

Emilia Haase, Sara Dullenkopf, Lukas Eickhoff,

Alena Schöter, Lillian Steiger, Thomas Ross



RWU Hochschule Ravensburg Weingarten

Fakultät Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege

Studiengang: Soziale Arbeit und Teilhabe

Betreuung: Prof. Dr. Monika Schröttle

Gewaltschutz in der Behindertenhilfe

Evaluation und partizipative Umsetzung des Gewaltschutzes in
Einrichtungen der Behindertenhilfe

Ein Projekt in Kooperation mit den Zieglerschen

Abschlussbericht zur Projektarbeit

30.06.2025

Inhalt

ABBILDUNGSVERZEICHNIS	IV
TABELLENVERZEICHNIS	IV
1. EINLEITUNG	1
1.1 EINFÜHRUNG INS THEMA.....	1
1.2 RELEVANZ.....	1
1.3 ZIELE	3
1.4 AUFBAU DES PROJEKTS.....	4
1.5 ZIELSETZUNG UND AUFBAU DES BERICHTS	6
2. THEORETISCHER TEIL	7
2.1 DEFINITION RELEVANTER BEGRIFFE.....	7
2.2 FORSCHUNG ZU GEWALT GEGEN MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN.....	8
2.3 ANFORDERUNGEN AN DEN GEWALTSCHUTZ IN DER BEHINDERTENHILFE.....	11
3. EMPIRISCHER TEIL	15
3.1 FORSCHUNGSFRAGE	15
3.2 METHODISCHES VORGEHEN.....	15
3.2.1 <i>Datenerfassung</i>	15
3.2.2 <i>Stichprobenauswahl</i>	18
3.2.3 <i>Interviewleitfaden</i>	20
3.2.4 <i>Transkription</i>	22
3.2.5 <i>Erstellung des Kategoriensystems</i>	23
3.2.6 <i>Inhaltsanalytische Auswertung mit MAXQDA</i>	26
3.3 ERGEBNISSE DER QUALITATIVEN BEFRAGUNG	28
3.3.1 <i>Gewaltvorkommen in der Einrichtung</i>	28

3.3.2	<i>Gewaltschutz</i>	35
3.4	EVALUATIVE AUSWERTUNG EINZELNER KATEGORIEN	50
3.5	ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE.....	53
3.6	DISKUSSION UND AUSBLICK	54
3.7	LIMITATIONEN	56
4.	PRAKTISCHER TEIL	57
4.1	ZIEL DES THEMENTAGES	57
4.2	PLANUNGSPROZESS	58
4.3	ABLAUF DES THEMENTAGES.....	61
4.3.1	<i>Programmstruktur</i>	61
4.3.2	<i>Workshops und Methoden</i>	63
4.3.3	<i>Herausforderungen und deren Bewältigung</i>	75
5.	ERKENNTNISSE UND REFLEXION	77
5.1	ERFAHRUNGEN AUS DER PRAXIS	77
5.2	PERSÖNLICHE REFLEXION DER PROJEKTGRUPPE.....	79
6.	FAZIT UND AUSBLICK	81
6.1	ZUSAMMENFASSUNG DER WICHTIGSTEN ERKENNTNISSE.....	81
6.2	EMPFEHLUNGEN FÜR ZUKÜNFTIGE PROJEKTE ODER VERANSTALTUNGEN.....	83
6.3	BEDEUTUNG DES PROJEKTS FÜR DEN GEWALTSCHUTZ IN DER BEHINDERTENHILFE	85
7.	LITERATURVERZEICHNIS	87
8.	ANHANG	90
8.1	ZEITPLAN DES PROJEKTS.....	90
8.2	INTERVIEWEINLADUNGEN	91
8.2.1	<i>Einladung an die Mitarbeitenden</i>	91
8.2.2	<i>Einladung an die Kund*innen</i>	92

8.3	EINVERSTÄNDNISERKLÄRUNG.....	93
8.3.1	<i>Einverständniserklärung in schwerer Sprache</i>	93
8.3.2	<i>Einverständniserklärung in einfacher Sprache</i>	94
8.4	INTERVIEWLEITFÄDEN	94
8.4.1	<i>Leitfaden für die Führungskräfte</i>	94
8.4.2	<i>Leitfaden für die Mitarbeitenden</i>	95
8.4.3	<i>Leitfaden für die Kund*innen</i>	96
8.5	KATEGORIENSYSTEM	99
8.6	MATERIALIEN AUS DEN WORKSHOPS.....	107
8.6.1	<i>Übersicht und Kurzbeschreibungen der Nachmittagsworkshops</i>	107
8.6.2	<i>Ablaufplan Workshop 1 Anlaufstellen</i>	109
8.6.3	<i>Ablaufplan Workshop 3: „Ich bestimme, was okay ist - Nähe und Distanz verstehen“</i> ..110	
8.6.4	<i>Ablaufplan Workshop 6: „Sensibilisierung und Reflexion – Bildung einer Kultur der Offenheit“</i>	115
8.6.5	<i>Workshop 6: fiktiver Fall</i>	119

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1 EVALUATIVES AUSWERTUNGSRASTER.....	25
ABBILDUNG 2 ERGEBNISSE MIT DEN VERSCHIEDENEN GEWALTFORMEN.....	66
ABBILDUNG 3 ERGEBNISSE WORKSHOP ANLAUFSTELLEN.....	69

Tabellenverzeichnis

TABELLE 1 AUFSTELLUNG DER STICHPROBE	20
TABELLE 2 KÜRZEL DER INTERVIEWS.....	23
TABELLE 3 KATEGORIENBILDUNG ANHAND DES INTERVIEWLEITFADENS (AM BEISPIEL DER FÜHRUNGSKRÄFTE)	24
TABELLE 4 EVALUATIVE AUSWERTUNG DER KATEGORIE ANSPRECHPERSONEN	38
TABELLE 5 EVALUATIVE AUSWERTUNG DER KATEGORIE EINZELMAßNAHMEN.....	40
TABELLE 6 EVALUATIVE AUSWERTUNG DER KATEGORIE RESSOURCEN UND RAHMENBEDINGUNGEN	42

1. Einleitung

1.1 Einführung ins Thema

Dass Menschen und insbesondere Frauen mit Behinderungen in allen Lebensphasen deutlich häufiger von Gewalt betroffen sind als der Bevölkerungsdurchschnitt, wurde bereits in vielen verschiedenen Studien belegt. Besonders einflussreich und wegweisend für Politik, Praxis und Wissenschaft war hierbei die Studie „Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland“ (Schröttle et al. 2012/13, BMFSFJ), welche erste repräsentative und alarmierende Ergebnisse lieferte. Die Erkenntnisse dieser und weiterer Studien legen nahe, dass Menschen mit Behinderungen eine besonders vulnerable Gruppe darstellen, sodass ein gelingender Gewaltschutz für diese Zielgruppe ein Thema von höchster Relevanz ist.

In einer Gesellschaft, die sich zunehmend um Inklusion und den Schutz der Menschenrechte bemüht, stellt der Schutz vor Gewalt einen zentralen Aspekt dar. Dabei geht es nicht nur um die rechtliche und moralische Verpflichtung, sondern auch um das menschliche Bedürfnis nach Sicherheit und Würde. Angesichts der erhöhten Gewaltbetroffenheit und der Forderung nach mehr Transparenz und nachhaltigen Schutzmaßnahmen, ist es unerlässlich, die spezifischen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen in den Fokus zu rücken.

Im vorgestellten Projekt wurde der Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe zum Gegenstand empirischer Forschung und wurde in Bezug auf aktuelle Herausforderungen und mögliche Verbesserungspotenziale untersucht. Das Vorhaben wurde in Kooperation mit dem diakonischen Träger „die Zieglerschen“ durchgeführt, welcher vielfältige Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen in den Bereichen Wohnen, Schule, Arbeit, Förderung, Freizeit und ambulante Assistenz anbietet. Die Behindertenhilfe der Zieglerschen umfasst rund 800 Mitarbeitende und bietet an verschiedenen Standorten Unterstützung für Menschen mit Behinderungen aller Altersklassen nach Prinzipien wie Individualität, Selbstbestimmung und Teilhabe an (Die Zieglerschen, o.D.).

1.2 Relevanz

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales führte in Kooperation mit dem Institut für empirische Soziologie an der Universität Erlangen-Nürnberg im Jahr 2021 eine empirische Studie zu Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit Behinderungen durch, die an die

vorausgehende Studie „Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland“ anknüpfte. Ziel war es, den aktuellen Ist-Stand sowie die strukturellen Rahmenbedingungen des Gewaltschutzes in Einrichtungen der Behindertenhilfe darzustellen, sowie konkrete Verbesserungsvorschläge daraus abzuleiten. Positiv festgestellt werden konnte das allgemein erhöhte Bewusstsein für die Thematik und der Aufbau von verschiedenen Schutzmaßnahmen in den Einrichtungen. Insbesondere durch das Bezugsbetreuungssystem und andere spezifische Anlaufstellen konnten Verbesserungen hinsichtlich der Hinwendungsorientierung im Gewaltfall beobachtet werden. Mangelhaft bewertet wurde jedoch das Fortbestehen verschiedener gewaltfördernder Faktoren, wie zum Beispiel die unzureichende Privat- und Intimsphäre innerhalb einiger Einrichtungen sowie die assistierte Körperpflege, bei der selten auf Geschlechtshomogenität geachtet wird. Insgesamt zeigte sich eine große standortbedingte Differenz in Bezug auf vorhandene Gewaltschutzleitlinien, deren Umsetzung, die Partizipation und Mitbestimmung von Menschen mit Behinderungen und die Kenntnisse über den Umgang mit und die Prävention von Gewaltsituationen seitens der Mitarbeitenden (Schröttle et al., 2021, S. 128f.).

Die aktuelle Untersuchung des Instituts für empirische Soziologie an der Universität Erlangen-Nürnberg im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) aus dem Jahr 2024 zeigt, dass die Thematik keinesfalls an wissenschaftlicher oder gesellschaftlicher Relevanz verloren hat. Im Gegenteil macht sie deutlich, dass Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen und daraus resultierende Gewaltschutzmaßnahmen differenzierter betrachtet und erarbeitet werden müssen und sowohl Unterschiede hinsichtlich der Geschlechtszuordnung als auch der verschiedenen Betreuungssettings stärker berücksichtigt werden sollten (Schröttle et al., 2024).

Einige Ergebnisse der neuen Studie weisen zwar auf einen leichten Rückgang der Zahlen bezüglich des Gewaltvorkommens hin, welche jedoch vorsichtig interpretiert und weiter geprüft werden sollten, sodass angenommen werden kann, dass das zunehmende Bewusstsein und die Etablierung von Gewaltschutzmaßnahmen erste Wirkungen zeigen. Dennoch sind Menschen mit Behinderungen im gesamten Lebensverlauf weiterhin häufiger mit Gewalt konfrontiert als der Bevölkerungsdurchschnitt, weshalb weitere Maßnahmen notwendig sind, um einen nachhaltig gelingenden Gewaltschutz zu erreichen (Schröttle et al., 2024).

Aus wissenschaftlicher Perspektive zeigt sich, dass Gewaltschutzkonzepte nachhaltiger wirksam sind, wenn sie nicht nur durch formale Richtlinien implementiert, sondern durch praktische, interaktive Formate erlebbar gemacht werden (Schröttle et al., 2024). Studien

belegen, dass direkte Interventionen nicht nur das Bewusstsein für Gewalt und Schutzmechanismen stärken, sondern auch zu einer Kultur der Offenheit und Sensibilisierung innerhalb von Einrichtungen beitragen. Neben strukturellen Maßnahmen und institutionellen Schutzkonzepten sind direkte Interventionen somit wesentlich, um Gewaltschutz wirksam in der Praxis zu verankern. Der Thementag, welcher im Rahmen des vorliegenden Projekts durchgeführt wurde, fungierte als Brücke zwischen theoretischer Forschung und gelebter Praxis. Ziel war, die Erkenntnisse der qualitativen Erhebungen aufzugreifen und diese praktisch in Form von konkreten Bildungs- und Reflexionsangeboten umzusetzen.

Mit dem interaktiven Format des geplanten Thementages wurde angestrebt Wissen über Gewaltprävention und den Umgang mit Gewaltsituationen niederschwellig und partizipativ zu vermitteln. Der direkte Transfer von wissenschaftlichen Erkenntnissen in den Alltag der Institutionen fördert nicht nur ein verbessertes Verständnis für Gewalt und Schutzmaßnahmen, sondern stärkt auch die Selbstbestimmung und Sicherheit der Menschen mit Behinderungen (Schröttle et al., 2024). Folglich leisten Thementage einen wichtigen Beitrag zur institutionellen Präventionsarbeit. Sie ermöglichen den Teilnehmenden, sich aktiv mit der Thematik auseinanderzusetzen, Erfahrungen zu reflektieren und gemeinsam Strategien zu entwickeln, die im Alltag Anwendung finden können: Die Stärkung der Handlungskompetenz von Fachkräften und Kund*innen stellt einen weiteren relevanten Aspekt solcher Interventionen dar. Während Mitarbeitende für den professionellen Umgang mit Gewalt und Präventionsmaßnahmen sensibilisiert werden, erhalten Menschen mit Behinderungen selbstbestärkende Impulse, um eigene Grenzen wahrzunehmen, sich über ihre Rechte bewusst zu werden und Unterstützungsmöglichkeiten kennenzulernen. Durch die interaktive Gestaltung wird zudem sichergestellt, dass die Perspektiven der Beteiligten ernst genommen werden und als Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung des Gewaltschutzes dienen. Basierend auf einem gemeinsamen Engagement aller Akteur*innen – von Kund*innen über Mitarbeitende bis hin zu Leitungspersonen – kann eine Kultur des respektvollen Miteinanders geschaffen werden, in der Gewaltschutz nicht nur als schriftliches Konzept existiert, sondern als gelebte Verantwortung aller.

1.3 Ziele

Das vorgestellte Forschungsprojekt baut auf bestehenden Erkenntnissen auf und verfolgt das Ziel, den aktuellen Wissensstand sowie die Wirksamkeit bestehender Gewaltschutzkonzepte in den Einrichtungen der Zieglerschen zu untersuchen. Ein zentraler Aspekt ist dabei nicht nur

die Gewinnung neuer Erkenntnisse über den Gewaltschutz in der Behindertenhilfe, sondern auch die Entwicklung konkreter Maßnahmen zur Stärkung der Präventionsarbeit. Die Forschung erfüllt somit eine doppelte Funktion: Zum einen soll sie durch die qualitative Befragung von Leitungspersonen, Mitarbeitenden und Kund*innen tiefere Einblicke in bestehende Herausforderungen und Potenziale im Bereich des Gewaltschutzes liefern. Zum anderen bildet sie die Grundlage für die inhaltliche Gestaltung eines Thementags, der auf den Erkenntnissen der Befragung aufbaut und sich gezielt an den Bedürfnissen, Erfahrungen und Interessen der Befragten orientiert. Das übergeordnete Ziel des Projekts ist die Unterstützung der Einrichtungen der Zieglerschen bei der Evaluierung und partizipativen Weiterentwicklung des Gewaltschutzes. Hierfür wurden qualitative Interviews mit Vertreter*innen aller relevanten Gruppen durchgeführt, um ein möglichst umfassendes Bild der bestehenden Strukturen und Herausforderungen zu erhalten. Ein besonderer Fokus lag darauf, die individuellen Perspektiven der Beteiligten sichtbar zu machen und Lücken in bestehenden Schutzkonzepten zu identifizieren. Aufbauend auf den Ergebnissen der Befragung wurde ein Thementag konzipiert, der den Teilnehmenden nicht nur theoretisches Wissen über Gewalt, Gewaltschutz, Rechte und Grenzen vermittelt, sondern auch praxisnahe Reflexions- und Austauschräume eröffnet. Ziel war es, dass sich die Beteiligten aktiv mit der Thematik auseinandersetzen und durch interaktive Methoden eigene Strategien zur Prävention und zum professionellen Umgang mit Gewalt entwickeln. Gleichzeitig diente der Thementag dazu, den Gewaltschutz in den Einrichtungen nicht nur als abstraktes Konzept, sondern als gelebte Praxis erfahrbar zu machen. Durch die enge Verbindung zwischen Forschung und Praxis wurde eine direkte Partizipation der Beteiligten ermöglicht, wodurch langfristige Veränderungen angestoßen und nachhaltige Strukturen im Gewaltschutz gefördert werden sollen.

1.4 Aufbau des Projekts

Das Projekt zum Thema „Gewaltschutz in der Behindertenhilfe“ wurde über zwei aufeinander aufbauende Semester im Rahmen des Masterstudiengangs Soziale Arbeit und Teilhabe an der RWU Ravensburg-Weingarten konzipiert und durchgeführt. Der Projektverlauf gliederte sich in eine empirisch-wissenschaftliche Vorbereitungsphase im ersten Semester sowie eine praxisbezogene Umsetzungsphase im zweiten Semester.

Im ersten Semester lag der Fokus auf der theoretischen und empirischen Auseinandersetzung mit dem Themenfeld. Neben einer fundierten Literaturrecherche und der Hospitation in Einrichtungen der Behindertenhilfe der Zieglerschen bildeten die Planung, Durchführung und Auswertung von Fokusgruppeninterviews mit Führungskräften, Mitarbeitenden und Kund*innen

der Zieglerschen den zentralen Schwerpunkt. Die qualitative Inhaltsanalyse der erhobenen Daten lieferte wertvolle Einblicke in bestehende Strukturen und Bedarfe im Bereich des Gewaltvorkommens und -schutzes.

Darauf aufbauend folgte im zweiten Semester die Konzeption, Organisation und Durchführung eines Thementags, der inhaltlich an die empirischen Erkenntnisse anschloss. Ziel war es, durch differenzierte Workshopformate eine zielgruppenspezifische Sensibilisierung für das Thema Gewalt zu erreichen und praktische Handlungsmöglichkeiten zu erarbeiten. Diese Projektphase mündete in die Erstellung eines abschließenden Projektberichts. Inspiriert war der Thementag durch die Ausstellung „Echt mein Recht“ vom Petze Institut (Echt mein Recht – Projekt | PETZE-Institut gGmbH, o. J.), welche eine interaktive und anschauliche Auseinandersetzung mit verschiedenen Themen wie eigene Rechte, Selbstbestimmung, Liebe, Sexualität und Gewalt für Menschen mit Behinderungen bietet.

Die organisatorische Koordination innerhalb der sechsköpfigen Projektgruppe erfolgte durch regelmäßige Treffen im zweiwöchigen Rhythmus mit der betreuenden Professorin, Prof. Dr. Monika Schröttle. Diese dienten der strukturierten Aufgabenverteilung, der inhaltlichen Reflexion sowie der Sicherstellung des Projektfortschritts. Zusätzlich fanden nach Bedarf virtuelle Treffen über das hochschulinterne Online-Format statt – insbesondere während der vorlesungsfreien Zeiten – die ohne die Teilnahme der betreuenden Professorin abgehalten wurden.

Ein zentrales Element der Prozessgestaltung war die enge Zusammenarbeit mit dem zuständigen Bereichsleiter Wohnen und Förderung der Zieglerschen, Herrn Sandro Ferdani, der als Praxispartner kontinuierlich in den Planungsprozess eingebunden war. Darüber hinaus wurde der bestehende einrichtungsinterne Begleitkreis Gewaltschutz, dem Vertreter*innen der Leitungsebene, Mitarbeitende und Kund*innen der Einrichtung angehören, in das Projekt eingebunden. Eine gemeinsame Sitzung mit der Projektgruppe ermöglichte eine partizipative Rückmeldung, die Reflexion des Zwischenstandes und die Integration praxisnaher Anregungen in die Planung des Thementags.

Der gesamte Projektverlauf orientierte sich an einem detaillierten Zeitplan (siehe Anhang, Kapitel 8.1), der die verschiedenen Phasen – von der Literaturrecherche über die Datenerhebung und -auswertung bis hin zur praktischen Durchführung des Thementages und der Evaluation – systematisch abbildet.

Während der Umsetzung zeigte sich, dass die ursprünglich für November 2024 geplante Terminierung des Thementags zeitlich nicht realistisch war. Der Zeitraum zwischen Semesterbeginn im Oktober und dem ursprünglich geplanten Veranstaltungstermin erwies

sich sowohl für die interne Organisation der Projektgruppe als auch für die strukturellen Abläufe innerhalb der Einrichtung als zu knapp bemessen. Zwar hätte ein früher Termin im Semester die Projektgruppe organisatorisch entlastet – insbesondere mit Blick auf weitere Prüfungsleistungen gegen Semesterende – doch im Verlauf der Planung wurde deutlich, dass eine spätere Durchführung die Qualität und Umsetzbarkeit des Thementags steigern würde. Der final gewählte Termin Ende Januar 2025 erwies sich als sinnvoller, da er eine gründlichere Vorbereitung und bessere Abstimmung aller Beteiligten ermöglichte.

1.5 Zielsetzung und Aufbau des Berichts

Im vorliegenden Abschlussbericht wird der gesamte Prozess des Projekts dargelegt, wobei auf folgende Themenbereiche in chronologischer Reihenfolge eingegangen wird: im theoretischen Teil wird der aktuelle Forschungsstand mit Fokus auf Gewaltschutz und Prävention in Einrichtungen der Behindertenhilfe übersichtlich dargestellt und für den Feldzugang bei den Zieglerschen nutzbar gemacht. Aufbauend darauf folgt die Darstellung der eigenen Forschungsarbeit, die von der Forschungsfrage über die methodische Vorgehensweise bis zur Präsentation der Ergebnisse reicht. Der Hauptteil des Berichts widmet sich der Darstellung des Thementages, wobei auf die Konzeptionierung, die thematisch strukturierten Workshops und die gesammelten Erkenntnisse eingegangen wird.

Abschließend werden die vielfältigen Erfahrungen umfassend reflektiert, diskutiert und in einem Fazit zusammengeführt. Der Abgleich der gewonnenen Erkenntnisse aus der qualitativen Inhaltsanalyse mit den praktischen Erfahrungen der Zieglerschen Belegschaft liefert wertvolle Hinweise und handlungsleitende Perspektiven bezüglich Gewaltschutz und Gewaltprävention in einer inklusiv gestalteten, teilhabeorientierten Einrichtung mit Vorbildfunktion.

2. Theoretischer Teil

2.1 Definition relevanter Begriffe

*Menschen mit Behinderungen / Kund*innen*

In dieser Arbeit wird der Begriff Behinderung entsprechend der gesetzlichen Definition verwendet:

„Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können“ (§2 SGB IX).

Sie spiegelt die Vielfalt der Behinderungen wider und berücksichtigt das Entstehen einer Behinderung als Wechselwirkung zwischen Individuum und Umwelt. Entsprechend dürfen die in dieser Arbeit als behinderte Menschen oder Kund*innen bezeichneten Personen keinesfalls als homogene Gruppe verstanden werden. Der Begriff Kund*innen wird von dem Projektpartner (Die Ziegler'schen) für alle Zielgruppen verwendet - auch im Bereich der Behindertenhilfe für Menschen mit Behinderungen. In dieser Arbeit wird diese Bezeichnung übernommen, um eine einheitliche und anschlussfähige Terminologie gewährleisten zu können.

Gewalt

Die Definition von Gewalt ist stark von Normen, kulturellen Einflüssen und dem Kontext abhängig (vgl. WHO 2003, S.5). Die individuellen Definitionen weisen deshalb ein breites Spektrum auf, was sowohl Gegenstand der empirischen Untersuchung ist als auch in der Umsetzung des Thementags berücksichtigt wird. In der vorliegenden Arbeit wird von einem breiten Verständnis von Gewalt ausgegangen, das sowohl körperliche, psychische, sexualisierte als auch strukturelle Gewalt umfasst und sich damit an der Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO) orientiert:

„Der absichtliche Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichem Zwang oder physischer Macht gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft, der entweder konkret oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklung oder Deprivation führt“ (WHO 2003, S.6).

Dabei wird für keine der Gewaltformen abschließend festgelegt, ab wann eine Handlung als Gewalt bezeichnet wird. Vielmehr werden die verschiedenen Wahrnehmungen der Beforschten erfasst und das Spannungsfeld zwischen zu weiter und zu enger Gewaltdefinition exploriert. Dadurch können zielgruppenbezogene Differenzen bezüglich des Gewaltverständnis aufgezeigt werden. Interessant wäre z.B. die Frage, ob und ab wann verbale Auseinandersetzungen von den jeweiligen Akteur*innen als Gewalt bezeichnet werden.

2.2 Forschung zu Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen

Es bestehen mehrere sowohl theoretisch-konzeptionelle als auch empirische Forschungsprojekte, die sich mit der Thematik Gewaltschutz in Bezug auf Menschen mit Behinderungen bzw. Institutionen der Behindertenhilfe befassen. Eine erste repräsentative Studie über das Ausmaß von Gewalt gegen Frauen mit Behinderungen und deren Gewaltbetroffenheit in Deutschland im Auftrag des BMFSFJ aus dem Jahr 2012 ergab, dass diese je nach Art ihrer Behinderung und Gewaltform zwei- bis viermal häufiger betroffen sind als Frauen in der Gesamtbevölkerung. Gehörlose Frauen und Frauen mit psychischen Erkrankungen stellen hierbei eine besonders vulnerable Gruppe dar. Bis zu 75% der Frauen erleben gemäß der Befragung im Erwachsenenalter körperliche Gewalt, bis zu 90% psychische. Mehr als jede zweite Frau gibt an, sexuelle Gewalt im Kindes- und/oder Erwachsenenalter erfahren zu haben (Schröttle et al., 2012). Diese geschlechtsspezifische Arbeit eröffnete ein breites Forschungsfeld und führte in den folgenden Jahren auch zu Studien zum Gewalterleben von Menschen mit Behinderungen unabhängig von ihrem Geschlecht.

Die Gewalterfahrungen von Frauen mit Behinderungen, die in Einrichtungen leben, wurden in einer nachfolgenden Studie aus dem Jahr 2014, ebenfalls vom BMFSFJ beauftragt, nochmals gesondert beleuchtet. Diese stellte ein mangelndes Sicherheitsgefühl der dort lebenden Frauen fest, da sich drei Viertel der Befragten allein mit Mitbewohner*innen nicht sicher fühlen, jede 4. bis 5. Frau gibt dies über den Umgang mit Pflegekräften oder Unterstützungspersonen an. Ergänzend zu spezifischen Risiken, durch Tatpersonen aus dem direkten Umfeld der Betroffenen wie (Mit-)Bewohner*innen, Werkstattkolleg*innen, Personal sowie Partner*innen oder Familienmitglieder, gestaltet sich die Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen als schwierig (Schröttle et al., 2014).

Im Auftrag des BMAS wurde 2021 eine weitere Studie im Bereich der Thematik zu Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit Behinderungen veröffentlicht, die entsprechend eine Untersuchung der juristischen und strukturellen Situation im Gewaltschutz sowie zentrale Handlungsfelder und Empfehlungen für den Schutz vor Gewalt umfasst (Schröttle et al., 2021).

Hochaktuelle Daten liefert eine repräsentative Wiederholungsstudie im Auftrag des BMFSFJ und BMAS, die „Gewalt und Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe“ sowie „Sexuelle Belästigung, Gewalt und Gewaltschutz in Werkstätten für behinderte Menschen“ thematisiert. Im Vergleich zu bisherigen Studien wurden hier erstmals die Gewalterfahrungen von Frauen und Männern mit Behinderungen parallel erfasst und vergleichend untersucht, sodass mögliche Geschlechtsunterschiede in Bezug auf das Erleben von Gewalt festgestellt werden konnten. Darüber hinaus wurden sowohl Personen in stationären und ambulanten Betreuungssettings als auch in Werkstätten befragt (Schröttle et al., 2024). Im Folgenden werden ausgesuchte Ergebnisse, ohne Anspruch auf Vollständigkeit, dargelegt:

- 72% der befragten Frauen sowie 73% der Männer haben als Erwachsene eine der drei Gewaltformen (psychisch, körperlich, sexuell) erfahren. Für etwa die Hälfte der in stationären Institutionen lebenden Menschen gilt dies bereits im Kindes- und Jugendalter.
- Psychische Gewalt im Erwachsenenalter erlebten im stationären Bereich 66% der Frauen und 63% der Männer sowie im ambulanten Bereich 81% der Frauen bzw. 79% der Männer.
- Von körperlicher Gewalt sind 50% der in stationären Einrichtungen lebenden Frauen und 53% der Männer betroffen, unter den ambulant betreuten Personen 59% der Männer und 57% der Frauen.
- Sexuelle Gewalt erlebte jede dritte bis vierte Frau und jeder neunte bis 14. Mann. 22% der Frauen bzw. 11% der Männer im stationären, 29% bzw. 7% im ambulanten Setting.
- Jede dritte befragte Person gibt an, in den vergangenen zwölf Monaten psychische Gewalt erlebt zu haben, hinsichtlich körperlicher Gewalt trifft dies auf 20% der Männer und 13% der Frauen zu, betreffend sexueller Gewalt für 3% unter den Bewohner*innen stationärer Institutionen. 14% der dort lebenden Frauen und 11% der Männer erlebten sexuelle Belästigung. Im ambulanten Bereich sind es 18% der Frauen bzw. 9% der Männer (Schröttle et al., 2024).

Zusätzlich beschäftigt sich neben vielen weiteren Autor*innen und Forscher*innen (Fries, 2023; Puschke, 2023; Mayrhofer et al., 2019; Bradl, 2023) auch die sog. 4-Länder-Daphne-Studie mit dem „Zugang von Frauen mit Behinderungen zu Opferschutz- und Unterstützungseinrichtungen bei Gewalterfahrungen“. Dafür wurden im Zeitraum 2013 bis 2015 in Österreich, Deutschland, Island und Großbritannien eine Einschätzung der rechtlichen

sowie politischen Rahmenbedingungen erarbeitet und Beispiele guter Praxis und Empfehlungen abgeleitet (Mandl et al., 2014). Ziel des vergleichenden EU-Projekts war es, die Bandbreite der Gewalterfahrungen von Frauen mit Behinderungen zu erforschen und zu untersuchen, wie und in welchem Ausmaß sie Gewalt erfahren. Zudem wurde geprüft, inwieweit vorhandene Fachberatungsstellen und Unterstützungseinrichtungen für diese Frauen zugänglich sind, wobei sich herausstellte, dass die Zugänglichkeit unzulänglich ist und gewaltbetroffene Frauen mit Behinderungen mit verschiedenen Barrieren konfrontiert werden (Mandl et al., 2014).

Puschke (2023) befasst sich ebenfalls mit den Gewalterfahrungen von Frauen mit Beeinträchtigung und mit den Hürden des Hilfesystems, durch welche ein diskriminierungsfreier Schutz erschwert oder verhindert wird. Auch Sie stellt fest, dass Frauen mit Beeinträchtigung in erheblich größerem Maße von Gewalt betroffen sind als Frauen ohne Beeinträchtigung und dass die Inanspruchnahme von Hilfe für diese Personengruppe gleichzeitig durch mangelnde Barrierefreiheit von Anlaufstellen erschwert wird. Dabei geht es nicht nur um bauliche und materielle Hindernisse, sondern auch um einstellungsbedingte Barrieren. Es wird deutlich, dass mitunter auch Mitarbeitende im Hilfesystem als Teil einer durch Differenzlinien strukturierten Gesellschaft ableistische Denkmuster reproduzieren können. Die Autorin verortet die Ursache für die erheblich höhere Gewaltbetroffenheit in gesellschaftlichen Strukturen, die Menschen mit Beeinträchtigung aussondert, indem sie sie "in ein flächendeckendes, lebensphasenübergreifendes Sondersystem" (Puschke, 2023, S.167) einsortiert, was auch in Zeiten der Inklusionsbemühungen noch nicht überwunden werden konnte. Für einen intersektionalen und ganzheitlichen Gewaltschutz fordert sie partizipativ erarbeitete Konzepte und eine angemessene Finanzierung (Puschke, 2023).

Fries (2023) stellt die Hypothese auf, dass ein Zusammenhang von Gewalt und gesundheitlicher Beeinträchtigung oder Behinderung im Leben von Frauen besteht, indem durch intersektional wirkende Einflüsse eine besondere Vulnerabilität entsteht. Zu den Wechselbeziehungen zählt sie die Sozialisationsbedingungen, die Geschlechtsidentität sowie die körperliche und sexuelle Selbstbestimmung von Frauen mit Behinderungen. Gewalt und Diskriminierung gegen Frauen mit Behinderungen haben komplexe und weitreichende Folgen, die die Lebensqualität dieser Frauen mindern. Im Zuge dessen formuliert die Autorin Kritik am Gesundheitsbegriff der WHO, welcher nicht ausreichend zwischen Gesundheit und Wohlbefinden differenziert sowie pathogenetische Aspekte stärker betont. Sie fordert, die in der UN-BRK verankerten Ziele nach gleicher Qualität bzw. gleichen Standards der gesundheitlichen Versorgung für Frauen mit Behinderungen zu verwirklichen, eine stärkere

Aufklärung und Sensibilisierung aller professionellen Kräfte, insbesondere im Gesundheitssektor und den Abbau negativer Bilder von Behinderungen (Fries, 2023).

Das Forschungsteam rund um Mayrhofer (2019) befragte im Rahmen der Studie des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz in Österreich sowohl Bewohner*innen der Wohneinrichtungen und Nutzer*innen von Tagesstrukturen als auch Expert*innen u.a. aus Selbstvertretungsorganisationen. Ein hoher Prozentsatz der Befragten hat bereits in der Kindheit Erfahrungen mit Gewalt gemacht. Aus solchen belastenden biografischen Vorerfahrungen ergibt sich eine dauerhaft erhöhte Vulnerabilität gegenüber gewaltausübenden Personen sowie gegenüber sozialen Kontexten, die gewaltfördernd wirken. Gewalterfahrungen aus der Kindheit, Vernachlässigung und Lieblosigkeit wirken sich in späteren Lebensphasen, zum Beispiel in Bezug auf das subjektive Sicherheitsgefühl zumeist negativ aus (Mayrhofer et al., 2019, S. 455).

2.3 Anforderungen an den Gewaltschutz in der Behindertenhilfe

Ein unterstützendes familiäres Netzwerk und liebevolles, förderndes Umfeld stellen wichtige Schutzfaktoren gegenüber Gewalterfahrungen dar. Viele der befragten Expert*innen bezeichneten Empowerment als wesentlichen Schlüssel zur Stärkung der Rechte der Menschen mit Behinderungen. Zudem ist die Möglichkeit, Sexualität und Liebesbeziehungen in Einrichtungen nach eigenen Wünschen und Vorstellungen ausleben zu können laut Expert*innen ein signifikanter Aspekt. Ein menschenrechtskonformer Umgang mit Sexualität beinhaltet die Möglichkeit selbstbestimmter sexueller Kontakte und wirkt potenziell präventiv gegen sexualisierte Gewalt (Mayrhofer et al., 2019). Ein weiterer nach dem Forschungsteam zentraler Aspekt wird verdeutlicht, indem mit Referenz auf die UN-Behindertenrechtskonvention zwei Ebenen benannt werden, die für das Verständnis von struktureller Gewalt wesentlich sind:

“Strukturelle Gewalt erwies sich als zweidimensional, zum einen als Gewalt an sich in Form von Verletzung der Würde von Menschen mit Behinderungen, ihrer Privatsphäre und gravierenden Einschränkungen von Selbstbestimmung bzw. Autonomie (Art. 3, UN-BRK) und zum anderen als verstärkendes Element, das interpersonale Gewalt (physische/psychische/sexuelle) fördert und zum Teil erst möglich macht” (Mayrhofer et al., 2019, S.407).

Wesentliche Punkte, die das Forschungsteam zur Gewaltprävention und -reduktion nennen, sind unter anderem Mitbestimmungsmöglichkeiten der Mitbewohner*innen und die

Möglichkeiten ausreichender Privatsphäre und Rückzugsmöglichkeiten (Mayrhofer et al., 2019).

Insgesamt zeigen die Ergebnisse verschiedener Studien Handlungsbedarf auf, um teilweise bestehende Lücken in Bezug auf den Gewaltschutz in der Behindertenhilfe zu identifizieren und zu bewältigen. Verbesserungspotenziale zeigen sich in vielen Bereichen: Unzureichende personelle Kapazitäten, Arbeitsbedingungen, Vernetzung mit lokalen Unterstützungsangeboten, Gewaltschutzkonzepte, Handlungssicherheit von Fachkräften, Umsetzung und Stellung von Frauenbeauftragten und Selbstvertretungen, Öffentlichkeitsarbeit, Monitoringmechanismen, barrierefreie Zugänge im externen Unterstützungssystem sowie Partizipation, Information, Wahrung der Privat- und Intimsphäre, unabhängige Beschwerdestellen oder Ansprechpartner*innen im Hinblick auf Menschen mit Behinderung (Schröttle et al., 2021; Schröttle et al., 2024).

Um eine wirksame Prävention und Intervention bei Gewalt in der Behindertenhilfe zu gewährleisten sowie die Gewaltschutzstrukturen zu verbessern, können einige zentrale Elemente aus den Studien herausgegriffen werden:

- Genügend qualifiziertes Personal, verbesserte Arbeitsbedingungen, engagierte Leitungspersonen sowie ausreichende zeitliche und finanzielle Mittel sind von großer Bedeutung, um eine effektive Umsetzung des Gewaltschutzes zu ermöglichen.
- Die Sensibilisierung von Fachkräften durch Fortbildungen und Schulungen ist wichtig, damit Warnhinweise auf Gewalt etc. frühzeitig erkannt werden.
- Die Schaffung einer einrichtungsinternen Umgangskultur, welche das Ernstnehmen, die Anerkennung, Achtung von Grenzen bzw. der Privat- und Intimsphäre sowie Selbstbestimmung beinhaltet.
- Die multiprofessionelle Vernetzung bzw. Kooperation der Einrichtungen mit externen geeigneten Fachstellen sowie Kooperationspartner*innen, inklusive der Polizei und Justiz, um zielgruppengerecht sowohl Gewaltprävention als auch die Intervention von Gewaltvorfällen auszuführen (Schröttle et al., 2021; Schröttle et al., 2024).
- Die ausreichende Partizipation der Menschen mit Behinderungen ist entscheidend, damit diese neben allen Leitungspersonen, Fachkräften, Mitarbeitenden sowie externen Angeboten in die gemeinsame Entwicklung und Umsetzung von Gewaltschutzmaßnahmen einbezogen werden.
- Die Aufklärung aller Beteiligten über ihre Rechte, Handlungsmöglichkeiten, Ansprechpersonen und vorhandenen Schutzmechanismen ist notwendig. Dazu gehören

auch kund*innenorientierte Informationen und Aufklärungsarbeit über Sexualität, sexuelle Belästigung, Gewalt und Gewaltschutz.

- Die Schaffung von barrierefreien Zugängen bzw. Wegen zu niedrighschwelligem, transparenten, unabhängigen oder externen Anlauf-, Unterstützungs- und Beschwerdemöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen (Schröttle et al., 2021; Schröttle et al., 2024).
- Die interne Etablierung von Peer-Vertrauenspersonen, welche als zentrale Ansprechpersonen fungieren und die Ernennung von Gewaltschutzbeauftragten, für die flächendeckend Personalstellen geschaffen werden sollten.
- Der Ausbau von Selbstvertretungsstrukturen wie beispielsweise Frauenbeauftragte, die als Anlaufstelle für betroffene Frauen dienen und deren Rechte vertreten. Es gilt, deren Rolle zu stärken und benötigte fachliche Unterstützung sowie ausreichende Ressourcen zur Verfügung zu stellen.
- Regelmäßige Sensibilisierungs- und Selbstbehauptungstrainings, Präventions-, Stärkungs- und Empowermentmaßnahmen für Menschen mit Behinderungen, um Selbstwirksamkeit zu erfahren und ihre Selbstbestimmung zu fördern (Schröttle et al., 2021; Schröttle et al., 2024). Es ist davon auszugehen, dass jeder Mensch unter Nutzung seiner persönlichen und sozialen Ressourcen Selbstbestimmungspotenziale entwickeln kann, die in Bezug auf Gewaltschutz belangreich sind (Deutsche Heilpädagogische Gesellschaft, 2021). Auch bei Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf und herausforderndem Verhalten ist die Selbstbestimmung und bedürfnisorientierte Betreuungspraxis eine bedeutsame Komponente. Wenn Menschen mit Behinderungen die kognitive Einsicht in komplexere Entscheidungen und die daraus resultierenden rechtlichen Konsequenzen fehlt, gilt:

„Der Betreuer hat die Angelegenheiten des Betreuten so zu besorgen, dass dieser im Rahmen seiner Möglichkeiten sein Leben nach seinen Wünschen gestalten kann. Hierzu hat der Betreuer die Wünsche des Betreuten festzustellen“ (Bradl, 2023, S. 3).

