AUFARBEITUNG

Aufarbeitung sexualisierter Gewalt
in der Dorfgemeinschaft Tennental

DORFGEMEINSCHAFT tennental

Vorwort

Der hier vorliegende Abschlussbericht besteht in weiten Teilen aus dem Zwischenbericht, der zum 30.06.2022 fertiggestellt und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden konnte. Dieser führt mit Hinweisen zum Hintergrund der Taten, dem zeitnahen Handeln des geschäftsführenden Vorstands der Tennentaler Gemeinschaften e.V., den in Gang gesetzten unterschiedlichen Formen von Aufarbeitungsprozessen und dem Forschungsdesign der qualitativen Aufarbeitung ein. In einem ersten Kapitel wird der Stand der Forschung zum Thema sexualisierter Gewalt gegen Frauen mit geistiger Behinderung in Einrichtungen dargelegt. Vor dem Hintergrund des bestehenden Wissensbestandes beleuchten in der Folge die Institutionsanalyse, die Mitarbeiter:innenbefragung sowie die Selbst- und Metaevaluation der Gewaltpräventionsarbeit in Tennental die institutionellen Hintergründe der sexuellen Übergriffe eines ehemaligen Mitarbeiters im Zeitraum von 2005 bis 2019. Die durch unterschiedliche Perspektiven und Methoden gewonnenen Erkenntnisse werden im sechsten Kapitel trianguliert, um davon Empfehlungen zur Organisationsentwicklung abzuleiten.

Seit Veröffentlichung des Zwischenberichts finden umfangreiche Prozesse der Organisationsentwicklung in der **Dorfgemeinschaft Tennental** statt, allen voran die partizipative Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes, der Gewaltpräventionsarbeit sowie der Arbeit an einem sexualpädagogischen Konzept. Diese Prozesse werden in einem neu hinzugefügten achten Kapitel eingehend thematisiert. Im Mittelpunkt stehen sowohl die Perspektiven der partizipativ im Entwicklungsgeschehen eingebundenen Tennentaler Bürger:innen mit Behinderung als auch die Perspektiven der Angehörigen. Dabei kann der Abschlussbericht zum einen auf Befragungen zurückgreifen, die von thamar, Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt im Landkreis Böblingen, im Rahmen der Schutzkonzeptentwicklung durchgeführt wurden. Zum anderen nahm die Dorfgemeinschaft Tennental an einer Pilotzertifizierung ihres verbesserten Gewaltschutzkonzeptes teil. Den Zertifizierungsprozess koordinierte die Gesellschaft zur Förderung institutioneller Eigenverantwortung „Confidentia". Im Rahmen des inzwischen erfolgreich abgeschlossenen Prozesses entstanden Daten, deren Auswertung in Kapitel 8 einfließen. Die Leitungsebene der Dorfgemeinschaft befasste sich zeitgleich mit den Hintergründen institutionell produzierter und reproduzierter Reglementierungen der Tennentaler Bürger:innen mit Behinderung und den Hinweisen zu institutionalisierten Formen struktureller Gewalt in Tennental. Entstanden ist ein neues Leitbild, das seit Oktober 2023 sowohl in schwerer als auch in leichter Sprache vorliegt. Damit bearbeitete die Dorfgemeinschaft Tennental sämtliche Bereiche, die im Zwischenbericht mit Empfehlungen versehen sind.

Die qualitative Aufarbeitung der Geschehnisse in Tennental bewirkten nicht nur auf der Ebene der Dorfgemeinschaft große Veränderungen. Auch der **Anthropoi Bundesverband**, dessen Mitglied die Dorfgemeinschaft Tennental ist, setzte infolge der Aufarbeitungsergebnisse Veränderungsprozesse in Gang. Zum einen entschied der Fachverband, dass alle Mitgliedseinrichtungen dazu angehalten werden, ihr Schutzkonzept regelmäßig zertifizieren zu lassen. Der Anthropoi Bundesverband beauftragte die Firma Confidentia, eine Zertifizierungssystematik der Gewaltpräventionsarbeit in ihren Mitgliedseinrichtungen zu entwickeln. Die Systematik sollte auf dem Design zur Selbstevaluation basieren, das im Rahmen des Aufarbeitungsprozesses in Tennental zur Anwendung kam. Die Zertifizierung wurde, wie oben bereits erwähnt, erstmals in der Dorfgemeinschaft erprobt und erfolgreich durchgeführt. Des Weiteren überarbeitete der Anthropoi Bundesverband infolge des Aufarbeitungsprozesses in der Dorfgemeinschaft Tennental sein Curriculum zur Qualifizierung von Fachkräften der Gewaltprävention. Der **Fachverband Anthropoi** Baden-Württemberg veranstaltete eine Reihe von Fachtreffen, um mit Vertreter:innen von Mitgliedseinrichtungen die Themen Schutzkonzeptentwicklung sowie zukunftsweisende Fragen zum Umgang mit institutionalisierten Formen von Gewalt in Dorfgemeinschaften zu diskutieren.

Auch im Feld der **interessierten (Fach-)Öffentlichkeit** war die Resonanz auf den Zwischenbericht sehr groß. Das liegt vermutlich auch daran, dass seit geraumer Zeit alle Einrichtungen der Eingliederungshilfe mit der in §37a SGB IX festgeschriebenen Verpflichtung zur Implementierung eines Schutzkonzepts befasst sind. Insbesondere in Baden-Württemberg wurden vor diesem Hintergrund die Zwischenergebnisse der Aufarbeitung gelesen und diskutiert. Aber auch außerhalb des Landes Baden-Württemberg wurde die Aufarbeitung sexueller Gewalt zur Kenntnis genommen und diskutiert. So zum Beispiel im Rahmen der dritten Konferenz der Teilhabeforschung an der Universität zu Köln im September 2023.

Der **Paritätische Wohlfahrtsverband Baden-Württemberg** nennt das hochprofessionelle Vorgehen des geschäftsführenden Vorstands der Tennentaler Gemeinschaften e.V., Matthias Hacker, als „beispielhaft" und äußert sich zu den Erkenntnissen der Aufarbeitung weiter:
„Diese Erkenntnisse sind auch für andere Einrichtungen wegweisend – so die präventive Vernetzung und Kooperation mit externen Stellen, die Befähigung der Nutzer:innen der Angebote (z.B. persönliche Grenzen und Grenzüberschreitungen wahrzunehmen und Melde- und Beschwerdeverfahren nutzen zu können), die sexualpädagogische Arbeit sowie die frühe Abschreckung potentieller Täter. Zudem wurde deutlich, dass eine wirksame Gewaltprävention stets mit einem kontinuierlichen Organisationsentwicklungsprozess verbunden ist. Die Transparenz und Klarheit sowie die große Professionalität, mit der die Verantwortlichen der Dorfgemeinschaft Tennental auch wissenschaftlich aufgearbeitet haben, findet im Paritätischen Baden-Württemberg und in der Fachwelt große Anerkennung" (Der Paritätische 2023, unveröffentlicht).

Im hinzugefügten 8. Kapitel werden primär die **Sichtweisen von Bürger:innen mit Behinderung und Angehörigen der Dorfgemeinschaft** auf Prozesse der Organisationsentwicklung thematisiert. Die spezifische Perspektive der von sexueller Gewalt betroffenen Frauen und deren Angehörigen bildet sich im Abschlussbericht, anders als ursprünglich geplant, nicht ab. Die Betroffenen entschieden sich nach intensiven Gesprächen letzten Endes gegen das Angebot des Beirats, ihre eigenen Geschichten im Rahmen der Aufarbeitung einzubringen. Als Beirat verstehen und respektieren wir die nachvollziehbaren Gründe. Um im Abschlussbericht nicht ganz auf die Perspektiven der von Gewalt betroffenen Frauen zu verzichten, finden sich an verschiedenen Stellen des Berichts Fotografien, die im Rahmen der psychosozialen Aufarbeitung entstanden sind, sowie Bilder und Texte, die als Ausdruck persönlicher Emotionen im Erleben und Verarbeiten von Gewalterfahrungen gelesen werden können. Den betroffenen Frauen und Angehörigen danken wir sehr für die von ihnen ausgewählten Bilder und Texte.

Für die stets wohlgesonnene und vertrauensvolle Zusammenarbeit in den vergangenen Jahren bedanke ich mich im Namen des gesamten Beirats.

Prof. Dr. Peter Groß
Darmstadt, den 07.11.2023

Tennental, den 30.06.2022

Einführende Hinweise

Am 28.01.2020 erfuhr der geschäftsführende Vorstand der Dorfgemeinschaft Tennental per Selbstanzeige eines ehemaligen Mitarbeiters davon, dass dieser im Zeitraum von 2005 bis 2019 insgesamt acht Frauen mit Behinderung in der Dorfgemeinschaft sexuell missbraucht hatte. Am selben Tag stellte der Vorstand Strafanzeige. Seither befindet sich die Dorfgemeinschaft Tennental in einem Aufarbeitungsprozess der Geschehnisse.

Allgemein können **drei Ebenen der Aufarbeitung sexueller Gewalt** unterschieden werden. Es handelt sich dabei um

a) Psychosoziale (und ggf. medizinische) Aufarbeitung von Ereignissen durch die Organisation.
b) Strafrechtliche Aufarbeitung der Ereignisse durch die Strafverfolgungsbehörden.
c) Qualitative Aufarbeitung der Ereignisse durch ein Expert:innen-Gremium.

Neben der am 28.01.2020 in Gang gesetzten *strafrechtlichen* Aufarbeitung durch die zuständigen Strafverfolgungsbehörden konzentrierten sich die in Tennental verantwortlichen Leitungskräfte um eine p*sychosoziale Aufarbeitung* der Geschehnisse vor Ort. Fachlich ließen sich die Verantwortlichen von Beginn an durch thamar, eine angesehene Böblinger Beratungsstelle gegen sexuelle Gewalt, begleiten. Um eine *qualitative Aufarbeitung* der Ereignisse leisten zu können, richtete der Vorstand einen Beirat ein, bestehend aus einem Fachmann für Wissenschaft und Forschung (Herr Prof. Dr. Peter Groß von der EH Darmstadt), einer Fachfrau zum Thema sexualisierter Gewalt (Frau Quellmalz-Zeeb von thamar Böblingen), einer Vertreterin der Angehörigen (Frau Elke Heger, rechtliche Berufsbetreuerin und Juristin) und einem Vertreter der Einrichtung (Herr Matthias Hacker, geschäftsführender Vorstand der Dorfgemeinschaft Tennental). Der Beirat hatte bereits am 06.05.2020 seine konstituierende Sitzung und legt nun einen Zwischenbericht seiner Arbeit vor.

Der hier vorliegende **Zwischenbericht** entstand vor dem Hintergrund der Empfehlungen zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs „Geschichten, die zählen" der unabhängigen Kommission zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs (2019). Der Bericht wird weder zu den Details der strafrechtlichen Aufarbeitung noch zum Vorgehen der psychosozialen Aufarbeitung durch die Dorfgemeinschaft Tennental Auskünfte geben. Der Zwischenbericht konzentriert sich stattdessen auf die Frage, wie es im institutionellen Gefüge der Dorfgemeinschaft zu sexueller Gewalt gegenüber Frauen mit geistiger Behinderung kommen konnte und formuliert am Ende Empfehlungen zur qualitativen Weiterentwicklung der Dorfgemeinschaft.

Der Beirat hatte ursprünglich eine Monitoringfunktion für den Aufarbeitungsprozess sexueller Gewalt in Tennental inne. Gemäß dieser Funktion erstellte der Beirat im Sommer 2020 ein Papier zum **Aufarbeitungsauftrag**, das sich eng an die Empfehlungen der Unabhängigen Kommission zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs anlehnte. Das Dokument hängt dem Zwischenbericht als Anlage 1 bei und dokumentiert die festgelegten Inhalte des geplanten Aufarbeitungsprozesses, der im Rahmen der Michaeli-Tagung am 29.09.2020 ausführlich vorgestellt wurde. Im Anschluss wurde ein geeignetes Aufarbeitungsteam gesucht, das den vom Beirat formulierten Auftrag übernehmen und umsetzen sollte. Trotz intensiver Bemühungen und mehrerer Gespräche mit potentiell Interessierten konnte bis zum Jahresende kein geeigneter Partner gefunden werden. Vor dem Hintergrund der Covid-19-Pandemie und den damit einhergehenden von der Po-

litik beschlossenen Kontaktbeschränkungen kamen die Beiratsmitglieder zu dem Schluss, dass über alternative Vorgehensweisen nachgedacht werden sollte. Der Beirat vertrat die gemeinsame Haltung, dass der Aufarbeitungsprozess nicht länger aufgeschoben werden darf, da ansonsten die Brisanz und Bedeutung der Geschehnisse in der Dorfgemeinschaft von aktuellen Anforderungen und Geschehnissen (z.B. der Pandemie) überlagert, werden. Als Vertreter für Wissenschaft und Forschung übernahm Herr Prof. Dr. Peter Groß die Aufgabe ein Aufarbeitungsdesign zu entwickeln und dieses mit den Beiratsmitgliedern zu diskutieren. Die sogenannte „Paketlösung" stellt das Bestreben in den Mittelpunkt, inhaltliche Arbeitspakete zu identifizieren, die einzeln an mögliche Dienstleister:innen vergeben werden können. Das Studiendesign verbindet die Pakete mit der erkenntnisleitenden Überzeugung, dass es nicht die eine Wahrheit gibt. Man kann nur von einer Annäherung an Wahrheit sprechen, die sich intersubjektiv, also über eine Vielzahl von Perspektiven auf einen Gegenstand generiert. Die Pakete sind daher verbunden mit unterschiedlichen Perspektiven auf die Geschehnisse sexueller Gewalt, die zusammenfassend gebündelt werden müssen, um Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Organisation formulieren zu können. Die am 05.02.2021 vom Beirat einstimmig angenommene **Paketlösung** findet sich im Anhang als Anlage 2. Seit Februar 2021 beschränkt sich der eingesetzte Beirat somit nicht mehr auf seine Monitoring-Funktion, sondern steuert den Aufarbeitungsprozess nach bestem Wissen und Gewissen.

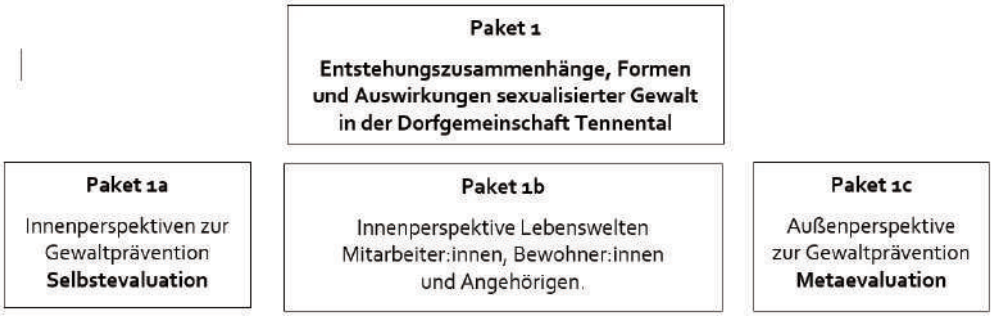

Abbildung 1: Aufarbeitungszusammenhänge Innenperspektiven

Das Aufarbeitungsdesign besteht aus einem Gesamtpaket 1, das Entstehungszusammenhänge sowie Formen und Auswirkungen sexualisierter Gewalt beleuchten soll. Dabei war vorgesehen, die Gewaltpräventionsarbeit der Dorfgemeinschaft in den Blick zu nehmen. Die Innenperspektive der in diesem Feld tätigen Mitarbeiter:innen soll durch eine Selbstevaluation (Paket 1a) sichtbar werden. Da sich bereits im Vorfeld der Paketlösung aufdrängte, die Selbstevaluation der Gewaltpräventionsarbeit Tennentals von der organisatorisch eingebundenen „Fachstelle Süd" der Bundesvereinigung Anthropoi durchführen zu lassen, entschied sich der Beirat eine Metaevaluation der Gewaltpräventionsarbeit durchführen zu lassen (Paket 1c). Auf diese Weise sollte der Gefahr einer rein anthroposophischen und intern-parteinehmenden Perspektive entgegengewirkt werden.
Wie aus Abbildung 2 hervorgeht, war vorgesehen, ausgewählte Mitarbeiter:innen sowie ausgewählte Menschen mit Assistenzbedarf und ausgewählte Angehörige zum Auftreten sexualisierter Gewalt in unterschiedlichen, auf dem Areal der Dorfgemeinschaft angesiedelten Lebenswelten (z.B. Arbeits- und Wohnbereiche, Einkaufsladen, Spielplatz u. a.) zu befragen. Die vielen Perspektiven, die auf das zwischenmenschliche Miteinander in unterschiedlichen Lebenswelten der Einrichtung gerichtet werden, sollten repräsentativ beforscht

werden. Im Rahmen des Aufarbeitungsprozesses wurden im Sommer 2021 Stimmen der Angehörigen laut, die kritisch hinterfragten, ob eine ‚wirkliche Aufarbeitung' der Geschehnisse von 2005 bis 2010 im Rahmen der vorgestellten Paketlösung erfolgt. Sie beklagten, dass die Opfer und deren Angehörige nicht ausreichend zu Wort kommen und ihre Erfahrungen somit kaum in den Aufarbeitungsprozess einfließen. Die geäußerten Bedenken wurden vom Beirat sehr ernst genommen und wirkten sich auf das Forschungsdesign insofern aus, dass vereinbart wurde, das Paket 1b noch einmal vollständig zu überdenken. Es stellt sich die Frage, ob die Aufarbeitung mittels einer Lebensweltanalyse und einer damit einhergehenden repräsentativen Befragung ausgewählter Vertreter:innen von Tennentaler Bürger:innen mit Behinderung, Angehörigen und Mitarbeiter:innen der Dorfgemeinschaft zielführend erfolgen kann oder ob stattdessen eine subjektive Rekonstruktion der Ereignisse von 2005 bis 2010 durch Betroffene von sexueller Gewalt in der Dorfgemeinschaft Tennental in den Aufarbeitungsprozess mit eingehen soll. Im Rahmen der Beiratssitzung im Dezember 2021 wurde nach einer Beratung durch Vertreter:innen der unabhängigen Kommission beschlossen, das Paket 1b neu zu formatieren und an einen externen Anbieter zu vergeben. Der ‚Kern' des Aufarbeitungsprozesses steht somit noch aus, soll aber nicht unter Zeitdruck bearbeitet werden. Daher hat der Beirat in derselben Sitzung beschlossen, den hier vorliegenden Zwischenbericht zu erstellen, um zeitnah erste Antworten und Hinweise zur Weiterentwicklung der Einrichtung geben zu können.

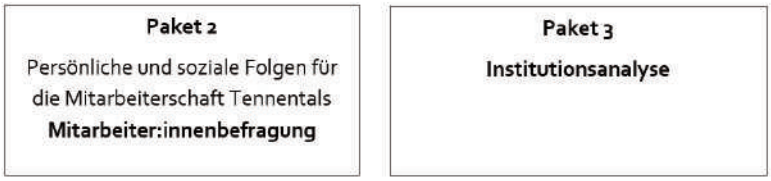

Abbildung 2: Mitarbeiter:innenbefragung und Analyse von Organisation und von Institutionen

Die *Paketlösung* sieht weiter vor, mittels einer mesosystemischen Perspektive die Einrichtungsstrukturen und ihre Auswirkungen auf Gewaltphänomene zu untersuchen. Dies sollte im Paket 2 durch eine Befragung aller Mitarbeiter:innen Tennentals geschehen. Außerdem sollten Institutionalisierungen im Umgang mit Gewaltverhältnissen mithilfe einer Institutionsanalyse im Paket 3 eingehend untersucht werden.

Ergänzend zu den bestehenden Paketen sollte ein Blick auf die historische Perspektive jener Verantwortlichen gerichtet werden, die die anthroposophische Dorfgemeinschaft gegründet und bis in die 2000er Jahre geleitet hatten. Den Mitgliedern des Beirats war klar, dass die Ereignisse der Jahre 2005 bis 2010 vor dem Hintergrund eines organisationalen und institutionellen Selbstverständnisses stattgefunden hatten, die sich zum Zeitpunkt der Aufarbeitung anders darstellen. Die Leitungsverantwortlichen hatten gewechselt, das organisatorische und fachliche Handeln hat sich gewandelt, Dokumente zum Zeitraum der sexuellen Gewalthandlungen lagen entweder nicht mehr vor oder nur noch als unvollständige Texturen. Vor diesem Hintergrund sollten im Paket 4 einstige Mitglieder des kulturell-kognitiven Systems der Dorfgemeinschaft interviewt werden, um mehr zu deren Auffassungen rund um das Thema Sexualität zu erfahren.

Das Paket 5 umfasst den Abschlussbericht mit Empfehlungen der Aufarbeitungskommission. Da sich, wie oben bereits ausgeführt, vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie kein Aufarbeitungsteam bilden konnte

und die Gefahr bestand, dass die bis dahin aufgearbeiteten Teilergebnisse für die Organisationsentwicklung der Dorfgemeinschaft Tennental nicht bzw. nicht rechtzeitig wirksam werden könnten, wurde beschlossen, den hier vorliegenden Zwischenbericht zu erstellen. Die vielperspektivischen Inhalte der verschiedenen Pakete sollten durch den Vertreter für Wissenschaft und Forschung aufgearbeitet und gebündelt werden, um davon ausgehend begründete Empfehlungen abzuleiten. Die Empfehlungen sollen vom Beirat eingehend diskutiert und verabschiedet werden.

