Abs. 4 S. 5, 33 Abs. 1 und 2,
     34 Abs. 1 und 2 +++)
(+++ EU-Vollzitate: vgl. Liste EU-Rechtsakte G v. 22.7.2026 I Nr. 223 +++)
```

Das G wurde als Artikel 1 des G v. 31.5.2023 I Nr. 140 vom Bundestag mit Zustimmung des Bundesrates beschlossen. Es tritt gem. Art. 10 Abs. 2 dieses G am 2.7.2023 in Kraft. § 41 tritt gem. Art. 10 Abs. 1 dieses G am 3.6.2023 in Kraft.

Abschnitt 1
Allgemeine Vorschriften

§ 1 Zielsetzung und persönlicher Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz regelt den Schutz von natürlichen Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an die nach diesem Gesetz vorgesehenen Meldestellen melden oder offenlegen (hinweisgebende Personen).

(2) Darüber hinaus werden Personen geschützt, die Gegenstand einer Meldung oder Offenlegung sind, sowie sonstige Personen, die von einer Meldung oder Offenlegung betroffen sind.

§ 2 Sachlicher Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die Meldung (§ 3 Absatz 4) und die Offenlegung (§ 3 Absatz 5) von Informationen über

1. Verstöße, die strafbewehrt sind,
2. Verstöße, die bußgeldbewehrt sind, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient,
3. sonstige Verstöße gegen Rechtsvorschriften des Bundes und der Länder sowie unmittelbar geltende Rechtsakte der Europäischen Union und der Europäischen Atomgemeinschaft
   a) zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, unter Einschluss insbesondere des Geldwäschegesetzes und der Verordnung (EU) 2015/847 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Mai 2015 über die Übermittlung von Angaben bei Geldtransfers und zur Aufhebung der Verordnung (EU) Nr. 1781/2006 (ABl. L 141 vom 5.6.2015, S. 1), die durch die Verordnung (EU) 2019/2175 (ABl. L 334 vom 27.12.2019, S. 1) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung,
   b) mit Vorgaben zur Produktsicherheit und -konformität,
   c) mit Vorgaben zur Sicherheit im Straßenverkehr, die das Straßeninfrastruktursicherheitsmanagement, die Sicherheitsanforderungen in Straßentunneln

sowie die Zulassung zum Beruf des Güterkraftverkehrsunternehmers oder des Personenkraftverkehrsunternehmers (Kraftomnibusunternehmen) betreffen,

d) mit Vorgaben zur Gewährleistung der Eisenbahnbetriebssicherheit,

e) mit Vorgaben zur Sicherheit im Seeverkehr betreffend Vorschriften der Europäischen Union für die Anerkennung von Schiffsüberprüfungs- und -besichtigungsorganisationen, die Haftung und Versicherung des Beförderers bei der Beförderung von Reisenden auf See, die Zulassung von Schiffsausrüstung, die Seesicherheitsuntersuchung, die Seeleute-Ausbildung, die Registrierung von Personen auf Fahrgastschiffen in der Seeschifffahrt sowie Vorschriften und Verfahrensregeln der Europäischen Union für das sichere Be- und Entladen von Massengutschiffen,

f) mit Vorgaben zur zivilen Luftverkehrssicherheit im Sinne der Abwehr von Gefahren für die betriebliche und technische Sicherheit und im Sinne der Flugsicherung,

g) mit Vorgaben zur sicheren Beförderung gefährlicher Güter auf der Straße, per Eisenbahn und per Binnenschiff,

h) mit Vorgaben zum Umweltschutz,

i) mit Vorgaben zum Strahlenschutz und zur kerntechnischen Sicherheit,

j) zur Förderung der Nutzung von Energie aus erneuerbaren Quellen und der Energieeffizienz,

k) zur Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, zur ökologischen Produktion und zur Kennzeichnung von ökologischen Erzeugnissen, zum Schutz geografischer Angaben für Agrarerzeugnisse und Lebensmittel einschließlich Wein, aromatisierter Weinerzeugnisse und Spirituosen sowie garantiert traditioneller Spezialitäten, zum Inverkehrbringen und Verwenden von Pflanzenschutzmitteln sowie zur Tiergesundheit und zum Tierschutz, soweit sie den Schutz von landwirtschaftlichen Nutztieren, den Schutz von Tieren zum Zeitpunkt der Tötung, die Haltung von Wildtieren in Zoos, den Schutz der für wissenschaftliche Zwecke verwendeten Tiere sowie den Transport von Tieren und die damit zusammenhängenden Vorgänge betreffen,

l) zu Qualitäts- und Sicherheitsstandards für Organe und Substanzen menschlichen Ursprungs, Human- und Tierarzneimittel, Medizinprodukte sowie die grenzüberschreitende Patientenversorgung,

m) zur Herstellung, zur Aufmachung und zum Verkauf von Tabakerzeugnissen und verwandten Erzeugnissen,

n) zur Regelung der Verbraucherrechte und des Verbraucherschutzes im Zusammenhang mit Verträgen zwischen Unternehmern und Verbrauchern sowie zum Schutz von Verbrauchern im Bereich der Zahlungskonten und Finanzdienstleistungen, bei Preisangaben sowie vor unlauteren geschäftlichen Handlungen,

o) zum Schutz der Privatsphäre in der elektronischen Kommunikation, zum Schutz der Vertraulichkeit der Kommunikation, zum Schutz personenbezogener Daten im Bereich der elektronischen Kommunikation, zum Schutz der Privatsphäre der Endeinrichtungen von Nutzern und von in diesen Endeinrichtungen gespeicherten Informationen, zum Schutz vor unzumutbaren Belästigungen durch Werbung mittels Telefonanrufen, automatischen Anrufmaschinen, Faxgeräten oder elektronischer Post sowie über die Rufnummernanzeige und -unterdrückung und zur Aufnahme in Teilnehmerverzeichnisse,

p) zum Schutz personenbezogener Daten im Anwendungsbereich der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) (ABl. L 119 vom 4.5.2016, S. 1; L 314 vom 22.11.2016, S. 72; L 127 vom 23.5.2018, S. 2; L 74 vom 4.3.2021, S. 35) gemäß deren Artikel 2,

q) zur Sicherheit in der Informationstechnik im Sinne des § 2 Nummer 39 des BSI-Gesetzes von besonders wichtigen Einrichtungen nach § 28 Absatz 1 des BSI-Gesetzes und wichtigen Einrichtungen nach § 28 Absatz 2 des BSI-Gesetzes, soweit diese den Einrichtungsarten nach *Anhang 1 Nummer 6.1.4 oder Anhang 2 Nummern 6.1.1 oder 6.1.2* des BSI-Gesetzes zuzuordnen sind,

r) zur Regelung der Rechte von Aktionären von Aktiengesellschaften,

s) zur Abschlussprüfung bei Unternehmen von öffentlichem Interesse nach § 316a Satz 2 des Handelsgesetzbuchs,

t) zur Rechnungslegung einschließlich der Buchführung von Unternehmen, die kapitalmarktorientiert im Sinne des § 264d des Handelsgesetzbuchs sind, von Kreditinstituten im Sinne des § 340 Absatz 1 des Handelsgesetzbuchs, Finanzdienstleistungsinstituten im Sinne des § 340 Absatz 4 Satz 1 des Handelsgesetzbuchs, Wertpapierinstituten im Sinne des § 340 Absatz 4a Satz 1 des Handelsgesetzbuchs, Instituten im Sinne des § 340 Absatz 5 Satz 1 des Handelsgesetzbuchs, Versicherungsunternehmen im Sinne des § 341 Absatz 1 des Handelsgesetzbuchs und Pensionsfonds im Sinne des § 341 Absatz 4 Satz 1 des Handelsgesetzbuchs,

4. Verstöße gegen bundesrechtlich und einheitlich geltende Regelungen für Auftraggeber zum Verfahren der Vergabe von öffentlichen Aufträgen und Konzessionen und zum Rechtsschutz in diesen Verfahren ab Erreichen der jeweils maßgeblichen EU-Schwellenwerte,
5. Verstöße, die von § 4d Absatz 1 Satz 1 des Finanzdienstleistungsaufsichtsgesetzes erfasst sind, soweit sich nicht aus § 4 Absatz 1 Satz 1 etwas anderes ergibt,
6. Verstöße gegen für Körperschaften und Personenhandelsgesellschaften geltende steuerliche Rechtsnormen,
7. Verstöße in Form von Vereinbarungen, die darauf abzielen, sich in missbräuchlicher Weise einen steuerlichen Vorteil zu verschaffen, der dem Ziel oder dem Zweck des für Körperschaften und Personenhandelsgesellschaften geltenden Steuerrechts zuwiderläuft,
8. Verstöße gegen die Artikel 101 und 102 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union sowie Verstöße gegen die in § 81 Absatz 2 Nummer 1, 2 Buchstabe a und Nummer 5 sowie Absatz 3 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen genannten Rechtsvorschriften,
9. Verstöße gegen Vorschriften der Verordnung (EU) 2022/1925 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. September 2022 über bestreitbare und faire Märkte im digitalen Sektor und zur Änderung der Richtlinien (EU) 2019/1937 und (EU) 2020/1828 (Gesetz über digitale Märkte) (ABl. L 265 vom 12.10.2022, S. 1),
10. Verstöße gegen Vorschriften der Verordnung (EU) 2024/1689,
11. Äußerungen von Beamtinnen und Beamten, die einen Verstoß gegen die Pflicht zur Verfassungstreue darstellen.

