



Ministerium für Arbeit,  
Gesundheit und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



## Rahmenvereinbarung zur Qualitätssicherung und Gewaltprävention in nordrhein-westfälischen Werkstätten für Menschen mit Behinderung

September 2019

## A. Präambel

In gemeinsamer Verantwortung für die inklusive Gesellschaft und die Beschäftigten in Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) schließen:

- das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS NRW),
- die Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstatträte in Nordrhein-Westfalen (LAG WR NRW),
- die Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen in Nordrhein-Westfalen (LAG WfbM NRW),
- der Berufsverband der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung (BeFAB),
- die Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit,
- die Deutsche Rentenversicherung Westfalen, Rheinland und Bund,
- die Landschaftsverbände Rheinland (LVR) und Westfalen-Lippe (LWL)

die nachfolgende Rahmenvereinbarung ab. (Protokollnotiz 1)

Gemeinsames Ziel ist die Verbesserung der Gewaltprävention sowie die Qualitätssicherung in Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Für den Bereich der Gewaltprävention ist sicher zu stellen, dass hier jegliche Form von Gewalt und jegliche am Gewaltgeschehen beteiligte Akteure berücksichtigt werden.

Die Rahmenvereinbarung:

- benennt aus Sicht der Vereinbarungspartner und vor dem Hintergrund der genannten Zielsetzung die wichtigsten Handlungsfelder,
- gibt Empfehlungen für die Entwicklung individueller Gewaltpräventions- und Qualitätssicherungskonzepte vor Ort,
- eröffnet für WfbM und Werkstatträte als Gremium die Möglichkeit des Beitritts, die damit erklären, dass sie sich die Inhalte und Ziele der Vereinbarung zu Eigen machen und in ihren Organisationen auf deren Einhaltung/Umsetzung hinwirken.

Die Vereinbarungspartner werden zusammen gemeinsame Anstrengungen unternehmen, um die Rahmenbedingungen für den Gewaltschutz und die Qualitätssicherung in WfbM weiter zu verbessern. Insbesondere sollen die Vertragspartner alle zwei Jahre gemeinsam überprüfen, ob die Inhalte der Rahmenvereinbarung in der Praxis umgesetzt werden oder Modifizierungen notwendig sind (Protokollnotiz 2).

WfbM, die der Vereinbarung beitreten, erklären sich damit einverstanden, dass sie innerhalb eines Jahres

- den Prozess für die Erarbeitung eines gemeinsamen Leitbildes, eines Gewaltpräventions- und Qualitätssicherungskonzeptes beginnen – sofern diese noch nicht vorhanden sind,
- vorhandene Konzepte auf notwendige Ergänzungen hin überprüfen und bei Bedarf ergänzen oder überarbeiten.

## **B. Verhältnis der Rahmenvereinbarung zu Vereinbarungen und Verträgen zwischen WfbM und Leistungsträgern**

Die vorliegende Rahmenvereinbarung ersetzt weder Vereinbarungen oder Verträge zwischen den WfbM sowie den Leistungsträgern, noch entbindet sie die Partner von der Pflicht zur Erfüllung der dort niedergelegten Vereinbarungen.

## **C. Menschenbild der Rahmenvereinbarung**

Der vorliegenden Rahmenvereinbarung liegt ein gemeinsames Menschenbild zugrunde, das die Verschiedenheit von Menschen als normal und als Bereicherung des menschlichen Lebens sowie des Zusammenlebens von Menschen sieht. Dies entspricht auch den Grundsätzen der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Wesentliche Elemente sind hierbei:

- die Achtung der Menschenwürde, insbesondere der individuellen Autonomie des Einzelnen, einschließlich der Freiheit, eigene Entscheidungen zu treffen,
- die Nichtdiskriminierung,
- die Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft,

- die Achtung und Akzeptanz der Unterschiedlichkeit von Menschen als Teil der menschlichen Vielfalt,
- die Chancengleichheit,
- die Gleichberechtigung der Geschlechter,
- die Zugänglichkeit/Barrierefreiheit.

