

Hochschule Luzern – Soziale Arbeit
Bachelorthesis

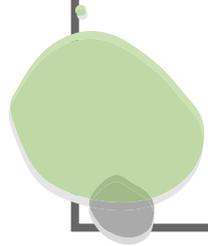
Interne Meldestellen in der institutionellen Behindertenhilfe als Lösung zur Gewaltprävention?

Eine qualitative Untersuchung

von

Katharina Good

Kurs VZ 2020–2023
Studienrichtung Sozialpädagogik
August 2023



Eingereicht bei Prof. Dr. Stefania Calabrese

Bachelor-Arbeit
Bachelor of Science in Social Work
in Sozialpädagogik

Kurs VZ 2020–2023

Katharina Good

**Interne Meldestellen in der institutionellen Behindertenhilfe
als Lösung zur Gewaltprävention?**

Eine qualitative Untersuchung

Diese Arbeit wurde am **14.08.2023** an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit eingereicht. Für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit wird durch die Hochschule Luzern keine Haftung übernommen.

Studierende räumen der Hochschule Luzern Verwendungs- und Verwertungsrechte an ihren im Rahmen des Studiums verfassten Arbeiten ein. Das Verwendungs- und Verwertungsrecht der Studierenden an ihren Arbeiten bleibt gewahrt (Art. 34 der Studienordnung).

Studentische Arbeiten der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit werden unter einer Creative Commons Lizenz im Repositorium veröffentlicht und sind frei zugänglich.

**Originaldokument gespeichert auf LARA – Lucerne Open Access Repository and Archive
der Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern**



Urheberrechtlicher Hinweis:

Dieses Werk ist unter einem Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz (CC BY-NC-ND 3.0 CH) Lizenzvertrag lizenziert.

Um die Lizenz anzuschauen, gehen Sie bitte zu <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch>

Sie dürfen:



Teilen — das Material in jedwedem Format oder Medium vervielfältigen und weiterverbreiten.

Zu den folgenden Bedingungen:



Namensnennung — Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen, einen Link zur Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der Lizenzgeber unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung besonders.



Nicht kommerziell — Sie dürfen das Material nicht für kommerzielle Zwecke nutzen.



Keine Bearbeitungen — Wenn Sie das Material remixen, verändern oder darauf anderweitig direkt aufbauen dürfen Sie die bearbeitete Fassung des Materials nicht verbreiten.

Keine weiteren Einschränkungen — Sie dürfen keine zusätzlichen Klauseln oder technische Verfahren einsetzen, die anderen rechtlich irgendetwas untersagen, was die Lizenz erlaubt.

Jede der vorgenannten Bedingungen kann aufgehoben werden, sofern Sie die Einwilligung des Rechteinhabers dazu erhalten.

Diese Lizenz lässt die Urheberpersönlichkeitsrechte nach Schweizer Recht unberührt.

Eine ausführliche Fassung des Lizenzvertrags befindet sich unter

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/legalcode.de>

Vorwort der Studiengangleitung Bachelor

Die Bachelor-Arbeit ist Bestandteil und Abschluss der beruflichen Ausbildung an der Hochschule Luzern, Soziale Arbeit. Mit dieser Arbeit zeigen die Studierenden, dass sie fähig sind, einer berufsrelevanten Fragestellung systematisch nachzugehen, Antworten zu dieser Fragestellung zu erarbeiten und die eigenen Einsichten klar darzulegen. Das während der Ausbildung erworbene Wissen setzen sie so in Konsequenzen und Schlussfolgerungen für die eigene berufliche Praxis um.

Die Bachelor-Arbeit wird in Einzel- oder Gruppenarbeit parallel zum Unterricht im Zeitraum von mehreren Monaten geschrieben. Gruppendynamische Aspekte, Eigenverantwortung, Auseinandersetzung mit formalen und konkret-subjektiven Ansprüchen und Standpunkten sowie die Behauptung in stark belasteten Situationen gehören also zum Kontext der Arbeit.

Von einer gefestigten Berufsidentität aus sind die neuen Fachleute fähig, soziale Probleme und Entwicklungspotenziale als ihren Gegenstand zu beurteilen und zu bewerten. Denken und Handeln in Sozialer Arbeit ist vernetztes, ganzheitliches Denken und präzises, konkretes Handeln. Es liegt daher nahe, dass die Diplomand_innen ihre Themen von verschiedenen Seiten beleuchten und betrachten, den eigenen Standpunkt klären und Stellung beziehen sowie auf der Handlungsebene Lösungsvorschläge oder Postulate formulieren.

Ihre Bachelor-Arbeit ist somit ein wichtiger Fachbeitrag an die breite thematische Entwicklung der professionellen Sozialen Arbeit im Spannungsfeld von Praxis und Wissenschaft. In diesem Sinne wünschen wir, dass die zukünftigen Fachleute der Sozialen Arbeit mit ihrem Beitrag auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse von den Fachkreisen aufgenommen werden.

Luzern, im August 2023

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit
Studiengangleitung Bachelor Soziale Arbeit

Abstract

Je mehr Assistenz ein Mensch braucht, desto höher ist sein Risiko, Gewalt zu erfahren (BASGK, 2019, S. 20). Zudem konnten bei fast einem Drittel der Erwachsenen mit kognitiver Beeinträchtigung regelmässig herausfordernde Verhaltensweisen (*HeVe*) beobachtet werden, darunter häufig verbale Aggressionen und Selbstverletzungen (Lustenberger et al., 2019, S. 81). Institutionen der Behindertenhilfe sind somit nicht nur Bereiche des alltäglichen Lebens und der Förderung, sondern auch Orte, in denen Gewalt und Grenzverletzungen kumuliert auftreten können; auch gegenüber Angestellten (Krüger et al., 2023, S. 107). Mehrere Institutionen verpflichten sich selbst, eine Präventions- und Meldestelle (*P&M*) zu führen (Arbeitsgruppe Prävention, 2022a). Der Bundesrat empfiehlt nun, die *P&M* flächendeckend einzuführen (2023, S. 42). Die Forschung über deren Nutzen steht jedoch am Anfang und bedarf weiterer Aufmerksamkeit. In der vorliegenden Arbeit wurde zuerst anhand der Fachliteratur beschrieben, welches die häufigsten Formen von Gewalt in Institutionen sind und welche Ursachen hierfür vorliegen können. Wichtig ist, dass sowohl Vorfälle von Angestellten, Klient:innen als auch von externen Personen berücksichtigt wurden. Danach wurden, vermittelt über den Verband Anthrosocial, Betreiber:innen von drei institutionsinternen und einer externen *P&M* interviewt. Dies führte zu vier Grundsätzen und fünf Empfehlungen. Sie richten sich an Institutionen, um die Gewaltprävention zu stärken – aber auch an die Kantone, um verbindliche Richtlinien zu überprüfen.

Inhaltsverzeichnis

Abstract	IV
Inhaltsverzeichnis	V
Tabellenverzeichnis	VII
Abbildungsverzeichnis	VIII
Glossar Abkürzungen	IX
1. Einleitung.....	1
1.1 Ausgangslage	1
1.2 Berufsrelevanz und Motivation	2
1.3 Fragestellung und Zielsetzung	3
1.4 Abgrenzung	3
1.5 Aufbau der Arbeit.....	4
2. Die institutionelle Behindertenhilfe	5
2.1 Menschen mit Behinderung.....	5
2.2 Institutionen der Behindertenhilfe.....	7
3. Gewalt in Institutionen der Behindertenhilfe.....	9
3.1 Verortung des Phänomens und Begriffsdefinitionen.....	9
3.2 Rechtliche Grundlagen	10
3.3 Datenlage in der Schweiz	11
3.4 Beschreibung der Gewalt	12
3.4.1 Ebenen der Gewalt: Involvierte Personengruppen	13
3.4.2 Intensität und Schweregrad der Gewalt	14
3.4.3 Gewaltformen	16
3.5 Risiken rund um Gewalt.....	19
3.5.1 Gewaltrisiko aufgrund von Faktoren in Institutionen	20
3.5.2 Gewalttätiges und grenzverletzendes Verhalten durch Klient:innen ..	24
3.6 Gewaltprävention in der institutionellen Behindertenhilfe	26
3.6.1 Stufen der Gewaltprävention	27
3.6.2 Massnahmen zur Gewaltprävention in Schweizer Institutionen	27

4. Methodik und zentrale Forschungsfrage	30
4.1 Forschungsfragen	30
4.2 Erhebungsmethoden	30
4.3 Kriterien zur Auswahl der Interviewpartner:innen	31
4.4 Stichprobenbeschreibung.....	32
4.5 Auswertungsmethoden	34
5. Forschungsergebnisse	35
5.1 Zentrale Ergebnisse	35
5.1.1 Ressourcen der Fachstelle	35
5.1.2 Meldungen	37
5.1.3 Zielgruppen und Prozesse der <i>P&M</i> mit präventiver Wirkung	39
5.1.4 Niederschwelligkeit und Vertrauen	49
5.1.5 Definition der Wirksamkeit	51
5.2 Zusammenfassung und Diskussion	54
5.2.1 Organisationsstrukturen	54
5.2.2 Einfluss der Beeinträchtigungen auf das Gewaltvorkommen	55
5.2.3 Zugänglichkeit für Angestellte und Klient:innen	57
5.2.4 Weitere Zielgruppen und Öffentlichkeitsarbeit	59
5.2.5 Bearbeitung der Meldungen	60
5.3 Begrenzungen der Untersuchung.....	61
6. Handlungsempfehlungen für die Praxis	62
6.1 Grundsätze für die Handlungsempfehlungen	62
6.2 Empfehlungen zur Stärkung von <i>P&M</i>	63
7. Schlussfolgerungen und offene Fragen	68
7.1 Schlussfolgerungen in Bezug auf den Nutzen der <i>P&M</i>	68
7.2 Offene Fragen.....	68
8. Dank	71
9. Literaturverzeichnis	72
Anhang	78
I. Interviewleitfaden	78
II. Codierung und Strukturierung der Interviews.....	82

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Gewaltformen (eigene Darstellung).	16
Tabelle 2. Häufigste Arten physischer Gewalt in Österreichischen Institutionen der Behindertenhilfe (BASGK, 2019, S. 571–572; eigene Darstellung).	17
Tabelle 3. Häufigste Arten psychischer Gewalt in Österreichischen Institutionen der Behindertenhilfe (BASGK, 2019, S. 500–501; eigene Darstellung).	18
Tabelle 4. Forschungsfrage und abgeleitete Fragen (eigene Darstellung).	30
Tabelle 5. Struktur der zusammengefassten Erkenntnisse (eigene Darstellung).	54
Tabelle 6. Interviewleitfaden (eigene Darstellung).	81

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1.	Fragen und Methoden für die Bachelorarbeit (eigene Darstellung).	3
Abb. 2.	«Behinderung» in der Schweizerdeutschen Gebärdensprache (Tanne, ohne Datum). 5	
Abb. 3.	Kategorisierung der Gewalt (eigene Darstellung).....	12
Abb. 4.	Ebenen der Gewalt (eigene Darstellung).	13
Abb. 5.	Einstufungsraster Bündner Standard in der Kinder- und Jugendhilfe (Ausschnitt 1; BHS, ohne Datum).....	14
Abb. 6.	Einstufungsraster Bündner Standard in der Kinder- und Jugendhilfe (Ausschnitt 2; BHS, ohne Datum).....	15
Abb. 7.	Einordnung nach Limita (aus WWF, 2019, S. 2).	15
Abb. 8.	Einfachere Einordnung nach Limita (Iten, 2010, S. 10; eigene Darstellung).....	15
Abb. 9.	Risikosituationen (nach Rörig, 2017, zit. in Iten, 2017, S. 3).....	22
Abb. 10.	Interne/externe P&M in den Kantonen (Bundesrat, 2023, S. 27; eigene Darstellung)..	29
Abb. 11.	Kategorisierung der Institutionen hinsichtlich Grösse (nach Krüger et al., 2023, S. 100; eigene Darstellung).	33
Abb. 12.	Entlastung des Personals (a3, Absatz 86; eigene Darstellung).	36
Abb. 13.	Gewaltstatistik einer aufgesuchten Institution, unterteilt nach Bündner Standard und den Gewaltebenen (Auszug, eigene Darstellung).....	38
Abb. 14.	Gewaltstatistik einer aufgesuchten Institution, unterteilt nach Bündner Standard und den Gewaltebenen (Auszug, eigene Darstellung).....	39
Abb. 15.	Austausch über sexuelle Gewalt (a4, Absatz 36; eigene Darstellung).....	41
Abb. 16.	Eigenwahrnehmung in Aussenwohngruppen (a3, Absatz 76, eigene Darstellung). ..	41
Abb. 17.	Förderung der Fachlichkeit (a4, Absatz 14, eigene Darstellung).....	46
Abb. 18.	Belastung des Personals als Risikofaktor (a4, Absatz 36, eigene Darstellung).....	47
Abb. 19.	Präventiv das Gespräch suchen (a2, Absatz 59, eigene Darstellung).	47
Abb. 20.	Sensibilität für BEM/FEM (*Name geändert, a3, Absatz 96, eigene Darstellung).	48
Abb. 21.	Misstrauen gegenüber der P&M (a4, Absatz 57, eigene Darstellung).	49
Abb. 22.	Keine Bevormundung (a3, Absatz 14, eigene Darstellung).	50
Abb. 23.	Einbezug weiterer Personen (a3, Absatz 12, eigene Darstellung).....	51
Abb. 24.	Auswirkung auf die Institutionskultur (a2, Absatz 91, eigene Darstellung).	53
Abb. 25.	Praxisfrage (eigene Darstellung).	62
Abb. 26.	Gliederung der Interviewauswertung (bearbeitete Bildschirmfotos F4analyse).	82

Glossar | Abkürzungen

Die folgenden Abkürzungen werden im Text mehrmals verwendet und jeweils kursiv hervorgehoben (ausser innerhalb von Quellenangaben). Wenn nicht anders vermerkt, beziehen sie sich auf die Schweiz.

BASGK	Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (Österreich)
BEM	Bewegungseinschränkende Massnahme(n)
BfS	Bundesamt für Statistik
BRK	Behindertenrechtskonvention der UNO
CRPD	<u>Englisch</u> : Committee on the Rights of Persons with Disabilities; <u>Deutsch</u> : Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen der UNO
EBG	Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
EBGB	Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen
FEM	Freiheitseinschränkende Massnahme(n)
HeVe	Herausforderndes Verhalten
HSLU	Hochschule Luzern
IFEG	Bundesgesetz über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung von invaliden Personen
IK	Istanbul-Konvention (Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt)
IV	Invalidenversicherung
P&M	Präventions- und Meldestelle(n)
SODK	Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren
StGB	Strafgesetzbuch
UK	Unterstützte Kommunikation
UN(O)	<u>Englisch</u> : United Nations Organisation; <u>Deutsch</u> : Vereinigte Nationen
ZGB	Zivilgesetzbuch

1. Einleitung

Welche Themen stehen bei dieser Thesis im Zentrum und wie ist sie aufgebaut? Dieses Kapitel führt dazu ein. Zunächst bietet es einen Einblick in den aktuellen Forschungsstand und begründet die Relevanz für die Soziale Arbeit. Dann wird aufgezeigt, welche Fragen sich bei der Gewalt in der institutionellen Behindertenhilfe auftun – und was nicht im Rahmen dieser Bachelorarbeit behandelt wird.

1.1 Ausgangslage

Menschen mit Behinderung sind signifikant häufiger von Gewalt betroffen als andere Menschen und das Risiko hängt stark mit dem Assistenzbedarf zusammen: Wer für alltägliche Lebensaufgaben Unterstützung braucht und/oder in der Kommunikation eingeschränkt ist, erfährt womöglich häufiger Gewalt. Sie wird in Institutionen der Behindertenhilfe nicht nur, jedoch auch bei der Assistenz erlebt (BASGK, 2019, S. 20; 33). Zudem kann in Institutionen bei fast jeder dritten erwachsenen Person mit kognitiver Behinderung mindestens einmal wöchentlich herausforderndes Verhalten (*HeVe*) beobachtet werden. Dieses äussert sich unter anderem in Aggressionen gegen Dinge, andere Personen oder sich selbst (Lustenberger et al., 2019, S. 79; 81; Calabrese, 2022, S. 208). Eine kürzlich durch Wissenschaftler:innen der Hochschule Luzern (*HSLU*) durchgeführte Studie ergab, dass in etwa einem Viertel der Fälle, die den Institutionen bekannt werden, auch die Angestellten betroffen sind (Krüger et al., 2023, S. 107).

In Institutionen gibt es Faktoren, die Gewalt entweder befördern oder präventiv dagegen wirken. Als Reaktion auf einen schweren Missbrauchsvorfall durch einen Sozialtherapeuten befassten sich im Jahr 2011 mehrere Verbände und Organisationen der Behindertenhilfe mit der Gewaltprävention (Arbeitsgruppe Prävention, 2022b). Als Teil einer Selbstverpflichtung führen alle ihre Mitgliederinstitutionen, neben anderen Massnahmen, eine interne Präventions- und Meldestelle (*P&M*; Arbeitsgruppe Prävention, 2022a). Im Juni 2023 empfahl der Bundesrat, dass alle Institutionen entsprechende Fachstellen für gewaltbetroffene Personen einrichten sollten. Die Entscheidung, ob diese Verpflichtung eingeführt wird, liegt nun bei den Kantonen (2023, S. 42).

Für die Feststellung der Wirksamkeit einer *P&M* liegen noch sehr wenige Daten vor. Der durch den Bundesrat verabschiedete Bericht und jener von Krüger et al. bilden die

bisher einzigen wissenschaftlichen Studien, die sich mit Anlaufstellen für gewaltbetroffene Menschen mit Behinderung in der Schweiz befassen. Diese zwei Publikationen brachten somit in den letzten Monaten vor Abschluss dieser Bachelorarbeit wertvolle zusätzliche Erkenntnisse. Die vorliegende Thesis stellt dennoch eine Ergänzung dazu dar. Während sich die zwei genannten Studien auf die Gewaltbetroffenheit von Menschen mit Behinderung beschränkten, werden hier alle Gewaltebenen behandelt. Zudem liegt hier der Fokus explizit auf der Wirksamkeit der internen *P&M* von Institutionen, in denen Menschen mit kognitiver Behinderung leben und/oder arbeiten.

1.2 Berufsrelevanz und Motivation

Gewalt ist negativ konnotiert. Sie weckt Assoziationen, die dazu verleiten lassen könnten, sich vom Thema zu distanzieren. Gleichzeitig sind Gewalt und Grenzverletzungen schlicht Realitäten in sozialen Interaktionen und dadurch unausweichlich in der Arbeit in und mit Gruppen. Eines der Handlungsprinzipien der Sozialen Arbeit ist, dass sie Rückzugsmöglichkeiten schafft und vor Gewalt und sexuellen Übergriffen schützt; dass sie Machtmissbrauch, Bedrohung, Beschämung und (ungerechtfertigte) Handlungsbeschränkungen verhindert (Avenir Social, 2010, S. 10). Sozialarbeitende setzen sich zudem für Arbeitsverhältnisse ein, die ihre Integrität und Gesundheit schützen (ebd., S. 12) und richten sich danach, dass alle Menschen das Anrecht auf die Befriedigung ihrer existenziellen Bedürfnisse sowie auf Integrität haben (ebd., S. 7).

Mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (*BRK*) ist die Schweiz verpflichtet, alle geeigneten Massnahmen zu treffen, um Menschen mit Behinderung vor jeder Form von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch zu schützen (Art. 16). Bisher wurden die internen *P&M* noch als Teil der Selbstverpflichtung der entsprechenden Institutionen eingeführt, jedoch ohne klare gesetzliche Grundlage. Die Überprüfung ihrer Wirkungsweise ist also für die Praxis sowie sozialpolitisch relevant. Diese Thesis stellt einen Einstieg in die Thematik dar und kann die Grundlage für eine weiterführende Auseinandersetzung bieten.

Nicht zuletzt handelt es sich bei der Bachelorarbeit um eine Möglichkeit für Studierende, neue Methoden zu erlernen. Die qualitativen Interviews mit Expert:innen der Praxis stellen eine Gelegenheit dar, sowohl das professionsspezifische Praxiswissen wie das wissenschaftliche Methodenwissen zu erweitern.

1.3 Fragestellung und Zielsetzung

Die vorliegenden Erkenntnisse und Schwerpunkte der Profession bestätigen die zentrale Fragestellung. Hier wird sie mit der daraus abgeleiteten Theorie-, der Forschungs- und der Praxisfrage sowie den jeweiligen Methoden zur Beantwortung dargestellt:

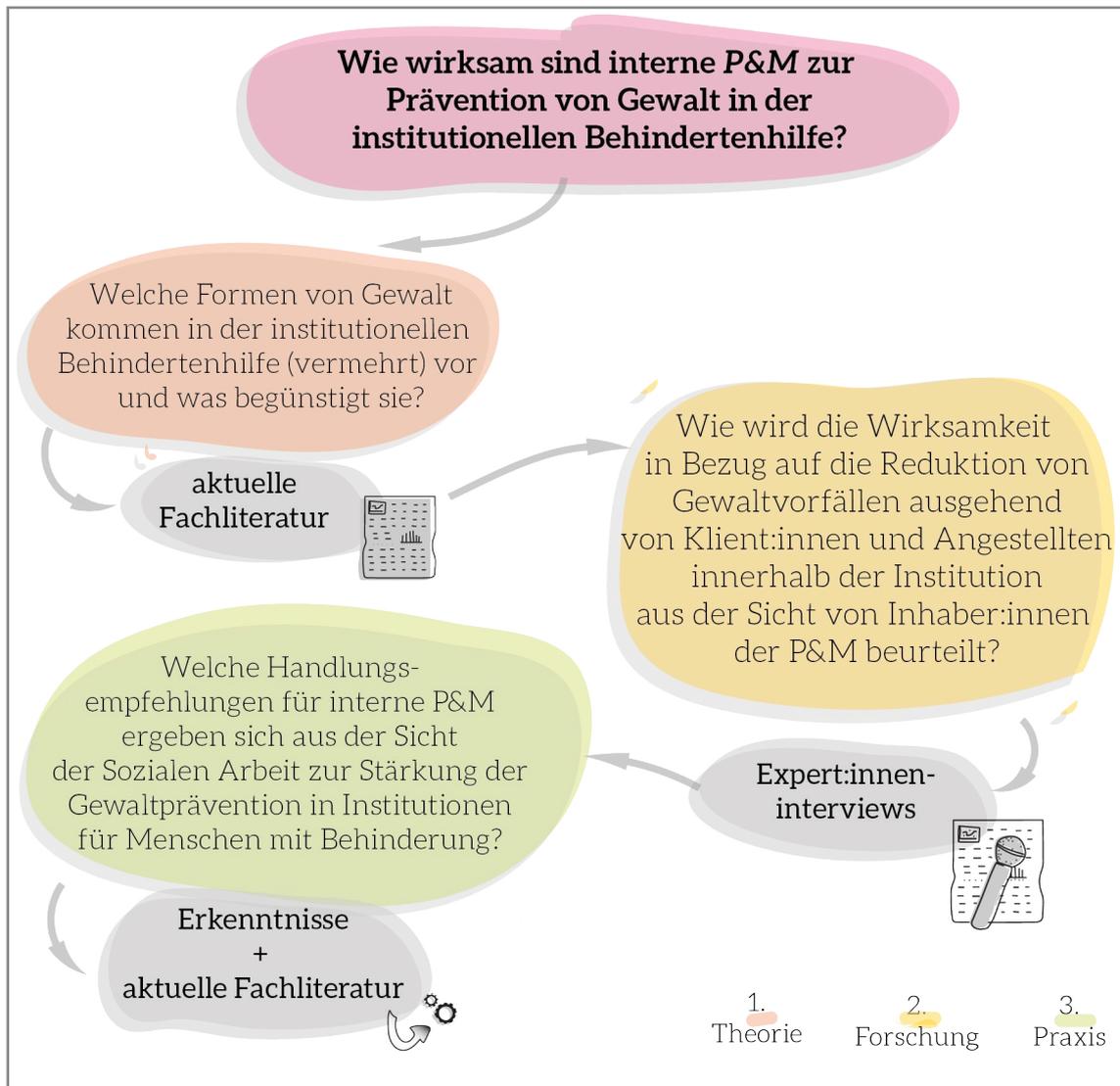


Abb. 1. Fragen und Methoden für die Bachelorarbeit (eigene Darstellung).

1.4 Abgrenzung

Der Fokus liegt auf Institutionen für Menschen mit kognitiver Behinderung. Das Risiko, Gewalt und Grenzverletzungen zu erfahren, besteht auch ausserhalb von Institutionen: etwa in der Freiwilligenarbeit mit dieser Personengruppe oder wenn Menschen ihre Angehörigen zuhause unterstützen und/oder pflegen. Es besteht, in wohl unterschiedlichem Umfang, auch in anderen Handlungsfeldern – überall dort, wo Menschen auf grundlegende Unterstützung angewiesen sind und die Kommunikation erschwert ist.

Hier werden Institutionen einbezogen, die eine P&M führen. Die Befragung deren Anspruchsgruppen, also von Angestellten, Klient:innen und allenfalls externen Personen, wird für die zukünftige Forschung empfohlen.

1.5 Aufbau der Arbeit

Nach der Einleitung werden die institutionelle Behindertenhilfe und ihre Zielgruppen definiert. Es wird deutlich, welches divers ausgestaltete Feld es ist.

Im dritten Kapitel werden dann Gewalt und Grenzverletzungen anhand von Kategorien aus Forschung und Praxis fassbar gemacht. Im Zentrum steht die Frage, welche Risiken für welche Personengruppen in der institutionellen Behindertenhilfe bestehen und wie sich diese gegenseitig beeinflussen. Ein Unterkapitel präsentiert wichtige Grundsätze der Gewaltprävention, die eine Grundlage für die folgende Forschung darstellen.

In 4. Methodik und zentrale Forschungsfrage wird das Gerüst für die qualitative Forschung in dieser Arbeit vorgestellt. Dazu gehört eine anonymisierte Beschreibung der Institutionen, derer Expert:innen interviewt wurden, sowie erleichternde Techniken.

Das Kapitel 5 bildet den Kern der Bachelorarbeit. Hier werden die zentralen Ergebnisse aus den Interviews sowie dem Studium der Präventionskonzepte und Statistiken der Institutionen zusammenfassend vorgestellt. Daraufhin werden sie auf das Wichtigste kondensiert und in Verbindung mit der Fachliteratur diskutiert. Anschliessend werden Begrenzungen der Forschung aufgezeigt.

Auf der Literaturrecherche und der eigenen Forschung basieren vier Grundsätze und fünf Handlungsempfehlungen, die sich einerseits an Institutionen der Behindertenhilfe richten, die eine P&M gründen oder ausbauen möchten, andererseits an die Kantone.

Der Schluss bringt die wichtigsten Erkenntnisse auf den Punkt und eröffnet Fragestellungen, die von der Forschung zukünftig berücksichtigt werden können.

2. Die institutionelle Behindertenhilfe

Zu Beginn werden das Handlungsfeld und die darin agierenden Personengruppen definiert. Es gilt zu berücksichtigen, dass wissenschaftliche Definitionen häufig auf Fremdbeschreibungen basieren und diese reproduzieren. Wie es selbstvertretende und unterstützende Organisationen im Netzwerk Istanbul-Konvention formulieren, drücken die gewählten Terminologien nicht nur inhaltliche Präzision aus, sondern auch Respekt und Machtausübung gegenüber Gruppen und deren Individuen (2021, S. 9).

Wie das Paradigma der Transkategorialität betont, können mehrere Identitätsmerkmale gleichzeitig zugeordnet werden oder eben nicht (Domenig, 2021, S. 664). Zudem können sie aus einer intersektionalen Sichtweise in Wechselwirkung miteinander und ineinander verwoben auftreten und sich gegenseitig in ihrer Wirkung beeinflussen (Walgenbach, 2012, S. 81). Die transkategoriale und intersektionale Beschreibung von Gruppen bzw. Individuen und ihren Lebensrealitäten ist gerade auch in Bezug auf Gewalt entscheidend, denn sie beeinflusst die Prävention. Das Netzwerk Istanbul-Konvention macht weiter darauf aufmerksam, dass Begrifflichkeiten als Teil von Diskursen laufend zu aktualisieren sind (2021, S. 9). Deshalb bilden die hier getroffenen Definitionen keinen abschliessenden, sondern bloss den aktuellen Stand der Begriffsfindung ab.