(2) Dieses Gesetz gilt außerdem für die Meldung und Offenlegung von Informationen über

1. Verstöße gegen den Schutz der finanziellen Interessen der Europäischen Union im Sinne des Artikels 325 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union und
2. Verstöße gegen Binnenmarktvorschriften im Sinne des Artikels 26 Absatz 2 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, einschließlich über Absatz 1 Nummer 8 hinausgehender Vorschriften der Europäischen Union über Wettbewerb und staatliche Beihilfen.

Fußnote

§ 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. q Kursivdruck: Auf Grund offensichtlicher Unrichtigkeit werden die Angaben "Anhang 1 Nr. 6.1.4. oder Anhang 2 Nummern 6.1.1. oder 6.1.2" durch die Angaben "Anhang 1 Nr. 6.1.4 oder Anhang 2 Nummern 6.1.1 oder 6.1.2" ersetzt

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Für dieses Gesetz gelten die Begriffsbestimmungen der folgenden Absätze.

(2) Verstöße sind Handlungen oder Unterlassungen im Rahmen einer beruflichen, unternehmerischen oder dienstlichen Tätigkeit, die rechtswidrig sind und Vorschriften oder Rechtsgebiete betreffen, die in den sachlichen Anwendungsbereich nach § 2 fallen. Hierzu können auch missbräuchliche Handlungen oder Unterlassungen gehören, die dem Ziel oder dem Zweck der Regelungen in den Vorschriften oder Rechtsgebieten zuwiderlaufen, die in den sachlichen Anwendungsbereich nach § 2 fallen.

(3) Informationen über Verstöße sind begründete Verdachtsmomente oder Wissen über tatsächliche oder mögliche Verstöße, die bei dem Beschäftigungsgeber, bei dem die hinweisgebende Person tätig ist oder war, oder bei einer anderen Stelle, mit der die hinweisgebende Person aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit im Kontakt

steht oder stand, bereits begangen wurden oder sehr wahrscheinlich erfolgen werden, sowie über Versuche der Verschleierung solcher Verstöße.

(4) Meldungen sind Mitteilungen von Informationen über Verstöße an interne Meldestellen (§ 12) oder externe Meldestellen (§§ 19 bis 24).

(5) Offenlegung bezeichnet das Zugänglichmachen von Informationen über Verstöße gegenüber der Öffentlichkeit.

(6) Repressalien sind Handlungen oder Unterlassungen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit, die eine Reaktion auf eine Meldung oder eine Offenlegung sind und durch die der hinweisgebenden Person ein ungerechtfertigter Nachteil entsteht oder entstehen kann.

(7) Folgemaßnahmen sind die von einer internen Meldestelle nach § 18 oder von einer externen Meldestelle nach § 29 ergriffenen Maßnahmen zur Prüfung der Stichhaltigkeit einer Meldung, zum weiteren Vorgehen gegen den gemeldeten Verstoß oder zum Abschluss des Verfahrens.

(8) Beschäftigte sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. Beamtinnen und Beamte,
4. Richterinnen und Richter mit Ausnahme der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter,
5. Soldatinnen und Soldaten,
6. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,
7. Menschen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 60 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch beschäftigt sind.

(9) Beschäftigungsgeber sind, sofern mindestens eine Person bei ihnen beschäftigt ist,

1. natürliche Personen sowie juristische Personen des öffentlichen und des privaten Rechts,
2. rechtsfähige Personengesellschaften und
3. sonstige, nicht in den Nummern 1 und 2 genannte rechtsfähige Personenvereinigungen.

(10) Private Beschäftigungsgeber sind Beschäftigungsgeber mit Ausnahme juristischer Personen des öffentlichen Rechts und solcher Beschäftigungsgeber, die im Eigentum oder unter der Kontrolle einer juristischen Person des öffentlichen Rechts stehen.

§ 4 Verhältnis zu sonstigen Bestimmungen

(1) Diesem Gesetz gehen spezifische Regelungen über die Mitteilung von Informationen über Verstöße in den folgenden Vorschriften vor:

1. § 6 Absatz 5 und § 53 des Geldwäschegesetzes,
2. § 25a Absatz 1 Satz 6 Nummer 3 des Kreditwesengesetzes und § 13 Absatz 1 des Wertpapierinstitutsgesetzes,
3. § 58 des Wertpapierhandelsgesetzes,
4. § 23 Absatz 6 des Versicherungsaufsichtsgesetzes,
5. § 28 Absatz 1 Satz 2 Nummer 9 und § 68 Absatz 4 Satz 3 des Kapitalanlagegesetzbuchs,
6. §§ 3b und 5 Absatz 8 des Börsengesetzes,
7. § 55b Absatz 2 Nummer 7 der Wirtschaftsprüferordnung,
8. Artikel 32 der Verordnung (EU) Nr. 596/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Marktmissbrauch (Marktmissbrauchsverordnung) und zur Aufhebung der Richtlinie 2003/6/EG des Europäischen Parlaments und des Rates und der Richtlinien 2003/124/EG, 2003/125/EG und

2004/72/EG der Kommission (ABl. L 173 vom 12.6.2014, S. 1; L 287 vom 21.10.2016, S. 320; L 348 vom 21.12.2016, S. 83), die zuletzt durch die Delegierte Verordnung (EU) 2021/1783 (ABl. L 359 vom 11.10.2021, S. 1) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung,

9. Artikel 4 und 5 der Verordnung (EU) Nr. 376/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 3. April 2014 über die Meldung, Analyse und Weiterverfolgung von Ereignissen in der Zivilluftfahrt, zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 996/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates und zur Aufhebung der Richtlinie 2003/42/EG des Europäischen Parlaments und des Rates und der Verordnungen (EG) Nr. 1321/2007 und (EG) Nr. 1330/2007 der Kommission (ABl. L 122 vom 24.4.2014, S. 18), die zuletzt durch die Delegierte Verordnung (EU) 2020/2034 (ABl. L 416 vom 11.12.2020, S. 1) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, und der aufgrund des § 32 Absatz 1 Nummer 1 des Luftverkehrsgesetzes erlassenen Rechtsverordnungen,
10. §§ 127 und 128 des Seearbeitsgesetzes,
11. § 14 Absatz 1 des Schiffssicherheitsgesetzes in Verbindung mit Abschnitt D Nummer 8 der Anlage zum Schiffssicherheitsgesetz und den aufgrund der §§ 9, 9a und 9c des Seeaufgabengesetzes erlassenen Rechtsverordnungen für Beschwerden, die die Sicherheit eines Schiffes unter ausländischer Flagge einschließlich der Sicherheit und Gesundheit seiner Besatzung, der Lebens- und Arbeitsbedingungen an Bord und der Verhütung von Verschmutzung durch Schiffe unter ausländischer Flagge betreffen, und
12. aufgrund des § 57c Satz 1 Nummer 1 und des § 68 Absatz 2 in Verbindung mit Absatz 3 und mit den §§ 65, 66 und 67 Nummer 1 und 8 und den §§ 126, 128 und 129 des Bundesberggesetzes erlassenen Rechtsverordnungen.

Soweit die spezifischen Regelungen in Satz 1 keine Vorgaben machen, gelten die Bestimmungen dieses Gesetzes.

(2) Das Verbraucherinformationsgesetz, das Informationsfreiheitsgesetz sowie Regelungen der Länder über den Zugang zu amtlichen Informationen finden keine Anwendung auf die Vorgänge nach diesem Gesetz. Satz 1 gilt nicht für die Regelungen des Bundes und der Länder über den Zugang zu Umweltinformationen.

(3) Die §§ 81h bis 81n des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen bleiben unberührt.

(4) Die Regelungen des Strafprozessrechts werden von den Vorgaben dieses Gesetzes nicht berührt.

§ 5 Vorrang von Sicherheitsinteressen sowie Verschwiegenheits- und Geheimhaltungspflichten

(1) Eine Meldung oder Offenlegung fällt nicht in den Anwendungsbereich dieses Gesetzes, wenn sie folgende Informationen beinhaltet:

1. Informationen, die die nationale Sicherheit oder wesentliche Sicherheitsinteressen des Staates, insbesondere militärische oder sonstige sicherheitsempfindliche Belange des Geschäftsbereiches des Bundesministeriums der Verteidigung oder Kritische Infrastrukturen im Sinne der BSI-Kritisverordnung, betreffen,
2. Informationen von Nachrichtendiensten des Bundes oder der Länder oder von Behörden oder sonstigen öffentlichen Stellen des Bundes oder der Länder, soweit sie Aufgaben im Sinne des § 10 Nummer 3 des Sicherheitsüberprüfungsgesetzes oder im Sinne entsprechender Rechtsvorschriften der Länder wahrnehmen, oder
3. Informationen, die die Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen, die in den Anwendungsbereich des Artikels 346 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union fallen, betreffen.