- Verbindliche Gewaltschutzkonzepte mit regelmäßigen Kontrollen sowie einheitlichen, konkretisierten Standards, die klare Regeln, Strukturen und Verfahrensabläufe bei Gewalt- und Verdachtsfällen beinhalten und für alle Einrichtungen verpflichtend zu implementieren sind (Schröttle et al., 2021; Schröttle et al., 2024).
- Eine konsequente Intervention seitens der Fach- und Leitungskräfte bei Gewaltvorfällen sowohl gegen Betreute als auch gegen Mitarbeitende. Viele Mitarbeitende berichten jedoch von Unsicherheiten insbesondere im Umgang mit rechtlichen Vorgaben, die teilweise als unkonkret erachtet werden und einen weiten Handlungsspielraum überlassen. Rechts- und Handlungssicherheit dieser, einschließlich der konsequenten Anwendung von

Gesetzen, zum Beispiel bei der Wegweisung von Tatpersonen, bilden jedoch ein maßgebliches Element für gelingenden Gewaltschutz (Schröttle et al., 2021; Schröttle et al., 2024).

- Der Ausbau und die Anpassung des Gewaltschutzgesetzes an die Lebenswirklichkeiten von Menschen mit Behinderungen. Von Seiten der Gesetzgebung sind rechtliche Voraussetzungen zu schaffen, um für Menschen mit Behinderung gleichsam Schutz vor Gewalt, Trennung von der Tatperson sowie konsequente staatliche Intervention sicherzustellen. Geeignete Dienste, Einrichtungen, Konzepte sowie fachliche Strategien für Personen mit fremdgefährdendem Verhalten sind darüber hinaus notwendig.
- Eine breite Öffentlichkeitsarbeit, einschließlich der Entwicklung einer bundesweit einheitlichen Broschüre, wirksames Monitoring und weiterführende Forschung (Schröttle et al., 2021; Schröttle et al., 2024).

3. Empirischer Teil

3.1 Forschungsfrage

Die zentrale Forschungsfrage für dieses Projekt lautet:

Wie nehmen verschiedene Akteur*innen innerhalb der Behindertenhilfe der Ziegler'schen das Gewaltausmaß und den bestehenden Gewaltschutz wahr?

Innerhalb der Akteur*innen werden insbesondere die Gruppen der Leitungspersonen, Mitarbeitenden und Kund*innen unterschieden. Auf die verschiedenen Perspektiven der Akteur*innen lassen sich weitere forschungsleitende Fragen ableiten:

- Welche Formen von Gewalt finden statt und welche Akteur*innen sind beteiligt?
- In welchen Kontexten (Orten, Zeiten, spezifischen Situationen) manifestieren sich Gewaltvorfälle?
- Wie nehmen verschiedene Beteiligte das Gewaltvorkommen wahr?
- Welche Maßnahmen und Handlungsstrategien bestehen im Umgang mit Gewaltsituationen und welche Herausforderungen treten dabei auf?
- Welche Gewaltschutzmaßnahmen sind bereits implementiert und wie werden diese bewertet?
- Welche Bedarfe und Wünsche bestehen bezüglich der Weiterentwicklung des Gewaltschutzes?

3.2 Methodisches Vorgehen

Bevor die gewonnenen Erkenntnisse dargestellt werden, wird das forschungsmethodische Vorgehen transparent dargelegt. Es wird erläutert, wie der gesamte Forschungsprozess gestaltet wurde und wie den Gütekriterien qualitativer Forschung Rechnung getragen wurde.

3.2.1 Datenerfassung

Im Rahmen des vorgestellten Forschungsprojekt wurde eine empirische Untersuchung bezüglich des Gewaltschutzes und des Umgangs mit Gewalt auf verschiedenen Ebenen der

Behindertenhilfe durchgeführt. Von besonderem Interesse waren die subjektiven Wahrnehmungen, Erfahrungen und Perspektiven der befragten Personen sowie soziale Strukturen, Prozesse und Interaktionsformen innerhalb der Einrichtungen zu erfassen. Um detaillierte und tiefgehende Erkenntnisse über die Forschungsthematik zu erhalten, wurde eine qualitative Herangehensweise gewählt. Denn diese "zielt primär auf eine verstehend-interpretative Rekonstruktion sozialer Phänomene in ihrem jeweiligen Kontext ab, wobei es vor allem auf die Sichtweisen und Sinngebungen der Beteiligten ankommt" (Döring, 2023, S. 63). Qualitative Forschung zeichnet sich durch verschiedene methodische Prinzipien aus, die in Abgrenzung zu quantitativen Methoden einen offenen, problemorientierten, interpretativen und verstehenden Ansatz ermöglichen. Besonders bedeutsam sind laut Mey & Ruppel (2018) die Prinzipien der Offenheit, der Fremdheit, der Kommunikation und der Reflexivität. Die Forschenden werden dazu angehalten, ihre eigenen Vorannahmen und theoretischen Wissensbestände kritisch zu reflektieren und sich im Forschungsprozess von den Deutungsstrukturen der Beforschten leiten zu lassen, ohne vorschnelle Interpretationen vorzunehmen. Zudem wird Forschung als interaktiver Kommunikationsprozess verstanden, in dem sowohl die Erhebung als auch die Analyse durch verschiedene Beteiligte geprägt wird. Die Reflexion der eigenen Rolle und potenziellen Einflussnahme ist dabei essenziell, da Forschende durch ihr Auftreten und ihre Fragestellungen den Prozess mitgestalten. Trotz dieser Offenheit und Subjektivität erfordert qualitative Forschung dennoch ein systematisches, regelgeleitetes und theoriegestütztes Vorgehen, um eine wissenschaftlich fundierte Analyse sicherzustellen (S.209f.).

Ziel des vorgestellten Forschungsprojektes ist es, einen Einblick in die Praxis des Gewaltschutzes in Einrichtungen der Behindertenhilfe zu bekommen, um darauf basierend einen auf die spezifischen Herausforderungen und zentralen Problembereiche abgestimmten Thementag zu konzipieren sowie Impulse für die Weiterentwicklung bestehender Schutzkonzepte abzuleiten.

Die qualitative Datenerhebung erfolgte mittels teilstrukturierter Fokusgruppeninterviews mit vier bis sechs Teilnehmenden. Insgesamt wurden sechs Fokusgruppeninterviews mit Leitungskräften, Mitarbeitenden (aus ambulanten und stationären Betreuungssettings) sowie Kund*innen (aus ambulanten und stationären Betreuungssettings) durchgeführt, um vielfältige und multiperspektivische Einblicke zu erhalten.

Aus forschungspraktischen Gründen eignet sich die Datenerhebung mittels Gruppeninterviews, da „hier mehrere Personen gleichzeitig befragt werden [können], um so möglichst schnell und effizient Informationen über das interessierende Forschungsthema zu

erhalten“ (Mey & Mruck, 2020, S.323). Dadurch kann die gruppenspezifische Wahrnehmung von Gewalt untersucht und im Vergleich zueinander betrachtet werden. Zusätzlich trägt die separate Befragung der Akteur*innen dazu bei, dass strukturell abhängigere Personen geschützt und ermutigt werden, ihre eigenen Erfahrungen und Sichtweisen darzustellen. Die methodische Offenheit ermöglichte es, Schwerpunkte flexibel anhand der Antworten der Teilnehmenden zu setzen und durch gezielte Nachfragen vertiefende Erkenntnisse darüber zu gewinnen, welche konkreten Themen besonders im Vordergrund stehen und inwiefern sich dabei gruppenbezogene Differenzen zeigen. Dies ermöglicht zudem die Gewinnung neuer Erkenntnisse, die über das Vorwissen der Forschenden hinausgehen. Gerade im Kontext des Gewaltschutzes sind das kollektive Verständnis von Gewalt, die Bewertung von Gewaltvorfällen sowie die sozialen Dynamiken innerhalb der Einrichtungen von zentraler Bedeutung. Fokusgruppeninterviews bieten daher eine geeignete Methode, um die gemeinschaftlich geteilten Wissensbestände der verschiedenen Akteursgruppen zu erfassen (Przyborski & Riegler, 2020). Die Diskussionen innerhalb der Gruppen wurden durch gezielt eingesetzte Impulsfragen strukturiert, sodass die Teilnehmenden eigene Erfahrungen teilen, aufeinander Bezug nehmen, sich widersprechen und einander ergänzen konnten. Während des gesamten Forschungsprozesses wurde darauf geachtet, die forschungsethischen Richtlinien und wissenschaftlichen Standards der Deutschen Gesellschaft für Soziale Arbeit (DGSA) einzuhalten. Dadurch soll gewährleistet werden, dass die Rechte der befragten Personen geschützt werden, die Teilnahme an den Interviews mit keinerlei Nachteilen verbunden ist und die informierte Einwilligung während des gesamten Prozesses gegeben ist (DGSA, 2020).

Aus diesem Grund wurde bereits bei der ersten Kontaktierung und der Vorstellung des Forschungsvorhabens darauf hingewiesen, dass die Teilnahme freiwillig ist, personenbezogene Daten anonymisiert werden und mit den erhobenen Daten vertraulich umgegangen wird (siehe Anhang, Kapitel 8.2). Vor Interviewbeginn bekamen die Teilnehmenden zusätzlich eine schriftliche Einverständniserklärung, mit deren Unterschrift sie dem geplanten Vorgehen zustimmten (siehe Anhang, Kapitel 8.3). Darin wurde erneut auf die Freiwilligkeit der Teilnahme und die Möglichkeit, das Interview jederzeit abzubrechen, hingewiesen. Gleichzeitig wurde damit auch der Tonbandaufnahme mit einem externen Aufnahmegerät zugestimmt.

Eine mögliche Limitation der Erhebungsmethode stellt die Hemmschwelle dar, selbstkritisch über das eigene Verhalten und Gewaltvorkommnisse innerhalb der Einrichtung zu sprechen. Um dem entgegenzuwirken, wird das wertfreie Interesse der Forschenden und die Vertraulichkeit im Umgang mit den erhobenen Daten vor den Interviews besonders betont.

Dadurch wird auch dem Problem der sozialen Erwünschtheit bezüglich der Antworten entgegengewirkt. Ferner handelt es sich bei dem vorgestellten Forschungsprozess um eine qualitative Untersuchung mit einer kleinen Stichprobe, somit können keine repräsentativen und generalisierten Ergebnisse generiert werden.

3.2.2 Stichprobenauswahl

Zur Beantwortung der Forschungsfrage und Wahrnehmung verschiedener Gruppierungen innerhalb einer großen Behindertenhilfeorganisation wie der Zieglerschen, wurde bei der Stichprobenauswahl auf ein hohes Maß an Heterogenität und Varianz geachtet. Die Zielgruppe beinhaltet grundsätzlich sämtliche Akteur*innen der Einrichtung, welche für die Erhebung in drei Kategorien gegliedert wurden. So sollen möglichst viele unterschiedliche Perspektiven berücksichtigt und eine umfassende und differenzierte Betrachtung des Gewaltvorkommens und bestehenden Gewaltschutzes gewährleistet werden.

Eine Teilgruppe stellen hierbei Leitungskräfte dar, die maßgeblich zum institutionellen Umgang mit Gewalt und zur Umsetzung des Gewaltschutzes beitragen. Sie verfügen durch ihre Position innerhalb der Einrichtung über eine große Entscheidungsbefugnis bezüglich der Umsetzung bestimmter Maßnahmen, aber auch der Unternehmenskultur und der Ressourcenverteilung, sodass Ihre Perspektive maßgeblich dazu beiträgt, welche Priorität Gewaltschutz hat. Die Mitarbeitenden sind in der Arbeit vor Ort verantwortlich und können dadurch die praktische Umsetzbarkeit der Gewaltschutzmaßnahmen bewerten. Dabei stellen sie eine Personengruppe dar, die potenziell sowohl als Tatpersonen, Schützende aber auch zu Schützende agieren können. Von besonderer Wichtigkeit ist die Untersuchung der Situation der Kund*innen. Sie sind konzeptionell das Hauptziel des Gewaltschutzkonzeptes und sollen partizipativ in dessen Umsetzung eingebunden sein. Ihre Sicht auf die Gefährdungssituationen ist von zentraler Bedeutung, da sie laut der vorgestellten Studien eine besonders vulnerable und gewaltbetroffene Gruppierung darstellen. Innerhalb der drei Teilgruppen wurde zudem auf Heterogenität bezüglich der Geschlechtszugehörigkeit, der Berufserfahrung, des Alters und des Betreuungssettings geachtet.

Der Zugang zu den jeweiligen Interviewteilnehmenden erfolgte über den Praxispartner des Projekts, welcher als Leitungskraft für den Gewaltschutz bei den Zieglerschen zuständig ist und im Rahmen der Stichprobenauswahl zum Teil als sogenannter *gatekeeper* fungierte. Dieses indirekte Samplingverfahren kann angewandt werden, wenn Interviewteilnehmende über den Kontakt eines *gatekeepers* leichter zu erreichen sind (Hensel & Kreuz, 2018). Dies war aus forschungspraktischen Gründen insbesondere für die Teilgruppe der Leitungskräfte

von Vorteil. Dafür wurden im Vorhinein gemeinsam Kriterien festgelegt, nach denen die Interviewteilnehmenden ausgewählt und eingeladen wurden. Für die Mitarbeitenden und die Kund*innen wurden Einladungen (siehe Anhang 8.2) formuliert, die über das Forschungsprojekt und die forschungsethischen Faktoren informierten und an die verschiedenen Standorte geschickt wurden. Alle Freiwilligen, die sich daraufhin meldeten, wurden in die verschiedenen Fokusgruppen eingeteilt. Die Wahl der Gruppengröße richtete sich hauptsächlich nach der in der Literatur vorherrschenden Empfehlung von sechs bis maximal zehn Personen. Für die Befragung der Kund*innen wurden kleinere Gruppengrößen von maximal vier Personen gewählt, um das Setting übersichtlicher zu gestalten (Lamnek & Krell, 2010). Aufgrund von spontanen Ausfällen wegen Krankheit, Verhinderung oder Terminüberschneidungen konnten nicht alle Personen wie geplant an den Gruppeninterviews teilnehmen. Die finale Stichprobe setzt sich wie folgt zusammen:

Nr.	Zielgruppe	Datum	Anzahl der Teilnehmenden	Kurzbeschreibung des Samplings
1	Leitungskräfte	04.09.2024	5 Personen, davon 3 männlich und zwei weiblich	Die Teilnehmenden sind alle seit mehreren Jahren als Einrichtungsleitungen an verschiedenen Standorten der Zieglerschen tätig und haben allgemein bereits langjährige Erfahrung (23-35 Jahre) in der Behindertenhilfe
2	Mitarbeitende	16.09.2024	3 Personen, 3 weiblich	Die Teilnehmenden haben unterschiedliche berufliche Ausbildungen und sind seit mehreren Jahren (8-15 Jahre) an verschiedenen Standorten der Zieglerschen tätig
3	Mitarbeitende	17.09.2024	4 Personen, davon 2 männlich, zwei weiblich	Die Teilnehmenden haben unterschiedliche berufliche Ausbildungen. Zwei sind erst seit 1-5 Jahren tätig, die anderen seit ca. 10 Jahren

4	Kund*innen ambulant	04.09.2024	4 Personen, davon 3 männlich und eine weiblich	Die Teilnehmenden leben alle weitestgehend selbstständig in eigenen Wohnungen oder kleineren Wohngruppen und werden im Rahmen des betreuten Wohnens ambulant unterstützt. Beruflich sind die befragten Personen in unterschiedlichen Bereichen bei den Zieglerschen (Malerei, Gärtnerei) tätig.
5	Kund*innen stationär	05.09.2024	2 Personen, davon eine männlich und eine weiblich	Die Teilnehmenden leben in einer stationären Wohngemeinschaft oder in einem Einzelapartment angegliedert an eine solche Wohngemeinschaft der Zieglerschen. Beide gehen einer Beschäftigung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung nach.
6	Kund*innen stationär	05.09.2024	4 Personen, davon zwei männlich und zwei weiblich	Die Teilnehmenden sind im Lebensabschnitt ihrer Rente und wohnen seit vielen Jahren im stationären Setting der Zieglerschen.

Tabelle 1 Aufstellung der Stichprobe

3.2.3 Interviewleitfaden

Die Gruppenbefragungen wurden anhand eines Interviewleitfadens vorstrukturiert. Bei der Erstellung des Leitfadens wurde dem Prinzip der Offenheit qualitativer Forschung Rechnung getragen, indem möglichst offen gestaltete, obligatorische Leitfragen um optionale (Rück-)Fragen ergänzt wurden. Dies ermöglichte auch die Setzung gruppenspezifischer Themenschwerpunkte. Sowohl die Hauptfragen als auch die optionalen Zusatzfragen greifen dabei grundlegende Dimensionen des Gewaltvorkommens und Gewaltschutzes auf und wurden durch eine neutrale und nicht-direktive Moderation begleitet (Lamnek & Krell, 2010).

Der Interviewleitfaden kann flexibel eingesetzt werden, bietet jedoch Orientierung und Sicherheit und fungiert zudem als wichtiges „Verbindungsglied zwischen Forschungsfrage, Datenerhebung und Auswertung“ (Mey & Ruppel, 2018, S. 217). Die Erstellung eines Leitfadens unterstützt dabei, das Interview vorzubereiten und thematisch einzugrenzen, sodass möglichst viele Erkenntnisse zur Beantwortung der Forschungsfrage generiert werden können. Dennoch wird empfohlen eine übersichtliche und unkomplizierte Strukturierung, ohne eine vorab festgelegte Reihenfolge der Fragen vorzunehmen, um flexibel reagieren zu können und einen natürlichen Gesprächsverlauf zu erreichen (Mey & Ruppel, 2018).

Da für die qualitative Erhebung verschiedene Akteur*innen der Behindertenhilfe berücksichtigt und befragt werden sollten, wurden insgesamt drei Interviewleitfäden vorbereitet (siehe Anhang, Kapitel 8.4). Dadurch konnten je nach Zielgruppe unterschiedliche Themenschwerpunkte gesetzt werden. Zudem konnten die Interviews sprachlich an die jeweilige Zielgruppe angepasst werden. Der Leitfaden für die Kund*innen wurde in einfacherer Sprache formuliert und enthielt weniger komplexe Fragen, um eine bessere Verständlichkeit und Zugänglichkeit zu gewährleisten. Die Erstellung der Leitfäden orientierte sich an der SPSS-Methode nach Helfferich (2011) der zufolge in einem ersten Schritt möglichst viele Fragen offen gesammelt werden und anschließend geprüft, sortiert und in thematische Blöcke subsumiert werden. Als theoretische Grundlage wurden hierfür insbesondere aktuelle Studien zu Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen (Mandl et al., 2014; Schröttle et al., 2012, 2014, 2021, 2024)¹ herangezogen. Für jede Zielgruppe wurden fünf bis acht Pflichtfragen formuliert die in Themenblöcken wie Gewaltvorkommen, Umgang mit Gewaltsituationen, Herausforderungen, vorhandene Gewaltschutzmaßnahmen und Wünsche bzw. Verbesserungsvorschläge unterteilt waren. Zu Beginn jedes Interviews wurde ein kurzer Einblick in das Forschungsvorhaben und den erwarteten zeitlichen Aufwand des Interviews gegeben. Zudem wurde erneut mündlich darauf hingewiesen, dass emotional belastende Themen angesprochen werden und jederzeit die Möglichkeit besteht das Interview zu unterbrechen. Als Einstieg wurden die Teilnehmenden gebeten, sich kurz vorzustellen, um eine entspannte Gesprächsatmosphäre für das Interview zu schaffen und den Teilnehmenden den Übergang in die inhaltlichen Fragen zu erleichtern. Der inhaltliche Hauptteil der Gruppeninterviews variierte je nach Zielgruppe leicht, da unterschiedliche Themenschwerpunkte hervorgehoben wurden. In der Befragung der Leitungskräfte ging es

¹ siehe Kapitel 2.2 Forschung zu Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen

hauptsächlich um die Relevanz des Gewaltschutzes, welche Maßnahmen bereits implementiert wurden und welche Schwierigkeiten in der praktischen Anwendung auftreten. Außerdem wurde ihre Rolle und Verantwortung als Führungskräfte in konkreten Gewaltsituationen sowie in der nachträglichen Aufarbeitung thematisiert. In den Gruppengesprächen mit den Mitarbeitenden lag der Fokus insbesondere auf Erfahrungen mit konkreten Gewaltsituationen, Handlungsmöglichkeiten und der Reflexion vergangener Gewaltvorfälle. Durch gezielte Nachfragen wurden potenzielle Auslöser, besonders risikobehaftete Orte sowie relevante Beziehungskonstellationen erfasst. Zudem konnten die Mitarbeitenden schildern, welche Unterstützung sie erhalten haben, wie wirksam diese war und welche Maßnahmen sie sich zusätzlich gewünscht hätten. In den Interviews mit den Kund*innen wurde vermehrt darüber gesprochen, wie sicher sie sich fühlen, welche Formen von Gewalt sie wahrnehmen und an welche Stellen oder Ansprechpersonen sie sich wenden können. Ziel war es, zu erfassen, inwieweit diese besonders gefährdete Gruppe über bestehende Gewaltschutzstrukturen informiert ist. Am Ende jeden Interviews wurde auf Verbesserungspotenziale und Wünsche bezüglich des Gewaltschutzes eingegangen, um Themenbereiche zu identifizieren, die einer vertieften Auseinandersetzung und Weiterentwicklung bedürfen.

3.2.4 Transkription

Die durchgeführten Gruppeninterviews wurden mittels eines externen Aufnahmegeräts aufgezeichnet und anschließend nach bestimmten Regeln verschriftlicht. Es wurde das einfache Transkriptionssystem nach Dresing & Pehl (2018) verwendet, da das Interesse der Forschungsfrage vor allem inhaltsanalytisch beantwortet werden kann. Äußerungen im Dialekt wurden an das Hochdeutsche angeglichen, wobei grammatikalische Strukturen beibehalten wurden. Nicht sprachliche Äußerungen und Pausen wurden in Klammern angegeben, sofern sie für die Aussage relevant waren. Abgebrochene Sätze wurden durch drei Punkte gekennzeichnet. Zur Anonymisierung der Interviewteilnehmenden wurden genannte Namen und Orte durch geeignete Pseudonyme in Klammern wie z.B. „(Leitungsperson)“ ersetzt. Demnach liegt das Datenmaterial in Form von neun anonymisierten Teiltranskripten vor, die bei Bedarf eingesehen werden können. Für die Ergebnisdarstellung werden folgende Abkürzungen benutzt:

Ba1a	Betreute ambulant, 1. Interview, Teil a	M1	Mitarbeitende, 1. Interview
Ba1b	Betreute ambulant, 1. Interview, Teil b	M2	Mitarbeitende, 2. Interview
Bs1	Betreute stationär, 1. Interview	L1a	Leitungskräfte, 1. Interview, Teil a
Bs2a	Betreute stationär, 2. Interview, Teil a	L1b	Leitungskräfte, 1. Interview, Teil b
Bs2b	Betreute stationär, 2. Interview, Teil b		

Tabelle 2 Kürzel der Interviews

3.2.5 Erstellung des Kategoriensystems

Die qualitative Inhaltsanalyse legt besonderen Wert auf ein systematisches, das heißt bestimmten Regeln entsprechendes, und ein theoriegeleitetes Verfahren. Durch diese Merkmale grenzt sich die Methode von anderen Auswertungsverfahren ab und erhöht die intersubjektive Nachprüfbarkeit und Verständlichkeit der Ergebnisse. Ein zentraler Schritt vor der eigentlichen Datenauswertung ist deshalb die Bildung eines Kategoriensystems, welches als wichtiges Analyseinstrument fungiert. Dadurch kann das erfasste Datenmaterial strukturiert analysiert und auf die relevantesten Aussagen reduziert werden (Kuckartz & Rädiker, 2024, S. 25f.; Mayring & Fenzl, 2019, S. 634). Das Kategoriensystem stellt eine übersichtliche Sammlung aller verwendeten Kategorien dar, die durch präzise Definitionen charakterisiert, anhand von Beispielen veranschaulicht und durch spezifische Kodierregeln voneinander abgegrenzt werden. Dies ermöglicht außerdem ein einheitliches Kodieren auf einer gemeinsamen, nachprüfaren Grundlage (Mayring & Fenzl, 2019, S. 638). Die Kategorienbildung kann entweder induktiv (aus dem Material) oder deduktiv (aus der Theorie und den bisherigen Erkenntnissen) heraus erfolgen (ebd., S.636). Im vorgestellten Forschungsprojekt wurden deduktive Kategorien aus dem bestehenden theoretischen Wissensbestand und entlang der Interviewleitfäden gebildet. Die drei angewandten Leitfäden der Gruppeninterviews sowie die forschungsleitenden Fragen dienten als Grundlage anhand derer nach und nach die Kategorien erstellt wurden. Dieses Vorgehen wurde für jede Akteur*innengruppe (Führungskräfte, Mitarbeitende und Kund*innen) zunächst einzeln

durchgeführt, da die Interviewleitfäden leicht voneinander abweichen, indem unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt wurden. Tabelle 3 zeigt exemplarisch am Beispiel der Führungskräfte, wie die einzelnen Fragen in Themenbereiche und Kategorien übersetzt wurden.

Fragen aus dem Leitfaden (Führungskräfte)	Themenbereich und Kategorie(n)
Welche Relevanz hat Gewaltschutz für Sie und Ihre Einrichtung?	Gewaltschutz: Relevanz
Was ist in der Einrichtung an Gewaltschutz schon vorhanden?	Gewaltschutz: Anlaufstellen/Ansprechpersonen; Einzelmaßnahmen, Ressourcen/Rahmenbedingungen
Wie gehen Sie konkret mit Gewaltsituationen um? Welche Erfahrungen gibt es hier? Welche Herausforderungen gibt es?	Gewaltausmaß: Konkrete Gewaltsituationen; Umgang mit Gewaltsituationen/Schwierigkeiten
Welche Anlaufstellen und Ansprechpersonen sind bei Gewaltvorkommnissen erreichbar?	Gewaltschutz: Anlaufstellen/Ansprechpersonen

Tabelle 3 Kategorienbildung anhand des Interviewleitfadens (am Beispiel der Führungskräfte)

Die Tabelle zeigt, dass das Vorgehen keiner strengen Regelung unterliegt. So können einerseits mehrere Fragen derselben Kategorie zugeordnet werden, andererseits können aus einer Fragestellung mehrere Kategorien herausgebildet werden können, um unterschiedliche Aspekte abzubilden (Kuckartz & Rädiker, 2024, S. 34).

In einem zweiten Schritt wurden die Kategorien zusammengeführt und angepasst, sodass für alle Personengruppen ein einheitliches Kategoriensystem vorliegt (siehe Anhang, Kapitel 8.5). Dies ermöglicht eine bessere Übersicht und Vergleiche zwischen den Personengruppen. Besonders wichtig war hierbei, „dass für alle zentralen Aspekte, die in den Forschungsfragen enthalten sind, auch Kategorien existieren, mit denen sie im Datenmaterial erfasst werden können“ (Kuckartz & Rädiker, 2024, S. 35). Das finale Kategoriensystem ist in zwei zentrale Themenbereiche des Forschungsinteresses unterteilt, Gewaltvorkommen und Gewaltschutz. Insgesamt wurden 12 Hauptkategorien definiert, die teilweise durch Unterkategorien ergänzt wurden, um einzelne Aspekte vertiefter und differenzierter darstellen zu können. Die

Möglichkeit der späteren induktiven Kategorienbildung wurde durch die Erstellung einer Kategorie „Sonstiges“ gewährleistet. Interessante Textstellen, die nicht in die deduktiven Kategorien passen, können dort gesammelt werden und gegebenenfalls in neue Kategorien überführt werden.

Kuckartz und Rädiker (2024) unterscheiden verschiedene Kategorienarten: Faktenkategorien (überprüfbare, konkrete Gegebenheiten), thematische Kategorien (Themen, Argumente, Denkfiguren), evaluative/skalierende Kategorie (erfasst Ausprägungen, z.B. dichotome Unterscheidung in vorhanden und nicht vorhanden), analytische, theoretische, natürliche und formale Kategorien (S. 28f.). Die im vorliegenden Projekt angewandten Kategorien können hauptsächlich als thematische oder Faktenkategorien bezeichnet werden, da z.B. objektive Informationen über bestehende Gewaltschutzmaßnahmen, aber auch subjektive Meinungen und Erfahrungen erfasst wurden. Um die genannten Gewaltschutzmaßnahmen differenzierter betrachten zu können und Erkenntnisse für die Erarbeitung des praktischen Thementages zu erhalten, wurden die Aussagen der Kategorien „Anlaufstellen/Ansprechpersonen“, „Einzelmaßnahmen“ und „Ressourcen/Rahmenbedingungen“ nachgehend in ein evaluatives Bewertungsraster einsortiert. Die Textstellen wurden in die Ausprägungen vorhanden bzw. nicht vorhanden und positiv bzw. negativ bewertet geordnet, wodurch spezifische Aussagen über die einzelnen Gewaltschutzelemente getroffen werden konnten.

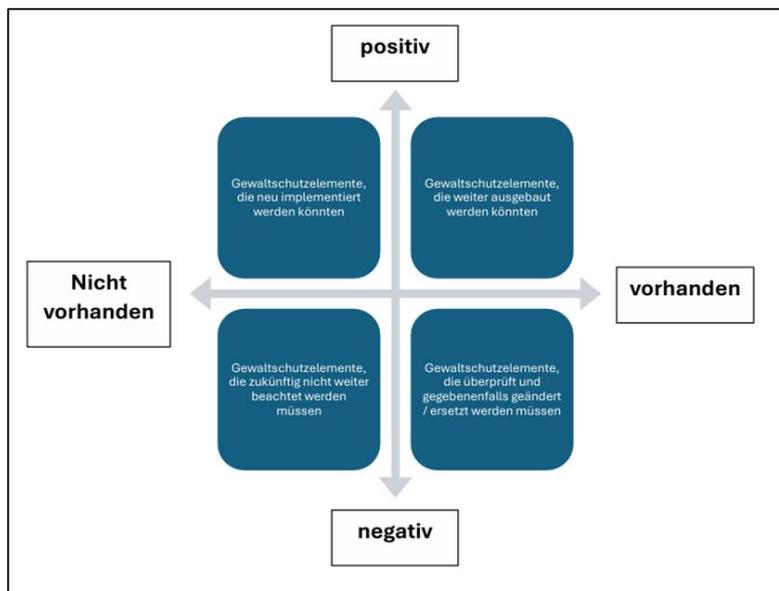


Abbildung 1 evaluatives Auswertungsraster

3.2.6 Inhaltsanalytische Auswertung mit MAXQDA

Die Inhaltsanalytische Auswertung der erhobenen Interviewdaten wurde unter Anwendung der Software MAXQDA durchgeführt. Grundlage für die Auswertung der Ergebnisse bildet ein methodisches Vorgehen im Sinne der Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2010). Dabei wird eine inhaltliche Strukturierung des Materials vorgenommen, welches in schriftlicher Form bestehend aus den Interview-Transkripten vorliegt. Der Analyseprozess basierte auf der Erstellung eines neuen Projekts in MAXQDA und dem Import der transkribierten Interviews. Die Transkripte wurden in MAXQDA systematisch codiert, wobei das entwickelte Kategoriensystem als Codesystem diente. Haupt- und Unter-codes wurden in einer hierarchischen Struktur angelegt und mit den im Rahmen des Kategoriensystems verankerten Beschreibungen versehen, um eine konsistente Anwendung sicherzustellen.

Im Mittelpunkt der Analyse stand das gemeinsam erarbeitete Kategoriensystem. Die investierte Zeit und Sorgfalt, die vorbereitend in die initiale Entwicklung des Kategoriensystems eingeflossen sind, erwiesen sich als sehr wertvoll, indem dieses als Leitfaden bzw. Grundstein für die gesamte Analyse sowie eine klare Strukturierung und fundierte Interpretation der Daten diente.

Während des Prozesses wurde auf die eigene Offenheit für neue Themen geachtet, die sich aus den Daten ergeben, um neben der deduktiven Codierung ebenso eine induktive Codierung vorzunehmen. Diese flexible Vorgehensweise ermöglichte die Generierung neuer, unerwarteter Erkenntnisse aus dem Datenmaterial. Neue Aspekte, die sich aus den Daten ergaben, wurden als induktive (Unter-)Kategorien ergänzt. Auf der Basis des bestehenden Kategoriensystems war jedoch lediglich die Ergänzung eines zusätzlichen Codes mit dem Titel „Wünsche, Optimierungsvorschläge, Zukunftsvisionen“ notwendig. Eine Mischung aus deduktiven und induktiven Kategorien ist bei der Durchführung einer qualitativen Inhaltsanalyse gängige Praxis (Kuckartz & Rädiker, 2022). Dieses Vorgehen eignet sich besonders, um die mögliche Vielfalt der thematischen Vertiefungen, die die Gruppe im Verlauf des Interviews setzen können, abzubilden. Die Auswertungsmethode unterstützt somit auch das grundsätzliche Ziel des Forschungsanliegens, indem sowohl das Gewaltausmaß und der bestehende Gewaltschutz systematisch erfasst werden kann als auch Informationen für die Entwicklung des Thementages aus der gelebten Praxis der Einrichtung heraus generiert werden können.

Trotz des hohen Zeitaufwands erwies sich die systematische Markierung und Zuordnung der relevanten Textstellen im weiteren Verlauf methodisch äußerst gewinnbringend. Jede codierte

Stelle stellte eine potenzielle Quelle für tiefere Einblicke dar und ermöglichte es, differenzierte Ergebnisse zu entwickeln. Zur Unterstützung der Analyse wurden verschiedene Export- und Visualisierungstools der verwendeten Software verwendet. Ein zentraler Vorteil der Nutzung von MAXQDA bestand in der visuellen Darstellung der Codierungen. Die farbliche Markierung codierter Segmente ermöglichte eine schnelle Orientierung innerhalb der Dokumente, sodass die Zuordnung zu den jeweiligen Kategorien auf einen Blick ersichtlich war. Von besonderem Nutzen war die Exportfunktion, mit der alle codierten Segmente einer Kategorie in ein separates Dokument übertragen und übersichtlich zusammengestellt werden konnten. Diese Dokumente dienten als Grundlage für die Weiterverarbeitung der Daten bezüglich der entsprechenden Kategorie und deren Auswertung. Basierend auf den exportierten Dokumenten wurde entlang der codierten Segmente je ein Ergebnistext für die ausgewählte Kategorie ausgearbeitet. Durch diese strukturierte Vorgehensweise konnten aussagekräftige Ankerbeispiele und zentrale Zitate identifiziert und in die Auswertung integriert werden, wodurch die Anschaulichkeit und Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse erhöht wurde. Die Nutzung von MAXQDA stellte sich insgesamt als effiziente Methode zur Strukturierung und Analyse des vorliegenden Datenmaterials heraus. Die Verknüpfung einer methodisch fundierten Vorgehensweise nach Mayring (2010) und den technischen Möglichkeiten der Software MAXQDA erwies sich als zielführend zur Bewältigung der Datenkomplexität, systematischen Erfassung thematischer Schwerpunkte und Ableitung wissenschaftlich fundierter Schlussfolgerungen.

3.3 Ergebnisse der qualitativen Befragung

3.3.1 Gewaltvorkommen in der Einrichtung

Sicherheitsgefühl

Das subjektive Sicherheitsgefühl der befragten Personen wird von verschiedenen Faktoren wie den räumlichen Gegebenheiten, den sozialen Bindungen, dem Vertrauen zueinander und den bestehenden Schutzmechanismen beeinflusst.

Die befragten Kund*innen aus dem ambulanten und stationären Wohnbereich gaben an, sich überwiegend sicher und wohlfühlen in ihrem Umfeld (vgl. Ba1a, Pos.11). Dabei wurden sowohl die räumlichen Gegebenheiten als auch auf die Qualität der Beziehungen zu anderen Kund*innen und Mitarbeitenden miteinbezogen (vgl. Bs2a, Pos.77-78). Innerhalb der Einrichtungen wurden keine spezifischen Orte identifiziert, die als unsicher wahrgenommen werden. Bestehende Unsicherheiten und Ängste wurden von Einzelnen in Bezug auf längere Reisen und öffentliche Räume wie zum Beispiel Bahnhöfe oder Einkaufszentren genannt.

„Wo ich mich nicht so gut fühle, oder was jetzt nicht mehr machen würde sind Tagesreisen weit weg allein. Das habe ich früher gemacht in der Schule, aber bin schon lange nicht mehr längere Strecken allein Gefahren. Also mir ist da nur wohl, wenn da jemand dabei ist“ (Ba1a, Pos.12).

Diese Unsicherheiten scheinen durch vergangene Gewaltvorfälle in der Umgebung und deren mediale Berichterstattung verstärkt zu werden (vgl. Ba1a, Pos.16). Das Vorhandensein von unterstützenden Personen, zu denen ein generelles Vertrauensverhältnis besteht, wird in Situationen oder an Orten, die das Gefühl von Unsicherheit und Bedrohung auslösen, als hilfreich und sicherheitsstiftend wahrgenommen.

Die Bindung zu Mitarbeitenden oder gesetzlichen Betreuer*innen wird insgesamt als essenziell für das subjektive Gefühl von Sicherheit und Geborgenheit eingeschätzt. Die Möglichkeit, sich bei Problemen an vertrauenswürdige Ansprechpersonen wenden zu können, trägt wesentlich zum Sicherheitsgefühl bei:

„Ich vertrau der.. Also wenn ich irgendwas habe, dann geh ich zur gesetzlichen“ (Ba1a, Pos.73).

„Also wenn ein langjähriger Mitarbeiter da ist, dann entsteht vielleicht auch Vertrauen irgendwie was zu kommunizieren oder dann bekommen die auch durch diese lange Bindungserfahrung, Sicherheit“ (L1b, Pos.59).

Gleichzeitig wird teilweise von Unstimmigkeiten, zwischenmenschlichen Konflikten oder mangelndem Vertrauen bezüglich der Weitergabe von vertraulichen Informationen berichtet. Dies kann das Sicherheitsgefühl der Befragten negativ beeinflussen (vgl. Ba1a, Pos.67).

Bei den befragten Mitarbeitenden kamen sehr heterogene Perspektiven und Erfahrungen in Zusammenhang mit dem subjektiven Sicherheitsgefühl zusammen. Während einige angaben, dass es in spezifischen Einrichtungen selten zu Gewalt zwischen Kund*innen komme (vgl. M1, Pos.27) – was positiv zum Sicherheitsgefühl beiträgt –, schilderten andere vielfältige Erfahrungen mit Gewalt (vgl. M2, Pos.25). Diese umfassen sowohl selbst erlebte als auch beobachtete oder im Nachgang mitbekommene Vorfälle von Gewalt (siehe Kategorie „konkrete Gewaltsituationen“). Diese vielfältigen Erfahrungen können dazu beitragen, dass Mitarbeitende sich generell sicherer fühlen und hilfreiche Kompetenzen im Umgang mit potenziellen Gewaltsituationen erlernen.