#### **D. Gemeinsames Verständnis des Begriffes Gewalt**

Gewalt ist im Sinne dieser Vereinbarung ein körperlich oder auch psychisch wirkender Zwang, der durch Kraft oder ein sonstiges Verhalten vorsätzlich oder fahrlässig entsteht. Sie schädigt Betroffene an Leib und/oder Seele. Das Ausüben von Gewalt hat häufig auch das Ziel, die freie Willensbildung und -betätigung einer anderen Person unmöglich zu machen oder diese zumindest zu beeinträchtigen. Vor diesen Hintergründen hat Gewalt viele verschiedene Ausdrucksformen. Hierzu zählen u.a.:

- Physische Gewalt, z.B. schlagen, schubsen und bedrängen, anspucken,
- Psychische Gewalt, z.B. beleidigen, mobben, demütigen, diskriminieren, ignorieren,
- Sexuelle Gewalt, z. B. Übergriffe wie Missachtung der Intimsphäre, jemanden durch zweideutige Bemerkungen verunsichern, Belästigung, Missbrauch, Vergewaltigung,
- Strukturelle Gewalt, z.B. gezielte Vorenthaltung von Rückzugsmöglichkeiten, willkürliche Regelungen und Vereinbarungen, Missachtung der Privatsphäre, Verletzung des Datenschutzes,
- Sachbeschädigungen, z.B. mutwillige Beschädigung von persönlichen Alltagsgegenständen.

#### **E. Gemeinsames Verständnis der Begriffe Qualität/Qualitätssicherung**

Folgende Aufgaben der WfbM gemäß § 219 SGB IX sind vor Art. 27 UN-BRK (Arbeit und Beschäftigung) besonders zu berücksichtigen:

- Erhalt, Entwicklung, Erhöhung oder Wiedergewinnung der Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit,

- Angebot einer angemessenen beruflichen Bildung,
- Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Qualität in Bezug auf die Teilhabe an Arbeit in WfbM zeichnet sich deshalb im Sinne dieser Vereinbarung durch das personenzentrierte Erbringen der WfbM-Leistungen unter Berücksichtigung

- von fachlich-professionellen Vorgaben,
- berufsethischen Werten und
- den Bedarfen der WfbM-Beschäftigten

aus.

Qualitätssicherung ist vor diesem Hintergrund die Summe aller Maßnahmen, die in einer WfbM getroffen werden können und müssen, um die rechtlichen Aufgaben in einer vereinbarten Qualität zu erfüllen. Leitungsebene und Fachpersonal haben hier eine zentrale Rolle.

## **F. Handlungsfelder**

### **1. Gewaltschutzmaßnahmen**

Die Leistungserbringer (WfbM) verpflichten sich, ein institutionelles Schutzkonzept vorzuhalten. Die Grundlage für Gewaltschutz in WfbM ist eine Präventionsstrategie, die durch wirksame Maßnahmen zur Vermeidung von Gewalttaten auf Ebene der Organisation, Kultur und aus Sicht der Beteiligten etabliert wird.

Notwendige Ergänzung hierzu ist ein Interventionskonzept, das allen Beteiligten (Fachpersonal, Beschäftigte, Angehörige etc.) Orientierung und Sicherheit bei Gewaltvorfällen – inklusive Verdachtsfällen – bietet.

Sowohl die Präventionsstrategie als auch das Interventionskonzept sollten die besondere Betroffenheit von Frauen beim Thema Gewalt und gendergerechte Ansätze berücksichtigen.