(2) Eine Meldung oder Offenlegung fällt auch nicht in den Anwendungsbereich dieses Gesetzes, wenn ihr entgegenstehen:

1. eine Geheimhaltungs- oder Vertraulichkeitspflicht zum materiellen oder organisatorischen Schutz von Verschlusssachen, es sei denn, es handelt sich um die Meldung eines Verstoßes nach § 2 Absatz 1 Nummer 1 an eine interne Meldestelle (§ 12), mit den Aufgaben der internen Meldestelle wurde kein Dritter nach § 14 Absatz 1 betraut und die betreffende Geheimhaltungs- oder Vertraulichkeitspflicht bezieht sich auf eine Verschlusssache des Bundes nach § 4 Absatz 2 Nummer 4 des Sicherheitsüberprüfungsgesetzes oder auf eine entsprechende Verschlusssache nach den Rechtsvorschriften der Länder,
2. das richterliche Beratungsgeheimnis,

3. die Pflichten zur Wahrung der Verschwiegenheit durch Rechtsanwälte, Verteidiger in einem gesetzlich geordneten Verfahren, Kammerrechtsbeistände, Patentanwälte und Notare,
4. die Pflichten zur Wahrung der Verschwiegenheit durch Ärzte, Zahnärzte, Apotheker und Angehörige eines anderen Heilberufs, der für die Berufsausübung oder die Führung der Berufsbezeichnung eine staatlich geregelte Ausbildung erfordert, mit Ausnahme von Tierärzten, soweit es um Verstöße gegen von § 2 Absatz 1 Nummer 3 Buchstabe k erfasste Rechtsvorschriften zum Schutz von gewerblich gehaltenen landwirtschaftlichen Nutztieren geht, oder
5. die Pflichten zur Wahrung der Verschwiegenheit durch Personen, die aufgrund eines Vertragsverhältnisses einschließlich der gemeinschaftlichen Berufsausübung, einer berufsvorbereitenden Tätigkeit oder einer sonstigen Hilfstätigkeit an der beruflichen Tätigkeit der in den Nummern 2, 3 und 4 genannten Berufsgeheimnisträger mitwirken.

Fußnote

(+++ § 5: zur Anwendung vgl. § 34d Abs. 12 Satz 3 GewO +++)

§ 6 Verhältnis zu sonstigen Verschwiegenheits- und Geheimhaltungspflichten

(1) Beinhaltet eine interne oder eine externe Meldung oder eine Offenlegung ein Geschäftsgeheimnis im Sinne des § 2 Nummer 1 des Gesetzes zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen, so ist die Weitergabe des Geschäftsgeheimnisses an eine zuständige Meldestelle oder dessen Offenlegung erlaubt, sofern

1. die hinweisgebende Person hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass die Weitergabe oder die Offenlegung des Inhalts dieser Informationen notwendig ist, um einen Verstoß aufzudecken, und
2. die Voraussetzungen des § 33 Absatz 1 Nummer 2 und 3 erfüllt sind.

(2) Vorbehaltlich der Vorgaben des § 5 dürfen Informationen, die einer vertraglichen Verschwiegenheitspflicht, einer Rechtsvorschrift des Bundes, eines Landes oder einem unmittelbar geltenden Rechtsakt der Europäischen Union über die Geheimhaltung oder über Verschwiegenheitspflichten, dem Steuergeheimnis nach § 30 der Abgabenordnung oder dem Sozialgeheimnis nach § 35 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch unterliegen, an eine zuständige Meldestelle weitergegeben oder unter den Voraussetzungen des § 32 offengelegt werden, sofern

1. die hinweisgebende Person hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass die Weitergabe oder die Offenlegung des Inhalts dieser Informationen notwendig ist, um einen Verstoß aufzudecken, und
2. die Voraussetzungen des § 33 Absatz 1 Nummer 2 und 3 erfüllt sind.

(3) Personen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit für eine Meldestelle Informationen erlangen, die einer vertraglichen Verschwiegenheitspflicht, einer Rechtsvorschrift des Bundes über die Geheimhaltung oder über Verschwiegenheitspflichten, dem Steuergeheimnis nach § 30 der Abgabenordnung oder dem Sozialgeheimnis nach § 35 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch unterliegen, haben ab dem Zeitpunkt des Eingangs der Informationen

1. diese Verschwiegenheits- oder Geheimhaltungsvorschriften vorbehaltlich des Absatzes 4 anzuwenden und
2. die schutzwürdigen Belange Betroffener in gleicher Weise zu beachten wie sie die hinweisgebende Person zu beachten hat, die die Informationen der Meldestelle mitgeteilt hat.

(4) Meldestellen dürfen Geheimnisse im Sinne der Absätze 1 und 2 nur insoweit verwenden oder weitergeben, wie dies für das Ergreifen von Folgemaßnahmen erforderlich ist.

(5) In Bezug auf Informationen, die einer vertraglichen Verschwiegenheitspflicht unterliegen, gelten die Absätze 3 und 4 ab dem Zeitpunkt, zu dem Kenntnis von der Verschwiegenheitspflicht besteht.

Fußnote

(+++ § 6: zur Anwendung vgl. § 34d Abs. 12 Satz 3 GewO +++)

Abschnitt 2

Meldungen

Unterabschnitt 1
Grundsätze

§ 7 Wahlrecht zwischen interner und externer Meldung

(1) Personen, die beabsichtigen, Informationen über einen Verstoß zu melden, können wählen, ob sie sich an eine interne Meldestelle (§ 12) oder eine externe Meldestelle (§§ 19 bis 24) wenden. Diese Personen sollten in den Fällen, in denen intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und sie keine Repressalien befürchten, die Meldung an eine interne Meldestelle bevorzugen. Wenn einem intern gemeldeten Verstoß nicht abgeholfen wurde, bleibt es der hinweisgebenden Person unbenommen, sich an eine externe Meldestelle zu wenden.

(2) Es ist verboten, Meldungen oder die auf eine Meldung folgende Kommunikation zwischen hinweisgebender Person und Meldestelle zu behindern oder dies zu versuchen.

(3) Beschäftigungsgeber, die nach § 12 Absatz 1 und 3 zur Einrichtung interner Meldestellen verpflichtet sind, sollen Anreize dafür schaffen, dass sich hinweisgebende Personen vor einer Meldung an eine externe Meldestelle zunächst an die jeweilige interne Meldestelle wenden. Diese Beschäftigungsgeber stellen für Beschäftigte klare und leicht zugängliche Informationen über die Nutzung des internen Meldeverfahrens bereit. Die Möglichkeit einer externen Meldung darf hierdurch nicht beschränkt oder erschwert werden.

Fußnote

(+++ § 7: zur Anwendung vgl. § 34d Abs. 12 Satz 3 GewO +++)

§ 8 Vertraulichkeitsgebot

(1) Die Meldestellen haben die Vertraulichkeit der Identität der folgenden Personen zu wahren:

1. der hinweisgebenden Person, sofern die gemeldeten Informationen Verstöße betreffen, die in den Anwendungsbereich dieses Gesetzes fallen, oder die hinweisgebende Person zum Zeitpunkt der Meldung hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass dies der Fall sei,
2. der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind, und
3. der sonstigen in der Meldung genannten Personen.

Die Identität der in Satz 1 genannten Personen darf ausschließlich den Personen, die für die Entgegennahme von Meldungen oder für das Ergreifen von Folgemaßnahmen zuständig sind, sowie den sie bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützenden Personen bekannt werden.

(2) Das Gebot der Vertraulichkeit der Identität gilt unabhängig davon, ob die Meldestelle für die eingehende Meldung zuständig ist.

Fußnote

(+++ § 8: zur Anwendung vgl. § 34d Abs. 12 Satz 3 GewO +++)

§ 9 Ausnahmen vom Vertraulichkeitsgebot

(1) Die Identität einer hinweisgebenden Person, die vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen über Verstöße meldet, wird nicht nach diesem Gesetz geschützt.

(2) Informationen über die Identität einer hinweisgebenden Person oder über sonstige Umstände, die Rückschlüsse auf die Identität dieser Person erlauben, dürfen abweichend von § 8 Absatz 1 an die zuständige Stelle weitergegeben werden

1. in Strafverfahren auf Verlangen der Strafverfolgungsbehörden,

2. aufgrund einer Anordnung in einem einer Meldung nachfolgenden Verwaltungsverfahren, einschließlich verwaltungsbehördlicher Bußgeldverfahren,
3. aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung,
4. von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht als externe Meldestelle nach § 21 an die zuständigen Fachabteilungen innerhalb der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht sowie bei in § 109a des Wertpapierhandelsgesetzes genannten Vorgängen an die in § 109a des Wertpapierhandelsgesetzes genannten Stellen oder
5. von dem Bundeskartellamt als externe Meldestelle nach § 22 an die zuständigen Fachabteilungen innerhalb des Bundeskartellamtes sowie in den Fällen des § 49 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 4 und § 50d des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen an die jeweils zuständige Wettbewerbsbehörde.

Die Meldestelle hat die hinweisgebende Person vorab über die Weitergabe zu informieren. Hiervon ist abzusehen, wenn die Strafverfolgungsbehörde, die zuständige Behörde oder das Gericht der Meldestelle mitgeteilt hat, dass durch die Information die entsprechenden Ermittlungen, Untersuchungen oder Gerichtsverfahren gefährdet würden. Der hinweisgebenden Person sind mit der Information zugleich die Gründe für die Weitergabe schriftlich oder elektronisch darzulegen.

(3) Über die Fälle des Absatzes 2 hinaus dürfen Informationen über die Identität der hinweisgebenden Person oder über sonstige Umstände, die Rückschlüsse auf die Identität dieser Person erlauben, weitergegeben werden, wenn

1. die Weitergabe für Folgemaßnahmen erforderlich ist und
2. die hinweisgebende Person zuvor in die Weitergabe eingewilligt hat.