„Ich weiß jetzt was ich in gewissen Situationen zu tun habe, wie ich das entschärfen kann, wie ich mir auch selber helfen kann. Und das hat mir dann auch Sicherheit gegeben. und ich glaube das haben dann auch die Bewohner gewusst und natürlich mit jedem Tag, wo du da bist, mit jeder Situation um die Erfahrung reicher und kriegst ein bisschen mehr Sicherheit“ (M2, Pos.100).

Gleichzeitig können vergangene Gewaltvorfälle das subjektive Sicherheitsgefühl auch maßgeblich beeinträchtigen, sodass Mitarbeitende sich im direkten Umgang mit einzelnen Kund*innen oder in intimen Arbeitssituationen wie bei pflegerischen Tätigkeiten nicht wohl fühlen. Ein weiterer Unsicherheitsfaktor ist das Arbeiten in Einzelbesetzung, das keine Möglichkeit bietet, sich in schwierigen Situationen unmittelbar an Kolleg*innen zu wenden (vgl. M2, Pos.25). Es wird mehrfach betont, dass es Zeit und Lernprozesse braucht, um mit solchen herausfordernden Situationen umzugehen, wobei die Unterstützung und das Vertrauen im Arbeitsumfeld als wesentliche Ressource wahrgenommen werden (vgl. M2, Pos.100; M1, Pos. 82).

Grundsätzlich wird es von den befragten Personen als wichtiges Ziel angesehen, dass sich sämtliche Beteiligte innerhalb der Einrichtungen sicher und wohl fühlen sollen und dass das Sicherheitsgefühl durch konkrete präventive und interventive Maßnahmen gestärkt werden muss.

„Ich denke, wir sind uns einig Gewalt wird man nicht ganz verhindern können, aber wir können soweit reduzieren. Und ich glaube, da ist ein gutes Gefühl für die Mitarbeiter. Ich kann sicher arbeiten oder ich weiß, was ich zu tun habe, wenn. Und die Bewohner genauso. Ich kann hier

sicher wohnen. Ich muss keine Angst haben, wenn der über den Flur läuft oder sonstiges. (..) Das wäre für mich ein Erfolg, wenn sich Menschen sicher fühlen können“ (L1b, Pos.76).

Verständnis von Gewalt

Führungskräfte messen dem Thema Umgang mit Gewalt einen sehr hohen Stellenwert bei: „Also der Stellenwert, denke ich, ist riesig groß, was riesig ist, stelle ich bei uns fest, ist so das Empfinden und das Verständnis für verschiedene Formen von Gewalt“ (L1a, Pos. 10). Es wird auch kontrovers diskutiert, wo Gewalt anfängt und wann es inakzeptabel wird: „Also wo die anderen sagen, es geht darum, Regeln einzuhalten und die anderen sagen, das ist schon den Willen gebrochen“ (L1a, Pos. 11).

Es geht auch um die Sensibilisierung bezüglich der verschiedenen Gewaltformen, dabei wird betont, wie wichtig die innere Haltung respektive die Vorbildfunktion sei. Es gehört zum Berufsalltag auf jeder Ebene, insbesondere zum täglichen Umgang mit Kund*innen. Die Leitungskräfte sind sich darüber einig, dass es allgemein gültige Bewertungskriterien geben muss, um jeden Vorfall einstufen zu können:

„das ist wichtig, glaube für die Mitarbeiter und auch für Führungskräfte, da irgendwas an der Hand zu haben, zu sagen, okay, ich kann das bewerten und wir sind uns einig darüber, dass wir Dinge so und so bewerten, das ist sehr wichtig“ (L1a, Pos.16).

Es gibt diverse Formen der Machtausübung, die zum Teil unvermeidbar sind. Deswegen sollten laut der befragten Personen klare Bewertungskriterien vorliegen, wann zum Beispiel freiheitsentziehende Maßnahmen (FEM) angewandt werden sollen. Dennoch bestehen auch hier gewisse Ermessensspielräume, die je nach Mitarbeiter*in variieren:

“Aber das ist, glaube ich, FEM, eines der wichtigsten Punkte, was ich als Gewalt auch empfinde im Alltag und natürlich auch das Empfinden der Mitarbeiter setzt die FEM sofort ein, wenn jemand herausfordernde Verhaltensweisen zeigt, der andere sagt Nein, das halte ich erstmal aus. Ja, es ist echt auch sehr variabel “ (L1b, Pos. 33).

Von diesem Machtgefälle wird öfter gesprochen, zum Beispiel in Form von Grenzüberschreitungen, die zum Teil sehr subtil verlaufen. Gelegentlich wird FEM eingesetzt, weil die Mitarbeitenden überfordert sind: “Wann setze ich FEM ein? Und das ist sehr unterschiedlich. Und ich glaube, manche sagen, mir ist es zu viel, ich mache das jetzt einfach, so, du nervst mich, ich habe keine andere Methode” (L1b, Pos. 35).

Die Mitarbeitenden berichten teilweise über Erfahrungen mit kritischen Situationen, äußern sich jedoch dennoch reflektiert und selbstkritisch zum Thema. Der Begriff Machtmissbrauch bzw. Machtgefälle in Bezug auf die Überschreitung von Grenzen wurde in den Fokusgruppen diskutiert: „Gewalt ist für mich ganz kurz gesagt die vom Empfänger unfreiwillige Überschreitung von Grenzen, also in jeder Form, ob es verbal oder physisch oder emotional ist. Das ist für mich Gewalt.“ (M2, Pos.6).

Die Würde und der Schutz der Kund*innen seien dennoch stets zu respektieren, ein professioneller Umgang mit herausforderndem Verhalten funktioniere meistens, wenn das Team gut miteinander agiere.

Auch die Kund*innen zeigten sich durchaus involviert und konnten verschiedene Formen von Gewalt differenzieren: „Schlagen sollte man nicht“ (Bs1, Pos. 33); „Ich darf niemanden schlagen, das hat mein Chef auch gesagt“ (Bs1, Pos. 77). Auch verbale Gewalt wurde benannt: „Bei mir zum Beispiel, wenn man sagt, ich soll raus oder ich soll verschwinden, was der M. W. zum Beispiel so gemacht hat, das kann ich gar nicht leiden“ (Bs2, Pos. 37). Es wurden keine schwerwiegenden Verstöße seitens der Mitarbeitenden berichtet. Thematisiert wurden gelegentliche Vernachlässigungen und Konflikte in den Wohngruppen, die jedoch gelöst werden konnten. Dennoch wurde deutlich, dass im alltäglichen Umgang viele zum Teil unangenehme Situationen auftauchen, die auf ein erhöhtes Stresslevel der Mitarbeitenden hindeuten.

Konkrete Gewaltsituationen

Die befragten ambulant Betreuten berichten überwiegend von beobachteter Gewalt, die sie auf der Arbeit und im öffentlichen Raum („am Bahnhof“ Ba1b, Pos. 19) mitbekommen hätten. Persönliche Gewalterfahrungen werden im Vergleich sehr kurz abgehandelt: „manche packen auch und hauen mir eine rein oder so.“ (Ba1b, Pos. 36). Die stationär Betreuten berichten von Konflikten mit anderen Kund*innen in Form von wiederkehrendem Zwicken, Beißen, Kratzen und Schlagen. „Da muss man immer aufpassen, die beißt“ (Bs1, Pos. 13). Auch extreme Gewaltvorfälle („auf den Mitarbeiter los mit dem Messer“ Bs1, Pos. 97; „auf Sexualübergriff ist das ganze rum gegangen“ Ba1a, Pos 23) wurden beobachtet. Die eigene Ausübung von Gewalt wird als Gegenwehr thematisiert, einerseits als letzte Option, da ein Stopp nicht respektiert wurde und andererseits als Strategie der Gruppenleitung: „Da haben wir die Genehmigung von der Gruppe, wenn sie uns zwicken will, dann zwicke ich zurück.“ (Bs1, Pos. 13). Gewalt von Seiten der Einrichtung wird in einem Fall aus anderen Heimen und in einem

anderen Fall als verbale Gewalt („ein blöder Kommentar gegeben“ (Bs2a, Pos. 55)) berichtet. Besonders kritische Situationen sehen die befragten Kund*innen, wenn mehrere Personen duschen müssen und es keinen klaren Ablaufplan dafür gibt, da die Kund*innen dann oft nervös werden würden (vgl. Bs2a, Pos. 49; 53).

Aus Sicht der befragten Mitarbeitenden reicht das Spektrum der beobachteten Gewaltvorfälle von „Schlagen, Zwicken, Kleider zerreißen“, was seitens der Kund*innen „eigentlich Gang und Gebe“ (M1, Pos. 11) sei, bis hin zu regelmäßigen Eskalationen, bei denen Gegenstände geworfen würden (vgl. M2, Pos. 13). Andere Befragte berichten, dass Gewalt nur in Form von verbaler Gewalt Thema sei (vgl. M1, Pos. 11). Insgesamt haben die befragten Mitarbeitenden viel über von Kund*innen ausgeführte Gewalt berichtet. Diese richte sich gegen Kund*innen, Mitarbeitende oder gegen sich selbst. Besonders kritisch werden auch hier Situationen wie die Essenssituation, in denen viele Menschen gleichzeitig anwesend sind, beschrieben (vgl. M1, Pos. 28-29; M1, Pos 57; M2, Pos 13; M2, Pos. 36).

Wie ein Mitarbeiter beschreibt, „kann es eben schon sein, dass du dann auf einmal sechs Leute oder fünf Leute hast, im Esszimmer, die alle so komplett durch den Wind sind oder sehr angespannt sind und irgendwie versuchen das rauszulassen, indem sie schreien, androhen, und mir so Schläge verteilen“ (M2, Pos. 36)

Einen verstärkenden Faktor sehen die Mitarbeitenden hierbei darin, dass einige der Kund*innen den gesamten Tag mit denselben Personen konfrontiert seien, ohne dass Rücksicht auf zwischenmenschliche Verhältnisse genommen werden könne (vgl. M1, Pos.28-29). Zudem wird betont, dass Situationen sehr schnell eskalieren könnten, wobei die Gründe nicht immer offensichtlich oder erkennbar seien, da verschiedene und scheinbar kleine Störfaktoren wie ein vorgerücktes Möbelstück bereits einen Gewaltvorfall auslösen könnten (vgl. M2, Pos. 41). Darüber hinaus vermuten die Mitarbeitenden hinter mancher Gewalt von Kund*innen andere Bedürfnisse: „sich schlagen, um Aufmerksamkeit zu kriegen“ (M1, Pos. 49), andere verletzen, um Einschluss zu bekommen oder übergriffiges Verhalten aus Geltungsdrang (vgl. M2, Pos. 34) Grundsätzlich betonen die Mitarbeitenden wiederholt, dass sie für das Verhalten der Kund*innen viel Verständnis hätten: „da kann auch jeder verstehen warum so ein Mensch denkt und warum er gewalttätig wird“ (M1, Pos. 70-71). Diese Haltung wird durch empathische Aussagen wie: „Die sehen sich 24/7 und man versteht sich ja nicht mit jedem und das ist das Problem.“ (M1, Pos. 28-29) deutlich.

Als Reaktion auf die geschilderten Gewaltvorfälle geben einige Mitarbeitende Überforderung an. Insbesondere durch angespannte Personalsituationen komme es zu Situationen und Reaktionen die „du selber nicht so möchtest“ (M2, Pos. 105).

So schildert eine befragte Person: „ich bin in dem Moment impulsiver geworden, auch nicht ruhiger und habe gesagt, ich lasse mich von niemanden schlagen, schon gar nicht und dann sind wir beide halt auf dem Boden gelegen“ (M1, Pos. 12).

Gestresstes, übergriffiges oder gewalttätiges Verhalten von Kolleg*innen wird nicht thematisiert. Dies könnte dadurch begründet sein, dass Gewalt durch Mitarbeitende selten vorkommt bzw. beobachtet wird. Darüber hinaus könnte es ein erster Hinweis darauf sein, dass die Thematik, zum Beispiel aus sozialer Erwünschtheit oder Solidarität unter Mitarbeitenden nicht offen kommuniziert wird.

Von Seiten der Leitungspersonen wurden nur zwei Konfliktsituationen unter Kund*innen berichtet, bei denen Sie als Leitung eingreifen mussten, um konkrete Lösungen zur Gewaltvermeidung zu finden (z.B. durch abgeschlossene Türen für den Wohnbereich) (vgl. L1a, Pos 34).

Umgang mit Gewaltsituationen / Schwierigkeiten

Die befragten Mitarbeitenden berichten von den großen Belastungen, die herausfordernde Verhaltensweisen und Gewalt für sie darstellten. Sie betonen die Notwendigkeit von Strategien wie Deeskalation, um solche Situationen zu bewältigen. Häufig genannt wird das räumliche Trennen oder gezielte Auseinanderbringen der Konfliktparteien. Eine Befragte beschreibt: „Wir gucken, dass alle erstmal auseinanderkommen, sich entspannen“ (Bs1, Pos. 52-53). Dies wird als kurzfristige Lösung zur Beruhigung der Situation gesehen. Darüber hinaus heben die Mitarbeitenden die Bedeutung der unterstützten Kommunikation hervor, um Missverständnisse zu vermeiden und präventiv zu handeln. Kommunikationshilfsmittel wie Piktogramme und die Erfahrung langjähriger Mitarbeitender helfen dabei, Stresssignale frühzeitig zu erkennen: „Wenn der Stress hat, dann möchte der zu den Kühen. So kann man Eskalationen verhindern“ (L1b, Pos. 52).

Ein kontroverses Thema ist der Einsatz von freiheitsentziehenden Maßnahmen (FEM), die nur als letztes Mittel angewendet werden sollten. Die Befragten fordern klare Regeln und Schulungen, um Missbrauch zu verhindern: „Das ist Macht. Das ist Gewalt, definitiv. Aber es bleibt manchmal gar nichts anderes übrig“ (L1b, Pos. 33). Zudem berichten die Mitarbeitenden

von psychischen und körperlichen Belastungen durch Gewalt. Ein Mitarbeitender schildert: „Ich habe mich so hilflos gefühlt in dem Moment [...] Gewalt ist heute an der Tagesordnung“ (M1, Pos. 18-19). Um die Belastung zu reduzieren, fordern sie Unterstützung durch Teamsupervision, Gespräche und therapeutische Angebote. Sie betonen, dass Gewalt oft aus Überforderung oder Missverständnissen resultiert: „Ganz oft passiert es aus der Not heraus, weil sie nicht verstanden worden sind“ (M2, Pos. 32). Reflexion der Situationen sei notwendig, um langfristig Lösungen zu entwickeln.

Die Kund*innen berichten ebenfalls von herausfordernden Situationen und Konflikten. Sie nehmen wahr, dass das Auseinanderbringen in Streitfällen zur Beruhigung beiträgt. Einige Kund*innen ziehen es vor, sich zunächst aus eskalierten Situationen zurückzuziehen, um die Lage zu entspannen: „Ich nehme mich da einfach ein bisschen raus und warte, bis sich die Lage beruhigt hat“ (Bs1a, Pos. 90). Es zeigt sich, dass Kund*innen oft selbstständig Strategien entwickeln, um Konflikte zu vermeiden oder zu entschärfen. Gleichzeitig weisen sie auf die Notwendigkeit hin, in extremen Fällen Unterstützung von Fachkräften in Anspruch zu nehmen: „Wenn es zu schlimm wird, dann sag ich Bescheid und dann wird was gemacht“ (Bs1a, Pos. 92). Hier besteht eine Balance zwischen eigenständigem Umgang und der Unterstützung durch die Einrichtung. Ambulant betreute Kund*innen schildern ebenfalls den Umgang mit Gewaltsituationen. Sie betonen, dass sie sich meist nicht in Konflikte einmischen und abwarten, bis sich die Lage von selbst beruhigt: „Erstmal raushalten und dann [...] die kriegen es meistens auch selber hin“ (Ba1a, Pos. 60). Gleichzeitig weisen sie darauf hin, dass die Art der Gewalt entscheidend sei: Bei schwereren Vorfällen würden sie eher intervenieren oder Hilfe holen. Einige ambulante Kund*innen berichten von eigenen Strategien zur Konfliktbewältigung, wie etwa dem Zurückziehen in ihre Zimmer oder der Kontaktaufnahme zu Fachkräften, wenn die Situation eskaliert: „Dann geh ich einfach rein in mein Zimmer, dann ist es gut“ (Ba1b, Pos. 45). Die befragten Führungskräfte sehen die Verantwortung bei der Unterstützung der Teams und der Schaffung klarer Strukturen. Sie betonen, dass Deeskalationsstrategien frühzeitig erkannt und umgesetzt werden müssen. Schulungen zur Haltung und zu den Hintergründen herausfordernder Verhaltensweisen halten sie für essenziell: „Ich finde so eine Haltungsschulung fürs Team absolut wichtig, [...] den Rollenwechsel zu betrachten“ (L1a, Pos. 38). Die Führungskräfte fordern zudem klare Handlungsleitlinien für den Umgang mit Gewaltsituationen, um Mitarbeitende zu entlasten und die Sicherheit aller Beteiligten zu gewährleisten. Sie weisen darauf hin, dass die Unterstützung der Leitungsebene entscheidend sei, um professionell und sicher handeln zu können: „Es braucht eine klare Linie von oben, sonst wird es nicht ernst genommen“ (L1a, Pos. 42). Die Befragung verdeutlicht, dass Mitarbeitende und Kund*innen, ambulant Betreute und

Führungskräfte unterschiedliche Perspektiven auf den Umgang mit Gewaltsituationen haben. Die Mitarbeitenden fordern Schulungen, klare Regeln und Unterstützung, während die Kund*innen eigene Strategien entwickeln, um Konflikten zu begegnen. Die Führungskräfte sehen ihre Aufgabe darin, durch klare Strukturen und gezielte Schulungen zur Entlastung und Professionalisierung beizutragen.

3.3.2 Gewaltschutz

Relevanz

Die Relevanz des Themas Gewaltschutz, auch im Zusammenhang mit der Einrichtung der Zieglerschen, wird einzelnen Aussagen zufolge von den Teilnehmenden des Kund*inneninterviews und des Leitungsinterviews anerkannt (vgl. B1a, Pos.104). Bei der Befragung der Mitarbeitenden wird das Thema auch behandelt, wobei allerdings berichtet wird, dass viele Kolleg*innen das Thema eher belächeln oder „wegen dem christlichen Träger“ eher „totschweigen“ (M2, Pos. 26).

Die ambulant und stationär betreuten Befragten sehen die Wichtigkeit darin, Anlaufstellen zu haben, sodass man bei einem Gewaltfall direkt wisse, an wen man sich wenden könne (vgl. L1a, Pos.12).

In der Befragung mit den Leitungspersonen wird das Thema Relevanz am ausführlichsten behandelt, da sie maßgeblich dazu beitragen, inwieweit das Thema Gewaltschutz in der Einrichtung verankert wird und welche Ressourcen dafür eingesetzt werden. Insgesamt besteht Einigkeit darüber, dass Gewalt in verschiedenen Formen ein alltägliches Problem im sozialen Bereich darstelle und zudem lange Zeit tabuisiert worden sei, sodass Gewaltschutz als zentrale Aufgabe in der Behindertenhilfe einen hohen Stellenwert einnehme (vgl. L1a Pos.9-10). Gemeinsame Gewaltschutzkonzepte werden hierbei als wichtige und hilfreiche „Handlungsleitlinien“ für alle Beteiligten angesehen (L1a, Pos. 12). Betont wird, dass der Auftrag darin bestehe, die Schwächeren zu schützen und dem alltäglichen Stattfinden von Gewalt einheitlich entgegenzuwirken (vgl. L1a, Pos.13). Gewaltschutzkonzepte dienen dabei als „Qualitätsmerkmal“ und „Standard“, was positiv bewertet wird (L1a, Pos.20). Die befragten Leitungspersonen erkennen einen gesellschaftlichen Fortschritt, da das politische und öffentliche Interesse für den Schutz und die Rechte von Schwächeren in den Vordergrund gerückt sei. Des Weiteren wird angemerkt, dass das Thema für alle Beteiligten von Relevanz sei, sodass das Bedürfnis, „das Thema zu bearbeiten“ (L1a, Pos. 51), hoch sein müsse.

Anlaufstellen / Ansprechpersonen

In der Kategorie Anlaufstellen geht es zum einen um das Wissen über interne und externe Anlaufstellen rund um die Organisation der Zieglerschen, wenn man Gewaltbetroffene*r ist, zum anderen aber auch um vorhandene Anlaufstellen und Erfahrungen damit.

Im Interview mit den ambulant betreuten Kund*innen fand ein intensiver Austausch über verschiedene Möglichkeiten des Hilfeholens statt. Die Kund*innen bemühen sich um ihr eigenes Wohlbefinden, gehen dabei jedoch sehr individuell vor, was ein möglicher Hinweis darauf ist, dass das Wissen über zentrale Anlaufstellen der Zieglerschen nicht hinreichend ist. Es wird erwähnt, dass es eine Frauenbeauftragte gebe, folglich scheint diese Anlaufstelle bei den anwesenden Interviewteilnehmenden bekannt zu sein (vgl. Ba1b, Pos. 86). Im weiteren Verlauf des Interviews mit den ambulant betreuten Kund*innen wird der Vorschlag geäußert, dass ein Anlaufstellenheft hilfreich wäre (vgl. Ba1b, Pos. 120). Die befragten Kund*innen, die stationär betreut werden, betonen, dass sie sich wohl fühlten mit ihren Betreuer*innen, sich bei Gewaltproblemen an diese wenden und sich ihnen anvertrauen könnten. Allerdings verfügten sie über keine einheitlichen Erfahrungen oder Kenntnisse hinsichtlich allgemeiner zentraler Anlaufstellen der Zieglerschen.

In beiden Mitarbeitendeninterviews wird von einem guten Teamzusammenhalt und der guten Beratung/Betreuung durch die Leitungsperson gesprochen. Demzufolge würden Gewaltvorfälle innerhalb des Teams besprochen. Im Anschluss werde bei Bedarf weitere Hilfe geholt und in Anspruch genommen (vgl. L1a, Pos.33). Das Wissen über die Anlaufstellen der Sexualberatung, sowie den allgemeinen psychologisch zuständigen Dienst sind den Aussagen zufolge bekannt. Relevant ist auch die Aussage einer befragten Person, dass sie sich zwar wertgeschätzt fühle und den Eindruck habe, dass Gewaltschutzthemen behandelt würden. Gleichzeitig wurde jedoch darauf hingewiesen, dass es aufgrund der hierarchischen Weitergabe von Informationen – von Mitarbeitenden auf operativer Ebene bis hin zur Leitungsebene und den zuständigen Stellen – zu Verzögerungen bei der Bearbeitung entsprechender Anliegen kommen könne. (vgl. M1, Pos. 42-44).

Trotzdem scheinen der Teamzusammenhalt und das gegenseitige Vertrauen der Mitarbeitenden ein zentraler Anker im Kontext der Anlaufstellen zu sein:

“Was unser Team und unseren Vorgesetzten betrifft muss ich ganz ehrlich sagen.. also wir haben eine sehr gefestigte Teamkultur, sprechen viele Dinge offen an” (M2, Pos.71).

Interessant ist, dass im Interview mit den Führungskräften ein sogenanntes Beschwerdemanagement erwähnt wurde, welches laut mehrerer Aussagen bei den Mitarbeitenden wohl hinreichend bekannt sei, die Mitarbeitenden jedoch in keinem der beiden Interviews explizit von dieser Anlaufstelle gesprochen haben.

“Also bei uns gibt es ein Beschwerdemanagement. Die Leute können sich beschweren, wenn Sie das Gefühl haben, sie haben es Unrecht irgendwie behandelt oder.. Da gibt es die Möglichkeit sich zu beschweren über den Heimbeirat oder über Bezugsmitarbeiter oder sowas”
(L1a, Pos. 25).

Eine Leitungsperson teilt im Rahmen der Befragung ihr Wissen über die Anlaufstelle des „Hinweisgeberschutzes“, den anderen Teilnehmenden scheint dies jedoch eine neue, bislang unbekannt Information zu sein. Anlaufstellen wie der psychologische Fachdienst, Supervision und die sexualtherapeutische Beratungsstelle sind jedoch bekannt. Die Teilnehmenden weisen darauf hin, dass das Beschwerdemanagement nur über die Mitarbeitenden funktioniert, wodurch kognitiv beeinträchtigte Personen eingeschränkte bis keine Möglichkeiten hätten, eigenständig Kontakt zu den zuständigen Stellen aufzunehmen (vgl. L1a, Pos. 54). Das Vorhandensein der Heimaufsicht wird zwar anerkannt, dennoch wird hervorgehoben, dass das Thema für kognitiv beeinträchtigte Personen, deren sprachliche Fähigkeiten stark eingeschränkt sind, einer vertieften Betrachtung bedürfe (vgl. ebd., Pos. 61).

Eine Methode, die in die Kategorie der Anlaufstellen fällt und laut der befragten Führungskräfte zur Gewaltminimierung beitragen soll, sei die ethische Fallbesprechung. Mit dieser Methode seien nach Aussagen einer interviewten Führungskraft schon gute Erfahrungen gemacht worden, wenn es um Möglichkeiten zur Lösung von Konflikten zwischen Kund*innen ginge (vgl. L1a, Pos.75).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Schutzbeauftragte (Mitarbeitende und Leitungspersonen) das Wohl aller Beteiligten im Blick haben und ambitioniert versuchen, jeden Fall lösungsorientiert und individuell zu bearbeiten. Auch Kund*innen kümmern sich ihrer Ansicht nach um ihr eigenes Wohlbefinden, sofern ihnen dies kommunikativ möglich ist. Trotzdem gibt es selbst bei den Führungskräften teilweise keine einheitliche Vorgehensweise, sodass Mitarbeitende und Kund*innen damit konfrontiert bleiben, individuelle Wege für die Suche nach Anlaufstellen zu finden.

Evaluative Auswertung der Kategorie:

	Positiv bewertet	Negativ bewertet
vorhanden	<p>Teamzusammenhalt- allerdings langer Weg von unten nach oben, bis ein Gewaltproblem tatsächlich angegangen wird</p> <p>Ethische Fallbesprechung</p> <p>Einzelne Anlaufstellen wie Sexualberatung, psychologischer Fachdienst und Frauenbeauftragte – allerdings sind diese Stellen nicht flächendeckend bekannt</p> <p>Bezugsbetreuungssystem, wenn eine vertrauensvolle Beziehung besteht</p>	<p>Anlaufstellen können von kognitiv Beeinträchtigten, die sich sprachlich nicht oder nur beschwerlich äußern können, nicht genutzt werden → z.B. Beschwerdemanagement</p>
Nicht vorhanden	<p>Einheitliches Anlaufstellenmanagement</p> <p>Anlaufstellen, die auch von kognitiv Beeinträchtigten, die sich sprachlich nicht oder nur beschwerlich äußern können, eigenständig genutzt werden können.</p> <p>Schriftliche Sammlung sämtlicher relevanter Anlaufstellen</p>	

Tabelle 4 Evaluative Auswertung der Kategorie Ansprechpersonen

Einzelmaßnahmen

Die befragten Mitarbeitenden betonen die zentrale Bedeutung individueller Ansätze in der Behindertenhilfe, um auf die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen der Kund*innen einzugehen. Sie fordern, dass präventive Maßnahmen konsequent unterstützt werden, etwa wenn Kund*innen aus Überforderung oder anderen Gründen nicht in Gemeinschaftsräumen essen möchten. Dies sehen sie als einen wichtigen Schritt, um unnötigen Druck zu vermeiden: „Da wäre es auch unverhältnismäßig, denen irgendwie soziale Regeln aufzudrücken“ (M2, Pos. 71). Eine weitere Maßnahme, die die Mitarbeitenden hervorheben, ist der Einsatz individueller Hilfsmittel wie ein Eishockeyhelm, der von einem Kunden freiwillig getragen wird,

um sich selbst Sicherheit zu geben und Konflikte zu vermeiden. Sie betonen, dass solche Maßnahmen nicht nur die Sicherheit erhöhen, sondern auch zu mehr Entspannung und Lebensqualität beitragen: „Vielleicht sogar diese Sicherheit, nicht beißen zu können, [...] gibt ihm ein Stück weit Entspannung“ (M2, Pos. 99).

Auch Schulungen werden von den Befragten als wichtige Einzelmaßnahme genannt, insbesondere in Bezug auf den professionellen Umgang mit herausfordernden Verhaltensweisen und der Reflexion der eigenen Haltung. Die Mitarbeitenden fordern gezielte Fortbildungen zu Deeskalationstechniken sowie Schulungen, die sich mit struktureller Gewalt und Machtverhältnissen auseinandersetzen: „Ich finde so eine Haltungsschulung fürs Team absolut wichtig, [...] den Rollenwechsel zu betrachten“ (L1a, Pos. 38). Führungskräfte betonen zudem, dass Schulungen nicht nur einmalig stattfinden, sondern regelmäßig angeboten werden sollten, um die Handlungssicherheit der Mitarbeitenden kontinuierlich zu stärken und neue Entwicklungen im Bereich Gewaltschutz in den Arbeitsalltag zu integrieren: „Es braucht kontinuierliche Reflexion, um nicht in alte Muster zu verfallen“ (L1a, Pos. 42).

Die Mitarbeitenden unterstreichen, wie wichtig es sei, flexibel auf die Bedürfnisse der Kund*innen einzugehen und Maßnahmen individuell anzupassen. Sie sehen dies als wesentlichen Beitrag zur Förderung der Sicherheit und Lebensqualität von Menschen mit Behinderung und fordern, dass solche bedürfnisorientierten Ansätze weiterhin gestärkt werden. Gleichzeitig wird betont, dass Schulungen eine essenzielle Ergänzung zu diesen Maßnahmen darstellten, da sie den Mitarbeitenden helfen würden, fachlich fundierte Entscheidungen zu treffen und professionell auf herausfordernde Situationen zu reagieren.

Evaluative Auswertung der Kategorie:

	Positiv bewertet	Negativ bewertet
vorhanden	<p>Individuelle Anpassungen für Kund*innen (z. B. Rückzugsmöglichkeiten, alternative Essenssituationen).</p> <p>Nutzung persönlicher Hilfsmittel zur Stressbewältigung (z. B. Eishockeyhelm als Schutzmaßnahme). Engagement der Mitarbeitenden für flexible Lösungen.</p>	<p>Uneinheitliche Umsetzung abhängig von Personal und Ressourcen. Unsicherheit darüber, welche individuellen Maßnahmen angemessen sind. Fehlende systematische Unterstützung für individualisierte Präventionsmaßnahmen.</p>

Nicht vorhanden	Ermöglichung individueller Lösungen statt verpflichtender restriktiver Vorgehensweisen	Mangelnde institutionelle Absicherung für flexible individuelle Lösungen.
--------------------	--	---

Tabelle 5 Evaluative Auswertung der Kategorie Einzelmaßnahmen

Ressourcen / Rahmenbedingungen

Für Kund*innen werden die Ressourcen und Rahmenbedingungen vor allem durch das Vorhandensein hilfreicher Ansprechpersonen benannt (siehe Hauptkategorie „Ansprechpersonen“). Einige ambulant betreute Kund*innen bringen mit ihren Äußerungen zum Ausdruck, dass sie sich strukturell ihrem Wohnassistenten gegenüber in einer starken und damit hinsichtlich des Gewaltschutzes guten Position sehen. „Da brauchts dann aber eine Vertrauensbasis, weil wenn du einem Wohnassistent nicht vertrauen kannst, dann würde ich keine Zusammenarbeit empfehlen“ (Ba1a, Pos. 96).

Aus Sicht der befragten Mitarbeitenden sind zentrale Ressourcen für den Gewaltschutz vor allem Ressourcen, die Ihnen als Mitarbeitende zur Verfügung stehen und durch die sie ihre Arbeit reflektieren und aufkommende Probleme bewältigen können. Konkret werden dabei die regelmäßigen Teamsitzungen, Fallbesprechungen und das gute Miteinander angesprochen (vgl. M1, Pos 17; 24; 46). Dies sei eine Unterstützung im Umgang mit Gewalt und biete die Möglichkeit, das weitere Vorgehen zu besprechen. Zum Teil „findet [es] meistens zwischen Tür und Angel statt um es schnellstmöglich zu lösen.“ (M1, Pos. 24-25). Zu dieser Art von Ressourcen gehören auch die einmal jährlich stattfindende Supervision und das generell familiäre Klima, in dem sich vieles unkompliziert lösen lasse.

„[Eine] ganz tolle Chefin, man kann immer zu ihr, wenn man was hat, egal ob privat oder beruflich, mit anderen Kollegen, mit anderen Kunden, also die hat immer ein offenes Ohr, das ist sehr gut.“ (M1, Pos. 75-79).

Folgende Aussage zeigt, dass die befragten Mitarbeitenden auch über Ressourcen verfügen, um durch Absprachen vorhandene Rahmenbedingungen positiv zu beeinflussen:

„wo ich dann zum Chef gesagt habe, das funktioniert so nicht mehr, ich will nicht mehr, dass er sich auf mich fixiert, es müssten mehrere mit ihm zum Einkaufen gehen und er muss die Sicherheit bei mehreren erlangen, dass man mit ihm zum Einkaufen geht. Er hat auf dem Plan, Donnerstagnachmittag darf er einkaufen und das muss auch funktionieren. Seither funktioniert es auch, er ist glücklich und ausgeglichen [...] er ist auf Medikamente eingestellt wieder und seither gehts auch ganz gut.“ (M1, Pos. 64).

Zusätzlich wird hier noch die medikamentöse Behandlung als Ressource benannt. Das Vorhandensein von Ressourcen (bspw. Wissen, oder der effektive Einsatz von Piepern) zeigt sich sehr divers und unterscheidet sich zwischen dem Hauptstandort und den Außenstandorten (vgl. M1, Pos. 13; M1, Pos. 72-73). Limitierte Ressourcen werden vor allem hinsichtlich des Personalmangels, Krankheitsvertretung und der Wohngruppengröße formuliert.

In der Diskussion der Führungskräfte wird das Thema der Ressourcen und Rahmenbedingungen vor allem durch die Ermangelung der Ressourcen wahrgenommen. Ursachen dieses Mangels werden überwiegend in der Finanzierung verortet. Hinzu kämen die Begrenzung räumlicher Möglichkeiten und personeller Ausstattung sowie der Mangel an Personalstunden für mögliche Fortbildungen. Die engen, wenig flexiblen räumlichen Gegebenheiten werden als „schwierig“ (L1a, Pos. 33) beurteilt. „Irgendwann bist du auch verpflichtet, ob der nun passt oder nicht, den irgendwie aufzunehmen“ (L1b, Pos. 20). Mini-Appartements oder Einzellösungen könnten dieser Not laut der befragten Leitungspersonen entgegenwirken.

Die stattfindende Entwicklung hin zu kleineren Wohnformen mit maximal sechs Personen birgt jedoch auch mögliche Risiken. Zum einen würden „Personen mit ähnlichen herausfordernden Verhaltensweisen zusammenwohnen, weil dadurch natürlich dann auch die Finanzierung eine andere ist“ (L1b, Pos 23), zum anderen würden Fachkräfte vermehrt alleine auf einer Gruppe arbeiten, wodurch weniger Unterstützung, Austausch und Kontrolle durch andere Mitarbeitende geboten sei. Ein fehlendes oder mangelhaftes Kontrollsystem wird generell negativ bewertet (vgl. L1a, Pos 72). Für die personellen Ressourcen spielten aus Sicht der Führungskräfte der hohe Bedarf an Fortbildungsstunden sowie die Fülle an „Pflichtthemen, so dass nicht Pflichtthemen hinten runterfallen“ (L1b, Pos. 51) eine wichtige Rolle. Auch freiheitsentziehende Maßnahmen (FEM) werden als Gewaltform genannt, die mit mehr personellen wie räumlichen Ressourcen potenziell seltener eingesetzt werden müssten (L1b, Pos 35).

Evaluative Auswertung der Kategorie:

	Positiv bewertet	Negativ bewertet
vorhanden	<ul style="list-style-type: none"> – Team und Fallbesprechungen – Fast Wöchentliche Besprechung – Supervision 1x im Jahr – Gegenseitiges Vertrauen im Team – Tagesablauf als Rahmen – Chef*in hat Zeit und ein offenes Ohr, man kann mit Problemen zu Ihnen kommen – Mitarbeitendenveranstaltungen wie Weihnachtsfeier – Familiäres Klima im Team 	<ul style="list-style-type: none"> – Zu große Gruppengrößen – Homogene Gruppen – Schichtarbeit – Allein arbeiten – Zeitsparende Maßnahmen aufgrund von Zeitmangel – Personalmangel, Krankheitsvertretung – Mangel an räumlichen Möglichkeiten
Nicht vorhanden	<p>Unterschied Außenstandort:</p> <ul style="list-style-type: none"> – weniger Wissen über die Vergangenheit vorhanden – Alarmsystem für akute Situationen 	

Tabelle 6 Evaluative Auswertung der Kategorie Ressourcen und Rahmenbedingungen

Herausforderungen

Als zentrale Herausforderung wird betont, dass Verhaltensauffälligkeiten bei Kund*innen in den Einrichtungen zunehmen, was u. a. darauf zurückgeführt wird, dass vermehrt Menschen mit herausforderndem Verhalten in Einrichtungen aufgenommen werden, die schwer integrierbar sind (vgl. L1a, Pos. 15). Mit Blick auf das Personal resultieren neben höheren Anforderungen und Belastungen auch Unsicherheiten im Umgang mit entsprechenden Verhaltensweisen (L1a, Pos. 16). Als erschwerender Faktor habe sich folglich die Zusammensetzung der zuvor heterogeneren Gruppen verändert: „Man hatte früher Gruppen, die durchmischt waren. Da waren auch selbstständigere Leute dabei, die keine fremdaggressiven oder selbstverletzenden Verhaltensweisen zeigten“ (L1a, Pos. 15).

Zusätzlich wird auf die unzureichenden räumlichen und finanziellen Ressourcen als Herausforderung hingewiesen (vgl. L1b, Pos. 26). Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Teamarbeit. Die Führungskräfte sehen es als essenziell an, Mitarbeitende in ein gemeinsames Verständnis und konsequentes Handeln einzubinden: „Die größte Herausforderung ist für mich, die Teams mit reinzubringen in das Boot. Also dass jeder das Verständnis aufbringt“ (L1b, Pos. 19). Es wird verdeutlicht, dass es für Mitarbeitende oft schwierig sei, die eigene Rolle sowie entsprechende Aufgaben und Verantwortlichkeiten klar zu definieren (vgl. L1b, Pos. 72).

Herausfordernd seien zudem der Umgang mit Grenzüberschreitungen, das Fehlen klarer Strukturen diesbezüglich und eine unzulängliche Feedbackkultur, um Grenzüberschreitungen intern oder extern ansprechen zu können, ohne Mitarbeitende oder Kund*innen zu stigmatisieren (vgl. L1b, Pos. 69).

Die Mitarbeitenden schildern insbesondere die Belastungen durch Personalmangel als zentrale Herausforderung. Sowohl in Notfällen als auch in Alltagssettings sei häufig nicht genug Personal vorhanden (vgl. M1, Pos. 14; M1, Pos. 28). Hoher Hilfebedarf der Kund*innen könne nicht mehr vollständig gedeckt werden - man könne den Bedarfen nicht mehr gerecht werden, da fehle es am Personal (vgl. M1, Pos. 45-46). Eine weitere Schwierigkeit bestehe darin, dass auffälliges Verhalten von Kund*innen oft genutzt werde, um Aufmerksamkeit zu erlangen: „Ich habe das Gefühl, Bewohner müssen manchmal laut sein, um sich schlagen, um Aufmerksamkeit zu kriegen und das ist mittlerweile auch bei den Mitarbeitern so. Es passt gerade einfach nicht“ (M1, Pos. 48-49).