#### **a. Präventionsstrategie**

Grundlage jeder Präventionsstrategie ist die Anerkennung, dass Gewalt jederzeit und an allen Orten geschehen kann, sowie die Auseinandersetzung mit dem Thema Gewalt auf allen Ebenen und mit allen

Beteiligten in der WfbM. Elemente einer Präventionsstrategie in WfbM sind u.a.:

- Teilnahme an Informations- und Fortbildungsveranstaltungen  
Fachpersonal, ehrenamtlich Mitarbeitende sowie Werkstatträte und Frauenbeauftragte müssen gefördert werden, regelmäßig an zielgruppengerechten internen oder externen Informations- und Fortbildungsveranstaltungen sowie Fachtagungen, z.B. zum Themenfeld „Gewalt“, teilzunehmen. Das in Fortbildungen vermittelte Wissen verhilft zu mehr Handlungssicherheit und der Austausch in der Gruppe eröffnet die Möglichkeit, eigene Einstellungen zum Thema Gewalt zu reflektieren. Inhouse-Schulungen sind zur Erarbeitung und Weiterentwicklung von konkreten Handlungsschritten und Vorgehensweisen im Team geeignet. Sie bieten eine gute Möglichkeit, neues Fachpersonal sowie auch Werkstatträte und Frauenbeauftragte in das Thema und die Haltung der Einrichtung einzuführen. Fachpersonal, ehrenamtlich Mitarbeitende sowie Leitungs- und Führungskräfte müssen darüber hinaus darin geschult werden, Verdachtsmomente zu erkennen und adäquat darauf zu reagieren.
- Aktive Vernetzung der Leistungserbringer mit Leistungsträgern sowie mit externen Beratungs- und Unterstützungsstellen sowohl auf Leitungsebene als auch in Kooperation mit dem Werkstattrat und der Frauenbeauftragten,
- Förderung der Selbstvertretungskompetenz der Beschäftigten,
- Einführung eines niederschweligen und anonymisierten Beschwerdemanagements für Betroffene, bei dem sichergestellt ist, dass damit verantwortlich auch im Interesse des Fachpersonals oder anderer Beschäftigter, die anonym benannt wurden, umgegangen wird,
- Unterstützungsmöglichkeiten (auch in psychologischer Hinsicht) für alle, die Opfer von Gewalt bzw. Übergriffen in der WfbM wurden,
- Stärkung der Selbstreflexionskompetenz des Fachpersonals im Sinne von qualifizierten Weiterbildungsmaßnahmen, z.B. nach der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung (GFABPrV) vom 13.12.2016.

## **b. Interventionskonzept**

Ein Interventionskonzept sollte u.a. folgende Eckpunkte enthalten:

- Festlegung eindeutiger Zuständigkeiten und Aufgaben, u.a. Festlegung von Informationswegen, Rolle der Werkstatträte und Frauenbeauftragten,
- Umgang mit Betroffenen, z.B. überlegtes und behutsames Vorgehen anstatt überstürztes Handeln, Vertrauensverhältnis und Transparenz schaffen, Glauben schenken, ermutigen und loben fürs Aussprechen. Der betroffenen Person muss immer offen erklärt und begründet werden, welche weiteren Personen einbezogen werden müssen sowie die Gründe dafür.
- Vorgaben zur Dokumentation,
- Benennung von einzubeziehenden externen Fachstellen bzw. Diensten; Bereithaltung entsprechender Kontaktdaten,
- Folgen, „Sanktionen“ beschreiben,
- Reflexion von Gewaltvorfällen: Entwicklung zukünftiger Maßnahmen und Handlungsansätze,
- Nachsorge von Gewaltopfern, z.B. unter Nutzung des Täter-Opfer-Ausgleichs in geeigneten Fällen und
- Umgang mit Verdachtsfällen und unberechtigten Vermutungen.

## **2. Qualitätssicherungsmaßnahmen**

Eine zentrale Aufgabe der WfbM ist die Förderung der Beschäftigten hin zu einer möglichst selbstständigen Arbeitsfähigkeit, Berufsbildung und - wo möglich - mit anschließender Berufsausbildung oder Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (Vorbereitung des Übergangs). Dabei ist das Lernen nicht nur auf die Phase der beruflichen Bildung beschränkt, sondern für die gesamte Zeit in der WfbM relevant, in der die Entwicklungspotenziale und Talente der Beschäftigten erkannt und gefördert werden sollen. Qualitätssicherungsmaßnahmen im Sinne dieser Vereinbarung sind deshalb u.a.:

- Die Erhebung der Anliegen und Wünsche der Menschen mit Behinderung sowie eine an diesen Wünschen orientierte Leistungserstellung. Die Anliegen und Wünsche der Menschen mit Behinderung sollten handlungslei-

tend sein und nicht die Interessen der Institution. Dies entspricht auch dem Grundsatz der Selbstbestimmung im Sinne der UN-BRK.