Die Einwilligung nach Satz 1 Nummer 2 muss für jede einzelne Weitergabe von Informationen über die Identität gesondert und in Textform vorliegen. Die Regelung des § 26 Absatz 2 des Bundesdatenschutzgesetzes bleibt unberührt.

(4) Informationen über die Identität von Personen, die Gegenstand einer Meldung sind, und von sonstigen in der Meldung genannten Personen dürfen abweichend von § 8 Absatz 1 an die jeweils zuständige Stelle weitergegeben werden

1. bei Vorliegen einer diesbezüglichen Einwilligung,
2. von internen Meldestellen, sofern dies im Rahmen interner Untersuchungen bei dem jeweiligen Beschäftigungsgeber oder in der jeweiligen Organisationseinheit erforderlich ist,
3. sofern dies für das Ergreifen von Folgemaßnahmen erforderlich ist,
4. in Strafverfahren auf Verlangen der Strafverfolgungsbehörde,
5. aufgrund einer Anordnung in einem einer Meldung nachfolgenden Verwaltungsverfahren, einschließlich verwaltungsbehördlicher Bußgeldverfahren,
6. aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung,
7. von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht als externe Meldestelle nach § 21 an die zuständigen Fachabteilungen innerhalb der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht sowie bei in § 109a des Wertpapierhandelsgesetzes genannten Vorgängen an die in § 109a des Wertpapierhandelsgesetzes genannten Stellen oder
8. von dem Bundeskartellamt als externe Meldestelle nach § 22 an die zuständigen Fachabteilungen innerhalb des Bundeskartellamtes sowie in den Fällen des § 49 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 4 und § 50d des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen an die jeweils zuständige Wettbewerbsbehörde.

Fußnote

(+++ § 9: zur Anwendung vgl. § 34d Abs. 12 Satz 3 GewO +++)

§ 10 Verarbeitung personenbezogener Daten

Die Meldestellen sind befugt, personenbezogene Daten zu verarbeiten, soweit dies zur Erfüllung ihrer in den §§ 13 und 24 bezeichneten Aufgaben erforderlich ist. Abweichend von Artikel 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 ist die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten durch eine Meldestelle zulässig, wenn dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. In diesem Fall hat die Meldestelle spezifische und

angemessene Maßnahmen zur Wahrung der Interessen der betroffenen Person vorzusehen; § 22 Absatz 2 Satz 2 des Bundesdatenschutzgesetzes ist entsprechend anzuwenden.

Fußnote

(+++ § 10: zur Anwendung vgl. § 34d Abs. 12 Satz 3 GewO +++)

§ 11 Dokumentation der Meldungen

(1) Die Personen, die in einer Meldestelle für die Entgegennahme von Meldungen zuständig sind, dokumentieren alle eingehenden Meldungen in dauerhaft abrufbarer Weise unter Beachtung des Vertraulichkeitsgebots (§ 8).

(2) Bei telefonischen Meldungen oder Meldungen mittels einer anderen Art der Sprachübermittlung darf eine dauerhaft abrufbare Tonaufzeichnung des Gesprächs oder dessen vollständige und genaue Niederschrift (Wortprotokoll) nur mit Einwilligung der hinweisgebenden Person erfolgen. Liegt eine solche Einwilligung nicht vor, ist die Meldung durch eine von der für die Bearbeitung der Meldung verantwortlichen Person zu erstellende Zusammenfassung ihres Inhalts (Inhaltsprotokoll) zu dokumentieren.

(3) Erfolgt die Meldung im Rahmen einer Zusammenkunft gemäß § 16 Absatz 3 oder § 27 Absatz 3, darf mit Zustimmung der hinweisgebenden Person eine vollständige und genaue Aufzeichnung der Zusammenkunft erstellt und aufbewahrt werden. Die Aufzeichnung kann durch Erstellung einer Tonaufzeichnung des Gesprächs in dauerhaft abrufbarer Form oder durch ein von der für die Bearbeitung der Meldung verantwortlichen Person erstelltes Wortprotokoll der Zusammenkunft erfolgen.

(4) Der hinweisgebenden Person ist Gelegenheit zu geben, das Protokoll zu überprüfen, gegebenenfalls zu korrigieren und es durch ihre Unterschrift oder in elektronischer Form zu bestätigen. Wird eine Tonaufzeichnung zur Anfertigung eines Protokolls verwendet, so ist sie zu löschen, sobald das Protokoll fertiggestellt ist.

(5) Die Dokumentation wird drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens gelöscht. Die Dokumentation kann länger aufbewahrt werden, um die Anforderungen nach diesem Gesetz oder nach anderen Rechtsvorschriften zu erfüllen, solange dies erforderlich und verhältnismäßig ist.

Fußnote

(+++ § 11: zur Anwendung vgl. § 34d Abs. 12 Satz 3 GewO +++)

Unterabschnitt 2
Interne Meldungen

§ 12 Pflicht zur Einrichtung interner Meldestellen

(1) Beschäftigungsgeber haben dafür zu sorgen, dass bei ihnen mindestens eine Stelle für interne Meldungen eingerichtet ist und betrieben wird, an die sich Beschäftigte wenden können (interne Meldestelle). Ist der Bund oder ein Land Beschäftigungsgeber, bestimmen die obersten Bundes- oder Landesbehörden Organisationseinheiten in Form von einzelnen oder mehreren Behörden, Verwaltungsstellen, Betrieben oder Gerichten. Die Pflicht nach Satz 1 gilt sodann für die Einrichtung und den Betrieb der internen Meldestelle bei den jeweiligen Organisationseinheiten. Für Gemeinden und Gemeindeverbände und solche Beschäftigungsgeber, die im Eigentum oder unter der Kontrolle von Gemeinden und Gemeindeverbänden stehen, gilt die Pflicht zur Einrichtung und zum Betrieb interner Meldestellen nach Maßgabe des jeweiligen Landesrechts.

(2) Die Pflicht nach Absatz 1 Satz 1 gilt nur für Beschäftigungsgeber mit jeweils in der Regel mindestens 50 Beschäftigten.

(3) Abweichend von Absatz 2 gilt die Pflicht nach Absatz 1 Satz 1 unabhängig von der Zahl der Beschäftigten für

1. Wertpapierdienstleistungsunternehmen im Sinne des § 2 Absatz 10 des Wertpapierhandelsgesetzes,
2. Datenbereitstellungsdienste im Sinne des § 2 Absatz 40 des Wertpapierhandelsgesetzes,
3. Börsenträger im Sinne des Börsengesetzes,

4. Institute im Sinne des § 1 Absatz 1b des Kreditwesengesetzes und Institute im Sinne des § 2 Absatz 1 des Wertpapierinstitutsgesetzes,
5. Gegenparteien im Sinne des Artikels 3 Nummer 2 der Verordnung (EU) 2015/2365 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. November 2015 über die Transparenz von Wertpapierfinanzierungsgeschäften und der Weiterverwendung sowie zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 648/2012 (ABl. L 337 vom 23.12.2015, S. 1), die zuletzt durch die Verordnung (EU) 2021/23 (ABl. L 22 vom 22.1.2021, S. 1) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung,
6. Kapitalverwaltungsgesellschaften gemäß § 17 Absatz 1 des Kapitalanlagegesetzbuchs,
7. Unternehmen gemäß § 1 Absatz 1 des Versicherungsaufsichtsgesetzes mit Ausnahme der nach den §§ 61 bis 66a des Versicherungsaufsichtsgesetzes tätigen Unternehmen mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union oder einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum,
8. Institute im Sinne des § 2 Absatz 4 des Kryptomärkteaufsichtsgesetzes sowie
9. Institute im Sinne des § 1 Absatz 3 des Zahlungsdiensteaufsichtsgesetzes.

(4) Die nach Absatz 1 Satz 1 verpflichteten Beschäftigungsgeber erteilen der internen Meldestelle die notwendigen Befugnisse, um ihre Aufgaben wahrzunehmen, insbesondere, um Meldungen zu prüfen und Folgemaßnahmen zu ergreifen. Ist der Beschäftigungsgeber der Bund oder ein Land, gilt Satz 1 für die jeweiligen Organisationseinheiten entsprechend.

§ 13 Aufgaben der internen Meldestellen

(1) Die internen Meldestellen betreiben Meldekanäle nach § 16, führen das Verfahren nach § 17 und ergreifen Folgemaßnahmen nach § 18.

(2) Die internen Meldestellen halten für Beschäftigte klare und leicht zugängliche Informationen über externe Meldeverfahren gemäß Unterabschnitt 3 und einschlägige Meldeverfahren von Organen, Einrichtungen oder sonstigen Stellen der Europäischen Union bereit.

§ 14 Organisationsformen interner Meldestellen

(1) Eine interne Meldestelle kann eingerichtet werden, indem eine bei dem jeweiligen Beschäftigungsgeber oder bei der jeweiligen Organisationseinheit beschäftigte Person, eine aus mehreren beschäftigten Personen bestehende Arbeitseinheit oder ein Dritter mit den Aufgaben einer internen Meldestelle betraut wird. Die Betrauung eines Dritten mit den Aufgaben einer internen Meldestelle entbindet den betrauenden Beschäftigungsgeber nicht von der Pflicht, selbst geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um einen etwaigen Verstoß abzustellen. Ist der Beschäftigungsgeber der Bund oder ein Land, gilt Satz 2 für die jeweiligen Organisationseinheiten entsprechend.