Weitere Probleme stellen ungenügende Klausurtagungen für wichtige Themen, zu wenig Raum für Team-Reflexionen oder Reflexionen der Arbeitsweisen, wie auch eine ungesunde Teamdynamik im Sinne fehlender Unterstützung, mangelnder Rücksicht auf individuelle Belastungen und eines Gefühls des Alleingelassen-Seins (vgl. M1, Pos. 48-49; M2, Pos. 75; M1, Pos. 86). Einige Mitarbeitende fühlen sich sowohl im Umgang mit herausfordernden Kund*innen als auch durch eine erhöhte Arbeitsbelastung überfordert (vgl. M1, Pos. 48-49; M1, Pos. 89-92):

„Ich komme echt gern zum Schaffen, mir wird das mittlerweile auch zu viel. [...] Die gehen immer davon aus, 20 Jahre in dem Job, jawohl, du kannst das, und irgendwann reichts mir dann auch“ (M1, Pos. 48-49).

„Gerade wenn jemand mir zu nah kommt oder anfängt zu Schreien oder eben gewalttätig wird, da weiß ich nicht genau, wie ich reagieren soll, weil ich da schon überfordert mit bin manchmal ja“ (M2, Pos. 25).

Ein beachtliches Ausmaß an administrativen Aufgaben wie die Dokumentation oder die Organisation von Rezepten wird zudem als herausfordernd benannt: „Bei uns ist es mittlerweile so zeitaufwendig, das glaubt keiner, du bist im Frühdienst manchmal den ganzen Morgen damit beschäftigt, Rezepte einzulösen“ (M1, Pos. 45-46).

Der hohe administrative Aufwand wird auch von den Kund*innen als Herausforderung angesehen: „Jetzt hat man keine Zeit, jetzt tut man so viel Computer schreiben“ (Bs1, Pos. 66). Darüber hinaus wird eine mangelnde Kontinuität von Ansprechpersonen geäußert: „Aber die ist auch nicht immer da, jetzt hat sie auch Urlaub gehabt, erst war sie krank, dann hat sie Urlaub gehabt, 3 Wochen und jetzt ist sie wieder da“ (Bs1, Pos. 54-57). Auch von fehlender Transparenz und ungenügenden Kommunikationsstrukturen wird berichtet: „Die Chefin wo jetzt da ist, wenn die was sagt, das kannst du vergessen.“ (Bs1, Pos. 73). Die Perspektiven der befragten Kund*innen verdeutlichen die Auswirkungen des Personalmangels. Konflikte entstehen, da aufgrund fehlender Kapazitäten nicht immer ausreichend auf individuelle Bedürfnisse oder Anliegen der Kund*innen eingegangen und diese berücksichtigt werden können: „Manchmal sagen Mitarbeiter, du nervst. Dann gehe ich auf mein Zimmer und rege mich wieder ab“ (Bs1, Pos. 59). Die Betreuung reiche nicht immer aus, um Spannungen in der Gruppe aufzufangen: „wenn der anfängt zu schreien, da fängt der nächste auch an“ (Bs1, Pos. 63). Folglich stehe nicht genug Personal zur Verfügung, die ganze Gruppe unter Kontrolle zu bringen (vgl. Bs1, Pos. 59-66).

Wissen über Gewaltschutzmaßnahmen

Das Wissen der befragten Personen über vorhandene interne und externe Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt variiert stark und zeigt deutliche Lücken. Diese Heterogenität betrifft sowohl die befragten Kund*innen als auch die Mitarbeitenden in den untersuchten Einrichtungen. Berücksichtigt wurden sowohl interne und externe Anlaufstellen bzw. Ansprechpersonen als auch präventive und interventive Gewaltschutzstrategien.

Die Kenntnis der Kund*innen über interne Anlaufstellen wie die Beschwerdestelle oder die Frauenbeauftragten ist insgesamt sehr heterogen. Einige Kund*innen sind gut informiert, wissen, an welche Stellen sie sich wenden können und haben die vorhandenen Angebote bereits teilweise genutzt (vgl. Ba1b, Pos.132-139). Gleichzeitig gaben andere Befragte an,

keinerlei Kenntnis über das Vorhandensein dieser Anlaufstellen zu haben. Insbesondere Kund*innen des stationären Wohnbereichs berichteten keine Informationen über gewaltschutzrelevante Angebote, wie beispielsweise sexualpädagogische Maßnahmen oder die Beschwerdestelle (vgl. Bs1, Pos.46-48). Laut den befragten Leitungskräften sei die Beschwerdestelle vielfach unbekannt und werde deshalb selten genutzt. Einen zentralen Grund hierfür sehen die befragten Personen in der hohen Komplexität und schwer zugänglichen Gestaltung des Beschwerdemanagements (vgl. L1a, Pos.33). Zudem würden Zuständigkeiten und Abläufe nicht klar kommuniziert, was dazu führe, dass Betroffene unsicher sind, an welche Stelle sie sich bei welchen Problemen wenden könnten.

Im Interview mit den Leitungskräften wurde darüber hinaus noch auf die Möglichkeit hingewiesen, Beschwerden im Dokumentationssystem „Vivendi“ eintragen zu können (vgl. L1a, Pos.63). Es wurde jedoch kritisiert, dass Mitarbeitende hier als Fürsprecher*innen fungierten und Betroffene nicht eigenständig und unabhängig handeln könnten (vgl. L1a, Pos.66).

Trotz der benannten Defizite zeigte sich, dass viele der befragten Kundinnen wissen, an wen sie sich in Konflikt- oder Problemsituationen wenden können. In beiden zentralen Lebensbereichen (Wohnen und Arbeiten) konnten spezifische Ansprechpersonen wie z.B. Betreuerinnen, Gruppenleitungen, Angehörige und Vorgesetzte identifiziert werden (vgl. Bs2a, Pos.56-57). Das Bezugsbetreuungssystem der Einrichtungen wird zusätzlich als zentrale Unterstützungsstruktur benannt. Durch regelmäßige Evaluationen werde sichergestellt, dass ein Vertrauensverhältnis zu den jeweiligen Bezugspersonen besteht und die Belange der Kund*innen in ihrem Interesse umgesetzt werden.

„Ansonsten gibt es bei uns durchaus, ja das Bezugssystem. Also sprich eine Fachkraft ist, hat so verschiedene Kunden im Haus, für die sie zuständig ist und sich sozusagen um alle Belange, auch Kommunikation mit gesetzlichen Betreuern, Angehörigen usw. kümmert und die einfach da schon mal einen speziellen Blick drauf hat. Und da muss man halt auch immer gucken, Passt das? Das ist ja auch immer ein Austesten, wenn jemand neu einzieht. Kann das gut funktionieren? Von beiden Seiten natürlich. Also kommen [...] wir miteinander gut klar. Schaffen Sie eine Beziehungsebene aufzubauen. Und dann über den Weg kann man dann schon ein paar Sachen manchmal auch erreichen und entdecken“ (L1b, Pos.51).

Die Kenntnisse der Kund*innen über konkrete Gewaltschutzstrategien in zwischenmenschlichen Konfliktsituationen sind ebenso heterogen wie das Wissen über Anlaufstellen. Einige Kund*innen benennen vorhandene Kenntnisse über geltende Regeln und möglichen Konsequenzen bezüglich gewalttätigen Handelns. Dazu gehört die Möglichkeit,

Stopp zu sagen, um Grenzen aufzuzeigen, die Notwendigkeit diese Grenzen zu akzeptieren und die mögliche Konsequenz, den Raum verlassen zu müssen (vgl. B2a, Pos.91-92). Zudem besteht bei mehreren befragten Kund*innen das Wissen über die Möglichkeit, Gewaltsituationen zu deeskalieren, indem man die Situation verlässt.

„Ich nehme mich da einfach ein bisschen raus und warte bis sich die Lage beruhigt hat. Ich bin dann eher diejenige, die erstmal weg geht, dass ich dann erstmal draußen bin“ (Bs2a, Pos.90).

Weitere konkrete präventive oder interventive Strategien wurden jedoch selten genannt. Einzelne Kund*innen äußern, dass sie sich selbst als Ansprechpersonen für nahestehende Personen sähen und diese bei Problemen unterstützten:

„Meine Freundin weiß, sie kann mich immer anrufen und ich kann versuchen, ihr zu helfen, dann ist sie immer sehr froh“ (Bs2a, Pos.85-86).

Auch bei den Befragungen der Mitarbeitenden wurden verschiedene Gewaltschutzmaßnahmen benannt, sodass sich auch in dieser Akteur*innengruppe ein diverses Bild hinsichtlich des Wissens über Gewaltschutzmaßnahmen zeigt. Positiv hervorzuheben ist, dass den befragten Mitarbeitenden die Möglichkeit, Schulungen zu relevanten Themen wie Selbstverteidigung, Deeskalation oder den Umgang mit Gewalt durchzuführen, bekannt ist. Diese Schulungen sind darauf ausgelegt, sowohl allgemeine als auch spezifische Kompetenzen zu fördern.

„Wir haben auch Schulungen und Weiterbildungen, wo wir Umgang mit Gewalt üben können, Selbstverteidigung haben wir zweimal im Jahr, wo wir annehmen können, wenn wir wollen, aber viele In LEBB-Bereich auch machen und spezifische Weiterbildungen oder Schulungen, jetzt gerade Autismus-Störungen oder Doppeldiagnose. Das finde ich schon ziemlich gut bei den Zieglerchen, wo man sich anmelden kann“ (M1, Pos.66).

Die befragten Mitarbeitenden verfügen über Kenntnisse und Erfahrungen bezüglich deeskalierender Gewaltschutzstrategien wie das Senden von Ich-Botschaften, das Verlassen einer Konfliktsituation, das Einholen von Unterstützung oder das Bewahren von Ruhe (vgl. M2, Pos.17). Dennoch fühlen sich nicht alle befragten Mitarbeitenden gut vorbereitet auf schwierige Konfliktsituationen und gaben an, insbesondere zu Beginn ihrer beruflichen Tätigkeit überfordert und unsicher gewesen zu sein.

„Zu der Frage vorher, ob man uns darauf vorbereitet hat. Also ich kann aus meiner Perspektive sagen, dass ich da nicht drauf vorbereitet wurde. Ich glaube ich bin da ein bisschen zu naiv an

die ganze Sache gegangen und habe gedacht, Ja komm was ganz anderes und probierst es mal“ (M2, Pos.25).

Dies gibt einen Hinweis darauf, dass ein verstärkter Fokus auf die Vermittlung von Gewaltschutzmaßnahmen zu Beginn der Berufstätigkeit essenziell ist, um das Gefühl von Sicherheit und Wirksamkeit zu fördern.

Als zentraler Aspekt des präventiven Gewaltschutzes wird der Schutz der Intimsphäre der Kund*innen genannt. Hierbei wird die Aufgabe der Mitarbeitenden darin gesehen, die Intimsphäre aller Kund*innen einzufordern, einzuhalten und zu schützen. (vgl. M2, Pos.14). Darüber hinaus existieren in den Einrichtungen festgelegte Konzeptionen und Handlungsleitlinien, die den Umgang mit Gewaltsituationen regeln, jedoch nicht flächendeckend bekannt sind. Es wird betont, dass diese Leitlinien regelmäßig evaluiert und angepasst werden müssten, um ihre Wirksamkeit sicherzustellen (vgl. L1a, Pos.49-50).

Erfahrungen mit Gewaltschutzmaßnahmen

Im Interview mit den Führungskräften wurde festgestellt, dass Gewaltschutzmaßnahmen niedrighschwelliger ausgestaltet werden müssen, damit sie wirklich greifen beziehungsweise überhaupt erst wahrgenommen werden. Es wurde eine Schulung mit dem Titel „Personenzentriertes Denken“ angesprochen, die einen Perspektivwechsel der Mitarbeitenden in die Rolle der Kund*innen ermöglichen soll:

“Das ist Thema in Beratungen, sozusagen dass man da drauf guckt. Also ich habe ich hatte in der Vergangenheit dazu eine Teamschulung, das nennt sich dann.. nannte sich personenzentriertes Denken. Fand ich großartig die Schulung fürs Team, also hat auch dem Team auch ganz viel Freude und Spaß gebracht und auch wieder Lust auf die Arbeit. So mit ganz einfachen Methoden einfach einen Wechsel in Situationen hinzubekommen“ (L1a, Pos.40).

In diese Richtung gehen auch Bemühungen, Deeskalationstrainings zur Prävention unnötiger Konflikte einzusetzen (L1a, Pos.45). Die Notwendigkeit, sich intensiver mit dem Thema auseinanderzusetzen wurde zunehmend erkannt, nachdem es lange nicht zentral thematisiert und umgesetzt worden sei. Eine Schwierigkeit dabei sei gewesen, dass die Zuständigkeiten im Bereich des Gewaltschutzes nicht eindeutig definiert waren. Stattdessen sei vorrangig mit dem Bezugssystem gearbeitet worden; eine Fachkraft sei für das Beschwerdemanagement für einen gewissen Personenkreis zuständig gewesen. Dazu zählen auch gesetzliche Betreuer und Angehörige, um alle Belange der Kund*innen zu berücksichtigen:

“Ansonsten gibt es bei uns durchaus, ja das Bezugssystem. Also sprich eine Fachkraft ist, hat so verschiedene Bewohner im Haus, für die sie zuständig ist und sich sozusagen um alle Belange, auch Kommunikation mit gesetzlichen Betreuern, Angehörigen usw. kümmert und die einfach da schon mal einen speziellen Blick drauf hat” (L1b, Pos.51).

Durch dieses Vorgehen sei versucht worden, eine Beziehungsebene aufzubauen, die jedoch nicht immer reibungslos funktioniere. Bei schwerwiegenden Eskalationen sei in Einzelfällen auch die Polizei hinzugezogen worden, insbesondere wenn Mitarbeitende überfordert waren und an ihre Belastungsgrenze kamen (vgl. L1b, Pos.56).

Die Mitarbeitenden berichten über Selbstverteidigungskurse, die jährlich angeboten würden und eine hohe Akzeptanz fänden:

“Wir haben auch Schulungen und Weiterbildungen, wo wir Umgang mit Gewalt üben können, Selbstverteidigung haben wir zweimal im Jahr, wo wir annehmen können wenn wir wollen, aber viele In LEBB-Bereich auch machen und spezifische Weiterbildungen oder Schulungen, jetzt gerade Autismus-Störungen oder Doppeldiagnose. Das finde ich schon ziemlich gut bei den Zieglerschen, wo man sich anmelden kann. Oder auch Deeskalationstraining, das fand ich ganz super zum Beispiel, das habe ich damals in der Ausbildung gemacht, das gibt den Mitarbeitern einfach ein bisschen Sicherheit (M1, Pos. 66-67).

Es wurde deutlich, dass auch die Mitarbeitenden ein Sicherheitsbedürfnis haben und sich gelegentlich vor Kund*innen mit herausforderndem Verhalten schützen müssen. Insgesamt herrschte ein eher diffuses Bild über das Thema Gewaltschutz und es wurde der Wunsch nach konkreten Vorgaben seitens der Einrichtungsleitungen benannt.

Bei den Kund*innen dagegen herrschte Unklarheit darüber, was unter Gewaltschutzmaßnahmen zu verstehen sei. Es wurde immer wieder betont, dass die Bezugspersonen sie, soweit sie es beurteilen können, gut versorgen und pflegen.

Wünsche, Verbesserungsvorschläge und Zukunftsvisionen

Ambulante Kund*innen betonen die Notwendigkeit zugänglicher Informationen. Listen mit Fotos in leichter Sprache über Anlaufstellen etc. werden als hilfreich empfunden. (Ba1a, Pos. 110). Sie schlagen vor, Informationen sowohl online als auch vor Ort über Aushängetafeln zugänglich zu machen (Ba1a, Pos. 113-115). Als relevant angesehen wird, dass Anlaufstellen mehr Bekanntheit erlangen, zudem wird die Einrichtung neutraler Anlaufstellen als essenziell erachtet (Ba1b, Pos. 154; Ba1b, Pos. 79). Des Weiteren wünschen sich Kund*innen, dass sie

so akzeptiert werden wie sie sind, außerdem Privatsphäre, dass man „ein bisschen mehr ein offenes Ohr für uns haben sollte“ sowie spezifische Beauftragte für Beschwerden (vgl. Ba1b, Pos. 68-70; Ba1b, Pos. 7; Ba1b, Pos. 151; Ba1b, Pos. 82). Darüber hinaus wird deutlich: Befragte ziehen das Alleinwohnen Wohngemeinschaften vor. „Alleine wohnen finde ich [...] für unsere Mitklienten eigentlich schöner“ (Ba1b, Pos. 6). „Gar keine WGs mehr aufmachen“, lautet ein Vorschlag (Ba1b, Pos. 4). Gleichzeitig wird angeregt, für bestehende Wohngemeinschaften klare adäquate Konzepte zu erstellen, auch wenn Partner*innen zusammenleben: „Da sollten Sie einfach auch gerade für so Partner mal ein Konzept aufstellen“ (Ba1b, Pos. 51). Konzepte, die zukünftig entwickelt werden, sollten generell an spezifische Fachbereiche angepasst werden, um unterschiedliche Anforderungen zu berücksichtigen; man könne nicht ein Konzept nehmen und hoffen, dass es überall funktioniert (Ba1b, Pos. 56).

Stationäre Kund*innen schlagen die Einführung sichtbarer Regeln zur Verbesserung des zwischenmenschlichen Verhaltens vor, indem beispielsweise ein großes Schild geschaffen wird, auf welchem zu lesen sei, wie man sich zwischenmenschlich verhalten sollte (vgl. Bs2b, Pos. 7-8). Entsprechende Aushänge könnten so ausgestaltet werden, dass sie langlebig haltbar sind, indem sie z. B. foliert werden: „Dass man es dann so macht, dass es nicht kaputt geht, wenn man es foliert“ (Bs2b, Pos. 11-12). In Bezug auf Konfliktfälle besteht das Anliegen, die Situationen so gut es geht zu beruhigen und letztlich in Gesprächen gemeinsam zu reflektieren (vgl. Bs2a, Pos. 93-99). Die Initiierung von Frauenbeauftragten als Anlaufstellen wird begrüßt (vgl. Bs2a, Pos. 104-105). Eine Art Informationsbroschüre, zugänglich für alle Bewohnenden, mit Gewaltschutzstrukturen sowie zwischenmenschlichen Verhaltensregeln und Strategien, um Grenzen aufzuzeigen, wird auch unter den stationären Kund*innen als wünschenswert erachtet (vgl. Bs1, Pos. 78-79)

Führungskräfte sehen die Notwendigkeit einer ausreichenden nachhaltigen Personalplanung, um im Arbeitsalltag das fortwährende Eintreten eines sog. „Notmodus“ bezüglich der Personalanzahl zu vermeiden (L1b, Pos. 78). Zudem wird angemerkt, dass Deeskalationsschulungen verpflichtend sein sollten (vgl. L1a, Pos. 51). Ein anonymes Beratungsangebot für Mitarbeitende als Anlaufstelle, um psychischen Druck ablassen zu können, wird als essenziell erachtet: „Das Angebot für Mitarbeiter aus dem psychologischen Fachdienst wäre großartig, also anonym“ (L1a, Pos. 73). Eine weitere Idee stellt dar, Reflexionsgespräche mit unabhängigen Dritten zu ermöglichen und externe Fachkräfte einzubinden, um Sensibilität für Themen wie Gewalt zu schaffen (vgl. L1a, Pos. 74; L1b, Pos. 57). Die vermehrte Verwendung von unterstützter Kommunikation, wie Piktogrammen, wird als empfehlenswert angesehen, um Kund*innen mit Sprachbarrieren besser einzubinden. (L1b,

Pos. 48). Dass der Ausbau frühzeitiger Interventionen in Familien im Sinne von Familienplanungskonferenzen und eines gestärkten Familiensettings langfristige Herausforderungen vermeiden könnte, wird ebenfalls hervorgehoben (L1b, Pos. 82).

3.4 Evaluative Auswertung einzelner Kategorien

Für ausgewählte Kategorien, die konkrete Gewaltschutzmaßnahmen erfassen, wurde zusätzlich eine evaluative Auswertung nach den Kriterien des Vorhandenseins und der Bewertung durchgeführt. Die genannten Schutzmaßnahmen wurden systematisch in ein Raster geordnet, je nachdem ob sie bereits implementiert sind oder nicht und wie sie von den Befragten bewertet werden. Dadurch können zum einen spezifische Aussagen über einzelne Gewaltschutzelemente getroffen werden. Zum anderen konnten die daraus entstehenden Erkenntnisse in die Konzipierung des Thementages einfließen.

Positiv bewertet und vorhanden - Gewaltschutzelemente, die weiter ausgebaut werden können:

Gewaltschutzelemente, die weiter ausgebaut werden können, umfassen bestehende Strukturen und Maßnahmen, die von den befragten Personen positiv bewertet wurden. Dazu gehören regelmäßige Team- und Fallbesprechungen sowie fast wöchentliche Meetings, die den Austausch und die Reflexion innerhalb des Teams fördern. Ein vertrauensvolles Arbeitsklima zeigt sich in der offenen Haltung der Leitung, die für Probleme ansprechbar ist, sowie in gemeinsamen Veranstaltungen, die das familiäre Teamklima stärken. Die einmal jährlich stattfindende Supervision bietet laut der Befragten zudem die Möglichkeit, auf einer höheren Ebene nach Lösungsstrategien zu suchen. Zusätzlich wird hier noch die medikamentöse Behandlung durch Bedarfsmedikation als Ressource benannt. Strukturelle Maßnahmen wie ein fester Tagesablauf bieten den Kund*innen Sicherheit, während individuelle Anpassungen, beispielsweise Rückzugsmöglichkeiten oder alternative Essenssituationen, bereits gelebte Praxis sind. Auch der Einsatz persönlicher Hilfsmittel zur Stressbewältigung, wie ein Eishockeyhelm als Schutzmaßnahme, sowie das Engagement der Mitarbeitenden für flexible Lösungen werden positiv und potenziell gewaltminimierend hervorgehoben. Gleichzeitig wird jedoch angemerkt, dass Unsicherheit darüber besteht, wann solche Einzelmaßnahmen eingesetzt werden dürfen. Diese fehlende systematische Absicherung für individualisierte Präventionsmaßnahmen stellt eine mögliche Optimierung dar, da es bisher an einheitlichen Konzepten fehlt, die mehr Sicherheit bieten könnten. Auch

Schulungen werden von den Befragten als wichtige Einzelmaßnahmen genannt, insbesondere in Bezug auf den professionellen Umgang mit herausfordernden Verhaltensweisen und die Reflexion der eigenen Haltung. Die befragten Mitarbeitenden bewerten insbesondere gezielte Fortbildungen zu Deeskalationstechniken sowie Schulungen, die sich mit struktureller Gewalt und Machtverhältnissen auseinandersetzen positiv.

Ergänzt wird dies durch ethische Fallbesprechungen und das Bezugsbetreuungssystem, welches bei einer vertrauensvollen Beziehung wirksam sein kann. Das Vorhandensein hilfreicher Ansprechpersonen wird sowohl von ambulant betreuten als auch von stationär untergebrachten Kund*innen als besonders positiv bewertet.

Es gibt eine interne sexualtherapeutische Beratungsstelle, die bei allen befragten Akteur*innengruppen Zuspruch findet. Der relativ neu eingerichtete Hinweisgeberschutz ergänzt die Palette an Anlaufstellen, um auch anonym Hinweise abzugeben. Der psychologische Fachdienst sowie die sehr gut eingespielte Fachberatung im Team vor Ort tragen zu einem funktionierenden, wenn auch nicht komplett ausgereiften Schutz der Kund*innen bei. Diese Gewaltschutzelemente könnten optimiert werden, indem flächendeckend über die verschiedenen Anlaufstellen informiert wird und die Kontaktaufnahme sowie der Zugang möglichst niedrigschwellig gestaltet wird.

Negativ bewertet und vorhanden - Gewaltschutzelemente, die überprüft und gegebenenfalls geändert / ersetzt werden müssen:

Trotz des vorhandenen Teamzusammenhalts dauert es oft zu lange, bis Gewaltprobleme tatsächlich bearbeitet werden. Zudem stellen zu große Gruppengrößen, homogene Gruppenstrukturen sowie Arbeitsbedingungen wie Schichtarbeit, Alleinarbeit und Personalmangel Herausforderungen dar, die sich negativ auf den Gewaltschutz auswirken können. Das bedeutet limitierte Ressourcen werden vor allem hinsichtlich des Personalmangels, der Krankheitsvertretung und der Wohngruppengröße formuliert. Zeitmangel führt zu zeitsparenden Maßnahmen, die möglicherweise nicht immer im Sinne der bestmöglichen Betreuung sind, während fehlende räumliche Möglichkeiten flexible Schutzmaßnahmen einschränken. Zudem fehlt eine systematische Unterstützung für individualisierte Lösungen. Besonders negativ bewertet wird die Tatsache, dass bestehende Anlaufstellen von kognitiv beeinträchtigten Personen, die sich sprachlich nicht oder nur schwer äußern können, nicht eigenständig genutzt werden können. Dazu zählt beispielsweise das Beschwerdemanagement, welches ausschließlich über die Schwelle der Mitarbeitenden genutzt werden kann. Es wurde angemerkt, dass die Anlaufstellen möglichst klientenzentriert

und niedrigschwellig sein sollen, dabei bleiben Kund*innen, die sich sprachlich nicht oder nur beschwerlich äußern können, unter Umständen außen vor.

Positiv bewertet und nicht vorhanden - Gewaltschutzelemente, die neu implementiert werden könnten:

Die befragten Personen wünschen sich ein einheitliches Anlaufstellenmanagement, das eine klare Struktur schafft und den Zugang für Betroffene erleichtert. Insbesondere sollten Anlaufstellen so gestaltet werden, dass auch kognitiv beeinträchtigte Personen, die sich sprachlich nicht oder nur schwer äußern können, eigenständig Hilfe finden und in Anspruch nehmen können. Technische Lösungen wie Piepser für akute Situationen könnten ebenfalls einen zusätzlichen Schutz bieten. Das Vorhandensein solcher Ressourcen zeigt sich sehr divers und unterscheidet sich zwischen dem Hauptstandort und den Außenstandorten. Das zeigt, dass Gewaltschutzmaßnahmen insbesondere an den Außenstandorten optimiert werden sollten. Räumliche Maßnahmen, die von den befragten Personen gewünscht werden, sind kleinere Wohneinheiten, Mini-Appartements und individuelle Lösungen, die beispielsweise das gemeinsame Wohnen in einer Partnerschaft ermöglichen.

Die Ergebnisse der evaluativen Auswertung liefern wertvolle Impulse für die Weiterentwicklung bestehender Gewaltschutzmaßnahmen und die gezielte Implementierung neuer Konzepte. Sie zeigen auf, welche bewährten Elemente gestärkt, welche bestehenden Strukturen überarbeitet und welche innovativen Ansätze zukünftig in den Gewaltschutz integriert werden sollten. Die gewonnenen Erkenntnisse konnten zudem maßgeblich zur inhaltlichen Gestaltung des Thementages genutzt werden und dienten als fundierte Grundlage für die konzeptionelle Entwicklung einiger Workshopschwerpunkte. Da sich die befragten Personen mehrfach einen systematischen Überblick über existierende Anlaufstellen und Ansprechpersonen gewünscht haben, wurde ein Workshop entwickelt, indem verschiedene Stellen vorgestellt wurden. Dadurch konnte zudem die Bekanntheit einzelner positiv bewerteter Anlaufstellen gesteigert werden. Zudem wurde ein Workshop für Mitarbeitende und Leitungspersonen konzipiert, der sich spezifisch mit der Frage auseinandersetzte, wie Gewaltschutz für besonders vulnerable Personengruppen gestaltet werden kann und wie Anlaufstellen oder Beschwerdemöglichkeiten für alle Personen weitestgehend eigenständig genutzt werden können. Besonders positiv wurde hervorgehoben, dass ein guter Teamzusammenhalt, ein offenes und wertschätzendes Arbeitsklima und regelmäßige Reflexionen gewaltminimierend und vorbeugend wirken können. Aus diesem Grund wurde ein Workshop entwickelt, in dem die Teilnehmenden alltägliche Situationen, die eigene Haltung und Arbeitsweisen offen austauschen und reflektieren konnten.

3.5 Zusammenfassung der Ergebnisse

Die qualitative Untersuchung zum Gewaltschutz in der Behindertenhilfe der Zieglerschen zeigt ein vielschichtiges Bild hinsichtlich der Wahrnehmung von Gewalt, der bestehenden Schutzmaßnahmen sowie der damit verbundenen Herausforderungen. Die Befragungen verdeutlichen, dass Gewalt in Einrichtungen der Behindertenhilfe ein zentrales Thema darstellt, das sowohl Kund*innen als auch Mitarbeitende und Leitungspersonen betrifft. Hinsichtlich des subjektiven Sicherheitsgefühls geben die befragten Kund*innen an, sich in ihrem Wohnumfeld überwiegend sicher zu fühlen, wobei räumliche Gegebenheiten, soziale Bindungen und das Vertrauen zu Mitarbeitenden eine wesentliche Rolle spielen. Einzelne Unsicherheiten bestehen insbesondere in öffentlichen Räumen oder bei längeren Reisen. Die Wahrnehmung von Gewalt variiert jedoch zwischen den Befragungsgruppen. Während sich einige Mitarbeitende selten mit Gewaltvorfällen konfrontiert sehen, berichten andere von regelmäßigen Eskalationen, insbesondere in Situationen, in denen viele Personen aufeinandertreffen. Die Leitungspersonen erkennen Gewalt als eine alltägliche Herausforderung in der Behindertenhilfe an und betonen die Notwendigkeit klarer Handlungsleitlinien sowie einer Sensibilisierung für unterschiedliche Gewaltformen. Hinsichtlich des Verständnisses von Gewalt zeigen sich unterschiedliche Einschätzungen: Während körperliche Gewalt eindeutig benannt wird, besteht Unsicherheit über subtilere Formen wie psychische Gewalt oder strukturelle Machtverhältnisse. Die Mitarbeitenden reflektieren ihre eigene Rolle im Umgang mit herausfordernden Situationen und betonen, dass klare Bewertungskriterien notwendig sind, um Machtmissbrauch zu vermeiden. Kund*innen können verbale und körperliche Gewalt meist unterscheiden, berichten aber insbesondere über Konflikte innerhalb der Wohngruppen, die sich in Form von Zwicken, Beißen oder Schlagen äußern. Die befragten Führungskräfte sehen in der Sensibilisierung für diese unterschiedlichen Gewaltformen eine zentrale Aufgabe. Der Umgang mit Gewaltsituationen gestaltet sich in der Praxis unterschiedlich. Während Deeskalationsstrategien wie das Auseinanderbringen von Konfliktparteien häufig genutzt werden, fühlen sich viele Mitarbeitende durch angespannte Personalsituationen überfordert und geben an, in akuten Momenten nicht immer angemessen reagieren zu können. Gleichzeitig wird berichtet, dass eine enge Zusammenarbeit im Team sowie der Austausch mit der Leitungsebene Sicherheit im Umgang mit Gewaltvorfällen geben kann. Die Kund*innen berichten, dass sie in Konfliktsituationen häufig eigene Bewältigungsstrategien entwickeln oder sich an Vertrauenspersonen wenden. Die Führungskräfte sehen ihre Aufgabe darin, durch klare Strukturen, Schulungen und Reflexionsmöglichkeiten für Mitarbeitende den Umgang mit Gewalt professionell zu gestalten. Bezüglich bestehender Gewaltschutzmaßnahmen zeigt sich

ein heterogenes Bild. Während Konzepte grundsätzlich als hilfreich angesehen werden, fehlt es häufig an einer flächendeckenden Umsetzung und an konkretem Wissen über bestehende Anlaufstellen. Einige Kund*innen und Mitarbeitende verfügen über fundierte Kenntnisse zu Schutzstrukturen und Beratungsstellen, während andere angeben, nicht ausreichend über Hilfsangebote informiert zu sein. Insbesondere für kognitiv beeinträchtigte Personen besteht die Herausforderung, niedrigschwellige und verständliche Zugänge zu Anlaufstellen sicherzustellen. Mitarbeitende berichten zudem von Unsicherheiten in der praktischen Anwendung von Schutzmaßnahmen, insbesondere in Bezug auf die Abwägung zwischen notwendigen Eingriffen und dem Schutz der individuellen Autonomie der Kund*innen. Die Leitungspersonen betonen die Notwendigkeit, Gewaltschutzkonzepte als verbindliche Handlungsleitlinien in der gesamten Einrichtung zu etablieren und eine systematische Sensibilisierung aller Beteiligten sicherzustellen. Die Befragten äußern zudem Wünsche nach klareren Handlungsleitlinien, verbesserten Schulungen und einem besseren Zugang zu Unterstützungsangeboten. Mitarbeitende betonen, dass eine höhere Personalausstattung und regelmäßige Reflexionsangebote erforderlich sind, um Gewaltprävention wirksam umzusetzen. Leitungskräfte sehen finanzielle und personelle Ressourcen als zentrale Herausforderungen, die eine nachhaltige Implementierung von Gewaltschutzmaßnahmen erschweren. Die Ergebnisse unterstreichen die Wichtigkeit einer ganzheitlichen Betrachtung des Themas Gewalt in der Behindertenhilfe. Die unterschiedlichen Wahrnehmungen und Herausforderungen erfordern eine verstärkte Vernetzung zwischen den Akteur*innen sowie eine nachhaltige Implementierung von Präventionsmaßnahmen, um eine langfristige Verbesserung des Gewaltschutzes in Einrichtungen der Behindertenhilfe zu gewährleisten.

3.6 Diskussion und Ausblick

Die Ergebnisse der qualitativen Erhebung verdeutlichen, dass Gewalt in der Behindertenhilfe ein vielschichtiges und allgegenwärtiges Thema ist, das sowohl von Kund*innen als auch von Mitarbeitenden und Leitungspersonen unterschiedlich wahrgenommen wird. Während sich die meisten Kund*innen in ihrem Wohnumfeld grundsätzlich sicher fühlen, bestehen Unsicherheiten insbesondere in öffentlichen Räumen oder bei bestimmten Tagesabläufen. Die Einschätzungen der Mitarbeitenden sind heterogen. Während einige nur selten Gewaltvorfälle wahrnehmen, berichten andere von regelmäßigen Eskalationen, insbesondere in Gruppenräumen oder bei der Organisation des Alltags. Auffällig ist, dass körperliche Gewalt meist klar benannt wird, während psychische und strukturelle Gewaltformen weniger deutlich erkannt oder eingeordnet werden können. Hier zeigt sich ein Bedarf an Sensibilisierung und

Weiterbildung, insbesondere in Bezug auf Machtverhältnisse und subtile Gewaltformen. Gleichzeitig wird deutlich, dass bestehende Gewaltschutzkonzepte nicht durchgängig bekannt oder einheitlich umgesetzt werden. Diese Erkenntnisse hatten direkte Auswirkungen auf die Gestaltung des Thementags. Die Workshops wurden so konzipiert, dass nicht nur theoretisches Wissen vermittelt wird, sondern auch praxisnahe Reflexionsräume geboten werden. Besonders relevant war dabei die Förderung einer offenen Gesprächskultur, um Unsicherheiten im Umgang mit Gewalt zu thematisieren und Mitarbeitende zu stärken. Der Forschungsstand zu Gewalt in der Behindertenhilfe zeigt, dass Gewalt oft in unsichtbaren Formen auftritt und dass diese insbesondere in institutionellen Kontexten häufig nicht ausreichend erkannt oder adressiert wird. Dies wird durch die Ergebnisse der durchgeführten qualitativen Befragung bestätigt, welche den Bedarf an einer differenzierten Wahrnehmung und einer strukturierten Schulung der Fachkräfte unterstreichen. Während die Forschung in der Vergangenheit vor allem körperliche Gewalt in den Vordergrund stellte, rücken aktuelle Studien zunehmend auch psychische und strukturelle Gewaltformen in den Fokus. Diese Verschiebung im Forschungsschwerpunkt deckt sich mit den Ergebnissen der Untersuchung, die auf die Notwendigkeit hinweist, subtile Gewaltformen stärker zu thematisieren und entsprechende Schutzkonzepte zu entwickeln. Die Diskurse aus der qualitativen Befragung zeigten, dass die individuelle Wahrnehmung von Gewalt stark von persönlichen Erfahrungen und institutionellen Rahmenbedingungen geprägt ist. Dementsprechend wurde im Thementag besonderer Wert auf Fallarbeit und die Nutzung von Praxisbeispielen gelegt, um unterschiedliche Perspektiven sichtbar zu machen und gemeinsam Strategien für herausfordernde Situationen zu entwickeln. Ebenfalls konnte durch die Erkenntnisse aus den Befragungen ein Fokus auf die unterschiedlichen Wahrnehmungen und Definitionen von Gewalt eingegangen und reflektiert werden. Für die Praxis ergibt sich aus den Ergebnissen der durchgeführten Befragung die Notwendigkeit, den Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe weiter zu systematisieren und niedrigschwellige Zugänge zu Schulungen sowie Unterstützungsangeboten zu schaffen. Eine zentrale Herausforderung stellt die Abwägung zwischen Schutzmaßnahmen und der Wahrung der Autonomie der Kund*innen dar. Hier bedarf es einer kontinuierlichen Reflexion und fachlichen Begleitung, um sowohl die Rechte der Kund*innen als auch die Sicherheit aller Beteiligten zu gewährleisten. Zudem zeigt sich, dass ein nachhaltiger Gewaltschutz nicht nur auf klaren Handlungsleitlinien basiert, sondern auch eine Kultur der Offenheit und Sensibilisierung im Team voraussetzt. Die Einbindung aller Akteur*innen, von der Leitungsebene bis hin zu den Kund*innen, ist entscheidend, um langfristig eine gewaltpräventive und sichere Umgebung zu schaffen, in der miteinander gesprochen wird, anstatt übereinander.

3.7 Limitationen

Die zentrale Limitation der vorliegenden Forschungsarbeit ist, dass das Studiendesign mit einer Stichprobe von 22 Personen nicht repräsentativ ist. Die Stichprobe umfasst dennoch grundsätzlich sämtliche relevante Personengruppen, die an verschiedenen Standorten der Zieglerschen leben und arbeiten. Im Personenkreis der Kund*innen konnte die große Gruppe der Personen, die sich selbst sprachlich nicht äußern kann, nicht berücksichtigt werden. Ihre Situation wird deshalb nur aus Sicht der dort arbeitenden Mitarbeitenden und Leitungspersonen erfasst. Die geringeren Ressourcen der Kund*innen zu verbaler Kommunikation wurde teilweise durch die höhere Zahl an Kund*inneninterviews in kleineren Gruppen kompensiert. Zudem lief die Stichprobengewinnung größtenteils über den Projektpartner, d.h. über die Einrichtung selbst. Dies hatte den Vorteil, dass Interessierte effizient erreicht werden konnten, allerdings sind die Stichproben deshalb zu einem gewissen Grad von den Beurteilungen der Einrichtung und seiner Funktion als *gatekeeper* abhängig. Es zeigt sich, dass die befragten Personen trotzdem kritisch gegenüber der Einrichtung sind und auch darauf geachtet wurde, unterschiedliche Bereiche zu berücksichtigen. Trotzdem müsste eine Forschung, die die Gesamtwahrnehmung des Gewaltschutzes der Einrichtung belastbar evaluieren möchte, größere Stichproben über unabhängigeren Verfahren gewinnen.

In der Auswertung der Interviews wurde sich auf eine inhaltsanalytische Auswertung beschränkt. Mögliche gruppenspezifische Beobachtungen über das Sprechen über Gewalt kann diese Studie deshalb nicht leisten.