2.1 Menschen mit Behinderung

Der Begriff Behinderung wandelt sich so, wie es die Gesellschaft tut. Darauf verweist die BRK gleich zu Beginn (2006, Präambel, e). Behinderung entsteht, gemäss dieser Definition, aus der Wechselwirkung zwischen den Menschen mit bestimmten Merkmalen auf der einen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren für diese Merkmale auf der anderen Seite (ebd.). Die Barrieren hindern Menschen an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft (ebd., q). Entsprechend stösst bei der Schweizerdeutschen Gebärde für Behinderung eine Hand waagrecht auf die andere ein, die eine solche Schranke darstellt (Tanne, ohne Datum).



Abb. 2. «Behinderung» in der Schweizerdeutschen Gebärdensprache (Tanne, ohne Datum).

Aus Sicht der Disability Studies lässt sich ergänzen, dass Behinderung (disability) nicht mit Beeinträchtigung (impairment) gleichgesetzt wird und dass beide keine persönlichen, zu rehabilitierende Eigenschaften, sondern Produkte gesellschaftlicher Ausschlussmechanismen sind (Waldschmidt, 2011, S. 91). Osbahr (2003) wiederum erläutert *Behinderung* aus konstruktivistischer Sicht. Sie ist insofern keine Realität, sondern ein Erklärungsprinzip, vergleichbar mit der Schwerkraft: wenn ein Apfel nicht vom Baum fallen würde, wüssten wir auch nicht, dass es sie gibt (S. 93–95).

Diese Arbeit setzt den Fokus auf Menschen, deren Realitäten in Zusammenhang mit Formen kognitiver Beeinträchtigungen geprägt sind und in mindestens einem Lebensbereich regelmässigen Assistenzbedarf haben. Hierbei können Denkprozesse unterschiedlicher Art beeinflusst sein, wie etwa die Orientierung, die Lerngeschwindigkeit oder das Erinnerungsvermögen. Diese Merkmale können aufgrund genetischer Veranlagungen und/oder aus verschiedenen Gründen im Verlauf des Lebens entstehen. Weiter können gleichzeitig zu den kognitiven auch Beeinträchtigungen physischer, psychischer, sensorischer oder kommunikativer Art vorliegen, wobei die Ausprägung jeder einzelnen Beeinträchtigung sehr unterschiedlich ausfallen kann. Die kognitionsbezogenen Einschränkungen können zu einer Minderung der *Urteilsfähigkeit* führen – ein Begriff, der aus rechtlicher Perspektive in Bezug auf die (Einschränkung) der Selbstbestimmung und Bewegungsfreiheit relevant sein kann (s. 3.2 Rechtliche Grundlagen).

Durch die Definition kognitiver Behinderung wird ansatzweise erkenntlich, welche heterogene Personengruppe hier gemeint ist – ganz zu schweigen von anderen Merkmalen, Lebenserfahrungen und Verhaltensweisen, welche gerade auch im Kontext der Gewalt und deren Prävention eine Rolle spielen können. Diese Arbeit befasst sich allerdings nicht mit Personengruppen, die in erster Linie Suchtproblematiken haben, welche die Kognition beeinflussen können, oder die erst im Alter Assistenz in Anspruch nehmen.

Im rechtlichen Kontext wird in der Schweiz der Begriff *Invalidität* verwendet, so in der Invalidenversicherung (IV) oder dem Bundesgesetz über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung von invaliden Personen (IFEG). Dieser leitet sich vom lateinischen Adjektiv *invalidus* bzw. *invalida* ab, welches das Gegenteil von *valere* – also stark, gesund, einflussreich und wert sein – kennzeichnet (Langenscheidt, ohne Datum). Aufgrund der stigmatisierenden Konnotation distanziert sich die Autorin vom Begriff. Dennoch ist die administrativ-rechtliche Perspektive relevant, denn es geht hier nicht

um Behinderung und Nicht-Behinderung als Kategorien. Vielmehr geht es um die Rolle als Bewohner:innen und/oder Nutzer:innen von Tagesstrukturen mit professioneller Unterstützung in bestimmten Settings. Die hierfür vorausgesetzte IV-Rente kann unterschiedlich hoch bemessen sein, ebenso wie die Art und der Umfang der Unterstützung. Wenn kein bestimmter Lebensbereich (Wohnen/ Tagesstruktur) gemeint ist, werden die nutzenden Personen in dieser Arbeit aufgrund ihrer Rolle *Klient:innen* genannt. Nachfolgend werden die Settings näher umschrieben.

2.2 Institutionen der Behindertenhilfe

Gemäss Schweizerischem Bundesrecht gewährleistet jeder Kanton, dass Menschen, die eine IV-Rente und den Wohnsitz in seinem Gebiet haben, ein Angebot an Institutionen zur Verfügung steht, das ihren Bedürfnissen in angemessener Weise entspricht (Art. 2 IFEG). Dieses wird weiter wie folgt definiert (Art. 3 IFEG):

Als Institutionen gelten:

- a. Werkstätten, die dauernd intern oder an dezentral ausgelagerten Arbeitsplätzen invalide Personen beschäftigen, die unter üblichen Bedingungen keine Erwerbstätigkeit ausüben können;
- b. Wohnheime und andere betreute kollektive Wohnformen für invalide Personen;
- c. Tagesstätten, in denen invalide Personen Gemeinschaft pflegen und an Freizeit- und Beschäftigungsprogrammen teilnehmen können.

Während es für die Anzahl Nutzer:innen von Tagesstrukturangeboten keine statistischen Angaben gibt, geht der aktuelle Bericht des Bundesrates von 46'720 dauerhaften oder externen Bewohner:innen in Institutionen der Behindertenhilfe aus (2023, S. 26). Gemäss Fritschi et al. (2019) leben in der Schweiz 66 Prozent der erwachsenen Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung in einer Institution (zit. in Büschi et al., 2022, S. 425). Dies untermauert die Relevanz der vorliegenden Arbeit.

Viele Institutionen bieten Wohn- und Tagesstruktursettings in Gruppen an, die gleichzeitig sowohl ambulant als auch stationär genutzt werden können. Deshalb wird hier der Begriff der institutionellen Behindertenhilfe gegenüber jenem der stationären bevorzugt. Beide Begriffe grenzen das Handlungsfeld ab: einerseits von offenen Gruppenaktivitäten, andererseits gegenüber Wohn- und Tagesstrukturangeboten, die sich

nicht (spezifisch) an Menschen mit Behinderung richten. Da die Merkmale rund um die Langzeitpflege und Aktivierung auch mit Alters- und Pflegezentren sowie mit Aspekten der institutionellen Kinder- und Jugendhilfe vergleichbar sind, wird für die theoretische Einordnung auch Fachliteratur aus diesen Handlungsfeldern herangezogen.

Entsprechend der Bedürfnisse der Klient:innen sind unterschiedliche Dienstleistungen vorgesehen, die je nach Auftrag von unterschiedlich qualifizierten (Fach-)Angestellten gewährleistet werden. Bei den Unterstützungsleistungen kann es sich – wieder je nach Zielgruppe mehr oder weniger – um beratende, betreuende, pflegerische oder aktivierende bis hin zu bildende Arbeit handeln (BASGK, 2019, S. 43). Im Sinne der Transkategorialität (Domenig, 2021) können auch Angestellte unterschiedliche Beeinträchtigungen haben. Hier ist jedoch ihre Rolle als Unterstützende relevant, weshalb die allfällige Beeinträchtigung nachfolgend nicht benannt wird. Weitere Berufsgruppen arbeiten für den Unterhalt und die Führung der Institution und treten mit den Klient:innen in Kontakt, auch wenn dies womöglich nicht zu ihren Kernaufgaben gehört.

Der Begriff Institution ist hier nicht gleichzusetzen mit jenem der Totalen Institution nach Goffman. Der kanadische Soziologe beschrieb damit in den 1960- und 70er-Jahren damalige Institutionen und Kliniken für Menschen mit Behinderung oder in psychischen Krisen. Dennoch sind deren Merkmale für die Gewaltprävention noch heute relevant, wie etwa Domann et al. (2019) schreiben. Der Begriff der Totalen Institution bezeichnet abgeschottete Systeme. Diese begünstigen Gewalt und Grenzverletzungen, weil kein Austausch mit der Umwelt als mögliches Korrektiv stattfindet. Wie später ausführlicher beschrieben wird, sind auch ein reflektierter Umgang mit Nähe und Distanz sowie mit Hierarchien entscheidend (S. 69; Ferring & Willems, 2014, S. 15–16).

Der Begriff der totalen Institution stellt den Übergang dar zum nächsten Kapitel. Anhand von Begriffsbestimmungen und empirischen Daten aus der Fachliteratur wird das Phänomen der Gewalt in der institutionellen Behindertenhilfe beleuchtet.

3. Gewalt in Institutionen der Behindertenhilfe

Die Literaturrecherche geht primär der Frage nach, warum Gewalt in institutionellen Kontexten der Behindertenhilfe gehäuft vorkommt. Hierfür wird zunächst dargestellt, wie sie sich in diesen Bereichen manifestiert. Das Kapitel führt in theoretische Kategorisierungen aus der Fachliteratur ein und nennt jeweils konkrete Gewaltelemente dazu – soweit wie möglich für alle involvierten Personengruppen.

In Bezug auf die Gewaltformen werden Erkenntnisse aus aktuellen Prävalenzstudien zitiert. Es geht nicht darum, wie Schröder (2019) bei solchen Studien kritisiert, Gewalt als «pathologisches Syndrom» oder «Faktoren des Bösen» «auszusortieren», sondern ebendiese notwendigen Zusammenhänge sichtbar zu machen (S. 27). Die Prävalenzwerte bieten einen Referenzrahmen, in welchen Formen und wie häufig Gewalt in institutionellen Kontexten erlebt wird. Die Autor:innen der aktuellen Studie aus Österreich, machen jedoch darauf aufmerksam, dass die Werte der Gewaltbetroffenheit von Menschen mit kognitiver Behinderung womöglich zu niedrig sein könnten. Dies, weil verschiedene kognitionsbezogene Faktoren die Erinnerung, das Sprechvermögen oder auch die Bereitschaft, von solchen Erfahrungen zu berichten, verändern (BASGK, 2019, S. 15). Gemäss Krüger et al. (2023) gehen zudem viele Expert:innen in P&M davon aus, dass Menschen mit Behinderung häufig denken selbst schuld an der erlittenen Gewalt zu sein und sie deshalb seltener professionelle Hilfe suchen (S. 145).

Die theoretisch und empirisch fundierte Gewaltdefinition soll eine Grundlage für die darauf folgende Forschung bieten. Sie wird später mit den Expert:innen gespiegelt.

3.1 Verortung des Phänomens und Begriffsdefinitionen

Nicht nur in der Alltagssprache, sondern auch in der Wissenschaft scheint sich das Phänomen Gewalt einer klaren Definition und damit einer Verhandbarkeit zu entziehen (Schröder, 2019, S. 28). Das Urteil, was eine Gewalthandlung darstellt oder nicht, ist oft subjektiv. In Anlehnung an Ruthemann (1993) kann Gewalt als die Missachtung eines Bedürfnisses bezeichnet werden, wobei dies die erfahrende Person nicht zwingend aussprechen muss (S. 14, zit. in Artner, 2019, S. 89). Barth et al. (2021) positionieren sich am Beispiel der Pflege von Menschen mit Demenz gar gegen eine konkrete Definition von Gewalt für die qualitative Forschung. Diese würde das Offenheitsprinzip durch

konzeptuelle und moralische Vorannahmen verletzen. Sie plädieren für einen reflexiven Begriff: Gewalt findet durch soziale Akteur:innen statt, die einander in einer antagonistischen Interaktion von antun bzw. erleiden gegenüberstehen (S. 6). Es soll nicht zwischen legitimer und illegitimer Gewalt unterschieden werden (ebd., S. 14).

Sicherlich ist es in vielen Situationen angemessen, die Bewertung von Handlungen den betroffenen Personen zu überlassen; insbesondere denen, die die Verletzungen erfahren. Für die Prävention ist es jedoch entscheidend, die Gewalt klarer zu fassen. Die oben genannten Kritikpunkte müssen mit einbezogen werden.

Zentral ist anzumerken, dass hier kein enger, sondern ein weiter Gewaltbegriff verwendet wird. Während eine enge Auffassung nur individuell durch einzelne Personen verübte Handlungen berücksichtigt, schliesst der weite Begriff auch strukturelle Gewalt mit ein (BASGK, 2019, S. 44). Ebenso wichtig ist, dass hier keine Ebenen systematisch ausgeschlossen werden und somit alle Personengruppen sowohl Urheber:innen als auch Empfänger:innen von Gewalt sein können (s. Kapitel 3.4.1).

Zur Abgrenzung von Gewalt und Grenzverletzung wird die Definition nach INSOS Zürich (2019) angewendet. Unter Grenzverletzungen werden demnach unangemessene Verhaltensweisen bezeichnet, die oft auch unabsichtlich geschehen. Sie können einmalig oder gelegentlich und aus fachlichen bzw. persönlichen Unzulänglichkeiten oder aufgrund fehlender konkreter Regelungen geschehen. Gewalt wiederum meint hier unterwerfende und schädigende Handlungen, bei der Machtunterschiede eine grosse Rolle spielen (S. 6). In der Fachliteratur werden die Formen teilweise anders benannt.

3.2 Rechtliche Grundlagen

Auf internationaler Ebene bestehen unter anderem die bereits genannten und von der Schweiz ratifizierten Konventionen, die explizit auch konkrete Schutzmassnahmen für Menschen mit Behinderung (Art. 16 BRK) respektive im Bereich der häuslichen Gewalt mit der Istanbul-Konvention (IK) fordern (EBG, ohne Datum). Die Schweizerische Bundesverfassung (BV) spricht in dieser Hinsicht allen Bewohnenden ein Recht auf persönliche Freiheit und insbesondere auf körperliche und geistige Unversehrtheit sowie auf Bewegungsfreiheit zu (Art. 10). Vorhandene Benachteiligungen sind durch den Gleichstellungsartikel zu beseitigen (Art. 8 Abs. 4). Entsprechend finden sich auf Gesetzes-

ebene für alle Bewohnenden geltende Konkretisierungen wie etwa im Persönlichkeitschutz (Art. 28 ZGB) und im Strafgesetzbuch (*StGB*). Wie auch die Fachstelle Limita betont, sind gemäss Art. 188 *StGB* sexuelle Handlungen mit Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen bereits ab der ersten Verübung ein Officialdelikt, im Gegensatz zu vielen anderen Formen von Gewalt (Iten, 2014, S. 13).

Bezüglich der Verantwortung für diese Schutzpflichten lässt sich im *IFEG* nachlesen, dass anerkannte Institutionen dazu verpflichtet sind, die Persönlichkeitsrechte der Klient:innen sowie ihr Recht auf Schutz vor Missbrauch und Misshandlung zu wahren (Art. 5 Abs. 1 Bst. e). Weiter sind Institutionen als Arbeitgeberinnen gemäss Arbeitsgesetz (*ARG*) zur Gewährleistung des Schutzes ihrer Angestellten verpflichtet (6 Abs. 1–2).

Bewegungseinschränkende Massnahmen (*BEM*) bei *urteilsunfähigen* Personen sind für Institutionen reguliert: gemäss Zivilgesetzbuch (*ZGB*) sind sie gerechtfertigt, wenn sie eine ernsthafte Gefahr oder schwerwiegende Störung abwenden und der Person erklärt wurden. Zudem sind sie regelmässig auf ihre Berechtigung hin zu überprüfen (Art. 383 Abs. 1–3). Sie müssen verhältnismässig sein und der:die Klient:in sollte keinen Widerstand zeigen, also grundsätzlich einwilligen (Mösch Payot, 2018, S. 71). Hinsichtlich der *Urteilsfähigkeit* ist neben dem Art. 16 *ZGB* auch bei (sozialpäd-)agogischen Zwangsmassnahmen die Definition der Schweizerischen Akademie der Medizinischen Wissenschaften (*SAMW*) von Bedeutung (2018, S. 11):

«So kann eine Person mit einer leichten kognitiven Beeinträchtigung urteilsunfähig sein, wenn es um eine komplexe Entscheidung geht, zugleich aber urteilsfähig, wenn die Einwilligung in einen einfach verständlichen medizinischen Eingriff zur Diskussion steht.»

3.3 Datenlage in der Schweiz

Wie der Bundesrat schreibt, sind Institutionen ein Nährboden für Gewalt. Hierfür verweist er unter anderem auf die Studie eines Deutschen Bundesministerium (BMFSFJ) von 2012, welche dort die Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Behinderung untersuchte (zit. in Bundesrat, 2023, S. 9). Dies ist natürlich in erster Linie deshalb problematisch, weil Institutionen das Ziel und den gesetzlichen Auftrag haben, die Klient:innen vor Gewalt zu schützen (Art. 5 *IFEG*). Weiter wird auch die problematische Datenlage bzgl. Aktualität und Betroffenengruppe deutlich. Nach wie vor gibt es keine

wissenschaftliche Untersuchung zur Gewalt an oder durch Menschen mit Behinderung in der Schweiz. Dies wird unter anderem auch vom UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD) kritisiert (2022, Rz. 33b).

Mit einem Postulat im Nationalrat forderte Roth (2020), dass der Bundesrat über die Gewalt an Menschen mit Behinderung berichten sollte – nicht nur in Institutionen, sondern auch in öffentlichen und privaten Räumen. Das Postulat wurde zwar angenommen und führte zum zitierten Bericht (Bundesrat, 2023), doch es wurde keine Prävalenzstudie für die Schweiz in Auftrag gegeben. Die Frage nach der Betroffenheit von Menschen mit Behinderung und spezifisch jener, die in Institutionen leben und/oder arbeiten, wird somit auch hier anhand aktueller Daten aus dem nahen Ausland beantwortet.

3.4 Beschreibung der Gewalt

Menschen mit Behinderung sind in erster Linie Menschen – und daher auch potenziell von allen Gewaltformen betroffen, die auch Menschen ohne Behinderung erleben (Bundesrat, 2023, S. 8). Dies gilt auch für alle, die in Institutionen leben. Zusätzlich sind jedoch Formen und Risiken zu beschreiben, die für diese Personengruppe spezifisch sind oder auch bei anderen von Diskriminierung betroffenen Menschen gehäuft vorkommen. Es gilt zu unterscheiden, ob die Risiken aufgrund bestimmter Beeinträchtigungen und/oder durch Stigmatisierungsprozesse auftreten und welche Rolle institutionelle Bedingungen bei der Entstehung oder Prävention einnehmen können. Neben der Gewalt, die v. a. Menschen je nach Behinderung erleben, sollen auch jene beschrieben werden, die Angestellte durch die Arbeit in Teams und/oder mit Klient:innen erleben.

Gewalt lässt sich in verschiedenen Kategorien analysieren. Diese sind nie strikt voneinander abgrenzbar: Handlungen können unterschiedlich eingeordnet werden, auf jeweils andere Lebensbereiche einwirken oder sich gegenseitig verstärken (BASGK, 2019, S. 46). Hier werden folgende Merkmale vorgeschlagen:



Abb. 3. Kategorisierung der Gewalt (eigene Darstellung).

3.4.1 Ebenen der Gewalt: Involvierte Personengruppen

Die moralische und/oder rechtliche Verurteilung von Gewalthandlungen wird fälschlicherweise oft mit einer starren Dichotomie von Gut und Böse verknüpft: die Opfer auf der einen Seite, die Täter:innen auf der anderen (vgl. Schröder, 2019). Beide Kategorien sind jedoch nicht zielführend. Die Viktimisierung, also die (Selbst-)Zuschreibung einer Opferrolle, birgt das Risiko, die Reaktionen aller Beteiligten – der betroffenen, gewaltausübenden oder beobachtenden Personen – auf (Selbst-)Mitleid zu reduzieren. Der Begriff Täter:innen ist nicht immer mit Kriminalität zu verbinden. Gerade in der Sozialpädagogik ist Gewalt nicht immer ein Gesetzesübertritt und dennoch problematisch.

Gewalt tritt meistens in komplexen Situationen auf. Es gilt die Sprechbarkeit von gewalttätigen Erlebnissen und Handlungen zu fördern, indem bei Alltagshandlungen keine Sanktionen oder Stigmatisierungen zu befürchten sind (BASGK, 2019, S. 50). Wie der Bündner Spital- und Heimverband (BSH) betont, misst sich die Qualität einer Institution nicht daran, dass keine Gewaltereignisse bekannt werden. Es braucht vielmehr Strukturen, die einerseits Gewalt reduzieren können und andererseits sicherstellen, dass diese ans Licht gebracht und transparent bearbeitet werden (2016, S. 13). Weiter gilt es vermeintlich unabhängige Phänomene zu berücksichtigen, die in der Literatur häufig getrennt werden: die Grenzverletzungen, die Klient:innen erleben und jene, die sie ausüben. Zudem können als Gewalt wahrgenommene Handlungen auch Gegengewalt provozieren. Daher wird darauf verzichtet, ausübende Personen zu benennen. Weiter können auch Selbstverletzungen oder Abwertungen gegen die eigene Person auftreten. Zusammengefasst werden hier folgende Ebenen behandelt:

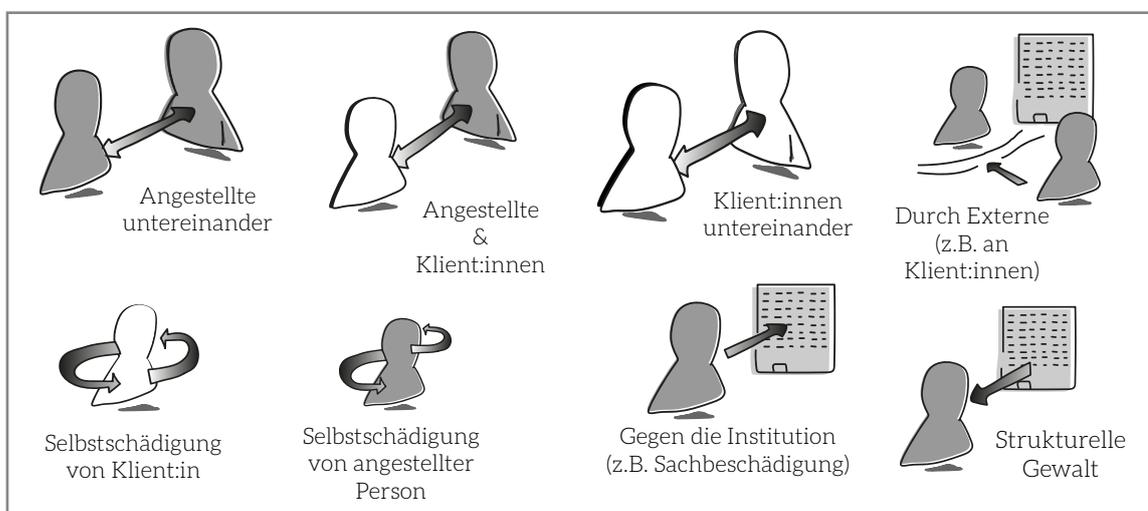


Abb. 4. Ebenen der Gewalt (eigene Darstellung).

Die Differenzierung ist wichtig, um Menschen mit Behinderung ohne Stigmatisierung zu begegnen, die sie entweder am einen oder anderen Ende der Gewaltskala verorten würde: hilflos oder ausser Kontrolle. Wie im vorherigen Kapitel beschrieben, handelt es sich um eine heterogene Personengruppe, bei der neben strukturellen auch stets individuelle Stressoren und Ressourcen wirken. Der Fokus auf die unterschiedlichen Rollen in Institutionen und die damit verbundenen Risiken werden im Kapitel 3.5 vertieft.

3.4.2 Intensität und Schweregrad der Gewalt

Zur Beurteilung von Intensität und Schweregrad der Gewalt in Institutionen wurden in den letzten Jahren zwei Werkzeuge eingeführt: der Bündner Standard des BHS (2016) und das Modell der Fachstelle zur Prävention sexueller Ausbeutung Limita (Iten, 2016, S. 2). Sie werden hier vorgestellt.

Zentral beim Bündner Standard ist die Einteilung von Gewalt bzw. Grenzverletzungen in vier Stufen mit unterschiedlicher Intensität sowie die Formulierung entsprechender Massnahmen. Die Gewalt kann explizit von allen Personengruppen ausgehen. Die Einteilung reicht von anspruchsvollen «Alltäglichen Situationen» (Stufe 1), was ein grosser Machtkampf darstellen kann, bis hin zu «massiven Grenzverletzungen» (Stufe 4), die auch strafrechtliche Konsequenzen haben können. Die aufgeführten Beispiele beziehen sich auf die institutionelle Kinder- und Jugendarbeit (BHS, 2016, S. 41–42). Der Bündner Standard verwendet den Begriff *Grenzverletzung* unabhängig von Ursache oder Intensität. Dadurch bezweckt der BHS keine Beschönigung (ebd., S.10).

Alltägliche Situationen	Leichte Grenzverletzungen
1	2
<ul style="list-style-type: none"> ○ Grosser Machtkampf ○ Lautes Reden ○ Streit wegen dem Durchsetzen der Regeln ○ Alltägliche Auseinandersetzungen ○ Konsequenzen durchsetzen ○ Meinungsverschiedenheiten 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Leichte verbale und nonverbale Drohungen ○ Festhalten ○ Kleiner Diebstahl (Ladendiebstahl) ○ Sachbeschädigung ○ THC -/ Alkohol- und Drogenmissbrauch / konsum ○ Sexistische Sprüche ○ Handgreiflichkeiten unter Klienten ○ Mobbing (je nach Schweregrad) ○ Rauchen

Abb. 5. Einstufungsraster Bündner Standard in der Kinder- und Jugendhilfe (Ausschnitt 1; BHS, ohne Datum).

Schwere Grenzverletzungen	Massive Grenzverletzungen
3	4
<ul style="list-style-type: none"> ○ Gewalt Übergriffe unter Klienten ○ Sexuelle Belästigung ○ Mobbing (je nach Schweregrad) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Vorfälle mit strafrechtlichen Konsequenzen (Bereich: Sexualität, Nötigung, Gewalt)
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nicht angemessene pädagogische Intervention (gemäss Konzept) ○ Sexuelle / physische und psychische Übertretungen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nicht angemessene pädagogische Intervention (gemäss Konzept) ○ Sexuelle / physische und psychische Gewalt
<ul style="list-style-type: none"> ○ Gewalt gegen Mitarbeitende ○ Sexuelle Belästigung ○ Übergriffe auf die eigene Integrität ○ Massive verbale Drohungen 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Gewalt gegen Mitarbeitende
<ul style="list-style-type: none"> ○ Strafbare Handlungen mit Anzeige (Sachbeschädigung, Diebstahl) ○ Abhängigkeit von substanzgebundenen Drogen ○ Massives selbstverletzendes Verhalten (Bsp: ritzen; Suizidversuch) ○ Pornografie und Gewalt auf Datenträger oder Papier 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Abhängigkeit von substanzgebundenen Drogen und dealen

Abb. 6. Einstufungsraster Bündner Standard in der Kinder- und Jugendhilfe (Ausschnitt 2; BHS, ohne Datum).

Die Fachstelle Limita führte eine Skala ein, um Handlungen, die nicht dem vorgesehenen Umgang mit Nähe und Distanz entsprechen, zu beurteilen. Diese beinhaltet vier Kategorien: von der Irritation, die Gründe für ein Verhalten vermutet (1), bis hin zum begründeten Verdacht (4). Auch eine Irritation muss zur Reduktion von fortschreitenden Entwicklungen präventiv angegangen und zukünftig verhindert werden. Wer in diesem Graubereich handelt, ist noch kein:e Sexualstraftäter:in, muss sich jedoch der Reflexion stellen und das Verhalten anpassen (Iten, 2016, S. 2–7; s. S. 18–19 in dieser Arbeit).



Abb. 7. Einordnung nach Limita (aus WWF, 2019, S. 2).

Limita empfiehlt auch ein stärker vereinfachtes Ampelsystem. Es erleichtert die Kommunikation über individuelle und institutionelle Regeln (Iten, 2015, S. 10):



Abb. 8. Einfachere Einordnung nach Limita (Iten, 2010, S. 10; eigene Darstellung).

Es wird deutlich, dass Gewalt unterschiedlich erlebt wird und stets ernst zu nehmen ist. Eine objektivierte Einstufung erleichtert die Beantwortung der Fragestellung dadurch, dass messbar wird, wie welche Gewalt in Institutionen zutage kommt. Dazu wird nachfolgend auch erfasst, in welchen Formen sie wie häufig auftritt. Es sind jene Kategorien, die in der Fachliteratur hauptsächlich verwendet werden.