Abbildung 3: Abschlusspakete des Aufarbeitungsprozesses

Der Zwischenbericht gliedert sich in sieben Kapitel. In **Kapitel 1** stellt Herr Prof. Dr. Peter Groß den Stand der Forschung dar. Hier wird ersichtlich, dass die Geschehnisse sexueller Gewalt, die sich in der Dorfgemeinschaft Tennental zugetragen haben, keinesfalls singuläre Phänomene sind. Ganz im Gegenteil sind Frauen mit Behinderung, die in Einrichtungen leben, in einem erschreckenden Ausmaß Opfer sexualisierter Gewalt. Ähnlich ergeht es Männern mit Behinderung in Einrichtungen, wobei anzumerken ist, dass sie immer wieder auch als Täter in Erscheinung treten. Die Institutionsanalyse der Dorfgemeinschaft Tennental wurde von Frau Mona Metzler und Frau Milena Malcherek verfasst und von Prof. Dr. Peter Groß weiterbearbeitet. Der gemeinsame Text findet sich in **Kapitel 2**. Die Institutionsanalyse regt eine Debatte an zu dem Spannungsfeld der anthroposophischen Idee einer idealen Gemeinschaft und Wirklichkeiten schwer auflösbarer, struktureller Gewaltverhältnisse in der sozialen Einrichtung Tennental. Die Naturverbundenheit und Harmonie, die man bei einem Besuch der Dorfgemeinschaft erleben kann, darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Lebensalltag der Menschen mit Assistenzbedarf genau wie in vielen anderen Einrichtungen durch ein und dieselbe Autorität organisiert wird und mit institutionellen Reglementierungen einhergeht. Tennental weist Strukturen einer „Totalen Institution" auf, die im sozialen Innenverhältnis der Gemeinschaft mit erheblichem Anpassungsdruck einhergeht. Es ist naheliegend, dass Formen struktureller Gewalt auch zu Formen personaler Gewalt führen können.

Einen großen Teil des Zwischenberichts nimmt die Mitarbeiter:innenbefragung ein, die von Frau Mona Metzler und Frau Milena Malcherek in **Kapitel 3** dargelegt wird. Die Ergebnisse der sehr aufwendigen Befragung sind im *Kapitel 3.8* zusammengefasst und veranschaulichen die vielperspektivischen Einschätzungen der Mitarbeiter:innenschaft Tennentals bezüglich des alltäglichen Umgangs mit sexualisierten Gewaltphänomenen. Anschaulich wird durch die Befragung auch, dass die Mitarbeiterschaft einerseits von den Ereignissen schwerer sexueller Gewalt schockiert war. Andererseits hat die Zustimmung zu den gelebten Idealen der anthroposophischen Dorfgemeinschaft trotz der schockierenden Geschehnisse keinen nachhaltigen Schaden genommen.

Den Bericht zur Selbstevaluation verfassten Herr Lanza und Frau Fischer-Langenbein von der Fachstelle

Süd. Er findet sich in **Kapitel 4** des vorliegenden Zwischenberichts. Im Bearbeitungsprozess stellte es sich heraus, dass lediglich der Zeitraum von 2019 bis 2021 evaluiert werden konnte. Die ehemaligen, im Zeitraum von 2010 bis 2019 tätigen Mitarbeiter:innen der Gewaltpräventionsstelle waren bei der Evaluation als (potentielle) Zeugen in doe laufenden Strafgerichtsverfahren involviert und konnten vor diesem Hintergrund nicht befragt werden. Die Aussagen des Zwischenberichts fußen somit auf der umfangreichen und doch ‚ein-perspektivischen' Evaluation der Gewaltpräventionsarbeit Tennentals in den Jahren 2019 bis 2021. Die Aufgabe, eine Metaevaluation in Form eines Gutachtens zu verfassen, übernahm Frau Prof. Dr. Ulrike Mattke, die sich als Fachfrau seit Jahren mit der Thematik auseinandersetzt. Das Gutachten finden Sie in **Kapitel 5** des vorliegenden Zwischenberichts. Die Zusammenfassung der Ergebnisse zum Stand des Zwischenberichtes leistet Herr Prof. Dr. Peter Groß in **Kapitel 6** und die Empfehlungen des Beirats lassen sich dem **Kapitel 7** entnehmen.

Gez. Prof. Dr. Peter Groß
Beiratsvorsitzender

Inhalt

1. Forschungsstand 10

1.1 Sexualisierte Gewaltverhältnisse in sozialen Einrichtungen 13

1.1.1 Sexualaufklärung 13

1.1.2 Verhütungspraktiken 13

1.1.3 Formen sexueller Belästigung und sexueller Gewalt in sozialen Einrichtungen 14

1.2 Risikofaktoren sexualisierter Gewalt in sozialen Einrichtungen 18

1.2.1 Soziale Einrichtungen als reglementierende Lebensorte 19

1.2.2 Risikofaktoren 21

1.3 Gewaltprävention 22

2 Institutionsanalyse 23

2.1 Theoretische Grundlagen 24

2.1.1 Institution und Organisation 26

2.1.2 Totale Institution 27

2.1.3 Soziologischer Neoinstitutionalismus 28

2.1.4 Institutionalisierung und normative Reproduktion 29

2.2 Institutionsanalyse der Dorfgemeinschaft Tennental 31

2.2.1 Analysedesign und Erhebung der Daten 31

2.2.2 Zuordnung und Analyse der Daten 37

2.2.2.1 Kulturell-kognitives System 37

2.2.2.2 Normatives und regulatives System 41

2.3 Auswertung der Ergebnisse 43

3 Mitarbeiter:innenbefragung 46

3.1 Theoretische Grundlagen 47

3.1.1 Empirische Sozialforschung 47

3.1.2 Methodisches Vorgehen der Erhebung 47

3.1.2.1 Themenschwerpunkte 48

3.1.2.2 Bildung von Hypothesen 48

3.1.2.3 Erstellung des Messinstrumentes: der Online-Fragebogen 48

3.1.2.4 Konstruktion des Fragebogens 51

3.2 Erhebung der Daten 52

3.3 Auswertung der Daten 53

3.4 Ergebnisse 54

3.5 Ergebnisse nach Themengebieten 57

3.5.1 Situative Fragen zu Lebenswelten 57

3.5.2 Umgang mit Liebe und Sexualität 62

3.5.3 Machtverhältnisse 71

3.5.4 Soziale Kontrolle 74

3.5.5 Sexualpädagogisches Konzept 78

3.5.6 Fachstelle Gewaltprävention 81

3.5.7 Organisatorischer Umgang mit den Ereignissen 83

3.6 Sichtweisen auf und Bewertung der Ereignisse 86

3.7 Persönliche und soziale Folgen der Ereignisse 88

3.8 Zusammenfassung der Ergebnisse 90

4 Selbstevaluation 94
4.1 Präventionsarbeit in der Einrichtung 95
4.1.1 Stelleninhaberin 95
4.1.2 Einbindung der Gewaltpräventionsstelle in die Organisation 95
4.1.3 Organisation der Gewaltpräventionsstelle 96
4.1.3.1 Die Klient:innen betreffend 96
4.1.3.2 Die Mitarbeiter:innen betreffend 97
4.1.3.3 Die Angehörigen betreffend 97
4.2 Professioneller Umgang mit Grenzverletzungen und Gewaltvorfällen 97
4.3 Wirkungszusammenhänge 98
4.3.1 Allgemein/die Gewaltpräventionsstelle oder Institution betreffend 98
4.3.2 Die Klient:innen betreffend 99
4.3.3 Die Mitarbeiter:innen betreffend 99
4.3.4 Die Angehörigen betreffend 99
4.3.5 Die Leitung betreffend 99
4.3.6 Die Fachstelle Süd betreffend 100
4.4 Vorfälle im Zeitraum vom 1.1.2019 bis 31.7.2021 100
4.4.1 Gemeldete Vorfälle 100
4.4.2 Die Bearbeitung der Meldungen 101
4.4.3 Abschlussfragen 102
4.4.4 Ergänzende Informationen 102
4.5 Ergebnisse und Empfehlungen 103

5 Metaevaluation 104
5.1 Zum Kompendium Gewaltprävention 105
5.2 Aufgabenbeschreibung der Fachstelle Gewaltprävention der Dorfgemeinschaft Tennental 106
5.3 Selbstevaluation Gewaltpräventionsstelle der Dorfgemeinschaft Tennental 107
5.4 „Einfach Mensch sein". Gesamt- und Zukunftskonzept der Dorfgemeinschaft Tennental 109
5.5 Resümee und Empfehlungen 109

6 Zusammenfassung 111

7 Empfehlungen 116

Literaturverzeichnis 120

Anhänge 124

Autor:innen 125

Du hörst mich singen,
aber du kennst mich nicht.
Du weißt nicht, für wen ich singe,
aber ich sing für dich.
Wer wird die neue Welt bauen,
wenn nicht du und ich?
Und wenn du mich jetzt verstehen
willst, dann verstehst du mich.

Ton Steine Scherben

Bild: Das tote Mädchen im Teich

1.

FORSCHUNGS-STAND

Peter Groß

Die Beforschung sexualisierter Gewalt gegen Menschen mit Behinderung ist keineswegs trivial. Gewaltprävalenzstudien stehen vor erheblichen methodischen Herausforderungen und kommen an ihre Grenzen, wenn es darum geht, das ‚wahre Ausmaß' der Gewalt zu erhellen. Die starke subjektive Färbung von Gewalterfahrungen führt dazu, dass die methodische Qualität (Validität und Reliabilität) der Studien kritisch zu befragen ist (vgl. Mayrhofer/Schachner/Mandl/Seidler 2019, 48). Um seriöse Aussagen zu sexualisierten Gewalthandlungen machen zu können, bedarf es relativ hoher Gesamtstichproben, die Schröttle (2016) und Mayrhofer et alteris (2019) mit N=300 bis N=400 angeben. Die Sensibilität des Forschungsgegenstands zeigt sich auch darin, dass es aufgrund von Tabuisierungen, Verdrängungen und Phänomenen sozialer Erwünschtheit herausfordernd ist, über sexuelle Gewalt zu sprechen. Nachfragen bei Personen, die von Gewalt betroffen sind, können zudem retraumatisierend wirken und damit selbst Gewalterlebnisse darstellen (vgl. ebd., 53). Auch soziokulturelle Muster (z.B. paternalistische Sichtweisen auf Gewaltgeschehnisse) und soziodemographische Strukturen (z.B. unterschiedliche Sichtweisen bei unterschiedlicher Herkunft) erschweren die forschungsmethodischen Vorgehensweisen und bringen zwangsläufig ethische Herausforderungen mit sich. Die Beforschung des Gegenstands begann im deutschsprachigen Raum im Jahr 1996 und steht so gesehen noch immer am Anfang.

Inzwischen liegen immerhin einige Prävalenzstudien im deutschsprachigen (Mayrhofer et alteris 2019; Schröttle & Hornberg 2012; 2014; Schröttle et alteris 2021; Zemp & Pircher 1996; Zemp/Pirscher & Schoibl 1997) und im internationalen Raum vor (weiterführende Hinweise in: Mayrhofer et alteris 2019, 37ff.). Im Rahmen des Zwischenberichts werden die aktuellen bundesdeutschen und österreichischen Studien einbezogen, die (unter anderem) sexualisierte Gewalt an erwachsenen Bürger:innen mit Behinderung in Einrichtungen erforscht haben.

Mit ihren Studien initiierten erstmals Zemp & Pircher 1996 sowie Zemp, Pircher & Schoibl 1997 die längst überfällige Debatte zu institutionalisierten Lebenslagen von Frauen mit Behinderung im deutschsprachigen Raum und zeigten auf, dass einrichtungstypische Formen struktureller Gewalt geschlechtsunabhängig in einem engen Zusammenhang zu sexualisierten Gewalthandlungen stehen.

„… wir müssen feststellen: Das Ausmaß an sexualisierter Gewalt im Behinderten-Alltag in Institutionen ist sehr hoch und verlangt (…) dringendst nach einer Änderung" (Zemp 2002, 619).

Als Hintergrund der Vielzahl sexualisierter Gewaltphänomene in sozialen Einrichtungen stellen Zemp et alteris fest, dass die betroffenen Personen vor Ort keine volle Selbstbestimmung über ihren eigenen Körper haben. Eine Lebensführung in direkter Abhängigkeit von pflegerischen Alltagshilfen durch Personal führe dazu, dass die Betroffenen zu Objekten reduziert werden, was wiederum der Gefahr sexueller Ausbeutung Vorschub leistet. Rückblickend auf die beiden Studien fasst Zemp die Zusammenhänge wie folgt zusammen:

„Sexuelle Gewalt von und an Menschen mit Behinderung ist Ausdruck einer verobjektivierten Grundhaltung und spiegelt damit Grundzüge ihres institutionellen Umfelds wider, was wesentlich auf Entmündigung beruht" (Zemp 2002, 623).

In der Bundesrepublik Deutschland gab erstmals das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) eine repräsentative Studie in Auftrag, die die Lebenssituation und die Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen beforschen sollte. Schröttle & Hornberg befragten bundesweit insgesamt 1.561 Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren mit und ohne Schwerbehindertenausweis (Schröttle/Hornberg /Glammeier/Sellach/Kavemann/Puhe & Zinsmeister 2012). Die Frauen lebten in Haushalten oder in Einrichtungen. Die Ergebnisse der ersten bundesdeutschen Studie zeigen auf, dass etwa 25 % der befragten Frauen mit kognitiven Beeinträchtigungen in ihrer Kindheit und Jugend sexualisierte Gewalt erfahren haben. Frauen

mit geistiger Behinderung haben damit etwa 2,5-mal häufiger als Frauen im Bevölkerungsdurchschnitt sexualisierte Gewalterfahrungen gemacht (Schröttle et al. 2012, 21). Es muss davon ausgegangen werden, dass Frauen mit geistiger Behinderung, die im Erwachsenenalter in eine soziale Einrichtung ziehen, biographisch erheblich vorbelastet sind. Sie haben häufig persönliche Verhaltensstrategien im Umgang mit drohender sexualisierter Gewalt entwickelt und weisen eine höhere Vulnerabilität in Bezug auf das eigene Körpererleben und Fragen zur sexuellen Identität auf als Frauen der Gesamtbevölkerung. Weiter zeigt die Studie aus dem Jahr 2012 auf, dass 48% der Frauen, die als Kinder ganz oder teilweise in sozialen Einrichtungen aufgewachsen waren, psychische Übergriffe erlebt hatten und 35% von ihnen darüberhinausgehende Formen körperlicher Gewalt (vgl. ebd., 23).

Zusammenfassend stellen auch Schröttle et alteris Wirkungszusammenhänge zwischen sexualisierter Gewalt und erhöhter sozialer Abhängigkeit in Einrichtungen her, interpretieren diese allerdings weniger als Ausdruck (zu verändernder) struktureller Machtverhältnisse, sondern eher als Risikofaktoren, mit denen hoch vulnerable Personen konfrontiert sind.

„Erhöhte Gefährdungen, Opfer von Gewalt zu werden, werden im Rahmen der Fachdiskussion aber darin gesehen, dass die Frauen aufgrund ihrer Behinderung und der mangelnden sexuellen Aufklärung teilweise schwerer Grenzen setzen können (etwa gegenüber sexueller Gewalt) und ihnen nach Übergriffen weniger geglaubt wird, was gezielt von Tatpersonen ausgenutzt werden kann. Darüber hinaus werden die erhöhte Abhängigkeit und mangelnde Selbstbestimmung dieser Frauen als Risikofaktor für Gewalt gesehen" (Schröttle et al. 2014, 44).

.

Die vorliegenden Forschungsergebnisse werden im Folgenden sowohl unter den in Österreich präferierten Aspekten bestehender Gewaltverhältnisse in sozialen Einrichtungen betrachtet (1.1) als auch unter den in der bundesdeutschen Debatte bevorzugten Aspekten der Vulnerabilität und der Risikofaktoren, die mit einer Behinderung und dem Leben in reglementierten Lebensorten einhergehen (1.2).

et alteris (1996 und 1997) durch Machtstrukturen gekennzeichnet. Zemp (2002, 613 ff.) unterscheidet zwischen „Ressourcenmacht" (Machtungleichgewicht aufgrund der erhöhten Angewiesenheit sowie sozialen und ökonomischen Abhängigkeit von Personen mit Behinderung), „Artikulations- und Wissensmacht" (Machtungleichgewicht aufgrund einer relativen Sprachlosigkeit, mangelnder sexuellen Aufklärung und mangelnder Glaubwürdigkeit von Personen mit Behinderung), „Positionsmacht" (das Label ‚Behinderung' führt in der Regel dazu, dass Personen ihre Mündigkeit abgesprochen wird, Frauen mit Behinderung erfahren eine doppelte Ohnmachtsposition) und „Organisationsmacht" (Machtungleichgewicht aufgrund geringer Vernetzungsmöglichkeiten nach außen, soziale Bezüge und Partner:innenwahl bleiben primär auf die Zwangsgemeinschaft der Einrichtung begrenzt). Die Machtstrukturen in sozialen Einrichtungen

„spiegeln und reproduzieren oftmals die in gesellschaftlichen und politischen Diskursen eingewobenen Sichtweisen von Behinderung, die von Abwertung, Stigmatisierung, Ausgrenzung und Diskriminierungen geprägt sind. Zudem verfügen Einrichtungen häufig nicht über notwendige Ressourcen, was sich in Personalknappheit, Überforderungen und letztlich in einem erhöhten Gewaltrisiko niederschlägt. Der eng strukturierte Tagesablauf dient oft der Gewährleistung ökonomischer Vorgaben und Verminderung von Reibungsverlusten und lässt wenig Raum für Selbstbestimmung, Autonomie und Privatheit" (Mayrhofer et alteris 2019, 39).

Gesellschaftliche Machtverhältnisse, die sich in sozialen Einrichtungen widerspiegeln, generieren in verschiedenen Handlungsfeldern und auf unterschiedlichen Handlungsebenen sozialer Praktiken sexualisierte Gewalt.

Zemp et alteris kamen in ihren Untersuchungen zu dem Ergebnis, dass in sozialen Einrichtungen von einem „Notstand Sexualaufklärung" (Zemp 2002, 617) gesprochen werden muss. 52% der befragten Frauen und 66% der befragten Männer gaben an, nicht aufgeklärt zu sein und konnten Fragen dazu nicht beantworten (vgl. ebd.). Die Vermutung, dass es einen relevanten Zusammenhang zwischen Aufklärungsstand und dem Ausmaß sexueller Gewalt gibt, bestätigte sich allerdings nicht.

Im Rahmen der repräsentativen Studie in Österreich aus dem Jahr 2019 kommen Mayrhofer et alteris zu dem Ergebnis, dass „nur etwa die Hälfte der in TSP 1 [272 Personen in 30 Einrichtungen der Behindertenhilfe, A. d. V.] befragten Personen" angaben, „ausreichend über Sexualität aufgeklärt worden zu sein. Mehr als ein Drittel erhielt den Antworten zufolge gar keine sexuelle Aufklärung" (Mayrhofer 2019, 21). Die Teilhabe an passenden Bildungsangeboten zur sexuellen Aufklärung ist in sozialen Einrichtungen ganz offensichtlich unzureichend.

1.1.2 Verhütungspraktiken

Verhütung ist (nicht nur) in westlichen Gesellschaften primär Aufgabe der Frau. Diese Haltung erfährt eine Fortschreibung in sozialen Einrichtungen. Zemp et alteris kommen zum Ergebnis, dass an 27% der befragten Frauen und 3% der befragten Männer im Laufe ihres Lebens Zwangssterilisationen vorgenommen worden sind. 23,2% der befragten Frauen verhüteten mittels der Antibabypille, 9% mittels einer Dreimonatsspritze. Die Anwendung anderer Verhütungsmittel wie Spirale oder Kondome spielen keine Rolle (vgl. Zemp 2002, 616 f.).

Verhütungspraktiken in sozialen Einrichtungen werden auch von Schröttle et alteris (2012) als unangemessen bezeichnet. Während fast alle Frauen der bundesdeutschen Gesamtbevölkerung sexuelle Erfahrungen gesammelt haben, sind es nur 37% der Frauen in Einrichtungen, die nach deren eigenen Aussagen jemals sexuell aktiv waren (Schröttle et alteris 2012, 40 f.). Demgegenüber bewerten die Autor:innen der Studie den Umfang der Verhütungs-

praktiken in sozialen Einrichtungen als „überraschend hoch" (ebd., 41). Zu ähnlichen Ergebnissen kommt die Studie von Mayrhofer et alteris (2019). Demnach hatten mehr als 60% der 272 befragten Personen noch nie sexuelle Erfahrungen gemacht (vgl. Mayrhofer et alteris 2019, 219). Anstatt mit ihnen offene Fragen sexueller Bedürfnisse und Möglichkeiten zu beraten, tendieren Einrichtungen offensichtlich dazu, möglichen Folgen gewollter oder ungewollter sexueller Praktiken präventiv zu begegnen. Verhütungspraktiken, die nicht ausdrücklich gewünscht werden und/oder nicht verhältnismäßig sind, stellen selbst Formen sexueller Gewalt dar.

1.1.3 Formen sexueller Belästigung und sexueller Gewalt in sozialen Einrichtungen

Zemp et alteris differenzieren zwischen sexueller Belästigung als sexualisierte Form grenzverletzenden Verhaltens und „Teil des Erfahrungsschatzes jeder Frau" (Zemp 2002, 618) und sexueller Gewalt als Grenzüberschreitungen mit dem Zweck der sexuellen Ausbeutung.

„Sexuelle Ausbeutung fängt da an, wo eine Person von einer anderen als Objekt zur Befriedigung gewisser Bedürfnisse gebraucht wird. Um solche Bedürfnisbefriedigung zu erlangen, werden vor oder an der Person Handlungen vorgenommen oder von ihr zu tun verlangt, die in unserer Kultur mit Sexualität in Zusammenhang gebracht werden" (Zemp 2002, 612).

Häufige Formen sexueller Belästigung von Frauen mit Behinderung in Einrichtungen sind in Tabelle 1 aufgelistet. Zemp weist darauf hin, dass die Betroffenen sehr gut einschätzen konnten, ob es sich um angenehme oder grenzverletzende Verhaltensweisen gehandelt hatte (vgl. ebd., 618). Hauptsächlich erleben sie die Abwertung ihres Körpers als verletzend und leiden an „blöden Bemerkungen über den Körper wie z. B. 'fette Sau'." (ebd.).

Sexuelle Belästigung	Ja	Nein	Keine Antwort "weiß nicht"
blöde Bemerkungen über den Körper	33,8	53,1	1 3,0
mit Blicken „ausziehen"	15,4	50,0	34,6
anzügliche Witze	21,5	60,8	17,7
über die Haare streichen	24,6	60,0	15,4

Tabelle 1: Häufigkeiten einzelner Formen sexueller Belästigung von Frauen
Quelle: Zemp/Pircher 1996, o. S.