Hinsichtlich des Gewaltausmaßes kann zwar ein sehr breites Bild und auch eine vertiefende Analyse der verschiedenen Situationen geboten werden, allerdings nimmt die Studie keine Quantifizierung der verschiedenen Dimensionen oder Gewalthandlungen vor. Dies gilt gleichermaßen für den Gewaltschutz und dessen Wahrnehmung. Zwar können Stärken und Schwächen des Gewaltschutzes aufgezeigt werden und auch die Bedeutung verschiedener Maßnahmen für unterschiedliche Gruppen aufgezeigt werden, andererseits ist die Studie nicht darauf ausgelegt, ein repräsentatives Bild z.B. über den Wissenstand bezüglich Gewaltschutz in der Einrichtung zu liefern.

4. Praktischer Teil

4.1 Ziel des Thementages

Der von den Studierenden in Kooperation mit der Einrichtung organisierte Thementag „Gewaltschutz“ widmet sich einer zentralen Thematik, die sowohl für die berufliche Praxis als auch für das persönliche Wohlbefinden aller Beteiligten von großer Bedeutung ist. Durch die Veranstaltung sollte ein umfassendes Bewusstsein für die Bedeutung des Gewaltschutzes in der täglichen Arbeit und im Zusammenleben geschaffen werden. Die Intention bestand zudem darin, Impulse zu setzen, Handlungskompetenzen zu erweitern sowie eine intensive Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Aspekten von Gewalt und Prävention zu ermöglichen und somit ein gemeinsames Verständnis bezüglich verschiedener Formen von Gewalt zu schaffen. Ein besonderer Schwerpunkt lag auf der Sensibilisierung für Gewalt in all ihren Facetten – von struktureller über psychische bis hin zu körperlicher Gewalt. Dabei ging es nicht nur um die Identifikation und Definition von Gewaltformen, sondern auch um die Frage, wie Prävention wirksam gestaltet werden kann.

Durch die bewusste Wahl eines inklusiven Konzepts und folglich die gezielte Ansprache verschiedener Zielgruppen – darunter Führungskräfte, Fachdienste, Mitarbeitende sowie Kund*innen – sollte eine breite und multiperspektivische Auseinandersetzung mit dem Thema ermöglicht werden. Die verschiedenen Workshops sind dabei entsprechend zielgruppenorientiert konzipiert, sodass sie die unterschiedlichen Bedürfnisse und Erfahrungen der Teilnehmenden berücksichtigen und möglichst passgenaue und anwendbare Kenntnisse vermitteln. Während sich einige Formate speziell an Führungskräfte und Mitarbeitende richteten, um den professionellen Umgang mit Gewaltprävention und Intervention zu fördern, boten andere Workshops einen geschützten Rahmen für Kund*innen, um über persönliche Erfahrungen, Grenzen und Selbstbestimmung zu sprechen. Diese breite Zielgruppenansprache ermöglichte eine ganzheitliche Betrachtung des Themas, indem die unterschiedlichen Blickwinkel einbezogen und tragfähige Perspektiven gemeinsam erarbeitet werden.

Die inhaltlichen Schwerpunkte des Thementages wurden durch eine strukturierte Kombination aus Vorträgen, wissenschaftlichen Erkenntnissen, interaktiven Methoden, themenspezifischen Workshops, Austauschformaten und Reflexionsphasen gesetzt, um eine vertiefte Auseinandersetzung mit unterschiedlichsten Aspekten des Gewaltschutzes zu gewährleisten und ein tiefgehendes Verständnis für das Thema zu fördern. Ziel der praxisorientierten

Gestaltung der Veranstaltung war es, nicht nur Wissen zu vermitteln, sondern auch konkrete Handlungskompetenzen zu stärken und die Teilnehmenden zu befähigen, ihre Erkenntnisse in ihren jeweiligen Arbeits- und Lebenskontexten anzuwenden.

Die Zielvorstellung für den Thementag umfasste darüber hinaus die Förderung eines offenen und wertschätzenden Austausches zwischen den Teilnehmenden. Der Thementag diente nicht nur als Plattform für den Wissenstransfer, sondern auch als Impulsgeber für die Weiterentwicklung bestehender Konzepte bzw. Strukturen und um nachhaltige Veränderungen im Umgang mit Gewalt anzustoßen. Letztlich sollte ein gemeinsames Bewusstsein für die Verantwortung aller Beteiligten geschaffen werden. Insgesamt trug der Thementag dazu bei, eine Kultur der Achtsamkeit und des respektvollen Miteinanders zu stärken. Er ermutigte dazu, Verantwortung zu übernehmen, sowohl für den eigenen Schutz als auch für den Schutz anderer, und zeigte praxisnahe Wege auf, um Gewaltsituationen vorzubeugen, Betroffene bestmöglich zu unterstützen und wie Gewaltschutz in den verschiedenen Arbeitsfeldern und Lebensbereichen nachhaltig gestärkt werden kann.

4.2 Planungsprozess

Vorlaufzeit und Rahmenbedingungen

Zur Umsetzung der oben genannten Ziele gab es seit Beginn des Projekts einen engen Austausch mit dem für den Gewaltschutz und die Projektpartnerschaft zuständigen Bereichsleiter Sandro Ferdani. Für die Umsetzung des Thementages übernahmen die Ziegler'schen die Verantwortung für die Organisation der Räume, der Materialien, Verpflegung und die Gewinnung der Teilnehmenden. Die inhaltliche Verantwortung lag hingegen bei der studentischen Projektgruppe, sowohl für die Struktur des Thementages als auch die Inhalte der Workshops und ihre Ausgestaltung. Trotz dieser klaren Aufgabenverteilung fand über alle Bereiche hinweg regelmäßig ein intensiver Austausch statt. Dieser wurde zusätzlich unterstützt durch den internen Begleitkreis, in dem verschiedene am Gewaltschutz beteiligte Personengruppen vertreten sind. Die verschiedenen Vorüberlegungen wurden bei dem Begleitkreistreffen am 20.11.2024 evaluiert und wichtige Anregungen für die finale Planung mit aufgenommen. Der Termin für den Thementag war im Vorfeld auf den 23.01.2025 verschoben, um die Auswertung abschließen zu können und für die Planung des Thementages mehr Zeit und eine bessere inhaltliche Grundlage zu haben.

Konkretisierung in Abstimmung mit dem Projektpartner

Für die gemeinsame Sitzung mit dem Begleitkreis wurde eine Präsentation unserer Studie vorbereitet. Sie enthielt erste vorläufige Ergebnisse und einen Vorschlag für den Aufbau und Inhalt des Thementages. Ziel war es, einen Plan vorlegen zu können, sodass die Besprechung sich auf konkrete (inhaltliche) Anpassungen konzentrieren kann. Dieser Vorschlag umfasste bereits einen Vortrag zu Beginn sowie potenzielle Workshopthemen: (1) Was ist Gewalt? (2) Umgang mit Gewalt, (3) Nähe und Distanz, (4) Selbstverteidigung, (5) Anlaufstellen, (6) Sexualität und (7) Deeskalation. Wie in der gesamten Planung, war die Auswahl geleitet von den Ergebnissen unserer Forschung, dem Wissen über Gewaltschutz aus anderer Forschung, insbesondere der Forschung und Erfahrung von Prof. Dr. Monika Schröttle, als auch den vorhandenen Ressourcen der Einrichtung.

Die gemeinsame Sitzung mit dem Begleitkreis führte zu einigen Anpassungen. Da das Verständnis, was Gewalt ist, eine sinnvolle Grundlage für alle Workshops darstellt, wurde beschlossen, den Workshop "Was ist Gewalt" als Vormittagsworkshop in sechs Gruppen für alle durchzuführen. Die Themen Deeskalation und Selbstverteidigung wurden ausgeschlossen, da sie innerhalb der Einrichtung bereits etabliert seien. Außerdem wurde deutlich, dass es für mehrere parallel stattfindende Workshops geeignete Räumlichkeiten geben muss.

Die in der nächsten gemeinsamen Planungssitzung ausgewählten Workshopthemen waren: (1) Anlaufstellen, (2) Nähe und Distanz, (3) Regeln für den Umgang miteinander, (4) Sexualität / sexualisierte Gewalt, (5) Gewaltschutz für besonders vulnerable Personengruppen, (6) Sensibilisierung und Reflexion der Arbeitskultur. Davon wurden von der Projektgruppe die Workshops Anlaufstellen, Nähe und Distanz und Sensibilisierung und Reflexion der Arbeitskultur, sowie der Vormittagsworkshop zum Thema „Was ist Gewalt?“ durchgeführt. Zur Entlastung der Projektgruppe wurden die anderen Workshops an geeignete Personen aus den Einrichtungen delegiert: der Workshop "Sexualität" an die dort tätige Sexualpädagogin, "Regeln für den Umgang miteinander" an einen Kunden und einen Mitarbeiter und "Gewaltschutz für vulnerable Gruppen" an den psychologischen Fachdienst.

Aufgaben, Organisation und Entscheidungsfindung

In der nächsten Phase wurden die Workshops erarbeitet und Einladungen verschickt. Für die Einladungen wurden Workshopbeschreibungen erstellt, bevor die Workshops inhaltlich fertig konzipiert waren. Bei der Aufteilung nach Personengruppen und den damit zusammenhängenden Auswirkungen wurde abgewogen zwischen der Wichtigkeit die

Kund*innen für das Thema zu sensibilisieren und ihren Perspektiven auch zahlenmäßig Gewicht zu verschaffen, und dem Wunsch, das Thema möglichst breit in viele Bereiche der Einrichtung zu verankern. Letztendlich wurde eine hohe Repräsentation der Führungskräfte angestrebt, da diese Personengruppe eine bedeutende Verantwortung für die Implementierung innehat. Dennoch sollten zwei Workshops ausschließlich für Kund*innen angeboten werden, um eine geschützte Atmosphäre zu gewährleisten. Die tatsächlichen Teilnehmendenzahlen waren 14 Kund*innen, 27 Mitarbeitende, 23 Führungspersonen, denn nicht aus allen Einrichtungsbereichen konnten Kund*innen gefunden werden, die an dem Thementag teilnehmen konnten und wollten. Die Zuteilung der Personen zu den Workshops erfolgte auf der Grundlage der bei der Anmeldung angegebenen Wünsche (jede Person konnte einen Erst- und Zweitwunsch angeben). Zusätzlich wurde darauf geachtet, dass die inklusiven Workshops möglichst ausgewogen besetzt wurden. Da sich nicht so viele Kund*innen angemeldet hatten, wurde ein inklusiv geplanter Workshop ausschließlich mit Mitarbeitenden und Leitungskräften durchgeführt.

Leitgedanken, die während des Planungsprozesses relativ konstant blieben, waren die Fragen, wie ein guter Mittelweg zwischen inhaltlicher Vertiefung und barrierearmem Einstieg in das Thema gefunden werden kann. Außerdem wurde bei der Gewichtung zwischen Vorträgen und Workshops stets darauf geachtet, die Aufmerksamkeitsspannen nicht zu überschreiten. Der Schwerpunkt wurde deshalb auf die Workshops gelegt, die einen flexibleren Umgang mit Pausen ermöglichen und die zudem für das Ziel der eigenen Auseinandersetzung und Eigenaktivität zuträglich erschienen. Über das Verhältnis von Pausen und Workshops wurde mehrfach diskutiert. Letztendlich konnte eine Einigung darüber erreicht werden, dass es kein Fachtag für eine akademische Auseinandersetzung sein sollte, sondern die Anforderungen an das inklusive Setting angepasst werden sollen. Auch aus Sicht des Projektpartners waren die Zeiten für den informellen Austausch wichtig.

Während des gesamten Planungsprozesses wurde darauf geachtet die Aufgaben möglichst klar und fair zu verteilen. So wurde bereits zu Beginn eine Person sowie eine Stellvertreterin für den Kontakt zum Projektpartner bestimmt. Die Workshops wurden in Gruppen von je zwei Studierenden erarbeitet, anschließend im Plenum besprochen und bei Bedarf angepasst. Weitere Aufgaben für den Thementag waren: Die Moderation, die Vorstellung der Projektgruppe, die Präsentation der qualitativen Ergebnisse, die Moderierung der Auflockerungsübung, die Workshopzuteilung, die Materialvorbereitung (Ablaufplan, Workshopmaterial, u.ä.). Für sämtliche Aufgaben wurden verantwortliche Personen bestimmt. Als Evaluationsmethode wurde eine leicht eingängige und in diesem Rahmen gut umsetzbare

„Fünf-Finger-Evaluation“ gewählt und gemeinsam vorbereitet worden, da diese von allen durchgeführt wurde.

4.3 Ablauf des Thementages

4.3.1 Programmstruktur

Der praktische Thementag „Gewaltschutz in der Behindertenhilfe“ fand am 23. Januar 2025 im Gemeindehaus Wilhelmsdorf statt und bot die Möglichkeit, sich intensiv mit der Thematik auseinanderzusetzen. Die Veranstaltung wurde von der Projektgruppe der RWU moderiert und setzte sich aus verschiedenen Programmpunkten zusammen, die sowohl theoretische Impulse als auch praxisorientierte Workshops umfassten. Die Konzeption des Thementages wurde inklusiv gestaltet und berücksichtigte verschiedene Zielgruppen, sodass Führungskräfte, Mitarbeitende und Kund*innen aus verschiedenen Wohn- und Arbeitsbereichen aktiv in den Austausch treten und ihre Perspektiven einbringen konnten.

Der Tag begann um 09:00 Uhr mit einer offenen Ankommensphase, in der sich die Teilnehmenden bei einem informellen Austausch auf den Tag einstimmen konnten. Um 09:30 Uhr folgte die offizielle Begrüßung durch die Moderation, gefolgt von einer Vorstellungsrunde. Hierbei stellte sich die Projektgruppe vor, und der Geschäftsführer der Zieglerschen richtete einige Worte an die Anwesenden. Zudem wurden zu Beginn einige organisatorische Punkte aufgegriffen. Es wurde eine Trigger-Warnung ausgesprochen, da über den gesamten Tag belastende und emotional herausfordernde Themen bearbeitet wurden. Die Teilnehmenden wurden explizit darauf hingewiesen, dass es jederzeit in Ordnung sei den Raum zu verlassen und eine Pause zu machen. Außerdem wurde das Einverständnis für Fotoaufnahmen eingeholt.

Ein inhaltlicher Höhepunkt des Vormittags war der Vortrag von Professorin Dr. Monika Schröttle, die als Expertin auf dem Gebiet der Gewaltforschung zentrale Erkenntnisse und Herausforderungen im Gewaltschutz präsentierte. Im Anschluss wurden die Forschungsergebnisse der qualitativen Befragung vorgestellt, die im Vorfeld des Thementages von der Projektgruppe durchgeführt worden war. Bei den Vorträgen und der Moderation wurde bewusst auf eine vereinfachte und klare Sprache geachtet, sodass alle Teilnehmenden die Inhalte gut nachvollziehen konnten. Zudem wurden bewusst mehrere Pausen eingeplant, um die Aufmerksamkeitsspanne der Teilnehmenden nicht zu überlasten und genügend Raum für informellen Austausch zu bieten.

Um 11:00 Uhr begann der erste Workshop mit dem Thema „Was ist Gewalt?“. In sechs Kleingruppen² erarbeiteten die Teilnehmenden unterschiedliche Formen von Gewalt und diskutierten über verschiedene alltägliche Situationen, in denen Gewalt angewandt wird. In diesem Workshop arbeiteten alle Kleingruppen mit den gleichen Inhalten, um eine gemeinsame Grundlage für die späteren Workshops zu schaffen. Dabei ging es nicht nur um theoretisches Wissen, sondern auch darum, eigene Erfahrungen einzubringen und sich dem Thema zu nähern.

Nach einer gemeinsamen Mittagspause mit Buffet folgte um 13:30 Uhr eine kurze Aktivierungsrunde, die die Teilnehmenden auf die zweite Workshop-Phase vorbereitete. Ab 14:00 Uhr fanden sechs thematisch unterschiedliche Workshops statt, zu denen sich die Teilnehmenden bereits im Vorfeld anmelden konnten. Drei der Workshops wurden von den Studierenden der Projektgruppe vorbereitet und durchgeführt, die drei anderen wurden von Personen der Zieglerschen übernommen. Workshop 1 *„Niemand ist allein – Überblick über Anlaufstellen“* und Workshop 2 *„Miteinander statt Gegeneinander – Umgangsregeln für einen gewaltfreien Alltag“* waren für alle Zielgruppen konzipiert und ermöglichten die gemeinsame Auseinandersetzung und das Zusammenkommen wertvoller Perspektiven. Workshop 3 *„Ich bestimme, was okay ist - Nähe und Distanz verstehen“* und Workshop 4 *„Sexualität, Liebe und Partnerschaft – selbstbestimmt leben“* waren ausschließlich für Kund*innen vorgesehen, da hier besonders sensible Themen behandelt wurden. Ziel war es, einen geschützten Raum zu schaffen, in dem sich alle wohlfühlen und offen über ihre Erfahrungen sprechen konnten. Im Gegenzug gab es auch zwei Workshops, Workshop 5 *„Gewaltschutz ohne Grenzen – Unterstützung für vulnerable Personengruppen“* und Workshop 6 *„Sensibilisierung und Reflexion – Bildung einer Kultur der Offenheit“*, die spezifisch für Mitarbeitende und Führungskräfte gedacht waren. Eine Übersicht über die verschiedenen Workshops inklusive der Kurzbeschreibungen befindet sich im Anhang (siehe Anhang, Kapitel 8.6.1).

Den Abschluss des Thementages bildete um 15:30 Uhr eine gemeinsame Reflexionsrunde, in der die Gruppen ihre Ergebnisse präsentierten und zentrale Erkenntnisse festhielten. Zum Abschluss wurde ein gemeinsames Plakat gestaltet, auf dem die Teilnehmenden wichtige

² Es gab jeweils zwei Kleingruppen für die verschiedenen Zielgruppen, damit eine bedarfsgerechte und angepasste Vermittlung der Inhalte gewährleistet werden konnte.

Leitsätze zum Thema Gewaltschutz und ihren Handabdruck verewigen konnten. Das Ziel war es, den Tag mit einem positiven Gefühl der Gemeinschaft und Solidarität ausklingen zu lassen.

4.3.2 Workshops und Methoden

Die Workshops des Thementages verfolgten das Ziel, zentrale Aspekte des Gewaltschutzes in der Behindertenhilfe praxisnah zu vermitteln und die Teilnehmenden für gewaltfördernde Strukturen sowie herausfordernde Situationen im beruflichen Alltag zu sensibilisieren. Im Fokus standen die Reflexion der eigenen beruflichen Haltung, das Erkennen von Gewaltpotenzialen im Arbeitsalltag sowie die Entwicklung präventiver Strategien. Durch interaktive Methoden wie Fallarbeit, Selbstreflexionsübungen, Gruppenarbeit und kreative Ansätze wurden praxisnahe Lösungen erarbeitet. Zudem wurde die Bedeutung einer wertschätzenden Teamkultur betont, um langfristig eine offene und gewaltfreie Arbeitsumgebung zu fördern. Wie im Planungsprozess beschrieben (siehe Kapitel 4.2), wurden drei Workshops durch Personen der Zieglerschen durchgeführt. Dazu zählen die Workshops *„Miteinander statt Gegeneinander – Umgangsregeln für einen gewaltfreien Alltag“*, *„Sexualität, Liebe und Partnerschaft – selbstbestimmt leben“* und *„Gewaltschutz ohne Grenzen – Gewaltschutz für vulnerable Personengruppen“*. Sie werden im Folgenden nicht konkreter dargestellt, da sie von den Workshopleitenden eigenständig konzipiert und durchgeführt wurden.

4.3.2.1 Vormittagsworkshop *„Was ist Gewalt?“*

Um mit allen Teilnehmenden des Thementages *„Gewaltschutz in der Behindertenhilfe“* eine gemeinsame inhaltliche Grundlage zu erarbeiten, entwickelte die studentische Projektgruppe einen Workshop zum grundlegenden Thema *„Was ist Gewalt?“*. Ziel dieses Workshops war es, die verschiedenen Erscheinungsformen von Gewalt anhand anschaulicher Beispiele zu vermitteln und diese gemeinsam herauszuarbeiten. Darüber hinaus sollte ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, wie alltäglich und relevant das Thema Gewalt im Lebens- und Arbeitsumfeld ist, um eine nachhaltige Sensibilisierung bei Leitungskräften, Mitarbeitenden und Kund*innen zu fördern.

Obwohl es wichtig war, allen Teilnehmenden vergleichbare Inhalte zu vermitteln, konnte der Workshop nicht in einer einheitlichen Gesamtgruppe stattfinden. Da das Thema für einige Personen mitunter sensibel oder belastend sein kann, insbesondere im Falle eigener Gewalterfahrungen, stand das Anliegen, geschützte Gesprächsräume zu schaffen, in denen sich niemand durch bestehende Hierarchien gehemmt fühlt, im Vordergrund. Aus diesem Grund wurden separate Workshopgruppen für Leitungskräfte, Mitarbeitende und Kund*innen

gebildet, sodass insgesamt sechs Workshopgruppen bestanden. Dies ermöglichte es, eine Atmosphäre auf Augenhöhe zu schaffen und individuelle Beteiligung zu fördern. Jede dieser Gruppen wurde von einer oder einem der sechs Projektleitenden begleitet, sodass eine individuelle Betreuung sichergestellt werden konnte.

Der Workshop war methodisch auf eine Dauer von 60 Minuten ausgelegt. Zum Einstieg sah jede Workshopleitung eine kurze Ankommens- bzw. Vorstellungsrunde vor, um eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen. Die konkrete Gestaltung dieses Einstiegs wurde individuell an die jeweilige Zielgruppe angepasst. Im Anschluss erfolgte eine thematische Einführung durch eine Murrelgruppenphase zur offenen Leitfrage: „Was ist Gewalt?“ Die Teilnehmenden hatten hierbei Gelegenheit, erste Gedanken auszutauschen. Ergänzend wurden vorbereitete Karten ausgeteilt, auf denen zentrale Begriffe oder Beispiele notiert werden konnten. Diese wurden anschließend im Plenum gesammelt und auf einem Flipchart visualisiert. Ziel war es, die Vielfalt der Wahrnehmungen sichtbar zu machen und einen ersten gemeinsamen Austausch anzuregen. Aufgrund der inhaltlichen Schwere des Themas wurde im Anschluss eine kurze Pause eingeplant, um Raum zum Innehalten und Verarbeiten zu ermöglichen.

Die zweite Phase des Workshops diente der konkreten Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Gewaltformen. Basierend auf den zuvor gesammelten Beiträgen erfolgte eine gemeinsame Zuordnung mithilfe vorbereiteter Piktogramme als Oberkategorien. Die Teilnehmenden wurden ermutigt, sich aktiv einzubringen und eigene Erfahrungen oder Situationen zu ergänzen. Gleichzeitig bestand die Möglichkeit, über ambivalente oder nicht eindeutig einzuordnende Situationen zu diskutieren. Je nach Zusammensetzung der Gruppe konnte die methodische Umsetzung individuell angepasst werden. Um die Diskussion zu unterstützen, standen zusätzlich vorbereitete Fallbeispiele auf Kärtchen zur Verfügung, die bei Bedarf eingesetzt wurden.

Ziel der abschließenden Methodeneinheit war es, nach der intensiven Auseinandersetzung mit dem Thema Gewalt eine positive, bestärkende Perspektive einzunehmen. Jede Gruppe wurde dazu eingeladen, gemeinsam einen ermutigenden und stärkenden Leitsatz zu formulieren – beispielsweise: „Wir Zieglerschen - gemeinsam gegen Gewalt in jeder Form“. Diese Botschaften wurden im Anschluss großformatig auf Plakate übertragen und bildeten eine zentrale gestalterische und inhaltliche Komponente für den abschließenden Gesamtabschluss des Thementages. Das gemeinsame Plakat aller Gruppen diente dabei als sichtbares Zeichen für Zusammenhalt, Empowerment und den gemeinsamen Einsatz für einen wirksamen Gewaltschutz in der Einrichtung.

Evaluation, Reflexion und Erkenntnisse zum Vormittagsworkshop

Die zentrale Herausforderung des Vormittagsworkshops bestand darin, ein inhaltlich konsistentes Konzept zu entwickeln, das möglichst allen Teilnehmendengruppen, trotz ihrer heterogenen Voraussetzungen, gleichermaßen gerecht wird. Bereits im Planungsprozess wurde deutlich, dass die Wissensstände der Teilnehmenden stark variieren würden. Während einige Personen, insbesondere Mitarbeitende und Leitungskräfte, bereits über fundierte Kenntnisse im Bereich Gewalt und Gewaltschutz verfügten, war bei anderen Teilnehmenden, insbesondere bei den Kund*innen, davon auszugehen, dass zentrale Begriffe und Konzepte, wie etwa strukturelle oder psychische Gewalt, zunächst eingeführt und verständlich erklärt werden mussten. Diese Einschätzung bestätigte sich auch in der Durchführung des Workshops. Es zeigte sich, dass einzelne Gruppen, das Workshopniveau als wenig herausfordernd und teilweise wenig gewinnbringend wahrnahmen. In einer Gruppe wurde dies in der abschließenden Evaluation als Unterforderung oder sogar als Frustration artikuliert. Im Gegensatz dazu reichte bei den Kund*innen die zur Verfügung stehende Zeit kaum aus, um alle Inhalte in der gebotenen Tiefe und Verständlichkeit zu vermitteln. Hier wurde deutlich, dass gerade bei sensiblen und komplexen Themen wie Gewalt ein stärker individualisiertes didaktisches Vorgehen wünschenswert gewesen wäre. Andererseits zeigte sich auch eine individuelle Nutzung der Spielräume seitens der Teilnehmenden, da es in einer anderen Gruppe aufgrund des großen Vorwissens zu tieferen inhaltlichen Diskussionen darüber kam, wie schwächere Gewalt zur Verhinderung schwererer Gewalt eingesetzt werden darf.

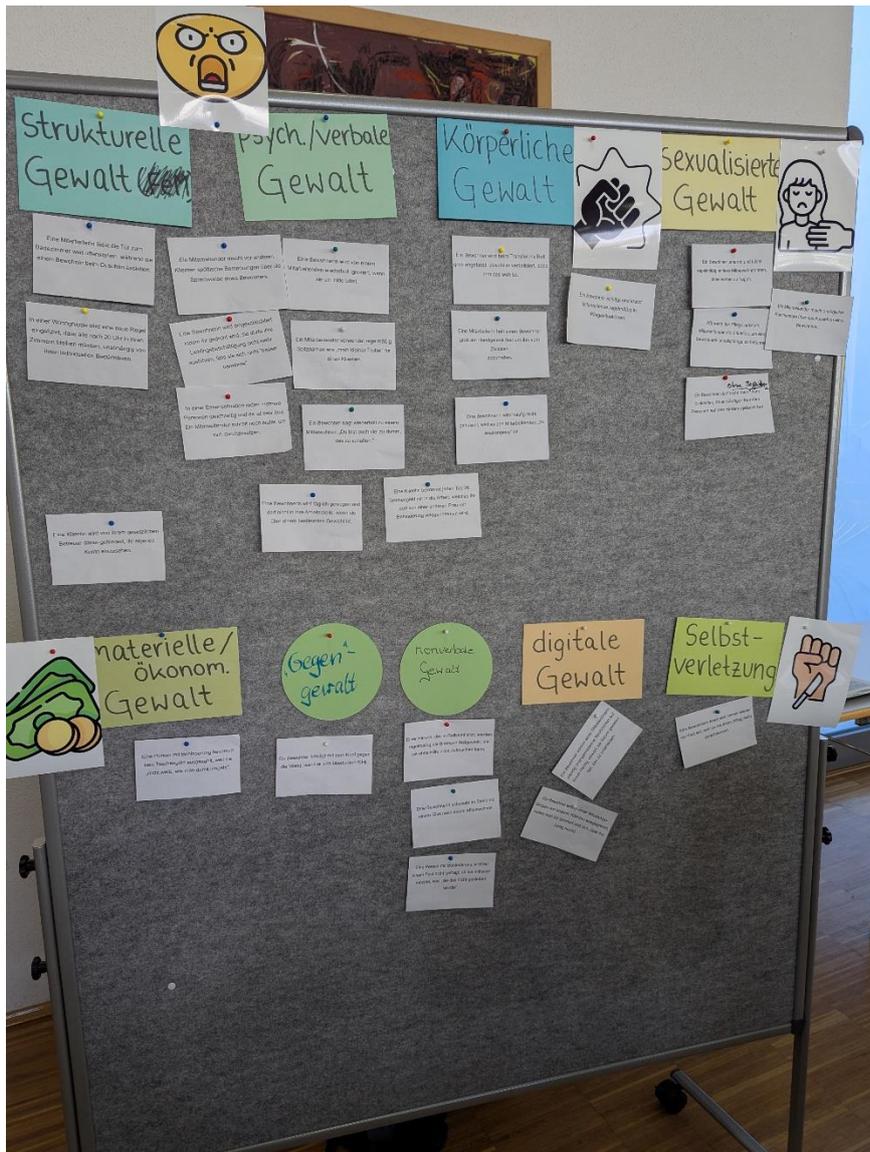


Abbildung 2 Ergebnisse mit den verschiedenen Gewaltformen.

Im Rahmen der internen Projektreflexion wurde deutlich, dass eine klarere kommunikative Vorbereitung aufseiten der Teilnehmenden hilfreich gewesen wäre. Eine explizite Information im Vorfeld darüber, dass der Workshop Teil eines inklusiven Thementages mit sehr unterschiedlichen Zielgruppen ist und demnach ein bewusst mittleres inhaltliches Niveau anstrebt, hätte potenziellen Irritationen und Missverständnissen entgegenwirken können. Diese Erkenntnis ist für die Konzeption vergleichbarer Veranstaltungen in der Zukunft von großer Relevanz. Zusammenfassend wurde deutlich, dass die Balance zwischen einem einheitlichen Workshopkonzept und der Berücksichtigung heterogener Bedürfnisse eine anspruchsvolle Gratwanderung darstellt. Zukünftig sollten Formate verstärkt darauf achten,

stärker differenziertere Zugänge zu ermöglichen – sei es durch gestufte Workshopvarianten, zusätzliche Unterstützungsangebote oder differenzierte Informationsvermittlung im Vorfeld. Die gewonnenen Erkenntnisse aus diesem Workshop bilden somit eine wertvolle Grundlage für die Weiterentwicklung inklusiver Bildungsformate im Kontext von Gewaltschutz und Teilhabe.

4.3.2.2 Nachmittagsworkshops

Workshop 1 Anlaufstellen

Die theoretische Grundlage für den Workshop Anlaufstellen bezieht sich einerseits auf den aktuellen Forschungsstand zum Gewaltschutz und andererseits auf die Ergebnisse dieser Forschung in Kapitel 3.3.2 Gewaltschutz (Hauptkategorie: *Ansprechpersonen/Anlaufstellen*). Die Ansprechpersonen und Beschwerdemöglichkeiten für Betroffene von Gewalt und deren Unterstützer*innen sind ein zentrales Element wirksamen Gewaltschutzes. Sie sollen intern und extern niedrigschwellig zugänglich sein. Aus den Ergebnissen wurde deutlich, dass es bei den Zieglerschen bereits eine Vielzahl verschiedener Ansprechpersonen gibt, das alltägliche Wissen darüber und die tatsächlich praktische Umsetzung dennoch sehr heterogen sind. Zusätzlich wurden im Verlauf der Planung die besonderen Herausforderungen und Bedarfe der kommunikativ stark eingeschränkten Personen identifiziert, für die ein separater Workshop ausgerichtet wurde. Aus diesem Vorwissen wurden folgende Ziele abgeleitet: Es soll eine einheitliche Wissensbasis über verschiedene Ansprechpersonen und Beschwerdemöglichkeiten geschaffen werden. Es soll besprochen werden, welche Möglichkeiten bereits genutzt werden und welche zum Teil noch unbekannt sind. Dabei soll ein Erfahrungsaustausch über die verschiedenen Anlaufstellen stattfinden, um besonders hilfreiche Anlaufstellen und Unterstützungsfaktoren für erfolgreiches Hilfeholen zu identifizieren. Außerdem sollen Hürden und mögliche Lösungen reflektiert werden. Der Workshop war ursprünglich inklusiv konzipiert, um das Wissen der unterschiedlichen Gruppen einzubringen und evtl. unterschiedliche Herangehensweisen zu berücksichtigen für die Weiterentwicklung der Anlaufstellen. Da sich jedoch keine Kund*innen für den Workshop angemeldet haben, nahmen drei Teilnehmende für den gesamten Verlauf des Workshops die Perspektive der Kund*innen ein.

Das methodische Vorgehen beruhte zentral auf dem Bild des „*Anlaufstellen-Labyrinths*“. Dazu wurde ein Labyrinth auf dem Boden aufgeklebt, das Betroffene von Gewalt überwinden müssen. In diesem Bild bleibend, liegen auf dem Weg zur Ansprechperson Steine in dem Labyrinth sowie verschiedene Glücksbringer. Die Teilnehmenden des Workshops sollten nun wichtige Anlaufstellen sammeln und in die Mitte des Labyrinths legen. Anschließend sprach

die Gruppe welche Hindernisse und hilfreiche Faktoren das Erreichen der Anlaufstelle beeinflussen könnten. Das alles wurde auf Moderationskarten verschriftlicht, zunächst im Labyrinth integriert und anschließend auf einer Pinnwand festgehalten. Auf diese Weise sollte ein einheitliches Wissen über die aktuell vorhandenen Anlaufstellen und deren Vorteile sowie Barrieren entstehen. Danach sollten neue Ideen für Verbesserungen oder neue Anlaufstellen eingebracht werden können.

Im Vorfeld identifizierte Ansprechpersonen/Anlaufstellen waren: externe Beratungsstellen, Wohnassistenz, gesetzliche Betreuung, Therapeut*in, Frauenbeauftragte, Werkstattrat, Chef*in, Bezugsbetreuung, individuelle Vertrauenspersonen innerhalb der Einrichtungen, Familienangehörige, Freund*innen und anonyme Meldesysteme. Diese Sammlung war als „Backup“ für einen stockenden Verlauf des Workshops vorbereitet worden. Abgeschlossen werden sollte der Workshop durch eine Runde, in der jede Person eine Sache erwähnt, die sie mit in ihr Team nehmen möchte.

Evaluation und mögliche Verbesserung des Workshops

Als zentrale Verbesserungsmöglichkeit nannten die Teilnehmenden den fehlenden Praxisbezug. Das hohe Abstraktionsniveau der Methode erschwerte den Mitarbeitenden zum Teil das Nachvollziehen der Inhalte, sodass das Ergebnis des Workshops für einige nicht zufriedenstellend war. Die Diskussion über die Beschaffenheit der verschiedenen Anlaufstellen verlief dementsprechend zunehmend schleppend und forderte in der Gruppengröße den Teilnehmenden viel ab. Bei einer Wiederholung eines ähnlichen Workshops wäre es deshalb denkbar, zunächst in Kleingruppen ca. 3 Personen aus dem Alltag Situationen zu sammeln, in denen sie selbst oder andere Hilfe benötigt haben und davon ausgehend Barrieren und Hilfefaktoren zu identifizieren. Dabei könnten verschieden Gruppen aus Sicht unterschiedlicher Personengruppen Anlaufstellen sammeln, um die unterschiedlichen Perspektiven klarer zu trennen. Dabei könnte aufgegriffen werden, dass die Mitarbeitenden in vielen Fällen die ersten Ansprechpersonen für Gewaltvorfälle sind und wie sie dieser Verantwortung bestmöglich gerecht werden.

Um dem Wunsch nach klaren Handlungsanweisungen und Ergebnissen zu entsprechen, gibt es grundsätzlich zwei Möglichkeiten: Erstens die Erwartungen anzupassen und deutlich auszuformulieren, dass Gewaltschutz ein „unfertiger“ Prozess ist, bei dem es oft mehr auf die aktive Auseinandersetzung als auf das Ergebnis ankommt. Zweitens die Passung des Workshops auf die verschiedenen Handlungsebenen konkreter zuzuschneiden und separate Gruppen für Führungskräfte, Kund*innen und Mitarbeitende anzubieten.

Gelungen ist es den geplanten Zeitrahmen einzuhalten und die inhaltliche Auseinandersetzung erfolgreich abzuschließen. Die Ergebnisse auf der Abbildung 3 stellen in Gelb die gesammelten Anlaufstellen, in Rot die zugehörigen Barrieren und in Grün die Hilfsfaktoren dar. Die roten Punkte durften Teilnehmende auf für sie besonders wichtige Anlaufstellen aufkleben.

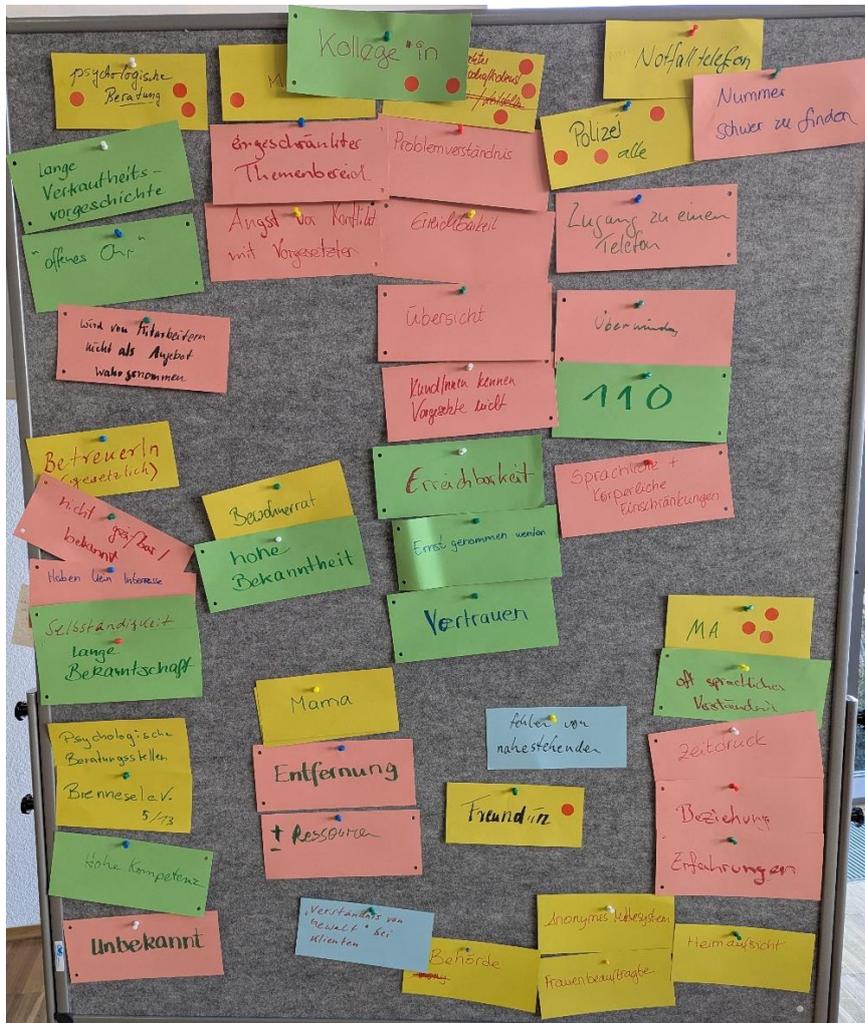


Abbildung 3 Ergebnisse Workshop Anlaufstellen

Die in dem Workshop erarbeiteten Ergebnisse zeigten zwei Handlungsrichtungen auf, in die die Anlaufstellen verbessert werden könnten. Zum einen durch den leichteren Zugang zu Meldestellen und deren Bekanntheit. Als Beispiel wurden dabei Beratungspersonen genannt, die früher die verschiedenen Gruppen aufgesucht haben und deshalb allen bekannt waren. Zum anderen durch das Team. Den verschiedensten Mitarbeitenden und Leitungspersonen kommt oft eine zentrale Rolle beim Schutz von gewaltbetroffenen Personen zu. Ihre Verfügbarkeit und Sensibilität für das Thema stellen dabei Grundvoraussetzungen dar. Da gleichzeitig Vertrauensverhältnisse und hilfreiche Beziehungen an so vielen unterschiedlichen

Stellen in der Einrichtung entstehen können, scheint es von besonderer Bedeutung, alle als Vertrauenspersonen fungierende Personen darüber zu informieren, wie sie bei Gewaltvorkommen eine unterstützende Funktion einnehmen können.