3.4.3 Gewaltformen

Gewalt tritt in unterschiedlichen Formen auf. Die meist genannten hierzu beziehen sich auf den Bereich der Persönlichkeit, der möglicherweise Schaden nimmt. In konkreten Fallanalysen wird rasch deutlich, dass die Formen nicht trennscharf voneinander abgrenzbar sind (z.B. BHS, 2016, Anhang: Fallbeispiele 1 und 2). Die zumeist verwendeten Gewaltformen lauten wie folgt:

Physische Gewalt
Psychische Gewalt
Sexuelle Gewalt
Strukturelle / institutionelle Gewalt

Tabelle 1. Gewaltformen (eigene Darstellung).

Nachfolgend werden die Formen physische, psychische und sexuelle Gewalt beschrieben. Strukturelle und institutionelle Gewalt werden im nächsten Unterkapitel erläutert, zusammen mit anderen Risikofaktoren für Gewalt. Aus Mangel an Daten aus der Schweiz werden jeweils die aktuellen Prävalenzwerte für Österreich angegeben (BASGK, 2019). Dies soll nicht nahelegen, dass sich die Lage gleicht, denn es gibt hierfür keine Informationen. In Bezug auf die Angestellten gibt es aktuell, bis auf das Erleben von Mobbing als eine Form psychischer Gewalt, noch keine Angaben.

Physische Gewalt und Grenzverletzungen

Wie es der Begriff nahelegt, bezeichnet physische Gewalt unangenehme, den Körper verletzende Handlungen. Sie können alle Ebenen und Intensitätsstufen tangieren. In Österreich wurden Klient:innen in Institutionen der Behindertenhilfe nach bestimmten

Erfahrungen befragt. Unabhängig davon, wo sie erlebt wurden und durch wen sie geschahen, wurden folgende Vorfälle am häufigsten genannt (BASGK, 2019, S. 571–572):

Gewalterlebnis	Öfter (in %)	Selten (in %)
Ohrfeige	16,0	27,2
Hartes Anfassen, schmerzhaftes Treten oder Stossen	12,5	22,3
Schmerzhafes Umdrehen des Arms, Ziehen an den Haaren	13,8	12,3
Schmerzhafes oder beängstigendes Beissen oder Kratzen	14,8	11,1

Table 2. Häufigste Arten physischer Gewalt in Österreichischen Institutionen der Behindertenhilfe (BASGK, 2019, S. 571–572; eigene Darstellung).

Nur eine kleine Minderheit der Befragten berichtete über grobe Handlungen bei der Pflege oder Assistenz (2,7 % erlebten diese nach eigenen Angaben häufig, 5,7 % selten). Dies ist erstaunlich, v. a. im Vergleich mit höheren Angaben im Massnahmenvollzug (14,8 % bzw. 11,1 %; ebd. S. 577) und in psychosozialen Einrichtungen (2,8 % bzw. 4,2 %; ebd., S. 574). Unter Berücksichtigung aller erlebten Gewaltformen zeigt die Studie in der institutionellen Behindertenhilfe eine Prävalenz für physische Gewalt von 72,5 Prozent. Gewalthandlungen, die strafrechtlich relevant sein könnten, werden von 14 Prozent der Befragten gar öfter erlebt. Damit liegen die Ergebnisse, gemäss BASGK, oft beträchtlich über jenen bei Menschen ohne Behinderung (ebd., S. 18–19).

Psychische Gewalt und Grenzverletzungen

Unter psychischer Gewalt werden Handlungen verstanden, welche die Psyche verletzen. Auch sie können alle Ebenen und Intensitätsstufen betreffen, z.B. bei verbalen Drohungen oder Übergriffen auf die Integrität (BHS, 2016, S. 41–42). Menschen, die in Österreichischen Institutionen der Behindertenhilfe wohnen und einen Assistenzbedarf bei Grundbedürfnissen wie Pflege, Nahrungsaufnahme, dem An- und Auskleiden oder ähnlichen Tätigkeiten haben, berichten gemäss BASGK deutlich häufiger von Ausgrenzungserfahrungen als Menschen ohne diesen Bedarf (2019, S. 458). 78,9 Prozent der Befragten gaben an, jemals im bisherigen Leben eine Form psychischer Gewalt erlebt zu haben, und 62,1 Prozent erlebten diese öfter. Auch hier ist die Prävalenz höher als bei Menschen ohne Behinderung. Personen, die Unterstützung in der Kommunikation benötigen, ergreifen dabei signifikant öfter die Flucht (ebd., S. 13–18). Am häufigsten wurde berichtet (ebd., S. 500–501):

Gewalterlebnis	Öfter (in %)	Selten (in %)
Anschreien oder Beschimpfung	32,5	25,4
Verletzend Lächerlich-machen, Abwertung oder Demütigung	26,8	19,2
Benachteiligung oder schlechte Behandlung aufgrund der Behinderung bzw. Beeinträchtigung	18,7	16,2
Reden über die Person und ihre Angelegenheit ohne Einbezug und in ihrer Anwesenheit	16,4	19,7

Tabelle 3. Häufigste Arten psychischer Gewalt in Österreichischen Institutionen der Behindertenhilfe (BASGK, 2019, S. 500–501; eigene Darstellung).

Ein Beispiel für psychische Gewalt ist Mobbing. Dieses wird – wohl fälschlicherweise – v. a. unter Mitarbeitenden definiert, weil sie auf den Arbeitsplatz im engeren Sinn bezogen wird (BHS, 2016, S. 24). Dabei berichteten Menschen mit Behinderung, gemäss Erhebungen des Schweizerischen Bundesamts für Statistik (BfS), fast doppelt so häufig wie Menschen ohne Behinderung, bei der Arbeit Einschüchterungen oder Mobbing erlebt zu haben (11 % vs. 6,5 %; BfS, 2017, zit. in Bundesrat, 2023, S. 14). Diese Daten beziehen sich gemäss Einschätzung des BfS v. a. auf den sogenannten ersten Arbeitsmarkt (BfS, ohne Datum). Auf die Vertiefung dieses Aspekts wird hier verzichtet.

Sexuelle Gewalt

Wie die Limita erklärt, ist sexuelle Gewalt stets von langer Hand geplant. Die Deliktplanung erfolgt schrittweise, durch das «Zurechtmachen der Opfer» und durch die Sicherstellung, dass das Umfeld keinen Verdacht schöpft. Die Täter:innen haben zudem Legitimierungen für eigene Gewissenskonflikte entwickelt (Iten, 2014, S. 4; 13).

Das BASGK berichtet, dass 44,2 Prozent – also fast die Hälfte – der Klient:innen der institutionellen Behindertenhilfe in Österreich mindestens einmal Opfer von sexueller Gewalt wurden. In den anderen zwei untersuchten Arbeitsfeldern wurde ein noch höherer Prävalenzwert festgestellt (60,6 % in psychosozialen Einrichtungen und gar 80,6 % im Massnahmenvollzug; 2019, S. 22). Dies ist zwar ein niedrigerer Wert als bei physischer oder psychischer Gewalt, doch aus den oben genannten Gründen besonders relevant für die Prävention. Zudem ist, wie bereits geschrieben, zu bedenken, dass die Studienautor:innen von tatsächlich höheren Prävalenzwerten ausgehen. In den Befragungen

zu sexueller Gewalt stellten sie zudem fest, dass diese von Menschen mit Behinderung weniger artikuliert wurde, was sie auf den allgemein grossen Mangel an Vertrauenspersonen in Institutionen zurückführen (ebd., S. 21). Dies wäre bei einer Befragung der Betroffenen, im Rahmen einer anderen Arbeit, noch zu überprüfen. Mit der Einschränkung auf schwere Formen sexueller Gewalt, solchen mit direktem Körperkontakt, beträgt der Prävalenzwert für Menschen mit Behinderung 30,4 Prozent (ebd., S. 22).

Im Vergleich zur Prävalenzstudie zu Gewalt in der Österreichischen Allgemeinbevölkerung stellt das *BASGK* fest, dass Menschen mit Behinderung auch häufiger von sexueller Gewalt betroffen sind. Hinsichtlich der konkreten Erlebnisse gibt es statistische Unterschiede je nach Geschlecht, wobei keine Angaben für Menschen formuliert wurden, die sich als nonbinär definieren (ebd., S. 23).

Eine Grenzverletzung (auch auf struktureller Ebene) ist, dass gemäss *BASGK* (2019) nur wenige Bewohner:innen der institutionellen Behindertenhilfe intime Beziehungen und Sexualität nach eigenen Bedürfnissen leben können. So antworteten nur 24 Prozent der Befragten, dass sie die Nacht mit einem:einer Partner:in verbringen können (S. 281–282). Zudem zeigen sich grosse Mängel in der sexuellen Aufklärung: ein Drittel (35%) wurde eigenen Angaben zufolge gar nicht aufgeklärt, während fünf Prozent die Frage nicht beantworten konnten oder wollten (ebd., S. 277). Dies ist auch deshalb bedenklich, da sexuell aufgeklärte Personen signifikant weniger oft davon berichteten, sich aufgrund sexueller Gewalterfahrungen wehrlos gefühlt zu haben (ebd., S. 25).

3.5 Risiken rund um Gewalt

Obwohl nach wie vor betont sein soll, dass alle Personengruppen sowohl Ausübende, Betroffene als auch Beobachtende von Gewalt sein können, gilt es zu berücksichtigen, dass es entsprechend den Rollen und Lebensrealitäten unterschiedliche Risiken dafür gibt. Einige Hinweise wurden im vorangehenden Kapitel aufgezeigt. Bisher liegen wenige aktuelle Daten vor, wie oft von welcher Personengruppe die Gewalt ausgeht bzw. wie oft diese Rolle wie zugeschrieben wird. Die standardisierte Umfrage von Krüger et al. (2023), an der 70 Schweizer Institutionen teilnahmen, ergab, dass sich 2021 über zwei Drittel der Meldungen auf gewaltbetroffene Klient:innen bezogen (S. 107).

Da es sich bei allen Personengruppen um heterogene Gruppen handelt und die Institutionen der Behindertenhilfe divers sind, unterscheidet sich auch das Risiko von Gewalt betroffen zu sein, je nachdem welche Faktoren auftreten. Im Fokus stehen nun jene, die mit der Abhängigkeit von Hilfe bestimmter Personen und/oder Institutionen stehen.

3.5.1 Gewaltrisiko aufgrund von Faktoren in Institutionen

Strukturelle und institutionelle Gewalt

Strukturelle Gewalt ist spezifisch für Bereiche, wo Menschen auf die Unterstützung anderer angewiesen sind. Damit werden vermeidbare Einschränkungen für die Personen bezeichnet, die durch gesellschaftliche Verhältnisse, Strukturen und Gesetze sowie Regelungen und Rahmenbedingungen konstruiert werden (Netzwerk Istanbul-Konvention, 2021, S. 14). Die genannten Strukturen weisen den darin agierenden Akteur:innen ungleiche Ressourcen zu. Zudem ist strukturelle Gewalt charakterisiert durch Entscheidungsgewalt, die ebenfalls die menschliche Selbstverwirklichung verunmöglicht (BASGK, 2019, S. 45). Unreflektierte strukturelle Gewalt erhöht die Gefahr für interpersonale, direkte Gewalt (z.B. AG Prävention, 2021, S. 4)

Die konkreten Gewaltvorfälle lassen sich nicht auf individuelle oder strukturelle Probleme einzelner Institutionen zurückführen und ebenso wenig auf die institutionelle Behindertenhilfe als alleiniges Handlungsfeld. Strukturelle Gewalt ist nicht nur ein Problem institutioneller Kontexte, sondern kann auch im privaten, beruflichen oder freizeitlichen Rahmen auftreten: etwa bei der Pflege von Angehörigen zuhause oder in einem Ferienaufenthalt für Kinder. Schröder (2019) schreibt sogar, dass Sorgeverhältnisse stets auch Gewaltverhältnisse sind (S. 18). Ihre Thesen bieten Reflexionsansätze zu den Spannungsfeldern rund um Schutz, Zwang und Autonomie.

Nachfolgend soll jedoch die genannte Definition angewendet werden, wonach fachlich begründete Zwangsmassnahmen keine Gewalt bedeuten. Dies gilt etwa für die in 3.2 Rechtliche Grundlagen beschriebenen *BEM*. Zudem sind Benachteiligungen dann keine strukturelle Gewalt, wenn sie durch die Betroffenen selbst- oder mitbestimmt sind. Es ist wichtig, über Handlungen im Graubereich normativ zu urteilen, ansonsten droht die Gefahr, wirkliche Gewalt und Grenzverletzungen ebenfalls als gegeben anzunehmen. Dies soll nicht dagegen sprechen, wie es auch Schröder einfordert, Menschen

in ihrer Praxis die Möglichkeit zu geben, ihre Gewalthandlungen – ob persönlich oder strukturell bedingt – offenzulegen und in Teams zu reflektieren (ebd., S. 31).

Gemäss Galtung (1975) sind Institutionen nicht nur Beförderungsfaktoren für Formen struktureller Gewalt, sondern selbst Ausdruck struktureller Verhältnisse (zit. in BASGK, 2019, S. 45). Die Fachliteratur unterscheidet teilweise auch die Definition institutioneller Gewalt, bei der es sich um ein «Bündel» sich wechselseitig bedingender Gewaltdynamiken, bestehend aus struktureller, sozialer und persönlicher Gewalt handelt. Damit werden einerseits Gewaltformen noch spezifischer beschrieben, die bspw. durch Angestellte aufgrund ihrer Entscheidungsmacht ausgeübt werden – etwa, wenn sie die individuellen Freiheiten der Klient:innen unverhältnismässig einschränken. Der Begriff bezieht sich andererseits auch auf (legale) Ordnungsstrukturen innerhalb dieser Organisationen, die individuellen Freiheiten einschränken. Sie erhöhen wiederum das Risiko von Gewalt und struktureller Gewalt im Besonderen, auch weil sie sie legitimieren (Netzwerk Istanbul-Konvention, 2021, S. 14). Häufig wird strukturelle bzw. institutionelle Gewalt von den Betroffenen – und wohl auch von den Ausübenden – häufig nicht wahrgenommen, weil sie über lange Zeit internalisiert wurde (BASGK, 2019, S. 45).

Von Institutionsmerkmalen beeinflusste Risiken

Bei der Beschreibung einer Totalen Institution nach Goffman nennen Ferring und Willems (2014) wichtige Kennzeichen, die Gewalt begünstigen: neben einer zentralen Autorität und persönlichen Abhängigkeiten sind dies fehlende Transparenz und Kontrolle durch räumlichen und sozialen Ausschluss der Zielgruppe. Abhängigkeiten mit totalem Charakter können auch bei der freiwilligen Entscheidung für eine Institution entstehen (S. 15–16). Es ist ein zentrales Kriterium für professionelle Arbeit in der Sozialpädagogik und verwandten Berufen, die gegebenen Machtasymmetrien zu reflektieren und – auch im Sinne der Gewaltprävention – aufzulockern.

Die Institutionsgrösse ist hinsichtlich Gewalt nur zweitrangig, wie das BASGK empirisch darlegte (2019, S. 465). Wichtig sind Hierarchien, wobei sich hierzu ein komplexes Bild zeigt. Sowohl die hierarchisch geprägten wie auch die wenig strukturierten Institutionen bergen Risiken. Bei den zuletzt genannten fehlen häufig verbindliche Vereinbarungen und funktionierende Kontrollmechanismen. Wichtig für die Prävention sind transparente Strukturen, die Orientierung und Handlungssicherheit bieten (ebd., S. 468). Dies

ergab auch die Forschung von Conen (1997) bzgl. sexueller Gewalt durch Angestellte in der institutionellen Kinder- und Jugendhilfe (zit. in Domann et. al., 2019, S. 56).

Bewohner:innen von Institutionen suchen da, wie in jedem Zuhause, Geborgenheit und Intimität (AG Prävention, 2021, S. 5). Dieses Grundbedürfnis setzt sie dem Risiko sexueller Gewalt aus. Risikosituationen sind gerade jene, die sich dazu eignen:



Abb. 9. Risikosituationen (nach Rörig, 2017, zit. in Iten, 2017, S. 3).

Risikofaktoren auf gesellschaftlicher Ebene

Mehrere Autor:innen weisen auf eine tiefer liegende Ebene der Gewalt gegen Menschen mit Behinderung hin. Im Sinne einer nach Inklusion strebenden Gesellschaft sowie der Forderung nach Teilhabe für Menschen mit Behinderung (Art. 1 BRK), lässt sich auch deren Einschränkung als Ausdruck struktureller Gewalt werten. Harder stellt die berechtigte Frage, ob auch das Konstrukt *Behinderung* selbst als gewaltsam definiert werden sollte. Sie argumentiert mit einem historischen Exkurs über Diskriminierungen dieser Personengruppe (2019, S. 35). Die nach wie vor vorhandene gesellschaftliche Ausgrenzung als verobjektivierte Andere kann, nach Schäfer-Walkmann und Hein, auch als ein Aggressionspotenzial definiert werden, in dem Formen kultureller, struktureller als auch personaler Gewalt verwoben sind (2014, S. 185, zit. in BASGK, S. 40).

Gerade in der Erfassung häuslicher Gewalt, wie dies die von der Schweiz ratifizierte Istanbul-Konvention des Europarates erfordert (EBG, 2021), bedürfen es Klient:innen der institutionellen Behindertenhilfe mehr Aufmerksamkeit, als dies aktuell der Fall ist. Es sollten auch Realitäten erfasst sein, die in institutionellen und professionalisierten Beziehungen von Zuhause stattfinden – denn was nicht benannt ist, wird nicht systematisch bekämpft (Netzwerk Istanbul-Konvention, 2021, S. 12).

Der Umgang mit einer vielfältigen Gesellschaft und die Einlösung von mehr Inklusion stellen aktuelle Herausforderungen für die Sozialpädagogik dar. Mit Blick auf die oben genannten gesellschaftlichen und politisch geprägten Ausgrenzungsmechanismen, lässt sich in dieser Arbeit danach fragen, wie einzelne Institutionen der Behindertenhilfe

damit umgehen. Die Frage ist, wie in Institutionen die Selbstbestimmung, Autonomie und Inklusion gefördert werden – zur Reduktion von interpersonaler und struktureller Gewalt (Vgl. Arbeitsgruppe Prävention, 2022a, S. 2).

Risiken durch die Art der Beeinträchtigung und des Unterstützungsbedarfs

Ein deutlicher Risikofaktor für Menschen mit Behinderung ist die Art des Unterstützungsbedarfs. Das *BASGK* zeigt auf, dass mit dessen Zunahme – v. a. bei der Erfüllung von Grundbedürfnissen wie Körperpflege und Nahrungsaufnahme – auch das Risiko steigt, Gewalt zu erleben. Dieser Effekt zeigte sich auch, jedoch nicht nur, spezifisch bei der Unterstützung durch Angestellte (*BASGK*, 2019, S. 458).

Ein Risikofaktor gemäss dieser Studie ist die eingeschränkte Sprachmächtigkeit, verstanden als Kombination zwischen einer oder mehreren Beeinträchtigungen auf der einen und ein (noch) ungenügender Einsatz Unterstützter Kommunikation (*UK*) auf der anderen Seite. Diese Hindernisse erhöhen erstens das Risiko von Gewalt betroffen zu sein und reduzieren zudem die Möglichkeiten, Grenzen zu setzen und Unterstützung mobilisieren zu können (ebd., S. 33). Letzteres ist gemäss der Arbeitsgruppe Prävention ein Grund für das erhöhte Risiko – wenn die ausübenden Personen davon ausgehen, dass die Handlungen nicht gemeldet werden (2021, S. 6)

Risiken in Zusammenhang mit der Personalsituation

Je nach Betreuungsschlüssel gab die Personengruppe mit erhöhtem Unterstützungsbedarf bei Grundbedürfnissen auch hochsignifikant öfter an, Angst vor Mitbewohner:innen zu haben. Bei Institutionen mit weniger und geringer qualifiziertem Personal wurden mehr Gewaltvorfälle angegeben (*BASGK*, 2019, S. 458). Am öftesten wurden Mitbewohner:innen bzw. andere Tagesstruktur-Nutzer:innen als gewaltausübende Personen genannt, seltener auch Angestellte (ebd., S. 462–463).

Wie das *BASGK* schreibt, reduziert sich das Risiko mit der Aus- und Weiterbildung des Personals. Dazu gehört neben einer fachspezifischen Ausbildung ein reflektierter Umgang mit Nähe und Distanz, mit Traumata sowie mit der Neigung zu Aggression und der Störung der Impulskontrolle (2019, S. 469). Dies sollte bei allen Personengruppen berücksichtigt werden. Der *BHS* weist daraufhin, dass die Arbeit trotz Ausbildung herausfordernd bleiben kann und hohe Ansprüche an das gesamte Personal stellt (2016, S.

23). Dies kann bei den einen oder anderen Beteiligten Stress erzeugen, was wiederum ein gewaltfördernder Faktor ist (ebd., S. 15).

Ein weiterer Risikofaktor auf der Ebene des Personals ist gemäss *BASGK* eine hohe Fluktuation. Diese kann es erschweren, Vertrauen zu den Angestellten aufzubauen, was wiederum die Basis darstellt, um über Gewalt und insbesondere über sexuelle Gewalt zu sprechen (2019, S. 465). Der erschwerte Beziehungsaufbau ist zudem ein Faktor, der bei Klient:innen *HeVe* befördern kann (Büschi et al., 2022, S. 434).

Intersektionalität

Neben der Betrachtung des Gewaltrisikos für Menschen mit Behinderung bzw. verschiedener spezifischer Beeinträchtigungen ist eine intersektionale Perspektive nicht zu vernachlässigen. Neben dem genannten starken Risikofaktor eines hohen Assistenzbedarfs gelten gemäss Europarat auch Menschen mit anderen Merkmalen als vulnerabler im Verhältnis zu anderen – bspw. ethnische Minderheiten, minderjährige sowie ältere Menschen, Menschen mit einer Flucht- oder Migrationserfahrung oder Menschen ohne festes Obdach. Es ist davon auszugehen, dass die Intersektionalität zusätzliche Beachtung in der Prävention verlangt (CE, 2022, S. 9–10).

Das *BASGK* (2019) betont die Wichtigkeit einer gendersensiblen Perspektive. Im Vergleich mit einer Prävalenzstudie mit der österreichischen Allgemeinbevölkerung stellt es fest, dass Frauen mit und ohne Behinderung öfter von Gewalt berichten als Männer allgemein, insbesondere was Bedrohung, Verfolgung und Belästigung angeht. Männer mit Behinderung in Institutionen berichten allerdings häufiger über diese Gewaltformen als jene ohne und weiter berichten Männer allgemein öfter über schwerere Formen physischer Gewalt als Frauen (S. 456–457). Zu anderen Geschlechtsidentitäten wurden keine Angaben gemacht – eine Lücke, die aufgrund potenziell verstärkender Risikofaktoren zukünftig zu schliessen wäre (CE, 2022, S. 9–10).

3.5.2 Gewalttätiges und grenzverletzendes Verhalten durch Klient:innen

In der Fachliteratur wird für aggressives oder eben herausforderndes Verhalten der Fachbegriff *HeVe* verwendet. Bei 28,2 Prozent der Erwachsenen mit kognitiven Beeinträchtigungen, die in Schweizer Einrichtungen der Behindertenhilfe leben, wird min-

destens einmal in der Woche ein entsprechend bewertetes Verhalten beobachtet (Lustenberger et al., 2019, S. 80; Calabrese, 2022, S. 208).

Der Bundesrat unterscheidet bei Gewalt durch Menschen mit Behinderung nach Ursache und Motiv für die Gewalt: ob also die Person «die Beherrschung verliert oder böswillig handelt» oder ob sie «aufgrund ihrer Behinderung und deren Folgen» gewalttätig handelt. Namentlich werden Schmerzen, Müdigkeit oder Schwierigkeiten in der Erkennung von Emotionen genannt (2023, S. 10). Diese Unterscheidung ist problematisch, insofern der Grund für die Handlungen anderer Menschen (mit oder ohne Behinderung) schwer erkennbar – und bei Menschen mit eingeschränkter Kommunikation zusätzlich erschwert zu erfahren sind. Die Beherrschung in herausfordernden Situationen hängt stark mit kommunikativen und kognitiven Fähigkeiten zusammen.

Wie bereits Sarimski (2013) anmerkte, können verschiedene Formen kognitiver Beeinträchtigungen auch Bewältigungs- und Problemlösungsstrategien beeinflussen (zit. in Zambrino et al., 2020, S. 133). Calabrese (2022) verweist darauf, dass *HeVe* für manche Menschen womöglich zu den subjektiv einzig sinnhaften Verarbeitungs- und Handlungsmöglichkeiten werden, weil sie sich in jenen konkreten Situationen etwa hilflos oder orientierungslos fühlen (S. 208). Die Suche nach Ursache und Auslöser ist immer entscheidend für einen professionellen Umgang mit Aggressionen oder anderen Formen von *HeVe*, jedoch unabhängig von der Bewertung als gut- oder böswillig.

Gegenüber einzelnen Ereignissen bezeichnet *HeVe* gemäss Büschi und Calabrese (2021) selbst- und/oder fremdverletzende und/oder sachbeschädigende Handlungen, die sich über einen längeren Zeitraum und immer wieder in einer bestimmten Intensität zeigen. Entscheidend für die Prävention ist, dass das Verhalten scheinbar abrupt und plötzlich oder aber durch spezifische Anzeichen angekündigt auftreten kann (zit. in Büschi et al., 2022, S. 425). Wie Huber (2022) betont, ist davon auszugehen, dass die mit dem Verhalten verknüpfte Überlebensstrategie sozioökonomisch, biografisch und institutionell geprägt ist und sich in den (nach Einschätzung der betroffenen Person) prekären Konstellationen aktualisiert (S. 9).

Büschi et al. (2022) fanden zahlreiche Faktoren, die aus der Perspektive der Menschen mit kognitiver Behinderung, die regelmässig zu *HeVe* tendieren, entweder verstärkend oder präventiv wirken können. Diese wurden in drei Ebenen unterteilt: jene der teilneh-

menden Person (Klient:in), der begleitenden Angestellten und der Institution. Zum Beispiel reagieren die beobachteten bzw. befragten Klient:innen mit *HeVe*, wenn Angestellte über sie reden, als wären sie nicht anwesend (S. 430–431) – was gemäss *BASGK* (2019) wiederum eine häufige Form von psychischer Gewalt darstellt (S. 501). Weiter wirkt es gemäss Büschi et al. (2022) präventiv, wenn die Angestellten das Verhalten (auch) als Mittel der Kommunikation wahrnehmen, etwa um Kontakt aufzunehmen und Aufmerksamkeit für sich oder etwas zu erhalten (S. 433).

Die hier vorgenommene Unterteilung nach Betroffenheit und Ausübung von Gewalt soll nicht nahelegen, dass es ein Entweder-Oder sei. In der Studie des *BASGK* (2019) wurden in den kollektiven Wohnformen sowie in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung vielfach Mitbewohner:innen bzw. Mitnutzer:innen als gewaltausübende Personen genannt. Dies betrifft sowohl die Formen psychischer, physischer als auch sexueller Gewalt (S. 364; 368; 372). Die hierzu befragten Expert:innen gehen davon aus, dass es sich meistens um Grenzverletzungen handelt, die sich aus Konflikten im Zusammenleben ergeben (ebd., S. 407). Zudem sollte berücksichtigt werden, dass die befragten Menschen viel Lebenszeit in den Institutionen verbringen (ebd., S. 463).

Die höhere Prävalenz für Gewalt unter den Mitbewohner:innen und Mitnutzer:innen ist v. a. aus zwei Gründen für die Prävention relevant. Einerseits gehört es zur Aufgabe des Personals, diese Vorfälle bestmöglich zu verhindern sowie bei erfolgter Gewalt Nachsorge zu leisten. Andererseits wird auch eine Form struktureller Gewalt ersichtlich, wonach zwei Drittel der Menschen in Österreichischen Institutionen keine Möglichkeiten zur Mitbestimmung ihrer Mitbewohner:innen haben (ebd., S. 358). Angaben hierzu aus der Schweiz sind keine bekannt.

3.6 Gewaltprävention in der institutionellen Behindertenhilfe

So vielschichtig das Phänomen Gewalt ist und so komplex die Situationen, in denen es auftritt, so verschieden sind die Lösungen zur Prävention. Dieses Kapitel soll daher nicht die vielen potenziell möglichen Massnahmen beschreiben, die auf der individuellen, interpersonellen oder der strukturellen Ebene möglich sind. Vielmehr geht es um eine Grundlage zur Begrifflichkeit von Gewaltprävention. Konkrete Massnahmen sind immanenter Inhalt der durchgeführten Expert:inneninterviews und werden in den Kapiteln 5.1 Zentrale Ergebnisse und 5.2 Zusammenfassung und Diskussion beschrieben.

