



## **Zusammenfassung des Forschungsberichts Sexuelle Belästigung, Gewalt und Gewaltschutz in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)**

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

Bei fast allen Formulierungen in diesem Dokument handelt es sich um die Originalformulierung bzw. Auszügen aus dem Studienbericht.

Das BMAS stellt auf seiner Website beide Abschlussberichte in Lang- und Kurzfassung, sowie Informationen zur Studie auch in Leichter Sprache, die auch von Werkstattatrat und Frauenbeauftragten genutzt werden können, zur Verfügung. Die Dokumente stehen [hier](#) zur Verfügung.

### **Aufbau der Studie**

Die Studie umfasst eine statistisch repräsentative quantitative Befragung von Werkstattbeschäftigten sowie eine qualitative Untersuchung und wurde zwischen 2021 und 2024 durchgeführt.

Insgesamt wurden 400 Werkstattbeschäftigte an 20 Befragungsstandorten in 106 Werkstätten (Haupt- und Zweigwerkstätten) in Einzelinterviews befragt. 97 % der Befragungen fanden persönlich statt.

Die qualitative Untersuchung umfasste zwei Teile.

In einem ersten Schritt wurden Fokusgruppendifkussionen mit Werkstattbeschäftigten und mit Fach- und Führungskräften aus den Werkstätten an drei Standorten in Deutschland geführt.

In einem zweiten Schritt wurden, ausgehend von den beschriebenen Problembereichen und Lücken, Beispiele guter Praxis recherchiert. Dabei wurden vier Beispiele guter Praxis anhand von vertiefenden Interviews näher beleuchtet.

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



## Zentrale Ergebnisse

Folgende zentrale Ergebnisse gehen aus der **quantitativen** Befragung hervor:

1. Mehr als jede/r vierte Werkstattbeschäftigte im Alter von 16 bis 65 Jahren hat sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in den letzten drei Jahren erfahren. Frauen in Werkstätten sind davon mehr als doppelt so häufig betroffen wie Männer.
2. Im Vergleich zu Beschäftigten im Bevölkerungsdurchschnitt sind Beschäftigte in Werkstätten anteilmäßig fast dreimal so häufig von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen.
3. Die Aussagen der Betroffenen deuten darauf hin, dass Werkstattbeschäftigte nicht nur häufiger, sondern auch schwerer von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind. Das trifft für Frauen in Werkstätten noch mehr zu als für Männer.
4. Bei den belästigenden Personen handelte es sich zu fast 80 Prozent um andere Werkstattbeschäftigte mit Behinderungen. Nur zwei Prozent gaben an, von Leitungspersonal, und vier Prozent, von Betreuungspersonen sexuell belästigt worden zu sein.
5. Werkstattbeschäftigte werden, wie im Bevölkerungsdurchschnitt, weit überwiegend durch männliche Personen belästigt. Mit Bezug auf die einzige oder unangenehmste Belästigungssituation gaben drei Viertel aller Betroffenen an, es habe sich nur oder überwiegend um Männer gehandelt (das traf für 86 Prozent der betroffenen Frauen und für 50 Prozent der betroffenen Männer zu). Zählt man noch Situationen hinzu, in denen die sexuelle Belästigung nach Angaben der Betroffenen gleichermaßen von Männern wie von Frauen ausging, dann waren in der großen Mehrheit der Situationen Männer an der sexuellen Belästigung gegenüber Frauen und Männern beteiligt.
6. Der Mehrheit der Werkstattbeschäftigten sind keine Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung in der Werkstatt bekannt. Auch spezielle Anlaufstellen, an die sie sich bei sexueller Belästigung wenden können, sind nur wenigen bekannt. Nur jede/r vierte bis fünfte Befragte kennt eine feste Ansprechperson, mit der er bzw. sie im Fall einer sexuellen Belästigung sprechen kann. Andererseits geben fast zwei Drittel der Befragten an, dass es eine allgemeine Beschwerdestelle in der Werkstatt gebe. 78 Prozent war das Vorhandensein einer Frauenbeauftragten bekannt, und 89 Prozent der Werkstattträt. Möglicherweise werden diese Stellen aber nicht unmittelbar als Anlaufstelle bei sexueller Belästigung wahrgenommen oder erinnert.
7. Gegen die Belästigungen haben sich Betroffene zumeist (zu zwei Dritteln) verbal gewehrt. Körperliche Gegenwehr gaben zwölf Prozent an. Knapp jede/r Dritte hat nicht reagiert.
8. Von dem Vorfall einer selbst erlebten sexuellen Belästigung haben 38 Prozent der Betroffenen einer anderen Person erzählt und 42 Prozent sich offiziell beschwert. In zwei Prozent der Fälle wurde nach Aussage des/der Betroffenen Anzeige erstattet. Allerdings haben auch 27 Prozent im weiteren Verlauf nichts unternommen.
9. Wenn von den Betroffenen in oder nach einer sexuellen Belästigung Dritte angesprochen wurden, waren es am häufigsten die Werkstatt- oder Gruppenleitungen, gefolgt von den Eltern. Wenn eine offizielle Beschwerde eingereicht wurde, erfolgte diese zumeist gegenüber den Werkstatt- bzw. Gruppenleitungen. Personen aus dem