(2) Mehrere private Beschäftigungsgeber mit in der Regel 50 bis 249 Beschäftigten können für die Entgegennahme von Meldungen und für die weiteren nach diesem Gesetz vorgesehenen Maßnahmen eine gemeinsame Stelle einrichten und betreiben. Die Pflicht, Maßnahmen zu ergreifen, um den Verstoß abzustellen, und die Pflicht zur Rückmeldung an die hinweisgebende Person verbleiben bei dem einzelnen Beschäftigungsgeber.

§ 15 Unabhängige Tätigkeit; notwendige Fachkunde

(1) Die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen sind bei der Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig. Sie dürfen neben ihrer Tätigkeit für die interne Meldestelle andere Aufgaben und Pflichten wahrnehmen. Es ist dabei sicherzustellen, dass derartige Aufgaben und Pflichten nicht zu Interessenkonflikten führen.

(2) Beschäftigungsgeber tragen dafür Sorge, dass die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen über die notwendige Fachkunde verfügen. Ist der Beschäftigungsgeber der Bund oder ein Land, gilt Satz 1 für die jeweiligen Organisationseinheiten entsprechend.

§ 16 Meldekanäle für interne Meldestellen

(1) Nach § 12 zur Einrichtung interner Meldestellen verpflichtete Beschäftigungsgeber richten für diese Meldekanäle ein, über die sich Beschäftigte und dem Beschäftigungsgeber überlassene Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer an die internen Meldestellen wenden können, um Informationen über Verstöße zu melden. Ist der Beschäftigungsgeber der Bund oder ein Land, gilt Satz 1 für die jeweiligen Organisationseinheiten entsprechend. Der interne Meldekanal kann so gestaltet werden, dass er darüber hinaus auch natürlichen Personen offensteht, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeiten mit dem jeweiligen zur Einrichtung der internen Meldestelle verpflichteten Beschäftigungsgeber oder mit der jeweiligen Organisationseinheit in Kontakt stehen. Die interne Meldestelle sollte auch anonym eingehende Meldungen bearbeiten. Es besteht allerdings keine Verpflichtung, die Meldekanäle so zu gestalten, dass sie die Abgabe anonymer Meldungen ermöglichen.

(2) Die Meldekanäle sind so zu gestalten, dass nur die für die Entgegennahme und Bearbeitung der Meldungen zuständigen sowie die sie bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützenden Personen Zugriff auf die eingehenden Meldungen haben.

(3) Interne Meldekanäle müssen Meldungen in mündlicher oder in Textform ermöglichen. Mündliche Meldungen müssen per Telefon oder mittels einer anderen Art der Sprachübermittlung möglich sein. Auf Ersuchen der hinweisgebenden Person ist für eine Meldung innerhalb einer angemessenen Zeit eine persönliche Zusammenkunft mit einer für die Entgegennahme einer Meldung zuständigen Person der internen Meldestelle zu ermöglichen. Mit Einwilligung der hinweisgebenden Person kann die Zusammenkunft auch im Wege der Bild- und Tonübertragung erfolgen.

Fußnote

(+++ § 16 Abs. 2: Zur Geltung vgl. § 27 Abs. 1 Satz 2 +++)

§ 17 Verfahren bei internen Meldungen

(1) Die interne Meldestelle

1. bestätigt der hinweisgebenden Person den Eingang einer Meldung spätestens nach sieben Tagen,
2. prüft, ob der gemeldete Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich nach § 2 fällt,
3. hält mit der hinweisgebenden Person Kontakt,
4. prüft die Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldung,
5. ersucht die hinweisgebende Person erforderlichenfalls um weitere Informationen und
6. ergreift angemessene Folgemaßnahmen nach § 18.

(2) Die interne Meldestelle gibt der hinweisgebenden Person innerhalb von drei Monaten nach der Bestätigung des Eingangs der Meldung oder, wenn der Eingang nicht bestätigt wurde, spätestens drei Monate und sieben Tage nach Eingang der Meldung eine Rückmeldung. Die Rückmeldung umfasst die Mitteilung geplanter sowie bereits ergriffener Folgemaßnahmen sowie die Gründe für diese. Eine Rückmeldung an die hinweisgebende Person darf nur insoweit erfolgen, als dadurch interne Nachforschungen oder Ermittlungen nicht berührt und die Rechte der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind oder die in der Meldung genannt werden, nicht beeinträchtigt werden.

Fußnote

(+++ § 17 Abs. 2 Satz 2 und 3: Zur Geltung vgl. § 28 Abs. 4 Satz 5 +++)

§ 18 Folgemaßnahmen der internen Meldestelle

Als Folgemaßnahmen kann die interne Meldestelle insbesondere

1. interne Untersuchungen bei dem Beschäftigungsgeber oder bei der jeweiligen Organisationseinheit durchführen und betroffene Personen und Arbeitseinheiten kontaktieren,
2. die hinweisgebende Person an andere zuständige Stellen verweisen,

3. das Verfahren aus Mangel an Beweisen oder aus anderen Gründen abschließen oder
4. das Verfahren zwecks weiterer Untersuchungen abgeben an
   a) eine bei dem Beschäftigungsgeber oder bei der jeweiligen Organisationseinheit für interne Ermittlungen zuständige Arbeitseinheit oder
   b) eine zuständige Behörde.

Unterabschnitt 3
Externe Meldestellen

§ 19 Errichtung und Zuständigkeit einer externen Meldestelle des Bundes

(1) Der Bund errichtet beim Bundesamt für Justiz eine Stelle für externe Meldungen (externe Meldestelle des Bundes). Die externe Meldestelle des Bundes ist organisatorisch vom übrigen Zuständigkeitsbereich des Bundesamts für Justiz getrennt.

(2) Die Aufgaben der externen Meldestelle des Bundes werden unabhängig von den sonstigen Aufgaben des Bundesamts für Justiz wahrgenommen. Die Dienstaufsicht über die externe Meldestelle des Bundes führt die Präsidentin oder der Präsident des Bundesamts für Justiz. Die externe Meldestelle des Bundes untersteht einer Dienstaufsicht nur, soweit nicht ihre Unabhängigkeit beeinträchtigt wird.

(3) Der externen Meldestelle des Bundes ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen.

(4) Die externe Meldestelle des Bundes ist zuständig, soweit nicht eine externe Meldestelle nach den §§ 20 bis 23 zuständig ist.

§ 20 Errichtung und Zuständigkeit externer Meldestellen der Länder

Jedes Land kann eine eigene externe Meldestelle einrichten für Meldungen, die die jeweilige Landesverwaltung und die jeweiligen Kommunalverwaltungen betreffen.

§ 21 Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht als externe Meldestelle

Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht ist zuständige externe Meldestelle für

1. Meldungen, die von § 4d des Finanzdienstleistungsaufsichtsgesetzes erfasst werden, einschließlich Meldungen, die Vorschriften des Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetzes betreffen,
2. Meldungen von Informationen über Verstöße
   a) nach § 2 Absatz 1 Nummer 3 Buchstabe a, soweit die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht zuständige Behörde im Sinne des § 50 Absatz 1 Nummer 1 oder Nummer 2 des Geldwäschegesetzes ist, sowie
   b) nach § 2 Absatz 1 Nummer 3 Buchstabe r bis t.

Für die über dieses Gesetz hinausgehende nähere Ausgestaltung der Organisation und des Verfahrens der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht als externe Meldestelle gilt § 4d des Finanzdienstleistungsaufsichtsgesetzes.

§ 22 Bundeskartellamt als externe Meldestelle

(1) Das Bundeskartellamt ist zuständige externe Meldestelle für Meldungen von Informationen über Verstöße nach § 2 Absatz 1 Nummer 8 und 9. § 7 Absatz 1 Satz 3 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass sich die hinweisgebende Person jederzeit und unabhängig vom Ausgang des Verfahrens über die interne Meldung an das Bundeskartellamt wenden kann.

(2) Die Befugnisse des Bundeskartellamts nach anderen Vorschriften bleiben unberührt.

§ 23 Weitere externe Meldestellen

(1) Der Bund richtet eine weitere externe Meldestelle ein für externe Meldungen, die die externe Meldestelle des Bundes nach § 19 betreffen.

(2) Für Meldungen, die eine externe Meldestelle nach den §§ 20 bis 22 betreffen, ist weitere externe Meldestelle die externe Meldestelle des Bundes nach § 19.

§ 24 Aufgaben der externen Meldestellen

(1) Die externen Meldestellen errichten und betreiben Meldekanäle nach § 27, prüfen die Stichhaltigkeit einer Meldung und führen das Verfahren nach § 28.

(2) Die externen Meldestellen bieten natürlichen Personen, die in Erwägung ziehen, eine Meldung zu erstatten, umfassende und unabhängige Informationen und Beratung über bestehende Abhilfemöglichkeiten und Verfahren für den Schutz vor Repressalien. Dabei informieren die externen Meldestellen insbesondere auch über die Möglichkeit einer internen Meldung.