Wichtig ist, wie etwa die Fachstelle Limita schreibt, dass die Einhaltung fachlicher Grenzen immer in der Verantwortung der mächtigen Seite liegt, also der Institution und der Angestellten. Solange seitens der Klient:innen Abhängigkeiten und Einschränkungen bestehen, darf sie nie an sie delegiert werden (Iten, 2014, S.8).

3.6.1 Stufen der Gewaltprävention

Zur Prävention gehören nicht nur Massnahmen, die vor dem Eintreten unerwünschter Vorfälle, sondern auch solche, die als Reaktion darauf durchgeführt werden:

- Unter *Primärprävention* fassen etwa Krüger et al. (2023) Beratungs- und Sensibilisierungsangebote für die unterschiedlichen Zielgruppen (S. 83) zusammen. Diese Angebote lassen sich weiter in Opfer- und Täter:innenprävention differenzieren, wie das BASGK (2019) erläutert. Die Massnahmen der ersten Kategorie haben zum Ziel, potenziell Betroffene zu stärken, um sie so vor Gewalt zu schützen. Hinsichtlich der zweiten Zielgruppe wird versucht, soziale Kompetenzen wie gewaltfreie Kommunikations- und Konfliktlösungsstrategien oder Empathiefähigkeit zu vermitteln. Diese zielen darauf ab, mit eigenen Gewalt- und Aggressionspotenzialen besser umgehen zu lernen, um eine mögliche Täterschaft vorzubeugen (S. 451).
- Mit Massnahmen der *Sekundärprävention* wird versucht, die unerwünschten Vorfälle frühzeitig zu erkennen und zu beenden (Pädagogische Hochschule Zürich [PHZH], 2020). In Bezug auf die Gewalt in der institutionellen Behindertenhilfe soll also sichergestellt werden, dass betroffene, ausübende und beobachtende Personen professionelle Unterstützung aufsuchen.
- Bei der *Tertiärprävention* schliesslich werden Folgen und Rückfälle nach erfolgten Vorfällen vorgebeugt (PHZH, 2020). Prävention ist also zu jedem Zeitpunkt möglich.

3.6.2 Massnahmen zur Gewaltprävention in Schweizer Institutionen

Dass in der Schweiz noch keine Daten zu Gewalt an Menschen mit Behinderungen bekannt sind, wird von Inclusion Handicap auch deshalb kritisiert, weil die Unkenntnis über die Lage in der Schweiz gezielte und wirksame Präventionsmassnahmen erschwert (Hess-Klein & Scheibler, 2022, S. 54). Gleichzeitig besteht wohl Einigkeit darüber, dass

es nicht angebracht ist, Verbesserungen der Datenlage abzuwarten, um Menschen mit Behinderungen möglichst wirkungsvoll vor Gewalt zu schützen (Bundesrat, 2023, S. 37).

Der Bundesrat berichtet, dass verschiedene Verbände der Behinderten- und Jugendhilfe Standards und Verfahren entwickelten, um den Schutz vor Gewalt in Institutionen systematischer anzugehen und zu verbessern (2023, S. 28). Dazu gehören unter anderem die im Kapitel 3.4.2 beschriebenen Konzepte und Methoden zur Erfassung der Intensität einer Gewalthandlung: der Bündner Standard des *BSH* und die Richtlinien der Fachstelle Limita.

Weitere Massnahmen wurden von der verbandsübergreifenden Arbeitsgruppe Prävention in der Charta zur Prävention kommuniziert (2022a). Die Mitgliederorganisationen dieser Verbände bekennen sich zur Null-Toleranz von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen. Da sind zehn Grundsätze formuliert – darunter die Errichtung einer internen, niederschweligen *P&M*. Diese sollen über eine fachlich kompetente Ansprechperson verfügen, deren Auftrag den Angestellten, Klient:innen sowie gesetzlichen Vertretungen und Angehörigen bekannt ist. Weiter soll eine geklärte Schnittstelle zur Leitung bzw. zum internen Krisenstab definiert sein (S. 2).

Bis vor kurzem bestand keine wissenschaftliche oder andere öffentliche Untersuchung der *P&M*. Der UNO-Ausschuss (*CRPD*) empfahl jedoch der Schweiz, zum Einen Fakten zu schaffen und zum Anderen, Strategien zu entwickeln, um zugängliche Meldemechanismen für Menschen mit Behinderung sicherzustellen – auch gerade in Institutionen (2022, Rz. 34c–d). Der Mitte Juni 2023 veröffentlichte Bericht des Bundesrates zur Gewalt an Menschen mit Behinderungen in der Schweiz und insbesondere die darin integrierte Studie der *HSLU* geben auch zu diesem Bereich wertvolle Einblicke. Die Studie der *HSLU* (Krüger et al., 2023) befasste sich mit der Sicherstellung eines niederschweligen und barrierefreien Zugangs zu Hilfsangeboten für Menschen mit Behinderung, darunter auch mit internen und externen *P&M*.

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (*EBGB*) und die Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren (*SODK*) führten eine Umfrage bei den kantonalen Fachbehörden durch. So wurde bei 25 Kantonen die Verpflichtung zu Meldestellen in Institutionen eruiert (Bundesrat, 2023, S. 27):

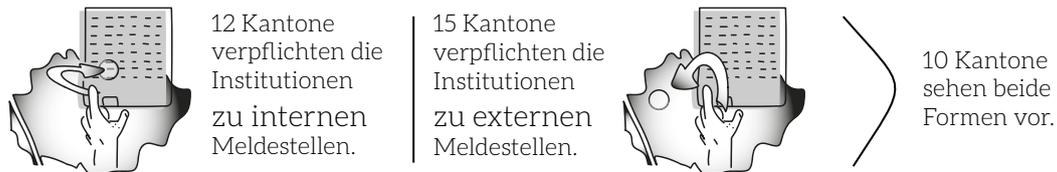


Abb. 10. Interne/externe P&M in den Kantonen (Bundesrat, 2023, S. 27; eigene Darstellung).

Krüger et al. formulieren elf Empfehlungen, wovon sich drei spezifisch an P&M bzw. ihre Trägerorganisationen und Standortkantone richten (2023, S. 111–112) und vom Bundesrat übernommen wurden (2023, S. 35–36). Explizit wird die Einrichtung von P&M empfohlen, die auf der Grundlage eines auf die jeweilige Institution zugeschnittenen Konzeptes und mit definierten Ressourcen und Prozessen arbeitet. Dies schliesst klare Stellenprofile für die Ansprechpersonen ein (Empfehlung 9, Bundesrat, 2023, S. 35). Ausserdem sollen Meldungen von Gewalt- bzw. Verdachtssituationen auch durch die Menschen mit Behinderungen selbst erfolgen können (Empfehlung 11, ebd., S. 36).

Die Ausgestaltung der bisher eingerichteten P&M, die an der Umfrage von Krüger et al. teilnahmen, ist sehr unterschiedlich. So liegt in weniger als der Hälfte der Fälle ein Stellenbeschrieb vor (2023; S. 85). Die Arbeitsgruppe Prävention fordert von den Kantonen, aufgrund ihrer Aufsichtspflicht, Kriterien für Schutzkonzepte und interne P&M als verbindlich zu definieren (2023, S. 2). Dies könnte, auch im Sinne der durch den Bundesrat (2023) empfohlenen Harmonisierung der Modelle, über Empfehlungen der SODK geschehen (S. 42). Dadurch ergeben sich die Fragen:

- Welche Qualitätskriterien für die P&M eignen sich zu einer wirksamen Gewaltprävention?
- Wie sollen die Ressourcen und Prozesse ausgestaltet sein?

Im Rahmen dieser Arbeit ergibt sich die Möglichkeit, ebensolche Kriterien im Austausch mit Expert:innen zu erörtern. Nun werden die Forschungsmethoden beschrieben.

4. Methodik und zentrale Forschungsfrage

Das Interesse für die Arbeitsweise der P&M bestand bereits vor der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Thema. Durch den fachlichen Austausch an der HSLU konnte die Forschungsfrage sowie die benötigte Methodik geschärft werden.

4.1 Forschungsfragen

Ausgehend von der Literaturrecherche wurde die Forschungsfrage wie folgt unterteilt:

Wie wird die Wirksamkeit in Bezug auf die Reduktion von Gewaltvorfällen ausgehend von Klient:innen und Angestellten innerhalb der Institution aus der Sicht von Inhaber:innen der P&M beurteilt?	
1.	Definition und Formen von Gewalt: Welche Formen von Gewalt werden durch die P&M definiert und wie gehen sie jeweils zu deren Bearbeitung und Prävention vor?
2.	Kommunikation und Bekanntheit: Wie bekannt sind die P&M bzw. ihre Angebote bei den unterschiedlichen Anspruchsgruppen (Klient:innen/ Angestellte aller Abteilungen und Rollen)? Wie stellen sie dies sicher?
3.	Abläufe Meldungen: Welche konkreten Handlungsabläufe gibt es bei der Bearbeitung von Meldungen? Sind diese klar umschrieben?
4.	Grösse und Dienstleistungen der Meldestelle: Was umfasst grob die Arbeit der P&M?
5.	Förderung Klient:innen: Welche Rolle sehen die Betreiber:innen der P&M in der Sicherstellung und Förderung der Selbstkompetenzen der Klient:innen?
6.	Externe Stellen: Wie werden auch externe P&M in den Institutionen kommuniziert?

Tabelle 4. Forschungsfrage und abgeleitete Fragen (eigene Darstellung).

4.2 Erhebungsmethoden

Zur Beantwortung der genannten Forschungsfrage wurden zunächst qualitative Interviews mit Betreiber:innen von P&M durchgeführt. Da dies Vertretende einer Berufsgruppe sind, die sich aufgrund ihrer Position nicht nur, jedoch sehr viel mit Gewaltvorfällen und deren Prävention auseinandersetzen, eignete sich die Form des semi-strukturier-ten, explorativen Expert:inneninterviews (Bogner et al., 2014, S. 23). Anhand eines gro- ben Leitfadens wurde spezifisches Fach-, Methoden und Deutungswissen erfragt (Flick 1999, S. 114 zit. in Mayer, 2009, S. 36; s. Anhang). Die oben genannten Unterfragen ermöglichten es, den Leitfaden in sechs Abschnitte zu unterteilen. Sofern die Präven- tions- und Verhaltenskonzepte der Institution bereits öffentlich zugänglich waren, wur-

den diese vor dem Interview studiert und entsprechend einbezogen; ansonsten wurden sie nachträglich durch die Interviewpartner:innen nachgereicht. Zum Abschluss wurden abrundende Fragen gestellt, die je nach Dichte und Richtung des bisherigen Interviews noch die Möglichkeit gaben, allgemeine oder bewusst auch korrigierende Aussagen zur Gewaltprävention zu diskutieren. Der Leitfaden wurde auf Wunsch einzelnen angefragten Expert:innen vor dem Interview zugeschickt.

Die Interviews fanden in den Institutionen vor Ort statt und ihr Setting wurde durch die Expert:innen der P&M bestimmt. Sie wurden bei ihren Antworten animiert, Fallbeispiele aus ihrer Praxis zu nennen und dadurch Gewalthandlungen im jeweiligen Kontext fassbar zu machen. Aus Datenschutzgründen werden diese in dieser Arbeit nur zitiert, wenn sie stark verallgemeinert waren.

Alle Interviews wurden aufgezeichnet und für die weitere Auswertung transkribiert. Gleichzeitig notierte die Autorin wichtige Stichworte neben dem Interviewleitfaden. Hierfür wurde ein Tablet-Computer genutzt, der es gleichzeitig erlaubte, die Zeit zu überblicken und das Interview dementsprechend zu steuern.

Für die Transkription wurde die Software F4transkript in einer lizenzierten Fassung verwendet. Zwei der vier Interviews wurden auf Dialekt und zwei auf Schriftdeutsch geführt, obwohl alle Teilnehmenden Dialekt sprachen. Die Auswahl erfolgte per Zufall. Die Durchführung auf Schriftdeutsch ermöglichte die automatisierte Spracherkennung und erleichterte die Transkription dadurch massgeblich. Auch in diesen zwei Interviews wurde die Möglichkeit gegeben, das ganze Interview, einzelne Teile oder Wörter auf Dialekt zu sagen. Im Vergleich zwischen den Durchführungen auf Hoch- und jenen auf Schweizerdeutsch konnte kein oder bloss ein leichter Effekt auf die Atmosphäre festgestellt werden. Hinsichtlich des Informationsgehalts unterschieden sie sich nicht. Bei drei Interviews entstanden während der Transkription wichtige Fragen, zu denen die Expert:innen per Mail Auskunft gaben.

4.3 Kriterien zur Auswahl der Interviewpartner:innen

Beim Sampling wurde deduktiv vorgegangen. Der Rahmen der Bachelorarbeit gab eine Richtzahl von vier Interviews vor, die im ersten Halbjahr 2023 durchgeführt werden sollten. Die Verfügbarkeit in diesem Zeitrahmen und die Bereitschaft zur Teilnahme an

einem ein- bis maximal eineinhalbstündigem Interview zum Thema stellten zwei Grundbedingungen dar. Den Interviewpartner:innen wurde vollständige Anonymisierung zugesichert, wobei dies keine Erforderlichkeit für die Teilnahme zu sein schien.

Der geografische Standort der jeweiligen Institutionen bedeutete keine Eingrenzung. Zwar gibt es gemäss dem Bericht des Bundesrats (2023) zum Teil grosse Unterschiede in den kantonalen Gesetzen bzgl. dem Schutz vor Gewalt in Institutionen der Behindertenhilfe, doch es kann davon ausgegangen werden, dass sie diese Untersuchung nicht beeinflussen (S. 28). Ebenfalls bestand keine Annahme, dass hier die Unterscheidung zwischen urbanem oder ländlichem Kontext relevant wäre. Der sprachlichen Einfachheit halber wurde der Umkreis auf die Deutschschweiz eingegrenzt.

Der Schwerpunkt sollte auf Institutionen liegen, deren Angebote auf Menschen mit kognitiven Behinderungen spezialisiert sind, sei es mit oder ohne zusätzliche psychische oder physische Behinderungen. Hinsichtlich Stärke oder Spezifizierung der kognitiven Beeinträchtigung wurde zunächst keine Unterscheidung gemacht, da dies anhand öffentlich zugänglicher Informationen häufig nicht ersichtlich ist. Die Erhebung dieser Information war Bestandteil der Interviews. Ebenfalls war das Alter der Klient:innen kein Kriterium bei der Stichprobenbestimmung.

Wie im vorhergehenden Kapitel dargelegt, verpflichten sich alle Institutionen, die einem der aktuell 16 unterzeichnenden Verbände und Trägerschaften angehören, zur Errichtung einer internen und der Kommunikation einer externen Meldestelle (Arbeitsgruppe Prävention, 2022a, S. 2). Dies stellte die Ausgangslage für die Kontaktaufnahme dar.

4.4 Stichprobenbeschreibung

Einer der Verbände, der die Charta der Prävention (Arbeitsgruppe Prävention, 2022a) unterschrieb, ist Anthrosocial, der Verband für anthroposophische Heilpädagogik, Sozialpädagogik und Sozialpsychiatrie (ehemals VAHS), zu dem bereits Kontakte bestanden. Dieser führt eine Fachstelle zur Prävention von Gewalt und sexueller Ausbeutung und unterstützt Institutionen beim Aufbau interner Meldestellen (Bundesrat, 2023, S. 28). Dadurch ergaben sich rasch mehrere Kontakte zu Betreiber:innen von P&M, deren Institutionen sich in unterschiedlichen Regionen der Deutschschweiz befinden. Nicht

alle sind Verbandsmitglieder, sondern pflegen den Kontakt zu Anthrosocial über die Weiterbildungen für P&M-Betreiber:innen.

In zwei Institutionen konnte das Interview mit der leitenden Person der internen P&M durchgeführt werden, in einer fand es mit einer mitarbeitenden Person statt, wobei diese Expert:in sich vorgängig im Team austauschte. Hauptsächlich aus Gründen der Anonymisierung werden alle Personen genderneutral genannt. Deshalb wurde auch darauf verzichtet, die Expert:innen danach zu befragen, wie sich ihre Teams hinsichtlich Geschlecht und anderer Identitätsmerkmale wie etwa Alter, Beeinträchtigung oder Migrationshintergrund zusammensetzen. Auf die Interpretation oder Beschreibung wird bewusst verzichtet, sofern sie nicht explizit durch die Expert:innen als beeinflussende Faktoren genannt wurden.

Von vier angefragten Inhaber:innen interner P&M musste eine Person kurzfristig aus privaten Gründen absagen, ohne dass eine Stellvertretung möglich gewesen wäre. Die Datenlage erschien dennoch ausreichend, um die Forschungsfrage zu beantworten und überprüfbare Ansatzpunkte über mögliche präventiv wirksame Prozesse und Strukturen der P&M zu formulieren. Wertvoll war die Ergänzung der drei internen Meldestellen durch die Perspektive einer externen Meldestelle, die einer der Institutionen angegliedert ist. Die Auswertung dieses vierten Interviews untermauerte den Eindruck der Autorin, wie unterschiedlich die Modelle, Strukturen und Ressourcen der Meldesysteme je nach Institution sind. Die Aussenperspektive des:der externen Expert:in floss massgeblich in die Bachelorarbeit ein. Um die Anonymität zu begünstigen, werden Zitate nur dann dieser Person zugeordnet, wenn es für den Kontext entscheidend erscheint.

Die drei Institutionen richten sich (auch) an Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen, wobei sie bzgl. ihrer Angebote, Altersgruppen und Betreuungsformen unterschiedliche Schwerpunkte aufweisen. Die Institutionen unterscheiden sich auch in ihrer Grösse. Hierbei gilt die Kategorisierung von Krüger et al. (2023, S. 100):



Abb. 11. Kategorisierung der Institutionen hinsichtlich Grösse (nach Krüger et al., 2023, S. 100; eigene Darstellung).

- Eine grosse Institution bietet Menschen mit IV-Rente Arbeitsplätze auf dem zweiten Arbeitsmarkt sowie begleitetes Wohnen. Die Klient:innen verfügen meist über minderschwere kognitive sowie psychische Beeinträchtigungen und grundsätzlich gute Kommunikationsfähigkeiten. Nur wenige leben mit Sinnesbeeinträchtigungen.
- Eine weitere grosse Institution verfügt über eine Vielzahl an unterschiedlichen Angeboten für verschiedenste Zielgruppen. Einige sind inklusiv gestaltet, für Menschen mit und ohne Behinderung, während manche Abteilungen auf die Begleitung, Betreuung und Pflege stark eingeschränkter, zum Teil bettlägeriger Personen spezialisiert sind. Im Vergleich zu den anderen zwei Institutionen leben hier viele der Klient:innen mit starken kognitiven, kommunikativen und/oder sensorischen Beeinträchtigungen.
- Eine mittelgrosse Institution bietet begleitetes Wohnen sowie verschiedene Arbeits- und Tagesstrukturmöglichkeiten. Die Klient:innen haben unterschiedliche, zum Teil ausgeprägte Formen kognitiver Beeinträchtigungen. Vereinzelt Klient:innen haben stärkere Kommunikations- und/oder Sinnesbeeinträchtigungen. Die Mehrheit kommuniziert verbal, teilweise unterstützt durch Gebärden.

4.5 Auswertungsmethoden

Die Interviews wurden mit der Software F4Analyse und gemäss der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2014) ausgewertet. Die Erfassung kurzer Memos zeitnah zum Interview sowie die Forschungsfrage boten eine Grundlage für die deduktive Erstellung thematischer Hauptkategorien. Diese wurden anhand des ersten Interviews überprüft, leicht angepasst und laufend durch Subkategorien ergänzt. So strukturierten sie die Präsentation, also das folgende Kapitel (s. Anhang).

5. Forschungsergebnisse

Nun werden die zentralen Ergebnisse aus den Interviews mit den Expert:innen vorgestellt. Sie sind ergänzt durch Beobachtungen in den Institutionen, das Studium der Konzepte und einzelner Nachfragen per Mail. Nach der sachlichen Beschreibung werden sie in Kapitel 5.2 durch den Einbezug aktueller Fachliteratur besprochen. Darauf folgend werden kurz die Begrenzungen der Untersuchung benannt, die es für den Wissens-Praxis-Transfer zu berücksichtigen gilt.

5.1 Zentrale Ergebnisse

Zuerst vorneweg: Keine der interviewten Expert:innen konnte mit Bestimmtheit festmachen, woran sich die präventive Wirkung einer P&M ausmachen liesse. Vielmehr gilt es nach dem Nutzen und den Herausforderungen ihrer Arbeit zu fragen. Wie die Interviews bestätigten, ist die Anzahl Meldungen ein Kennzeichen, das potenziell auf die Reduktion von Gewaltvorfällen hinweist, jedoch bei weitem nicht das einzige.

Um die Aussagen der Expert:innen einzuordnen, wird zunächst das Profil der P&M gemäss ihren Informationen grob vorgestellt. In der gesamten Darstellung der Forschungsergebnisse wird die Reihenfolge der Ergebnisse variiert um die Rückschlüsse auf die jeweiligen Institutionen insgesamt möglichst zu vermeiden.

5.1.1 Ressourcen der Fachstelle

Alle Expert:innen betonen, dass die Arbeit der P&M nicht durch eine isolierte Einzelperson geleistet werden kann. Jede Meldung ist neuartig und Situationen wandeln sich. Die Arbeit erfordert also Flexibilität sowie unterschiedliches Deutungs- und Handlungswissen. Für die Gewährleistung dieses Kriteriums gibt es unterschiedliche Modelle.

Personelle Ressourcen und Arbeitsmodelle

Eine interne P&M verfügt über zwei Angestellte, die sich fast ein Vollzeitpensum teilen. Sie tauschen sich wöchentlich während einer Stunde aus bzw. in akuten Fällen stehen beide auch ausserhalb ihrer Arbeitszeit zur Verfügung. Gemäss der:dem Expert:in ist das Pensum im Vergleich zur Institutionsgrösse, der Komplexität der Fälle und den Aufgaben der Fachstelle knapp bemessen. Für die wöchentliche Sitzung müssen sie

die Themen stark priorisieren. Es braucht deshalb auch klare Richtlinien durch die Geschäftsleitung, wie stark Präventions- oder Interventionsarbeit geleistet werden können. Aktuell liegt der Schwerpunkt in der Bearbeitung von Meldungen, wobei auch hierfür die Ressourcen knapp sind. Der Institution ist keine externe P&M zugeordnet.

Bei einer Institution ist die P&M im Sozialdienst-Bereich integriert. Dieser wuchs über die Jahre auf vier Fachangestellte heran, wobei sie kein spezifisches Pensum für die Präventions- und Interventionsarbeit kennen. Sie sind auch in anderen Funktionen tätig und unabhängig von Gewaltvorfällen mit den verschiedenen Abteilungen in regelmäßigem Kontakt. Drei Fachpersonen sind spezifisch für die Anliegen der Klient:innen, eine für jene der Angestellten zuständig. Die Arbeitsstunden werden jeweils den unterschiedlichen Funktionen zugeschrieben und flexibel angepasst. Letztes Jahr wurde der Bereich um eine niedrigprozentige Stelle aufgestockt, gerade auch um die Aufgaben der P&M abzudecken. Die Mitglieder der P&M stehen im engen Austausch untereinander sowie mit der Geschäftsleitung. Insbesondere bei institutionsexternen und strafrechtlich relevanten Gewalterfahrungen wird als externe Meldestelle eine Fachstelle für Gewaltbetroffene vermittelt, die auch der Allgemeinbevölkerung offen steht. Die Klient:innen benötigen keine Formen von UK und geben, gemäss dem:der interviewten Expert:in, jeweils positive Rückmeldungen zu deren Beratungsqualität.

Eine interne P&M verfügt über eine Fachperson im Vollzeitpensum und eine, die als Leiter:in einer externen Meldestelle stark eingebunden ist. Gemäss dem:der Betreiber:in der internen P&M ist ein klarer Stellenbeschrieb sehr wichtig für die Prävention. Kürzlich wurde die Institution durch eine Interims-Geschäftsleitung geführt, die das Pensum der internen P&M um zwei Drittel kürzen wollte. Daraufhin gab es viel Widerstand seitens der Angestellten, die darin eben kein Sparpotenzial voraussahen:

Wieso also diese Entlastung? [...] Also von den Fachmitarbeitern, dann wurde genannt: «Ja, ja, was soll ich denn machen, wenn [wir] am Arbeiten sind und ich bin allein und der dreht gerade durch oder erzählt mir, ich bin todtraurig. Ich habe keine Zeit. [...] Ich bin so froh, dass ich dann jeweils sagen kann: Geh kurz zu [Name], rufe [dort] an und dann. [...] hat vielleicht Zeit, oder?»



Abb. 12. Entlastung des Personals (a3, Absatz 86; eigene Darstellung).

Personelle Ressourcen hinsichtlich Austausch mit externen Akteur:innen

Wie oben geschrieben wird eine Fachperson durch eine andere ergänzt, die eine externe *P&M* betreibt. Letztere arbeitet im Mandat für mehrere Organisationen. Das Kostendach in der besuchten Institution ist flexibel ausgestaltet, damit die externe *P&M* manchmal Fälle übernehmen kann – sei es als Entlastung für die interne *P&M* oder weil sich Personen direkt an ihn:sie wenden. Der:die Leiter:in der internen *P&M* sagt, dass der Austausch zwischen zwei Personen mit unterschiedlichen Rollen förderlich ist. Während die interne *P&M* den Vorteil hat, vor Ort involviert zu sein und dass gegenseitige Bekanntheit gewährleistet ist, hat die externe *P&M* den Vorteil, eben nicht so involviert zu sein: die Situationen werden mit mehr Distanz betrachtet. Auch eine unterschiedliche Spezialisierung ist sehr vorteilhaft, sei es in Sexualpädagogik, Palliative Care oder in anderen Bereichen. Die beiden Fachstellen stehen eng im Austausch – gerade deshalb, betont der:die Leiter:in der externen Stelle, braucht es den Mut manchmal zu widersprechen, neue Sichtweisen einzubringen. Beide Fachpersonen empfehlen, dass unter den Ansprechpersonen mehrere Geschlechter vertreten sind.

Der:die Leiter:in der externen *P&M* sieht sich in einer beratenden Funktion. Anders als eine Aufsichtsbehörde oder Ombudsstelle ist er:sie stark in der Institution präsent: mindestens einmal monatlich persönlich und wöchentlich im telefonischen Austausch mit der internen *P&M*. Er:sie vergleicht die Arbeit mit jener sogenannter «white hats», die sich als beauftragte Hacker:innen in Systeme hineinarbeiten um auf Schwachstellen hinzuweisen – bevor womöglich etwas passiert. Die ausgeprägte Austauschkultur in dieser Institution, v. a. zwischen interner und externer *P&M*, ist eine Besonderheit.

Ein:e andere:r Expert:in weist neben den internen Austauschmöglichkeiten auf die Treffen hin, die zwischen Betreiber:innen unterschiedlicher *P&M* stattfinden. Diese gibt es bspw. im Rahmen der Weiterbildung bei Anthrosocial.

5.1.2 Meldungen

Entscheidend ist gemäss mehreren Expert:innen die Einstufung der Gewalt bezüglich Intensität. Alle besuchten Institutionen haben den Bündner Standard (BHS, 2016) weitgehend auf die Institution adaptiert und Angestellte haben eine Meldepflicht, wenn ein Vorfall mindestens auf Stufe zwei eingeschätzt wird. Ein:e Expert:in weist darauf hin, dass sie in der Institution bei Meldungen bis zur Stufe vier, die keinen Bezug zu sexua-

lisierter Gewalt haben, eine weniger umfangreiche Dokumentation führen, als dies der Bündner Standard vorschlägt. Alle P&M orientieren sich auch stark an der Einstufung der Fachstelle Limita, wenn Grenzverletzungen zu Nähe-Distanz oder eben sexuelle Gewalt gemeldet werden (s. Kapitel 3.4.2).

Bei den nachfolgenden statistischen Zusammenfassungen ist darauf hinzuweisen, dass Grenzverletzungen gegenüber Klient:innen, die als BEM/FEM angeordnet wurden, in den jeweiligen Dossiers vermerkt und protokolliert, jedoch nicht zusätzlich gemeldet werden. Die Anzahl Meldungen variiert stark zwischen den P&M. Ohne die Anonymität aufzugeben, muss darauf hingewiesen werden, dass die Grösse der Institution kein entscheidender Faktor sein kann.