Eine weitere konkrete Verwendung der Ergebnisse des Workshops wäre, dass die Bezugsbetreuer*innen für ihre Kund*innen evaluieren, an welchen Stellen Sie sich potenziell beschweren würden. Die Ergebnisse könnten dabei als Checkliste oder Reflexionsgrundlage dienen, um mögliche Lücken zu erkennen. Mögliche Bedarfe könnten dann in den immer wieder als hilfreich identifizierten Teams besprochen werden.

Workshop 3 Nähe und Distanz

Der Workshop „Ich bestimme, was okay ist – Nähe und Distanz verstehen“ hatte das Ziel, den Teilnehmenden ein Bewusstsein für individuelle Grenzen und Bedürfnisse im Umgang mit Nähe und Distanz zu vermitteln. Dabei wurde großer Wert auf Barrierefreiheit gelegt, sodass alle Methoden flexibel anpassbar waren. Zudem wurde der Workshop in vereinfachter Sprache vorbereitet, um die Verständlichkeit und die aktive Mitarbeit der Teilnehmenden sicherzustellen.

Zum Einstieg fand eine Begrüßungsrunde statt, in der sich die Teilnehmenden vorstellten und ein Bild auswählten, das ihre aktuelle Gefühlslage widerspiegelte. Dieser kreative Zugang half, Hemmungen abzubauen und eine offene Atmosphäre zu schaffen. Anschließend wurde das Thema mit einer Visualisierung zentraler Begriffe wie „Nähe“, „Distanz“ und „Grenzen setzen“ eingeführt. Durch anschauliche Illustrationen wurde das abstrakte Konzept greifbar gemacht.

Ein wichtiger methodischer Bestandteil war die Übung „Mein Wohlfühlabstand“, bei der die Teilnehmenden anhand einer inszenierten Sitzplatzwahl ihr persönliches Empfinden von Nähe und Distanz reflektieren konnten. Dabei wurde deutlich, dass jede Person unterschiedliche Bedürfnisse hat und es essenziell ist, diese gegenseitig zu respektieren. Vertieft wurde das Thema mit der Methode „Mein Wohlfühlraum als Collage“. Gemeinsam im Plenum wurde ein großes Plakat gestaltet, auf welchem festgehalten wurde, was für die Teilnehmenden akzeptabel („Herz“) oder nicht akzeptabel („Blitz“) ist und welche Schutzmechanismen („Zaun“) ihnen helfen, ihre Grenzen zu wahren. Dieser kreative Ansatz ermöglichte es den Teilnehmenden, sich mit Bedürfnissen, Grenzen und Schutzmechanismen auseinanderzusetzen. Diese selbst zum Ausdruck zu bringen, stellte ein zentrales Element dar. Ergänzend dazu wurde das „Stimmungsbarometer“ genutzt, um die Wahrnehmung nonverbaler Signale zu schulen. Durch gemeinsame Reflexion erarbeiteten die

Teilnehmenden, wie sie erkennen können, dass jemand sich wohl bzw. unwohl fühlt, und entwickelten Strategien, um adäquat zu reagieren.

Für die Übung „Meine Grenze ist erreicht – Das ist meins, das ist deins“ als praxisnahe Möglichkeit, um das Setzen und Respektieren von Grenzen zu trainieren war die Zeit letztlich nicht ausreichend. Statt Gegenstände zu verteidigen, durften die Teilnehmenden verdeutlichen, auf welche Weise, z. B. durch verbale sowie nonverbale Signale sie deutlich machen, wenn ihre Grenze überschritten wird. Zum Abschluss des Workshops wurden die wichtigsten Erkenntnisse zusammengetragen. Die Teilnehmenden reflektierten, welche Inhalte sie in ihren Alltag mitnehmen, etwa die Bedeutung von persönlichen Grenzen, das Recht, „Nein“ zu sagen, oder die Sensibilisierung für die Bedürfnisse anderer. Ein umfassender Handlungsplan in Bezug auf die Durchführung dieses Workshops ist im Anhang (siehe Kapitel 8.6.3) zu finden.

Reflexion und Erkenntnisse aus dem Workshop

Die Durchführung des Workshops zum Thema Nähe, Distanz und persönliche Grenzen stellte sich in erster Linie als besonders bereichernd dar, bot zugleich aber auch herausfordernde Elemente. Besonders deutlich wurde, dass für viele methodische Elemente mehr Zeit hätte eingeplant werden müssen als zunächst angenommen. Gerade bei einer sehr heterogenen Gruppe mit unterschiedlichen kognitiven und körperlichen Voraussetzungen ist eine flexible und sensible Anpassung der Inhalte vor Ort unerlässlich. Die Unterstützung durch vertraute Bezugspersonen war hilfreich und führte dazu, dass einige der Kund*innen sich sicherer fühlten und sich stärker auf die Inhalte einlassen konnten.

Der Einstieg über die Begrüßungsrunde mit Bildkarten funktionierte ausgesprochen gut. Die gewählten Emotionsbilder (Schlaf-Motive), sorgten für einen niedrigschwelligen Zugang und einen gelungenen Icebreaker-Moment. Viele Teilnehmende zeigten sich intrinsisch motiviert und konnten durch diesen Einstieg gut abgeholt werden. Deutlich wurde allerdings auch, dass die Begriffe „Nähe“ und „Distanz“ in ihrer Abstraktheit schwer verständlich zu vermitteln sind. Es bedarf einfacher, klarer Sprache und visueller Hilfsmittel, um diese Konzepte greifbar zu machen – ein Umstand, der auch im Workshopverlauf immer wieder spürbar wurde.

Die Übung mit den Stühlen, bei der die Teilnehmenden selbst über ihren „Wohlfühlabstand“ entscheiden durften, wurde besonders positiv wahrgenommen. Die bildhafte Darstellung des Themas über eine Bank-Szene ermöglichte einen direkten, alltagsnahen Zugang zur Thematik. Die Teilnehmenden zeigten ein gutes Verständnis für die Idee, dass Nähe und Distanz individuell sehr unterschiedlich erlebt werden können.

Einige Schwierigkeiten gab es hingegen bei der Methode der individuellen Wohlfühlraum-Gestaltung im Gruppensetting. Es zeigte sich im Verlauf, dass die Aufmerksamkeitsspanne vieler Teilnehmender in dieser sehr langen Phase stark nachließ. Die Reflexionsfragen zur eigenen Grenze wurden teils als zu abstrakt erlebt, das Format des gemeinsamen Sammelns auf Flipcharts schien als wenig ansprechend oder zu langatmig empfunden worden zu sein. Dies wurde zum Beispiel dadurch deutlich, dass die Bezugsbetreuer*innen ihre Kund*innen ermahnte sich zu konzentrieren, da es teilweise unruhig wurde. Im Verlauf dieser Methode wurde die Relevanz einer abwechslungsreichen und aktivierenden Methodengestaltung deutlich. Bewegungsorientierte Methoden hätten wir zwar grundsätzlich als förderlich erachtet, jedoch bereits im Vorfeld bewusst ausgeschlossen, um eine potenzielle Benachteiligung oder Exklusion von Teilnehmenden mit körperlichen Beeinträchtigungen zu vermeiden.

Sehr gelungen war hingegen die Arbeit mit dem Stimmungsbarometer. Die Verwendung von Piktogrammen und Symbolen stieß auf hohe Resonanz – die Teilnehmenden konnten dargestellte Emotionen gut zuordnen und reflektierten sehr sensibel über nonverbale Signale und Grenzen anderer Menschen. Es wurde deutlich, dass in diesem Bereich bereits ein gewisses Bewusstsein vorhanden war, das durch die Methode weiter gestärkt werden konnte.

Eine zentrale und im Verlauf immer wieder aufkommende Herausforderung bestand darin, den Spagat zwischen Unterforderung und Überforderung innerhalb der sehr heterogenen Gruppe zu meistern. Es war anspruchsvoll, allen Teilnehmenden gerecht zu werden und eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich jede*r gesehen und eingebunden fühlte. Eine vertrauensvolle Basis musste zunächst erst im Verlauf des Workshops entstehen, insbesondere da sich die Teilnehmenden und das Leitungsteam teilweise zuvor nicht kannten. Es erforderte viel Fingerspitzengefühl, Charaktereigenschaften und Kommunikationsbedürfnisse schnell wahrzunehmen, um adäquat reagieren zu können und die 90 Minuten sinnvoll zu gestalten. Gleichzeitig gelang es durch einen wertschätzenden Umgang auf Augenhöhe und durch aktives Zuhören, Motivation bei den einzelnen Personen zu fördern und einen respektvollen Workshoprahmen zu schaffen.

Positiv hervorzuheben ist zudem die sehr gelungene Zusammenarbeit der beiden Workshopleiterinnen. Durch die klare vorherige Aufgabenverteilung konnte ein ruhiger und strukturierter Ablauf gewährleistet werden. Jede übernahm ihre Zuständigkeiten, ohne die andere zu unterbrechen, wodurch ein harmonischer Wechsel im Leitungsgeschehen entstand. Kleine Hilfestellungen, wie das parallele Mitschreiben auf dem Flipchart oder das Übernehmen der Evaluation während des Gesprächsverlaufs, unterstützten den Workshopfluss, ohne die Aufmerksamkeit der Teilnehmenden zu stören.

Die abschließende Reflexionsrunde bot noch einmal die Möglichkeit, zentrale Inhalte gemeinsam zu bündeln und deren Relevanz für den Alltag im Wohnbereich herauszustellen. Besonders berührend war die Rückmeldung einer Teilnehmerin, die betonte, dass der Workshop ihr Selbstvertrauen gestärkt habe. Sie habe es als wertschätzend empfunden, aktiv an einem solchen Format teilzunehmen. Gleichzeitig äußerte sie den Wunsch, dass interne Mitarbeitende die teilnehmenden Kund*innen im Vorfeld besser auf den Workshoptag und dessen Ablauf vorbereiten sollten. Auch kritisierte sie, dass der „Hauptworkshop“ als letzter Programmpunkt eines langen Tages stattfand und dadurch die Konzentrationsfähigkeit vieler Teilnehmender deutlich nachgelassen habe. Diese Rückmeldung bietet wertvolle Hinweise für die zukünftige zeitliche Planung ähnlicher Veranstaltungen.

Insgesamt wurde der Workshop von den Teilnehmenden als auch von den begleitenden Mitarbeiterinnen sehr positiv aufgenommen, sowohl die ausgewählten Inhalte als auch die entstandene „Wohlfühl-Atmosphäre“ wurden als sehr positiv bewertet. Die Kombination aus spielerischen, visuellen und reflexiven Methoden ermöglichte es trotz einiger Herausforderungen, das komplexe Thema Nähe, Distanz und Grenzen niedrigschwellig zugänglich zu machen. Für das Leitungsteam war besonders erkenntnisreich, wie wichtig es ist, Raum für individuelle Ausdrucksformen zu schaffen und gleichzeitig flexibel auf gruppenspezifische Prozesse zu reagieren. Die Rückmeldungen zeigen, dass das Thema Gewaltschutz und Selbstbestimmung auch auf Ebene der Kund*innen gut bearbeitet werden kann – vorausgesetzt, es erfolgt mit Sensibilität, Partizipation und methodischer Kreativität.

4.3.2.3 Workshop 6 Sensibilisierung und Reflexion

Der Workshop 6 „Sensibilisierung und Reflexion – Bildung einer Kultur der Offenheit“ hatte das Ziel, die Teilnehmenden (Mitarbeitende und Führungskräfte) für potenzielle gewaltauslösende Situationen in der Behindertenhilfe zu sensibilisieren, ihre eigene berufliche Haltung zu reflektieren und Strategien zur Gewaltprävention in Teams zu entwickeln. Ziel war es, eine offene und gewaltfreie Arbeitskultur zu fördern. In der ersten Methode konnten sich die Teilnehmenden anhand einer fiktiven Fallarbeit intensiv mit der Frage auseinandersetzen, wann Gewalt beginnt und welche Faktoren eine Eskalation begünstigen. Der gewählte Fall (siehe Anhang, Kapitel 8.6.5) thematisierte eine Alltagssituation in einem betreuten Wohnsetting und schilderte eine mögliche Eskalation des Geschehens. Die Fallarbeit wurde in drei Kleingruppen bearbeitet, wobei jede Gruppe eine unterschiedliche Perspektive eingenommen hat. Eine Gruppe beschäftigte sich intensiv mit der Sichtweise der gewaltbetroffenen Person (im Fallbeispiel eine Kundin) und arbeitete deren Bedürfnisse, Wünsche und Verhaltensweisen heraus. Die zweite Kleingruppe nahm die Perspektive der

Mitarbeiterin im Fall ein und analysierte deren Herausforderungen sowie mögliche Belastungsfaktoren. Dadurch wurde ein Perspektivwechsel ermöglicht, und potenziell gewaltfördernde Einflussfaktoren – sowohl persönliche als auch zwischenmenschliche und strukturelle – konnten identifiziert werden. Die letzte Kleingruppe beschäftigte sich mit alternativen Handlungsmöglichkeiten, die die Eskalation der Situation verhindern könnten und präventiv sowie reaktiv für einen verbesserten Gewaltschutz eingesetzt werden könnten. Anschließend wurden die Ergebnisse im Plenum vorgestellt und diskutiert, um die verschiedenen Sichtweisen, Einflussfaktoren und Handlungsstrategien aufzuzeigen.

Ein weiterer Bestandteil des Workshops war die Reflexion der eigenen beruflichen Haltung. Hierfür erhielten die Teilnehmenden vorbereitete Selbstreflexionskarten mit gezielten Fragen zu ihren beruflichen Werten, Prinzipien und Herausforderungen im Arbeitsalltag. Alle Teilnehmenden erhielten eine eigene individuelle Frage, welche für sie für sich persönlich beantworten sollten. Die Antworten wurden zunächst individuell notiert und anschließend anonym an einer Pinnwand gesammelt, um eine gemeinsame Reflexionsgrundlage zu schaffen. Die Diskussion dieser Ergebnisse diente der bewussten Auseinandersetzung mit beruflichen Handlungsmustern, unterschiedlichen Perspektiven und der Reflexion darüber, in welchen Bereichen Veränderungsbedarf besteht. Die nächste Methode diente dem Ziel die Offenheit innerhalb von Teams und die Stärkung der Teamkultur zu fördern. Dafür entwickelten die Teilnehmenden gemeinsam eine Team-Charta. Eine Team-Charta ist ein gemeinsam entwickeltes Dokument mit zentralen Werten, Prinzipien und Verhaltensregeln für die Zusammenarbeit. In Kleingruppen wurden zunächst zentrale Aspekte einer positiven Teamkultur, darunter gegenseitiger Respekt, vertrauensvolle Zusammenarbeit und konstruktive Feedbackkultur erarbeitet. Die Ergebnisse wurden anschließend im Plenum zusammengeführt und auf einem Plakat zu einer verbindlichen Charta mit zentralen Prinzipien verdichtet, die als Leitlinien für die tägliche Arbeit dienen sollen. Die folgende Methode konnte aus zeitlichen Kapazitäten leider nicht mehr durchgeführt werden, soll aber dennoch kurz vorgestellt werden. Neben der Reflexion alltäglicher Situationen und der eigenen beruflichen Haltung sollte das Thema Selbstfürsorge einen weiteren wichtigen Bestandteil des Workshops darstellen. Dabei hätten sich die Teilnehmenden mithilfe einer interaktiven Laufmethode über individuelle Strategien zur Selbstfürsorge austauschen können. Die Teilnehmenden hätten sich frei im Raum bewegt und auf ein vorgegebenes Signal hin angehalten, um sich mit der nächststehenden Person auszutauschen. Die Moderatorinnen hätten spezifische Fragen gestellt, die zur Selbstreflexion anregen und Impulse für den eigenen Alltag liefern sollten. Thematisch wäre auf folgende Aspekte eingegangen worden: persönliche Warnsignale bei

Überlastung, Entspannungsmethoden und Integration von Selbstfürsorge in den Arbeitsalltag. Diese Übung sollte den Austausch über unterschiedliche Herangehensweisen fördern und die Teilnehmenden für die Bedeutung von Selbstfürsorge als Präventionsstrategie gegen berufsbedingten Stress und Erschöpfung sensibilisieren. Der Workshop wurde mit einer Feedbackrunde beendet, in der die Teilnehmenden ihre Eindrücke reflektierten und zentrale Erkenntnisse für ihren eigenen beruflichen Alltag formulierten.

Trotz der zeitlichen Einschränkungen wurde der Workshop von den Teilnehmenden insgesamt sehr positiv aufgenommen. Besonders hervorgehoben wurde, dass die Methoden viel Raum für Austausch boten und die Möglichkeit eröffneten, sich intensiv mit der Thematik auseinanderzusetzen. Viele Teilnehmende empfanden die Zeit als sehr kurzweilig und lobten die strukturierte und kompetente Durchführung des Workshops. Die verschiedenen Methoden wurden als hilfreich bewertet, um nicht nur eigene Erfahrungen zu reflektieren, sondern auch externe Perspektiven kennenzulernen und sich innerhalb der Gruppe auszutauschen. Dennoch wurden auch Kritikpunkte geäußert. Die Räumlichkeiten wurden als herausfordernd empfunden, insbesondere aufgrund der hohen Lautstärke, die es erschwerte, sich über längere Zeiträume konzentriert auszutauschen. Zudem wurde angemerkt, dass eine Pausenverpflegung, insbesondere Kaffee, als hilfreiche Ergänzung empfunden worden wäre. Für die eigene Praxis nehmen die Teilnehmenden verschiedene Erkenntnisse mit. Besonders die Sensibilisierung zur Frage „Wo fängt Gewalt für mich an?“ wurde als zentraler Impuls wahrgenommen, um ihn in der Praxis aktiver einzubringen und Diskurse anzuregen. Die Reflexionsmethoden sowie die Fallarbeit wurden von vielen als wertvoll für die eigene Arbeit eingeschätzt und sollen in Zukunft weiter genutzt werden.

4.3.3 Herausforderungen und deren Bewältigung

Während des Thementages ergaben sich unvorhergesehene Herausforderungen, die eine flexible Anpassung des Ablaufs erforderlich machten. Eine zentrale Veränderung ergab sich durch den kurzfristigen krankheitsbedingten Ausfall einer Kommilitonin, die eine Moderationsrolle sowie einen Vormittagsworkshop übernehmen sollte. Infolgedessen wurde die Moderation vollständig von ihrer Moderationspartnerin übernommen, was eine erhöhte Arbeitsbelastung mit sich brachte, jedoch durch eine strukturierte Aufgabenverteilung aufgefangen werden konnte. Der betroffene Workshop musste kurzfristig auf zwei andere Workshops verteilt werden, wodurch die Workshopleitungen zusätzliche Teilnehmende integrieren und ihre Inhalte entsprechend anpassen mussten. Auch das Nachmittagsmodul war von diesen Veränderungen betroffen, da ursprünglich geplant war,

dass die Workshops in Zweier-Teams durchgeführt werden, um eine optimale Betreuung der Teilnehmenden zu gewährleisten. Aufgrund der neuen personellen Situation musste die Workshopleitung ihren Workshop allein leiten, was insbesondere bei interaktiven Formaten eine Anpassung der Methoden erforderte. Trotz dieser Herausforderungen gelang es, die Workshops erfolgreich durchzuführen, indem Schwerpunkte flexibel und improvisiert gesetzt und die Dynamik innerhalb der Gruppen genutzt wurde. Darüber hinaus stellte die räumliche Verteilung der Workshops eine weitere Herausforderung dar. Ursprünglich sollten drei Workshops parallel im großen Saal stattfinden, während drei weitere externe Räume genutzt wurden. Durch den krankheitsbedingten Ausfall entfiel jedoch ein Vormittagsworkshop, sodass sich nur zwei Gruppen den großen Saal teilten. Dennoch führte die Doppelbesetzung des Raumes zu einem erhöhten Geräuschpegel, der die Konzentration der Teilnehmenden beeinflusste und insbesondere in diskussionsintensiven Phasen eine zusätzliche Herausforderung darstellte. Die Erfahrungen aus dem Vormittag wurden für das Nachmittagsmodul genutzt, um eine alternative Lösung zu entwickeln. So wurde einer der drei geplanten Workshops aus dem großen Saal in den Flur des Gemeindesaals verlegt, um die akustische Belastung zu reduzieren und eine produktivere Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Diese spontane Anpassung erwies sich als zielführend, wenngleich die Geräuschkulisse auch mit zwei Workshops im Saal weiterhin anspruchsvoll blieb. Die während des Thementages erforderlichen Anpassungen und spontanen Änderungen zeigen, wie wichtig eine flexible Planung und ein gutes organisatorisches Vorgehen sind. Trotz unerwarteter Herausforderungen konnten durch schnelle Absprachen und Lösungen alle Programmpunkte erfolgreich durchgeführt werden. Die gewonnenen Erfahrungen liefern wertvolle Erkenntnisse für zukünftige Veranstaltungen, insbesondere im Umgang mit personellen Engpässen und der optimalen räumlichen Gestaltung von Workshops.

5. Erkenntnisse und Reflexion

5.1 Erfahrungen aus der Praxis

Die Herausforderung eines effektiven Gewaltschutzes, kann nur durch ein Zusammenwirken der drei Ebenen Kund*innen, Mitarbeitende und Führungskräfte gelingen. Auf dieser Grundannahme wurde der Thementag inklusiv gestaltet. Dazu gab es insbesondere von der Ebene der Führungskräfte große Anerkennung, auch weil es das erste Mal war, dass bei den Zieglerischen ein inklusiver „Fachtag“ ausgerichtet wurde. Während die Leitungspersonen dieser Grundausrichtung unterstützend und wohlwollend gegenüber eingestellt waren, äußerten sich die Mitarbeitenden zum Teil irritiert und Kund*innen nur teilweise zufrieden. Sie wünschten sich in unterschiedlichen Facetten für sie relevantere und passendere Inhalte, oft mit dem Wunsch nach stärkerem Praxisbezug. In den Workshops und über den Tag hinweg, konnte trotz dieser punktuellen Kritik eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Gewalt und Gewaltschutz und ein persönliches Teilnehmen an den Diskursen wahrgenommen werden. Deutlich wurden neben der unterschiedlichen Wahrnehmung des inklusiven Settings, dass die unterschiedlichen Gruppen zum Teil sehr heterogene Rollen bei der Umsetzung des Gewaltschutzes einnehmen. Die Kund*innen wünschen für sich Ansprechpersonen, Schutz und einen guten Umgang untereinander. Die Führungskräfte wollen diese Prinzipien für die Einrichtung innerhalb des gesetzlichen und finanziellen Rahmens umsetzen. Für die Mitarbeitenden stellt die Umsetzung eines effektiven Gewaltschutzes oft eine zusätzliche Anforderung an ihren ohnehin oft als überlastet erlebten Berufsalltag dar. Sie wünschen sich deshalb vor allem Lösungen, die auch sie entlasten, wie z.B. klare Handlungsanweisungen. Für die Zusammenarbeit der unterschiedlichen Perspektiven war der Thementag ein Experimentierfeld. Die dabei sichtbar werdenden Unterschiede können dabei als Hinweise gesehen werden, welche Brücken gebaut werden sollten, um eine sich gegenseitig unterstützende Zusammenarbeit aufzubauen. Überraschend war, dass die Vorträge in leichter Sprache bei einzelnen Teilnehmenden Abwehrreaktionen ausgelöst, während andere sich dafür begeisterten. Dies macht deutlich, wie breit das Spektrum der Wahrnehmung des inklusiven Settings auch innerhalb dieser Einrichtung ist.

Nachfolgend wurden einige Verbesserungsvorschläge und Eindrücke gesammelt, die persönliche Impressionen wiedergeben. Es wäre hilfreich gewesen und hätte zu weniger Irritationen geführt, wenn die Teilnehmenden über die Besonderheiten eines inklusiven Thementages im Vorfeld aufgeklärt worden wären. Um alle Anwesenden zu erreichen und effektiv einzubinden, waren Kompromisse nötig bezüglich der Pausenlänge und -häufigkeit.

Zudem musste das Redetempo bei Vorträgen angepasst werden. Da mehrere Workshops gleichzeitig im Bürgersaal stattfanden, kam es zu störenden Interferenzen und die Teilnehmenden hatten gelegentlich Schwierigkeiten, sich akustisch durchzusetzen.

Besonders die Kund*innen haben sich sehr kompetent wahrgenommen und wertgeschätzt gefühlt, an einem solchen Fachtag teilnehmen zu dürfen inklusiv mit Mitarbeitenden und Leitungskräften und waren sehr dankbar und motiviert; allerdings war es etwas zu lang und besonders am Nachmittag hatten viele Mühe, sich ausreichend zu konzentrieren. Hier bedarf es einer Überlegung, wie man einzelne Programmpunkte verkürzt oder auf mehrere Tage verteilen könnte. In der Vorbereitung lag der Fokus vorrangig auf den Kund*innen, während die Belastung der Mitarbeitenden durch strukturelle Herausforderungen weniger berücksichtigt wurde. Im Verlauf der Workshops zeigte sich jedoch deutlicher Unmut innerhalb dieser Gruppe, wobei einige Teilnehmende die Diskussionen als persönlich herausfordernd empfanden. Dies verdeutlicht, dass insbesondere Mitarbeitende ein stärkeres Bedürfnis nach Anerkennung und Unterstützung haben. Die Notwendigkeit, diese Gruppe intensiver in den Blick zu nehmen und gezielt in zukünftige Maßnahmen einzubeziehen, stellt eine zentrale Erkenntnis des Thementages dar.

Der inklusive Thementag hat bei den Zieglerschen durchaus ein Gefühl des Zusammenhalts hervorgerufen, da Vertreter*innen der Leitungsebene und Mitarbeitende sich gemeinsam der verantwortungsvollen Aufgabe stellen mussten, für und mit den Kund*innen ein Gewaltschutzkonzept zu erarbeiten, das die bestmögliche Versorgung sicherstellt. Die Mitarbeitenden äußerten vor allem im Vormittagsworkshop zum Thema Gewalt, mit welcher psychischen Belastung sie aufgrund des herrschenden Personalmangels fertig werden müssen. Die Lage sei angespannt, eine Vernachlässigung der Kund*innen leider gelegentlich nicht zu vermeiden. Dennoch wurde betont, dass fachliche Kompetenzen durch regelmäßige Schulungen vermittelt werden, um angemessen und kund*innenorientiert arbeiten zu können. Es wurde erlebbar und spürbar, dass eine gemeinsame Anstrengung aktiviert wird, um Gewaltschutz in Zukunft auf eine neue Effektivitätsebene zu bringen.

5.2 Persönliche Reflexion der Projektgruppe

Rückblickend war das Forschungsprojekt „Gewaltschutz in der Behindertenhilfe“ für uns als Projektgruppe eine prägende, anspruchsvolle und zugleich bereichernde Erfahrung. Für viele von uns war es das erste Mal, an einem Forschungsprojekt teilzunehmen, das nicht nur wissenschaftlich fundiert, sondern zugleich in hohem Maße praxisnah und handlungsorientiert angelegt war. Die Kombination aus qualitativer Forschung, der Auswertung empirischer Daten und der anschließenden Planung eines inklusiven Thementages hat es ermöglicht, wissenschaftliche Erkenntnisse direkt in praktische Anwendung zu überführen – ein Aspekt, der als besonders motivierend und lehrreich empfunden wurde.

Besonders wertvoll war es, den gesamten Forschungsprozess in einem Team erleben und gestalten zu können. Von der Entwicklung der Interviewleitfäden über die Durchführung der Fokusgruppen bis hin zur praktischen Umsetzung der Workshops bot sich uns ein umfassender Einblick in die vielfältigen Phasen qualitativer Forschung. Viele von uns konnten dabei neue methodische Kompetenzen entwickeln, aber auch lernen, wie anspruchsvoll es ist, Forschungsergebnisse so aufzubereiten, dass sie verständlich, praxisnah und anwendungsbezogen vermittelt werden können. Die Arbeit im Team stellte dabei eine eigene Lern- und Entwicklungsebene dar. Unterschiedliche Lebensrealitäten, Zeitressourcen, berufliche Erfahrungen und Herangehensweisen prägten unseren Gruppenprozess. Einige von uns waren berufsbegleitend tätig, andere übernahmen familiäre Verpflichtungen und wir unterschieden uns in Alter, Erfahrung und Ansprüchen an uns selbst. Manche gingen sehr strukturiert und perfektionistisch an die Aufgaben heran, andere mussten sich zunächst in die neue Rolle der praxisnahen Forschung einfinden. Diese Diversität empfanden wir anfangs als Herausforderung, später jedoch als große Stärke, da sie unterschiedliche Perspektiven in die gemeinsame Arbeit einbrachte. Gerade in der Anfangsphase kam es zu Kommunikationsmissverständnissen und Rollenkonflikten, insbesondere durch die Notwendigkeit einer Projektkoordination, die zwei Teammitgliedern übertragen wurde. Anfangs war unklar, wie sich diese Rolle gestalten sollte, ohne Hierarchien entstehen zu lassen. Diese Spannung wurde jedoch frühzeitig in einer gemeinsamen Teamsitzung reflektiert und offen besprochen. Durch bewusste Kommunikation, gegenseitiges Verständnis und ein hohes Maß an Reflexionsbereitschaft konnte ein wertschätzender Umgang etabliert werden, der im weiteren Verlauf zu einem spürbar stärkeren Teamzusammenhalt führte. Der Teamprozess wurde von allen als lernintensiv und menschlich bereichernd erlebt. Es war beeindruckend zu beobachten, wie aus einer Gruppe sehr unterschiedlicher Menschen ein koordiniertes Team wurde, das gemeinsam Verantwortung trug, Aufgaben übernahm, Rücksicht aufeinander

nahm und auch kurzfristige Herausforderungen, wie den krankheitsbedingten Ausfall eines Teammitglieds am Tag des Thementages, souverän bewältigte.

Auch die Zusammenarbeit mit der Einrichtung „Die Zieglerschen“ sowie mit unserer betreuenden Professorin Prof. Dr. Monika Schröttle war für uns ein zentraler Erfolgsfaktor. Die wertschätzende Rückmeldung der Einrichtung, die sogar Interesse an einer zukünftigen Weiterarbeit mit unserer Gruppe äußerte, sowie das ausdrückliche Lob vonseiten der Hochschule, waren für uns eine große Motivation und Bestätigung unseres Engagements. Zugleich haben wir gelernt, mit Unsicherheiten im Forschungsprozess umzugehen: Absagen von Interviewpartner*innen, kurzfristige Umstellungen oder spontane Anpassungen der Workshopinhalte vor Ort zeigten uns, wie wichtig Flexibilität und kreative Lösungsfähigkeit in Projekten dieser Art sind. Die Fähigkeit, auch unter Zeitdruck handlungsfähig zu bleiben und pragmatisch zu agieren, war eine Kompetenz, die wir im Laufe des Projekts deutlich weiterentwickeln konnten.

Besonders hervorgehoben wurde von vielen auch die Bedeutung einer inklusiven und barrierefreien Kommunikation, die wir sowohl in der Konzeption der Workshops als auch bei der Aufbereitung unserer Forschungsergebnisse gezielt berücksichtigt haben. Das Projekt hat unser Bewusstsein für einfache Sprache, visuelle Unterstützung und methodische Vielfalt deutlich geschärft – Aspekte, die wir als besonders praxisrelevant für unser zukünftiges berufliches Handeln betrachten. Wir nehmen aus diesem Projekt nicht nur inhaltliches Fachwissen, sondern auch eine Stärkung unserer professionellen Haltung, ein tieferes Verständnis für Teamdynamiken und ein Gespür für institutionelle Strukturen mit. Wir sind stolz darauf, ein solch umfangreiches Projekt mitgetragen und umgesetzt zu haben – mit allem, was dazu gehört: fachlicher Tiefe, methodischer Genauigkeit, organisatorischem Aufwand, persönlichem Wachstum und solidarischem Miteinander. Wie ein Gruppenmitglied es treffend formulierte: „Ich nehme aus diesem Projekt nicht nur Wissen mit, sondern vor allem das Gefühl, gemeinsam wirklich etwas bewegt zu haben.“ Der gemeinsame Weg, das gegenseitige Lernen, der professionelle Anspruch und die Fähigkeit, auch Stolpersteine gemeinsam zu überwinden, werden uns weit über das Projekt hinaus in unserer weiteren akademischen Laufbahn begleiten.

6. Fazit und Ausblick

6.1 Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse

Im empirischen Teil konnte gezeigt werden, dass das Thema Gewalt auch bei den Zieglerischen eine wiederkehrende Herausforderung ist, die für das Wohlbefinden von Kund*innen und Mitarbeitenden von großer Bedeutung ist. Die Herangehensweise Wahrnehmungen von verschiedenen Akteur*innen innerhalb der Behindertenhilfe zu erfassen, erwies sich als äußerst hilfreich. So konnte gezeigt werden, dass das Thema auf allen Ebenen überwiegend ernst genommen wird und gleichzeitig Unsicherheiten bezüglich der Definitionen und Handlungsmöglichkeiten fortbestehen. Das Wissen und Verständnis von Gewaltschutz sind heterogen. Kund*innen äußern beispielsweise unterschiedliche Wahrnehmungen darüber, wo Gewalt beginnt und den Wunsch, dass Grenzen von allen respektiert werden. Mitarbeitende seien unsicher welche Einschränkung der Selbstbestimmung der Kund*innen sich aus Gewaltschutzperspektive rechtfertigen lässt und die Leitung diskutierte über einheitlichere Handlungsleitlinien. Über Personengruppen hinweg, werden dabei positive Beispiele von tragfähigen und hilfreichen (Arbeits-) Beziehungen als wichtige Säule eines funktionierenden Gewaltschutzes berichtet. So wird auch das Sicherheitsgefühl insgesamt positiv bewertet. Die Personalnot wird durchweg als ein zentrales Problem gesehen. Klarheit über (niederschwellige) Ansprechpersonen und Reflexionsräume sind weitere in der Erhebung benannte Voraussetzungen für eine Verbesserung des Gewaltschutzes. Es konnte eine hohe Konvergenz zwischen den aus der Forschung bekannten Themen, den Möglichkeiten und den thematischen Interessen der Teilnehmenden realisiert werden. Auf die Forschungsergebnisse aufbauend konnte wie geplant ein Thementag konzipiert werden, der dieses Wissen inklusiv und praxisnah vermittelt sowie Reflexionsräume schafft. So konnten die übergeordneten Ziele der Sensibilisierung und Aktivierung möglichst breiter Teile der Einrichtung durch den Thementag erreicht werden. Einige der in der Erhebung zentralen Unsicherheiten und Wünsche konnten in Form von spezifischen Workshops inhaltlich integriert und reflektiert werden: Was ist Gewalt, Nähe und Distanz, Liebe, Partnerschaft und Sexualität, Kultur der Offenheit, Anlaufstellen, Gewaltschutz für vulnerable Gruppen, Umgangsregeln.

Die Entscheidung, den Thementag inklusiv zu gestalten, hatte große Auswirkungen auf dessen inhaltliche Ausgestaltung und die Wahrnehmung der Teilnehmenden. Während es in der Vorbereitung oft als hilfreich angesehen wurde, sich mögliche Barrieren bezüglich des Zugangs zum Thema bewusst zu machen, gab es von den Teilnehmenden sehr gemischte Reaktionen. Auf der einen Seite wurde das Setting als inspirierend und neu empfunden,

andererseits fehlte einigen Teilnehmenden die Passung der Inhalte auf ihre persönlichen Bedürfnisse. Insbesondere Mitarbeitende äußerten angesichts der Umsetzung von Gewaltschutzmaßnahmen eine hohe Belastung und den Wunsch nach konkreteren Lösungen oder fühlten sich von den Formaten oder Inhalten teilweise nicht angesprochen. Dennoch konnte eine Sensibilisierung und aktive Auseinandersetzung mit dem Themenfeld Gewalt und Gewaltschutz als auch mit dem Experimentierfeld eines inklusiven Thementages beobachtet werden. Da dies der erste inklusive Thementag der Einrichtung war, waren die Erwartungen einiger Teilnehmenden nicht an die Grenzen derartiger Settings angepasst. Zwar wurde versucht auch komplexe Inhalte in möglichst einfacher Sprache darzustellen, trotzdem konnten Gefühle von Über- oder Unterforderung nicht gänzlich vermieden werden. Andererseits konnte das Projekt neue Möglichkeiten der Partizipation beim Gewaltschutz aufzeigen und die verschiedenen Perspektiven miteinander ins Gespräch bringen. Die Reflexion der eigenen und der anderen Perspektiven fand sowohl in den Workshops als auch in den Pausen statt. Ein besonderer Erfolg des inklusiven Settings ist, dass Kund*innen in ihrer Kompetenz sichtbar wurden und ein Gefühl der gemeinsamen Verantwortung, das an verschiedenen Stellen erzeugt und wahrgenommen werden konnte.

Die Workshops waren insgesamt ein sinnvolles Mittel zur persönlicheren und praxisnahen Auseinandersetzung mit dem Thema Gewalt und Gewaltschutz. In allen Workshops zeigte sich ein Spannungsfeld zwischen den verschiedenen Bewertungen und Erfahrungen mit dem Thema. Durch vielfältige und praxisnahe Methoden konnten in allen Workshops Ideen ins Gespräch gebracht werden und eigene Annahmen oder Erfahrungen reflektiert werden. Als sinnvolle Ergänzung zu den Workshops konnten die zwei Vorträge zu Beginn die Relevanz und das Ausmaß der Thematik barrierearm darstellen. Die Schwerpunktsetzung auf gelebten Gewaltschutz und den Austausch darüber, wurde teilweise als unbefriedigend erlebt, da sie weniger leicht greifbare Ergebnisse lieferte. Wie aber gezeigt werden konnte, wurde das immaterielle Gewaltschutzkapital vergrößert. Der Gewaltschutz funktioniert, wenn er von allen Beteiligten gelebt wird. Dafür lieferte das inklusive Setting ein Beispiel für partizipatives Vorgehen. Der Austausch über eigene und fremde Wahrnehmung hinsichtlich der behandelten Fragen lieferte einen Reflexionsrahmen, der über die Teilnehmenden weitergetragen werden kann.

6.2 Empfehlungen für zukünftige Projekte oder Veranstaltungen

Die im Rahmen des Thementages gesammelten Erkenntnisse sowie die umfassende Analyse des Gewaltschutzes in der Behindertenhilfe lassen sich in eine Reihe von Empfehlungen für zukünftige Projekte und Veranstaltungen überführen. Diese zielen darauf ab, bestehende Schutzmaßnahmen weiterzuentwickeln, langfristige strukturelle Verbesserungen zu initiieren und den Wissenstransfer sowie die Sensibilisierung aller beteiligten Akteur*innen nachhaltig zu fördern.

Ein zentrales Ergebnis des Thementages war die deutliche Notwendigkeit, Sensibilisierung und Aufklärung nicht als einmalige Maßnahme zu betrachten, sondern kontinuierlich in den institutionellen Alltag zu integrieren. Gewaltprävention erfordert fortlaufende Reflexion, Austausch und Schulung, um bestehende Schutzkonzepte wirksam zu verankern. Daher empfiehlt es sich, regelmäßige Schulungsangebote und Fortbildungen für Mitarbeitende, Leitungskräfte sowie Kund*innen zu etablieren, die sich sowohl auf präventive Maßnahmen als auch auf den professionellen Umgang mit Gewaltsituationen konzentrieren. Hierbei sollten insbesondere interaktive Formate mit einem hohen Praxisanteil im Fokus stehen. Durch regelmäßige Wiederholungen und vertiefende Module kann gewährleistet werden, dass das Thema nicht an Relevanz verliert und in der alltäglichen Praxis präsent bleibt.