Ähnlich wie bei den befragten Frauen empfinden auch Männer mit Behinderung in Einrichtungen blöde Bemerkungen über ihren Körper als grenzverletzend. Noch häufiger werden Berührungen genannt, die von den betroffenen Männern als unangemessen und sexuell belästigend gewertet wurden. Tabelle 2 führt die in der ‚Männerstudie' aufgelisteten Formen sexueller Belästigung detailliert auf.

Sexuelle Belästigung/sexuelle Gewalt	Absolut	Prozent
Hat jemand blöde Bemerkungen über ihren Körper gemacht?	21	26,9
Hat Sie jemand mit Blicken ausgezogen?	5	6,4
Hat Ihnen jemand „Sex-Witze" erzählt?	22	28,2
Hat Sie jemand an bestimmten Körperstellen (Gesicht, Haare etc.) berührt?	30	38,4
Gesamtzahl der Nennungen	78	100,0

Tabelle 2: Häufigkeiten einzelner Formen von sexueller Belästigung bei Männern
Quelle: Zemp/Pircher/Schoibl 1997, o. S.

Aussagen von Betroffenen zu Formen sexueller Gewalt gegen Frauen mit Behinderung in sozialen Einrichtungen lassen sich aus Tabelle 3 ablesen. Aufschlussreich sind die sehr differenzierten Abfragen möglicher grenzüberschreitender Praktiken, die das Ziel der sexuellen Ausbeutung verfolgen.

Gewaltformen	Ja	Nein	Keine Antwort "weiß nicht"
Hat Sie jemand geschockt, indem er Ihnen seine/ihre Geschlechtsteile gezeigt hat?	9,2	72,3	18,5
Hat Sie jemand gegen Ihren Willen gezwungen, seine/ihre Geschlechtsteile zu berühren?	19,2	63,1	17,6
Hat jemand gegen Ihren Willen oder auf eine Ihnen unangenehme Weise Ihre Brüste oder Geschlechtsteile berührt oder dies auch nur versucht?	44,6	41,5	13,8
Hat Sie jemand so angegriffen, gepackt oder geküsst, daß Sie sich sexuell bedroht fühlten?	29,2	53,1	17,7
Hat jemand, ohne daß Sie es wollten, irgendeine Form von Geschlechtsverkehr mit Ihnen gehabt oder dies versucht?	26,2	53,1	20,8
Hat Sie jemand gezwungen, bei sexuellen Handlungen zuzuschauen?	7,7	65,7	27,0
Hat Sie jemand gezwungen, sich vor ihm/ihr nackt auszuziehen?	12,3	70,8	17,0
Hat Sie jemand gezwungen, mit ihm/ihr Pornofilme anzusehen?	6,2	66,9	27,0

Tabelle 3: Häufigkeiten der einzelnen Formen von sexueller Gewalt an Frauen
Quelle: Zemp/Pircher 1996, o. S.

Zemp et alteris kommentieren die Abfrage wie folgt. *„Am häufigsten kommt es vor, daß Frauen gegen ihren Willen oder auf eine ihnen unangenehme Weise an ihren Brüsten oder Geschlechtsteilen berührt werden (44,6 %). Dies ist auch eine Form von sexueller Ausbeutung, die in Alltagsbeziehungen leicht zu bewerkstelligen ist, ohne daß sie für andere als solche offen sichtlich werden muß. Häufig passiert es auch, daß Frauen von "jemandem so angegriffen, gepackt oder geküsst wurden, daß sie sich sexuell bedroht fühlten" (29,2 %). Fast ebenso oft kommt es zur Vergewaltigung bzw. dem Versuch dazu (26,2 %). Es wird deutlich, daß jede vierte Frau mit Behinderung eine derartige Erfahrung macht. In der Regel sind Frauen sexueller Gewalt nicht nur einmal im Leben ausgsetzt. In 41 % der Fälle geben die Frauen an, eine der genannten Formen von Gewalt mehrmals erfahren zu haben" (Zemp/Pircher 1996, o. S.).*

Im Rahmen der Folgestudie von 1997 befassten sich Zemp et alteris mit der Lebenslage von Männern mit Behinderung in sozialen Einrichtungen. Mit Blick auf grenzüberschreitende Praktiken sexueller Gewalt kamen sie zu folgenden, in Tabelle 4 ablesbaren Ergebnissen.

Formen von sexueller Gewalt	Absolut	Prozent
Hat Sie jemand gezwungen, sich vor ihm/ihr nackt auszuziehen, oder dies versucht?	12	10,3
Hat Ihnen jemand seine/ihre Geschlechtsteile gezeigt?	14	12,1
Hat jemand gegen ihren Willen von Ihnen verlangt, seine oder ihre Geschlechtsteile zu berühren?	13	11,2
Hat Sie jemand überreden oder zwingen wollen, ihn bzw. sie zu befriedigen?	9	7,8
Hat Sie jemand dazu überreden oder zwingen wollen, seine/ihre Geschlechtsteile in den Mund zu nehmen?	4	3,4
Hat jemand gegen Ihren Willen oder auf einen Ihnen unangenehme Weise Ihr Glied, Ihren Hoden oder Ihren Hintern berührt?	24	20,7
Hat Sie jemand angegriffen, gepackt oder geküsst, daß Sie sich sexuell bedroht fühlten?	18	15,5
Hat Sie jemand gezwungen, bei sexuellen Handlungen (z.B. Selbstbefriedigung, Geschlechtsverkehr) zuzuschauen?	10	8,6
Hat Sie jemand gezwungen, mit Ihnen Pornofilme anzuschauen?	4	3,4
Hat jemand gegen Ihren Willen mit Ihnen irgendeine Art von Geschlechtsverkehr gehabt oder dies versucht?	8	6,9
Gesamtzahl der Nennungen	116	100,0

Tabelle 4: Häufigkeiten einzelner Formen von sexueller Gewalt an Männern.
Quelle: Zemp/Pircher/Schoibl 1997, o.S.

Etwa 64% der Frauen und 50% der Männer gaben an, im Laufe ihres Lebens ein- oder mehrmals sexuell ausgebeutet, 26,2% der Frauen und 7% der Männer gaben an, ein oder mehrmals im Leben vergewaltigt worden zu sein (vgl. Zemp 2002, 618). Die Zahlen zeigen einerseits, dass Männer und Frauen mit Behinderung in sozialen Einrichtungen beiderseits in unterschiedlicher Art und Weise von sexuellen Belästigungen und sexualisierter Gewalt betroffen sind. Andererseits wird deutlich, dass Männer seltener vergewaltigt werden. Stattdessen kommt es häufiger vor, *„daß ihnen jemand seine/ihre Geschlechtsteile zeigt (rund 12%), sie gezwungen werden, jemanden an den Geschlechtsteilen zu berühren (11%), sie sich nackt vor jemandem ausziehen müssen (10%). 9% sagen, daß sie bei sexuellen Handlungen zuschauen mußten. Männer werden jedoch in einem weit geringeren Maß als Frauen vergewaltigt bzw. wird Geschlechtsverkehr mit ihnen versucht" (Zemp/Pircher/Schoibl 1997, o.S.).*

Im Rahmen der Studie von Mayrhofer et alteris (2019) wurde in 30 Einrichtungen der Behindertenhilfe eine Prävalenz sexueller Gewalt von 44,2% ermittelt (vgl. Mayrhofer et alteris 2019, 22). Auf der Basis binär-logistischer Regressionsstudien konnte erneut der Nachweis geführt werden, dass Frauen „signifikant öfter von sexueller Gewalt (berichten), insbesondere werden schwere Formen sexueller Gewalt öfter erlebt" (ebd., 23).

1.2 Risikofaktoren sexualisierter Gewalt in sozialen Einrichtungen

Anders als die Studien von Zemp et alteris (1996/1997) fokussiert die BMFSJF-Studie von 2012 sexualisierte Gewalt an Frauen mit Behinderung primär unter der Fragestellung, mit welchen Risikofaktoren Lebenslagen von Frauen mit unterschiedlichsten Formen von Beeinträchtigungen und Behinderungen belastet sind. Die Untersuchungen zielen im Kern weniger darauf ab, sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalterfahrungen mit sozialen und institutionellen Gewaltverhältnissen in Verbindung zu bringen. Vielmehr sollen die Forschungen dazu beitragen, umfassende Risikofaktorenanalysen durchführen zu können.

Gleichsam kommt die BMFSJF-Studie zu ähnlich alarmierenden Ergebnissen wie die beiden Studien aus Österreich. Tabelle 5 veranschaulicht zusammenfassend, dass der Großteil der 318 befragten Frauen mit geistiger Behinderung körperliche und/oder psychische Gewalt erfahren hat, der Anteil sexueller Belästigung und sexueller Gewalt beläuft sich insgesamt auf 60% der Frauen. Geht Zemp davon aus, dass 26,2% der Frauen mit Behinderung in sozialen Einrichtungen sexuelle Gewalt im Sinne erzwungener Handlungen erlebt haben, beziffern Schröttle et alteris den Anteil auf 21%, allerdings mit einer möglichen Dunkelziffer von weiteren 11% bis 23%. Zudem verweisen die Autor:innen darauf, dass der Anteil der Frauen mit geistiger Behinderung und sexuellen Gewalterfahrungen weiter ansteigt, wenn man ihre Aussagen zur Kindheit und Jugend miteinbezieht.

„Werden sexuelle Gewalthandlungen in Kindheit, Jugend und Erwachsenenleben zusammengefasst, dann hat etwa jede dritte kognitiv beeinträchtigte Frau sexuelle Gewalt im Lebensverlauf erlebt (34%), wobei zur Interpretation das möglicherweise erhöhte Dunkelfeld in Betracht gezogen werden muss" (Schröttle et al. 2014, 98).

Formen erlebter Gewalt	Prozent
Psychische Gewalt	68
Körperliche Gewalt	58
Sexuelle Gewalt/erzwungene sexuelle Handlungen	21*
Sexuelle Belästigung	39*
*11-23% keine Angaben.	

Tabelle 5: Gewaltbetroffenheit kognitiv beeinträchtigter Frauen in Einrichtungen im Erwachsenenleben (N=318).
Quelle: Schröttle et al. 2012, 92 (eigene Darstellung)

1.2.1 Soziale Einrichtungen als reglementierende Lebensorte

Die Lebenslagen von Frauen mit geistiger Behinderung sind gekennzeichnet durch ein deutlich erhöhtes Maß an Gewaltbetroffenheit und Diskriminierung. Gewalt äußert sich in Form psychischer, körperlicher, struktureller und sexueller Gewalt. Die BMFSFJ-Studie macht sichtbar, dass die gehäuften Gewalterfahrungen in einem wechselseitigen Zusammenhang mit gesundheitlicher Beeinträchtigung und Behinderung zu sehen sind. Gewalt macht krank und ‚behindert' Menschen in ihrer Entwicklung und Lebensführung. In sozialen Einrichtungen ist festzustellen, dass Gewalt durch Mitbewohner:innen und Arbeitskolleg:innen mit Behinderung sowie durch angestelltes Personal eine besondere Rolle spielt. Frauen mit geistiger Behinderung äußern sich, dass sie in ihren Einrichtungen psychischen, körperlichen und sexuellen Gewalthandlungen ausgesetzt waren. Das Personal der Einrichtung wurde von 31% der in allgemeiner Sprache (N=102) und von 24 % der in einfacher Sprache (N=318) befragten Frauen für psychische Gewalthandlungen verantwortlich benannt (vgl. Schröttle et alteris 2012,29). Körperliche und sexuelle Gewalt in Institutionen wurde von 8 % der in allgemeiner Sprache (N=102) und von 20 % der in einfacher Sprache befragten Frauen angegeben. Bezogen auf Frauen mit geistiger Behinderung, die in einfacher Sprache befragt worden waren, weisen die Autor:innen der Studie darauf hin, dass körperliche Gewalt „weit überwiegend" und sexuelle Gewalt „fast ausschließlich" von Mitbewohnern und Arbeitskollegen ausgingen (ebd., 31). Mit Blick auf stattfindende Gewalt- ereignisse zeigen die Daten zum einen, dass Reglementierungen durch angestelltes Personal ganz überwiegend im Bereich der psychischen Gewalt und der sexuellen Belästigung zu verorten sind. Schröttle et alteris stellen diesbezüglich einen Zusammenhang her zwischen der erlebten psychischen Gewalt und den institutionalisierten Einschränkungen der Selbstbestimmung. Direkte Reglementierungen der Selbstbestimmung zeigen sich in einer Vielzahl institutionalisierter Praktiken. In der Folgestudie aus dem Jahr 2014 gehen die Autor:innen beispielhaft darauf ein, dass keine Möglichkeit besteht, Personal (z.B. für die Körperpflege) selbst auszusuchen und eine mangelnde Informiertheit über Rechte bestehe (vgl. Schröttle et alteris 2014, 120).

„Unzureichende Aufmerksamkeit und Grenzwahrung (auch in der Intim- und Körperpflege) im Rahmen der Einrichtungsroutinen schaffen Gelegenheitsstrukturen für personale Gewalt" (ebd.).

Zum anderen führt das Leben in Gruppen von Schicksalsgenoss:innen dazu, dass gerade Frauen mit kognitiven Beeinträchtigungen in der Gefahr stehen, Opfer körperlicher und sexueller Gewalt durch Mitbewohner:innen und Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen zu werden. Organisatorische Fragen (wer wohnt und arbeitet wo und mit wem?) werden häufig ohne adäquate Berücksichtigung von Wünschen betroffener Nutzerinnen geklärt, was ebenso eine Form der Reglementierung darstellt und ein Ausdruck struktureller Gewalt ist. Für das alltägliche Erleben betroffener Frauen mit geistiger Behinderung bewirken die aufgezeigten Gewaltverhältnisse ein Unsicherheitsgefühl in der Einrichtung.

„Etwa jede vierte bis fünfte Frau der Einrichtungsbefragung fühlte sich im Kontakt mit Pflegekräften/Unterstützungspersonen alleine nicht sicher. Mehr als die Hälfte bis drei Viertel der in Einrichtung lebenden Frauen geben ein eingeschränktes Sicherheitsgefühl an, wenn sie mit anderen Bewohnern der Einrichtung allein sind" (ebd., 46).

Frauen mit geistiger Behinderung, die in Einrichtungen leben, erfahren demnach in ein doppeltes Abhängigkeitsverhältnis. Zum einen müssen sie sich auf das angestellte Personal einlassen, obwohl sie sich im Umgang mit ihm nicht immer sicher fühlen, zum anderen sehen sie sich mit Mitbewohner:innen und Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen konfrontiert, die sie verunsichern und mit denen sie nicht gerne allein sein wollen. Im Rahmen ihrer Folgestudie aus dem Jahr 2014, die sich ausschließlich mit Gewalterfahrungen von in Einrichtungen lebenden Frauen mit Behinderungen befasst, kommen Schröttle et alteris zu der Einschätzung, dass die vorzufindenden Abhängigkeits- und Gelegenheitsstrukturen sowie die sich einstellenden Unsicherheits- gefühle auf ein „Klima der latenten Gewalt" (Schröttle et al. 2014, 118) verweisen.

Mit Blick auf das Diskriminierungserleben stellt die BMFSFJ-Studie fest, dass

„die in der Studie befragten Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen (haben) fast durchgängig (zu 81-99%) direkte diskriminierende Handlungen durch Personen und Institutionen im Zusammenhang mit ihrer Behinderung erlebt" (Schröttle et alteris 2012, 34)

haben. In sozialen Einrichtungen werden insbesondere Reglementierungen in den Bereichen der selbstbestimmten Lebensführung und der Wahrung der Intimsphäre aufgezeigt. Als Formen struktureller Gewalt in Einrichtungen werden aufgeführt:

- „Nur wenige Frauen in Einrichtungen verfügen dort über eine eigene Wohnung (10-15%).
- Ein Drittel der überwiegend psychisch erkrankten Frauen und zwei Drittel der Frauen mit sogenannten geistigen Behinderungen leben in Wohngruppen. Letztere vergleichsweise häufiger in Wohngruppen mit fünf und mehr Personen.
- Einem Fünftel der in Einrichtungen lebenden Frauen (20%) stand kein eigenes Zimmer zur Verfügung. Viele Frauen konnten darüber hinaus nach eigenen Angaben nicht mitbestimmen, mit wem sie zusammenwohnen und äußerten den Wunsch nach mehr Alleinsein.
- Ein Fünftel der überwiegend psychisch erkrankten Frauen und zwei Fünftel der Frauen mit sogenannten geistigen Behinderungen in Einrichtungen gaben an, dort keine abschließbaren Wasch- und Toilettenräume zur Verfügung zu haben.
- Viele Frauen in Einrichtungen fühlen sich durch die Reglementierung des Alltags und Bevormundungen in ihrer Freiheit eingeschränkt und beschreiben die Lebenssituation in der Einrichtung als belastend, zum Beispiel aufgrund von Lärm und psychisch-verbalen sowie körperlichen Übergriffen durch Mitbewohner und Mitbewohnerinnen.
- Das Leben von Frauen mit Behinderungen in Einrichtungen ist darüber hinaus weitaus stärker von Teilhabebeschränkungen und sozialer Ausgrenzung (…) geprägt als das der Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Privathaushalten" (ebd., 38f.).

Neben den Formen struktureller Diskriminierung führt die Studie von Schröttle et alteris sehr konkrete Formen subjektiver Diskriminierungen auf, die in Tabelle 6 dargestellt werden.

Formen persönlicher Diskriminierung	Prozent
Durch Bedingungen/Regeln in der Freiheit oder persönlichen Entscheidung eingeschränkt worden	38
Hilfe vorenthalten oder zu viel an Hilfe	36
Angestarrt werden	43
Ungefragt geduzt werden	35
Nicht ernst genommen werden	42
Ungefragt angefasst werden	39
Unangenehm angefasst werden	38
Beschimpft werden	46
Keine Rücksicht auf sie genommen	32
Schlecht behandelt werden	28

Tabelle 6: Subjektiv erlebte Diskriminierungen von Frauen mit geistiger Behinderung in Einrichtungen. Quelle: Schröttle et alteris 2012, 36f., (abgewandelte eigene Darstellung)

1.2.2 Risikofaktoren

In ihrer Folgestudie aus dem Jahr 2014 fassen Schröttle et alteris ihre Forschungsergebnisse zusammen und legen eine Liste von Faktoren vor, die bei der Risikoanalyse von potentiellen Gewalterfahrungen Berücksichtigung finden sollten. Die Autor:innen der Studie betonen, dass neben den konkreten Risikofaktoren auch weitere Aspekte zu berücksichtigen sind. So ist die Lebenssituation von Frauen mit geistiger Behinderung in Einrichtungen meist durch Abhängigkeit und Alternativlosigkeit charakterisiert. Die Möglichkeit, sich persönlich zur Wehr zu setzen, wird dadurch geschwächt. Die Grundgegebenheiten der institutionellen Lebenswelt schreiben so die biographischen Erfahrungen von sozialer Abhängigkeit und Angewiesenheit ihrer Nutzerinnen fort. Man kann von einer erlernten Wehrlosigkeit sprechen, vor deren Hintergrund es schwer ist, eigene Ansprüche und Grenzsetzungen geltend zu machen.

„Im Kontext der Risikofaktorenanalyse sollen folgende Faktoren in ihrem Zusammenhang mit Gewaltbetroffenheit im Erwachsenenleben, aber auch in ihren wechselseitigen Zusammenhängen untersucht werden:

/ Problematische Kindheitserfahrungen (anhand der Indikatoren: Gewalt in Kindheit und Jugend, elterliche Unterstützung in Kindheit und Jugend, glückliche Kindheit und Jugend, Brüche in Kindheit und Jugend, Leben in Einrichtungen in Kindheit und Jugend)

/ Eintreten der Behinderung (in Kindheit und Jugend oder später)

/ Grad der Unterstützung (allgemein und im Hinblick auf Unterstützung bei der Körperpflege)

/ Soziale Ressourcen (Bildung, Erwerbseinbindung, soziale Beziehungen, Ansprechpersonen bei Problemen, Lebenserfahrung/Alter)

/ Diskriminierungen (insbesondere das Gefühl, ernst genommen zu werden)

/ Selbstbestimmung und Schutz der Privat- und Intimsphäre in Einrichtungen (Mitbestimmung über Zusammenwohnen, Frauenräume und gemischtgeschlechtliche Kontexte, abschließbare Wasch- und Toilettenräume, Selbstbestimmung über Geld und Informiertheit über eigene Mittel und Rechte, Größe der Wohngruppen)

/ Grad der Beeinträchtigung durch Behinderungen (Indikatoren zur Anzahl der Behinderungen; Grad der Einschränkung in unterschiedlichen Lebensbereichen, psychische Beeinträchtigungen)

/ Wehrhaftigkeit (aktive/passive Reaktion auf erlebte Gewalt)

/ Subjektive Wahrnehmung des Zusammenhangs erlebter Gewalt mit der Beeinträchtigung/Behinderung

/Inanspruchnahme von Hilfe/Unterstützung nach Gewalt" (Schröttle et al. 2014, 71).

1.3 Gewaltprävention

Im Rahmen des qualitativen Teils der ersten BMFSFJ-Studie konnte herausgearbeitet werden, dass Bürger:innen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen im Allgemeinen aufgrund des erhöhten Maßes ihrer sozialen Abhängigkeit, ihrer Angewiesenheit auf Hilfeleistungen im Bereich Körperpflege, ihrer persönlichen Schwierigkeiten, sich zur Wehr zu setzen und anderes mehr eine besonders hohe Vulnerabilität aufweisen (Schröttle et al 2012, 56). Diese setzt sich auch in Paarbeziehungen fort. So berichten die befragten Frauen, dass Gewalthandlungen und Dominanzverhalten der Partner häufig hingenommen und als Ausdruck der Überforderung im Umgang mit der Behinderung legitimiert werden. Tiefliegende Minderwertigkeitsgefühle scheinen bei der Gestaltung einer sexuellen Beziehung dazu zu führen, „keine Ansprüche stellen zu dürfen, sich mit dem zufriedengeben zu müssen, was man bekommt" (ebd., 57). Bei der Frage nach passenden Unterstützungsleistungen zeigte sich, dass es in der Regel keine gab und wenn doch, dass diese von den befragten Frauen als unpassend bewertet wurden.