Eine Institution verzeichnete im Jahr 2022 elf Vorfälle. Im ersten Halbjahr 2023 zeigte sich eine Zunahme der Meldungen. Häufig wünschen die meldenden Personen kurze Beratungen. Die Meldungen zeichnen sich wie folgt aus:

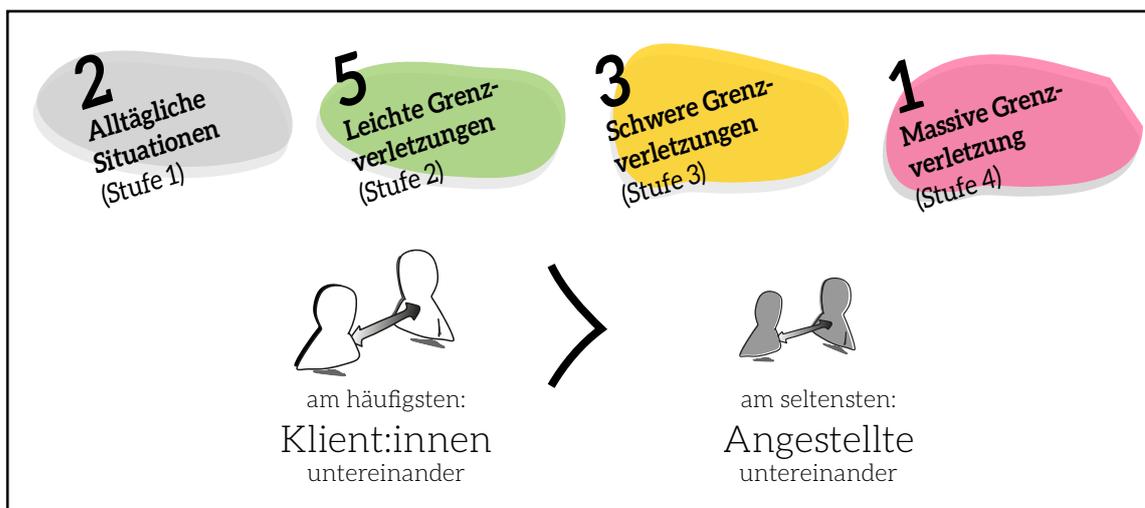


Abb. 13. Gewaltstatistik einer aufgesuchten Institution, unterteilt nach Bündner Standard und den Gewalteebenen (Auszug, eigene Darstellung).

Im selben Jahr wurden einer anderen P&M 102 Meldungen erstattet; plus 29 Meldungen von Situationen mit HeVe, die aufgrund ihrer Häufigkeit und des wiederholenden Charakters in Sammelmeldungen eingereicht wurden. Neun dieser Verhaltensweisen wurden mit Rot als besonders schwerwiegend eingestuft, wobei die beeinflussten Ebenen für diesen Bericht nicht erfragt wurden. Die Kategorisierung der Meldungen wird hier veranschaulicht:

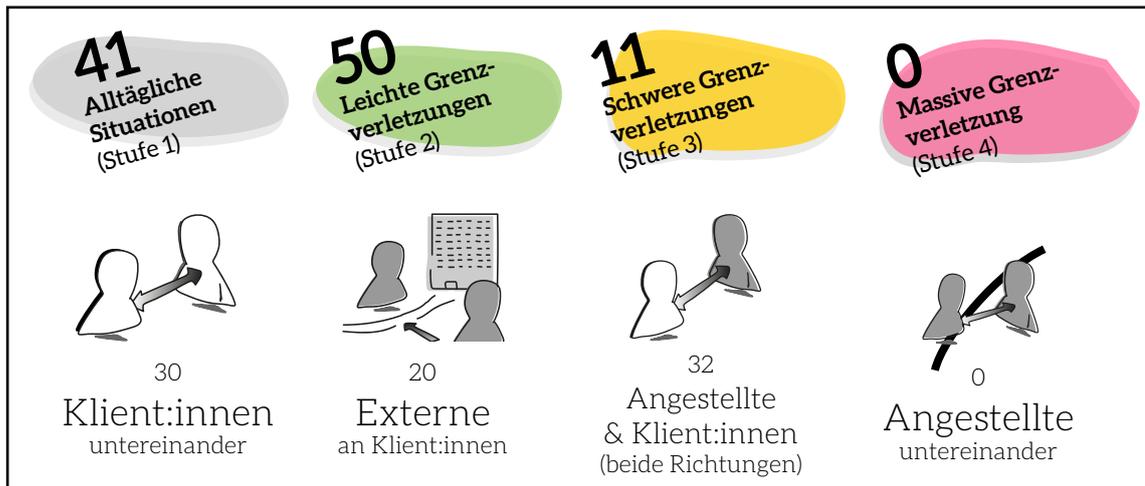


Abb. 14. Gewaltstatistik einer aufgesuchten Institution, unterteilt nach Bündner Standard und den Gewalteebenen (Auszug, eigene Darstellung).

Aufgrund technischer Probleme, die zu einer fehlerhaften Berichterstattung führen würden, erstellt eine Institution seit zwei Jahren keine Statistik zu Gewaltvorfällen. Dennoch konnte der:die interviewte Expert:in umfassend Auskunft geben, sowohl über vergangene als auch aktuelle Meldungen. Im Jahr 2020 waren es etwa 1'000 Meldungen, die meisten auf Stufe zwei. Sie betrafen hauptsächlich Vorfälle, in denen Angestellte Grenzverletzungen durch Klient:innen erlebten. Auch der:die Expert:in weist darauf hin, dass die Wechselwirkung durch die Statistik nicht abgebildet wird. Sehr oft handle es sich seiner:ihrer Erfahrung nach um Grenzverletzungen, die bewusst oder unbewusst aufgrund vorheriger Vorkommnisse ausgeübt wurden. Auch diese Institution lässt wiederkehrende Situationen von HeVe der P&M durch Sammelmeldungen rapportieren.

Die internen Statistiken zweier Institution weisen gemäss den Expert:innen darauf hin, dass die psychischen Belastungen sowohl institutionsintern als auch im externen Umfeld zugenommen haben. Ein:e Expert:in kommentiert, dass diese gewissermassen bei allen Vorfällen wahrgenommen werden können, im letzten Jahr jedoch häufiger als spezifisches Thema gemeldet wurden. Vermutungen hierzu gelten einerseits den Auswirkungen der Corona-Pandemie, andererseits dem aktuellen Fachkräftemangel in der Institution. Neben psychischen Belastungen wurden bei zwei Institutionen deutlich mehr Meldungen zu Gewalt im digitalen Raum dokumentiert.

5.1.3 Zielgruppen und Prozesse der P&M mit präventiver Wirkung

In allen drei Institutionen richten sich die P&M an die Angestellten aller Hierarchiestufen und Funktionen sowie an die Klient:innen aller Abteilungen. Externe Bezugspersonen

können in der Regel keine Meldungen bei der P&M einreichen. Gesetzliche Vertretungen erhalten über die Abteilungs- oder Institutionsleitung eine Kopie des Verhaltens- bzw. Präventionskonzepts und werden über wichtige Vorfälle informiert, wenn sie die Klient:innen betreffen, die sie vertreten. Der:die interviewte Leiter:in der externen Meldestelle weist darauf hin, dass sich die Angehörigen bei Verdacht auf Grenzverletzungen und Gewalt, wie bei allen Beschwerden, entweder an die Abteilungs- oder direkt an die Institutionsleitung wenden können. Falls institutionsintern keine Lösung ersichtlich ist, stehen externe Fachstellen, die Ombudsstelle und die Polizei zur Verfügung.

Bei einer Institution gibt es regelmässig Personen, die sich freiwillig engagieren. Für diese gibt es keine spezifische Einführung zur Gewaltprävention, doch sie sind nie allein mit Klient:innen. Deshalb sind die Angestellten verpflichtet und die Klient:innen ermutigt, Vorfälle auch stellvertretend zu melden. Diese:r Expert:in äussert die Hoffnung, dass durch die Veröffentlichung der Präventions- bzw. Verhaltenskonzepte auch Externe erreicht werden, die sich bspw. für eine Stelle in der Institution interessieren. Gerade potenzielle Sexualstraftäter:innen könnten dadurch abgeschreckt werden.

Nun werden die zielgruppenspezifischen Massnahmen zu Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention zusammengefasst. Der Schwerpunkt liegt auf zentrale Herausforderungen, gelingende Lösungen und bestehende Lücken.

Primärprävention: Information und Sensibilisierung von Angestellten

Die drei P&M veranstalten seit mehreren Jahren Schulungen für neue Angestellte, die Themen rund um Nähe-Distanz, Selbst- und Mitbestimmung sowie die spezifische Gewaltprävention in der Institution behandeln. Diese sind bei allen Institutionen verpflichtend, unabhängig von der Hierarchiestufe oder der Art der Anstellung. Bei sehr kurzer Anstellungsdauer werden die Personen bilateral eingeführt, jedoch immer durch Mitarbeitende der P&M. Eine Institution lädt auch langjährige Angestellte ein, für die eine Wiederholung freiwillig ist. Die Wichtigkeit der persönlichen Schulung wird bei allen als hoch eingeschätzt. Es geht nicht nur um die Vermittlung von Wissen, sondern auch um das gegenseitige Kennenlernen. Ein:e Expert:in berichtet, dass sie an diesen Einführungen von vielen Angestellten erfuhr, in ihrem Privatleben Gewalt erlebt zu haben:

Ich habe immer wieder am Einführungstag für neue [Angestellte] Leute im Plenum, die selber sexualisierte Gewalt erlebt. Ich bin immer wieder erschüttert, weil eben [die Angestellten] sind ja Teil unserer Gesellschaft und ich merke, Gewalt ist an allen Ecken, so. Und wie viele Menschen von Gewalt betroffen sind.

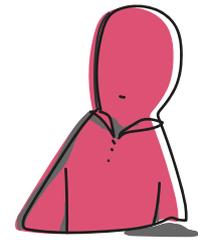


Abb. 15. Austausch über sexuelle Gewalt (a4, Absatz 36; eigene Darstellung).

Alle drei Institutionen verfügen über Angestellte und Klient:innen an unterschiedlichen Standorten. Obwohl alle Angestellten die Einführungsveranstaltungen besuchen, kann oft nicht die selbe Vertrauensbeziehung aufgebaut werden, wie am gleichen Standort der P&M. Eine P&M löst dies durch die regelmässigen Jour Fixe mit den Gruppenleitungen in allen Standorten. Bei einer anderen Institution besucht der:die Expert:in einmal jährlich jedes Team, unabhängig von konkreten Meldungen. Meistens geht es darum, zu erfahren, was die Teams bzgl. Grenzverletzungen bewegt.

Der Umgang mit Nähe und Distanz ist ein wiederkehrendes Thema, das die Fachstelle proaktiv einbringt – v. a. für Angestellte, die mit Menschen mit umfassendem Assistenz- und Pflegebedarf bei Grundbedürfnissen arbeiten. Zudem sind Multiplikator:innen unter den Fachangestellten vor Ort angedacht, die die Sensibilisierung zur Gewaltprävention in die Teams hineinragen sollen. Ein:e Expert:in sieht in der zusätzlichen Distanz dennoch Vorteile. Sie lasse sie:ihn in Aussenwohngruppen womöglich wie eine:n Supervisor:in wirken – was eine andere Qualität mitbringt:

[...] nur schon, wenn ich in die Aussenwohngruppen gehe. Ich werde dort ganz anders wahrgenommen als hier im Haus. Also ich werde dort viel stärker auch als als Fachperson irgendwo angesehen. [...] Es ist, wie es ist. [...] Man hört die Dinge anders oder vielleicht auch offener. Und das ist intern. Hier im Haus bin ich manchmal fast mehr wie ein Teammitglied oder so. [...] Da hat man dann manchmal das Gefühl, dass ein Supervisor von aussen kommt.



Abb. 16. Eigenwahrnehmung in Aussenwohngruppen (a3, Absatz 76, eigene Darstellung).

Ein:e Expert:in leitet regelmässig eine Kollegiale Beratung, die bereichsübergreifend stattfindet und einem stringenten Ablauf folgt. Es wirkt präventiv, dass die Angestellten zuerst Hypothesen und erst später Lösungsvorschläge formulieren.

Für die Sensibilität zu Gewalt und Grenzverletzungen und einem angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz ist die Einstellung der Teamleitung entscheidend. Diese Schlüsselperson prägt nicht nur die Haltung des Teams, sondern beeinflusst auch, ob ein Thema überhaupt an die P&M herangetragen wird, berichten die Expert:innen.

Primärprävention: Information und Sensibilisierung von Klient:innen

Zwei P&M haben auch persönliche Einführungen für neu eintretende Klient:innen. Die Themen sind grundsätzlich vergleichbar mit denen der Einführungen von Angestellten, doch sind sie noch interaktiver gestaltet und viel kürzer (z.B. etwa 15 Minuten statt drei Stunden bei der einen Institution). Auch da wird der Austausch mit der Zielgruppe über bereits bestehende Erfahrungen mit Gewalt und/oder einer P&M gepflegt. Bei Menschen mit Beeinträchtigungen in der Kommunikation und/oder in der Sinneswahrnehmung werden diese meistens gefragt, was sie benötigen. Daraufhin werden sie entweder im Plenum oder bilateral in das Konzept eingeführt. Erstaunlicherweise verfügt die Institution mit den kommunikativ stärksten Klient:innen auch über einen Verhaltenskodex in Leichter Sprache und mit Piktogrammen, der jederzeit zugänglich ist.

Eine P&M führt bei der Einführung eine geschlechtergetrennte Sequenz zum Thema Berührungen durch, die auch den Alltag in der Institution betreffen. Diese findet als Gruppenarbeit statt und im Anschluss werden die – sowohl individuell als auch aufgrund des Geschlechts – unterschiedlich wahrgenommenen Grenzen im Plenum gesammelt. Ansonsten werden, wie auch bei den anderen P&M, alle Klient:innen gleichermaßen adressiert, unabhängig des Geschlechts oder anderer Identitätsmerkmale.

Besonders hervorzuheben ist das wöchentliche Gruppensetting für Klient:innen, das eine P&M durchführt und laufend weiterentwickelt. Angeleitet von der Leitungsperson der internen P&M und einer weiteren Fachperson bespricht die Gruppe Themen wie das Recht am eigenen Körper sowie die Wahrnehmung und Regulierung der Emotionen. Bei jeder Sequenz werden passende Gebärden eingeführt.

Eine der Institutionen, deren Klient:innen sehr unterschiedliche Ressourcen haben, führt aktuell keine standardisierten Veranstaltungen zu ihrer Sensibilisierung durch. Gemäss dem:der Expert:in würde die P&M mehr didaktisches Wissen brauchen, wie diese wirksam durchgeführt werden könnten, sowie deutlich mehr zeitliche Ressourcen für die Vor- und Nachbereitung als dies aktuell möglich wäre. Die Einführung an zwei oder drei Nachmittagen hätte bei einem Grossteil der Klient:innen in der Institution kaum Wirkung. Zur Erstellung eines Prototyps wünscht sich der:die Expert:in einen schweizweiten Austausch auf Verbandsebene, wenn möglich mit Beteiligung einer Fachhochschule. Nichtsdestotrotz bietet die P&M punktuelle Weiterbildungen für Klient:innen an. Zum Beispiel war dieses Jahr ein Frauenstreik-Café für weibliche Klientinnen zu Frauenrechten und physischer Integrität geplant. Die Sensibilisierung und das Empowerment fallen in dieser Institution v. a. in den Aufgabenbereich der (Fach-)Angestellten: im agogischen, heil- oder sozialpädagogischen Alltag sollen Kommunikations- und Mitbestimmungsmöglichkeiten gestärkt werden. Auch hier ist das Bewusstsein vorhanden, dass selbstbewusste, kommunikationsfähige und sensibilisierte Menschen weniger gefährdet sind, Opfer von Gewalt und Machtmissbrauch zu werden.

Eine andere P&M bietet etwa jedes Jahr eine Weiterbildung für Klient:innen an. Ein erfolgreiches Format war ein Kurs in Selbstverteidigung in Kooperation mit einer lokalen Taekwondo-Schule. Da es dieses Jahr vermehrt Meldungen zum Thema Cybermobbing gab, organisierte die P&M eine Veranstaltung dazu. Angedacht ist zudem eine kurze Wiederholung der Einführungsveranstaltung für langjährige Klient:innen.

Nachfolgend wird der Frage nachgegangen, was die Meldungen begünstigt. Auch da wurden sowohl Unterschiede als auch Gemeinsamkeiten festgestellt.

Sekundärprävention: Erfassung von Meldungen

Bei allen Institutionen gibt es mehrere Meldewege, wobei anonyme Meldungen aufgrund der erschwerenden Fallbearbeitung nicht zulässig sind. Eine Institution weist darauf hin, dass beim Bedarf auf absolute Diskretion auch ein Formular auf Papier verwendet werden kann. Zunächst wird unterschieden zwischen den Möglichkeiten, die hauptsächlich von Angestellten wahrgenommen werden (können) und jenen, die auch Klient:innen der jeweiligen Institution zugänglich sind. Letztere werden gemäss der Barrierefreiheit bei unterschiedlichen Beeinträchtigungen beschrieben.

Bei allen *P&M* gibt es ein geschütztes Onlineformular für Angestellte. Da können Gewaltform, Ebene und Intensität vermerkt werden. Zusätzlich ist erwünscht, dass die Handlung und ihr Kontext kurz umschrieben werden. Die Meldungen können zudem telefonisch, mündlich oder per Email erstattet werden. Die Bearbeitung werde grundsätzlich durch die Meldung per Formular bzw. Aktenführung erleichtert, da die Informationen dadurch übersichtlich verfügbar sind.

Die Expert:innen legen grossen Wert darauf, dass der:die Inhaber:in bzw. das Team der *P&M* in der Institution stark persönlich präsent ist. Einerseits können Vorkommnisse auch mal bei einer Mittagspause oder zwischen Tür und Angel angesprochen werden, andererseits baut dies auch Hemmschwellen ab – ein Aspekt, der später vertieft wird. Diese Möglichkeit werde von allen Anspruchsgruppen wahrgenommen, von Angestellten jeglicher Hierarchiestufe sowie von Klient:innen. Ebenfalls sind die Büros der *P&M* leicht zugänglich und bieten die Möglichkeit, etwas unter vier Augen zu besprechen. Um die Risikosituation im abgeschlossenen Raum selbst zu mindern, empfiehlt ein:e Expert:in an der Türe ein opakes Fenster anzubringen.

Wie oben geschrieben, unterscheiden sich die Fähigkeiten der Klient:innen in den drei Institutionen stark. Alle darin Beteiligten sind mit unterschiedlichen Herausforderungen beim Abbau von Barrieren konfrontiert. Grundsätzlich, betonen alle Expert:innen, braucht es nicht nur eine, sondern diverse vereinfachte Meldealternativen. Die zwei Expert:innen in Institutionen mit kommunikativ beeinträchtigten Klient:innen sagten, neue Meldewege schaffen zu wollen.

Eine Strategie ist das Aufstellen eines Briefkastens, wobei dieser in den Institutionen unterschiedlich auch für Externe sichtbar ist. Bei einer Institution befinden sich neben dem Briefkasten, gleich am Empfang der Institution, ausgedruckte Formulare für Angestellte sowie Flyers der *P&M* mit kurzer, bebildeter Erklärung und den Kontaktdaten. Zusätzlich will die *P&M* ein vereinfachtes Formular für jene Klient:innen erstellen, die Grundkenntnisse in Lesen, Schreiben und/oder Zeichnen haben. Eine weitere besprochene Möglichkeit ist ein vereinfachtes Onlineformular mit Piktogrammen auf dem Intranet der Klient:innen. Der:die Expert:in geht davon aus, dass einige Klient:innen, die auch andere technische Geräte nutzen, sich dieser Plattform nun annähern. Er:sie ist offen für eine Sprachsteuerung oder, dass eine Sprachnachricht versendet wird. Sprachnachrichten über Messengerdienste (z.B. WhatsApp) sind aktuell nicht möglich, da kei-

ne geschäftlichen Smartphones betrieben werden. Zwischen beruflichen und privaten Kontakten wird gerade auch zur Prävention von Gewalt strikt getrennt. Alle Institutionen ermöglichen Meldungen per Telefon oder auf dem Anrufbeantworter.

Die interviewten Expert:innen sind sich dessen bewusst, dass Klient:innen mit Mobilitätseinschränkungen und/oder geringen Kommunikationsfähigkeiten bei ihnen aktuell weniger Möglichkeiten haben, eine Meldung zu erstatten. Es ist für sie wichtig, diese Lücke zu verkleinern, Ressourcen für mehr Barrierefreiheit einzusetzen – und doch würden trotz weiterer Bemühungen nie alle Klient:innen Zugang erhalten. In allen drei Institutionen übernehmen deshalb die Angestellten einen Stellvertretungsauftrag. In einer Institution weisen immer wieder auch andere Klient:innen auf Vorfälle hin, die sie beunruhigten oder wo sie konkret Gewalt wahrgenommen haben.

Unabhängig von Beeinträchtigungen oder Rollen in Institutionen ist die *P&M* nicht für alle gleich wichtig, sagt ein:e Expert:in. Viele Personen lösen innere Spannungen und Konflikte auf andere Art. Oder sie merken, dass sie ihre Anliegen mit anderen Klient:innen, mit Fachpersonen auf den Abteilungen oder mit externen Vertrauenspersonen besprechen können. Die *P&M* ist eine Option, sagt der:die Leiter:in. Es geht nicht darum, jemanden oder eine Situation zu retten, sondern zu unterstützen und zu befähigen.

Es liegt in der Natur der Sache, dass Meldungen zügig bearbeitet werden. Eine Institution weist explizit darauf hin, dass Meldungen innerhalb von 24 Stunden zu erfolgen haben. Bei sehr dringenden Fällen oder dem Verdacht auf sexualisierte Gewalt gilt es jeweils die *P&M* und/oder die Bereichsleitung anzurufen. Über die externe Meldestelle sind in einer Institution auch Telefonanrufe bis in die Nacht hinein möglich.

Nun wird beschrieben, was nach einer Meldung oder Anfrage wichtig ist. Es betrifft die unmittelbare Bearbeitung sowie die Nachsorge über einen längeren Zeitraum hinweg.

Tertiärprävention: Bearbeitung der Meldungen und Nachsorge

Grundsätzlich sind Meldungen stets neuartig, auch in Bezug auf die Rollenklärung zwischen Institutions- und Abteilungsleitungen oder anderer Angestellte. Bei der Fallbesprechung braucht es häufig Diskretion sowie Distanz zum Alltagsgeschäft, betont die Leitung der externen Meldestelle. Die Leitungspersonen anderer Bereiche haben

andere Rollen und können nicht immer unvoreingenommen beraten und handeln. Dennoch sind der Austausch und die Zusammenarbeit zentral.

Alle interviewten Expert:innen betonen, wie wichtig es ist zu vermitteln, dass eine Meldung nicht gleich eine Kündigung zur Folge habe, sofern sie nicht mit sexueller Gewalt zusammenhängt. Die Betreiber:innen der P&M reflektieren die Situationen rund um einen Vorfall mit der meldenden Person und suchen gemeinsam nach Handlungsalternativen. In der Prozessbegleitung beobachten die Expert:innen, ob die Person grundsätzlich offen ist für Verhaltens- und Situationsänderungen, sei es um selber nicht mehr grenzverletzend zu handeln oder Grenzverletzungen Anderer zu verhindern. Das Ziel kann auch sein, einen Konflikt bis zu einer Zwischenstufe zu bearbeiten: ein Mindestmass an Beziehung sollte wieder hergestellt werden, auf dem weiter aufgebaut werden kann. Falls es sich um eine angestellte Person handelt, wird sie dann lange unterstützt, doch bei ausbleibenden Verbesserungen und massiven Grenzverletzungen wird es zur Aufgabe des Managements, allenfalls personalrechtliche Konsequenzen einzuleiten.

Eine Möglichkeit, damit es nicht soweit kommt, ist die Einberufung einer Fallbesprechung mit dem ganzen Angestellten-Team. Dies darf nicht zu spät geschehen, sagen mehrere Expert:innen. Zuerst geht es darum, den Kontext und das Verhalten zu verstehen und dann Begleitmassnahmen für alle Beteiligten zu entwickeln. Das ist insbesondere im Umgang mit HeVe relevant, wie ein:e Expert:in sagt:

Es geht um die Förderung von Fachlichkeit im Team, es geht um die Einrichtung von therapeutischen Massnahmen [...], also UK zum Beispiel versuchen zu verstärken, die Unterstützte Kommunikation. Oder im Bereich Sexualität etwas zu errichten, also wie zu schauen, wo ist die Ursache und wo sind die Auslöser für das Verhalten [...] und wie können wir das Team stärken und befähigen, dass sie mit diesen Eskalationen umgehen können.



Abb. 17. Förderung der Fachlichkeit (a4, Absatz 14, eigene Darstellung).

In einer Institution bestehen gemäss dem:der Expert:in einige besonders komplexe Situationen mit langandauernd grenzverletzendem Verhalten seitens der Klient:innen. Nicht immer könne der Auslöser für die (Selbst-)Aggression gefunden werden. Da geht es darum, Stabilisierung für die Klient:innen und die Angestellten aufzustellen. Die An-

gestellten sollten bestmöglich in einer wohlwollenden, professionellen Haltung bleiben und nicht krank werden. Die wiederholte Gewaltaussetzung bei der Arbeit kann zu starken Reaktionen bis hin zu Panikattacken führen, berichtet der:die Expert:in:

[...] weil sie einfach schon zu lange diese Arbeit hier machen und zu lange, einfach wiederholt den Grenzverletzungen hier ausgesetzt sind. Und irgendwann kommt die Panikattacke, irgendwann kommt der Zusammenbruch. [...] Täglich werden sie irgendwie gekniffen, angespuckt, gehauen und irgendwann ist einfach das Fass voll.

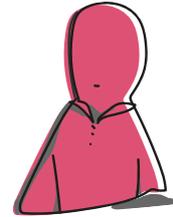


Abb. 18. Belastung des Personals als Risikofaktor (a4, Absatz 36, eigene Darstellung).

Bei schwerwiegenden Gewaltvorfällen übergeben die P&M aller drei Institutionen an die Institutionsleitung, die einen Krisenstab aufstellt. Dann arbeitet die P&M in beratender Funktion mit, v. a. bei der Nachsorge. In diesem Sinne unterscheidet sich die P&M von einer Strafverfolgungsbehörde: während letztere den Verdacht bei einem Delikt aufklärt, ist die P&M dazu da die betroffenen Personen über das weitere Vorgehen und mögliche Konsequenzen aufzuklären.

Manche Meldungen, von denen Expert:innen berichteten, mögen wiederum für Ausstehende unbedeutend wirken. Manchmal wird bloss informiert, dass ein Konflikt bestand und er gelöst werden konnte. Da ist es wichtig, dass die P&M nachfragt und ein Gespräch anbietet, betonen alle Interviewten. Es gilt sicherzustellen, dass auch kleinere Grenzverletzungen aufgearbeitet werden und nicht zur Norm werden. Selbst wenn keine Bearbeitung durch die P&M erfolgt, sollte diese informiert sein, auch um bei weiterführenden Vorfällen rascher kontextualisieren zu können. Gerade geringfügige Grenzverletzungen oder gut gemeinte Übergriffe (z.B. unverhältnismässige Einschränkung der Bewegungsfreiheit) sind für viele Beteiligte schwierig zu erkennen – und deshalb ein wichtiges Handlungsfeld der P&M. Zwei Expert:innen formulieren dies so:

Der Wind muss nicht erst zum Sturm werden. Also wir probieren sehr präventiv Spannungen oder kleine Streitereien [...] anzusprechen. [...] Dass man im Gespräch ist mit den Menschen.



Abb. 19. Präventiv das Gespräch suchen (a2, Absatz 59, eigene Darstellung).

Wenn man lange [...] in dieser Stelle ist, wird man da auch sehr viel wachsamer oder nimmt das auch sehr viel schneller wahr, wenn es [...] so Sachen sind wie: «Ja, weisst du, Alex*, das machen wir doch für dich, das machen wir doch zu deinem Wohl, dass du doch jetzt nicht noch einkaufen musst. Du weisst doch, dass wenn du so aufgeregt bist, dann nicht noch in den [Laden] solltest, oder?» [...] Und er reagiert aber auf diese Bewegungseinschränkung und ist wütend. Und ja, das sehe ich dann häufig auch als meine Aufgabe, darauf hinzuweisen: Das ist zwar gut gemeint, oder, ist aber eine sehr massive Einschränkung auch von seiner Freiheit. Und deswegen reagiert er so, so hart.