- Die Fähigkeiten, Interessen, personale und soziale Ressourcen der WfbM-Beschäftigten müssen ermittelt werden und gemeinsam mit den Betroffenen die nächsten Entwicklungsschritte geplant und umgesetzt werden.
- Das regelhafte Hinterfragen der eigenen „Haltung“ und Maßnahmen in Bezug auf die Teilhabe an Arbeit bzw. Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt unter Einbeziehung der Sichtweise des Fachpersonals und der Betroffenen, z.B.:
  - Werden in unserer WfbM vor allem Fürsorge- und Sicherheitsaspekte betont?
  - Ist unsere WfbM stark auf die einzelnen Stufen von Übergängen in Richtung allgemeiner Arbeitsmarkt orientiert oder unterstützen wir die Betroffenen hauptsächlich reaktiv?
  - Was wären vor diesem Hintergrund die nächsten Schritte in der Weiterentwicklung der WfbM?
- Zielgerichtete, auftragsadäquate und regelmäßige Qualifizierung und Fortbildung des Fachpersonals insbesondere zum Thema Gewaltprävention.

### **3. Unterstützende Maßnahmen**

Zur Umsetzung der oben genannten Handlungsfelder stehen unter anderem folgende unterstützende Maßnahmen zur Verfügung:

#### **a. Fachpersonal- und Organisationsentwicklung als Leitungsaufgabe**

Die Leitungsebene in WfbM verantwortet die Fachpersonal- und Organisationsentwicklung in WfbM im Hinblick auf Qualitätssicherung und Gewaltprävention. Die Maßnahmen müssen sich zum einen an den Zielen der WfbM orientieren, die mit gesetzlichen Vorgaben und mit den Zielvorstellungen von Leistungsträgern abgeglichen werden müssen. Zum anderen müssen die entwickelten Maßnahmen, die sinnvoll-

erweise aufeinander aufbauen und sich ergänzen sollten, auch mit Inhalten gefüllt werden und auf die spezifischen Verhältnisse der WfbM übertragen werden. Einzelne Elemente sind z.B.:

- Erstellen von Anforderungsprofilen,
- Einführungsphase für neues Fachpersonal und „echte“ Probezeit,
- Fort- und Weiterbildung des Fachpersonals (s.o.),
- Mitarbeitergespräche mit dem Fachpersonal unter anderem zur
  - Erarbeitung von Karrierewegen/Perspektiven,
  - frühzeitigen Intervention bei Über-/Belastungsanzeichen,
  - Jobrotation, wenn notwendig oder gewünscht.

#### **b. Partizipation**

Die Erarbeitung und Umsetzung von Gewaltschutzkonzepten liegt in der Verantwortung der Führungs- und Leitungskräfte in WfbM. Gleichwohl muss vor dem Hintergrund der UN-Behindertenrechtskonvention bei der Entwicklung eines Gewaltschutzkonzeptes (ggf. unter Einbeziehung von Fachstellen) die Perspektive der Beteiligten einbezogen werden. Die Erarbeitung von Gewaltschutzkonzepten muss daher in einem partizipativen Prozess unter dem Einbezug des Fachpersonals und der Beschäftigten erfolgen. Hierbei müssen Werkstattrat und Frauenbeauftragte aufgrund ihrer Aufgaben eine zentrale Rolle für die Interessenvertretung der Beschäftigten einnehmen.