Darüber hinaus hat sich gezeigt, dass niedrigschwellige Anlaufstellen für von Gewalt betroffene Personen eine essenzielle Rolle im Gewaltschutz spielen. Um eine nachhaltige Verbesserung zu erzielen, sollten diese Anlaufstellen in Zukunft noch sichtbarer, besser vernetzt und auf die individuellen Bedarfe der Kund*innen zugeschnitten sein. Besonders für Menschen mit Behinderungen, die gegebenenfalls mit zusätzlichen Barrieren konfrontiert sind, müssen Schutz- und Unterstützungsangebote in einfacher Sprache formuliert sowie barrierefrei zugänglich sein. Zudem ist es von großer Bedeutung, klare innerbetriebliche Strukturen zu schaffen, die allen Beteiligten bekannt sind und zu gewährleisten, dass Gewaltsituationen frühzeitig erkannt und angemessen bearbeitet werden können. Die Benennung und Etablierung von Gewaltschutzbeauftragten innerhalb der Einrichtungen kann hierzu einen maßgeblichen Beitrag leisten.

Ein weiterer wesentlicher Punkt, der sich aus der Veranstaltung ableiten lässt, betrifft die inhaltliche und methodische Gestaltung zukünftiger Thementage oder vergleichbarer Sensibilisierungsveranstaltungen. Die Erfahrungen des aktuellen Projekts haben verdeutlicht, dass eine differenzierte Herangehensweise erforderlich ist, um den unterschiedlichen Bedürfnissen und Voraussetzungen der Teilnehmenden gerecht zu werden. Zukünftige Veranstaltungen sollten daher verschiedene Formate für spezifische Zielgruppen anbieten, um

sowohl Leitungskräfte als auch Mitarbeitende und Kund*innen adäquat zu adressieren. Die Erfahrungen des Thementages zeigen zudem, dass eine inklusive und partizipative Gestaltung von großer Bereicherung und Relevanz ist. Menschen mit Behinderungen sollten aktiv in die Konzeption von Schulungen und Workshops eingebunden werden, um ihre Perspektiven, Bedürfnisse und Erfahrungswerte angemessen zu berücksichtigen.

Neben diesen praxisorientierten Handlungsempfehlungen gibt es weitere Themenfelder, die einer vertieften Forschung und Diskussion bedürfen. Eine zentrale Fragestellung ist die nachhaltige Wirksamkeit bestehender Ansätze. Hierbei stellt sich insbesondere die Frage, welche Methoden und Ansätze langfristig dazu beitragen, Gewalt zu reduzieren und welche Faktoren entscheidend für den Erfolg von Schutzkonzepten sind. Die Evaluation langfristiger Auswirkungen von (z. B. Sensibilisierungs-)Maßnahmen könnte aufzeigen, welche Ansätze besonders effektiv zur Reduktion von Gewalt beitragen. Zukünftige Forschung sollte sich auch mit der Rolle der Partizipation befassen und untersuchen, inwiefern Menschen mit Behinderungen noch stärker in die Entwicklung und Umsetzung von Schutzmaßnahmen eingebunden werden können. Insbesondere die Förderung selbstbestimmter Entscheidungsräume und die Weiterentwicklung von Mitbestimmungsformaten könnten hier entscheidende Ansatzpunkte darstellen. Spezifische Gewaltformen (z. B. sexualisierte Gewalt, psychische Gewalt) bedürfen differenzierter Betrachtung, um gezielte Präventionsstrategien zu entwickeln und auch der Einfluss struktureller Bedingungen (Personalschlüssel, Arbeitsbedingungen, Wohnsettings) auf das Gewalterleben in Einrichtungen sollte weiter untersucht werden.

Neben der Weiterentwicklung von Schulungsformaten und Forschungsperspektiven sollte auch die strukturelle Verankerung des Gewaltschutzes in den Einrichtungen weiter gestärkt werden. Der Thementag macht deutlich, dass Schutzmaßnahmen nur dann effektiv greifen, wenn sie nicht als isolierte Projekte betrachtet, sondern fest in den Alltag integriert werden. Die Entwicklung verbindlicher Leitlinien, regelmäßige Qualitätskontrollen sowie eine gezielte Sensibilisierung der gesamten Belegschaft können hierzu erheblich beitragen. Die Verknüpfung von Forschung, Praxis und institutionellen Strukturen ist dabei von zentraler Bedeutung, um nachhaltige Veränderungen zu bewirken.

Abschließend lässt sich festhalten, dass sich einige bewährte Elemente des Thementages als besonders wertvoll für zukünftige Veranstaltungen erwiesen haben. So wurde die interaktive Gestaltung der Workshops als positiv erachtet, da sie den Teilnehmenden nicht nur theoretisches Wissen vermittelte, sondern auch Raum für Reflexion und den Austausch eigener Erfahrungen bot. Auch der multiperspektivische Ansatz, bei dem verschiedene Akteur*innengruppen miteinander ins Gespräch kamen, wurde als besonders gewinnbringend

wahrgenommen. Durch diesen Austausch konnten neue Perspektiven gewonnen und gegenseitiges Verständnis gefördert werden. Zudem hat sich gezeigt, dass eine gewisse Flexibilität in der Veranstaltungsdurchführung essenziell ist, um spontan auf Unvorhergesehenes reagieren zu können. Die Möglichkeit, Abläufe und Gruppenkonstellationen situativ anzupassen, stellte sich als ausschlaggebender Faktor für das Gelingen der Veranstaltung heraus.

Alles in allem lassen sich aus dem Thementag wertvolle Impulse für zukünftige Projekte und Veranstaltungen ableiten. Die frühzeitige und strategische Planung, inklusive und vermehrt barrierefreie Gestaltung sowie Nachhaltigkeit durch Verstetigung spielt eine bedeutsame Rolle. Eine langfristige Verankerung des Gewaltschutzes, die kontinuierliche Sensibilisierung aller Beteiligten sowie eine umfassende Partizipation von Menschen mit Behinderungen sind zentrale Bausteine, die langfristig weiterentwickelt und vertieft werden sollten. Durch eine konsequente Umsetzung dieser Empfehlungen kann sichergestellt werden, dass Gewaltschutz nicht nur als theoretisches Konzept existiert, sondern als gelebte Verantwortung aller Beteiligten in den Einrichtungen fest verankert wird.

6.3 Bedeutung des Projekts für den Gewaltschutz in der Behindertenhilfe

Das durchgeführte Projekt zum Thema „Gewaltschutz in der Behindertenhilfe“ leistet einen wichtigen Beitrag zur praktischen Umsetzung und Weiterentwicklung von Schutzstrukturen für Menschen mit Behinderungen. Vor dem Hintergrund der empirischen Erkenntnisse und der aktuellen Studienlage wird deutlich, dass der Bedarf an konkreten Maßnahmen zur Gewaltprävention, Sensibilisierung und Stärkung der Selbstbestimmung weiterhin hoch ist. Gerade vor dem Hintergrund struktureller Gewalt und institutioneller Rahmenbedingungen, wie sie etwa in der UN-Behindertenrechtskonvention benannt werden, sind praxisnahe Projekte wie dieses von zentraler Bedeutung.

Die im Projekt entwickelten Workshops für Führungskräfte, Mitarbeitende und insbesondere für Kund*innen greifen zentrale Aspekte aktueller Forschung auf: Sie fördern Empowerment, sensibilisieren für unterschiedliche Gewaltformen, insbesondere auch weniger sichtbare Formen wie psychische oder strukturelle Gewalt, und schaffen Räume zur Reflexion und aktiven Auseinandersetzung. Darüber hinaus wurde durch die differenzierte methodische Gestaltung ein inklusiver Zugang ermöglicht, der verschiedene Unterstützungsbedarfe berücksichtigt und das Prinzip der Teilhabe konkret umsetzt.

Das Projekt zeigt exemplarisch, wie Gewaltschutzkonzepte nicht nur auf struktureller Ebene existieren sollten, sondern auch im Alltag der Einrichtungen erlebbar und greifbar gemacht werden können. Indem Teilnehmende aktiv in das Thema eingebunden wurden, konnten nicht nur Wissenslücken geschlossen, sondern auch Selbstwirksamkeitserfahrungen ermöglicht werden, was einen Aspekt darstellt, der zunehmend als zentrale Voraussetzung für die Entwicklung einer gewaltpräventiven Einrichtungskultur verstanden wird. Die Rückmeldungen zeigten deutlich, dass sich gerade Kund*innen durch die Workshops ernst genommen und gestärkt fühlten. Dies ist ein zentraler Schritt hin zu mehr Selbstbestimmung und Schutz im Alltag.

Zugleich machte das Projekt auch Herausforderungen sichtbar, die exemplarisch für viele Einrichtungen stehen: die Heterogenität der Zielgruppen, Spannungsfelder zwischen Bildungsniveaus, fehlende Vorbereitungszeit oder unklare Erwartungen seitens der Beteiligten. Diese Erkenntnisse bieten wertvolle Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung zukünftiger Bildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen in der Behindertenhilfe.

Darüber hinaus bietet das Projekt Potenzial für strukturelle Weiterentwicklungen: Die Ergebnisse verdeutlichen die Notwendigkeit, niedrigschwellige, partizipative und alltagsnahe Formate zur Gewaltprävention systematisch in Einrichtungen zu verankern. Die Orientierung an Empowerment, Partizipation und inklusiver Bildung knüpft insbesondere in Bezug auf regelmäßige Sensibilisierungstrainings, stärkende Gruppenangebote sowie die gezielte Aufklärung über Rechte, Schutzmöglichkeiten und Ansprechpartner*innen, direkt an zentrale Empfehlungen der Fachpraxis an.

Auch im Hinblick auf die institutionelle Verantwortung tragen Projekte wie dieses zur Weiterentwicklung von Schutzkonzepten bei. Indem sie konkrete Umsetzungsbeispiele liefern, können sie Impulse für andere Einrichtungen geben und als Modell für praxisnahe Sensibilisierungsarbeit dienen. Eine stärkere institutionelle Verankerung solcher Workshopformate, etwa im Rahmen von Fortbildungsreihen oder regelmäßigen Thementagen, könnte langfristig dazu beitragen, die Schutzkultur in der Behindertenhilfe nachhaltig zu stärken.

Insgesamt macht das Projekt deutlich, dass Gewaltschutz nicht ausschließlich auf konzeptioneller oder gesetzlicher Ebene gedacht werden darf. Vielmehr bedarf es konkreter, niedrigschwelliger und zielgruppenangepasster Formate, die im Alltag wirken, Verständnis schaffen und Handlungssicherheit fördern. Das Projekt trägt somit nicht nur zur unmittelbaren Sensibilisierung in einer spezifischen Einrichtung bei, sondern liefert auch praxisrelevante Impulse für die Weiterentwicklung der Behindertenhilfe insgesamt.

7. Literaturverzeichnis

Bradl, Christian (2023). *Gewaltschutz als Aufgabe einer teilhabeorientierten Behindertenhilfe*. In: *Teilhabe - die Fachzeitschrift der Lebenshilfe*, 62(1), S. 20-25.

Deutsche Gesellschaft für Soziale Arbeit. (2020). *Forschungsethische Prinzipien und wissenschaftliche Standards für Forschung der Sozialen Arbeit. Forschungsethikkodex der DGSA*. Verfügbar unter: https://www.dgsa.de/fileadmin/Dokumente/Forschungsethikkommission/Forschungsethikkodex_DGSA.pdf

Deutsche Heilpädagogische Gesellschaft (2021). *Standards zur Teilhabe von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung und komplexem Unterstützungsbedarf*. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

Die Behindertenhilfe der Zieglerschen (o.D.) Verfügbar unter: <https://www.zieglersche.de/behindertenhilfe/ueber-uns-und-kontakt.html#about> (zuletzt abgerufen am 09.09.2024)

Dresing, Thorsten & Pehl, Thorsten (2018). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende*. 8. Auflage. Marburg.

Döring, N. (2023). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (6. Aufl. 2022). Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-64762-2>

Fries, S. (2023). *Intersektional wirkende Einflüsse auf die Gewaltbetroffenheit von Frauen* mit Behinderungen: Sozialisationsbedingungen, Geschlechtsidentität sowie körperliche und sexuelle Selbstbestimmung*. In: Von Auer, K. & Micus-Loos, C. & Schäfer, S. & Schrader, K. (Hrsg.), *Intersektionalität und Gewalt - Verwundbarkeiten von marginalisierten Gruppen und Personen sichtbar machen* (S.65-80). Münster: Unrast Verlag.

Helferich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten*. VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-92076-4>

Hensel, T., Kreuz, S. (2018). *(Um-)Wege im Feld: qualitative Fallauswahl zwischen Gegenstandskonstituierung und Feldbeschaffenheit*. In: Maier, M., Keßler, C., Deppe, U., Leuthold-Wergin, A., Sandring, S. (eds) *Qualitative Bildungsforschung. Studien zur Schul- und Bildungsforschung*, vol 68. Springer VS, Wiesbaden.

Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (Grundlagentexte Methoden, 5. Auflage). Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

Kuckartz, U., & Rädiker, S. (2024). Das Kategoriensystem entwickeln. In U. Kuckartz & S. Rädiker, *Fokussierte Interviewanalyse mit MAXQDA* (S. 25–44). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-40212-9_2

Lamnek, S., & Krell, C. (2010). *Qualitative Sozialforschung: Lehrbuch* (5., überarbeitete Auflage). Beltz.

Mandl, S., Planitzer, J., Schachner, A. & Sprenger, C. (2014). *Zugang von Frauen mit Behinderungen zu Opferschutz- und Unterstützungseinrichtungen bei Gewalterfahrungen - Abschließender Projektbericht*. Ludwig-Boltzmann-Institut für Menschenrechte (Hrsg.), Wien.

Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (11., aktualisierte und überarb. Aufl). Beltz.

Mayring, P., & Fenzl, T. (2019). Qualitative Inhaltsanalyse. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 633–648). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_42

Mayrhofer, H., Schachner, A., Mandl, S., & Seidler, Y. (2019). *Erfahrungen und Prävention von Gewalt an Menschen mit Behinderungen*. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (Hrsg.), Wien.

Mey, G. & Mruck, K. (2020) *Qualitative Interviews*. In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie: Band 2: Designs und Verfahren* (S. 315–335). Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-26887-9_34

Mey, G., & Ruppel, P. S. (2018). Qualitative Forschung. In O. Decker (Hrsg.), *Sozialpsychologie und Sozialtheorie* (S. 205–244). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-531-19564-3_14

Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention (2023). *Parallelbericht an den UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen zum 2./3. Staatenprüfverfahren Deutschlands*. Deutsches Institut für Menschenrechte (Hrsg.), Berlin.

Petze-Institut gGmbH. (o. J.). *Echt mein Recht – Projekt*. Verfügbar unter: <https://petzeinstitut.de/projekte-ausstellungen/echt-mein-recht> (zuletzt abgerufen am 30.08.2024)

Pfeil, P., & Müller, M. (2020). *Evaluation in der Sozialwirtschaft: Eine Einführung*. Springer Fachmedien. Online verfügbar: <https://doi.org/10.1007/978-3-658-26322-5>

Przyborski, A., & Riegler, J. (2020). *Gruppendiskussion und Fokusgruppe*. In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie: Band 2: Designs und Verfahren* (S. 395–411). Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-26887-9_34

Puschke, M. (2023). *Umfassender Schutz vor Gewalt gegen Frauen mit Beeinträchtigungen*. In: Von Auer, K. & Micus-Loos, C. & Schäfer, S. & Schrader, K. (Hrsg.), *Intersektionalität und Gewalt - Verwundbarkeiten von marginalisierten Gruppen und Personen sichtbar machen* (S.161-172). Münster: Unrast Verlag.

Schröttle, M., Hornberg, C., Glammeier, S., Sellach, B., Kavemann, B., Puhe, H. & Zinsmeister, J. (2012). *Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland*. Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Bielefeld/Frankfurt/Berlin/Köln.

Schröttle, M., Hornberg, C., Neder, N., Mecke, D., Elli, O., Vogt, K., Prediger, C. & Borchert, K. (2014). *Gewalterfahrungen von in Einrichtungen lebenden Frauen mit Behinderungen – Ausmaß, Risikofaktoren, Prävention*. Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) der Universität Bielefeld & Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend & Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (Hrsg.), Berlin.

Schröttle, M., Puchert, R., Arnis, M., Sarkissian, A., Lehmann, C., Zinsmeister, J., Paust, I., & Pölzer, L. (2021). *Forschungsbericht: Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit Behinderungen – Bestandsaufnahme und Empfehlungen*. Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg & Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), Berlin/Nürnberg.

Schröttle, M., Arnis, M., Kraetsch, C., Homann, T., Herl, T., La Guardia, T., Weis, C. & Lehmann, C. (2024). *Gewalt und Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe*. Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend & Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (Hrsg.), Nürnberg.

WHO. (2003). *Weltbericht Gewalt und Gesundheit. Zusammenfassung* (Weltgesundheitsorganisation, Hrsg.). Verfügbar unter: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42512/9241545623_ger.pdf

8. Anhang

8.1 Zeitplan des Projekts

Phasen	Ablauf	Zeitlicher Rahmen
Forschungsstand und Literaturrecherche	Zusammenführung der Literatur und des aktuellen Forschungsstands	17.04.24 – 06.06.24
Hospitation	Hospitation unterschiedlicher Einrichtungen und Vorgespräche mit unterschiedlichen Akteur*innen	24.06.24
Kernforschungsprozess		
Stichproben- und Methodenauswahl	Zusammenstellung der Fokusgruppen, Erstellung der Leitfäden	25.06.24 – 03.09.24
Datenerhebung	Durchführung der Fokusgruppeninterviews mittels Leitfadens	04.09.24 – 19.09.24
Transkription und Datenauswertung	Erhobene Inhalte werden transkribiert und qualitativ inhaltsanalytisch ausgewertet	20.09.24 – 31.10.24
Thementag		
Erstellen und Gestaltung: Thementag	Organisation und Gestaltung des Thementages (inhaltlich, zeitlich und räumlich)	01.10.24 – 22.01.25
Durchführung Thementag		23.01.25
Evaluation des Thementages	Reflexion, Rücksprachen	24.01.25-18.02.25
Schreibphase	Zusammenführung und Interpretation der qualitativ erhobenen Daten und des Thementages	18.02.-31.03.25
Abschlussphase	Schlussreflektion, Teamtreffen	27.03.25

8.2 Intervieweinladungen

8.2.1 Einladung an die Mitarbeitenden

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Wir laden Sie herzlich zu einem Fokusgruppeninterview ein, um Ihnen und uns die Möglichkeit zu bieten, das Thema Gewalt und Gewaltschutz in Wohneinrichtungen zu diskutieren und zu reflektieren. Ziel ist es, Sie und Ihre KollegInnen anhand themenzentrierter Leitfragen dazu anzuregen, Ihre eigenen Berufserfahrungen zu schildern und miteinander in den Austausch zu gehen, um einen Überblick darüber zu erhalten, wie mit dem Thema praktisch gearbeitet und umgegangen wird. Wir interessieren uns für unser Forschungsprojekt für den aktuellen „Ist-Zustand“, um zu sehen, an welchem Punkt wir in unserer Arbeit zum Thema Gewaltschutz mit den Zieglerschen anknüpfen können. Aufbauend auf den Erkenntnissen dieser qualitativen Befragungen wird im Anschluss ein praktischer Thementag zum Gewaltschutz konzipiert.

Ihre Teilnahme ist von großer Bedeutung, da Ihre Erfahrungen und Einschätzungen wertvolle Einblicke bieten, die uns helfen, die Arbeitsbedingungen und den Schutz aller Beteiligten zu verbessern. Das Interview wird etwa 90 Minuten dauern und in einer offenen und vertrauensvollen Atmosphäre stattfinden.

Datum und Zeit:

2 Gruppen (jeweils ca. 5 Personen)

Ein Tag in der Woche zwischen dem 16. - 20.09.24

1. Gruppe: ca. 09.00 Uhr-11.00Uhr
2. Gruppe: ca 14.00 Uhr-16.00 Uhr

Ort:

Es wird weitere Infos von Herrn Ferdani geben.

Datenschutz und Vertraulichkeit:

Ihre Anonymität und Vertraulichkeit sind uns sehr wichtig. Alle Informationen, die während des Fokusgruppeninterviews gesammelt werden, werden vertraulich behandelt und anonymisiert ausgewertet. Die Ergebnisdarstellung, die auch den Zieglerschen zur Verfügung gestellt wird, wird keine personenbezogenen Rückschlüsse zulassen.

Bitte teilen Sie Herrn Ferdani mit, ob Sie Interesse haben, teilzunehmen.

Bei Fragen oder für weitere Informationen stehen wir Ihnen gerne unter den unten beigefügten Adressen zur Verfügung und freuen uns sehr auf SIE, Ihre Teilnahme und Ihren wertvollen Beitrag als ExpertInnen.

8.2.2 Einladung an die Kund*innen

Sehr geehrte Bewohner und Bewohnerinnen,
sehr geehrte Klienten und Klientinnen,
sehr geehrte Kunden und Kundinnen der Ambulanten Dienste!

Wir möchten Sie herzlich zu einem Gruppeninterview einladen. Die Befragung wird von Studierenden der Hochschule Ravensburg-Weingarten veranstaltet, die ein Forschungsprojekt zum Thema Gewaltschutz durchführen. Uns ist es wichtig, ihre Gedanken und Erfahrungen, Probleme und Wünsche in Verbindung mit diesem Thema zu hören. Gemeinsam möchten wir für alle ein sichereres Umfeld und einen besseren Schutz vor Gewalt schaffen. Dafür ist Ihre Meinung sehr wertvoll! Ihre Beteiligung hilft uns, damit Angebote und Abläufe verbessert werden können.

Datum und Zeit:

Die Befragungen werden zwischen 09:00 und 11:00 Uhr und zwischen 14:00 und 16:00 Uhr stattfinden. Die genauen Interviewtermine werden noch bekannt gegeben.

Die Interviews werden in Gruppen von etwa vier bis fünf Personen durchgeführt.

Ort:

Die Befragungen finden in Wilhelmsdorf statt. Fahrdienste, eine angenehme Atmosphäre, ein respektvoller Umgang und Barrierefreiheit werden sichergestellt.

Bei der Anmeldung können Sie uns gerne mitteilen, wenn sie sich eine bestimmte Unterstützung wünschen, damit wir bestmöglich auf Sie eingehen können.

Datenschutz und Vertraulichkeit:

Ihre Anonymität und Vertraulichkeit sind uns sehr wichtig. Alle Informationen, die wir während des Interviews sammeln, werden vertraulich behandelt und anonym (das heißt ohne Namen und andere persönliche Informationen) ausgewertet.

Bitte melden Sie sich bei Herr Ferdani, wenn Sie teilnehmen möchten. Wir freuen uns sehr auf Sie!

8.3 Einverständniserklärung

8.3.1 Einverständniserklärung in schwerer Sprache

Hiermit willige ich ein, dass im Rahmen des beschriebenen Forschungsprojekts zum Thema „Gewaltschutz in Behindertenhilfeeinrichtungen“ Interview-Daten erhoben und ausgewertet werden.

Die Interviews werden mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet. Die daraus entstandenen Audioaufnahmen werden in der Folge in Schriftform gebracht (Transkription), anonymisiert und ausschließlich für wissenschaftliche Analysen auszugsweise verwendet.

Sofern ich besondere Kategorien von personenbezogenen Daten angebe bzw. angegeben habe, sind diese von der Einwilligungserklärung umfasst. Über Art und Umfang von Erhebung und Auswertung wurde ich in der schriftlichen Anlage zu dieser Erklärung umfassend informiert.

Die Teilnahme an den Interviews ist freiwillig. Ich habe zu jeder Zeit die Möglichkeit, ein Interview abubrechen, weitere Interviews abzulehnen und mein Einverständnis in eine Aufzeichnung und Niederschrift des/der Interviews zurückziehen, ohne dass mir dadurch irgendwelche Nachteile entstehen. Die weitere Verarbeitung meiner personenbezogenen Daten wird ab diesem Widerruf unzulässig.

_____ Vorname, Nachname in Druckschrift

_____ Ort und Datum, Unterschrift

8.3.2 Einverständniserklärung in einfacher Sprache

Ich stimme zu, dass im Forschungsprojekt „Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe“ Interviews mit mir geführt und ausgewertet werden. Die Interviews werden mit einem Gerät aufgenommen und später in Text umgewandelt. Mein Name und andere persönliche Angaben werden dabei entfernt, damit niemand erkennen kann, dass ich es bin. Die Texte werden nur für Forschungszwecke genutzt.

Ich wurde vorher darüber informiert, wie die Daten gesammelt und ausgewertet werden.

Die Teilnahme an den Interviews ist freiwillig. Ich kann das Interview jederzeit abbrechen, weitere Interviews ablehnen oder meine Zustimmung zur Aufnahme und Verarbeitung der Interviews zurückziehen. Es entstehen mir dadurch keine Nachteile. Wenn ich mich dazu entscheide, dürfen meine Daten ab dann nicht mehr verwendet werden.

Bitte unterschreiben Sie hier, wenn Sie mit dem Interview einverstanden sind:

_____ Vorname, Nachname in Druckschrift

_____ Ort und Datum, Unterschrift

8.4 Interviewleitfäden

8.4.1 Leitfaden für die Leitungskräfte

1. Welche Relevanz hat Gewaltschutz für Sie und Ihre Einrichtung?
2. Was ist in der Einrichtung an Gewaltschutz schon vorhanden?
 - Was davon ist schriftlich festgelegt und wie wird darüber informiert?
 - Haben Sie seit der Einführung des Gewaltschutzes positive Veränderungen bemerkt?
 - An welchen Stellen könnte man den Gewaltschutz weiterentwickeln oder optimieren?
 - Welche Mittel und Ressourcen haben Sie zur Gewaltprävention zur Verfügung?
(Reicht dies aus?)

[Eventuell Pause]

3. Wie gehen Sie konkret mit Gewaltsituationen um? Welche Erfahrungen gibt es hier? (Welche Herausforderungen gibt es?)
4. Welche Anlaufstellen und Ansprechpersonen sind bei Gewaltvorkommnissen erreichbar?
 - Gibt es spezifische Anlaufstellen für Mitarbeitende, die Gewalt erlebt haben?
 - Gibt es spezifische Anlaufstellen für KundInnen, die Gewalt erlebt haben?
5. Gibt es noch weitere Wünsche bezüglich des Gewaltschutzes in Ihrer Einrichtung?

8.4.2 Leitfaden für die Mitarbeitenden

Psychische, körperliche und sexualisierte Gewalt kommt in allen Einrichtungen vor,

1. Können Sie bitte einige Gewaltsituationen beschreiben, die sie mitbekommen haben?

Optionale Fragen:

- Gibt es sonst noch Situationen?
- Was sind Auslöser?
- Wo passiert es?
- In welcher Beziehung stehen die Personen zueinander?
- (Gibt es auch Gewalt von / gegen Mitarbeiter*innen?)

2. Wie reagieren Sie auf solche Situationen?

Optionale Fragen:

- Welche Unterstützung haben Sie dabei erfahren?
(Hätten Sie sich an einer bestimmten Stelle mehr Unterstützung gewünscht?)
- Gibt es konkrete Vorgaben oder Leitfäden? (Wie hilfreich sind diese?)

3. Was passiert nach den Vorfällen und wie wird von unterschiedlichen Stellen darauf reagiert?

Optionale Fragen:

- Wie reagiert die Leitung?
- Gibt es Ansprechpersonen? (Für Mitarbeitende oder Kund*innen)
- Wie wird der Fall aufgearbeitet?
- Welche Konsequenzen gibt es für Betroffene und Tatpersonen?

4. Wenn Sie insgesamt an den Gewaltschutz in Ihrer Einrichtung denken: was läuft gut und wo sehen Sie Verbesserungspotenziale?

5. Wir haben jetzt viele Themen angesprochen, gibt es noch etwas, das Sie ergänzen möchten?

8.4.3 Leitfaden für die Kund*innen

Thema/Forschungsziel Aspekte	Einleitung	Leitfragen	Optionale Fragen / Nachfragen
<p>Begrüßung und Vorstellung</p>	<p>Herzlich Willkommen! Wir hoffen sie sind alle gut hergekommen ...</p> <p>Vielen Dank für ihre Vorstellung, wir freuen uns sehr, dass sie alle da sind. → deutlich machen, dass wenn sich jemand während der nun folgenden Befragung unwohl fühlt, die Interviewsituation jederzeit verlassen werden kann</p>	<p>Vielleicht beginnen wir jetzt am Anfang mit einer Vorstellungsrunde und stellen uns alle kurz vor? Ich fange mal an. Ich bin...</p>	
<p>Einstiegsfrage in das Interview</p> <p>→ (allgemeine Erfassung unsicherer / gefährlicher Orte / Plätze und Situationen)</p> <p>Übergang zum Thema Gewalt</p>	<p>Zu Beginn würden wir gerne von ihnen wissen:</p> <p>Manche Menschen fühlen sich in ihrem Alltag nicht sicher, weil sie Gewalt erleben. Deswegen möchten wir fragen:</p>	<p>Fühlen sie sich in ihrem Alltag (ihrem Zuhause, auf der Arbeit etc.) sicher? Oder gibt es Situationen, Orte bei denen sie sich nicht so sicher fühlen?</p> <p>Was bedeutet Gewalt für sie?</p>	<p>(Ggf. nach psychischer / körperlicher / sexueller Gewalt / anderen Gewaltformen spezifisch fragen)</p> <p>Was sind Grenzen, die man im Umgang mit seinem*r Gegenüber nicht (ohne Erlaubnis) überschreiten sollte?</p>

	Wo Menschen aufeinandertreffen, ist manchmal Gewalt.	Welche Gewalt gibt es in ihrem Umfeld?	Von wem ging die Gewalt aus? Von Mitbewohnern oder Mitbewohnerinnen? Oder von Fachkräften / Personal / Betreuern oder Betreuerinnen?
Kenntnisse der Kund*innen über die Möglichkeiten mit Gewaltereignissen umzugehen	Wenn es zu Gewalt kommt:	Was können Sie dann machen?	Haben Sie Informationen darüber bekommen, was Sie gegen Gewalt machen können? Wie wurden sie informiert?
über Ansprechpersonen...		Wen können Sie in Ihrer Einrichtung, den Zieglerschen, ansprechen, wenn es zu Gewalt kommt?	Wem können sie sich anvertrauen, wenn sie sich mit etwas unwohl fühlen? Bei wem können Sie sich äußern, wenn ihnen etwas nicht passt?
und Hilfsmöglichkeiten...		Was sind / Gibt es weitere Anlaufstellen wo Sie (sonst) noch Hilfe bekommen können?	Welche? Haben Sie sich schon einmal an eine Anlaufstelle gewendet? Wenn ja: Wie war das? War es hilfreich für sie?
Bewusstsein über Regeln und Strukturen in Bezug auf Gewalt in der Einrichtung			Kennen Sie klare Regeln, wie mit Gewalt in ihrer Einrichtung, den Zieglerschen, umgegangen wird? Welche?
(Gute Praxis und wichtige Aspekte nach den Kund*innen zum Umgang mit und zur Verhinderung von Gewalt)	Was denken Sie:	Was hilft ihrer Meinung nach am besten, damit Gewalt in der Einrichtung / in ihrem Umfeld aufhört?	Wie können andere helfen? zum Beispiel -Betreuer*innen? - Leitungspersonen? - Mitbewohner*innen / andere Was kann man tun, dass es nicht zu Gewalt kommt?

Verbesserungsideen und Wünsche der Kund*innen bezüglich Gewaltprävention		Was kann / soll in der Einrichtung, den Zieglerschen, besser gemacht werden, um alle vor Gewalt zu schützen? Was würden Sie sich zum Schutz vor Gewalt noch wünschen?	Haben Sie noch Gedanken / Ideen / Anmerkungen in Bezug auf: <ul style="list-style-type: none"> • Bessere Informationen • Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner • Regeln & Strukturen • Wie Kundinnen und Kunden mitmachen könnten?
Abschlussfrage	Wir haben jetzt schon Vieles über das Thema Gewaltschutz besprochen.	Gibt es zum Abschluss etwas, das noch nicht gesagt wurde und das sie zu diesem Thema noch ansprechen möchten?	
Beendigung, Dank und Verabschiedung	Nun sind wir mit der Diskussion am Ende angelangt. Vielen Dank für ihre Zeit und ihre Teilnahme. Ihre Beiträge waren für uns sehr hilfreich und wertvoll. Wir wünschen ihnen allen einen angenehmen Nachhauseweg und eine gute Zeit...		

8.5 Kategoriensystem

Gewaltvorkommen	
Hauptkategorie: Sicherheitsgefühl	
Kategorienart	Thematische Kategorie
Kategorienbildung	Deduktiv gebildet
Definition des Codes	<ul style="list-style-type: none"> - Subjektives Empfinden von Schutz, Geborgenheit und Sicherheit der Befragten innerhalb der Einrichtungen. - Umfasst emotionale, psychologische und soziale Aspekte, die das Sicherheitsgefühl beeinflussen, wie Vertrauen, räumliche Gegebenheiten und die Wahrnehmung von Bedrohungen
Kodier-Regeln	<p>Textstellen werden kodiert, wenn...</p> <p>... die interviewte Person positive Aussagen über das eigene Sicherheitsgefühl macht.</p> <p>...die interviewte Person über Unsicherheiten, Ängste, Sorgen und Bedrohungsgefühle spricht.</p>
Ankerbeispiele	<p><i>„Ich denke, wir sind uns einig Gewalt wird man nicht ganz verhindern können, Aber wir können soweit reduzieren. Und ich glaube, da ist ein gutes Gefühl für die Mitarbeiter. Ich kann sicher arbeiten oder ich weiß, was ich zu tun habe, wenn. Und die Bewohner genauso. Ich kann hier sicher wohnen. Ich muss keine Angst haben, wenn der über den Flur läuft oder sonstiges. (..) Das wäre für mich ein Erfolg, wenn sich Menschen sicher fühlen können“ (L1b, Pos. 76).</i></p>
Hauptkategorie: Verständnis von Gewalt	
Kategorienart	Thematische Kategorie
Kategorienbildung	Deduktiv gebildet
Definition des Codes	<ul style="list-style-type: none"> - Die individuellen Wahrnehmungen und Auffassungen von Gewalt, einschließlich deren Ursachen, Formen und Auswirkungen - Umfasst, wie die Befragten Gewalt erleben, interpretieren und bewerten, sowie deren Verständnis von Grenzverletzungen und akzeptablem Verhalten.
Kodier-Regeln	Textstellen werden kodiert, wenn...

	... die interviewte Person über Wahrnehmungen und Auffassungen von Gewalt spricht.
Ankerbeispiele	<i>„Aber das ist, glaube ich, FEM, eines der wichtigsten Punkte, was ich als Gewalt auch empfinde im Alltag und natürlich auch das Empfinden der Mitarbeiter setzt die FEM sofort ein, wenn jemand herausfordernde Verhaltensweisen zeigt, der andere sagt Nein, das halte ich erstmal aus. Ja, es ist echt auch sehr variabel“</i> (L1b, Pos. 33).
Hauptkategorie: konkrete Gewaltsituationen	
Kategorienart	Thematische Kategorie
Kategorienbildung	Deduktiv gebildet
Definition des Codes	- Konkrete Situationen, in denen es zu verbaler, psychischer, physischer, sexueller oder struktureller Gewalt gekommen ist oder potenziell dazu gekommen wäre.
Kodier-Regeln	Textstellen werden kodiert, wenn... ...die interviewte Person von einer gewaltbelasteten Situation erzählt, die sie selbst erlebt hat. ...die interviewte Person von einer gewaltbelasteten Situation erzählt, die sie beobachtet oder im Nachgang mitbekommen hat.
Ankerbeispiele	<i>“hat sie sich auf Boden gelegt war und die Mutter wollte also gucken was los ist. Und sie gebärdet normalerweise auch aber, da hat sie wohl auch irgendwie.. War sie nicht gut drauf und hat gewartet bis die Mutter bei ihr unten war und hat sie dann an den Haaren festgehalten und sie geboxt, dass der Vater einschreiten musste und sie trennen“</i> (M2, Pos.44).
Unterkategorie: Auslöser	
Kategorienbildung	Deduktiv gebildet
Definition des Codes	- Spezifische Situationen, Umstände, Bedingungen, Ereignisse und Reize, die Gewaltverhalten oder aggressive Interaktionen begünstigen oder hervorrufen können.
Kodier-Regeln	Textstellen werden kodiert, wenn... ...die interviewte Person über individuelle, zwischenmenschliche oder strukturelle Faktoren spricht, die gewalttätiges Verhalten auslösen oder verstärken.
Ankerbeispiele	<i>“da reicht schon ein Blick oder ein Wort und ich hab das Gefühl, in der Tagesstruktur hocken sie aufeinander, im Wohnbereich hocken sie aufeinander; ich verstands wenn man mit irgendjemand</i>

	<i>zusammenwohnen muss und ich kann die Person absolut nicht leiden. [...] Die sehen sich 24/7 und man versteht sich ja nicht mit jedem und das ist das Problem</i> ” (M1, Pos. 28-29).
Unterkategorie: beteiligte Personen / Beziehungskonstellationen	
Kategorienbildung	Deduktiv gebildet
Definition des Codes	<ul style="list-style-type: none"> - Relevante Akteur*innen, die direkt oder indirekt in eine Gewaltsituation involviert sind - Beziehungskonstellationen und Dynamiken; Betreuungspersonal, Angehörige, externe Fachkräfte - Berücksichtigt Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse sowie Vertrauensverhältnisse
Kodier-Regeln	<p>Textstellen werden kodiert, wenn...</p> <p>... die interviewte Person über beteiligte Personen und deren Beziehungen zueinander spricht.</p> <p>...die interviewte Person Dynamiken, Machtverhältnisse oder Abhängigkeiten in Bezug auf Gewaltsituationen beschreibt</p>
Ankerbeispiele	<i>“es geht von Schlagen, Zwicken, Kleider zerreißen, gegen Mitarbeiter, gegen Bewohner auch, also Bewohner untereinander”</i> (M1, Pos. 11).
Unterkategorie: Orte	
Kategorienbildung	Deduktiv gebildet
Definition des Codes	- Relevante physische Orte und Räume innerhalb und außerhalb der Einrichtung, an denen erfahrungsgemäß gewaltsame Vorfälle stattfinden
Kodier-Regeln	<p>Textstellen werden kodiert, wenn...</p> <p>...die interviewte Person spezifische physische Orte nennt, an denen Gewalt aufgetreten ist oder potenziell Gewalt auftreten könnte.</p>
Ankerbeispiele	<i>“Und gerade bei uns ist es gerade bei so Essenssituationen. [...] Und dann kann es eben schon sein, dass du dann auf einmal sechs Leute oder fünf Leute hast, im Esszimmer, die alle so komplett durch den Wind sind oder sehr angespannt sind und irgendwie versuchen das rauszulassen”</i> (M2, Pos. 36).
Hauptkategorie: Umgang mit Gewaltsituationen /Schwierigkeiten	
Kategorienart	Thematische Kategorie
Kategorienbildung	Deduktiv gebildet

Definition des Codes	<ul style="list-style-type: none"> - Gesamtheit der Strategien, Maßnahmen und Verhaltensweisen, die angewendet werden, um eine (potenziell) gewalttätige Situation frühzeitig zu erkennen, vorzubeugen, zu deeskalieren oder zu verarbeiten. - Herausforderungen und Schwierigkeiten, die in Bezug auf potenzielle, konkrete und vergangene Gewaltsituationen wahrgenommen werden.
Kodier-Regeln	<p>Textstellen werden kodiert, wenn...</p> <p>...die interviewte Person über den spezifischen Umgang mit realen oder hypothetischen Gewaltsituationen spricht.</p> <p>...die interviewte Person über Prävention, Deeskalation, Intervention oder Nachsorge von Gewaltsituationen spricht.</p> <p>... die interviewte Person Aussagen über spezifische Probleme oder Schwierigkeiten im Umgang mit Gewaltsituationen macht.</p> <p>...die interviewte Person über subjektive Belastungen oder objektive Probleme / Barrieren spricht.</p>
Ankerbeispiele	<p><i>„Natürlich, die Situation, die ich sehe, an die ich hinkomme, muss ich auf jeden Fall beenden oder verhindern. Das ist ja klar, dass das erste, dass das nicht weiterläuft, als Gewalttat. Und dann würde ich gucken, je nachdem ist ein Gespräch oder muss man da auch selber zur Polizei gehen oder Polizei einladen zum schlichten oder sonstiges“ (L1b, Pos. 9).</i></p>
Gewaltschutz	
Hauptkategorie: Relevanz	
Kategorienart	Thematische Kategorie
Kategorienbildung	Deduktiv gebildet
Definition des Codes	<ul style="list-style-type: none"> - Stellenwert der Themen Gewalt und Gewaltschutz in den Einrichtungen. - Bedeutung und Notwendigkeit von Maßnahmen, Strategien und Rahmenbedingungen, die darauf abzielen, Menschen vor Gewalt zu schützen und gewaltfreie Umgebungen zu schaffen.
Kodier-Regeln	<p>Textstelle werden kodiert, wenn...</p> <p>...die interviewte Person über die Notwendigkeit oder Dringlichkeit von Gewaltschutzmaßnahmen spricht.</p>

	...die interviewte Person angibt, warum Gewalt und Gewaltschutz bedeutende Themen in der Behindertenhilfe sind.
Ankerbeispiele	<i>“Ich glaube jeder Mitarbeiter hat ein Bedürfnis das Thema zu bearbeiten. Ob es dann um Klienten geht, ob es um Gewalt gegen einen selber geht ob es um Gewalt geht die man ausübt. Oder unter Kollegen? Ich glaube das Thema ist wäre für alle wichtig”</i> (L1a, Pos. 51).
Hauptkategorie: Anlaufstellen / Ansprechpersonen	
Kategorienart	Thematische Kategorie
Kategorienbildung	Deduktiv gebildet
Definition des Codes	- Spezifische Hilfsstellen, Einrichtungen, Fach- und Vertrauenspersonen, an die sich Kund*innen, Angehörige und Mitarbeitende in Fällen von Gewalt oder Gewaltverdacht wenden können.
Kodier-Regeln	Textstellen werden kodiert, wenn... ...die interviewte Person bestehende Institutionen, Organisationen, Personen oder Rollen benennt, die als Anlaufstelle in Gewaltsituationen fungieren. ...die interviewte Person weitere potenzielle Institutionen, Organisationen, Personen oder Rollen benennt, die als Anlaufstelle in Gewaltsituationen fungieren könnten. Textstellen werden unabhängig davon, ob die Maßnahme positiv oder negativ bewertet wird, codiert.
Ankerbeispiele	<i>“Ich denke es ist schon gut, dass man die Frauenbeauftragte hat. Ich denke sicher nicht ohne Grund. Weil wenn jetzt der Frau was passiert wird sicherlich nicht ein Mann erzählen, würde eher einer Frau das erzählen”</i> (Ba1b, Pos. 97).
Hauptkategorie: Einzelmaßnahmen	
Kategorienart	Thematische Kategorie
Kategorienbildung	Deduktiv gebildet
Definition des Codes	Spezifische, unabhängig voneinander stehende Maßnahmen, die (potenziell) zum Gewaltschutz innerhalb der Behindertenhilfe beitragen.
Kodier-Regeln	Textstellen werden kodiert, wenn...