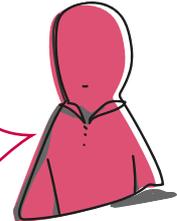


Abb. 20. Sensibilität für BEM/FEM (*Name geändert, a3, Absatz 96, eigene Darstellung).

Verdachtsfälle werden in allen drei Institutionen ernst genommen, egal worum es sich handeln könnte. Falls keine tatsächlichen Gewaltvorfälle erkennbar sein sollten, so gibt es mindestens einen Redebedarf, sagen mehrere Expert:innen. Manchmal geht es darum, dass der meldenden Person in einer bestimmten Situation unwohl ist, manchmal ihrem Umfeld – so oder so müssen diese Emotionen, im Sinne der Prävention, ernst genommen und die Meldung wertgeschätzt werden.

Die Intensität der gemeldeten Vorfälle beeinflusst die Nachsorge. Nach einem Vorfall ist das Verhältnis zwischen den Beteiligten gestört. Das zu reparieren bedeutet viel Umstellung, Zeit, Energie und unter Umständen Geld, sagt ein:e Expert:in. Auch die gewaltausübenden Personen werden begleitet, um ihre emotionale Stabilität wieder herzustellen. Zuerst gilt es, bewusst den Stress zu reduzieren. Dann bietet er:sie das Gespräch an und normalisiert die möglicherweise auftretenden Belastungsreaktionen und Emotionen. Wichtig ist es, dass das soziale Umfeld aktiviert wird und sich die Person an die P&M und an andere Leitungspersonen in der Institution wenden kann.

Immer wieder fragt ein:e der Expert:innen nach zwei bis vier Wochen nach einer Fallbesprechung, wie die Umsetzung der Empfehlungen im Alltag gelingen und ob weitere Gespräche erwünscht sind. Häufig ist es jedoch auch für die Fachperson schwierig einzuschätzen, was es braucht. Manchmal können auch unerwartete, teilweise heftige Gefühle hochkommen. Dies geschieht oft bei überraschenden Vorfällen, sagt ein:e Expert:in. Darauf weist er:sie die Beteiligten hin – auch im Sinne der Prävention.

5.1.4 Niederschwelligkeit und Vertrauen

Wie oben geschrieben, bieten alle Expert:innen häufig nach einer Meldung ein freiwilliges Gespräch an. Alle drei betonen, dass eine angenehme Erfahrung mit der P&M Vertrauen schaffen soll. Dies ist die Basis für alle Meldungen, sei es von Angestellten oder Klient:innen – und gleichzeitig eine grosse Herausforderung. Vertrauen kann nicht erzwungen werden, sondern muss wachsen, betont ein:e Expert:in. Hierbei müssen auch unterschiedliche Beziehungs- und Lernerfahrungen der involvierten Personen berücksichtigt werden. Ein:e Expert:in formulierte dies so:

Präventions- und Meldestellen werden selten als toll und schön und hilfreich wahrgenommen, wenn man sie nicht kennt. Sondern eher: Uh Angst, uh Polizei, uh Meldung. Also nur schon das Wort Meldung hat irgendwie Stasi-Charakter. Man muss die Erfahrung machen: Was passiert, wenn ich eine Meldung mache; was passiert, wenn ich in das Büro gehe?



Abb. 21. *Misstrauen gegenüber der P&M (a4, Absatz 57, eigene Darstellung).*

Es muss berücksichtigt werden, dass Gewalt bei allen Beteiligten starke Empfindungen wie Angst oder Scham hervorrufen kann. Sofern es sich nicht um schwere Gewalt handelt, sollten gemäss mehreren Expert:innen alle Beteiligten merken, dass sich die P&M allparteilich verhält. Ansonsten droht das Vertrauen zu schwinden.

Für die präventive Arbeit und die Bildung von Vertrauen ist die Beziehungspflege zu den Angestellten sehr wichtig. Es ist wichtig, sich auch von der menschlichen Seite zu zeigen, sich gegenseitig auch unabhängig von Gewaltvorfällen kennenzulernen. Wie oben erläutert sind die Angestellten der einen P&M im regelmässigen Austausch mit den Arbeitsagog:innen bzw. Sozialpädagog:innen und Pfleger:innen. Dadurch sind sie als Unterstützer:innen und Gesprächspartner:innen im Alltag bekannt. Sie wissen, was «bei ihnen an der Front läuft». Die Klient:innen kennt er:sie auch vielfach persönlich oder mindestens vom Sehen. Auch die anderen Expert:innen gehen in den Kaffeepausen oder bei Festen der Institution bewusst auf Angestellte zu, gerade auch auf jene, die sie noch nicht gut kennen. Gerade in den Pausen werde er:sie häufig auch von Klient:innen angesprochen, berichtet ein:e Expert:in. Dieses Sichtbar-sein vor Ort ist für viele der beste Weg, Meldungen mitzubekommen. Eine Klientin habe ihn:sie eine

Zeitlang beinahe täglich auf etwas angesprochen, was sie störte – da war es wichtig, sie und ihre Bedürfnisse ernst zu nehmen, im Gespräch zu bleiben.

Ein:e Expert:in kann viele Hinweise dafür geben, dass eine auf den Vertrauensaufbau ausgerichtete Arbeit und die Anwesenheit vor Ort die Meldekultur der Institution beeinflusst. Mehrere Angestellte berichteten, dass vor seinem:ihrer Stellenantritt eine diffuse Angst und Unzufriedenheit in Bezug auf die Meldestelle herrschte. Seit der Verbindung der P&M mit operativen Strukturen und der Neubesetzung verdreifachte sich die Anzahl Meldungen. Dies sei nicht nur auf externe Faktoren zurückzuführen.

Die Expert:innen bleiben oft in einer beobachtenden Rolle. Sie versuchen, im richtigen Moment Lösungsvorschläge einzubringen. Die Arbeitserfahrung hilft, nicht zu früh zu reagieren, sagt ein:e Expert:in. Die P&M sollte nicht bevormundend wirken:

Wenn diese Meldestelle als einfach so eine Direktive von aussen erlebt wird, die sagt, was man jetzt zu tun hat, ohne sich vielleicht gross zu zeigen, ohne gross das Gespräch zu suchen [und zu fragen:] «Was ist denn da abgelaufen?» Dann kann es eher als bevormundend empfunden werden und diese Ratschläge dann halt wirklich mehr, wie Schläge sind als wirklich etwas, das hilft.

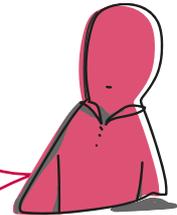


Abb. 22. Keine Bevormundung (a3, Absatz 14, eigene Darstellung).

Dennoch müssen manchmal Vorschläge vermittelt werden, die nicht der Arbeitsweise der Teams entsprechen. Bei Spannungen oder Widerstand gegenüber agogischen Massnahmen sollte frühzeitig das Gespräch gesucht werden – nicht erst, wenn es zur psychischen oder physischen Gewalt kommt, sagt ein:e Expert:in.

Ein:e Expert:in weist darauf hin, dass manchmal das Geschlecht der Ansprechpersonen in der P&M für den Vertrauensaufbau entscheidend sein kann. Er:sie merkt, dass sie in der Institution Hemmschwellen auch dadurch abbauen, dass sie ein gemischtgeschlechtliches Team sind. Dies scheint auch, jedoch nicht nur, dann der Fall zu sein, wenn es um das Bedürfnis der Klient:innen nach Sexualität geht.

Alle Interviewten sagten, dass sie die meisten Klient:innen kennen. Dies dient nicht nur dem Vertrauensaufbau, sondern auch dem Abbau potenzieller Barrieren, die mit den Beeinträchtigungen zusammenhängen. So ist für sie rasch nach der Meldung klar, ob sie Unterstützung bei der Kommunikation mit den Klient:innen brauchen. Falls ja, wenden sie sich an die Angestellten, die mit der Person täglich arbeiten. Manchmal gehe es darum, besondere Gebärden einer Klientin zu übersetzen, ein anderes Mal, einen Klienten emotional zu unterstützen oder wichtige Kontextfaktoren zu klären.

Ein:e Expert:in berichtet, dass es immer wieder Fälle gibt, in denen jemand das Thema nur mit der P&M besprechen möchte, es für ihn:sie jedoch unausweichlich ist, auch weitere Personen zu involvieren. Dies ist nicht nur bei Meldungen ab Stufe drei, wo sowieso auch arbeits- oder strafrechtliche Konsequenzen geprüft werden müssen, der Fall. Stets ist es wichtig, transparent zu sein und zu erklären, wieso die Weiterleitung wichtig ist. Allfällige Bedenken gilt es zu besprechen, sagt der:die Expert:in:

Ich mache immer wieder die Erfahrung, wenn man jemandem erklärt, wieso das jetzt wichtig ist und auch nicht jetzt einfach hier so in dieser Stelle bleiben sollte, [...] dass sie das eigentlich immer verstehen. Und wenn nicht, dann muss man nochmal gemeinsam schauen: Was sind deine Bedenken jetzt, wenn wir das weitergeben? Was könnte denn passieren? [...] Ja gut, wie können wir das Risiko von der Sorge, die du hast, jetzt möglichst klein halten?

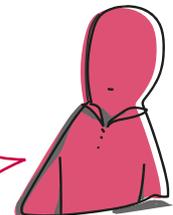


Abb. 23. Einbezug weiterer Personen (a3, Absatz 12, eigene Darstellung).

Wie deutlich wurde, sind der Vertrauensaufbau und das Gewährleisten möglichst niederschwelliger Zugänge wichtige Kriterien der Präventionsarbeit. Abschliessend werden Statements zur Wirksamkeit der P&M im engeren Sinn zusammengetragen.

5.1.5 Definition der Wirksamkeit

Bisher wurden Aspekte beschrieben, welche die P&M ausmachen. Einige tragen zur Reduktion der Gewalt bei und manche stellen Herausforderungen dar. Wie definieren die Expert:innen jedoch, ob die Arbeit eine Wirkung erzielt? Wie werden Elemente der Präventionsarbeit priorisiert, bei stets knappen Ressourcen? Nun werden die Aussagen hierzu zusammengefasst.

Die Frage nach der Wirksamkeit stiess während der Interviews bei allen Expert:innen auf grosse Neugierde. Jemand antwortete, dass es immer auch darum geht, herauszufinden, was sie als *P&M* eben nicht wissen: was nicht gemeldet wird. Die Anzahl Meldungen könnte für die Expert:innen durchaus eines von mehreren Kriterien sein, das auf die Häufigkeit von Gewaltvorfällen in einer Institution hindeuten würde – welches jedoch auch für den Grad der Sensibilisierung steht.

Die Einführung des Bündner Standards (BSH, 2016) führte gemäss einer Fachperson bei vielen Angestellten zu Klarheit, einem wichtigen Kriterium für die Prävention. In Verbindung mit dem Erstellen von Statistiken ist dies gemäss zwei Expert:innen eine mögliche Grundlage für die Wirksamkeitsmessung ihrer Arbeit. Dadurch werden die Formen von Gewalt und Grenzverletzungen in der Institution sichtbar, ebenso wie die Bearbeitung durch die *P&M*. Jedoch kann keine Annahme getroffen werden, ob eine bestimmte Entwicklung nicht auch ohne *P&M* stattgefunden hätte, betont ein:e Expert:in.

Zwei Expert:innen erhalten immer wieder Rückmeldungen von Fachpersonen, die über das Bestehen der *P&M* in der Institution erstaunt sind. Dies zeigt ihnen, dass Gewaltprävention vielerorts noch zu wenig ernst genommen wird. Mindestens eine Ansprechperson ausserhalb der alltäglichen Strukturen zu haben, ist wichtig: Angestellte berichteten, dass ihnen andernorts das Gefühl vermittelt wurde, sie seien Schuld am *HeVe* bestimmter Klient:innen (das gäbe es nur bei ihnen) oder sie müssten alleine damit zurechtkommen. Besonders erfreut ist ein:e Expert:in, wenn er:sie von Fachpersonen erfährt, die von ihm:ihr gehört haben und dann selbst für das Thema sensibilisieren.

Ein:e Expert:in plant, die Angestellten mit einer Umfrage zur Wirkung und Qualität der *P&M* zu befragen. Er:sie nimmt eine stetige Verbesserung der Meldekultur wahr und möchte herausfinden, was als besonders hilfreich wahrgenommen wird. Eine Evaluation ist für ihn:sie weniger wichtig, als eine überlegte Methodik aufzustellen, wie bspw. Wissenszuwachs oder eine Einstellungsveränderung möglich sind – gerade auch für Klient:innen mit kognitiven und/oder kommunikativen Beeinträchtigungen.

Zwei Expert:innen betonen die Wichtigkeit der Förderung von Selbst- und Mitbestimmung bei Klient:innen, wobei viele Optionen zu berücksichtigen sind, statt entweder alles oder nichts zu ermöglichen. Gerade bei Klient:innen eignen sich Massnahmen, die auf das Verständnis für Gefahren hinzielen. Wenn möglich soll auf Grenzen verzichtet

werden, erst recht wenn sie wiederum Aggressionen hervorrufen könnten. Bei *BEM/FEM* heisst dies, mit den Angestellten zu besprechen, wie sie deren Wichtigkeit der betroffenen Person erklären können – aber auch Alternativen zu überprüfen. Auch zur Sexualität bieten die *P&M* Beratungen an.

Bei der Überarbeitung des Konzepts wurde einer Fachperson bewusst, dass die Beachtung aller Präventionsstufen, von der Primär- bis hin zur Tertiärprävention, viel bewirken kann. Alle Massnahmen bauen aufeinander auf und greifen ineinander. Die partizipative Erarbeitung oder zumindest Vermittlung ist entscheidend – bei Klient:innen und bei Angestellten: es braucht alle für die Prävention.

Für eine wirksame Gewaltprävention darf nichts unter den Teppich gekehrt werden, doch auch über-dramatisieren wäre kontraproduktiv, sagt ein:e Expert:in. Insofern gilt es dafür zu sensibilisieren, dass manche Verhaltensweisen vorkommen und ein Stück weit auch normal sind, wobei jedoch Gewalt eine Ausnahmesituation bleiben sollte.

Ein:e Expert:in vergleicht die *P&M* mit einer Gesundheitsfachstelle. Auch wenn grundsätzlich alle Angestellten kleine Erste Hilfe-Massnahmen beherrschen, wie etwa ein Pflaster aufzutragen, braucht es auch mindestens eine Fachperson, die eine komplexe Situation schneller und differenzierter beurteilen kann. Mit Blick auf andere Institutionen sagt ein:e Expert:in, dass die Wichtigkeit einer *P&M* hervorsticht, wenn sie fehlt:

[...] dass man dann erst merkt, dass das System deterioriert und dass die Arbeit der Präventionsstelle manchmal subtil ist, aber so etwas wie der Kitt einer Organisation ist. Und wahnsinnig entlastend und stabilisierend ist. Und vieles ermöglicht und vieles verhindert, was man eben erst merkt, wenn es nicht mehr da ist. Also weisst du, es ist wie die Luft oder die Sonne. Also wenn sie weg wäre, würde sich sehr schnell wahrscheinlich etwas an der Kultur ändern.

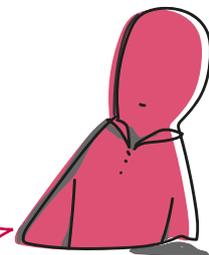


Abb. 24. Auswirkung auf die Institutionskultur (a2, Absatz 91, eigene Darstellung).

Ausgewählte Aspekte, die für die Präventions- und Interventionsarbeit wichtig sind, werden nun in Zusammenhang mit den Erkenntnissen der Fachliteratur diskutiert.

5.2 Zusammenfassung und Diskussion

In Bezug auf die Fragestellung, was gemäss den Expert:innen der P&M zur Gewaltprävention beiträgt, werden nun die wichtigsten Erkenntnisse besprochen. Hierzu dient die Fachliteratur als Rahmen. Wichtig ist, dass sowohl bei der Sensibilisierung wie auch bei der Bearbeitung von Meldungen viel mehr thematisiert wird als bloss die problematischen Verhaltensweisen. Es geht stets um die Reflexion von Nähe und Distanz, Schutz und Autonomie sowie anderen Spannungsfeldern. Die Erkenntnisse lassen sich wie folgt strukturieren:

Organisationsstrukturen	Weitere Zielgruppen und Öffentlichkeitsarbeit
Einfluss der Beeinträchtigungen auf das Gewaltvorkommen	Bearbeitung der Meldungen

Tabelle 5. Struktur der zusammengefassten Erkenntnisse (eigene Darstellung).

5.2.1 Organisationsstrukturen

Die Betreiber:innen der P&M bieten den Rat suchenden Angestellten und Klient:innen eine Aussenperspektive zu den von ihnen erlebten Situationen. Die Fachpersonen der P&M sollten hierfür, sowohl nach den interviewten Expert:innen als auch gemäss Krüger et al. (2023) weder in den Alltagsstrukturen oder in Positionen mit Personalverantwortung eingebunden sein. Dies trägt dazu bei, Interessenskonflikte zu vermeiden und das Machtgefälle zwischen Institutionen und Klient:innen zu verkleinern (S. 131). Dennoch ist die Anerkennung durch die Geschäftsleitung zentral.

Neben jenen der P&M können auch weitere Aufgaben zugewiesen werden, die mit dem Austausch in der Institution zusammenhängen. Dies fördert deren Bekanntheit und Vertrauen. Zudem müssen sich Rat suchende Personen nicht outen, sondern es gibt mehrere Möglichkeiten, wieso jemand mit den Betreiber:innen der P&M das Gespräch sucht (Vgl. Krüger et al., 2023, S. 96).

Die Grösse der Institution ist ein Faktor für eine höhere Anzahl Meldungen, doch der Anstieg zeigt sich nicht proportional dazu und wird von anderen Faktoren stärker geprägt. Die Ressourcen der P&M sollten dennoch in einem Verhältnis zur Institutionsgrösse stehen. Krüger et al. (2023) empfehlen, dass es je nach Grösse mindestens zwei gleichberechtigte Ansprechpersonen gibt (S. 148). Die Umsetzung mit bloss einer An-

sprechperson vor Ort scheint zumindest bei der besuchten mittelgrossen Institution ebenfalls wirksam zu sein. Dafür ist das Vollzeitpensum wichtig, damit unter der Woche eine Person vor Ort ansprechbar ist. Bei einer Einzelbesetzung sollte der Austausch mit einer weiteren vom Alltagsgeschäft und von Personalentscheiden unabhängigen Person sichergestellt werden.

Es zeigt sich eine Tendenz dafür, dass die diverse Besetzung der Ansprechpersonen (hier bzgl. Geschlecht und Spezialisierung) hilft, Hemmschwellen abzubauen (Vgl. Krüger et al., 2023, S. 148). Zu überprüfen wäre, wie sich eine hinsichtlich weiteren Identitätsmerkmalen diverse und/oder grössere Zusammensetzung der Teams auf die Meldedaten auswirken könnte. Die Fachstelle Limita etwa weist darauf hin, dass divers zusammengesetzte Teams von Beschwerdeempfänger:innen mehr Auswahlmöglichkeiten garantieren (Iten, 2015, S. 10), abgesehen davon, dass Diversität zu zusätzlichen Kompetenzen und Perspektiven führt (Vgl. Krüger et al., 2023, S. 128).

Die Strategie einer P&M, zukünftig Fachpersonen aus den Abteilungen als Multiplikator:innen einzusetzen, könnte eine interessante Massnahme sein, die es weiter auch durch die Wissenschaft zu verfolgen gibt. Hierbei gilt es zu berücksichtigen, dass mehrere Ansprechpersonen seitens Klient:innen, die zu *HeVe* tendieren, unterschiedlich bewertet werden: einerseits kann die Übersicht erschwert sein (Büschi et al., 2022, S. 431), andererseits kann es präventiv wirken, wenn neben der Begleitung im Alltag weitere Personen zur Verfügung stehen (ebd., S. 435). Wichtig ist, klare Zuständigkeiten zu kommunizieren (Vgl. Iten, 2014, S. 11). Zudem sollten die Multiplikator:innen nicht nur die Angestellten, sondern auch die Klient:innen verstärkt sensibilisieren, um die gegebenen Abhängigkeiten möglichst zu verringern.

Insofern lässt sich keine Tendenz dazu feststellen, ob bestimmte Arbeitsteilungen wirksamer sind. Ungeklärt ist, wie mit akutem Gesprächsbedarf (v. a. von Klient:innen) ausserhalb der Arbeitszeiten (abends, nachts und an Wochenenden) umgegangen werden soll bzw. ob allenfalls stattdessen andere Kontakte kommuniziert werden sollten.

5.2.2 Einfluss der Beeinträchtigungen auf das Gewaltvorkommen

Aussenstehende könnten das Ziel darin vermuten, dass weniger Vorfälle oder zumindest keine schwerwiegende Gewalt gemeldet werden. Das Beispiel in der einen Institution verdeutlicht jedoch, dass gerade bei neu eintretenden Klient:innen nie alles bekannt

ist. Eine andere Institution begleitet zudem bewusst auch Klient:innen mit *HeVe*, die ansonsten häufig ausgeschlossen werden. Letzteres stellt schliesslich ebenfalls strukturelle Gewalt dar – auch wenn Institutionen oder andere gesellschaftliche Bereiche nicht auf diese Bedürfnisse ausgestattet sind (Arbeitsgruppe Prävention, 2021, S. 4).

Die Art und die Höhe des Assistenzbedarfs bei Klient:innen scheinen die Anzahl und die Intensität der gemeldeten Fälle am stärksten zu beeinflussen. Dies zeigt sich im Vergleich der zwei grossen Institutionen: die mit vielen Menschen mit hohem Assistenzbedarf verzeichnete beinahe hundertmal mehr Meldungen als die, wo die Klient:innen nur leicht kognitiv beeinträchtigt sind. Dies kann auch mit anderen Faktoren zusammenhängen und könnte in einer umfassenderen Studie überprüft werden. Die starke Tendenz stimmt jedenfalls mit den Prävalenzwerten zu Gewalt an Menschen mit Behinderung in Österreich (BASGK, 2019) und mit den Ergebnissen der Studie zu *HeVe* in Schweizer Institutionen überein (Büschi et al., 2022):

- Erstens sind Menschen mit hohem Assistenzbedarf bei der Erfüllung von Grundbedürfnissen häufiger von Gewalt betroffen (BASGK, 2019, S. 458).
- Zweitens führen Beeinträchtigungen in der Kommunikation, wenn sie nicht durch Hilfsmittel ausgeglichen werden, ebenfalls zu einer erhöhten Gefährdung (ebd., S. 33) und sind zugleich ein Faktor, weshalb manche Klient:innen zu Selbst- oder Fremdverletzungen oder Sachbeschädigungen tendieren (Büschi et al., 2022, S. 425; 430).

Zur Überschneidung von *HeVe* und erlebter (evtl. reaktiver) Gewalt liegen aktuell keine Daten vor. Dies wird von einer interviewten Fachperson kritisiert.

In allen drei Institutionen finden die Präventionsmassnahmen auf universeller Ebene statt und werden unabhängig von Gewaltrisiken gewichtet. Einzig in einer Institution werden Fragen rund um Nähe und Distanz stärker thematisiert, wenn Menschen viel Assistenz in der Körperpflege erhalten. Bei Meldungen werden die involvierten Personen jeweils nur nach der Rolle erfasst, also ob sie Angestellte oder Klient:innen in der Institution sind. Informationen zur Art der Behinderung, des Assistenzbedarfs, zum Geschlecht, einer Migrationserfahrung oder anderen Identitätsmerkmalen fliessen nicht in die Statistiken ein. Ein:e Expert:in betonte, dass bei der Bearbeitung von Meldungen unabhängig von statistischen Risiken, die beteiligten Individuen im Fokus stehen sollen.

Die Frage nach einer intersektionalen Adressierung je nach Gewaltrisiko führt zur nächsten Erkenntniskategorie, die besprochen werden soll: die Zugänglichkeit der Präventionsmassnahmen für Angestellte und Klient:innen.

5.2.3 Zugänglichkeit für Angestellte und Klient:innen

Die *P&M* sind gemäss den Aussagen der Expert:innen in den jeweiligen Institutionen bei allen Angestellten bekannt, unabhängig der Funktion. Als Mittel zur Schulung und Sensibilisierung von Angestellten und Klient:innen konnte bereits bei der kleinen Anzahl besuchter Institutionen eine erstaunliche Vielfalt an Methoden festgestellt werden.

Bei allen drei Institutionen etablierten sich die Einführungsveranstaltungen für neue Angestellte. Eine lädt auch langjährige Angestellte dazu ein. Diese Einführungen und die Anerkennung der Präventionskonzepte sind bei allen ein Bestandteil des Arbeitsvertrags. Die verstärkte Sensibilisierung führt gemäss den Statistiken sowie der Aussagen der Expert:innen zu einer Verbesserung der Meldekultur und einer zum Teil deutlichen Zunahme der Meldungen. Dies ist zu begrüssen, denn es scheint sich häufiger um Anfragen für Kurzberatungen und solchen zu leichten Grenzverletzungen zu handeln. Ausserdem fördert eine hohe Anzahl Meldungen gemäss Limita die Transparenz, was wiederum Täter:innen hindert (Iten, 2014, S. 6).

Zwei Institutionen übersetzen die Konzepte in Leichte Sprache und führen neue Klient:innen in die Gewaltprävention ein. Punktuelle und/oder etablierte Weiterbildungen für Klient:innen richten sich nach Entwicklungen in und ausserhalb der Institution – etwa zu Selbstverteidigung oder Cybermobbing. Damit bieten sie der Zielgruppe mehr Orientierung im Alltag und im Umgang mit gesellschaftlichen Herausforderungen.

Damit Vorfälle niederschwellig gemeldet werden, bieten die Expert:innen auch sonst ein offenes Ohr. Alle betonen, dass die Anwesenheit vor Ort zentral ist. Sie nutzen bewusst Momente ausserhalb der Alltagshektik um mit Angestellten und Klient:innen ins Gespräch zu kommen. Damit setzen sie auf eine Kultur des Vertrauens statt auf eine der Kontrolle. Eine Misstrauenskultur hingegen wäre gemäss Limita eine Präventionsfalle, denn sie fördert Angst und Vorurteile im Team – und macht blind für Grenzverletzungen (Iten, 2014, S. 6).

Um auch Klient:innen mehr Meldewege zu eröffnen, anerkennen alle interviewten Expert:innen einen Handlungsbedarf. Die Meldung durch Menschen mit Behinderung bzw. Assistenzbedarf entspricht einem Grundsatz der Sozialen Arbeit, wonach sie Veränderungen zu fördern hat, die Menschen auch von ihren Dienstleistungen unabhängiger werden lässt (Avenir Social, 2010, S. 6). Hierbei geht es einerseits um Fälle, wo sie selbst Grenzverletzungen erleben, andererseits – und ebenso wichtig für die Förderung von Selbstkompetenzen – auch um Situationen, in denen sie selbst grenzverletzend wurden oder bei anderen Personen Unangenehmes beobachteten.

Wichtig ist, dass möglichst viele Beeinträchtigungen berücksichtigt und die Kanäle in den Alltag integriert werden. Wie die Limita schreibt, bevorzugen Klient:innen Meldewege, mit denen sie im Alltag auch Wünsche äussern (Iten, 2015, S. 10). Es geht nicht darum, einen scheinbar perfekten Meldeweg zu eröffnen, sondern möglichst viele Optionen anzubieten. Gleichzeitig gilt es auch anzuerkennen und zu fördern, dass manche Personen ihre Probleme auf andere Art oder mit anderen Personen klären. Die Expert:innen sagten, dass sie Meldungen über vollständig ausgefüllte Formulare bevorzugen, denn es erleichtere die Bearbeitung. Es ist davon auszugehen, dass einfachere Meldungen mehr Ressourcen brauchen.

Bisher übernehmen die Angestellten viele Meldungen, auch im Sinne ihres Stellvertretungsauftrags. Dies entspricht auch den Ergebnissen des *BASGK*, wonach sich Klient:innen trotz verankerter Meldemöglichkeiten häufig an die Betreuer:innen wenden, zu denen sie am meisten Vertrauen aufgebaut haben (2019, S. 450). Da trotz neuer Meldemöglichkeiten nie alle Barrieren überwunden sein werden, wird dieses aufmerksame Beobachten seitens der Angestellten und anderer Klient:innen immer wichtig bleiben.