Werkstattrat oder auch die Frauenbeauftragten wurden nur in wenigen Einzelfällen angesprochen.

10. Dass die sexuellen Belästigungen infolge der eigenen Reaktionen oder der Einbeziehung Dritter beendet werden konnten, gaben 61 Prozent der Betroffenen an; in der Befragung der Beschäftigten im Bevölkerungsdurchschnitt lag dieser Anteil mit 72 Prozent höher.
11. Die erlebte sexuelle Belästigung hatte für einen erheblichen Teil der Betroffenen mittel- und langfristige psychische und psychosoziale Folgen: Über die Hälfte, der von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffenen Frauen und über ein Drittel der betroffenen Männer berichteten, dass sie immer wieder an die Situationen denken mussten und sie das belastet habe. Über ein Fünftel erkrankte nach eigenen Angaben psychisch oder hatte Ängste oder Schlafstörungen. Frauen waren davon noch häufiger betroffen als Männer.
12. Neben Fragen zu sexueller Belästigung wurden knapp drei Viertel der Frauen und Männer in Werkstätten auch zu psychischer und körperlicher Gewalt befragt. Von diesen berichtete jede/r Dritte, Formen psychischer Gewalt in der Werkstatt erlebt zu haben und mehr als jede/r Siebte körperliche Gewalt. Auch hiervon waren Frauen in höherem Maße betroffen.
13. Die Auswertung verweist darauf, dass gerade auch unbeobachtete Situationen außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit (Pausen, Ankunft und Abreise) ein Risiko darstellen und bei Gewaltschutzkonzepten stärker berücksichtigt werden müssen.
14. Die Befragung zeigt auf, dass ein erheblicher Handlungsbedarf besteht, Werkstattbeschäftigte künftig noch besser vor sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu schützen und sie über konkrete Anlaufstellen und Ansprechpersonen zu informieren. Bei Bekanntwerden sexueller Belästigung am Arbeitsplatz müssen Leitung und Personal konsequent intervenieren und weitere Belästigungen unterbinden.

Folgende zentrale Ergebnisse gehen aus der **qualitativen** Befragung hervor:

1. Sexuelle Belästigungen, ebenso wie psychische und leichtere Formen von körperlicher Gewalt gegen Werkstattbeschäftigte kommen im Alltag der Werkstatt häufig vor; sie gehen in der Regel von Werkstattbeschäftigte aus (sexuelle Belästigung überwiegend von männlichen Beschäftigten).
2. Nicht in allen Werkstätten war zum Befragungszeitpunkt bereits ein offizielles Gewaltschutzkonzept implementiert. In allen drei untersuchten Werkstätten gibt es aber Handlungsanleitungen für die Beschäftigten und Vorgehensweisen für die Fachkräfte nach einem Gewaltvorfall.
3. In allen untersuchten Werkstätten besteht der Anspruch, die Werkstattbeschäftigten zu Gewalt bzw. zum Gewaltschutz zu informieren, zu sensibilisieren und im Umgang damit zu stärken. Es zeigen sich aber Unterschiede in der konkreten Thematisierung des Gewaltschutzes gegenüber den Beschäftigten und in der Sensibilisierung für das Thema.
4. Probleme und Lücken beim Gewaltschutz ließen sich in folgenden Aspekten finden:



- Die Beschäftigten erhalten zu wenige oder keine Informationen zum Gewaltschutz.
  - Die Fachkräfte reagieren auf die Meldung von Gewaltvorfällen, v.a. bei sexueller Belästigung, bagatellisierend oder glauben den Betroffenen nicht.
  - Aufklärungsmaßnahmen und Trainings zum Empowerment für die Beschäftigten sind unzureichend vorhanden.
  - Viele Fachkräfte haben bislang keine Fortbildungen zum Gewaltschutz besucht.
  - Externe Beratung oder Unterstützung nach einem Gewaltvorfall ist für Beschäftigte kaum zugänglich, und es besteht keine systematische Vernetzung der Werkstatt mit den Fachstellen vor Ort.
  - Aufgrund von Personalmangel und begrenzter zeitlicher Ressourcen sind die Unterstützungsmöglichkeiten durch die Fachkräfte beim Gewaltschutz begrenzt.
5. Vorschläge für einen besseren Gewaltschutz wurden sowohl von Beschäftigten als auch von den Fachkräften geäußert. Die Vorschläge der Beschäftigten richteten sich vor allem auf zielgruppengerechte Aufklärungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen sowie Empowerment, außerdem auf eine bessere interne (niedrigschwellige) Beratung und Unterstützung. Die Fachkräfte führten darüber hinaus auch Schulungen und Fortbildungsangebote für Fachkräfte auf und wünschten sich Änderungen in den Rahmenbedingungen ihrer Arbeit.
6. Zwei positive Ansätze zur Verbesserung des Gewaltschutzes in Werkstätten bezogen sich auf die interne Kommunikation und die Deeskalation: So wurden zum einen in wöchentlichen Arbeitsgruppensitzungen der Umgang mit Gewalt und Maßnahmen für den Gewaltschutz regelmäßig besprochen. Zum anderen waren Deeskalationstrainings für die Fachkräfte durchgeführt worden, die wirkungsvoll zur Prävention beitrugen.

Beschäftigte in Werkstätten haben Anspruch auf denselben rechtlichen Schutz vor sexueller Belästigung, Bedrohung und Gewalt wie andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Träger der Einrichtungen haben für den Schutz ihrer Rechte auch präventiv Sorge zu tragen.

### **Zufriedenheit in der Werkstatt**

Ein sehr hoher Prozentsatz der Befragten ist mit der Arbeit in der Werkstatt eher zufrieden und versteht sich gut mit Kolleginnen und Kollegen und der Werkstattleitung; die Werte liegen durchgängig bei über 90 Prozent.

Darüber hinaus gab mit 60 Prozent die Mehrheit der Befragten an, mitbestimmen zu können, was oder wie sie arbeiteten.

Insgesamt scheint das allgemeine Sicherheitsgefühl der Werkstattbeschäftigten sehr hoch zu sein: 94 Prozent gaben an, dass sie sich in der Werkstatt sicher fühlten.



## **Kenntnis über institutionalisierte Anlaufstellen und Vertretungsstrukturen für Werkstattbeschäftigte**

Die Beschäftigten wurden gefragt, ob es in ihrer Werkstatt einen Werkstattrat, eine Frauenbeauftragte oder eine Beschwerdestelle gebe, zu der sie gehen könnten, wenn sie sich schlecht behandelt oder belästigt fühlten. Das Ergebnis der Befragung ist insoweit positiv zu bewerten, als nur zwei Prozent angaben, dass keine der drei genannten Anlaufstellen in ihrer Werkstatt vorhanden sei.

- Über ein Drittel kennt keine Beschwerdestelle.
- 22 Prozent gaben an, dass es keine Frauenbeauftragte in der Werkstatt gebe.
- Nur 89 Prozent gaben an, dass es in ihrer Werkstatt einen Werkstattrat gebe.

Ob es in diesen Fällen tatsächlich keine Frauenbeauftragte oder keinen Werkstattrat gibt oder die Befragten nichts von ihrer Existenz wissen, kann auf Basis der vorhandenen Daten nicht geklärt werden.

58 Prozent der Männer und rund 64 Prozent der Frauen gaben an, keine Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung in ihrer Werkstatt zu kennen.

### **Fazit**

Frauen wie Männer in Werkstätten haben anteilmäßig in den letzten drei Jahren fast dreimal so häufig sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt wie Beschäftigte in der Durchschnittsbevölkerung.

Werkstattbeschäftigte sind nicht nur um ein Vielfaches häufiger, sondern auch schwerer von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen. Dies trifft noch verschärft für Frauen in Werkstätten zu, die mehr als doppelt so häufig wie Männer in Werkstätten sexueller Belästigung ausgesetzt waren, durch die sie zudem auch stärker psychisch und psychosozial belastet sind.

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

Insgesamt sind Politik und Fachpraxis gefordert, Rahmenbedingungen zu schaffen, um sexuelle Belästigung und Gewalt in Werkstätten bereits im Vorfeld durch präventive Maßnahmen zu verhindern, Fachpersonal und Werkstattbeschäftigte ausreichend zu informieren und zu sensibilisieren, und wirksame Schutzkonzepte zu erarbeiten, die geeignet sind, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern.

In den Fokusgruppendifkussionen mit den Fachkräften wurde auch Gewalt von Beschäftigten gegenüber den Fachkräften thematisiert.