Frauen mit Behinderung, die in sozialen Einrichtungen leben, erfahren zudem eine hohe soziale Abhängigkeit vom Personal, müssen einen Umgang finden mit den Begebenheiten des engen Zusammenlebens mit einer Vielzahl anderer Menschen, erfahren alltäglich Überschreitungen ihrer Intimitätsgrenzen, da sie auf Hilfeleistungen im Bereich der Körperpflege angewiesen sind, aber auch weil ihr Wohnraum gleichsam der Arbeitsplatz des Personals ist und damit seine Funktion als unberührbare Privatsphäre einbüßt.

„Gewalt und Diskriminierung in institutionellen Kontext war für viele Betroffene schwierig zu thematisieren. Schutz und Beschwerdemöglichkeiten waren in Einrichtungen kaum vorhanden. Abhängigkeiten verstärken die Schutzlosigkeit" (ebd.).

Insgesamt zeigen die Forschungsergebnisse sehr klar auf, dass soziale Einrichtungen in der Regel als geschlossene Systeme wirken, was mit dem „Risiko unentdeckt bleibender Übergriffe" (ebd., 59) einhergeht. Die hoch vulnerablen Frauen mit Behinderung sehen sich mit einer Umwelt konfrontiert, in der sie kaum die Möglichkeit haben, sich eigenaktiv Unterstützung (z.B. zu öffentlichen Beratungsstellen oder Frauenhäusern) zu suchen oder selbständig ihre Rechte einzufordern.

Zentrales Ergebnis der Studie ist die Notwendigkeit, frühzeitige Gewaltprävention und Gesundheitsförderung zu entwickeln und (zum Beispiel als verpflichtende Qualitätsmerkmale sozialer Einrichtungen) zu etablieren (ebd., 61).

2.

INSTITUTIONS-ANALYSE

Milena Malcherek,
Mona Metzler &
Peter Groß

„Sexuelle Gewalt wird als „Phänomen von Einzeltätern" (FEGERT & WOLF 2015, 31) abgetan. Ein Zusammenhang mit Strukturen und Bedingungen der Einrichtung wird nicht gesehen" (Mattke 2017, 19).

Gewaltverhältnisse und insbesondere sexualisierte Gewalt in sozialen Einrichtungen sollten nicht individualisiert werden. Forschungsergebnisse der vergangenen Jahre zeigen auf, dass (sexualisierte) Gewalthandlungen durch strukturelle Bedingungen in Organisationen begünstigt werden (vgl. Kapitel 1). Im Rahmen der vorgenommenen Analyse der Organisation Tennental werden zunächst die theoretischen Grundlagen von Organisations- und Institutionsanalysen thematisiert und zwischen den Begriffen „Institution" und „Organisation" unterschieden. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf das Erklärungsmodell „totaler Institutionen" nach Erving Goffman (1961/1973) sowie den Neoinstitutionalismus in Anlehnung an Richard W. Scott (2001) gelenkt. Beide Bausteine werden der Organisationsanalyse als analytische Grundlagen dienen, um die anthroposophische Dorfgemeinschaft Tennental auf ihre begünstigenden/ermöglichenden strukturellen Bedingungen sexualisierter Gewalthandlungen zu durchleuchten.

2.1 Theoretische Grundlagen

Als Analyse bezeichnet man einen Prozess, in dem eine interessierende Frage in einzelne Teilaspekte und -fragen untergliedert wird, um differenzierte Antworten zu generieren. Dies erfolgt in der Regel anhand von Datenanalysen mittels empirischer Methoden. Eine Organisationsanalyse liegt dann vor, wenn der Gegenstand die systematische Untersuchung oder Beschreibung von Merkmalen, Bedingungen und so weiter beinhaltet. Die Analyse von Organisationen bedeutet die Auseinandersetzung mit mehr oder weniger formalisierten Gebilden. Zunächst muss der zu analysierende Zusammenhang definiert werden, das heißt, es müssen geeignete Abgrenzungen erfolgen, um sich der Organisation aus einer spezifischen Perspektive nähern zu können. Am Anfang steht also die Eingrenzung der Bereiche, die in die Analyse einbezogen werden sollen. Dies erfolgt meist über ausgewählte organisationale Systeme, in denen Mitglieder der Organisation wirksam sind. Systemmitglieder, auch Akteur:innen genannt, haben Regeln zu beachten und zu befolgen, die von einer Organisation vorgegeben sind. Diese organisational entwickelten Normen bilden Strukturen, die das Handlungsrepertoire der Akteur:innen regeln und somit ausdrücklich ermöglichen oder einschränken. Jede Organisationsanalyse sollte demnach die Konsequenzen der organisationalen Bedingungen und die sich daraus ergebenden und provozierten Verhaltensweisen beziehungsweise Handlungen bedenken (vgl. Titscher/Meyer/Mayrhofer 2008, 56ff).

Methoden zur Durchführung einer Organisationsanalyse sind nicht konkret festgeschrieben, da es weder ‚die' Analyse noch ‚den' richtigen Weg gibt, um diese durchzuführen. Aus diesem Grund wird die Untersuchung in einem spezifischen Analysedesign dargestellt. Der Analyseprozess ist eine Kette von Aktivitäten, mit deren Hilfe Daten für beobachtbare organisatorische Realitäten gesammelt werden (vgl. ebd., 63). Dies geschieht anhand der Fokussierung auf Beschreibungen, Erklärungen oder Prognosen. Eine Beschreibung kann quantitativ ausgerichtet sein, aber auch einen qualitativen Ist-Zustand abfragen. Die Daten werden hierbei oftmals in Form von statistischen Verteilungen geliefert, können jedoch

auch Gegebenheiten erfassen, in denen Merkmale Zusammenhänge oder Nicht-Zusammenhänge aufzeigen (vgl. ebd.). Beschreibungen werfen häufig weitere Fragen auf, die es notwendig machen, Erklärungen für diese zu finden und über die Beschreibung hinauszugehen (vgl. ebd., 64). Dafür spricht ebenfalls, dass das Gegebene durch eine reine Beschreibung nicht belegt werden kann und somit hinterfragbar bleibt. Analysen, die auf eine Erklärung ausgerichtet sind, versuchen Antworten auf die Frage nach möglichen Gründen für einen Zustand zu finden. Ein Sachverhalt wird hier als Effekt bestimmter Faktoren gesehen und aus Annahmen abgeleitet (vgl. ebd., 65). Das Ergebnis der Analyse soll eine Prognose für einen Zukunftszustand liefern. Hierfür werden genaue Kenntnisse über Faktoren vorausgesetzt, die den Zukunftszustand bedingen. Dies geschieht anhand von Annahmen, die ebenfalls Rand- und Anfangsbedingungen einbeziehen.

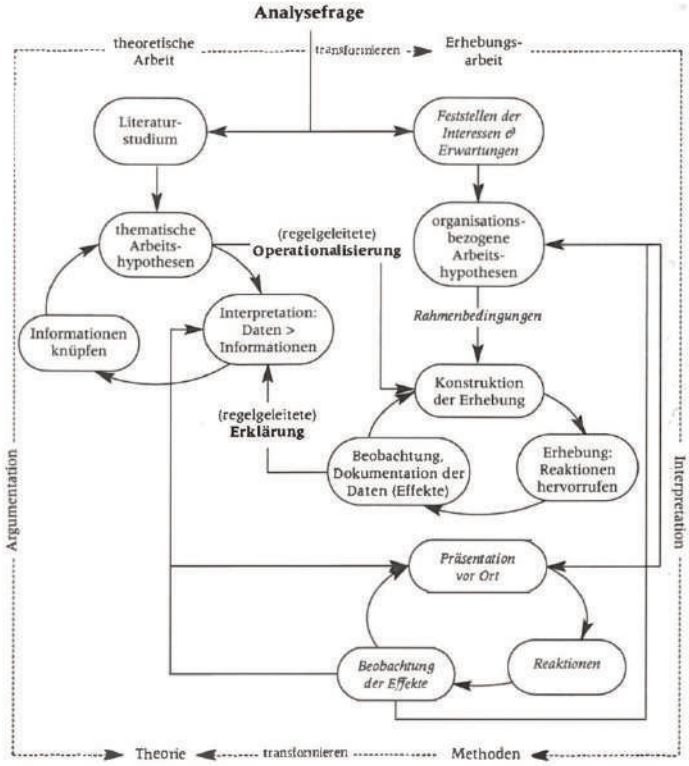

Abbildung 1: Der Analysezirkel,
Quelle: Titscher/Meyer/Mayrhofer 2008, 80

Es müssen für Prognosen jedoch immer auch zwei Möglichkeiten der Eigendynamik einbezogen werden. Durch eine Veröffentlichung der Analyse können gegenteilige Reaktionen hervorgerufen werden und somit die Prognose verhindern oder eben bestätigende Reaktionen entstehen, die ohne eine Veröffentlichung vermutlich nicht entstanden wären (vgl. ebd., 65–66). Der grundlegende, sogenannte „Analysezirkel" wird in Abbildung 1 dargestellt.

Dieser beschreibt eine zirkuläre Vorgehensweise bei Organisationsanalysen, bei denen jedoch nicht zwangsweise alle Elemente durchgeführt werden müssen. Die theoretische Arbeit besteht aus Überlegungen, die die Bearbeitung der Organisationsanalyse betreffen. Sie bezeichnet die gedankliche Auseinandersetzung, wie die Analyse gestaltet und aus welchen Blickwinkeln die Fragestellung angegangen werden kann. Aus dieser gedanklichen Auseinandersetzung entwickeln sich Annahmen, die der Erhebungsarbeit dienen. Diese sollten möglichst genau und fundiert sein, jedoch nicht auf eine absolute Richtigkeit beharren. In der Erhebungsarbeit wird nun beobachtet, welche Hinweise zum Be- oder Widerlegen der Annahmen aufzufinden sind (vgl. ebd., 81). Nach der Datenerhebung werden die erhobenen Daten in Bezug zu den hypothetischen Annahmen gesetzt. Im Anschluss daran werden die Erkenntnisse daraus auf die grundlegende Fragestellung bezogen, sodass eine abschließende Auswertung die Organisationsanalyse beendet.

Die wesentlichen Strukturen anstaltsähnlicher sozialer Einrichtungen werden im Folgenden unter den Überschriften ‚Totale Institutionen' und ‚Drei-Säulen-Modell' genauer benannt und erläutert.

2.1.1 Institution und Organisation

Der Begriffe Institution und Organisation werden oftmals synonym verwendet, verweisen aber auf grundlegend unterschiedliche Aspekte eines sozialen Gebildes. Der Begriff „Organisation" stammt aus dem Lateinischen und bedeutet dort Werkzeug oder Instrument. Diese etymologische Bedeutung verweist auf einen spezifischen Vollzugscharakter, der mit Organisationen routinemäßig verbunden ist. Das Verhältnis von Organisation und Gesellschaft ist ein wechselseitiges. Organisationen werden in und durch Diskurse hervorgebracht (vgl. Trescher 2018: 65–66). Die Kernstrukturen von Organisationen bestehen aus „institutionellen […] Regeln" (Esser zitiert nach Trescher 2018, 67), die jedoch nicht mit der Organisation gleichzusetzen sind, da sie nicht die alleinige Voraussetzung für Organisationen darstellen. Vielmehr bestehen Organisationen aus informellen Praktiken und hierarchischen Verhältnissen, die den Geltungsbereich der institutionellen Regeln nachhaltig beeinflussen können (vgl. Trescher 2018, 67).

Der Begriff „Institution" führt „in der Soziologie ein eigenartiges Doppelleben" (Schülein 1987, 9). Es gibt eine Vielzahl an Definitionen mit den unterschiedlichsten inhaltlichen und formellen Bestimmungen und Kriterien, die dazu beitragen, dass „inhaltliche Bestimmungen auffällig diffus und vage" (ebd.) bleiben. Gukenbiehl beschreibt den Begriff Institution als „eine Sinneinheit von habitualisierten Formen des Handelns und der sozialen Interaktion, deren Sinn und Rechtfertigung der jeweiligen Kultur entstammen und deren dauerhafte Beachtung die umgebene Gesellschaft sichert" (Gurkenbiehl 2002, 144). Institutionen bestehen nach Gukenbiehl aus einer Einheit von vier Elementen. Diese Elemente sind die Leitidee beziehungsweise die Verfassung, welche durch Mitglieder festgelegt wird; der Personalbestand, welcher in vorgegebenen Rollen agiert; die Normen und Regeln der Institution, die das Handeln und den Umgang untereinander bestimmen, sowie die Räume und Gegenstände als „materieller Apparat" (vgl. ebd., 146).

Institutionen stellen demnach einen Bezugspunkt einer gemeinsamen Weltansicht und Wirklichkeit dar, welche als eine Art Zusammengehörigkeit der sozialen und kulturellen Identität von Menschen verstanden werden kann (vgl. ebd.). Andererseits begrenzen

Institutionen Freiräume und beschränken somit Lebens- und Handlungsmöglichkeiten. Dies führt dazu, dass Institutionen ebenfalls die personale Identität von Menschen beeinflussen und die Entfaltung und Strukturierung von Lebensläufen mitbedingen können (vgl. ebd., 148). Institutionen entstehen also durch Machtübertragungen, die unter bestimmten extremen Bedingungen zu sogenannten „totalen Institutionen" führen können (vgl. Jantzen 2007, 149).

2.1.2 Totale Institution

Erving Goffman hat zu Lebzeiten bereits Kritik an sogenannten „totalen Institutionen" geübt. Den Begriff der „Totalen Institution" hat er 1961 in seinem als Klassiker geltenden Untersuchung der sozialen Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen entwickelt und benennt damit Institutionen, die in hohem Maße charakteristische Merkmale aufweisen, die spezifische soziale Verhältnisse in Institutionen beschreiben. Es handelt sich dabei um

„… eine Umwelt ohne klare Abgrenzung unterschiedlicher Lebensbereiche,

… eine Umwelt, in der alle Angelegenheiten des Lebens unter einer zentralen Autorität stattfinden,

… eine Umwelt, in der Alltag mit den immer gleichen Personen auf die gleiche Art und Weise verbracht wird,

… eine Umwelt, bei der ein Arbeitsalltag genau geplant ist"(vgl. Goffman 1973).

Nach Goffman müssen Institutionen nicht alle Merkmale erfüllen, um als „total" bezeichnet zu werden. Vielmehr ist entscheidend, dass solche Institutionen Merkmale dieser Gruppe in hohem Maße aufweisen (vgl. Trescher 2017, 30). Das ‚Totale' an diesen Institutionen bezieht sich auf ihren allumfassenden Charakter, der dazu führt, dass sich die Institution selbst und die darin lebenden Personen von der Außenwelt abgrenzen, was durch errichtete materielle Barrieren verstärkt werden kann (vgl. Falk 2016, 21; vgl. Trescher 2017, 30). Der Begriff der „totalen Institution" wurde von Goffman vorzugsweise in Auseinandersetzung mit Psychiatrien entwickelt, allerdings erweist sich der Begriff auch für Einrichtungstypen der Behindertenhilfe als zielführend. Nach Goffman können fünf Gruppen von Institutionen mit einem totalen Charakter identifiziert werden. Idealtypisch existieren totale Institutionen

„zum Zweck der Fürsorge für Menschen, die stark hilfebedürftig sind, zum Schutz der Gesellschaft vor unselbstständigen Personen, zum Schutz der Gesellschaft vor Personen, von denen eine Gefahr ausgeht und die nicht zu ihrem Wohle dort interniert werden, zu arbeitsähnlichen Zwecken, als religiöse Ausbildungsstätten oder Zufluchtsorte" (Trescher 2017, 29).

Goffman verwendete für die in totalen Institutionen lebenden Menschen die Bezeichnung „Insassen" (Goffman 1973, 24). Weitere soziale Verhältnisse, die von Goffman gesondert herausgestellt wurden, betreffen die bürokratischen Strukturen von Organisationen. Die in totalen Institutionen lebenden Menschen werden nicht als Individuen, sondern primär als Gruppen wahrgenommen, die von der Organisation „in Blöcken bewegt" (Goffman 1973, 18) werden. Das Personal hat hierbei die Aufgabe, die Einhaltung von Regeln durch die Insassen zu kontrollieren. Das Verhältnis zwischen dem Personal und den Insassen ist grundlegend voneinander getrennt, damit die soziale Mobilität zwischen den Gruppen sehr gering ist.

Die von Goffman erforschten sozialen Verhältnisse in totalen Institutionen bewirken bei den dort lebenden Menschen ein hohes Maß an Anpassungsleistungen, die sich auf die einzelne Persönlichkeitsentwicklung meist nachteilig auswirken. Die Lebensbedingungen in totalen Institutionen sind vor diesen Hintergründen kritisch zu hinterfragen (vgl. Falk 2016, 21; Trescher 2017, 32).

Durch Eintritt in die Institution verlieren Insassen ihre bisherige bürgerliche Rolle (vgl. Goffman 1973, 25 ff.). Mehr noch: Durch den Eintritt in totale Institutionen erleben Menschen auch „Verluste und Demütigungen" (ebd., 27), die häufig im Rahmen von Aufnahmeprozeduren beginnen und sich im Laufe

der institutionellen Sozialisierung im Rahmen von „Gehorsamsproben" (ebd., 28), Formen „physischer Verunreinigungen" /ebd., 34) oder „verunglimpfender Entblößung" (ebd., 40) fortsetzen können. Aus Goffmans Sicht handelt es sich dabei stets um Angriffe auf das Selbst, die für den bzw. die Betroffenen kaum abwehrbar sind, da sie eine „Looping"-Effekt (ebd., 43) auslösen:
„Die Schutzreaktion des Individuums gegenüber einem Angriff auf sein Selbst bricht zusammen angesichts der Tatsache, daß es sich nicht, wie gewohnt, dadurch zur Wehr setzen kann, daß es sich aus der demütigenden Situation entfernt" (ebd.).

Diese strukturellen und personalen Angriffe auf die Würde von Menschen tragen zur Aufrechterhaltung totaler Strukturen bei und müssen nicht zwangsläufig bewusst geschehen. Sie können auch unbewusst als Effekt und Resultat der totalen, institutionellen Strukturen sein (vgl. Trescher 2017, 33).

2.1.3 Soziologischer Neoinstitutionalismus

Verschiedene Organisationstheorien setzen ihren Fokus auf unterschiedliche thematische Schwerpunkte und haben differenzierte Erkenntnisinteressen, die wiederum unterschiedliche Methoden nach sich ziehen (vgl. Falk 2016, 98). Für die Auswahl einer Theorie ist also das Forschungsinteresse beziehungsweise die Zielsetzung der Organisationsanalyse ausschlaggebend. Grundlegend können Erkenntnisinteressen von Organisationstheorien auf „Fragen der Begründung und Aufrechterhaltung bestehender Ordnungen" (ebd.) und auf Fragen, „die die Veränderung, den Wandel und deren Gründe thematisieren" (ebd.), unterschieden werden. Die verschiedenen sozialwissenschaftlichen Ansätze basieren auf unterschiedlichen Grundannahmen sowie auf unterschiedlichen Menschenbildern, aus welchen sich methodologische Implikationen ergeben (vgl. ebd., 99). Sehr grob kann man die unterschiedlichen Organisationstheorien einordnen nach ihrer Subjektivität oder ihrer Objektivität (vgl. ebd.), was sich beispielsweise in der Präferenz von wissenschafts- und erkenntnistheoretischen Hintergründen widerspiegelt. Objektive Zugänge können mit einem naturwissenschaftlichen Paradigma verknüpft werden, aber auch mit der Wissenschaftstheorie des kritischen Rationalismus. Subjektive Zugänge zum Gegenstand können dagegen mit dem Konstruktivismus verknüpft werden (vgl. ebd.). Im Kontext dieser Arbeit steht vor allem die Frage nach den Rahmenbedingungen der Organisation im Fokus, die das Handeln der Akteur:innen beeinflussen und somit auch (sexualisierte) Gewalthandlungen gegenüber Menschen mit Beeinträchtigung und Behinderung legitimieren können. Um das strukturelle Handeln von Organisationsmitgliedern zielführend analysieren zu können, schlägt Falk (2016) eine ökosystemische Herangehensweise vor. Bei der Analyse von komplexen Systemen werden dabei zwischen Mikro-, Meso- und Makroebene unterschieden.

Die Mikroebene beschreibt die Ebene der individuellen Akteur:innen und ihr Handeln in der jeweiligen Organisation. Die Mesoebene bezieht sich auf die Organisation selbst. Auf dieser Ebene werden Merkmale, Strukturen und Zwecke der Organisation sowie Rahmenbedingungen für das individuelle Handeln betrachtet. Die Makroebene umfasst die Umwelt einer Organisation, die z.B. ordnungsrechtliche Anforderungen beinhaltet und das Handeln der Organisation sowie deren Akteur:innen vorstrukturiert und auf diese Weise beeinflusst (vgl. Falk 2016, 99).

Im Fokus dieser Arbeit steht vor allem die Mikroebene, da sie das Handeln der Akteur:innen in den Blick nimmt. Die Meso- und die Makroebene werden mit dem Handeln der Akteur:innen systematisch in Bezug gesetzt. Ihre Normierungen und Strukturen stehen in einer engen Wechselbeziehung zu den kollektiven Handlungsweisen in sozialen Einrichtungen und können entsprechend auch eine systemimmanente Logik bezüglich sexualisierten Gewalthandlungen befördern.

Wie bereits erwähnt soll aufgearbeitet werden, welche strukturelle und personale Bedingungen zum Entstehen von sexualisierter Gewalt in der Dorfgemeinschaft Tennental beigetragen haben, weshalb für eine Organisationsanalyse folgende Anforderungen gestellt werden:

- Die organisationsstrukturellen Bedingungen sollen aufgezeigt werden, die aktuell wirksam sind und die zum Zeitpunkt der sexualisierten Gewalthandlungen existent waren.
- Die Ebene der individuellen Akteur:innen und die wechselseitige Bezogenheit ihres Handelns sollen abgebildet werden.
- Eine methodisch fundierte Untersuchung der Zusammenhänge der verschiedenen Systemebenen soll mit Blick auf deren legitimierende Auswirkungen für das Handeln der einzelnen Mitglieder erfolgen.