Da der Partizipation bei der (Weiter-)Entwicklung von Regeln rund um das achtsame Zusammenleben in der Fachliteratur eine grosse Wirkung zugesprochen wird (z.B. *INSOS* Zürich, 2019, S. 9), ist dieser Aspekt nochmals genauer zu betrachten. Ein:e Expert:in wies darauf hin, dass er:sie eine Umfrage bei den Angestellten zur Wirkung und Qualität der *P&M* bzw. der einzelnen Dienstleistungen plant. Zum Einbezug der Klient:innen bei der Weiterentwicklung der Massnahmen äusserten sich die Expert:innen nicht.

Mehrere interviewte Expert:innen weisen darauf hin, dass die Nachsorge mehr Ressourcen benötigt, als wenn Vorfälle verhindert werden können. Averdijk et al. (2015)

können mit Verweis auf mehrere Studien belegen, dass Präventionsmassnahmen zu jedem Zeitpunkt und unabhängig der Vorkenntnisse der Adressierten wirkungsvoll sein können. Zusätzlich sind aufgrund des erhöhten Risikos Grenzverletzungen oder Gewalt auszuüben, selbst zu erleben oder darauf mit passivem Verhalten zu reagieren, indizierte Massnahmen für Menschen mit Behinderung besonders angebracht (S. 12–14). Daraus liesse sich folgern, dass v. a. auch bei jener Institution, die allein mit der Bearbeitung von Meldungen stark ausgelastet ist, eine Erhöhung der Ressourcen explizit für die Sensibilisierung von mehr Anspruchsgruppen womöglich zu einer Reduktion der Fälle führen könnte. Dies wäre im Rahmen einer längeren Studie nachzuprüfen.

Die Expert:innen, die mit Menschen mit eingeschränkter Kommunikation arbeiten, formulierten Herausforderungen in der Sensibilisierung dieser Zielgruppe. Dies, obwohl sie die Kommunikation im Rahmen der Fallbearbeitungen gut bewerkstelligen können. Ein:e Expert:in äusserte den Wunsch nach mehr Austausch mit anderen Institutionen und sagte, dass die Schulung für Klient:innen die Ressourcen und Kompetenzen vieler Fachstellen übersteigen würde. Hierzu könnten Verbände eine koordinierende Rolle einnehmen. Dies wäre im Sinne der Empfehlung des Bundesrats zur Harmonisierung der Prävention in Institutionen (2023, S. 42). In dieser Hinsicht formuliert die verbandsübergreifende Arbeitsgruppe Prävention die weiterführende Forderung an die Kantone, im Rahmen ihrer Aufsichtspflicht auch Qualitätskriterien für Schutzkonzepte und interne Meldestellen zu definieren. Die Verantwortung für die Gewaltprävention könne nicht an die Dienstleister delegiert werden (2023, S. 2).

Während also die Sekundär- und Tertiärprävention in allen drei Institutionen stark ausgeprägt sind, stehen sie bei der Primärprävention, also der Information und Sensibilisierung ihrer Zielgruppen, an unterschiedlichen Punkten. Die kleine Anzahl an Institutionen lässt sich nur schwer mit dem Ergebnis von Krüger et al. (2023) in Verbindung bringen, wonach *P&M* kleinerer Institutionen häufiger Aufgaben zur Sensibilisierung von Klient:innen oder auch von Angehörigen übernehmen, während es bei den mittleren und grösseren Institutionen nur bei etwa der Hälfte der Fall ist (S. 109).

5.2.4 Weitere Zielgruppen und Öffentlichkeitsarbeit

Dass externe Personen mit Bezug zur Institution nicht zu den Zielgruppen der internen *P&M* gehören, ist verständlich und scheint keinen negativen Einfluss zu haben. So werden Angehörige und Beistandspersonen an die externe *P&M* vermittelt und jene

Institutionen, die Freiwillige beschäftigen, übergeben den Meldeauftrag für diese an die Angestellten. Durch das Involvieren von Laien aus der Zivilgesellschaft schaffen Institutionen Begegnungsmöglichkeiten und leisten einen wichtigen Beitrag zu einer inklusiven Gesellschaft. Diese von der *P&M* unabhängige Aufgabe könnte gestärkt und durch zielgruppengerechte Workshops in Bezug auf Nähe-Distanz ergänzt werden, z.B. in Zusammenarbeit mit der Fachstelle Limita (ohne Datum). Einige Institutionen, darunter auch einzelne der hier besuchten, machen ihre Präventionskonzepte über die Webseite öffentlich zugänglich. Dies könnte gemäss einer Expert:in eine präventive Wirkung haben, um potenzielle Täter:innen abzuschrecken.

5.2.5 Bearbeitung der Meldungen

Das Bewusstsein des präventiven Potenzials von Fallbearbeitungen sowie der Nachsorge ist bei allen befragten Expert:innen sehr ausgeprägt. Alle bearbeiten die Zusammenhänge zu den Meldungen explizit mit dem Ziel, zukünftige Grenzverletzungen zu vermeiden. Die Beteiligten werden in ihren Selbstkompetenzen gefördert, wie etwa dem Umgang mit Stress oder anderen unangenehmen Wahrnehmungen. Bei Menschen mit Beeinträchtigungen in der Kommunikation kommen Methoden der *UK* zum Einsatz und bei Bedarf unterstützen Bezugspersonen aus der alltäglichen Arbeit. Bei Fallbearbeitungen mit Angestellten können diese zusätzlich zu den persönlichen auch ihre beruflichen Wissens- und Handlungskompetenzen stärken – eine Handlungsmaxime für Fachpersonen der Sozialen Arbeit (Avenir Social, 2010, S. 11). Die dialogisch gestaltete Beratung hat das Potenzial, allfälliges Misstrauen gegenüber den Fachpersonen der *P&M* abzubauen und sowohl Fachpersonen mit berufsspezifischer Ausbildung als auch Quereinsteiger:innen zu erreichen.

Die Tatsache, dass die drei Institutionen den Bündner Standard (BSH, 2016) integrierten und die Meldepflicht ab Stufe zwei vorsehen, zeigte hier Wirkung. Erstens gibt es zusätzliche Orientierungssicherheit, zweitens werden am meisten Meldungen auf der Stufe zwei getätigt. Beteiligte werden auf freiwilliger Ebene animiert, bereits über herausfordernde agogische Situationen zu berichten, jedoch bleibt da der Aufwand einfacher zu bewältigen. Durch die Meldepflicht ab Stufe zwei werden Grenzverletzungen jedoch sicherlich auch dann gemeldet, wenn sie individuell zunächst als weniger schwer erlebt werden. Dies kann dazu beitragen, deren Spätfolgen zu vermeiden. Zudem ist es auch bei Konflikten förderlich, früh auf eine Deeskalation hinzuwirken (Glasl, 2022). Mehrere Expert:innen teilen auch die Erfahrung, dass die *P&M* bei Stress eine

Entlastung darstellt. Dies kann sowohl Grenzverletzungen (BHS, 2016, S. 15) wie auch Erkrankungen vorbeugen (Vgl. Dragoş & Tănăsescu, 2010).

5.3 Begrenzungen der Untersuchung

In der vorliegenden Arbeit lag der Schwerpunkt auf die qualitative Untersuchung von drei Institutionen als Fallbeispiele. Auch durch den Einbezug der Ergebnisse aus der aktuellen und umfassenden Forschung von Krüger et al. (2023) bleiben Wissenslücken. Ebenso wurden hier nur die Betreiber:innen der P&M, jedoch nicht die (potenziellen) Nutzer:innen befragt. Diese Begrenzungen sind für den Wissens-Praxis-Transfer zu berücksichtigen. Zum Schluss der Arbeit werden die offenen Fragen aufgezeigt.

Durch die Auswertung von vier Interviews und den Einbezug von Konzepten und Statistiken aus drei Institutionen lassen sich dennoch Empfehlungen für Praxis und Forschung ableiten. Diese werden im nächsten Kapitel beschrieben.

6. Handlungsempfehlungen für die Praxis

Als Grundlage für den Praxisbezug dient die anfangs gestellte Frage:

Welche Handlungsempfehlungen für interne P&M ergeben sich aus der Sicht der Sozialen Arbeit zur Stärkung der Gewaltprävention in Institutionen für Menschen mit Behinderung?

Abb. 25. Praxisfrage (eigene Darstellung).

Über die Erkenntnisse dieser Arbeit leiten sich vier Grundsätze und fünf Handlungsempfehlungen ab. Sie richten sich in erster Linie an Institutionen respektive ihre Leitungspersonen und sollen als Orientierung dienen um wirksame P&M auf- oder auszubauen. Somit richten sie sich auch an die Betreiber:innen bestehender P&M und können eine Vergleichsmöglichkeit für eigene Massnahmen bieten, wobei die jeweiligen Kontexte sicherlich massgebend zu berücksichtigen sind. Als weitere Zielgruppen sind die kantonalen Fachbehörden als Aufsichtsbeauftragte sowie die SKOS als übergeordnetes Organ adressiert, um die Überprüfung verbindlicher Kriterien voranzubringen. Letzteres entspricht der Empfehlung der Bundesrates (2023), wonach die Instrumente zum Schutz vor Gewalt in Institutionen der Behindertenhilfe harmonisiert und die vorhandenen Standards weiter gestärkt werden sollten (S. 42).

6.1 Grundsätze für die Handlungsempfehlungen

Zunächst gelten vier Grundsätze zur Übertragung auf unterschiedliche Institutionen:

1. Meldestellen sind auch Präventions- und Vertrauensstellen.

Neben der Bearbeitung von Meldungen berücksichtigt die Fachstelle auch Aufgaben der Sensibilisierung und eröffnet den Anspruchsgruppen unterschiedliche Meldewege. Sie betreibt also Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention. Die Fachpersonen fördern auch unabhängig von Meldungen das Vertrauen aller Anspruchsgruppen.

2. Es gilt Aggressionen und schwelende Konflikte möglichst rasch zu erkennen und bearbeiten zu können.

Konflikte können, auch wenn sie unausgesprochen sind, zu Eskalationen führen. Zudem können ausgeübte Grenzverletzungen das Vertrauen unter den involvierten Personen schädigen. Je früher die Bearbeitung von Belastungen bzw. je kleiner die Grenzverletzungen, desto weniger Ressourcen werden benötigt.

3. Die Prävention setzt gleichzeitig auf mehreren Ebenen an, denn Gewalt und Grenzverletzungen treten in komplexen Situationen auf.

Die Fachpersonen der *P&M* machen bei allen Involvierten auch auf Missstände aufmerksam und versuchen das Verständnis für die unterschiedlichen Beteiligten zu stärken. Bei Klient:innen können die Förderung der Selbstkompetenzen und die Begründung für möglicherweise unangenehme Massnahmen nachhaltig zur Gewaltprävention beitragen. Dies gilt ebenso für die Stärkung der Professionalität bei den Angestellten. Die Soziale Arbeit steht hier in der Verantwortung (Avenir Social, 2010, S. 6; 13).

4. Die Empfehlungen werden stets auf die Strukturen und Möglichkeiten der Institution und der darin involvierten Personen angepasst.

Die Institutionen für Menschen mit Behinderung unterscheiden sich zum Teil stark voneinander: sie sind verschieden aufgebaut, haben jeweils andere Angebote und auch die Zielgruppen sind sehr divers bzgl. Ressourcen, Stressoren und individueller Merkmale. Die Interviews mit den Expert:innen bestätigten die Ergebnisse aus früheren Studien (z.B. BASGK, 2019): das Risiko für Menschen mit Behinderung Gewalt zu erfahren, steigt mit zunehmendem Assistenzbedarf sowie mit abnehmenden Möglichkeiten der Kommunikation mit dem Umfeld. Letzteres beeinflusst auch, ob sie stärker selbst zu Grenzverletzungen tendieren (Büschi et al., 2022, S. 433) – was sie möglicherweise wiederum mit häufigerer Gegengewalt konfrontiert. Ebenfalls müssen die personellen und räumlichen Ressourcen der Institution hinsichtlich präventiver Faktoren evaluiert werden. Für die Ressourcen der *P&M* gilt es diese Aspekte zu berücksichtigen.

6.2 Empfehlungen zur Stärkung von *P&M*

Nun werden konkrete Massnahmen der *P&M* beschrieben, die gemäss den Erkenntnissen der vorliegenden Arbeit, zu einer verstärkten Prävention beitragen.

- 1. Die Institution verfügt über ein differenziertes Präventionskonzept. Für neu eintretende Angestellte und Klient:innen finden jeweils zielgruppengerechte Einführungen statt.**

Wie in den Grundsätzen formuliert, ist das Vertrauen in die *P&M* seitens der Angestellten und Klient:innen zentral. Dies beginnt in der Regel bei der Einführung in das Präventionskonzept: da wird das grundlegende Wissen vermittelt und – ebenso wichtig – die persönliche Arbeitsbeziehung aufgebaut. Für neue Angestellte sollte die Teilnahme daran ein verpflichtender Teil des Arbeitsvertrags sein. Die Einführung der Klient:innen bietet eine Möglichkeit, sie in ihren Selbstkompetenzen zu fördern und kann Hemmschwellen abbauen. Aufgrund des Forschungsdesigns kann hier deren Priorität jedoch nicht bestimmt werden, was weiter überprüft werden sollte. Ein Austausch auf Verbands- und/oder Kantonebene könnte, wie ein:e Expert:in anmerkte, zielführend sein.

Für den Vertrauensaufbau während der Einführung eignen sich interaktive Sequenzen, mit jeweils entsprechender Gewichtung bei allen Anspruchsgruppen. Bei Bedarf können Gebärden, andere Hilfsmittel und dolmetschende Personen eingesetzt werden. Es können auch Personen teilnehmen, die schon länger mit der Institution in Verbindung stehen. So können sie ihr Wissen auffrischen.

Für Angestellte ist das Präventionskonzept zentraler Bestandteil der Einführungen. Dieses sollte sich differenziert mit konkreten Risikosituationen in der Institution befassen. Für Klient:innen kann eine Auswahl vermittelt werden.

- 2. Zusätzlich zu den Einführungen für neu eintretende Angestellte (und Klient:innen) sowie informeller Gespräche sollte ein regelmässiger Austausch der *P&M* mit den Anspruchsgruppen über die Risikosituationen in der Institution sichergestellt sein.**

Für einen regelmässigen Austausch mit Angestellten bzw. Klient:innen wurden in den drei Institutionen unterschiedliche Alternativen festgestellt. Es zeigte sich, dass das Gespräch über Risikosituationen (z.B. zu Nähe-Distanz und Abhängigkeiten) auch abgesehen der Meldungen wichtig ist. Auch dies fördert das Vertrauen in die Fachstelle und ermöglicht eine Adaptierung auf die Herausforderungen vor Ort.

Eine Möglichkeit für diese regelmässige Vertiefung sind zielgruppengerechte (Weiter-) Bildungsangebote für die unterschiedlichen Anspruchsgruppen und Abteilungen. Diese können sich aus den Meldungen ergeben oder aber allgemeingesellschaftliche Entwicklungen berücksichtigen. Je nach personellen und fachlichen Ressourcen können sie jährlich oder aber regelmässig mit einer wiederkehrenden Gruppe stattfinden. Bei Klient:innen eignen sich solche Formate nicht nur dazu die Selbstkompetenzen der Teilnehmenden zu fördern, sondern können auch insgesamt zu einer positiven Meldekultur in der Institution beitragen. Für Angestellte fördern ähnliche Formate und kollegiale Beratungen die Professionalität.

Es ist zudem ratsam, dass die Fachpersonen der P&M alle Abteilungen einmal im Jahr besuchen oder die Teams in das Büro einladen. Da vertiefen sie konkrete Anliegen der Angestellten im Umgang mit Risikosituationen. Diese Treffen eignen sich auch dazu, die Meldemöglichkeiten zu evaluieren – was zur nächsten Empfehlung führt.

- 3. Es besteht eine breite Palette an Austausch- und Meldemöglichkeiten. Diese richten sich nach den Ressourcen möglichst vieler Anspruchsgruppen. Für Grenzverletzungen und Gewalt besteht seitens der Angestellten eine Meldepflicht (ab Stufe zwei gemäss Bündner Standard).**

Der Anspruch der P&M sollte nicht sein, alle erreichen zu wollen. Es gilt vielmehr möglichst vielen Personen in der Institution eine oder mehrere Möglichkeiten anzubieten um Beschwerden einzureichen. Die neu erreichten Personen bzw. Gruppen können selbst als Multiplikator:innen und Stellvertretende wirken. Verschiedene Alternativen das Gespräch mit der P&M zu suchen oder eine Meldung zu erstatten, sollen dazu beitragen, Hemmschwellen und Barrieren abzubauen. Im Alltag sicht- und wahrnehmbare Optionen tragen weiter zur Sensibilisierung bei. Wichtig ist, dass die Meldewege den Persönlichkeitsschutz aller Beteiligten beachten. Es scheint sinnvoll zu sein, die Meldepflicht bei leichten Grenzverletzungen anzusetzen (Stufe 2 nach BHS, 2016).

Die etablierteste Meldemöglichkeit für Angestellte scheint ein Formular im Intranet bzw. der Dokumentationssoftware zu sein. Im Sinne der Niederschwelligkeit sollten alle Angestellten Zugriff darauf haben, unabhängig von der Funktion oder der Abteilungen. Weiter suchen sowohl Angestellte wie auch Klient:innen häufig das Gespräch vor Ort – im Büro oder auf dem Gelände der Institution.

Zusätzlich sollten mehrere Alternativen geschaffen werden, um möglichst vielen unterschiedlichen Ressourcen der Klient:innen zu entsprechen. Klient:innen sollten einerseits ermutigt werden, entweder über andere Vertrauenspersonen (Angestellte und Klient:innen) oder aber möglichst auch direkt an die P&M zu gelangen. Eine weit verbreitete Massnahme ist ein Briefkasten, der zusammen mit Meldeformularen und Stiften gut sichtbar aufgestellt wird. Falls die Institution über ein Intranet für Klient:innen verfügt, bietet sich dieses an, ein einfaches elektronisches Formular mit wenigen Pflichtfeldern aufzuschalten. Ein weiterer Meldeweg kann über Sprachnachrichten führen (z.B. über Messengerdienste auf einem Geschäftstelefon oder im Intranet).

Da vereinfachte Meldungen weniger differenzierte Informationen beinhalten, zeigte sich, dass sie mehr Zeit für die Bearbeitung brauchen als jene über das vollständig ausgefüllte Formular der Angestellten. Dies gilt es nach der Einführung neuer Melde-mechanismen zu beobachten. Bei Bedarf sollen die Massnahmen evaluiert und die Ressourcen der P&M, wo sinnvoll, durch zusätzliche Mittelbeschaffung angepasst werden.

- 4. In jedem P&M-System gibt es mindestens zwei Ansprechpersonen, die sich mindestens einmal wöchentlich austauschen. Die P&M sollten nach Möglichkeit mit einem divers zusammengesetzten Team besetzt werden. Die Anspruchsgruppen sollten über klare Ansprechpersonen verfügen, auch ausserhalb der Bürozeiten.**

Da jede Meldung unterschiedlich ist, braucht ihre Bearbeitung stets mehrere Sichtweisen. In den zumeist komplexen Fällen fördert der Austausch, dass verschiedene Alternativen berücksichtigt werden und entlastet die einzelnen Personen. Deshalb sind für die Austauschsitzenungen ausreichend Ressourcen zu schaffen, die sich nach der Grösse der Institution und die Komplexität der (möglichen) Meldungen richten.

Es wurden drei unterschiedliche Arbeitsmodelle angetroffen. Möglich ist etwa die Aufteilung der Ansprechzeiten oder die Kombination mit einer externen P&M. Ebenso können weitere Rollen zugewiesen werden, die im Austausch mit den Anspruchsgruppen ausgeübt werden, wobei ebenfalls ausreichend Ressourcen bereitzustellen sind.

Um den Anspruchsgruppen mehr Alternativen zu bieten und die Sichtweise auf die Fälle weiter zu differenzieren, zeigte sich, dass ein divers zusammengesetztes Team von Vorteil sein kann. Dies bezieht sich einerseits auf die Bildungswege und/oder Spezia-

lisierungen, andererseits auf persönliche Identitätsmerkmale. Weiter könnte, im Sinne der Partizipation und des Empowerments, der Einbezug von Klient:innen als selbstvertretende Ansprechpersonen für Gewalt und Grenzverletzungen geprüft werden (z.B. über bestehende partizipative Gruppen). Diese sollten geschult und laufend begleitet werden. Die Verantwortung müsste bei den leitenden Fachpersonen liegen.

Gewaltprävention kann auch Notfallsituationen beinhalten, wie ein:e Expert:in bekannt gab. Eine Frage, die sich Institutionen stellen sollten ist, an wen sich ihre Anspruchsgruppen in akuten Situationen wenden können, wenn die *P&M* nicht besetzt ist. Je nach Ressourcen der Klient:innen könnten dies auch für sie Notfalltelefonnummern sein, die der Allgemeinbevölkerung zur Verfügung stehen, oder eher interne Fachpersonen, die Abend-, Nacht- oder Wochenenddienst haben. Es sollte jedenfalls sichergestellt werden, dass der Austausch mit professionellen Vertrauenspersonen nicht von bestimmten Zeiten abhängig ist. Je nach dem, wie häufig Akutsituationen ausserhalb der Öffnungszeiten der *P&M* auftreten, sollten entsprechende Ressourcen geschaffen werden. Die Ansprechpersonen und ihre Erreichbarkeit (Kanäle, Zeiten) müssen klar kommuniziert und bekannt sein, damit sie im Notfall niederschwellig wahrgenommen werden.

5. Die Strukturen rund um die *P&M* sowie ihr Stellenbeschrieb und die Abläufe bei Meldungen sollten klar geregelt und begründet sein.

Insbesondere die Erfahrung einer interviewten Fachperson bei einem Leitungswechsel auf strategischer Ebene verdeutlichte die Wichtigkeit eines Stellenbeschriebs und klar formulierter Abläufe. Diese sollten regelmässig evaluiert und gegebenenfalls angepasst werden. Die Begründung für die jeweiligen Massnahmen ist wichtig, um ihnen unabhängig einzelner Personen die jeweils benötigte Priorität beizumessen.

Die Betreiber:innen der *P&M* sollten in die Strukturen der Institution integriert sein, jedoch keine Leitungsfunktion (ausserhalb der *P&M*) halten und keine Personalscheide treffen. Es gilt eine Balance zwischen Innen- und Aussenperspektive zu den Vorfällen zu ermöglichen. Die Abläufe und Rollen der *P&M* sowie der Institutionsleitung sind sowohl im Risiko- als auch im Krisenmanagement klar definiert. Bei schweren und massiven Gewaltvorfällen (Stufen drei und vier gemäss BHS, 2016) werden die entsprechenden internen und externen Stellen einbezogen.

7. Schlussfolgerungen und offene Fragen

Nun gilt es ein Fazit zu ziehen, wie *P&M* die Gewaltprävention in Institutionen für Menschen mit Behinderung stärken können. Danach werden offene Fragen formuliert.

7.1 Schlussfolgerungen in Bezug auf den Nutzen der *P&M*

Die Qualität einer Institution und somit auch der *P&M* misst sich nicht daran, dass keine Gewaltereignisse bekannt werden. Wie der *BSH* betont, braucht es vielmehr Strukturen, die Klarheit und Transparenz schaffen (2016, S. 13). Dies stimmt mit den Ergebnissen der Expert:inneninterviews überein.

In den drei Institutionen wurde bereits eine Vielfalt an Arbeitsweisen und Modellen angetroffen, wovon einige in allen oder mehreren *P&M* übereinstimmend gelten und andere nur vereinzelt umgesetzt sind. Ihre hohe Präsenz vor Ort und ihre zugewandte Art gegenüber Angestellten und Klient:innen scheinen Vertrauen zu schaffen. Nach Gewaltvorfällen und Grenzverletzungen erhalten die involvierten Personen eine Aussenperspektive und die Begleitung durch erfahrene Fachpersonen. Bei der Bearbeitung eingetroffener Meldungen legen die Expert:innen grossen Wert darauf, das Verständnis für die Situation und das jeweilige Gegenüber zu fördern. Überdies führen sie innerhalb der unter Druck stehenden Systeme zu einer Entlastung der Angestellten und unterstützen dadurch die Vorbeugung von Grenzverletzungen sowie stressinduzierter Folgeerkrankungen und deren Verläufe. Über die Erkenntnisse dieser Arbeit leiteten sich vier Grundsätze und fünf Handlungsempfehlungen aus der Sicht der Sozialen Arbeit ab.

Im folgenden Unterkapitel werden offene Fragen formuliert. Diese können für die zukünftige Forschung herangezogen werden.

7.2 Offene Fragen

Obwohl Schweizer Verbände und Institutionen bereits vor etwas über zehn Jahren die ersten *P&M* aufbauten, bestehen sie noch nicht flächendeckend (Bundesrat, 2023, S. 42). Ebenso steht die Forschung zur Gewalt an und durch Menschen mit Behinderung im allgemeinen und zu institutionsinternen *P&M* im besonderen noch am Anfang. Dies gilt besonders für die Schweiz. Die Empfehlungen Nr. 10 und 11 des Bundesrates, in-

terne *P&M* in Institutionen über die Kantone einzuführen und die Schutzkonzepte zu harmonisieren, beruhen auf die Einschätzung von Fachpersonen (ebd.). Insofern gibt es auch nach dem ersten Blick, den die Bachelorarbeit bot, noch viele offene Fragen.

Allgemein auf die Schweiz bezogen gilt es nach wie vor folgende Fragen zu klären:

- » Wie stark und in welcher Form sind Menschen mit Behinderung in der Schweiz von Gewalt betroffen?
- » Wie unterscheidet sich die Gewaltprävalenz je nach Kontext: in kollektiven Wohnformen (v. a. in Institutionen), Privathaushalten, Herkunftsfamilie, Freizeitbereich und im öffentlichen Raum?

Bezogen auf die Institutionen und die *P&M* gibt es zudem weitere offenen Fragen:

- » Wie können Persönlichkeitsmerkmale in den Statistiken aufgenommen sowie bei Meldungen und in der Prävention berücksichtigt werden?
- » Welches sind besondere Risikogruppen und wie verhält es sich mit intersektionalen Verschränkungen?
- » Wie oft treten Wechselwirkungen zwischen *HeVe* seitens Klient:innen und Gewalt anderer Personen (Angestellten oder anderer Klient:innen) auf? Bzw. wie stark sind Klient:innen, die fremdverletzendes Verhalten zeigen, auch von Gewalt anderer Personen betroffen?
- » Wie werden die Massnahmen der *P&M* und deren Wirksamkeit seitens der Anspruchsgruppen eingeschätzt? Also welche Massnahmen nutzen die Angestellten, Klient:innen (je nach Assistenzbedarf) und wichtige Drittpersonen (v. a. Angehörige, Beistandspersonen)?
- » Würde eine direkte Sensibilisierung und ein stärkerer Einbezug der Klient:innen zur Reduktion schwerwiegender Vorfälle führen?
- » Wie können Fachangestellte in den verschiedenen Abteilungen (Multiplikator:innen) zur präventiven Wirkung der *P&M* beitragen? Wie ist hierbei die Zusammenarbeit mit der Leitung der *P&M*, den Angestellten vor Ort und den Klient:innen auszugestalten?

Die ungelösten Fragen und Spannungsfelder betreffen verschiedene Bevölkerungsgruppen: neben Menschen mit Behinderung indirekt auch alle, die aufgrund anderer Merkmale Assistenz benötigen sowie die jeweiligen nahen Bezugspersonen und Fachkräfte in und ausserhalb institutioneller Kontexte. Auf Institutionen der Behinderten-

hilfe bezogen besteht bereits nach aktueller Gesetzgebung ein Handlungsbedarf, da diese unter staatlicher Aufsichtspflicht stehen und der Schutz vor Gewalt gewährleistet werden muss (Art. 5 Abs. 1 Bst. e IFEG). Wirksame Gewaltprävention braucht jedoch faktenbasiertes Wissen. Daher ist die Massnahme Nr. 3 des Bundesrates (2023), Forschungsprojekte in diesem Bereich verstärkt zu fördern, sehr zu begrüßen (S. 39).

8. Dank

Zum Abschluss meines Bachelorstudiums in Sozialer Arbeit möchte ich mehreren Personen ein grosses Danke aussprechen.