Darüber hinaus wurde in den Fokusgruppendifkussionen mit den Fachkräften auch Gewalt von Seiten der Fachkräfte gegenüber Beschäftigten angesprochen. Übereinstimmend wurde



festgestellt, dass es nur sehr selten oder sogar keine fachlich nicht gedeckte körperliche Gewalt von Fachkräften gegenüber Beschäftigten in den letzten Jahren gegeben habe.

Bei der Erstellung und Umsetzung von Konzepten oder Regeln zum Gewaltschutz sollten alle Gruppen der Werkstatt, also auch die Beschäftigten, beteiligt werden.

Zum anderen sei das Umfeld vieler Werkstattbeschäftigte so gestaltet, dass die Sexualität von Menschen mit Behinderungen (auch durch die Eltern) nicht anerkannt oder tabuisiert wird.

Es gibt vier Beispiele Guter Praxis:

- [Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderungen GmbH](#)
  - o Partizipativ entwickeltes umfassendes Gewaltschutzkonzept
- [Duisburger Werkstatt für Menschen mit Behinderungen gGmbH](#)
  - o Interner Gewaltschutzbeauftragter in WfbM
- [Netzwerkstelle für Frauen-Beauftragte in Werkstätten \(Baden-Württemberg\)](#)
  - o Vernetzung und Schulung von Frauenbeauftragten
- [Mutstelle Berlin \(Lebenshilfe\)](#)
  - o Qualifizierung und Empowerment von Selbstvertreterinnen und Selbstvertretern in Werkstätten



## Handlungsempfehlungen

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

1. Ausreichend zeitliche und personelle Kapazitäten in den Werkstätten als zentrale Voraussetzung, um sexuelle Belästigung und Gewalt erkennen und konsequent verhindern zu können.  
(Zuständigkeit: Werkstattträger/Rehabilitationsträger)
2. Engagierte Unterstützung und Implementierung der Maßnahmen des Gewaltschutzes durch Leitungspersonen des Trägers und der Werkstatt.  
(Zuständigkeit: Werkstattträger/Leitungskräfte)
3. Einrichtung einer Personalstelle (Gewaltschutzbeauftragte\*r) und/oder einer Unterstützungsgruppe, die langfristig im Rahmen eines partizipativen Prozesses für die Implementierung, Prüfung und Fortschreibung des Gewaltschutzes in der Werkstatt zuständig ist, die Aktivitäten vernetzt und regelmäßig anonyme Befragungen bzw. eine Bestandsaufnahme als Basis der Fortschreibung durchführt.  
(Zuständigkeit: Werkstattträger/Leitungskräfte/Gewaltschutzbeauftragte)
4. Obligatorische regelmäßige Schulungsmaßnahmen für Leitung und Personal der Werkstatt zu den Themen sexuelle Belästigung, Gewalt, Gewaltschutz, Deeskalation und Umgang mit Tatpersonen sowie Prävention.  
(Zuständigkeit: Werkstattträger/Leitungskräfte/externe Anbieter)
5. Konsequente Intervention von Fach- und Leitungskräften bei sexueller Belästigung und Gewalt in Werkstätten auf Basis eines entwickelten Handlungsleitfadens, der allen Mitarbeitenden und Beschäftigten bekannt ist. Dabei ist jedem Verdachtsfall nachzugehen und potenziell Betroffenen prinzipiell Glauben zu schenken, und darüber hinaus ein sofortiger Schutz des potenziellen Opfers sowie sofortige Intervention zur Verhinderung weiterer Belästigung/Gewalt einzuleiten (inklusive abgestufter Sanktionsmaßnahmen für Tatpersonen, von der Täteransprache über die Täterarbeit bis hin zur Abmahnung, Freistellung und Kündigung).  
(Zuständigkeit: Fachpersonal/Leitungskräfte)
6. Regelmäßige niedrigschwellige Informations-, Aufklärungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für alle Beschäftigten der Werkstatt zu den Themen Sexualität, sexuelle Belästigung, Gewalt und Gewaltschutz (mit Vermittlung gemeinsam erarbeiteter Regeln und ihrer Anwendung, interner/externer Ansprechpersonen, Reaktions- und Beschwerdemöglichkeiten, Empowerment und Selbstbehauptungsmaßnahmen sowie der Möglichkeiten zur Unterstützung Betroffener). Bereitstellung geeigneter Informationsmaterialien für alle Beschäftigten der Werkstatt.  
(Zuständigkeit: Werkstattträger/Leitungskräfte/Fachpersonal/



Selbstvertretungsstrukturen/ externe Anbieter von Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen)

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

(Zuständigkeit: Werkstattträger/Leitungskräfte/Fachpersonal/  
Selbstvertretungsstrukturen/Vernetzungen der Selbstvertretungen)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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