2.1.4 Institutionalisierung und normative Reproduktion

Das Theoriegebilde des Neoinstitutionalismus verwendet die Begriffe Institution und Institutionalisierung als zentrale Bezugspunkte. Hierbei wird eine sozialkonstruktivistische Perspektive eingenommen, die sich auf grundlegende Arbeiten von Berger und Luckmann beruft (vgl. Berger/Luckmann 2021, 1f). In Ihrem Werk „Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit" aus dem Jahre 1966 setzen sich Berger und Luckmann mit dem Gegenstand des gesellschaftlichen Wissens auseinander und gehen der Frage nach, wie dieses Wissen gesellschaftliche Wirklichkeit verändert.

Aus ihrer Sicht besteht die gesellschaftliche Wirklichkeit aus Institutionen. Der Mensch ist ein weltoffenes Wesen, das sich in einem ständigen wechselseitigen Austauschprozess mit der Umwelt befindet. Die Organismus-Stabilität des Menschen stellt sich weniger über eine Instinkt-Umwelt-Relation ein, sondern wird vielmehr durch eine Gesellschaftsordnung hervorgerufen, die durch Institutionen entsteht (vgl. ebd., 49f). Menschen befinden sich somit in einem widersprüchlichen Verhältnis zur Gesellschaft. Sie benötigen einerseits die geltende Gesellschaftsordnung, um sich zu stabilisieren, andererseits produzieren und verändern sie die Gesellschaftsordnung, was mit Verunsicherungen einhergehen kann (vgl. ebd., 50-59). Die Reproduktion der Gesellschaftsordnung geschieht mittels „Institutionalisierung" (ebd.). Institutionalisierung beschreibt dabei den Prozess der Entstehung einer Institution, welche auf habitualisierten Handlungen basiert. Die wechselseitige Typisierung von Handlungen geschieht durch eine Rollenübernahme des jeweils anderen, d.h. wenn die Akteur:innen mit dem jeweiligen Akt reziprok typisiert werden (vgl. ebd., 58). Damit gilt die Handlung nicht mehr als einmalig und nur für eine Person, sondern als typisch für eine Rolle und ist somit „Allgemeingut" (ebd., 58). Als wesentliche Eigenschaften von Institutionen werden Historizität und Kontrolle genannt. Sie führen dazu, dass die Institution als objektiv gegeben angesehen wird (vgl. ebd.). Die gesellschaftliche Welt ist erst rechtens, wenn eine neue Generation auftritt (vgl. ebd., 65). Die Weitergabe der Gesellschaftsordnung an die nächste Generation bedarf der Legitimation, was nach Berger und Luckmann mit Erklärung und Rechtfertigung gleichzusetzen ist. Hierbei handelt es sich nicht um individuelle Erklärungen, sondern um Erklärungen, die allen Nachkommen zugänglich sind und im Zusammenhang zur institutionellen Ordnung stehen. Die Erklärungen bilden ein „Dach aus Legitimationen" (ebd.) in Form von kognitiven und normativen Interpretationen, welches sich „schützend über sie breitet" (ebd.). Die Logik, welche die institutionelle Ordnung ausstattet, ist ein Teil des gesellschaftlichen Wissensvorrates, der durch gemeinsam geteiltes Wissen entsteht (vgl. ebd., 69). Das heißt, sie ergibt sich aus der gesellschaftlichen Reflexion über sie und nicht aus der institutionellen Ordnung selbst. Das Wissen, das die institutionseigenen Verhaltensvorschriften mit Inhalt versorgt, wird von Berger und Luckmann als „überliefertes Rezeptwissen" (ebd., 70) beschrieben und bezieht sich auf Wissen, das in „Maximen, Moral, Sprichwortweisheiten, Wer-

ten, Glauben, Mythen und so weiter" (ebd.) steckt. Das Verständnis von Institutionen nach Berger und Luckmann wird von neoinstitutionalistischen Vertretern/Vertreterinnen aufgegriffen und konkretisiert. Als Gemeinsamkeit der Ansätze kann erachtet werden, dass der Neoinstitutionalismus die kognitive Ebene von Institutionen hervorhebt. Diese bezieht sich auf die erläuterten gesellschaftlichen Wissensbestände, die in den Köpfen der Menschen existieren (vgl. Walgenbach/Meyer 2008, 56). Eine weitere Gemeinsamkeit bezieht sich auf die „Selbstverständlichkeit" von Institutionen und institutionalisiertem Handeln, d. h., sie funktionieren als präreflexive Schemata (vgl. Falk 2016, 105).

Eine weitere theoretische neoinstitutionalistische Verständnisweise von Institutionalisierung basiert auf Scott, welcher Institutionen als vielseitige, beständige soziale Strukturen versteht, welche aus „symbolischen Elementen, sozialen Aktivitäten und materiellen Ressourcen" (Falk 2016, 105) bestehen. Institutionen sind nach Scott veränderungsresistent und werden über Generationen vermittelt, aufrechterhalten und reproduziert. Institutionen vermitteln sich sozial über regulative, normative und kognitive Systeme. Scott hat zur analytischen Unterscheidung der Komponenten ein Drei-Säulen Modell entworfen. Dieses stellt ein differenziertes Analyseinstrument für Institutionen dar, was die unterschiedlichen Auffassungen und Schwerpunkte neoinstitutionalistischer Ansätzen vereint. Abbildung 2 veranschaulicht Scotts Drei-Säulen-Modell und weist den sozial vermittelnden Systemen charakteristische Funktionen zu. So wird deutlich, dass jedes System unterschiedliche Motive verfolgt. Handlungsmotive des kulturell-kognitiven Systems zielen grundlegend darauf ab, gemeinsam geteilte Auffassungen zu vertreten, die in der Regel stark wertorientiert sind. Das normative System nimmt diese in Form verantwortlicher und zu verantwortender sozialer Verpflichtung gegenüber der Institution wahr. Das regulative System handelt den zu verantwortenden Verpflichtungen entsprechend, beachtet aber stets deren Zweckmäßigkeit für ihre Handlungsebenen. Ähnlich bilden sich pro Säule unterschiedliche Ordnungsstrukturen, Handlungsmechanismen und -logiken sowie Indikatoren heraus, die über ihre systemimmanenten Legitimationsweisen abgesichert sind und für institutionelle Stabilität und Sicherheit sorgen.

	Regulative	Normative	Kulturell-kognitive
Grundlage für Befolgung	Zweckmäßigkeit	Soziale Verpflichtung/ Verantwortung	Selbstverständlichkeit, gemeinsam geteilte Auffassungen
Grundlage für Ordnung	Regeln und Vorschriften	Verbindliche Erwartungen/ Erwartungshaltungen	Konstitutive Konzepte und Schemata
Mechanismen	Zwang	Normen und Werte	Nachahmung (Mimesis)
Logik	Instrumentale Logik	Logik der Angemessenheit	Strenggläubigkeit/Festhalten an gültigen Meinungen
Indikatoren	Regeln, Vorschriften, Gesetze, Sanktionen	Zertifikate, Zulassungen, Akkreditierungen	Gemeinsame geteilte Überzeugungen und Handlungslogiken
Grundlage für Legitimität	Rechtliche/gesetzliche Sanktionen	Moralische Kontrolle	Nachvollziehbarkeit, Anerkennung, kulturell getragen

Abbildung 2: Drei-Säulen-Modell nach Scott
Quelle: Falk 2016, 106.

2.2 Institutionsanalyse der Dorfgemeinschaft Tennental

Die Institutionsanalyse der Dorfgemeinschaft Tennental basiert auf der Fragestellung „Welche institutionellen Strukturen der Dorfgemeinschaft Tennental haben die anzutreffenden Formen sexualisierter Gewalt ermöglicht beziehungsweise begünstigt?".

Die dargelegte neoinstitutionalistische Perspektive bietet ein Instrumentarium, um systemimmanente gewaltbegünstigende oder gar legitimierende Strukturen offenzulegen. Zunächst wird ein Analysedesign vorgestellt, das sämtliche für die Fragestellung relevante Texturen der Organisation identifiziert. In einem zweiten Schritt werden die Dokumente in Hinblick auf ihre normierenden Strukturen analysiert. Auf diesem Wege soll ein kritischer Blick auf das organisationale Bedingungsgefüge der Dorfgemeinschaft gerichtet und der Frage nachgegangen werden, welche institutionellen Strukturen (sexualisierte) Gewalthandlungen begünstigen oder gar legitimieren können.

2.2.1 Analysedesign und Erhebung der Daten

Die Organisationsanalyse der Dorfgemeinschaft geht von folgenden strukturellen Vorannahmen aus:

- Institutionelle Bedingungen tragen zu einem Machtungleichgewicht zwischen Personal und Menschen mit Assistenzbedarf bei.
- Die Dorfgemeinschaft Tennental erfüllt vermehrt Merkmale einer ‚totalen Institution'.

Die im Rahmen der Analyse verwendeten Texturen wurden von der Organisation auf Anfrage zur Verfügung gestellt und sind in einem internen Organisationshandbuch abrufbar. Im Rahmen der Analyse werden die Dokumente in einem ersten Schritt aufgerufen, um sie in einem zweiten Arbeitsschritt entlang des Drei-Säulen-Modells nach Scott und mit Blick auf die Forschungsfrage zu analysieren.

Die **Gesamtkonzeption** der Dorfgemeinschaft Tennental umfasst 60 Seiten, wurde im Oktober 2019 veröffentlicht und kann online abgerufen oder in gedruckter Fassung gelesen werden. In der Konzeption wird zunächst der Bereich Wohnen beschrieben. Die verschiedenen Wohnangebote sowie der Personenkreis werden benannt. Die Wohnangebote, wie beispielsweise das Wohnen in besonderen Wohnformen oder das ambulant betreute Wohnen, richten sich insbesondere an Menschen mit geistigen oder schwerstmehrfachen Behinderungen. Die Mehrheit der Menschen mit Assistenzbedarf in der Dorfgemeinschaft Tennental wurden mit einer Doppeldiagnose diagnostiziert (vgl. Gesamtkonzeption 2019, 9) und ist in einer besonderen Wohnform (früher ‚stationäres Wohnheim') wohnhaft. Das Wohnen in der besonderen Wohnform wird in fünf Doppelhäusern organisiert, in welchen je zwei Hausgemeinschaften mit acht bis zehn Menschen mit Assistenzbedarf leben (vgl. ebd.). In der Konzeption werden zudem die weiteren Angebotsbereiche der Dorfgemeinschaft Tennental benannt, wie beispielsweise der Werkstattbereich mit den verschiedenen Arbeitsbereichen oder der Tagesstruktur für Senior:innen (vgl. ebd., 12f). Die unterschiedlichen Fach- und Beratungsstellen werden ebenfalls in der Konzeption aufgeführt. In Bezug auf die Prävention von sexualisierter Gewalt wird festgehalten, dass Schulungen der Mitarbeitenden durch die Fachstelle Gewaltprävention durchgeführt werden sowie die Beratungsstelle „Liebe, Freundschaft und Sexualität" als Ansprechpartner für Menschen mit Assistenzbedarf gilt (vgl. ebd., 17). Mit Hilfe dieser Stellen soll präventiv gegen mögliche Gewaltanwendungen aufgeklärt werden und Menschen mit Assistenzbedarf hinsichtlich der Themen Liebe, Freundschaft und Sexualität weitergebildet werden. Unter dem Leitbild von Inklusion und Teilhabe gibt es diverse Angebotsbereiche, wie zum Beispiel Kunst und Kultur, Religion und Spiritualität, Bildung, Sport und Bewegung und eine Infrastruktur zur öffentlichen Nutzung, in welcher eine Arztpraxis und weitere therapeutische Angebote auf dem Gelände erwähnt werden (vgl. ebd., 20). Ein weiteres Themengebiet in der Konzeption ist die Beteiligung von Menschen mit Assistenzbedarf. Diese geschieht anhand der Beteiligung in den verschiedenen Beiräten der Dorfgemeinschaft: Dem

Werkstattbeirat, dem Dorf- beziehungsweise Heimbeirat oder die Frauenbeauftragte (vgl. ebd., 22). Alle Beiräte können ihre Anliegen gezielt bei Verantwortlichen ansprechen, sodass kurze Wege von den Individuen über den Beirat bis zum Vorstand bestehen und somit Anliegen umgehend bearbeitet wird können. Den Bedürfnissen der Mitarbeitenden werden ebenfalls über verschiedene Gremien in den unterschiedlichen Bereichen Ausdruck verliehen (vgl. ebd., 23). Die Dorfgemeinschaft Tennental möchte zukünftig ihre Angebote überwiegend auf dem bestehenden Gelände erweitern, aber auch Außenwohn- und Außenarbeitsplätze schaffen, um weiteren Bedarfen von Menschen mit Assistenzbedarf gerecht zu werden (vgl. ebd., 38). Das Thema der Dezentralisierung wird in diesem Kontext angesehen als Möglichkeit, „individuelle Wohn-, Lebens- und Arbeitsformen" (ebd., 40) zu schaffen, die dennoch im „gewohnten Umfeld" (ebd.), also auf dem Dorfgemeinschaftsgelände, sind. Dies entspricht laut der Konzeption dem Wunsch der Menschen mit Assistenzbedarf in der Dorfgemeinschaft Tennental (vgl. ebd.). In der Dorfgemeinschaft wird die „inverse Inklusion" umgesetzt, die die Öffnung Tennentals als öffentlichen Sozialraum vorsieht (vgl. ebd., 41). Die Dorfgemeinschaft soll so als gesellschaftlicher Ort mit öffentlichen Angeboten wahrgenommen und auch von außen genutzt werden, sodass eine „inklusive Gesellschaft" (ebd.) entsteht.

Das **Leitbild** der Dorfgemeinschaft Tennental wurde Ende 2014 der Monats- und der Tennentalkonferenz, somit den Menschen mit Assistenzbedarf aus der Dorfgemeinschaft und den Mitarbeitenden, vorgelegt und durch diese angenommen. Es ist vier Seiten lang und ebenfalls online einsehbar. Zu Beginn werden zunächst die Leitmotive benannt. Als Ideal werden die Persönlichkeitsentwicklung und die Selbstwerdung des Einzelnen betrachtet (vgl. Leitbild 2014, 2). Es soll jeder mit seinen Fähigkeiten und Möglichkeiten gesehen werden, sodass die Gemeinschaft gepflegt und weiterentwickelt werden kann. Dies basiert auf einer dem Menschen innenwohnenden Menschlichkeit, auf die grundlegend vertraut wird. Die Grundlage dafür, dass sich jeder Mensch mit seinen Schwächen und Stärken beheimatet fühlen kann, wird dem Leitbild zufolge durch Achtsamkeit, gesellschaftliche Teilhabe, Fairness im wirtschaftlichen Handeln und durch fachliche Professionalität geschaffen (vgl. ebd.). Die Unterschiede zwischen betreuten und betreuenden Menschen sind bekannt und sollen auf Ebene der Beziehung und Begegnung überwunden werden. Das Leitbild orientiert sich an der Anthroposophie, dem anthroposophischen Menschenbild und dem Christentum, die den ethischen Rahmen für die Dorfgemeinschaft Tennental vorgeben. Zudem werden verschiedene Themenbereiche kurz benannt, die die Gestaltung des Alltags leiten: Individualität und Gemeinschaft; Kunst, Kultur und Öffentlichkeit; Bildung, Offenheit und Transparenz sowie Arbeit und Freizeit (vgl. ebd., 3). Individualität und Gemeinschaft beschreibt die Thematik, dass die Dorfgemeinschaft Tennental ein Lebensort für viele Menschen werden soll und somit auch viele Lebensformen ermöglichen soll. Menschen sollen sich akzeptiert und geborgen fühlen. Die Dorfgemeinschaft Tennental soll eine Gemeinschaft bilden, die durch Interesse und Zuwendung der Menschen untereinander geprägt wird (vgl. ebd., 3). Der Themenbereich Kunst, Kultur und Öffentlichkeit beschreibt die künstlerische Kreativität, durch die „der Mensch zu seinen ureigenen Quellen Zugang finden" (ebd.) kann. In der Dorfgemeinschaft Tennental soll deshalb ein vielfältiges kreatives und künstlerisches Angebot vorzufinden sein, um Kunst und Kultur möglichst vielen Menschen aus der Dorfgemeinschaft und auch aus der Umgebung nahezubringen. Die Beziehungsgestaltung selbst wird als sozialkünstlerischer Prozess verstanden. Die Themen Bildung, Offenheit und Transparenz werden als Grundlagen der Zusammenarbeit in der Dorfgemeinschaft benannt: Interesse am anderen Menschen, Empathie und Kritikfähigkeit. Mittels transparenten und stetigen Austausches über Hilfestellungen soll ein angemessenes Verhältnis von größtmöglicher Offenheit und fachlich-therapeutisch begründetem

Schutzraum gefunden und gewährt werden (vgl. ebd.). Zudem steht die stetige Weiterentwicklung der Dorfgemeinschaft im Vordergrund, die als Ort der Bildung und der Entwicklung vorangebracht werden soll. Zum Bereich Arbeit und Freizeit wird ausgeführt, dass die Aufgaben und Tätigkeiten der Menschen anhand ihrer unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedürfnisse gestaltet werden sollen, sodass Eigenständigkeit und individuelle Entwicklung gefördert werden können (vgl. ebd., 3–4).

Das **Organigramm** verdeutlicht die Organisationsstruktur der Dorfgemeinschaft Tennental und kann ebenfalls online abgerufen werden. Die letzte Fassung ist von 2019, umfasst eine Seite und ist mit Ovalen versehen, die die einzelnen Organe zusammenfassen und begrenzen. Lediglich die untere Hierarchieebene wird mit einem Rechteck zusammengefasst. In der Mitte der Textur steht der geschäftsführende Vorstand. Dieser steht über der Gesamtleitung der Bereiche Leitung, Wohnen, Werkstatt, Fachschule und Finanzen. Über dem geschäftsführenden Vorstand steht der Tennentaler Gemeinschaften e. V. als Satzungsorgan. Darunter fallen die Mitgliederversammlungen, welche den Aufsichtsrat wählen, der wiederum den geschäftsführenden Vorstand wählt. Auf Ebene des Aufsichtsrates stehen links die Monatskonferenz und rechts die Tennentalkonferenz, welche beide beratende Funktion haben. Neben dem Tennentaler Gemeinschaften e. V. steht die Lautenbacher Gemeinschaften gGmbH, deren Gesellschafter der Tennentaler Gemeinschaften e. V. ist.. Unter dem geschäftsführenden Vorstand und der Gesamtleitung mit den diversen Bereichen sind einzelne Stabsstellen für Bildung, Gewaltprävention, Qualitätsentwicklung und Personal angesiedelt. Darunter stehen die Hausverantwortlichenkonferenz, die Werkstattkonferenz, die Gremien der Fachschule und die Gremien der Verwaltung. Der Leitungsebene untergeordnet finden sich 14 Hausgemeinschaften, 10 Werkstätten, die Fachschule sowie die Verwaltung und weitere Funktionsdienste. Aus dieser Ebene werden Menschen mit Assistenzbedarf in die Monatskonferenz und je ein Mitglied eines Teams in die Tennentalkonferenz abgesandt (vgl. Tennentaler Gemeinschaften e.V. o.J.d).

Die **Aufgabenbeschreibung der Fachstelle für Gewaltprävention** ist lediglich über das interne Organisationshandbuch aufrufbar. Es umfasst sechs Seiten und ist in sieben Abschnitte unterteilt: Ziele, Aufgabenübergabe und Aufgabenübernahme, Qualifikation und Können, Aufgaben, Zusammenarbeit und Information, Vereinbarungen und Regeln sowie Ressourcen. Die letzte Fassung der Aufgabenbeschreibung der Fachstelle Gewaltprävention ist aus dem Jahr 2020 (vgl. Dorfgemeinschaft Tennental 2020a). Ziel der Fachstelle Gewaltprävention ist der Verzicht von Gewalt in der Dorfgemeinschaft Tennental. Dies soll anhand von Schulungen und Informationen zu den Themen Gewalt und Gewaltprävention für alle Menschen in der Dorfgemeinschaft geschehen. Mit den Themen Gewalt und Gewaltprävention soll mutig, offen, transparent und niederschwellig umgegangen werden. Gewaltvorfälle sollen demnach gemeldet und bearbeitet werden, sodass von Gewalt Betroffene notwendigen Schutz erhalten und angemessene Maßnahmen und Sanktionen für die gewaltausübenden Personen vorgenommen werden können (vgl. ebd.). Die Fachstelle Gewaltprävention wird durch den Vorstand delegiert und ist weisungsbefugt gegenüber den Beteiligten von Gewaltvorfällen. Mitarbeitende in der Fachstelle müssen eine Ausbildung in einem Berufsfeld der sozialen Arbeit, eine Grundausbildung für Vertrauensstellen des Anthropoi Bundesverbandes und eine Fortbildung im Bereich Konfliktklärung und Mediation vorweisen können (vgl. ebd.). Die Fachstelle Gewaltprävention muss dafür Sorge tragen, dass das Bewusstsein und die Sensibilität für das Thema Gewaltprävention in der Dorfgemeinschaft entstehen und beibehalten werden. Dies soll anhand von Schulungen für Mitarbeitende, Einführungsveranstaltungen in der Fachschule, Schulungen der Menschen mit Assistenzbedarf, Informationsweitergabe in den Gremien der Dorfgemeinschaft, Informa-

tion und Beratung in den einzelnen Teams, Informationen an die Angehörigen sowie der Zusammenarbeit mit PART-Trainern geschehen. Der Umgang mit Gewaltvorfällen wird ebenfalls geregelt. Die Fachstelle ist Ansprechpartner für alle Mitarbeitenden, Menschen mit Assistenzbedarf, die Angehörigen beziehungsweise gesetzlichen Betreuer:innen sowie für die Geschäftsleitung und den Vorstand. Die Kommunikationskanäle sollen ausreichend bekannt gemacht und zeitnah abgerufen werden. Die Dokumentation und Verwaltung der gemeldeten Fälle werden ebenfalls geregelt. Es sollen alle gemeldeten Fälle systematisch dokumentiert und festgehalten werden. Die Übergabe an weitere Bereiche, unter anderem bei arbeits- oder straffrechtlich relevanten Fällen, wird ebenfalls vorgeschrieben. Diese Fälle sollen beispielsweise an den Vorstand gemeldet werden, damit weitere Schritte eingeleitet werden können. Informationen sollen auch an andere Fachstellen weitergeleitet werden, damit eine angemessene Förder- und Hilfeplanung erstellt werden kann. Nach Abschluss der Fallbearbeitung werden die dazugehörigen Dokumente vernichtet. Die Fachstelle Gewaltprävention ist jedoch auch verpflichtet, die Dokumente der Gewaltprävention, wie beispielsweise Infomaterial zur Fachstelle Gewaltprävention selbst und Merkblätter zum Vorgehen bei Gewaltvorfällen, zu aktualisieren und zur Information der Dorfgemeinschaft weiterzugeben. Jegliche Dokumente sollen im Organisationshandbuch abgelegt werden (vgl. ebd.).