- Zuerst danke ich den vier Expert:innen der *P&M* für den vertrauensvollen Einblick in ihre wichtige Arbeit. Auch der weiteren Fachperson, mit der ich kein Interview durchführen konnte, möchte ich nichtsdestotrotz danken: Ihre telefonische Nachfrage bot mir wichtige Impulse zur Reflexion.
- Weiter danke ich Stefania Calabrese, Dozentin an der *HSLU* und Begleiterin dieses Forschungsunterfangens: für die Empfehlung von Kontakten und Publikationen, die Beantwortung grundlegender Fragen und für die Prüfung des Interviewleitfadens.

Unter meinen Freund:innen danke ich ganz besonders:

- der Epidemiologin Daniela Rodriguez für die angenehme Atmosphäre im Büro und die vielen Ratschläge zu qualitativer Forschung bei Kaffee- und Mittagspausen;
- Mats Ammann und Deborah Schneider für das kritische Gegenlesen, aber auch für die weiterbringenden Gespräche in all diesen Jahren; und
- Anna-Lea Witmer für die stetige Motivierung im Studium und für den prüfenden Blick zum Schluss hin.

Zudem danke ich allen, die Hinweise zum Leben in Institutionen sowie zum wissenschaftlichen Vorgehen gaben. Ich freue mich, das Wissen in die Praxis umzusetzen.

9. Literaturverzeichnis

- AG Prävention. (2021). *Vertiefungsbericht Behinderung. Anhang zum NGO-Bericht zum Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt (Istanbul-Konvention)*. Verfügbar unter https://charta-praevention.ch/userfiles/downloads/Vertiefungsbericht_d_final.pdf
- AG Prävention. (2022a). *Wir schauen hin! Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen*. Verfügbar unter https://charta-praevention.ch/userfiles/downloads/Charta_Praevention_D_A4.pdf
- AG Prävention. (2022b). Home. <https://charta-praevention.ch>
- Artner, L. (2019). Gewalt durch Dinge? Über die räumlich-materiellen Voraussetzungen einer totalen Institution Pflegeheim. In Schröder, J. (Hrsg.), *Gewalt in Pflege, Betreuung und Erziehung. Verschränkungen, Zusammenhänge, Ambivalenzen* (S. 88–105). Beltz Juventa.
- AvenirSocial. (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis* [Broschüre]. Verfügbar unter https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2018/12/Web_SCR_Berufskodex_De_A5_db_221020.pdf
- Averdijk, M., Eisner, M., Luciano, E. C., Valdebenito, S. & Obsuth, I. (2015). *Wirksame Gewaltprävention. Eine Übersicht zum internationalen Wissensstand* (2., überarb. Aufl.). BBL, Bundespublikationen.
- Barth, J., Fröhlich, J., Lindemann, G., Mecheril, P., Schröter, T., & Tilch, A. (2021). Wie Gewalt untersuchen? Ein Kodierschema für einen reflexiven Gewaltbegriff. *FQS 22* (1), Art. 9. 1–36. <https://doi.org/10.17169/fqs-22.1.3470>
- Behindertenrechtskonvention [BRK]. *Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen* (Stand 24. August 2020).
- Bogner, A., Littig, B., & Menz, W. (2014). *Interviews mit Experten. Eine praxisorientierte Einführung*. Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-19416-5>

- Bundesamt für Statistik [BfS]. (ohne Datum). *Lebensqualität am Arbeitsplatz*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-menschen-behinderungen/erwerbstaetigkeit/lebensqualitaet-arbeitsplatz.html>
- Bundesgesetz über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung von invaliden Personen [IFEG] vom 6. Oktober 2006 (Stand 1. Januar 2017).
- Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz [BASGK]. (2019). *Erfahrungen und Prävention von Gewalt an Menschen mit Behinderungen*. Verfügbar unter <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=718>
- Bundesrat (2023). *Gewalt an Menschen mit Behinderungen in der Schweiz. Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats 20.3886 Roth Franziska vom 19. Juni 2020*. Verfügbar unter <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/dokumentation/medienmitteilungen.html.msg-id-95771.html>
- Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (Stand 13. Februar 2022)
- Bündner Spital- und Heimverband [BSH]. (2016). *Bünder Standard. Zum Umgang mit grenzverletzendem Verhalten in Institutionen für Kinder und Jugendliche* (2. Aufl.).
- Bündner Spital- und Heimverband [BSH]. (ohne Datum). *Einstufungsraster: Umgang mit Grenzverletzendem Verhalten_KKJ*.
- Büschi, E., Moramana, N., Calabrese, S., & Zambrino, N. (2022). Sichtweisen von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen und herausfordernden Verhaltensweisen – Schwierigkeiten und präventive Aspekte in Interaktion, Kommunikation und Beziehungsgestaltung. *Soziale Passagen*, 14(2), 423–440. <https://doi.org/10.1007/s12592-022-00425-5>
- Calabrese, S. (2022). Intensivbetreuung im Kontext der Behindertenhilfe. In Huber, S. & Calabrese, S. (Hrsg.), *Herausforderndes Verhalten in stationären Einrichtungen: Konzeptionelle, methodische, organisationale und rechtliche Zugänge* (S. 174-181). W. Kohlhammer.

- Committee on the Rights of Persons with Disabilities [CRPD]. (2022). *Concluding observations on the initial report of Switzerland, Geneva.* (Deutsche Übersetzung: *Abschliessende Bemerkungen zum Initialstaatenbericht der Schweiz.*) Verfügbar unter <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/ebgb/recht/international0/uebereinkommen-der-uno-ueber-die-rechte-von-menschen-mit-behinde/staatenbericht.html>
- Council of Europe [CE], 2022 (Hrsg.) (2022). *Ensuring the Non-Discriminatory Implementation of Measures Against Violence Against Women and Domestic Violence: Article 4, Paragraph 3, of the Istanbul Convention.* Verfügbar unter <https://edoc.coe.int/en/violence-against-women/11029-ensuring-the-non-discriminatory-implementation-of-measures-against-women-and-domestic-violence-article-4-paragraph-3-of-the-istanbul-convention.html>
- Domann, S., Oppermann, S. und Rusack, T. (2019). Institutionelle Schutzkonzepte. Plädoyer für partizipative Organisationsentwicklung. In Schröder, J. (Hrsg.), *Gewalt in Pflege, Betreuung und Erziehung. Verschränkungen, Zusammenhänge, Ambivalenzen.* Beltz Juventa.
- Domenig, D. (2021). Das Konzept der transkategorialen Kompetenz. In Domenig, D. (Hrsg.), *Transkulturelle und transkategoriale Kompetenz. Lehrbuch zum Umgang mit Vielfalt, Verschiedenheit und Diversität für Pflege-, Gesundheits- und Sozialberufe* (3. vollst. überarb. Aufl.). Hogrefe.
- Dragoș, D. & Tănăsescu, M. D. (2010). The effect of stress on the defense systems. *J Med Life.* Jan-Mar; 3(1):10–8. PMID: 20302192; PMCID: PMC3019042. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20302192/>
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann [EBG]. (2021). *Erster Staatenbericht der Schweiz. Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention).*
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann [EBG]. (ohne Datum) *Istanbul-Konvention.* <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/recht/internationales-recht/europarat/Istanbul-Konvention.html>

- Ferring, D. & Willems, H. (2014). Macht und Missbrauch in Institutionen. Konzeption, Begriffsbestimmung und theoretische Perspektiven. In Willems, H. & Ferring, D. (Hrsg.). *Macht und Missbrauch in Institutionen. Interdisziplinäre Perspektiven auf institutionelle Kontexte und Strategien der Prävention*. Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-04297-4>
- Glasl, F. (2022). *Selbsthilfe in Konflikten. Konzepte, Übungen, praktische Methoden* (9. überarb. Aufl.). Haupt und Freies Geistesleben.
- Harder, C. (2019). *Die Einschränkung von Selbstbestimmung als Form von Gewalt in der Hilfe und Pflege von Menschen mit körperlicher Behinderung*. In Schröder, J. (Hrsg.), *Gewalt in Pflege, Betreuung und Erziehung. Verschränkungen, Zusammenhänge, Ambivalenzen*. Beltz Juventa.
- Hess-Klein, C. & Scheibler, E. (2022). *Aktualisierter Schattenbericht. Bericht der Zivilgesellschaft anlässlich des ersten Staatenberichtsverfahrens vor dem UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen*. Verfügbar unter <https://www.inclusion-handicap.ch/de/themen/un-brk/schattenbericht-667.html>
- Huber, S. (2022). Strafe als pädagogischer Zugang zu herausfordernden Verhaltensweisen in stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit? In Huber, S. & Calabrese, S. (Hrsg.), *Herausforderndes Verhalten in stationären Einrichtungen: Konzeptionelle, methodische, organisationale und rechtliche Zugänge* (S. 174-181). W. Kohlhammer.
- INSOS Zürich (2019): *Qualitätsrichtlinien für IV-Eingliederungsmassnahmen zum Schutz vor Grenzverletzungen, Ausbeutung/Missbrauch und Gewalt*. Verfügbar unter <https://artiset-zh.ch/assets/Uploads/Q-Richtlinien-19-03-14-GzD-def.pdf>
- Iten, K. (2014). *Fallen erkennen – strategisch handeln – Täter*innenstrategien und Gegenstrategien in Institutionen und Organisationen*. [Leitartikel #0]. Limita.
- Iten, K. (2015). *Beschwerden erleichtern – Meldungen bearbeiten – Beschwerde- und Meldemanagement in Institutionen*. [Leitartikel #1]. Limita.
- Iten, K. (2016). *Vermutung oder Verdacht? – Handlungsmöglichkeiten & Handlungspflichten im Risiko- & Krisen-Management*. [Leitartikel #2]. Limita.

- Krüger, P., Schmitz, S. C., & Eder, M. (2023). *Sicherstellung eines niederschweligen und barrierefreien Zugangs zu Hilfsangeboten für Menschen mit einer Behinderung*. Verfügbar unter https://www.anthrosocial.ch/files/anthrosocial/content/Dokumente_Deutsche%20Seite/PDFs/Aktuelles/Schlussbericht%20HSLU-Studie%20zur%20Zugänglichkeit.pdf
- Langenscheidt. (ohne Datum). *Valere*. <https://de.langenscheidt.com/latein-deutsch/valere>
- Limita. (ohne Datum). *Angebote*. <https://limita.ch/angebote/>
- Lustenberger, N., Schicka, M., Hassler, B., Calabrese, S., & Büschi, E. (2019). Aktuelle Forschungsprojekte: HEVE – Herausfordernde Verhaltensweisen von Erwachsenen mit kognitiven Beeinträchtigungen in Schweizer Institutionen des Behindertenbereichs. In *Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete*, 88(1), 79–81. <https://doi.org/10.2378/vhn2019.art09d>
- Mayer, H. O. (2009). *Interview und schriftliche Befragung: Entwicklung, Durchführung und Auswertung* (5. Überarb. Aufl.). Oldenbourg.
- Mösch Payot, P. (2018). Freiheitsbeschränkungen für Erwachsene in Heimen. In *Pflegerecht* (2), 67–75.
- Netzwerk Istanbul Konvention (Hrsg.). (2021). *Umsetzung der Istanbul-Konvention in der Schweiz. Alternativbericht der Zivilgesellschaft*. https://istanbulkonvention.ch/assets/images/elements/Alternativbericht_Netzwerk_Istanbul_Konvention_Schweiz.pdf
- Osbahr, S. (2003). *Selbstbestimmtes Leben von Menschen mit einer geistigen Behinderung. Beitrag zu einer systemtheoretisch-konstruktivistischen Sonderpädagogik* (2. Aufl.). SZH Schweiz. Zentralstelle für Heilpädagogik.
- Pädagogische Hochschule Zürich [PHZH]. (2020). *Prävention*. <https://phzh.ch/de/Dienstleistungen/materialien-fuers-schulfeld/planungshilfen-gesundheit-praevention/glossar/praevention/>
- Roth, F. (2020). *Gewalt an Menschen mit Behinderungen in der Schweiz* (Postulat 20.3886). Bundesversammlung – Schweizer Parlament. <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20203886>

- Schröder, J. (2019). Gewalt in Sorgekonstellationen – oder: Sorgeverhältnisse = Gewaltverhältnisse? In Schröder, J. (Hrsg.), *Gewalt in Pflege, Betreuung und Erziehung. Verschränkungen, Zusammenhänge, Ambivalenzen*. Beltz Juventa.
- Schweizerische Akademie der Medizinischen Wissenschaften [SAMW]. (2018). *Zwangsmassnahmen in der Medizin. Medizin-ethische Richtlinien*. Verfügbar unter <https://www.samw.ch/de/Ethik/Themen-A-bis-Z/Zwangsmassnahmen-in-der-Medizin.html>
- Schweizerisches Strafgesetzbuch [StGB] vom 21. Dezember 1937 (Stand 1. Juli 2023).
- Schweizerisches Zivilgesetzbuch [ZGB] vom 10. Dezember 1907 (Stand 23. Januar 2023).
- Staudhammer, M. (2018). *Prävention von Machtmissbrauch und Gewalt in der Pflege*. Springer.
- Tanne. (ohne Datum). *Behinderung (P4)* <https://tanne.ch/porta/?g=g5248>
- Waldschmidt, A. (2011). Symbolische Gewalt, Normalisierungsdispositiv und/oder Stigma? Soziologie der Behinderung im Anschluss an Goffman, Foucault und Bourdieu. In *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 36(4), 89–106. <https://doi.org/10.1007/s11614-011-0005-3>
- Walgenbach, K. (2012). Intersektionalität als Analyseperspektive heterogener Stadträume. In Scambor, E., Zimmer, F. (Hrsg.). *Die intersektionelle Stadt. Geschlechterforschung und Medien an den Achsen der Ungleichheit*, S. 81–92. Transcript.
- Willems, H., & Ferring, D. (Hrsg.). (2014). *Macht und Missbrauch in Institutionen: Interdisziplinäre Perspektiven auf institutionelle Kontexte und Strategien der Prävention*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-04297-4>
- WWW Schweiz. (2018). *Merkblatt zur Prävention und Intervention sexueller Ausbeutung*. Verfügbar unter https://www.wwf.ch/sites/default/files/doc-2021-11/2018_Merkblatt%20zur%20Prävention%20sexueller%20Übergriff_def.pdf
- Zambrino, N., Büschi, E. & Calabrese, S. (2020). Umgang mit herausfordernden Verhaltensweisen von Erwachsenen mit kognitiven Beeinträchtigungen in Institutionen - Eine Übersicht über den englischsprachigen Forschungsstand. In *Empirische Sonderpädagogik*, 2/2020, S. 133–148.

Anhang

I. Interviewleitfaden

min	#	Thema	Frage
5	0	Einführung	Vorstellung mit Name, Infos Studium und bisherige Arbeitskontexte
	0	Hauptfrage	Wie wirksam sind Meldestellen zur Prävention von Gewalt in der institutionellen Behindertenhilfe, spezifisch im Verband für anthroposophische Heilpädagogik, Sozialpädagogik und Sozialpsychiatrie Anthrosocial?
	0	Forschungsfrage	Wie wird die Wirksamkeit von Meldestellen in Bezug auf die Reduktion von Gewaltvorfällen, die in der Institution von Klient:innen und Angestellten ausgehen, durch die Inhaber:innen der P&M beurteilt?
	0	Fallbeispiele, Transparenz und Anonymisierung	<ul style="list-style-type: none"> - Bitte um konkrete Fallbeispiele und Massnahmen (da der Gewalt-Begriff eher schwammig ist und sowohl in der Literatur wie auch alltagssprachlich unterschiedlich verwendet wird) - Keine Verwendung der Fallbeispiele in Bachelorarbeit, auch nicht anonymisiert. - Keine Offenlegung der befragten Institutionen, vollständige Anonymisierung, Möglichkeit, etwas «off the record» zu nennen - Aufnahme Gespräch (Formular), keine Veröffentlichung der Aufnahme sowie des Transkripts - Allenfalls Rückfragen
5	1	Definition und Formen von Gewalt	<p>Gemäss der Fachliteratur können ja unter dem Begriff Gewalt ganz unterschiedliche Handlungen gefasst werden, neben individueller, physischer, psychischer und sexueller Gewalt auch übergeordnete strukturelle Gewalt. Manche Handlungen mögen heftiger erscheinen und in der Gesellschaft skandalisiert werden, andere erscheinen womöglich alltäglicher Natur und könnten weniger auffallen, wie z.B. das Ignorieren einer Person oder die Unterbindung sozialer Kontakte (Billen, 2014, S. 99).</p> <p>Wichtig ist, dass hier alle Ebenen von Gewalt angesprochen werden und potentiell alle involvierten Personengruppen sowohl zu den Gewalt ausübenden Personen gehören und/ oder an ihnen Gewalt ausgeübt wird: Angestellte und Klient:innen, sowohl untereinander oder zu anderen Personen.</p>
	1.1		Welche Formen von Gewalt können bei Ihnen wie gemeldet werden? Gibt es unterschiedliche Abläufe/ Formulare je nach Schweregrad des Gewaltvorfalls? Können Sie gleich Beispiele nennen?
	1.2		Gibt es häufige(re) Meldungen zu bestimmten Gewaltformen – bspw. sexuelle Gewalt, physische, psychische oder Formen struktureller Gewalt? Und umgekehrt: gibt es Ihrer Meinung nach Gewaltformen, die eher nicht gemeldet werden? Worauf würden Sie dies zurückführen?
	1.3		Führen Sie Statistiken zum Gewaltvorkommen und den jeweiligen Formen?
	1.4		Können Sie eine Tendenz über die Jahre feststellen, evtl. Zu-/ Abnahme der Gewaltvorfälle? Falls ja, haben Sie persönlich Hypothesen, worauf dies zurückgeführt werden könnte?

min	#	Thema	Frage
10	2	Kommunikation und Bekanntheit	
	2.1		Wie vermitteln sie den verschiedenen Personengruppen, dass es unterschiedliche Gewaltformen gibt, wie sie reagieren können und wann sie sich an die Meldestelle richten sollten? Können Sie mir Flyer zeigen oder Beispiele beschreiben?
	2.2		Wie hoch schätzen Sie den jeweiligen Anteil unter den verschiedenen Anspruchsgruppen, die die Meldestelle und ihre Dienstleistungen kennen? Wie wichtig ist Ihrer Einschätzung nach der Bekanntheitsgrad bei den jeweiligen Gruppen? – Fachangestellte der unterschiedlichen Abteilungen und Hierarchiestufen (Fachpersonen, Lernende, Quereinsteiger:innen etc.), – Nutzer:innen der Angebote (Bewohner:innen, Mitarbeiter:innen) – Angehörigen
	2.3		Wie vermitteln Sie die Dienstleistungen der Meldestellen gegenüber den unterschiedlichen Anspruchsgruppen? Welche Kanäle und Multiplikator:innen nutzen Sie, in welcher Häufigkeit?
	2.4		Wie schätzen Sie die verschiedenen Kanäle/ Methoden/ Dienstwege ein? Können Sie bitte Beispiele nennen, wie die Reaktionen darauf sind? (Jeweils Angestellte / Klient:innen / Angehörige)
	2.5		Falls noch nicht angesprochen: Wie können Sie bei den Nutzer:innen der Angebote, Angehörigen und Angestellten jeweils Vertrauen aufbauen? Wie gehen Sie mit (potentiellem) Misstrauen um?
	2.6		Holen die Angestellten, Klient:innen und/oder Angehörige Ratschläge ein, wie sie mit herausfordernden Situationen umgehen können?
	2.7		Haben Sie weitere Anmerkungen zur Kommunikation gegenüber Angestellten, Klient:innen und/oder Angehörigen, abgesehen von der Bearbeitung konkreter Meldungen? (Notiz, falls Dienstleistungen wie Weiterbildungen, Supervision etc. genannt werden: kurz erzählen lassen, danken und danach anmerken, dass später genauer darauf eingegangen wird.)
10	3	Bearbeitung von Gewaltvorfällen / Meldungen	
	3.1		Wie schätzen Sie es ein: Regeln die Abteilungen bzw. Teams und/oder die Klient:innen viele Gewaltvorfälle selbst? Wie stehen Sie dazu und erfahren Sie als Meldestelle immer wieder davon – wenn ja, wie?
	3.2		Wie setzen Sie Formen von Unterstützter Kommunikation (U. K.) bei der Bearbeitung von Meldungen ein? Wie werden Bezugspersonen und/oder Angehörige involviert? Können Sie bitte Beispiele nennen?
	3.3		Wie werden Verdachtsfälle behandelt?
	3.4		Wie können innerhalb der problematischen Situationen Einstellungs- und Verhaltensänderungen bei den involvierten Personen hervorgerufen werden? Gibt es Erkenntnisse aus der bisherigen Praxis? Welchen Einfluss haben Sie da mit der Meldestelle? Haben Sie dazu konkrete Beispiele?
	3.5		Wie gehen Sie mit unterschiedlichen Umgangsformen bei der Bearbeitung von Gewaltvorfällen um? (Evtl. eigenes Fallbeispiel)

min	#	Thema	Frage
	3.6	Intersektionalität	Werden einige Personengruppen besonders in den Fokus der Gewaltprävention genommen? Wenn ja, wie? (Evtl. Verweis Studien)
	3.7		Häufig sind Menschen erst nach vielen Jahren in der Lage über das an Ihnen Geschehene zu sprechen (Bergmann, 2014, S. 37). Wie gehen Sie mit Meldungen über Gewalt- oder Missbrauchsvorfällen um, die schon Jahre oder Jahrzehnte zurückliegen?
10	4	Grösse und Dienstleistungen	
	4.1		Über wieviele Stellenprozente verfügt Ihre Meldestelle? Welches sind Ihre Aufgaben, die Sie damit abdecken? Gibt es eine klare Stellenbeschreibung?
	4.2		Welche Dienstleistungen bieten Sie neben der Bekanntmachung der Meldestelle und der Bearbeitung von Gewaltmeldungen an (neben den vorher genannten...)? Organisieren Sie, evtl. mit einer weiteren Fachstelle zusammen, auch Weiterbildungen? Wenn ja in welcher Häufigkeit?
	4.3		Wie können Sie als Meldestelle-Inhaber:in präventiv aktiv werden?
	4.4		Gibt es in Ihrer Institution regelmässige Supervisionen und/oder Deeskalationstrainings oder nur bei bestimmten Konstellationen und wenn ja, welche Rolle übernimmt da die Meldestelle? Wer ist daran beteiligt? Wie sind Ihre Erfahrungen damit?
	4.5		Welche Erfahrungen haben Sie bei der Teilhabe von Klient:innen bei Supervisionen/ Deeskalationstrainings?
	4.6		Zusammenfassend: Welche Dienstleistungen sind aus Ihrer subjektiven Perspektive entscheidend für die Prävention von weiteren Gewaltereignissen?
	4.7		Gibt es Bereiche oder Massnahmen, die Sie zur Reduktion von Gewaltvorfällen ergänzen würden? Wenn ja, welche Massnahmen wären dies und wie gestaltet sich die Umsetzung?
3	5	Förderung der Selbstständigkeit/-bestimmung	Gemäss der Charta zur Prävention ist die Förderung der Selbstkompetenzen der Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf zentral.
	5.1		Was können Sie als Meldestelle tun um diese Förderung zu stärken? Was braucht es dazu für die Kleint:innen? Was brauchen die Angestellten? Gibt es strukturelle Rahmenbedingungen – und wie können Sie diese beeinflussen?
3	6	Externe Meldestelle	
	6.1		Kommunizieren Sie auch eine «neutrale», externe Meldestelle – wenn ja, wie? Wie sind die Reaktionen auf die Möglichkeit einer externen Meldestelle?
	6.2		Wie schätzen Sie die Wirksamkeit einer externen Meldestelle ein, auch gerade im Vergleich zur internen?
5	7	Zusammenfassend	
	7.1		Wie lässt sich die Gewaltprävention in einer Institution stärken?
	7.2		Gibt es einen Einfluss der Meldestelle auf das Vorkommen von Gewalt? Woran würden Meldestellen-Betreiber:innen und Angestellte dies festmachen? Gibt es objektive, messbare Kriterien?

min	#	Thema	Frage
5	8	Schluss- fragen / Abschluss	
	8.1		Gibt es noch etwas, das Sie zum Thema sagen möchten?
	8.2		Gab es Fragen, die für Sie überraschend waren? Wieso?
	9	Kurzfrage- bogen	Infos zur Institution und Meldestellekontrollieren
	9	Freigabe- formular	
	9	Kontakt für Nachfragen	
	9	Dank	
56	9	Total	

Tabelle 6. Interviewleitfaden (eigene Darstellung).

II. Codierung und Strukturierung der Interviews

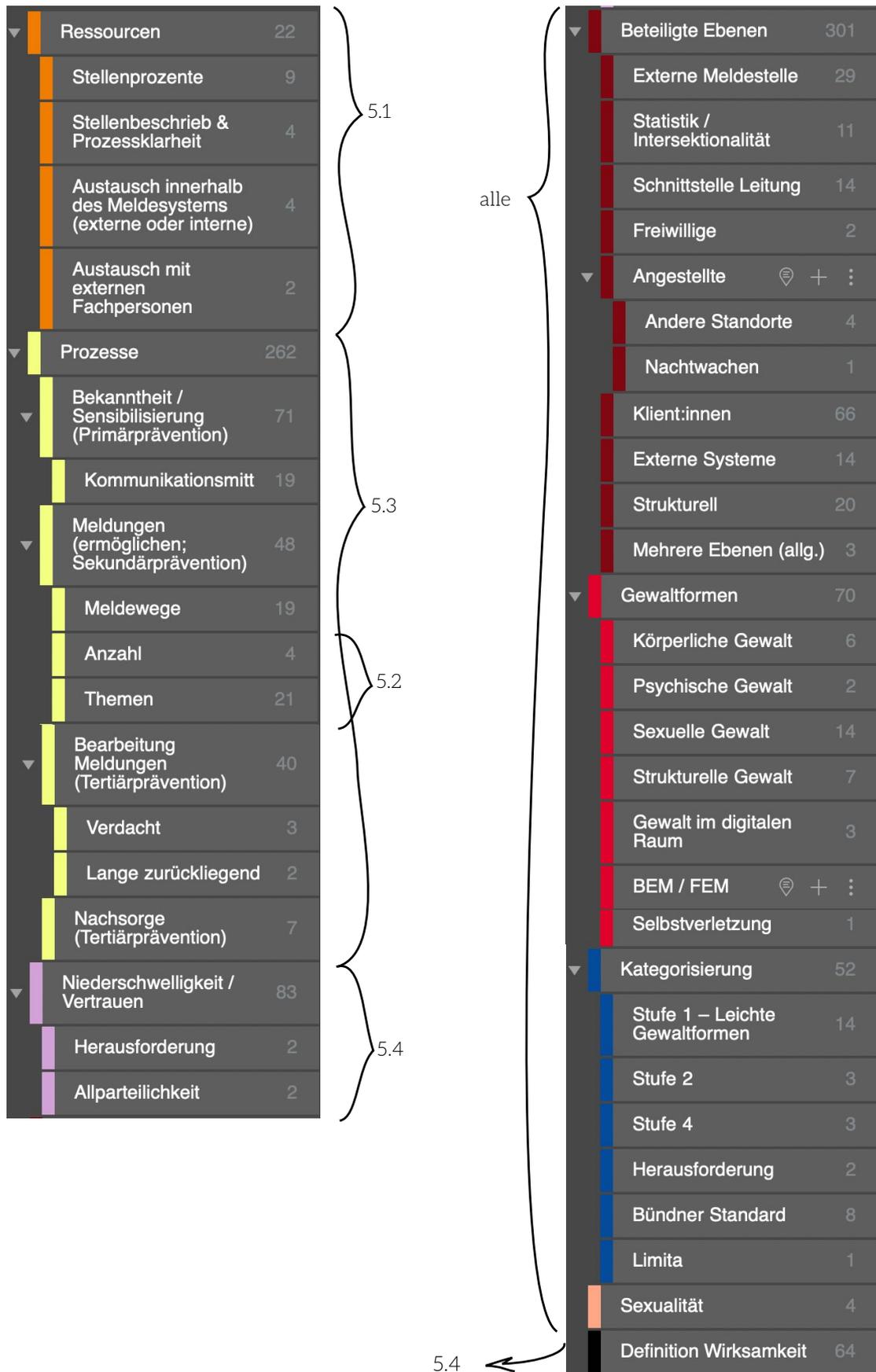


Abb. 26. Gliederung der Interviewauswertung (bearbeitete Bildschirmfotos F4analyse).