	...die interviewte Person spezifische Maßnahmen oder Handlungen benennt, die zum Gewaltschutz beitragen und unabhängig voneinander wirken können (z.B. Schulungen).
Ankerbeispiele	„Und wir die Wohnungstüren jetzt so gemacht haben, dass nur noch die rein können die dort wohnen. Alle anderen sind Gäste und müssen klingeln. und das heißt, dass eine Frau die jetzt Angst hat vor jemanden anderen, die kann, weil sie den Schlüssel nicht behalten kann, mit dem Fingerabdruck ihre Türe öffnen und einen Schutzraum“ (L1a, Pos. 34)
Hauptkategorie: Ressourcen / Rahmenbedingungen	
Kategorienart	Thematische Kategorie
Kategorienbildung	Deduktiv gebildet
Definition des Codes	<ul style="list-style-type: none"> - Alle materiellen, personellen, organisatorischen und strukturellen Voraussetzungen, die notwendig sind, um wirksamen Gewaltschutz zu gewährleisten. - Basis für präventive, intervenierende und nachsorgende Maßnahmen im Gewaltschutz
Kodier-Regeln	<p>Textstellen werden kodiert, wenn...</p> <p>...die interviewte Person konkrete materielle oder personelle Ressourcen benennt, die für einen wirksamen Gewaltschutz notwendig sind.</p> <p>...die interviewte Person organisatorische, strukturelle oder rechtliche Rahmenbedingungen benennt, die den Gewaltschutz fördern oder behindern.</p>
Ankerbeispiele	“Viele Situationen würden sich direkt präventiv ändern lassen, wenn einfach mehr Mitarbeiter da wären. Wenn dieses Personalthema nicht so präsent wäre ständig, weil durch Überarbeitung, durch die ganze Zeit einspringen müsse. Durch freie Tage, opfern und sich nicht regenerieren können, kommst du ganz oft anders zur arbeit, wie das eigentlich gern hättest. und bist halt viel gestresst, wie es eigentlich sein sollte. Das wirkt sich natürlich dann auf die Bewohner aus. das fördert Situationen, die du selber nicht so möchtest, aber vielleicht auch manchmal nicht anders reagieren kannst” (M2, Pos. 105).
Hauptkategorie: Herausforderungen	
Kategorienart	Thematische Kategorie
Kategorienbildung	Deduktiv gebildet

Definition des Codes	<ul style="list-style-type: none"> - spezifische Schwierigkeiten und Barrieren, die bei der Umsetzung von Gewaltschutzmaßnahmen in der Behindertenhilfe auftreten können. - Herausforderungen können sowohl strukturelle als auch personelle oder kommunikative Aspekte umfassen.
Kodier-Regeln	<p>Textstellen werden kodiert, wenn...</p> <p>...die interviewte Person konkrete Probleme oder Schwierigkeiten benennt, die in Bezug auf die Implementierung und Umsetzung von Gewaltschutzmaßnahmen auftreten.</p>
Ankerbeispiele	<p><i>“aber unser Haus zum Beispiel ist ja sehr offen, die sind alle sehr oft für sich auch. Und sehr selbstständig unterwegs und das macht echt schwierig, weil wir oft einmal in diesen Situationen nicht dabei sind und immer hinterher erst reinkommen und dann, Das Dilemma beschwichtigen müssen. und das ist für viele Kollegen manchmal auch echt eine Herausforderung, plus Gehörlosigkeit. Also es ist ja. Dann? Da sind so viele Barrieren und Schwellen die das dann irgendwie tatsächlich eine Aufklärung fast unmöglich machen”</i> (L1a, Pos. 38).</p>
Hauptkategorie: Erfahrungen mit Gewaltschutzmaßnahmen	
Kategorienart	Thematische Kategorie
Kategorienbildung	Deduktiv gebildet
Definition des Codes	<ul style="list-style-type: none"> - Individuellen Erlebnisse und Bewertungen der Befragten in Bezug auf Maßnahmen, die zur Prävention, Intervention und Nachsorge von Gewalt ergriffen wurden
Kodier-Regeln	<p>Textstellen werden kodiert, wenn...</p> <p>...die interviewte Person über individuellen Erlebnisse und Bewertungen bezüglich gewaltschutzrelevanter Maßnahmen spricht.</p> <p>Umfasst sowohl positive als auch negative Erfahrungen</p>
Ankerbeispiele	<p><i>“Das ist Thema in Beratungen, sozusagen dass man da drauf guckt. Also ich habe ich hatte in der Vergangenheit dazu eine Teamschulung, das nennt sich dann.. nannte sich personenzentriertes Denken. Fand ich großartig die Schulung fürs Team, also hat auch dem Team auch ganz viel Freude und Spaß gebracht und auch wieder Lust auf die Arbeit. So mit ganz einfachen Methoden einfach einen Wechsel in Situationen hinzubekommen”</i> (L1a, Pos. 40).</p>
Hauptkategorie: Wissen über Gewaltschutzmaßnahmen	
Kategorienart	Thematische Kategorie

Kategorienbildung	Deduktiv gebildet
Definition des Codes	- Das Verständnis und die Kenntnisse der Befragten über verfügbare interne und externe Maßnahmen und Ressourcen, die zum Schutz vor Gewalt dienen.
Kodier-Regeln	Textstellen werden kodiert, wenn... ... das Verständnis und die Kenntnisse der Befragten über verfügbare Gewaltschutzmaßnahmen thematisiert wird.
Ankerbeispiele	<i>“Habt ihr von den Zieglerschen irgendwelche Informationen darüber bekommen, was ihr gegen Gewalt machen könnt?”</i> <i>I2: Nee.</i> <i>II: Ich war zum Beispiel mit Herr W. und Herr F. in Wilhelmsdorf und haben über Gewalt geredet und der Herr W. hat mir geholfen dabei”</i> (Bs2, Pos. 80-82).
Hauptkategorie: Sonstiges / Interessantes	
Kategorienart	Thematische Kategorie
Kategorienbildung	Deduktiv gebildet
Definition des Codes	- Unerwartete Informationen, Beobachtungen und Eindrücke der Befragten, die nicht in die deduktiven Kategorien passen.
Kodier-Regeln	Textstellen werden kodiert, wenn... ...die interviewte Person eine interessante Aussage macht, die potenziell für den weiteren Verlauf der Datenauswertung relevant ist.

8.6 Materialien aus den Workshops

8.6.1 Übersicht und Kurzbeschreibungen der Nachmittagsworkshops

Workshop 1: „Niemand ist allein – Überblick über Anlaufstellen“

Dieser Workshop gibt einen Überblick über wichtige Anlaufstellen und Unterstützungsangebote bei Gewalt in der Behindertenhilfe. Gemeinsam erarbeiten wir, wie man geeignete Hilfsangebote erkennt und sie in Anspruch nimmt – von Beratungsstellen bis zu Notrufnummern. Wir besprechen, welche internen und externen Unterstützungswege für Betroffene, Angehörige und Fachkräfte zur Verfügung stehen. Ziel ist es, Unsicherheiten abzubauen und konkrete Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Workshopleitung: Studierende der RWU

*Zielgruppe: Führungskräfte, Mitarbeitende und Kund*innen*

Workshop 2: „Miteinander statt Gegeneinander – Umgangsregeln für einen gewaltfreien Alltag“

In diesem Workshop entwickeln wir gemeinsam Regeln für ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander. Wir erkunden, welches Verhalten zu einem positiven sozialen Klima beiträgt und wie dadurch Gewaltsituationen vorgebeugt werden können. Anhand von praktischen Übungen und Beispielen lernen wir, Konflikte frühzeitig zu erkennen und gewaltfrei zu lösen. Der Fokus liegt auf gegenseitigem Verständnis und klaren Kommunikationsstrategien. Ziel ist es, gemeinsam Verhaltensweisen und verbindliche Umgangsregeln zu definieren, die Sicherheit und Wohlbefinden fördern.

Workshopleitung: interne Personen aus der Einrichtung

*Zielgruppe: Führungskräfte, Mitarbeitende und Kund*innen*

Workshop 3: „Ich bestimme, was okay ist - Nähe und Distanz verstehen“

In diesem Workshop erarbeiten wir gemeinsam, wie wichtig es ist, die eigenen Grenzen zu kennen und zu respektieren. Wir lernen, zu erkennen und klar auszudrücken, was sich für uns gut oder unangenehm anfühlt. Außerdem besprechen wir, wie wir die Grenzen anderer Menschen wahrnehmen und respektieren können. Mit praktischen Übungen und Beispielen entwickeln wir ein Verständnis für Nähe und Distanz, sodass sich alle sicher und wohl fühlen. Der Workshop bietet einen geschützten Raum, um Fragen zu stellen, Erfahrungen zu teilen und das eigene Wohlbefinden zu stärken. Ziel ist es, mehr Sicherheit im Umgang mit Nähe und Distanz zu gewinnen, die eigenen Grenzen zu kennen und kommunizieren zu können und Grenzen anderer Personen zu erkennen und zu respektieren.

Workshopleitung: Studierende der RWU

*Zielgruppe: Kund*innen*

Workshop 4: „Sexualität, Liebe und Partnerschaft – selbstbestimmt leben“

In diesem Workshop sprechen wir über Wünsche und Fragen rund um die Themen Liebe, Partnerschaft und Sexualität. Wir erkunden, was eine gute Beziehung ausmacht und wie man selbstbestimmt entscheidet, was einem guttut. In einem geschützten Rahmen gibt es Raum für persönliche Fragen und den Austausch von Erfahrungen. Der Workshop vermittelt mithilfe von praktischen Übungen und Beispielen Wissen zu Grenzen, Respekt und Einvernehmlichkeit. Ziel ist es, ein besseres Verständnis für die eigenen Bedürfnisse und die von anderen zu entwickeln.

Workshopleitung: Sexualpädagogin der Zieglerschen

*Zielgruppe: Kund*innen*

Workshop 5: Gewaltschutz ohne Grenzen – Unterstützung für vulnerable Personengruppen

Dieser Workshop beschäftigt sich mit der Frage, wie Gewaltschutz für Menschen mit hohem Assistenzbedarf oder Kommunikationsschwierigkeiten erfolgreich umgesetzt werden kann. Im Fokus steht der Austausch darüber, wie Schutzmaßnahmen nachhaltig in den Alltag integriert und Barrieren abgebaut werden können. Gemeinsam erarbeiten wir, welche besonderen Herausforderungen und Risiken bestehen und wie Prävention sowie Intervention individuell angepasst werden können. Praxisbeispiele und vielfältige Erfahrungen unterstützen dabei, konkrete Maßnahmen für eine sichere und respektvolle Umgebung zu entwickeln. Ziel ist es, Führungskräfte und Mitarbeitende zu befähigen, besonders schutzbedürftige Personen wirksam zu stärken und zu schützen.

Workshopleitung: Psychologischer Dienst der Zieglerschen

Zielgruppe: Führungskräfte und Mitarbeitende

Workshop 6: „Sensibilisierung und Reflexion – Bildung einer Kultur der Offenheit“

In diesem Workshop stehen die Sensibilisierung und Reflexion der eigenen Arbeitskultur und Arbeitsweise im Fokus. Wir beschäftigen uns mit der Frage, wo Gewalt beginnt und wie alltägliche Situationen in der Behindertenhilfe potenziell gewaltauslösend wirken können. Dabei reflektieren wir, welche Haltung notwendig ist, um Menschen mit Behinderungen respektvoll und sicher zu begleiten. Gemeinsam entwickeln wir Strategien, um Mitarbeitende in diversen Teams einheitlich und nachhaltig zu sensibilisieren. Außerdem diskutieren wir, wie sich unterschiedliche Anforderungen und Mandate in Einklang bringen lassen und welche Grenzen in der Arbeit notwendig sind. Ziel ist es, eine offene und gewaltfreie Arbeitskultur zu fördern.

Workshopleitung: Studierende der RWU

Zielgruppe: Führungskräfte und Mitarbeitende

8.6.2 Ablaufplan Workshop 1 Anlaufstellen

Begrüßung (5 Min.) (Siezen oder duzen)

Spiel mit Ball in der Runde werfen, Vorwärts und Rückwärts. Jede Person sagt ihren Name + Wachheit

3 Personen die perspektive der Kund*innen besonders in den Blick nehmen.

Anlaufstellenlabyrith

Methode Erklären. 5-10 min.

Fragen für das Labyrinth: 30 min. (Nach 50 min bei bedarf 10 min Pause) nach der 20 min)

- Was gibt es an Anlaufstellen, Beschwerdemöglichkeiten? Wo kann ich hin gehen, wenn ich von Gewalt betroffen bin? Was braucht es noch zusätzlich?
 - Für Mitarbeiter, Kund*innen, Leitung?
 - Extern, intern
 - Barrierearm
 - Therapeutisch
 - Hilfreiches
 - Fehlende
- Wer kennt es? → Handzeichen: Zahl drauf schreiben.
- Was sind Barrieren? Symbol Stolpersteine → unterschiedliche Größen
- Was sind Unterstützungsfaktoren?

Reflexion der Anlaufstelle & Anpinnen: (5 min)

- Wie können die Anlaufstellen besser arbeiten?
- Welche wird besonders genutzt?

Reflexion Anlaufstellen:

- Welche sollten noch sichtbarer werden?
- Welche sind besonders wichtig? Hilfreich?
- Wer kann und wird was machen?

Wie nehmt ihr das in die Teams mit?

Anlaufstellen im Hinterkopf

externe Beratungsstellen, Wohnassistenz, gesetzliche Betreuung, Therapeutin, Frauenbeauftragte, Werkstattrat, Chef, Bezugsbetreuung, individuelle Vertrauenspersonen innerhalb der Einrichtungen, Familienangehörige, Freunde, Anonymes Meldesystem,

Abschied und Evaluation 10-15 min

Eine Person finden, die zusammenfasst was im Workshop erarbeitet wurde.

8.6.3 Ablaufplan Workshop 3: „Ich bestimme, was okay ist - Nähe und Distanz verstehen“

Alle gewählten Methoden wurde möglichst barrierearm für jegliche Teilnehmer*innen gestaltet und sind bei Bedarf durch leichte Abwandlungen schnell anpassbar, um Barrierefreiheit zu ermöglichen.

Workshopstart

Begrüßungsrunde: Jede Person wird eingeladen, sich vorzustellen und ein Bild auszuwählen, das beschreibt, wie sie sich fühlt. Diese Vorgehensweise dient zum Ankommen, senkt bestenfalls Hemmungen und fördert das Gefühl, dass jede Stimme wichtig ist. Sie berücksichtigt nonverbale Ausdrucksweisen.

Einführung in das Thema: Es erfolgt eine Definition und Visualisierung der Themen. Der Workshop behandelt die Themen Nähe, Distanz und das Setzen von Grenzen. Auf eine Tafel oder ein Flipchart werden symbolisch folgende Begriffe illustriert: „Nähe“ (z. B. zwei Figuren nebeneinander); „Distanz“ (z. B. zwei Figuren weit auseinander); Grenzen setzen (Figur streckt eine Hand mit der Handfläche nach vorne gerichtet aus). Diese Visualisierung ist hilfreich, um die abstrakten Begriffe zu veranschaulichen.

Nähe = Ich lasse etwas nah an mich heran: Etwas fühlt sich gut für mich an, ich fühle mich bei etwas wohl.

Distanz = Dinge, die ich lieber auf Distanz halte: „Wann möchte ich Abstand?“

Einstieg: „Mein Wohlfühlabstand – für jeden unterschiedlich“

Allgemeines: Diese Übung macht bewusst, dass jede Person unterschiedliche Bedürfnisse in Bezug auf Nähe und Distanz hat. Sie soll aufzeigen, dass es unter Menschen unterschiedliche Empfindungen gibt, welche Nähe oder Distanz als angenehm betrachtet wird, und es variiert, wie nah es sich für eine jeweilige Person noch angenehm anfühlt.

Durchführung:

- Eine Reihe von Stühlen wird nebeneinander aufgestellt, die eine lange Bank auf einem öffentlichen Platz darstellen sollen.
- Eine leitende Person setzt sich auf einen der äußeren Stühle und nimmt im Szenario die Rolle einer fremden Person ein, die bereits auf der Bank außen Platz genommen hat.
- Die Teilnehmenden möchten sich im Szenario ebenfalls für einen kurzen Stopp auf der Bank niederlassen und dürfen sich entscheiden auf welchem Stuhl sie in diesem Szenario Platz nehmen würden (direkt neben der unbekanntenen Person, weit entfernt etc.), je nachdem mit welchem Abstand sie sich am meisten wohlfühlen würden.
- Leitfragen: „Wo würden sie sich zu der imaginären fremden Figur (leitende Person) positionieren, um eine für Sie angenehme Distanz /Nähe einzunehmen?“; „Möchten Sie lieber nah an der anderen Person sitzen oder etwas weiter weg?“; „Was macht ihnen ein gutes Gefühl, was nicht?“
- Die Teilnehmenden schreiben anonymisiert ausschließlich die Nummer des Stuhls, den sie wählen würden, auf einen kleinen Zettel und geben diesen ab
- Die Zettel werden beäugt und höchstwahrscheinlich unterschiedliche Nummern ersichtlich - Nach der anonymen Platzierung wird als Gruppe reflektiert, wie unterschiedlich die Abstände ausfallen und dass es wichtig ist, dies im Alltag zu respektieren. Insgesamt wird deutlich, unterschiedliche Nähe oder Distanz wird unter uns Menschen als angenehm empfunden.

Methode: Mein Wohlfühlraum als Collage

Allgemeines: Die Methode startet für ein motivierendes Gemeinschaftsgefühl zunächst im Plenum, bevor optional je nach den zeitlichen Kapazitäten eine individuellere bzw. privatere Auseinandersetzung der Teilnehmenden alleine erfolgen kann, um so auch Raum für Aspekte zu bieten, die nicht im Plenum geteilt werden möchten. Die Teilnehmer*innen gestalten ihren „Wohlfühlraum“, denken über eigene Grenzen nach und überlegen Schutzmechanismen bzw. wie sie reagieren könnten, um eigene Grenzen zu setzen. Reflexion und Selbstaussdruck steht

im Fokus. Gemeinsam wird zum Abschluss ein Verständnis für Grenzen entwickelt, ohne dabei das Teilen persönlicher Erfahrungsberichte zu erzwingen.

Durchführung:

- Ein vorgefertigtes Plakat hängt im Raum aus, welches drei Symbole zeigt: In der Mitte ein Zaun, an den jeweiligen Seiten entweder ein Herz oder ein Blitz. Jede Person bekommt ggf. zudem einen eigenen Papierbogen ebenfalls vorgefertigt mit den drei Symbolen
- Blitz: „Das ist nicht okay“ – drückt aus, was sie im Umgang mit anderen Menschen nicht mögen; (z. B. Aufdringlichkeit; Druck; Aufforderungen für ungewollte Dinge; keine Privatsphäre; laute Geräusche, fremde Menschen; keine Wertschätzung; Körperkontakt ohne meine Erlaubnis; wenn jemand nicht zuhört); Dinge, die sie lieber auf Distanz halten: Wann möchte ich Abstand?
- Zaun: Symbolisiert ihre festen Grenzen – was ist unverhandelbar? Um den Zaun herum wird Folgendes notiert: Reaktionen um Grenzen zu setzen; Schutzmechanismen, die vor Übergriffen schützen (z. B. „Ich mag das nicht“; „Bitte halte Abstand“; „Das ist nicht okay“; nonverbale Reaktion: Handbewegungen, Kopfschütteln, Mimik) - Der Zaun schützt Sie. Er hält alles draußen, was Sie im Umgang mit anderen Menschen nicht mögen und sie lassen nur das hinein, was Sie gerne möchten. Sie können entscheiden, wer oder was hinein zum Herz kommen darf. Wie sieht es an ihrem Wohlfühlort beim Herz für Sie aus? Wie fühlt es sich an?
- Herz: „Das ist okay“ – drückt aus, was für sie im Umgang mit anderen Menschen in Ordnung und angenehm ist (eine Art Wohlfühlort). Menschen oder Dinge, die sie in ihrem Leben willkommen heißen. Menschen wie Familienmitglieder oder Freunde, die sie nah an sich heranlassen. Leitfragen: „Wann fühle ich mich wohl?“ Was macht mich glücklich? (Weitere Beispiele: „Ich mag, wenn man mich fragt, ob ich eine Umarmung möchte“, Respekt, Vertrauen etc.)
- Die Gruppe beginnt gemeinsam mit einer Ausgestaltung des Plakats im Plenum: Alle Teilnehmenden dürfen im Zusammenhang mit dem Herz und im Zusammenhang mit dem Blitz Aspekte nennen, welche im Anschluss auf das Plakat geschrieben werden.
- Im Anschluss können die Teilnehmenden optional individuell und im Privaten ihren persönlichen Papierbogen mit den drei Symbolen selbst gestalten. Somit wird Raum für Aspekte gegeben, die nicht im Plenum geteilt werden möchten. Je nach Bedarf ist dies mit Stickern, Zeitschriftenbildern oder Worten, die selbst oder mit bzw. durch

Unterstützung niedergeschrieben werden, möglich. Wenn gewollt können auch Farben genutzt werden, um Gefühle darzustellen (z. B. rot = unangenehm, blau = angenehm etc.). *Anmerkung:* Dieser Schritt ist optional und kann je nach zeitlichen Kapazitäten oder Rahmenbedingungen durchgeführt werden oder auch nicht. Falls nicht kann der gemeinsamen Gestaltung im Plenum mehr Raum zugesprochen werden und den Teilnehmenden gegebenenfalls ein eigener Papierbogen, auf welchem die drei Symbole abgedruckt sind, mitgegeben werden, sodass sie sich privat selbst damit befassen können oder sich an die durchgeführte Methode erinnern.

- Sodann werden im Plenum am großen Plakat alle Ideen zusammengetragen, die im Zusammenhang mit dem Zaun aufkommen. Es erfolgt eine Auseinandersetzung über die Frage: „Was bedeutet es, Grenzen zu haben?“

Methode: „Signale, Grenzen, Bedarfe erkennen – Das Stimmungsbarometer“

Allgemeines: Im Rahmen dieser Methode soll der Blick aus einer Brille heraus gestärkt werden, die beleuchtet, was eine andere Person empfindet oder auch braucht. Es werden unterschiedliche verbale oder nonverbale Hinweise auf Grenzen thematisiert und das Empathievermögen bzw. die Aufmerksamkeit für die Bedürfnisse anderer gestärkt. Ziel ist es subtile Signale, Grenzen, Zeichen, Bedarfe von anderen Menschen wahrnehmen und auf sie reagieren lernen. Es wird gemeinsam betrachtet, worauf man in der Begegnung mit anderen achten kann bzw. welche Zeichen es zu beachten gilt. Ein Brillensymbol kann als Visualisierung dienen.

Durchführung

- Die Gruppe erstellt ein „Stimmungsbarometer“ auf einem Plakat, einem digitalen Whiteboard oder durch unterschiedliche aneinandergeheftete Blätter, das von „sehr angenehm“ bis „unangenehm“ reicht. Unterschiedliche Farben je nach Wohlbefinden (bspw. in einem Farbverlauf) können illustrativ sinnvoll sein.
- Die Leitung beschreibt verschiedene verbale und nonverbale Signale, die Personen geben können, wenn sie sich wohlfühlen oder unwohl fühlen (z. B. Lächeln; Stirnrunzeln; Zurückweichen; jemand verschränkt die Arme und weicht zurück; jemand lächelt und nickt; jemand sagt, dass er sich unwohl fühlt; jemand spricht mit sehr leisem Ton; jemand hat seinen Kopf auf den Tisch gelegt; jemand sagt nur kurze Antworten)
- Aufgabe:
 - Die Teilnehmer*innen überlegen gemeinsam, welche Signale sie selbst in solchen Situationen zeigen würden.

- Sie ordnen Beispiele von Verhalten oder Körpersprache (z. B. auf Karten notiert oder durch Symbole) dem Barometer zu.
- Reflektiert wird: „Wie kann man erkennen, dass eine Grenze erreicht wurde?“
- Die Teilnehmer*innen überlegen, was sie in entsprechenden Situationen tun können (bspw. Fragen: „Geht es dir gut?“; Respektieren, dass die Person Ruhe braucht).

Methode: „Meine Grenze ist erreicht - Das ist meins, das ist deins.“

Allgemeines: Es handelt sich um eine spielerisch und leicht verständlich konzipierte Übung, um eigene Grenzen zu setzen sowie die anderer zu respektieren. Sie trainiert die gegenseitige Empathie wie auch das Setzen und Akzeptieren von Grenzen in einer konkreten, harmlosen Situation.

Durchführung:

- Die Teilnehmer*innen arbeiten mit Gegenständen (z. B. bunten Steinen oder Stiften, kleinen Spielzeugfiguren, Stoffen etc.).
- Jede*r wählt einen Gegenstand, der „ihm/ihr gehört“, und legt diesen auf einen Tisch oder eine Unterlage.
- Die Leitung erklärt:
 - „Was Ihnen gehört, dürfen sie beschützen. Wenn jemand es wegnehmen möchte, dürfen sie eine klare Grenze setzen.“
 - „Wenn jemand seinen Gegenstand beschützt, müssen sie das respektieren.“
- Die Teilnehmer*innen überlegen gemeinsam:
 - Wie können sie ihre Grenze setzen / deutlich machen / schützen? Wie könnte man in dieser Situation klar sagen, was okay ist?

Mögliche Ideen: „Das ist meins“; „Ich mag das nicht“; „Bitte lass das“; „Das ist nicht okay“; nonverbale Reaktionen wie Handbewegungen, Kopfschütteln, Mimik

- „Wie fühlt sich die Person, wenn ihre Grenze überschritten wird?“
- „Wie könnte man die Grenze einer anderen Person respektieren?“ „Wie könnte man ihr zeigen, dass man ihre Grenzen respektiert?“ „Wie sieht es aus, wenn jemand diese Grenzen respektiert?“
- Es werden kurze Szenen gespielt:

- Beispiel: Person A möchte den Gegenstand von Person B nehmen. Wie reagiert Person B?
- Nach jeder Runde wird kurz reflektiert:
 - „Wie hat es sich angefühlt, ‚Nein‘ zu sagen?“
 - Wie hat es sich angefühlt, wenn jemand ‚Nein‘ gesagt hat?

Abschluss des Workshops:

Runde im Plenum: Was wurde im Workshop erlernt? Die erlernten Elemente werden abschließend knapp zusammengefasst. Der Transfer des Gelernten in den Alltag wird gefördert und das Gemeinschaftsgefühl zum Abschluss gestärkt. Mögliche erlernte Botschaften, die für den Alltag mitzunehmen sind: Nein zu sagen ist mein Recht; Ich darf ‚Nein, das gehört mir‘ sagen; Nein heißt Nein; Grenzen schützen mich, sie sind mein Schutzschild; Mein Wohlfühlabstand – für jeden unterschiedlich

Evaluation: Wie hat Ihnen der Workshop gefallen?

8.6.4 Ablaufplan Workshop 6: „Sensibilisierung und Reflexion – Bildung einer Kultur der Offenheit“

Ziele des Workshops:

Dieser Workshop dient der Reflexion von alltäglichen Situationen im Arbeitsumfeld und der bewussten Auseinandersetzung mit eigenen beruflichen Haltungen. Die Teilnehmenden sollen sensibilisiert werden, kritische oder potenziell gewaltfördernde Faktoren in ihrer täglichen Arbeit zu erkennen und geeignete Strategien zu entwickeln, um präventiv zu handeln. Zudem wird der Fokus auf Selbstfürsorge gelegt, um langfristig gesund und reflektiert im Beruf bestehen zu können. Abschließend wird die Bedeutung einer offenen Teamkultur thematisiert, um den gemeinsamen Arbeitsalltag wertschätzend und respektvoll zu gestalten.

1. Reflexion alltäglicher Situationen im Arbeitsumfeld

Wann fängt Gewalt an? Was sind kritische oder potenziell gewaltfördernde Situationen?

Methode: Fallarbeit (25 min)

Zum Einstieg in die Thematik wird ein vorbereiteter fiktiver Fall genutzt, um typische Alltagssituationen zu analysieren und zu reflektieren. Die Gruppe wird in drei Kleingruppen aufgeteilt:

- Gruppe 1: Betrachtet die Situation aus der Perspektive von „Anna“
- Gruppe 2: Betrachtet die Situation aus der Perspektive von „Lisa“
- Gruppe 3: Entwickelt alternative Handlungsmöglichkeiten

Die Gruppen arbeiten jeweils mit einer Arbeitsvorlage, um ihre Beobachtungen und Gedanken strukturiert festzuhalten. Nach der Kleingruppenarbeit werden die Ergebnisse im Plenum vorgestellt und gemeinsam diskutiert. Hierbei werden gezielt Fragen gestellt:

- Wo sind in der Situation kritische Punkte?
- Welche Faktoren könnten eskalierend wirken?
- Welche Handlungsspielräume gibt es?
- Wie können Mitarbeitende sensibilisiert werden, um präventiv zu handeln?

Ziel dieser Einheit ist es, durch den Perspektivenwechsel ein besseres Verständnis für potenzielle Konfliktsituationen zu entwickeln und sich bewusster mit den eigenen Wahrnehmungen auseinanderzusetzen.

2. Reflexion der eigenen beruflichen Haltung

Wie beeinflussen persönliche Werte und Überzeugungen das berufliche Handeln?

Methode: Selbstreflexionskarten (8 min)

Jede*r Teilnehmende erhält eine Karte mit einer Aussage oder Frage zur eigenen beruflichen Haltung. Die Fragen sind so formuliert, dass sie zur persönlichen Auseinandersetzung anregen, z. B.:

- Welche Werte sind für mich in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen unverzichtbar?
- Wann nehme ich Macht in meiner Arbeit bewusst wahr, und wie gehe ich damit um?
- Wie zeige ich Respekt und Wertschätzung im Arbeitsalltag?
- Welche Situationen bringen mich dazu, meine Haltung zu hinterfragen?

- Welche Werte oder Prinzipien leiten mein berufliches Handeln?
- Wie spiegelt sich meine persönliche Haltung in meinem Arbeitsalltag wieder?
- Was bedeutet es für mich, Menschen mit Behinderungen auf Augenhöhe zu begegnen?
- Wann fällt es mir schwer, auf Augenhöhe zu bleiben, und warum?

Die Reflexion erfolgt zunächst in Einzelarbeit. Anschließend können die Karten anonym an einer Pinnwand befestigt werden. Die Gruppe hat die Möglichkeit, sich einige Antworten anzusehen und auf Wunsch einzelne Aspekte in der Gruppe zu besprechen.

Diese Methode schafft Raum für ehrliche Selbstreflexion und bietet zugleich eine Grundlage für den weiteren Austausch über Werte und Haltungen im Arbeitsumfeld.

3. Förderung der Offenheit innerhalb von Teams – Stärkung der Teamkultur

Wie können Teams eine Kultur der Offenheit und des Respekts im Arbeitsalltag fördern?

Methode: Entwicklung einer Team-Charta (35 min)

In dieser Einheit wird gemeinsam eine Team-Charta erarbeitet, die die zentralen Werte und Prinzipien für die Zusammenarbeit im Team festhält.

1. Einstieg: Kurze Erklärung, was eine Team-Charta ist und warum sie für eine positive Teamkultur wichtig ist.
2. Brainstorming in Kleingruppen: Die Teilnehmenden werden in drei Gruppen eingeteilt und bearbeiten folgende Fragen:
 - Was gehört zu einer positiven Teamkultur?
 - Wie fördern wir gegenseitig Respekt und Vertrauen?
 - Wann und wie sollte Feedback gegeben werden?
 - Was fördert Offenheit in unserem Team?
3. Präsentation im Plenum: Die Gruppen stellen ihre Ergebnisse vor, zentrale Punkte werden gesammelt.
4. Erarbeitung der Charta: Gemeinsam wird ein Dokument erstellt, das als Orientierung für den Arbeitsalltag dient.

Ziel dieser Methode ist es, die Teamkultur bewusster zu gestalten und konkrete Maßnahmen zu entwickeln, um Offenheit und gegenseitige Unterstützung im Team zu stärken.

4. „Die persönliche Selbstfürsorge-Checkliste“

Wie können Mitarbeitende langfristig gesund und reflektiert arbeiten?

Der Workshop endet mit einer Einheit zur Selbstfürsorge, in der es darum geht, nachhaltige Strategien für den eigenen Berufsalltag zu entwickeln. Hierzu werden verschiedene Fragen bearbeitet, wie beispielsweise:

1. Bewegung im Raum: Die Teilnehmenden bewegen sich frei. Auf ein Signal der Moderation bleiben sie stehen und finden eine*n Partner*in.
2. Austausch in Paaren: Eine Reflexionsfrage wird laut vorgelesen. Jede*r beantwortet sie kurz (ca. 1 Minute).

Hierzu werden verschiedene Fragen bearbeitet, wie beispielsweise:

- Welche Faktoren belasten mich in meinem beruflichen Alltag?

- Wie erkenne ich Warnsignale von Überlastung?

- Welche Strategien helfen mir, um langfristig gesund und motiviert zu bleiben?

3. Wiederholung: Neues Signal, neue Frage, neuer Austausch mit einer anderen Person.

Beispielfragen:

- Welche Aktivitäten helfen mir, mich zu entspannen?
- Wann nehme ich mir bewusst Zeit für mich?
- Welche Warnzeichen bemerke ich bei Überlastung?

Diese Methode fördert Reflexion und gibt Impulse für mehr Selbstfürsorge im Alltag.

Fazit und Abschluss

Der Workshop schließt mit einer kurzen Reflexion: Was nehme ich aus diesem Tag mit? Welche Erkenntnisse haben mich besonders inspiriert? Die Teilnehmenden können abschließend ihre Gedanken in einem kurzen Blitzlicht teilen.

8.6.5 Workshop 6: fiktiver Fall

Lisa arbeitet seit drei Monaten in einer Wohngruppe für Menschen mit Behinderungen. Eine Bewohnerin, Anna, hat große Schwierigkeiten, morgens rechtzeitig aufzustehen und sich fertigzumachen. Anna ist auf Unterstützung angewiesen, möchte aber in Entscheidungen wie das Anziehen oder den Ablauf des Morgens eingebunden werden. Sie legt großen Wert auf ihr Äußeres und sucht sich gerne Outfits aus.

An einem Morgen ist die Situation besonders angespannt: Zwei Kolleg*innen sind krank, weshalb Lisa allein für die Betreuung der Wohngruppe verantwortlich ist. Sie und Anna kennen sich noch nicht lange und hatten bisher wenig Zeit eine Beziehung aufzubauen. Anna neigt bei Unsicherheit dazu, sich selbst zu verletzen, indem sie sich in solchen Situationen auf die Lippe beißt oder mit den Händen gegen den Kopf schlägt.

Manchmal, wenn Lisa unter Zeitdruck steht, fragt sie Anna nicht mehr, ob sie selbstständig entscheiden möchte, was sie anzieht. Stattdessen legt sie Kleidung bereit, ohne Anna einzubeziehen. Anna sagt in diesen Situationen nichts, zieht sich aber zurück und wirkt teilnahmslos.

An dem besagten Morgen, als Anna erneut langsam ist, wird Lisa gereizt. Sie spricht in einem harschen Tonfall: „Ich habe heute echt keine Zeit für dein Theater! Du ziehst dich jetzt an, sonst kannst du nichts mehr frühstücken. Oder willst du etwa schon wieder den Bus verpassen?“ Anna beginnt, sich auf die Lippen zu beißen und unruhig mit den Händen zu wippen.

Als Anna weiter zögert und nicht reagiert, greift Lisa in ihrer Verzweiflung Annas Hand, um sie zum Anziehen zu bewegen. Anna zieht ihren Arm daraufhin ruckartig zurück, beginnt stärker auf ihre Lippen zu beißen und sich mit den Händen auf den Kopf zu schlagen. Die Situation eskaliert potenziell weiter ...