Die **Konzeption der Fachstelle für Gewaltprävention** ist ebenfalls im Organisationshandbuch der Dorfgemeinschaft Tennental abrufbar und steht somit nur Personen mit Zugangsberechtigung zur Verfügung. Die Konzeption ist sieben Seiten lang und wurde das letzte Mal Ende 2019 aktualisiert (vgl. Dorfgemeinschaft Tennental 2019a). Sie ist in elf Abschnitte unterteilt: Einleitung, Gewaltbegriff, Formen der Gewalt, Verpflichtungen, Strukturen der Gewaltprävention, Fortbildung und Schulung, Meldeverfahren, Meldeverfahren bei Verdacht einer sexuellen Ausbeutung, Täterschutz und Rehabilitation, Freiheitsentziehende Maßnahmen und Sanktionen. Alle diese Abschnitte erläutern wichtige Aspekte aus der Aufgabenbeschreibung, in welcher diese nur benannt und nicht weiter ausgeführt wurden. Grundsätzlich soll in der Dorfgemeinschaft in allen Bereichen auf Gewalt verzichtet werden. Auch hier wird erwähnt, dass das Thema Gewaltprävention mutig, offen, transparent und niederschwellig behandelt werden soll, sodass das eigene Handeln regelmäßig auf Angemessenheit kritisch untersucht wird. Als Mitglied des Bundesverbandes Anthroposophisches Sozialwesen verpflichtet sich die Dorfgemeinschaft, Strukturen zur Gewaltprävention einzurichten. Dies wird mit der Fachstelle Gewaltprävention umgesetzt (vgl. ebd.). Der Gewaltbegriff selbst beschreibt vorliegende Gewalt, „wenn Menschen gezielt oder fahrlässig physisch oder psychisch verletzt oder geschädigt werden“ (ebd.). Dies soll durch die Achtung verschiedener Rechte, wie beispielsweise das Recht auf körperliche Unversehrtheit und die Unantastbarkeit der Würde, geschützt werden. Zudem folgt eine kurze Definition der Begriffe Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtlich relevante Formen von Gewalt. Im nächsten Teil werden die Formen der Gewalt genauer benannt. Neben physischer Gewalt wie Schlagen, Kneifen oder Treten, materieller Gewalt, psychischer Gewalt, struktureller bzw. institutioneller Gewalt wird auch sexuelle Gewalt erläutert. Unter sexueller Gewalt werden nach der Konzeption die Verhinderung des Auslebens der Sexualität, Belästigung, Übergriffe, Missbrauch und Ausbeutung, Vergewaltigung und der Zwang zur Prostitution verstanden (vgl. ebd.).

Die Dorfgemeinschaft Tennental ist den Vorgaben des Anthropoi Bundesverbandes nachgegangen und hat ein Gewaltpräventionskonzept erarbeitet. Damit einhergehend sind die Verpflichtungen, Betroffene zu schützen und ihnen zu helfen, sowie die generelle Bearbeitung von gemeldeten Gewaltvorfällen. Ebenfalls sollen die Mitarbeitenden und Menschen mit Assistenzbedarf in der Dorfgemeinschaft in der The-

matik Gewaltprävention geschult werden. Die Mitarbeitenden sind dazu verpflichtet, das Konzept der Gewaltprävention anzuerkennen und entsprechend zu handeln sowie ebenfalls die Betroffenen zu schützen und ihnen zu helfen. Strukturell wird die Gewaltprävention durch eine Anthropoi Fachstelle, eine interne Fachstelle und den Vorstand der Tennentaler Gemeinschaften e.V. gefördert. Die Mitarbeitenden der Gewaltpräventionsstelle sollen sich das erforderliche Wissen und Können für ihre Arbeit selbst durch den Besuch von Fortbildungen aneignen. Ebenfalls sind alle Mitarbeitenden in der Dorfgemeinschaft verpflichtet an den jährlich stattfindenden PART-Schulungen teilzunehmen (vgl. ebd.). Das Meldeverfahren regelt: „Jede Person, die in irgendeiner Form in ein Gewaltvorkommnis mit einem Menschen mit Assistenzbedarf verwickelt ist, Zeuge ist oder davon Kenntnis erlangt hat, hat die Aufgabe und das Recht, dieses der interne[n] Fachstelle für Gewaltprävention zu melden" (Dorfgemeinschaft Tennental 2019a). Alle nicht anonymen Meldungen jeglicher Gewaltvorkommnisse werden entgegengenommen und bearbeitet. Das Meldeverfahren bei Verdacht einer sexuellen Ausbeutung wird nicht wie andere Gewaltvorfälle bearbeitet. Für Fälle von sexualisierter Gewalt gibt es ein eigenes Verfahren, welches zum Schutz der möglichen Betroffenen und dessen Intimsphäre besondere Vorsicht bieten soll (vgl. ebd.). Die Täter sollen jedoch auch einen angemessenen Schutz erhalten, weshalb die Bearbeitung solcher Gewaltvorfälle vertraulich erfolgen soll (vgl. ebd.). Bis zur endgültigen Klärung eines Sachverhaltes gilt die Annahme der Unschuld. Wenn Menschen in der Dorfgemeinschaft Tennental nun doch Gewalthandlungen vollziehen, werden Sanktionen durch die Gewaltpräventionsstelle konzeptioniert. Je nach Schwere des Vorfalles reichen die Maßnahmen von einer Entschuldigung gegenüber der/dem Betroffenen über eine Ermahnung oder Abmahnung bis hin zu einer Kündigung sowie einer Strafanzeige. Bewusst falsche Anschuldigungen werden mit den gleichen Sanktionen bestraft (vgl. ebd.).

Die **Aufgabenbeschreibung der Leitung einer Hausgemeinschaf**t umfasst ebenfalls sechs Seiten und wurde Anfang 2019 zuletzt aktualisiert (vgl. Dorfgemeinschaft Tennental 2019b). Die Aufgabenbeschreibung ist nicht öffentlich einsehbar, lediglich Mitglieder der Dorfgemeinschaft Tennental haben Zugriff auf diese im Organisationshandbuch. Die Aufgabenbeschreibung ist im gleichen Layout wie alle anderen Aufgabenbeschreibungen. Sie besteht aus sieben Abschnitten, die unter anderem das Ziel und die genauen Aufgaben sowie die Qualifikation benennen. Ziel der Aufgabenbeschreibung der Leitung für Hausgemeinschaften ist, dass sich nach dem Leitbild der Tennentaler Gemeinschaften e.V. und nach dem Bereichsleitbild Wohnen orientiert wird. Die Aufgabenbeschreibung „verantwortliche Mitarbeit in einer sozialtherapeutischen Hausgemeinschaft" dient als Grundlage der Aufgabenbeschreibung, die sich daher als eine inhaltliche Ergänzung versteht (vgl. ebd.). Die Hausleitung wird durch die Wohnbereichsleitung delegiert oder durch das Team zusammen mit der Wohnbereichsleitung vorgeschlagen. Die Hausleitung besteht wie die anderen Ämter für drei Jahre. Als Hausleitung qualifiziert sind Fachkräfte wie beispielsweise staatlich anerkannte Heilerziehungspfleger:innen. Über Ausnahmen kann jedoch mit der Wohnbereichsleitung entschieden werden (vgl. ebd.). Neben den Aufgaben wie eine fachgerechte Begleitung der Menschen mit Assistenzbedarf, der Arbeit mit Angehörigen und rechtlichen Betreuer:innen, der Führung von Entwicklungsgesprächen und der fachgerechten Dokumentation muss die Hausleitung auch die Aufgaben rund um die Mitarbeitenden im Team übernehmen. Dazu gehören die Aufgabenverteilung im Team, die Einsatz- und Urlaubsplanung, die teaminterne Kommunikation, die Ein-, Aus- und Fortbildung der Mitarbeitenden sowie die Konfliktlösung (vgl. ebd.). Die Hausleitung übernimmt ebenfalls die Führung der Finanzen der Hausgemeinschaft und vertritt die Hausgemeinschaft in der Hausverantwortlichenkonferenz (vgl. ebd.). Den rechtlichen Rahmen für die Hausleitung stellen alle relevanten Gesetze dar, insbeson-

dere aber die Sozialgesetzbücher oder auch die Wohn-, Teilhabe- und Pflegegesetze inklusive aller Verordnungen (vgl. ebd.).

Die **Aufgabenbeschreibung der verantwortlichen Mitarbeit in einer Hausgemeinschaft (Hausverantwortliche/r)** umfasst lediglich fünf Seiten und ist im Organisationshandbuch der Dorfgemeinschaft Tennental zu finden. Die Aufgabenbeschreibung ist ebenfalls in sieben Abschnitte unterteilt und wurde Anfang 2019 zuletzt aktualisiert (vgl. Dorfgemeinschaft Tennental 2019c). Als Ziele werden unter anderem das Handeln nach dem Leitbild der Tennentaler Gemeinschaften e.V. angeführt sowie das Bereichsleitbild, welches mitgestaltend wirkt. Die Arbeit in der Hausgemeinschaft orientiert sich ebenfalls an der Personenzentrierung und der Ermöglichung von gleichberechtigter Teilhabe (vgl. ebd.). Die medizinische und pflegerische Versorgung der Tennentaler mit Assistenzbedarf soll fachgerecht durchgeführt werden. Für die Aufgabe Hausverantwortlicher qualifiziert sind Fachkräfte wie beispielsweise staatlich anerkannte Heilerziehungspfleger:innen. Ausnahmen können auch hier über die Wohnbereichsleitung vereinbart werden genauso wie Maßnahmen zur Nachqualifizierung (vgl. ebd.). Die Aufgaben der Hausverantwortlichen ist unter anderem die Begleitung von Menschen mit Assistenzbedarf in ihrer individuellen Entwicklung (vgl. ebd.). Dazu gehören ebenfalls die sozialen Beziehungen, die Kommunikation, Gesundheit/Pflege/medizinische Versorgung und weitere alltägliche Aufgaben. Weitere Aufgaben von Hausverantwortlichen sind die Gestaltung des gemeinsamen Lebensbereichs, die Ermöglichung von Teilhabe, die Zusammenarbeit sowie die Praxisanleitung, die Zusammenarbeit mit Angehörigen oder rechtlichen Betreuer:innen, der Kontakt zu Behörden, die Qualitätssicherung und die fachgerechte Dokumentation (vgl. ebd.). Als rechtliche Grundlage für die Arbeit dienen alle relevanten Gesetze, darunter fallen beispielsweise das Grundgesetz, die UN-BRK, das Bürgerliche Gesetzbuch, die Sozialgesetzbücher und weitere Verordnungen und Gesetzbücher (vgl. ebd.).

Die **Konzeption zu Präsenz in den Nächten in den Häusern** ist neun Seiten lang und wurde Ende 2020 aktualisiert (vgl. Dorfgemeinschaft Tennental 2020b). Die Konzeption ist in 13 Abschnitte unterteilt und beginnt mit der Präambel, in welcher die Relevanz und die Langfristigkeit der Konzeption betont werden. Die Konzeption wurde in dieser Fassung neu erarbeitet, da sich die Bedarfe der Menschen mit Assistenzbedarf in Tennental verändert haben und weil sich die Zusammenarbeitsstruktur in der Dorfgemeinschaft in den letzten 30 Jahren verändert hat. Dies liegt unter anderem daran, dass die Fluktuation im Wohnbereich sehr niedrig ist und dementsprechend die Tennentaler Bewohner:innen immer älter werden. Damit verbunden ist steigender Pflegebedarf, welcher auch nachts besteht. Da die Hausgemeinschaften sich ebenfalls verändert haben und die dort arbeitenden Mitarbeitenden nicht mehr in der Hausgemeinschaft wohnen, in welcher sie arbeiten, hat sich hier auch ein neuer Bedarf für nachts ergeben (vgl. ebd.). Ziele der Konzeption bestehen darin, die nächtlichen Bedarfe der Menschen mit Assistenzbedarf zu decken und dies vor einem rechtlich gesicherten Hintergrund. Die Aufgaben der Nacht sollen klar geregelt sein und dabei ressourcenschonend umgesetzt werden (vgl. ebd.). Der rechtliche Rahmen der Nachtpräsenz basiert auf dem Heimrecht, welches besagt, dass mindestens eine Fachkraft nachts bei mindestens 45 Bewohner:innen in einer besonderen Wohnform anwesend sein muss. Durch Rufbereitschaft kann von dieser Fachkraftauflage abgewichen werden. Pro Einrichtung, also pro Gebäude, welches in diesem Kontext als Einrichtung zählt, muss eine Fachkraft anwesend sein. Sollte das in der Einrichtung anwesende Personal keine Fachkraft sein, so muss zusätzlich eine Fachkraft in Rufbereitschaft sein (vgl. ebd.). Im Weiteren werden die rechtlich gesicherten Arbeitszeitmodelle vorgestellt, die die Nachtpräsenz in verschiedenen Szenarien abdecken können (vgl. ebd.). Die Nachtpräsenz soll möglichst kräfteschonend umgesetzt werden. Mittelfristig werden in Tennental Nachtwachen eingesetzt, die regelmäßige Rundgänge machen, um den Bedar-

fen der Menschen mit Assistenzbedarf gerecht zu werden und diese abzudecken. Zusätzlich werden Nachtbereitschaften aus den Mitarbeitenden-Teams der jeweiligen Hausgemeinschaften von Nöten sein, da das Heimrecht dies vorgibt (vgl. ebd.). Es sollen aus finanziellen Gründen eine Nachtwache plus die verschiedenen Nachtbereitschaften aus den jeweiligen Hausgemeinschaft-Teams die Nachtpräsenz abdecken. Für die Nachtbereitschaft sind alle Fachkräfte oder Pflegefachkräfte aus den Mitarbeitenden-Teams der Hausgemeinschaften (Fachkräfte aus den entsprechenden Berufen) einsetzbar. Falls keine Fachkraft für die Nachtbereitschaft eingeplant werden kann, muss eine Rufbereitschaft für eine Fachkraft mit Nachtbereitschaft aus einer anderen Hausgemeinschaft gesichert werden (vgl. ebd.). Die Aufgabenbeschreibung für die Nachtwache ist noch auszuarbeiten. Bisher festgelegt wurden jedoch unter anderem die Übergabe zur Nacht, bei der abwesende Bewohner:innen, Dringlichkeiten und Besonderheiten des Tages mitgeteilt werden. Die Nachtwache hat zu den festgelegten Uhrzeiten (22:30 Uhr, 00:00 Uhr, 02:00 Uhr, 04:00 Uhr) Rundgänge in allen Häusern zu machen. Dabei werden die nächtlichen Bedarfe versorgt und die Kontrolle von freiheitsentziehenden Maßnahmen wird durchgeführt (vgl. ebd.).

Die verschiedenen Nachtwachen bilden ein Team und werden durch die Wohnbereichsleitung delegiert. In einmal monatlich stattfindenden Treffen tauschen sich die Nachtwachen aus (vgl. ebd.). Mittelfristig wird eine Rufmeldeanlage in den Häusern eingebaut, sodass die Rufbereitschaft auch in den privaten Räumlichkeiten der jeweiligen Mitarbeitenden oder den Nachtbereitschaftszimmern nutzbar ist (vgl. ebd.). Die Konzeption tritt in verschiedenen Phasen in Kraft, die in Abschnitt 12 geregelt sind. Die erste Phase beginnt mit einer Nachtbereitschaft je Doppelhaus im Januar 2021. Die zweite Phase mit der neuen Rufmeldeanlage wird geplant mit dem Beginn im Mai 2021. Für September 2021 ist die dritte Phase geplant, bei der in allen Häusern Nachtbereitschaftszimmer verfügbar sein sollen, sodass auch nicht im Haus wohnende Mitarbeiter:innen diese nutzen können. Die vollständige Umsetzung des Konzepts soll mit Phase V im Januar 2022 eingeführt werden.

Das **Bereichsleitbild der Lebensgemeinschaften** beziehungsweise des Wohnens umfasst eine Seite und wurde 2020 zuletzt aktualisiert (vgl. Dorfgemeinschaft Tennental 2020c). In der Präambel wird beschrieben, dass die Tennentaler:innen die Begegnung von Mensch zu Mensch wünschen und die Gestaltung von Lebensgemeinschaften das Anliegen ist. Die Lebensformen umfassen verschiedene Formen und Profile des Lebens, so gibt es beispielsweise familienähnliche Lebensgemeinschaften als Wohngruppen sowie Paar- und Einzelwohnen. Die Grundlage hierfür ist die individuelle Wahl sowie die individuellen Bedürfnisse, Anliegen und Fähigkeiten des Einzelnen. Die Lebensgemeinschaften basieren auf dem anthroposophischen Menschenbild und werden durch die Bereitschaft des Einzelnen gestärkt, sich „die Quellen lebendiger Religiosität und Spiritualität zu erschließen" (Dorfgemeinschaft Tennental 2020c). Ziel der Lebensgemeinschaften ist es, die Gestaltungsräume zu eröffnen, sodass jeder zum Gelingen des Zusammenlebens beitragen kann.

2.2.2 Zuordnung und Analyse der Daten

2.2.2.1 Kulturell-kognitives System

Das kulturell-kognitive System der Dorfgemeinschaft Tennental bildet sich primär im Leitbild und der Grundkonzeption der Organisation ab. Den Texturen werden Aussagen zu Themengebieten entnommen, die für die Aufarbeitung sexualisierter Gewalt als relevant angesehen werden.

Sexualität von Menschen mit der Behinderung

Die Persönlichkeitsentwicklung Tennentaler Bürger:innen mit Behinderung soll vor dem Hintergrund der Anthroposophie und der christlichen Ethik begleitet und unterstützt werden. Die sexuelle Identität eines Menschen ist zentraler Bestandteil seiner Per-

sönlichkeitsentwicklung. Im jungen Erwachsenenalter stellt ein sexuelles Explorationsverhalten einen wichtigen Bestandteil der Persönlichkeitsentwicklung dar. In der zwischengeschlechtlichen Gestaltung von Beziehung erleben die Heranwachsenden vielfältige Aspekte von Sexualität und entwickeln ihre Persönlichkeit in einer aktiven Auseinandersetzung mit dem Frau- und/oder Mann-Sein. Was es für Frauen und Männer mit Behinderung in der Dorfgemeinschaft bedeutet, sich mittels professioneller Unterstützung mit der eigenen sexuellen Entwicklung aktiv auseinanderzusetzen, führen weder das Leitbild noch die Gesamtkonzeption Tennentals aus. Die Leerstelle offenbart, dass Sexualität in der Dorfgemeinschaft Tennental zumindest nicht ausdrücklich als integraler Bestandteil der Persönlichkeitsentwicklung und Selbstwerdung von Menschen (mit Behinderung) zum Gegenstand gemacht wird. Die Gesamtkonzeption weist auf zwei Beratungsstellen hin, die sich dem Thema Sexualität annehmen sollen. Diese sind die Fachstelle „Gewaltprävention" und die Beratungsstelle „Liebe, Freundschaft und Sexualität". Beide Stellen sollen für Informationen sorgen, die den Mitarbeitenden und den Menschen mit Assistenzbedarf zu Verfügung gestellt werden. Die Beratungsstelle „Liebe, Freundschaft und Sexualität" nimmt vorwiegend eine beratende Funktion ein, übernimmt aber auch zusätzlich die Aufklärung in dieser Thematik. Die Fachstelle Gewaltprävention arbeitet vorzugsweise präventiv gegen (unter anderem sexualisierte) Gewalt, indem entsprechende Maßnahmen durch Schulungen, Fortbildungen oder Informationsdokumente präventiv und sensibilisierend wirken sollen (vgl. ebd., 17). Sexualität erscheint im Rahmen der Texturen des kulturell-kognitiven Systems demnach primär als eine Fachthematik, die sich über Fortbildungen vermittelt und geeignete Beratungsleistungen erforderlich macht. Die konzeptionelle Einbindung von Sexualität als wesentliches Element einer ganzheitlichen Persönlichkeitsentwicklung von (hier: ‚seelenpflegebedürftigen') Menschen findet sich in den analysierten Texturen nicht.

Umgang mit (potenzieller) sexualisierter Gewalt in sozialen Abhängigkeitsbeziehungen

Die Begleitung identitärer Entwicklungsprozesse, die selbstverständlich auch die Verwirklichung sexueller Orientierungen und Praktiken beinhalten, findet bei Menschen, die in hohem Maße auf Hilfe angewiesen sind, stets im Rahmen ausgeprägter sozialer Abhängigkeiten und damit verbundenen Machtverhältnissen statt. Es stellt sich somit die Frage, wie (heil-)pädagogisches Handeln in asymmetrischen Beziehungsstrukturen professionell gestaltet und verantwortet werden kann. Mitarbeiter:innen sind dazu aufgerufen, in einem positiv ‚waltenden' Sinne die Bedürfnisse und Grenzen ihres Gegenübers stets im Blick zu behalten und zu wahren. Eine Vielzahl unterschiedlichster Faktoren (z.B. Personalengpässe, herausforderndes Verhalten) können allerdings dazu führen, dass Hilfeleistungen als grenzüberschreitend erlebt werden. Mitarbeiter:innen in helfenden Berufen stehen dann in der Gefahr, das Gegenüber zum ‚Objekt' des eigenen Handelns zu machen. Die Persönlichkeit des Gegenübers wird nicht mehr in Gänze ernst genommen. Eine in Kauf genommene Grenzüberschreitung oder eine bewusste Grenzverletzung droht dann zum vorsätzlichen Machtmissbrauch zu werden. Statt in einem dialogischen Sinne (weiterhin) verantwortlich zu handeln (‚walten'), kommt es zu Formen der direkten und/oder indirekten Gewalt, die auch Formen sexualisierter Gewalt miteinschließt.