(3) Die externen Meldestellen veröffentlichen in einem gesonderten, leicht erkennbaren und leicht zugänglichen Abschnitt ihres Internetauftritts

1. die Voraussetzungen für den Schutz nach Maßgabe dieses Gesetzes,
2. Erläuterungen zum Meldeverfahren sowie die Art der möglichen Folgemaßnahmen nach § 29,
3. die geltende Vertraulichkeitsregelung für Meldungen und Informationen über die Verarbeitung personenbezogener Daten,
4. Informationen über die verfügbaren Abhilfemöglichkeiten und Verfahren zum Schutz vor Repressalien sowie die Verfügbarkeit einer vertraulichen Beratung von Personen, die in Erwägung ziehen, eine Meldung zu erstatten,
5. eine leicht verständliche Erläuterung dazu, unter welchen Voraussetzungen Personen, die eine Meldung an die externe Meldestelle richten, nicht wegen Verletzung der Verschwiegenheits- und Geheimhaltungspflichten haftbar gemacht werden können,
6. ihre Erreichbarkeiten, insbesondere E-Mail-Adresse, Postanschrift und Telefonnummer, sowie die Angabe, ob Telefongespräche aufgezeichnet werden.

(4) Die externen Meldestellen halten klare und leicht zugängliche Informationen über ihre jeweiligen Meldeverfahren bereit, auf die interne Meldestellen zugreifen oder verweisen können, um ihrer Pflicht nach § 13 Absatz 2 nachzukommen. Die externe Meldestelle des Bundes hält zudem klare und leicht zugängliche Informationen über die in § 13 Absatz 2 genannten Meldeverfahren bereit, auf die interne Meldestellen zugreifen oder verweisen können, um ihrer Pflicht nach § 13 Absatz 2 nachzukommen.

Fußnote

(+++ § 24: zur Anwendung vgl. § 34d Abs. 12 Satz 3 GewO +++)

§ 25 Unabhängige Tätigkeit; Schulung

(1) Die externen Meldestellen arbeiten im Rahmen ihrer Aufgaben und Befugnisse fachlich unabhängig und von den internen Meldestellen getrennt. Die Aufsicht über sie erstreckt sich auf die Beachtung von Gesetz und sonstigem Recht.

(2) Die für die Bearbeitung von Meldungen zuständigen Personen werden regelmäßig für diese Aufgabe geschult. Sie dürfen neben ihrer Tätigkeit für eine externe Meldestelle andere Aufgaben und Pflichten wahrnehmen. Es ist dabei sicherzustellen, dass derartige Aufgaben und Pflichten nicht zu einem Interessenkonflikt führen.

Fußnote

(+++ § 25: zur Anwendung vgl. § 34d Abs. 12 Satz 3 GewO +++)

§ 26 Berichtspflichten der externen Meldestellen

(1) Die externen Meldestellen berichten jährlich in zusammengefasster Form über die eingegangenen Meldungen. Der Bericht darf keine Rückschlüsse auf die beteiligten Personen oder Unternehmen zulassen. Er ist der Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

(2) Für den Bericht erfassen die externen Meldestellen die folgenden Daten und weisen sie im Bericht aus:

1. die Anzahl der eingegangenen Meldungen,
2. die Anzahl der Fälle, in denen interne Untersuchungen bei den betroffenen Unternehmen oder Behörden eingeleitet wurden,
3. die Anzahl der Fälle, die Ermittlungen einer Staatsanwaltschaft oder ein gerichtliches Verfahren zur Folge hatten, und
4. die Anzahl der Fälle, die eine Abgabe an eine sonstige zuständige Stelle zur Folge hatten.

(3) Die externe Meldestelle des Bundes nach § 19 übermittelt ihren Jahresbericht darüber hinaus dem Deutschen Bundestag, dem Bundesrat und der Bundesregierung und übermittelt eine Zusammenstellung der Berichte nach den Absätzen 1 und 2 der Europäischen Kommission.

Unterabschnitt 4
Externe Meldungen

§ 27 Meldekanäle für externe Meldestellen

(1) Für externe Meldestellen werden Meldekanäle eingerichtet, über die sich hinweisgebende Personen an die externen Meldestellen wenden können, um Informationen über Verstöße zu melden. § 16 Absatz 2 gilt entsprechend. Die externe Meldestelle sollte auch anonym eingehende Meldungen bearbeiten. Vorbehaltlich spezialgesetzlicher Regelungen besteht allerdings keine Verpflichtung, die Meldekanäle so zu gestalten, dass sie die Abgabe anonymer Meldungen ermöglichen.

(2) Wird eine Meldung bei einer externen Meldestelle von anderen als den für die Bearbeitung zuständigen Personen entgegengenommen, so ist sie unverzüglich, unverändert und unmittelbar an die für die Bearbeitung zuständigen Personen weiterzuleiten.

(3) Externe Meldekanäle müssen Meldungen in mündlicher und in Textform ermöglichen. Mündliche Meldungen müssen per Telefon oder mittels einer anderen Art der Sprachübermittlung möglich sein. Auf Ersuchen der hinweisgebenden Person ist für eine Meldung innerhalb einer angemessenen Zeit eine persönliche Zusammenkunft mit den für die Entgegennahme einer Meldung zuständigen Personen der externen Meldestelle zu ermöglichen. Mit Einwilligung der hinweisgebenden Person kann die Zusammenkunft auch im Wege der Bild- und Tonübertragung erfolgen.

Fußnote

(+++ § 27: zur Anwendung vgl. § 34d Abs. 12 Satz 3 GewO +++)

§ 28 Verfahren bei externen Meldungen

(1) Die externen Meldestellen bestätigen den Eingang einer Meldung umgehend, spätestens jedoch sieben Tage nach Eingang der Meldung. Eine Eingangsbestätigung erfolgt nicht, wenn die hinweisgebende Person darauf ausdrücklich verzichtet oder wenn hinreichender Grund zu der Annahme besteht, dass die Eingangsbestätigung den Schutz der Identität der hinweisgebenden Person beeinträchtigen würde. In für ein internes Meldeverfahren

geeigneten Fällen weisen die externen Meldestellen zusammen mit der Eingangsbestätigung die hinweisgebende Person auf die Möglichkeit einer internen Meldung hin.

(2) Die externen Meldestellen prüfen, ob der gemeldete Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich nach § 2 fällt und keine Ausnahmen vom Anwendungsbereich dieses Gesetzes nach § 5 greifen. Ist dies der Fall, prüfen sie die Stichhaltigkeit der Meldung und ergreifen angemessene Folgemaßnahmen nach § 29.

(3) Für die Akteneinsicht durch Beteiligte im Sinne dieses Gesetzes gilt § 29 des Verwaltungsverfahrensgesetzes. Bestehende Verschwiegenheits- und Geheimhaltungspflichten im Sinne des § 6 Absatz 3 sind zu beachten. Für die hinweisgebende Person gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend; hierbei ist sicherzustellen, dass die Rechte der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind oder die in der Meldung genannt werden, nicht beeinträchtigt werden.

(4) Die hinweisgebende Person erhält auf ihre Meldung hin innerhalb einer angemessenen Zeit eine Rückmeldung. Diese erfolgt spätestens nach drei Monaten. In Fällen, in denen die Bearbeitung umfangreich ist, beträgt diese Frist sechs Monate. Die Gründe für die Verlängerung der Frist sind der hinweisgebenden Person mitzuteilen. § 17 Absatz 2 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

(5) Meldungen über Verstöße von besonderer Schwere können vorrangig behandelt werden. Die Fristen des Absatzes 4 für eine Rückmeldung bleiben davon unberührt.

Fußnote

(+++ § 28: zur Anwendung vgl. § 34d Abs. 12 Satz 3 GewO +++)

§ 29 Folgemaßnahmen der externen Meldestellen

(1) Die externen Meldestellen können nach pflichtgemäßem Ermessen Auskünfte von den betroffenen natürlichen Personen, von dem betroffenen Beschäftigungsgeber, von Dritten sowie von Behörden verlangen, soweit dies zur Überprüfung der Stichhaltigkeit der Meldung erforderlich ist. Für die Beantwortung des Auskunftsverlangens ist eine angemessene Frist zu gewähren. Für Auskunftsverlangen nach Satz 1 gelten das Zeugnisverweigerungsrecht nach den §§ 53 und 53a und das Auskunftsverweigerungsrecht nach § 55 der Strafprozessordnung entsprechend. Für die Beantwortung von Auskunftsverlangen wird auf Antrag eine Entschädigung entsprechend den Vorschriften des Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetzes über die Entschädigung von Zeugen gewährt. § 23 Absatz 2 Satz 2 des Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetzes gilt entsprechend.

(2) Als weitere Folgemaßnahmen können die externen Meldestellen nach pflichtgemäßem Ermessen

1. betroffene Beschäftigungsgeber kontaktieren,
2. die hinweisgebende Person an andere zuständige Stellen verweisen,
3. das Verfahren aus Mangel an Beweisen oder aus anderen Gründen abschließen oder
4. das Verfahren an eine zuständige Behörde zwecks weiterer Untersuchungen abgeben.

Fußnote

(+++ § 29: zur Anwendung vgl. § 34d Abs. 12 Satz 3 GewO +++)

§ 30 Zusammenarbeit mit anderen öffentlichen Stellen

Die externen Meldestellen sowie die sonstigen öffentlichen Stellen, die für die Aufklärung, Verhütung und Verfolgung von Verstößen im Anwendungsbereich dieses Gesetzes zuständig sind, arbeiten zur Durchführung dieses Gesetzes zusammen und unterstützen sich gegenseitig. Spezielle gesetzliche Regelungen zur Zusammenarbeit öffentlicher Stellen bleiben hiervon unberührt.