Auch die Entwicklung von Qualitätssicherungskonzepten liegt zunächst im Verantwortungsbereich der Leitungs- und Führungskräfte in WfbM. Außerdem unterliegt sie auch den verbindlichen Vorgaben der Leistungsträger, weshalb diese einbezogen und informiert werden müssen. Die Sichtweise des Fachpersonals und der Beschäftigten ist aber unabdingbar, wenn die entwickelten Maßnahmen auch auf Akzeptanz stoßen und erfolgreich umgesetzt werden sollen. Deshalb empfiehlt sich hier – auch im Sinne von Partizipation und transparentem Handeln – mindestens ein regelmäßiger aktiver inhaltlicher Austausch zwischen Leitungsebene, Fachpersonal und Beschäftigten bzw. mit dem Werkstattrat und der Frauenbeauftragten (vgl. WMVO). Denkbar sind beispielsweise auch „Austrittsinter-

views“ sowohl mit Fachpersonal als auch Beschäftigten, die die WfbM verlassen/wechseln.

### **c. Entwicklung eines Leitbildes**

Ausgehend vom Menschenbild dieser Vereinbarung ist es selbstverständlich, dass das Fachpersonal, z.B. durch die Mitarbeitervertretung oder den Betriebsrat vertreten, und WfbM-Beschäftigte, die durch die Werkstatträte vertreten werden, bei der Erarbeitung eines gemeinsamen Leitbildes für die Institution beteiligt werden müssen. Dies ist wesentliche Voraussetzung dafür, dass das gemeinsame Leitbild im Alltag auch umgesetzt wird. Sinnvoll ist vor diesem Hintergrund auch, wenn sich die WfbM auf allen Ebenen und miteinander in geregelten zeitlichen Abständen mit der Frage auseinandersetzt, ob das Leitbild, das man gemeinsam formuliert hat, auch im Alltag gelebt wird.

## **G. Schlussformel**

Die Unterzeichner dieser Vereinbarung werden sich in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich und gemeinsam für eine Verbesserung der Gewaltprävention sowie die Qualitätssicherung in Werkstätten für behinderte Menschen in Nordrhein-Westfalen einsetzen.

## **H. Inkrafttreten**

Die Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

Die Vereinbarungspartner können erforderliche Anpassungen und Ergänzungen einvernehmlich und schriftlich vornehmen.

## Anlagen



**Karl-Josef Laumann**

Minister für Arbeit, Gesundheit  
und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen



**Christiane Schönefeld**

Vorsitzende der Geschäftsführung der Regionaldi-  
rektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für  
Arbeit



**Dirk Lewandowski**

Landesrat LVR-Dezernent Soziales, in Vertretung  
der Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland



**Matthias Munning**

Landesrat, in Vertretung des Direktors des Land-  
schaftsverbandes Westfalen-Lippe



**Andreas Konrad**

Leiter der Abteilung Rehabilitation der Deutschen  
Rentenversicherung Bund



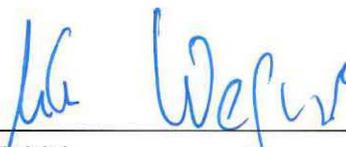
**Heinz Krumnack**

Erster Direktor der Deutschen Rentenversicherung  
Rheinland



**Thomas Keck**

Erster Direktor der Deutschen Rentenversicherung  
Westfalen



**Ute Wegner**

Erste Vorsitzende der Landesarbeitsgemeinschaft  
der Werkstatträte in Nordrhein-Westfalen



**Dr. Michael Weber**

Vorsitzender der Landesarbeitsgemeinschaft der  
Werkstätten für behinderte Menschen in  
Nordrhein-Westfalen



**Werner Gemünd**

Ehrevorsitzender des Berufsverbandes der  
Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung

## Anlage 1

**Protokollnotiz 1:** Zwischen den Unterzeichnern der Rahmenvereinbarung besteht Konsens über die nachträgliche Aufnahme einer Vertretung der Frauenbeauftragten in den nordrhein-westfälischen Werkstätten für behinderte Menschen in den Kreis der Unterzeichner. Dies erfolgt, sobald die Frauenbeauftragten eine Dachorganisation gebildet haben und die Aufnahme auch wünschen.