Im Rahmen der Institutionsanalyse stellt sich die Frage, von welchen Menschenbild die Organisation ausgeht und welchem Grundverständnis sie zu den Themen Macht und Gewalt in sozialen Abhängigkeitsbeziehungen formuliert. Das Leitbild Tennentals benennt, dass grundlegend auf eine dem Menschen innewohnende Menschlichkeit vertraut wird. Mit Blick auf den Umgang mit Macht- und Gewaltverhältnissen stellt sich die Frage, wie das kulturell-kognitive System Tennentals die „Vertrauensfrage" konkret ausgestalten möchte. Werden sich Mitarbeiter:innen in schwierigen Situationen auf ihre eigene

Menschlichkeit besinnen? Kann man darauf vertrauen, dass die Gemeinschaft der Mitarbeitenden Tennentals entstehende Gewaltverhältnisse erkennt und ihnen vor dem Hintergrund ihrer gegebenen Humanität entgegenwirkt? Die Tatsache, dass sich die Dorfgemeinschaft Tennental dem Kompendium Gewaltprävention von Anthropoi angeschlossen hat, zeigt auf, dass Vertrauen auf die Menschlichkeit nicht (mehr) als hinreichende Basis für die Alltags- und Lebensbegleitung von Menschen mit Behinderung angesehen wird. Der im Leitbild formulierte idealtypische Umgang mit den Herausforderungen von Gewaltverhältnissen in Abhängigkeitsbeziehungen wird seit Einführung der Gewaltprävention faktisch in Frage gestellt. Eine weiterführende Auseinandersetzung mit den Themen (institutioneller) Macht und Gewalt findet sich im Leitbild und der Gesamtkonzeption nicht.

Idealtypische Erwartungen

In diesem Zusammenhang stellen sich auch Fragen nach der Herausbildung einer idealen Gemeinschaft. Das Leitbild formuliert, dass jeder Mensch mit seinen Fähigkeiten und Möglichkeiten gesehen werden soll, sodass die Gemeinschaft gepflegt und weiterentwickelt werden kann. Grundlagen dafür bilden eine Kultur der Achtsamkeit, der Wert gesellschaftlicher Teilhabe, die gerechtigkeitstheoretische Idee der Fairness im wirtschaftlichen Handeln und das Streben nach heilpädagogischer Professionalität. Die Unterschiede zwischen betreuten und betreuenden Menschen sind dem kulturell-kognitiven System bekannt und sollen auf Ebene der Beziehung und Begegnung überwunden werden. Die Idee einer idealen Dorfgemeinschaft als Lebensort für viele Menschen und viele Lebensformen, die sich prozesshaft mittels gemeinsamer Arbeit, gemeinsamer Kultur und Bildung, Gemeinschaft im Zusammenwohnen und -leben verwirklichen soll, setzt die Bereitschaft des Personals voraus, die sichtbaren und erlebbaren Unterschiede zu der Gruppe der ‚Klient:innen' zu nivellieren. Die Formulierung „überwinden" zeigt an, dass von einer gewissen Anstrengung ausgegangen wird, die es vom angestellten Personal zu erbringen gilt, um Tennentaler Bürger:innen mit Behinderung ‚wirklich' anzuerkennen und ihnen das Gefühl von sozialer Akzeptanz und Geborgenheit in der Gemeinschaft zu ermöglichen. Die Anstrengungen scheinen eingebunden zu sein in präferierte künstlerische und kulturelle Praktiken, durch die Menschen zu ihren „ureigenen Quellen Zugang finden" (Leitbild 2014, 4) können. Die gemeinschaftliche Beziehungsgestaltung wird als sozial-künstlerischer Prozess verstanden. Die Themen Bildung, Offenheit und Transparenz werden als Grundlagen des (guten) Zusammenlebens und (guten) Zusammenarbeitens in der Dorfgemeinschaft benannt. Nach den Vorfällen sexueller Gewalt steht die Wirksamkeit der vom kulturell-kognitiven System gestalteten institutionellen Praktiken zur Entwicklung einer idealen Gemeinschaft in Frage.

Sozialtherapeutischer Rahmen

Im selben Maße, wie die Dorfgemeinschaft Tennental dem dort tätigen und lebenden Personal als ideale Lebens-, Arbeits- und Kulturgemeinschaft dienen will, soll sie für deren Bürger:innen mit Behinderung als fachlich-therapeutisch begründeter Schutzraum dienen. Das kulturell-kognitive System versieht die Dorfgemeinschaft auf diesem Wege mit der Idee einer ‚heilenden' Umwelt, die anthroposophisch-sozialtherapeutisch zu gestalten ist. Die aus dem Griechischen stammende Bezeichnung „Therapeut:in" (‚therapon' meint Diener oder Gefährte) verweist auf die Idee des Dienenden und den damit verbundenen Doppelcharakter von (Sozial-)Therapie. Auf der einen Seite ist es denkbar, dass Therapie dem bzw. der Betroffenen dient und dazu beiträgt, dass beeinträchtigte Selbstorganisationsprozesse überwunden werden können. Auf der anderen Seite kann Therapie aber auch einen normativen Charakter im Sinne von Verhaltenskontrolle und Zwang verfolgen, die weniger den Betroffenen, sondern vielmehr der Aufrechterhaltung herrschender sozialer Ordnungen dient (vgl. Jantzen 1990, 317 ff.). Der sozialtherapeutische Ansatz einer (wie auch immer begründeten und gestalteten) idealen Gemeinschaft unterliegt selbstver-

ständlich ebenso dem aufgezeigten Doppelcharakter von Therapie. Die anthroposophische Sozialtherapie kann sich als heilender gemeinschaftlicher Dialog verwirklichen, aber auch als unheilvolle Institutionalisierung gemeinschaftlichen Zusammenlebens.

Dorfgemeinschaftskonzept als organisierte Sozialtherapie

Goffman analysierte in seiner klassischen Studie „Asyle" die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen (Goffman 1961/1973). Als Grundlage seiner sozialen Analysen in Einrichtungen verwendet er den Begriff „Totale Institution" (ebd., 16). Während in Regelinstitutionen wie Kindergärten oder Schulen die grundlegende soziale Ordnung geachtet wird, „nach der der einzelne an verschiedenen Orten schläft, spielt, arbeitet – und dies mit wechselnden Partnern, unter verschiedenen Autoritäten und ohne einen umfassenden rationalen Plan" (ebd., 17), haben andere soziale Einrichtungen einen idealtypisch davon abweichenden, „totalen" Charakter. Hier sind die drei Lebensbereiche nicht voneinander getrennt. Das Leben findet an einem Ort gemeinsam mit einer großen Gruppe von Schicksalsgenossen/Schicksalsgenossinnen in geplanter Art und Weise statt. Das planhafte Zusammenleben wird unter einer Autorität organisiert, die von den Insassen erwarteten Tätigkeiten werden von dieser in einem rationalen Plan zusammengefasst (vgl. ebd.). Unter den genannten Kriterien lässt sich auch die Dorfgemeinschaft Tennental als eine totale Institution fassen.

Die Auswirkungen totaler Institutionen auf deren Nutzer:innen analysiert Goffman als Formen „primärer und sekundärer Anpassung" (ebd. 185). Während primäre Anpassungsleistungen die institutionalisierte Beachtung von Handlungserwartungen der Organisation an ihre Mitglieder betreffen, stellen sekundäre Anpassungsleistungen Verhaltensweisen dar, „bei welchem das Mitglied einer Organisation unerlaubte Mittel anwendet oder unerlaubte Ziele verfolgt, oder beides tut, um auf diese Weise die Erwartungen der Organisation (…) zu umgehen" (ebd., 185). Die sich einstellenden primären Anpassungsleistungen könnten von einer sozialen Einrichtung als organisatorisch intendierte (sozial-)therapeutische Wirkmechanismen aufgefasst werden. Eine Institution mit totalem Charakter, wie es die Dorfgemeinschaft Tennental darstellt, könnte den Standpunkt vertreten, dass ihr gemeinschaftliches Wirken den Bürger:innen mit Behinderung dazu dienlich ist, ihre beeinträchtigte Selbstorganisation zu überwinden und somit ‚heiltherapeutisch' zu wirken. Vor dem Hintergrund der Ausführungen stellen sich allerdings zwei Fragen.

Sind die intendierten (sozial-)therapeutischen Effekte der Dorfgemeinschaft Tennental tatsächlich den Nutzer:innen (hier: mit Behinderung) dienlich und wie geht die Organisation mit sekundären Anpassungsmechanismen um, die den (sozial-) therapeutischen Effekten zuwiderlaufen?

Verwirklichung der wertorientierten Lebens- und Arbeitsweise in der Dorfgemeinschaft

Mit Blick auf die Dorfgemeinschaft Tennental, die ganz offensichtlich durch einen totalen institutionellen Charakter gekennzeichnet ist, gibt die Gesamtkonzeption Auskunft über die vom kulturell-kognitiven System intendierten Effekte einer sozialtherapeutischen Lebens- und Arbeitsweise. In der Gesamtkonzeption der Dorfgemeinschaft Tennental wird der Personenkreis Menschen mit Assistenzbedarf und Doppeldiagnose als Zielgruppe des sozialtherapeutischen Angebots benannt (vgl. Tennentaler Gemeinschaften e.V.; Lautenbacher Gemeinschaften gGbmH 2019, 9). Die Menschen in der Dorfgemeinschaft Tennental sind überwiegend in einer besonderen Wohnform wohnhaft (vgl. ebd.). In der Konzeption werden die christliche Anthroposophie und inverse Inklusion als leitend angesehen (vgl. Tennentaler Gemeinschaften e.V.; Lautenbacher Gemeinschaften gGbmH 2019, 18, 41). Inverse Inklusion versteht sich als Konzept, die Gesellschaft in die soziale Einrichtung zu holen und die Dorf-

gemeinschaft in einen öffentlichen Sozialraum zu verwandeln. Dies soll durch Dezentralisierungsprozesse geschehen, die sich auf individuelle Angebote in den Bereichen Arbeit, Wohnen und Freizeit beziehen (vgl. ebd., 40). In der Konzeption wird ebenfalls erwähnt, dass die Arbeit in der Dorfgemeinschaft stets unter den Leitzielen von Personenzentrierung und Selbstbestimmung steht (vgl. ebd., 33).

Das kulturell-kognitive System Tennentals erweist sich erneut als ambivalent. Auf der einen Seite sollen durch die konzeptionierten Arbeitsweisen sozialtherapeutische Effekte erzielt, auf der anderen aber auch Selbstbestimmung ermöglicht werden. Gesellschaftliche Wertorientierungen wie Selbstbestimmung, Personenzentrierung und Inklusion finden sich in einem Feld der Wertediffusion wieder. Die konzeptionellen Arbeitsweisen der anthroposophischen Dorfgemeinschaft geraten auf diesem Weg in ein Feld widersprüchlicher Begründungslinien.

2.2.2.2 Normatives und regulatives System

Die Strukturen des normativen und regulativen Systems der Dorfgemeinschaft Tennental lassen sich dem Organigramm Tennentals und den damit verknüpften Stellen- und Aufgabenbeschreibungen entnehmen.

Schwache Ausprägung des regulativen Systems

Das aktuelle Organigramm Tennentals bildet die Leitungsebene der Dorfgemeinschaft und die Konstruktion beratender (Tennental- und Monatskonferenz) und informeller Gremien (u. a. Hausverantwortlichenkonferenz, Werkstattkonferenz) detailliert ab. Die einzelnen Einrichtungsteile werden ohne eine weiterführende Organisationsstruktur dargestellt. Der Bereich Wohnen ist mit den 14 Hausgemeinschaften benannt, der Bereich Arbeit umfasst 10 Werkstätten. Zudem werden die Bereiche Fachschule sowie Verwaltung und Funktionsdienste auf der untergeordneten Hierarchieebene angesiedelt. Eine genauere Aufgliederung der Weisungsdelegation an dazugehörige Stellen (z.B. Leitung einer Hausgemeinschaft) werden im Organigramm nicht weiter vorgenommen. Diese bestehen aber faktisch, was den nicht öffentlich zugänglichen Stellen- und Aufgabenbeschreibungen zu entnehmen ist. Die Stellen- und Aufgabenbeschreibung zur Leitung von Hausgemeinschaften sieht beispielsweise eine fachliche Qualifizierung vor, z.B. im Bereich der Heilerziehungspflege oder der Heilpädagogik. Über Ausnahmen kann die Wohnbereichsleitung entscheiden (vgl. Dorfgemeinschaft Tennental 2019b). Die Leitung einer Hausgemeinschaft wird von der Wohnbereichsleitung oder vom Mitarbeiter:innenteam vorgeschlagen. Ihre Aufgabe besteht unter anderem darin, die Dienstplanung sicherzustellen, für eine gelingende teaminterne Kommunikation Sorge zu tragen und auftretende Konflikte konstruktiv zu bearbeiten (vgl. ebd.). Dem bzw. der Stelleninhaber:in obliegt die Verantwortung für die Einarbeitung neuer Teammitglieder und für die Initiierung von Fort- und Weiterbildungen von Teammitgliedern (vgl. ebd.). Die anderen im Haus angestellten Fach- und Hilfskräfte haben eine Stellen- und Aufgabenbeschreibung als Hausverantwortliche. Ihre Aufgabe ist es primär, Menschen mit Assistenzbedarf in ihrer individuellen Entwicklung zu begleiten.

Das normative System spiegelt sich überdies in Konzeptionen wider, die sich auf das Leitbild und die Grundkonzeption beziehen. In der Dorfgemeinschaft Tennental bestehen solche Konzeptionen für die Bereiche Gewaltprävention und Nachtpräsenz.

Unvollständige Delegation von Klärungsaufgaben an die Gewaltpräventionsstelle

In der Grundkonzeption ist festgehalten, dass grundsätzlich in allen Bereichen auf jegliche Form von Gewalt verzichtet werden soll (vgl. Dorfgemeinschaft Tennental 2019a). Die Gewaltpräventionsstelle nimmt den Grundgedanken des kulturell-kognitiven Systems auf und ergänzt diesen sinnvoll durch den Gedanken der Gewaltprävention. Das Gewaltpräventionskonzept ist in der Textur „Gewaltprävention in der Dorfgemeinschaft Tennental" von 2019 fest-

geschrieben (Tennental 2019a). Das Konzept lehnt sich an das im „Kompendium Gewaltprävention" (Anthropoi 2015) an und ist verbunden mit einer Selbstverpflichtung Tennentals als Mitgliedeinrichtung des Anthropoi Bundesverbands. Das normative System verpflichtet sich dazu, Strukturen zur Bearbeitung von Gewaltfragen zu schaffen, Betroffene zu schützen, Tennentaler Bürger:innen mit Behinderung und das angestellte Personal mittels Schulungen zum Umgang mit Gewalt zu befähigen und auftretende Gewaltsituationen zu bearbeiten und zu dokumentieren. Das normative System verpflichtet alle angestellten Mitarbeiter:innen dazu, sich zum Thema Gewaltprävention schulen zu lassen und das eingeführte Konzept verpflichtend anzuwenden. Der geschäftsführende Vorstand der Dorfgemeinschaft trägt die Verantwortung für ein funktionierendes Verfahren zur Gewaltprävention, die Stelle der Gewaltprävention ist als Stabsstelle der Gesamtleitung ausgestaltet. Tritt in der Einrichtung ein Verdacht auf sexuelle Gewalt auf, so ist dieses laute Kompendium von Anthropoi ausschließlich der Vertrauensstelle (in Tennental als Fachstelle für Gewaltprävention benannt) oder den Leitungsverantwortlichen zu melden (Anthropoi 2015, 18). Diese Vorgabe ist auch in der Konzeption zur Gewaltprävention Tennentals enthalten. Anders als beim Meldeverfahren des Kompendiums vorgesehen, besteht in der Dorfgemeinschaft auch bei allen anderen Formen der Gewalt ein alternativer Meldeweg. Mitarbeiter:innen können laut Konzeption den Weg wählen, auch niedrigschwellige Formen von Gewalt direkt beim Vorstand oder der begleitenden Fachstelle Süd zu melden (vgl. Tennental 2020, 6). Gezielte und/oder fahrlässige Gewalthandlungen werden vom normativen System mit Sanktionen belegt, die im Punkt 11 der Konzeption aufgeführt werden. Das normative System zeigt sich demnach als ansprechbar für alle Formen von Gewalthandlungen und nicht nur für strafrechtlich relevante Formen und jene der sexuellen Ausbeutung. Damit weicht das Konzept der Dorfgemeinschaft Tennental ausdrücklich vom Kompendium Anthropois ab. Das Kompendium von Anthropoi sieht im allgemeinen Meldeverfahren vor, dass Meldungen stets vertraulich behandelt werden und der bzw. die Stelleninhaber:in vorab informiert, wer über die Meldung in Kenntnis gesetzt wird (vgl. Anthropoi 2015, 17). Damit soll die Einschätzung, ob es sich um ein für das normative System relevantes Geschehen handelt oder nicht, der Gewaltpräventionsstelle übertragen werden. Wahrnehmungen, die sich im Klärungsprozess als missverständlich oder gar als unberechtigt herausstellen, bleiben im sozialen Schutzraum der Gewaltpräventionsstelle, vorschnellen Sanktionen durch das normative System wird vorgebeugt. Gelingt dieser Prozess, kann die Gewaltpräventionsstelle zu einer Vertrauensstelle für alle Mitglieder der Dorfgemeinschaft werden. Die konzeptionelle Festlegung im allgemeinen Meldeverfahren des Tennentaler Konzepts kann dagegen bewirken, dass die Schutzfunktion, die mit der Fachstelle Gewaltprävention verknüpft ist, nachhaltig beeinträchtigt wird.

Fehlende sexualpädagogische Konzeption

Für die Thematik „Liebe, Freundschaft und Sexualität" gibt es derzeit lediglich eine Broschüre, ein sexualpädagogisches Konzept liegt dagegen nicht vor. Das vorhandene Beratungsangebot bleibt somit unbestimmt, ebenso wie die Fragen nach sexueller Selbstbestimmung, und/oder nach der Begleitung bei geäußertem Wunsch nach Elternschaft oder Familien-gründung.

Verbesserter Schutz in der Nacht

Die Konzeption der Nachtpräsenz schreibt vor, dass für mindestens 45 Bewohner:innen eine Fachkraft nachts anwesend sein muss (vgl. Dorfgemeinschaft Tennental 2020b). Falls dies nicht möglich ist, muss eine Fachkraft in Rufbereitschaft sein, um dem/der anwesenden Mitarbeitenden im Bedarfsfall unterstützen helfen zu können (vgl. ebd.). Langfristig angestrebt wird eine Nachtwache, die regelmäßige Rundgänge zu festgelegten Uhrzeiten macht und zusätzlich zu den Nachtbereitschaften in den Hausgemeinschaften anwesend ist (vgl. ebd.). Die

Konzeption ist prinzipiell in verschiedene Phasen der Implementierung

aufgeteilt und soll bis 2022 vollständig umgesetzt werden (vgl. ebd.). Der verbesserte Schutz in der Nacht stellt ein strukturelles Element der Gewaltprävention dar.

Idealisierte Erwartungen an das regulative System
Das Bereichsbild der Lebensgemeinschaften (Tennental 2020c) formuliert die Erwartungen des normativen Systems an die Mitarbeiter:innen insbesondere in den Wohn- aber auch in den Arbeitsbereichen. Die am Leitbild formulierten Ideale werden hier als Verhaltenserwartungen operationalisiert. Mitarbeiter:innen Tennentals werden dazu aufgerufen, ihre Begegnungen als Interaktionen von Mensch zu Mensch zu gestalten und damit an der Verwirklichung der Idee von Lebensgemeinschaft mitzuwirken. Das zwischenmenschliche Miteinander soll dabei „Quellen lebendiger Religiosität und Spiritualität erschließen" (ebd.). Es ist durchaus vorstellbar, dass sich viele der angestellten Mitarbeiter:innen mit den vom normativen System formulierten Idealerwartungen konfrontiert sehen, ohne diese umfassend erfüllen zu können.

2.3 Auswertung der Ergebnisse

Die durchgeführte Organisationsanalyse geht ausschließlich auf aktuelle Texturen der Dorfgemeinschaft Tennental ein. Seriöse Aussagen zu strukturellen Bedingungen der Einrichtung und ihren Institutionalisierungen zum Zeitraum der aufzuarbeitenden sexuellen Gewalt (2005 bis 2010) können daher nicht getroffen werden. Da es sich bei Institutionen im soziologischen Sinne um stabile und dauerhafte Muster zur Herstellung eines geordneten sozialen Miteinanders handelt (vgl. Kapitel 3.1.1), kann aber davon ausgegangen werden, dass eine Vielzahl der analysierten Institutionalisierungen tief in die Geschichte der Dorfgemeinschaft hineinreichen. Institutionalisierungen erscheinen im alltäglichen sozialen Gefüge als eine Art ‚Einrichtungskultur', als ein tradiertes soziales Verhältnis zwischen Mitgliedern einer Organisation. Das stille Einverständnis in Fragen des sozialen Umgangs unter den Dorfgemeinschaftsmitgliedern ist historisch gewachsen. Von den entwickelten sozialen Verhältnissen lassen sich informelle Handlungsfreiheiten ihrer Mitglieder ebenso ableiten wie formale Handlungserwartungen an sie. Die sozialen Verhältnisse betreffen alle Mitglieder, also Tennentaler:innen mit und ohne Behinderung.