Fußnote

(+++ § 30: zur Anwendung vgl. § 34d Abs. 12 Satz 3 GewO +++)

§ 31 Abschluss des Verfahrens

(1) Hat eine externe Meldestelle die Stichhaltigkeit einer Meldung geprüft und das Verfahren nach § 28 geführt, schließt sie das Verfahren ab.

(2) Ist eine externe Meldestelle nicht zuständig für eine Meldung oder ist es ihr nicht möglich, dem gemeldeten Verstoß innerhalb einer angemessenen Zeit weiter nachzugehen, so leitet sie die Meldung unverzüglich unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität der hinweisgebenden Person an die jeweilige für die Aufklärung, Verhütung und Verfolgung des Verstoßes zuständige Stelle weiter. Dies gilt auch für Meldungen, für deren Weiterverfolgung nach § 4 Absatz 1 die externe Meldestelle nicht zuständig ist. Über die Weiterleitung setzt die externe Meldestelle die hinweisgebende Person unverzüglich in Kenntnis. Ist die Weiterleitung unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität nicht möglich, ist § 9 Absatz 3 zu beachten.

(3) Kommt eine externe Meldestelle zu dem Ergebnis, dass ein gemeldeter Verstoß als geringfügig anzusehen ist, so kann sie nach pflichtgemäßem Ermessen das Verfahren abschließen.

(4) Betrifft eine Meldung einen Sachverhalt, zu dem bereits ein Verfahren nach diesem Gesetz abgeschlossen wurde, so kann eine externe Meldestelle nach pflichtgemäßem Ermessen das Verfahren abschließen, wenn die Meldung keine neuen Tatsachen enthält. Dies gilt nicht, wenn neue rechtliche oder sachliche Umstände ein anderes Vorgehen rechtfertigen.

(5) Schließt eine externe Meldestelle das Verfahren nach Absatz 3 oder Absatz 4 ab, teilt sie der hinweisgebenden Person die Entscheidung und die Gründe für die Entscheidung unverzüglich mit. Die externe Meldestelle soll die Entscheidung nach Satz 1 unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität der in § 8 Absatz 1 genannten Personen dem betroffenen Beschäftigungsgeber mitteilen, wenn dieser zuvor gemäß § 29 Absatz 2 Nummer 1 von der externen Meldestelle kontaktiert wurde.

(6) Eine externe Meldestelle teilt der hinweisgebenden Person das Ergebnis der durch die Meldung ausgelösten Untersuchungen nach deren Abschluss mit, soweit dies mit gesetzlichen Verschwiegenheitspflichten vereinbar ist. Absatz 5 Satz 2 ist anzuwenden.

(7) Für Streitigkeiten wegen der Entscheidungen einer externen Meldestelle nach den Absätzen 1 bis 6 ist der Verwaltungsrechtsweg gegeben. Vor Erhebung einer Klage bedarf es keiner Nachprüfung in einem Vorverfahren.

Fußnote

(+++ § 31: zur Anwendung vgl. § 34d Abs. 12 Satz 3 GewO +++)

Abschnitt 3
Offenlegung

§ 32 Offenlegen von Informationen

(1) Personen, die Informationen über Verstöße offenlegen, fallen unter die Schutzmaßnahmen dieses Gesetzes, wenn sie

1. zunächst gemäß Abschnitt 2 Unterabschnitt 4 eine externe Meldung erstattet haben und
   a) hierauf innerhalb der Fristen für eine Rückmeldung nach § 28 Absatz 4 keine geeigneten Folgemaßnahmen nach § 29 ergriffen wurden oder
   b) sie keine Rückmeldung über das Ergreifen solcher Folgemaßnahmen erhalten haben oder
2. hinreichenden Grund zu der Annahme hatten, dass
   a) der Verstoß wegen eines Notfalls, der Gefahr irreversibler Schäden oder vergleichbarer Umstände eine unmittelbare oder offenkundige Gefährdung des öffentlichen Interesses darstellen kann,
   b) im Fall einer externen Meldung Repressalien zu befürchten sind oder
   c) Beweismittel unterdrückt oder vernichtet werden könnten, Absprachen zwischen der zuständigen externen Meldestelle und dem Urheber des Verstoßes bestehen könnten oder aufgrund sonstiger

besonderer Umstände die Aussichten gering sind, dass die externe Meldestelle wirksame Folgemaßnahmen nach § 29 einleiten wird.

(2) Das Offenlegen unrichtiger Informationen über Verstöße ist verboten.

Abschnitt 4
Schutzmaßnahmen

§ 33 Voraussetzungen für den Schutz hinweisgebender Personen

(1) Die §§ 35 bis 37 sind auf hinweisgebende Personen anwendbar, sofern

1. diese intern gemäß § 17 oder extern gemäß § 28 Meldung erstattet haben oder eine Offenlegung gemäß § 32 vorgenommen haben,
2. die hinweisgebende Person zum Zeitpunkt der Meldung oder Offenlegung hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass die von ihr gemeldeten oder offengelegten Informationen der Wahrheit entsprechen, und
3. die Informationen Verstöße betreffen, die in den Anwendungsbereich dieses Gesetzes fallen, oder die hinweisgebende Person zum Zeitpunkt der Meldung oder Offenlegung hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass dies der Fall sei.

(2) Die §§ 35 bis 37 sind unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 auch anwendbar auf Personen, die zuständigen Organen, Einrichtungen oder sonstigen Stellen der Europäischen Union in den Anwendungsbereich dieses Gesetzes fallende Verstöße gegen das Unionsrecht melden.

§ 34 Weitere geschützte Personen

(1) Die §§ 35 bis 37 gelten entsprechend für natürliche Personen, die die hinweisgebende Person bei einer internen oder externen Meldung oder einer Offenlegung im beruflichen Zusammenhang vertraulich unterstützen, sofern die gemeldeten oder offengelegten Informationen

1. zutreffend sind oder die unterstützende Person zum Zeitpunkt der Unterstützung hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass die von der hinweisgebenden Person gemeldeten oder offengelegten Informationen der Wahrheit entsprachen, und
2. Verstöße betreffen, die in den Anwendungsbereich dieses Gesetzes fallen, oder die unterstützende Person zum Zeitpunkt der Unterstützung hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass dies der Fall sei.

(2) Sofern die Voraussetzungen des § 33 erfüllt sind, gelten die §§ 35 bis 37 entsprechend für

1. Dritte, die mit der hinweisgebenden Person in Verbindung stehen und in einem beruflichen Zusammenhang Repressalien erlitten haben, es sei denn, diese beruhen nicht auf der Meldung oder Offenlegung durch die hinweisgebende Person, und
2. juristische Personen, rechtsfähige Personengesellschaften und sonstige rechtsfähige Personenvereinigungen, die mit der hinweisgebenden Person infolge einer Beteiligung rechtlich verbunden sind oder für die die hinweisgebende Person tätig ist oder mit denen sie in einem beruflichen Kontext anderweitig in Verbindung steht.

§ 35 Ausschluss der Verantwortlichkeit

(1) Eine hinweisgebende Person kann nicht für die Beschaffung von oder den Zugriff auf Informationen, die sie gemeldet oder offengelegt hat, rechtlich verantwortlich gemacht werden, sofern die Beschaffung nicht als solche oder der Zugriff nicht als solcher eine eigenständige Straftat darstellt.

(2) Eine hinweisgebende Person verletzt keine Offenlegungsbeschränkungen und kann nicht für die bei einer Meldung oder Offenlegung erfolgte Weitergabe von Informationen rechtlich verantwortlich gemacht werden,

sofern sie hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass die Weitergabe der Informationen erforderlich war, um einen Verstoß aufzudecken.

§ 36 Verbot von Repressalien; Beweislastumkehr

(1) Gegen hinweisgebende Personen gerichtete Repressalien sind verboten. Das gilt auch für die Androhung und den Versuch, Repressalien auszuüben.

(2) Erleidet eine hinweisgebende Person eine Benachteiligung im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit und macht sie geltend, diese Benachteiligung infolge einer Meldung oder Offenlegung nach diesem Gesetz erlitten zu haben, so wird vermutet, dass diese Benachteiligung eine Repressalie für diese Meldung oder Offenlegung ist. In diesem Fall hat die Person, die die hinweisgebende Person benachteiligt hat, zu beweisen, dass die Benachteiligung auf hinreichend gerechtfertigten Gründen basierte oder dass sie nicht auf der Meldung oder Offenlegung beruhte.

§ 37 Schadensersatz nach Repressalien

(1) Bei einem Verstoß gegen das Verbot von Repressalien ist der Verursacher verpflichtet, der hinweisgebenden Person den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen.

(2) Ein Verstoß gegen das Verbot von Repressalien begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, eines Berufsausbildungsverhältnisses oder eines anderen Vertragsverhältnisses oder auf einen beruflichen Aufstieg.

§ 38 Schadensersatz nach einer Falschmeldung

Die hinweisgebende Person ist zum Ersatz des Schadens verpflichtet, der aus einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Meldung oder Offenlegung unrichtiger Informationen entstanden ist.

§ 39 Verbot abweichender Vereinbarungen

Vereinbarungen, die die nach diesem Gesetz bestehenden Rechte hinweisgebender Personen oder sonst nach diesem Gesetz geschützter Personen einschränken, sind unwirksam.