**Protokollnotiz 2:** Die Unterzeichner der Rahmenvereinbarung werden in einem gemeinsamen Prozess und nach ersten Erfahrungen bzgl. der Umsetzung der Rahmenvereinbarung Kriterien für die Überprüfung entwickeln. In diesem Prozess wird auch die Frage von Audits, extern oder in Zusammenarbeit z.B. mit der Selbsthilfe in NRW, diskutiert und vereinbart.

**Protokollnotiz 3:** Wünschens- und erstrebenswert ist ein gemeinsamer Beitritt von WfbM und Werkstattrat zu der Vereinbarung. Erklärt nur eine dieser Parteien ihr/sein Interesse an einem Beitritt gegenüber dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW, informiert das Ministerium den jeweils zuständigen Landschaftsverband als Träger der Eingliederungshilfe. Der Landschaftsverband klärt dann, ob es einen Dissens in Bezug auf einen gemeinsamen Beitritt gibt und wirbt gegebenenfalls vor Ort im Rahmen vermittelnder Gespräche für einen Konsens. An diesem Vermittlungsprozess können bei Bedarf auch Vertreter der LAG Werkstatträte NRW sowie der LAG WfbM NRW teilnehmen. Wenn kein Konsens erzielt werden kann, ist auch ein alleiniger Beitritt der WfbM oder des Werkstatrates möglich.

**Protokollnotiz 4:** Die Konkretisierung der Maßnahmen und Ziele erfolgt in den bilateralen Zielvereinbarungen der Landschaftsverbände mit den WfbM. Das Controlling der operativen Umsetzung erfolgt in jährlichen Bilanzierungsgesprächen.

## BEITRITTSERKLÄRUNG

### zur Rahmenvereinbarung

**"Qualitätssicherung und Gewaltprävention in nordrhein-westfälischen Werkstätten für Menschen mit Behinderung"**

zwischen

**Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes**

**Nordrhein-Westfalen,**

**Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte**

**Menschen in Nordrhein-Westfalen,**

**Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstatträte in**

**Nordrhein-Westfalen,**

**Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit,**

**Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe,**

**Deutsche Rentenversicherung Bund, Rheinland und Westfalen sowie**

**Berufsverband der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung**

Wir erklären den Beitritt zur Rahmenvereinbarung. In diesem Zuge stimmen wir den u. g. Datenschutzbestimmungen zu.

Name der WfbM \_\_\_\_\_

Anschrift der WfbM \_\_\_\_\_

Beitretende (bitte ankreuzen)  WfbM und/ oder  
 Werkstattrat

Ansprechpartner \_\_\_\_\_

Telefonnummer \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

### **Bestimmungen der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)**

Mit der Abgabe der Beitrittserklärung zur Rahmenvereinbarung "Qualitätssicherung und Gewaltprävention in nordrhein-westfälischen Werkstätten für Menschen mit Behinderung", wird auch die Einverständniserklärung zur Erfassung, Verarbeitung und Verwendung der in diesem Zusammenhang mitgeteilten persönlichen Daten erteilt. Dies beinhaltet:

- Die Erstellung und Pflege einer Liste mit den entsprechenden mitgeteilten Kontaktdaten.
- Den Austausch dieser Daten mit den Mitgliedern des Gremiums (bzw. den im Gremium vertretenen Institutionen) zur o. g. Rahmenvereinbarung.
- Die personenbezogenen Daten werden u.a. dafür verwendet, um gezielt Ansprechpartner zu ihren Erfahrungen zur Umsetzung der Rahmenvereinbarung anzusprechen.
- Die personenbezogenen Daten werden außerdem verwendet, wenn kein gemeinsamer Beitritt von Werkstattrat und WfbM erklärt wird (s. Protokollnotiz 3 zur Rahmenvereinbarung).

Ergänzend weisen wir auf die weiterführenden Datenschutzhinweise inklusive der Informationen nach Art. 13 und 14 DSGVO auf unserer Internetseite hin: [www.mags.nrw/datenschutzhinweise](http://www.mags.nrw/datenschutzhinweise).

---

Ort, Datum

---

Unterschrift(en)