Abschnitt 5
Sanktionen

§ 40 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer wissentlich entgegen § 32 Absatz 2 eine unrichtige Information offenlegt.

(2) Ordnungswidrig handelt, wer

1. entgegen § 7 Absatz 2 eine Meldung oder dort genannte Kommunikation behindert,
2. entgegen § 12 Absatz 1 Satz 1 nicht dafür sorgt, dass eine interne Meldestelle eingerichtet ist und betrieben wird, oder
3. entgegen § 36 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit § 34, eine Repressalie ergreift.

(3) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder leichtfertig entgegen § 8 Absatz 1 Satz 1 die Vertraulichkeit nicht wahrt.

(4) Ordnungswidrig handelt, wer eine in Absatz 3 bezeichnete Handlung fahrlässig begeht.

(5) Der Versuch einer Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 2 Nummer 1 und 3 geahndet werden.

(6) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 2 Nummer 1 und 3, der Absätze 3 und 5 mit einer Geldbuße bis zu fünfzigtausend Euro, in den Fällen der Absätze 1 und 2 Nummer 2 mit einer Geldbuße bis zu zwanzigtausend Euro und in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu zehntausend Euro geahndet werden. § 30 Absatz 2 Satz 3 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten ist in den Fällen des Absatzes 2 Nummer 1 und 3 und der Absätze 3 und 4 anzuwenden.

Abschnitt 6
Schlussvorschriften

§ 41 Verordnungsermächtigung

Das Bundesministerium der Justiz wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz, dem Bundesministerium der Finanzen, dem Bundesministerium des Innern und für Heimat, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dem Bundesministerium der Verteidigung, dem Bundesministerium für Gesundheit und dem Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz

1. die nähere Ausgestaltung der Organisation und des Verfahrens der externen Meldestelle des Bundes zu regeln und
2. eine weitere externe Meldestelle nach § 23 Absatz 1 zu bestimmen.

§ 42 Übergangsregelung

(1) Abweichend von § 12 Absatz 1 müssen private Beschäftigungsgeber mit in der Regel 50 bis 249 Beschäftigten ihre internen Meldestellen erst ab dem 17. Dezember 2023 einrichten. Satz 1 gilt nicht für die in § 12 Absatz 3 genannten Beschäftigungsgeber.

(2) § 40 Absatz 2 Nummer 2 ist erst ab dem 1. Dezember 2023 anzuwenden.

Liste externer Fachberatungsstellen Anhang O

Thüringer Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderungen	Beratung zu Rechten von Menschen mit Behinderungen, Vermittlung an zuständige Stellen	Jürgen-Fuchs-Straße 1 99096 Erfurt
Koordinierungsstelle Psychosoziale Prozessbegleitung Thüringen	Vermittlung einer psychosozialen Prozessbegleitung für Opfer von Straftaten	Tel.: 0361 573534444 E-Mail: tholg.prozessbegleitung@justiz.thueringen.de
Brennessel e. V. Erfurt	Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt	Walkmühlstraße 1A 99084 Erfurt Tel.: 0361 5656510
Interventionsstelle gegen häusliche Gewalt Erfurt	Beratung bei häuslicher Gewalt und Stalking, Krisenintervention, Vermittlung weiterer Hilfen	Schlösserstraße 44 99084 Erfurt Tel.: 0361 5416868 E-Mail: interventionsstelle@stadtmission-erfurt.de
EUTB – Malteser Beratungsstelle Arnstadt	Unabhängige Teilhabeberatung für Menschen mit Behinderungen, Beratung bei Gewalt, Konflikten und Beschwerden	Goethestraße 2 99310 Arnstadt Tel.: 03628 5849708 E-Mail: anke.palme@malteser.org
Opferhilfe Thüringen WEISSER RING e. V.	Opferberatung, Begleitung zu Polizei und Gericht, finanzielle Soforthilfen	Außenstelle Ilm-Kreis Mobil: 0151 55164604 E-Mail: ilm-kreis@mail.weisser-ring.de
Frauen- und Familienzentrum Arnstadt	Beratung für Frauen, Krisenberatung, Vermittlung an Fachstellen	Rankestraße 11 99310 Arnstadt Tel.: 03628 640401
KOMPASS – Anonyme Anlaufstelle Arnstadt	Niedrigschwellige anonyme Beratung und Vermittlung in Krisensituationen	Kohlenmarkt 20 99310 Arnstadt Tel.: 03628 602703
Sozialamt Ilm-Kreis – Fallmanagement Eingliederungshilfe	Beratung zu Leistungen der Eingliederungshilfe und Teilhabe	Ritterstraße 14 99310 Arnstadt Tel.: 03628 738351 E-Mail: sozialamt@ilm-kreis.de

Sozialpsychiatrischer Dienst Ilm-Kreis	Unterstützung bei psychischen Krisen und Vermittlung weiterer Hilfen	Landratsamt Ilm-Kreis Ritterstraße 14 99310 Arnstadt Telefon: 03628 738-501 E-Mail: ges@ilm-kreis.de Arnstadt
Polizeiinspektion Arnstadt-Ilmenau	Sofortmaßnahmen bei Straftaten und Gefährdung	Ackermannstraße 1 98693 Ilmenau Tel.: 03677 6010
Polizeistation Arnstadt	Ansprechpartner vor Ort	Mühlweg 1a 99310 Arnstadt Tel.: 03628 9200
Rettungsdienst / Feuerwehr	Medizinische Notfälle	112
Polizei	Akute Gefahr	110
Hilfetelefon	„Gewalt gegen Frauen“	116 016 (24 Stunden, barrierefrei).
Hilfetelefon	„Gewalt an Männern“	0800 1239900

Verhaltenskodex der WaK – Die wichtigsten Punkte

Der Verhaltenskodex legt verbindliche Mindeststandards für ein respektvolles, professionelles und wertschätzendes Miteinander fest. Ziel ist es, die Würde, Selbstbestimmung und Privatsphäre aller Beschäftigten und Mitarbeitenden zu schützen.

1. Nähe und Distanz

- Persönliche Grenzen und die Intimsphäre jedes Menschen werden respektiert.
- Körperkontakt erfolgt nur situationsangemessen, wird nicht aufgedrängt und vorher erklärt. Die Zustimmung der betroffenen Person ist einzuholen.
- Sanitär- und Ruheräume werden nur aus notwendigen Gründen, nach Anklopfen und unter Wahrung der Privatsphäre betreten.
- Neue Mitarbeitende werden schrittweise und unter Anleitung in Pflegesituationen eingearbeitet. Das Einverständnis der beschäftigten Person ist dabei Voraussetzung.
- Dem Wunsch nach gleichgeschlechtlicher Pflege wird nach Möglichkeit entsprochen.

2. Partnerschaft und Sexualität

- Freundschaften und Partnerschaften werden respektiert.
- Während der Arbeitszeit steht die Arbeit im Vordergrund. Freundschaften können in Pausen oder außerhalb der WaK gelebt werden.
- Sexuelle Handlungen sind in der WaK nicht erlaubt.
- Bei einem unguten Gefühl oder möglichen Abhängigkeitsverhältnissen können der BD, der Werkstattrat oder eine Vertrauensperson angesprochen werden.

3. Kommunikation

- Eine offene, wertschätzende und gewaltfreie Kommunikation wird gefördert.
- In Gesprächen sprechen wir Personen mit deren Namen an, nutzen Ich-Botschaften und lassen einander ausreden.
- Wir fragen nach, hören aufmerksam zu und klären auf anstatt ungefragt Ratschläge zu geben.
- Eigene Grenzen äußern wir klar. Die Grenzen anderer nehmen wir wahr und akzeptieren diese.
- Verletzende oder unangemessene Äußerungen werden offen angesprochen und gemeinsam reflektiert.

4. Handynutzung und Datenschutz

- Die Handynutzung darf die Arbeit nicht beeinträchtigen.
- Bei Maschinenarbeiten und in Pflegeräumen ist die Handynutzung untersagt.
- Die Nutzung in Pausen darf andere nicht stören.
- Fotos und Videos von anderen Personen dürfen nur mit deren Erlaubnis gemacht werden.
- Fotos und Videos aus der WaK dürfen nicht im Internet veröffentlicht werden.
- Private Kontaktdaten dürfen nur mit ausdrücklicher Zustimmung weitergegeben werden.
- Verstöße können arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

5. Kleidung

- Die Kleidung muss dem Berufsalltag und dem jeweiligen Arbeitsbereich angemessen sein.
- Vorgeschriebene Arbeitskleidung ist zu tragen.
- Zu kurze, zu enge, transparente oder freizügige Kleidung ist nicht erlaubt.
- Aufdrucke und Motive dürfen weder Gewalt noch sexuelle Inhalte oder diskriminierende Aussagen enthalten.

6. Geschenke

- Geschenke an Beschäftigte müssen vorher im Team abgesprochen werden.
- Sie sind nur erlaubt, wenn sie pädagogisch sinnvoll und angemessen sind.
- Ziel ist es, Abhängigkeiten, Bevorzugungen und Interessenkonflikte zu vermeiden.

7. Verstöße und Sanktionen

- Alle sind verpflichtet, Verstöße gegen den Verhaltenskodex zu melden.
- Fehlverhalten darf nicht aus Freundschaft oder Loyalität verschwiegen werden.
- Hinweisgebende Personen werden durch das Hinweisgeberschutzgesetz geschützt.