Im Rahmen des Analysedesigns wurde angenommen, dass die Dorfgemeinschaft Institutionen ausgebildet hat, die mit einem ‚totalen' Charakter verbunden sind und zu einem Machtungleichgewicht zwischen dem Personal und den Menschen mit Assistenzbedarf in der Dorfgemeinschaft führen. Im Rahmen der ökosystemischen Zuordnung und Auswertung der Texturen bestätigt sich die Hypothese.

Auffällig für die Dorfgemeinschaft Tennental ist die fehlende Abgrenzung zwischen den einzelnen Lebensbereichen. Diese sind zwar räumlich getrennt, aber dennoch findet der Großteil des Alltags der Menschen mit Assistenzbedarf auf dem Gelände der Dorfgemeinschaft und unter einer Autorität statt. Weitere Merkmale totaler Institutionen, die sich auch in der Dorfgemeinschaft Tennental wiederfinden,

sind das Verbringen der Alltagsphasen mit den gleichen Personen auf die gleiche Weise und eine genaue Planung des Lebensalltags. Die Dorfgemeinschaft Tennental strebt ein stabiles Gemeinwesen an, das durch eine idealtypische Lebens-, Kultur- und Arbeitsgemeinschaft gekennzeichnet ist. In den verschiedenen Alltagsbereichen übernehmen Menschen mit Assistenzbedarf zwar unterschiedliche soziale Rollen (beispielsweise als Kolleg:in, Nachbar:in, Mitbewohner:in), die Sozialkontakte sind aber immer eingebettet in die institutionalisierte Unterscheidung zwischen Personal auf der einen und Insassen auf der anderen Seite. Das Alltagsleben der Menschen mit Behinderung wird durch die Dorfgemeinschaft vor dem Hintergrund der sozialtherapeutischen Auffassungen des kulturell-kognitiven Systems klar strukturiert, rhythmisiert und ritualisiert. Das sozialtherapeutische Paradigma führt dabei nicht nur zu einem Erleben von Sicherheit und Wohlbefinden, sondern auch zu einem Verzicht auf Selbstbestimmung zugunsten primärer Anpassungsleistungen. Darüber hinaus provoziert es bei den Klient:innen sekundäre Anpassungsleistungen, die vom Personal möglicherweise als Verhaltensauffälligkeiten oder Verhaltensstörungen interpretiert und missverstanden werden.

Die strukturellen Bedingungen, die die Dorfgemeinschaft Tennental als eine Einrichtung mit einem totalen Charakter kennzeichnen, reproduzieren und verfestigen die bestehenden sozialen Abhängigkeiten zwischen den Tennentaler Bürger:innen mit Behinderung zu ihren Unterstützer:innen. Da Abhängigkeitsbeziehungen durch ein Machtungleichgewicht gekennzeichnet sind, stehen all jene Personen, die über ein geringes Maß an Handlungsmacht verfügen, in einem direkten Gewaltverhältnis zu jenen Personen, die über ein hohes Maß an Handlungsmacht verfügen und/oder formal mit einem höheren Maß an Handlungsmacht ausgestattet sind. Dieses Gewaltverhältnis schließt immer auch Formen sexualisierter Gewalt mit ein.

Es ist demnach davon auszugehen, dass die vorgefallenen sexuellen Übergriffe in den Jahren 2005 bis 2010 durch den totalen Charakter der Dorfgemeinschaft begünstigt wurden.

Aktuelle sozialpolitische Anforderungen an soziale Einrichtungen (Inklusion und Personenzentrierung) integriert das kulturell-kognitive System der Dorfgemeinschaft in das anthroposophische Grundanliegen der Sozialtherapie. Die sich bietende Möglichkeit, negative Effekte der sozialtherapeutischen Konzeption zu identifizieren, zu diskutieren und gegebenenfalls zu verändern, wird aktuell nicht ergriffen. Stattdessen wird der totale Charakter, der mit den anthroposophischen Ideen einer idealen Menschwerdung in einer idealen Gemeinschaft verbunden ist, institutionell aufrechterhalten und konzeptionell reproduziert. In der Gesamtkonzeption wird auf den Begriff der Dezentralisierung hingewiesen, welcher eine möglichst selbstbestimmte Lebensführung durch individuelle Lebensmöglichkeiten in Tennental bieten soll (vgl. Tennentaler Gemeinschaften e.V.; Lautenbacher Gemeinschaften gGbmH 2019, 40). Dezentralisierung soll erreicht werden durch den Ausbau der Dorfgemeinschaft und den Ausbau der Angebote, da dies den befragten Menschen mit Assistenzbedarf und ihrem Wunsch auf Selbstbestimmung entspreche (vgl. ebd.). Eine vergleichbare institutionszentrierte Perspektive ist mit dem Konzept der inversen Inklusion verbunden. Die inverse Inklusion soll die Dorfgemeinschaft Tennental als einen öffentlichen Sozialraum verstehen und nicht als Komplexeinrichtung für Menschen mit Assistenzbedarf. Aus diesem Grund befinden sich auf dem Gelände der Dorfgemeinschaft unter anderem ein Dorfladen und eine hausärztliche Praxis, die den Besuch für Menschen von außerhalb attraktiv gestalten sollen. Im Sinne der inversen Inklusion bietet die Dorfgemeinschaft Tennental den Menschen mit Assistenzbedarf Wohn-, Arbeits- oder Tagesstrukturangebote sowie Freizeitangebote, die die Teilhabe ermöglichen sollen (vgl. Tennentaler Gemeinschaften e.V.; Lautenbacher Gemeinschaften gGbmH 2019, 8, 12, 18).

Die Auffassungen des kulturell-kognitiven Systems von Dezentralisierung und Inklusion tragen wissentlich oder unwissentlich zur Aufrechterhaltung tradierter totaler institutioneller Strukturen bei und reproduzieren auf diesem Wege das Machtungleichgewicht zwischen Personal und Menschen mit Behinderung. Es muss daher davon ausgegangen werden, dass auch die aktuellen institutionellen Grundstrukturen sexualisierte Gewalt begünstigen.

Die Organisationsanalyse offenbart aber auch, dass sich die strukturellen Bedingungen der Dorfgemeinschaft Tennental wandeln und (sexualisierte) Gewalthandlungen zu verhindern suchen.

Innerhalb der sozialtherapeutisch begründeten Grundstrukturen der Dorfgemeinschaft werden durch das normative System neue institutionelle Strukturen implementiert, die den gewaltbegünstigenden Dynamiken entgegenwirken sollen.

Insbesondere die Gewaltpräventionsarbeit, aber auch andere Initiativen wie das Beratungsangebot „Liebe, Freundschaft, Sexualität" oder das Konzept der Nachtpräsenz scheinen geeignet zu sein, um sexualisierten Gewalthandlungen vorzubeugen. Bei der organisationalen Ausgestaltung der neuen Institutionen im Umgang mit (sexualisierter) Gewalt fällt auf, dass die Leitungsebene Klärungsaufgaben unvollständig an die Fachstelle für Gewaltprävention delegiert. Warum das der Fall ist, bleibt unklar.

Möglicherweise besteht ein Zusammenhang zu der im Rahmen der Institutionsanalyse identifizierten Diffusion von Grundwerten auf Ebene des kulturell-kognitiven Systems.

Die Leitidee eines idealen sozialen Umgangs in einer idealen sozialen Gemeinschaft wurde und wird durch die Vorkommnisse sexueller Gewalt – in die ein ehemaliges Vorstandsmitglied als Teil des kulturell-kognitiven Systems involviert ist – in Frage gestellt. Darüber hinaus konnte aufgezeigt werden, dass in der Dorfgemeinschaft große Unklarheiten bezüglich heilpädagogischer Anforderungen an eine geeignete Begleitung der psychosexuellen Entwicklung und der sexuellen Selbstbestimmung von Menschen mit geistiger Behinderung bestehen. Weder das kulturell-kognitive noch das normative System geben hierauf Antworten. Ein sexualpädagogisches Konzept besteht nicht. Die Thematik wird dem regulativen System überlassen, das sich mittels Fortbildungen und durch Unterstützung der Beratungsstelle „Liebe, Freundschaft, Sexualität" allgemeine Handlungskompetenzen aneignen soll.

Ich habe lang gewartet
und nachgedacht.
Hatte viele Träume und
jetzt bin ich wach.
Wenn wir suchen,
finden wir das neue Land.
Uns trennt nichts vom Paradies
außer unserer Angst.

Tom, Steine Scherben

Bild: Das Mädchen zeigt sich wieder

3.

MITARBEITER:INNEN BEFRAGUNG

Milena Malcherek &
Mona Metzler

3.1 Theoretische Grundlagen

Ein wichtiger Teil der Aufarbeitung ist die empirischen Studie durch die Onlinebefragung der gesamten Mitarbeiter:innen der Dorfgemeinschaft Tennental. In einem ersten Schritt werden die zentralen theoretischen und methodologischen Grundlagen dargestellt, um die Auswertung und die Darstellung der Ergebnisse besser verstehen und nachvollziehen zu können.

3.1.1 Empirische Sozialforschung

„Zentrale Aufgabe von empirischer Sozialforschung […] ist es, Theorie über die Realität aufzustellen und diese mit dem Ziel zu überprüfen, Zusammenhänge systematisch zu erfassen" (Mayer 2013, 18).

Die Vorgaben der systematischen Erfassung von Mitarbeiter:innensichtweisen erfordern, dass die Planung des gesamten Forschungsverlaufs nach bestimmten Vorgaben und Regeln gestaltet und in jeder einzelnen Phase für Dritte nachvollziehbar sein muss (vgl. Atteslander 2010, 3ff). Unterschieden wird bei der empirischen Sozialforschung zwischen quantitativer und qualitativer Forschung. Die qualitative Forschung geht induktiv vor und versucht, aus Beobachtungen Theorien zu entwickeln. Die Datenerhebung umfasst überwiegend Interviews und Beobachtungen, die interpretativ ausgewertet werden. Die qualitative Forschung ist deduktiv aufgebaut und prüft bereits bestehende Theorien, ein häufiges Erhebungsinstrument ist der Fragebogen, der standardisiert ausgewertet wird. Hervorzuheben ist, dass sich in einem Forschungsprozess qualitative und quantitative Methoden nicht ausschließen, sondern ergänzend sinnvoll kombiniert werden können (vgl. Mayer 2013, 26f).

3.1.2 Methodisches Vorgehen der Erhebung

Aufgrund der für den Forschungsprozess notwendigen Auseinandersetzung mit den theoretischen Grundlagen wurden vorrangig die Themen sexualisierte Gewalt, Machtverhältnisse, Begriffsverständnis Institution-Organisation, anthroposophische Grundgedanken und das Konzept der anthroposophischen Dorfgemeinschaften aufgearbeitet. Durch die inhaltliche Auseinandersetzung konnte der Forschungsgegenstand besser beurteilt und weiterbearbeitet werden. Auch war es dadurch möglich, Themenschwerpunkte festzulegen, innerhalb derer differenzierte Vermutungen über Zusammenhänge abgeleitet und als falsifizierbare Hypothesen formuliert werden konnten. Die Tabelle zeigt den groben Ablauf des methodischen Vorgehens bis zur Erstellung des Fragebogens:

Abbildung 3: Übersicht methodischer Ablauf zur Erstellung des Fragebogens
Quelle: Eigene Darstellung

3.1.2.1 Themenschwerpunkte

Die Themenschwerpunkte wurden im Laufe des Prozesses gebildet, um die vielfältigen Ideen und Überlegungen zu den Ereignissen im Tennental und der damit verbundenen Aufarbeitung zu bündeln, zu kategorisieren und übersichtlich darzustellen. Die Themenschwerpunkte sind zudem verbunden mit Forschungsfragen und -zielen. Folgende neun Themenschwerpunkte wurden identifiziert:

- Situative Fragen zu Lebenswelten
- Umgang mit Liebe und Sexualität
- Machtverhältnisse
- Soziale Kontrolle
- Sexualpädagogisches Konzept
- Fachstelle Gewaltprävention
- Organisatorischer Umgang mit den Ereignissen
- Sichtweisen auf und Bewertung der Ereignisse
- Persönliche und soziale Folgen der Ereignisse

Die Themenschwerpunkte werden an dieser Stelle lediglich aufgeführt. Sie werden im Rahmen der themenbezogenen Auswertung der Mitarbeiter:innen befragung aufgegriffen und näher erläutert werden.

3.1.2.2 Bildung von Hypothesen

Eine Hypothese gründet auf theoretischen Vorüberlegungen und stellt eine Vermutung über wahre Zusammenhänge dar. Diese Vermutungen werden dann an der Realität überprüft und anschließend bestätigt (verifiziert) oder widerlegt (falsifiziert). Bei der Überprüfung einer Hypothese ist es wichtig zu bedenken, dass sich jede Untersuchung stets auf einen kleinen Ausschnitt der Wirklichkeit beschränkt und Hypothesen immer nur unter den aktuellen Erkenntnissen bewertet werden können (vgl. Mayer 2013, 20f). Bei der Überprüfung handelt es sich zudem insbesondere in den Sozial-, Wirtschafts- und Geisteswissenschaften um eine Wahrscheinlichkeit von Aussagen. Selten kann eine Aussage darüber gemacht werden, ob etwas unter bestimmten Bedingungen sicher eintrifft. Als bestätigt gilt eine Hypothese dann, wenn eine hinreichende Übereinstimmung zwischen ihr und der entsprechenden Beobachtung des Untersuchungsgegenstands nachgewiesen werden kann (vgl. ebd., 17f). Die Ergebnisse der überprüften Hypothesen stellen die Grundlagen der sich anschließenden Auswertung dar.

Zur Bildung der einzelnen Hypothesen sammelt Atteslander (2010, 42f) folgende Merkmale:

„1. Eine Hypothese ist eine Aussage, keine Frage, kein Befehl.

2. *Die Aussage enthält mindestens zwei semantisch gehaltvolle Begriffe.*
3. *Die Begriffe sind durch den logischen Operator ‚wenn – dann' verbunden.*
4. *Die Aussage ist nicht tautologisch, d.h,. ein Begriff deckt den anderen semantisch nicht ab.*
5. *Die Aussage ist widerspruchsfrei, d.h., ein Begriff schließt den anderen semantisch nicht aus.*
6. *Die empirischen Geltungsbedingungen sind implizit oder explizit im Einzelnen aufgezählt […]*
7. *Die Begriffe sind auf Wirklichkeitsphänomene hin operationalisierbar.*
8. *Die Aussage ist falsifizierbar. Im vorliegenden Fall ist der Forschungsgegenstand eingegrenzt."*

Im Rahmen der Aufgabenstellung wurde darauf geachtet, für jeden Themenschwerpunkt mindestens zwei und maximal vier Hypothesen zu formulieren. Da jede Hypothese aus theoretischen Grundüberlegungen abgeleitet wurde, sind die Hypothesen als deduktiv zu bezeichnen. Bei der Formulierung der Hypothesen wurde außerdem auf den Zusammenhang zwischen den Sachverhalten durch ‚Wenn-Dann-Aussagen oder Je-Desto-Aussagen geachtet.

3.1.2.3 Erstellung des Messinstrumentes: Der Online-Fragebogen

Als besondere Art der schriftlichen Befragung wurde die Erhebung innerhalb der Dorfgemeinschaft Tennental als Online-Befragung durchgeführt. Eine Online-Befragung ist eine internetbasierte Methode der Befragung, die über jedes mobile Endgerät im Internet-Browser ausgefüllt werden kann. Im Vergleich zu Papierfragebögen bieten sich innovative Möglichkeiten wie beispielsweise der Einsatz von Filmen und

Audio-Elementen, intuitive Zuordnungen von Elementen oder Ausfüllkontrollen (vgl. Mayer 2013, 104). Zusätzlich bieten sie insbesondere bei bereits bekannten E-Mail-Adressen den Vorteil, dass sie schnell und kostengünstig an die Adressaten versendet werden können. Der Kostenfaktor ist im Allgemeinen ein Vorteil von schriftlichen Fragebögen gegenüber beispielsweise der Erhebungsart des Interviews. Es wird mit weniger Personalaufwand eine deutlich größere Anzahl von Befragten erreicht (Atteslander 2010, 157). Gegenüber dem Papierfragebogen entfallen bei der Online-Befragung zudem die Kosten für den Druck, Versand, Rückversand und den damit verbundenen Arbeitsaufwand; sie ist dadurch deutlich kostengünstiger. Neben vielen Vorteilen schriftlicher Befragungen im Allgemeinen und Online-Befragungen im Besonderen gibt es auch einige Nachteile. Grundsätzlich ist die Befragungssituation, in der die Bearbeitung des Fragebogens erfolgt, nicht kontrollier- und abbildbar. Andere Personen, die Umgebung oder die Situation der Bearbeitung können die Ergebnisse stark beeinflussen. Die Fragen und Antwortmöglichkeiten müssen zweifelsfrei und einheitlich verständlich sein, da es keine Möglichkeit der direkten Nachfrage gibt (vgl. Atteslander 2010, 157). Problematisch sind außerdem Wissensfragen. Durch die nicht kontrollierbare Situation können von dem Befragten Dritte einbezogen werden oder insbesondere bei Online-Befragungen eine schnelle Internetrecherche nicht ausgeschlossen werden (vgl. Diekmann 2020, 514). Bei Online-Befragungen besteht zudem die Gefahr, dass nur schwer eine Grundgesamtheit definiert werden kann und bestimmte Zielgruppen kaum zu erreichen sind. Durch die Möglichkeiten der Datenverknüpfung kann bei den Befragten die Befürchtung entstehen, dass Rückschlüsse auf die Person gezogen werden können und die Befragung nicht anonym ausgewertet wird. Bei Online-Befragungen wird außerdem auf die hohe Anzahl der Abbrüche während der Bearbeitung hingewiesen. Finanzielle Anreize oder Erinnerungs-Mails werden daher häufig eingesetzt, um das vollständige Ausfüllen des Fragebogens attraktiver zu gestalten und einen vollständig ausgefüllten Fragebogen mit einer hohen Repräsentativität zu erreichen (vgl. Mayer 2013, 105). Einige Empfehlungen gibt es bezüglich der Gestaltung digitaler Fragebögen. Der Fragebogen sollte mit einer einleitenden Seite starten, auf der die Forschung kurz vorgestellt wird und Hinweise zur Bearbeitung erfolgen. Das Seitenlayout sollte übersichtlich gestaltet sein und wenn möglich sollte nur eine Frage pro Seite gestellt werden, damit der bzw. die Befragte so wenig wie möglich scrollen muss. Zu jedem Zeitpunkt der Befragung sollte die Möglichkeit bestehen, zu vorherigen Fragen zurückzugehen oder den Fragebogen zu unterbrechen, um ihn zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufrufen und weiterbearbeiten zu können. Um den Fortschritt der Bearbeitung zu visualisieren, sollte eine Zeitleiste eingefügt werden (vgl. Mayer 2013, 104f).

Bei der Konstruktion des Fragebogens sind neben logischen Aspekten auch einige psychologische Aspekte zu beachten, die sich für die Benutzer:innenfreundlichkeit des Fragebogens bewährt haben. Der Fragebogen sollte nicht mit heiklen Fragen starten, sondern mit Fragen, die das Interesse wecken und zur weiteren Bearbeitung des Fragebogens motivieren. Als Einleitungsfragen sollten keine Indexfragen verwendet werden, also beispielsweise Fragen nach dem Alter, dem Geschlecht oder der Betriebszugehörigkeit. Diese sollten nach Möglichkeit den Abschluss des Fragebogens darstellen, da zu diesem Zeitpunkt häufig Ermüdung auftreten kann und Fragen über die eigene Person ohne Anforderungen beantwortet werden können. Nach den Einleitungsfragen sollten allgemein Fragen zum gleichen Themenkomplex nacheinander folgen, damit der bzw. die Befragte einfach folgen kann. Zu den unterschiedlichen Themenkomplexen ist es hilfreich, diese mit Überleitungsfragen oder Erklärungen einzuleiten. Nach den Indexfragen schließt ein gelungen konstruierter Fragebogen mit einem Dank für die Mitarbeit ab (vgl. ebd., 96ff).

Die theoretischen Grundlagen innerhalb dieses Kapitels schließen mit der Differenzierung von Fragetypen ab. Grundsätzlich wird zwischen offenen, halboffenen und geschlossenen Fragen unterschieden. Offene Fragen geben dem bzw. der Befragten einen größeren Spielraum, da keine festen Antwortmöglichkeiten vorgegeben werden und die Antwort selbst formuliert werden muss. Durch die Offenheit der Frage entsteht ein höherer Anspruch gegenüber dem bzw. der Befragten, da er sich mit der Antwort intensiver auseinandersetzen und diese eigenständig entwickeln und formulieren muss. Es bietet die Möglichkeit, ungewisse Antwortkategorien aufzudecken und Meinungen frei aufnehmen zu können. Geschlossene Fragen schränken den Spielraum der Befragten ein, da zuvor festgelegt Antwortmöglichkeiten vorgegeben werden. Durch die vorgegebenen Antwortmöglichkeiten erhöht sich die Einheitlichkeit und dadurch die Vergleichbarkeit der gesamten erhobenen Daten (vgl. Atteslander 2010, 145ff). Die einfachste Form der geschlossenen Frage ist die Ja-Nein-Frage. Die Befragten müssen eine klare und eindeutige Stellung beziehen, es kann kein Ausweichen zu gemäßigten Positionen stattfinden. Bei Ja-Nein-Fragen besteht jedoch die Gefahr der Pauschalisierung oder das Gefühl bei den Befragten, sich erklären zu wollen, da sie ihre Meinung zu radikal positionieren mussten. Neben zwei vorgegebenen Antwortmöglichkeiten gibt es in Fragebögen die Möglichkeit, beliebig viele Antwortmöglichkeiten zur Auswahl zu stellen. Inhaltliche Überschneidungen sind bei der Verwendung mehrerer Alternativen zu vermeiden, zudem sollte ein Gleichgewicht zwischen positiven, negativen und (wenn sinnvoll) neutralen Antwortmöglichkeiten bestehen. Die vorgegebenen Antworten müssen erschöpfend sein, also alle möglichen Antwortmöglichkeiten aufführen, da die Beantwortung dem bzw. der Befragten sonst nicht möglich ist. Die anspruchsvollste Option der geschlossenen Mehrfachauswahl-Frage sind Fragen, deren Antwortmöglichkeiten zugeordnet oder in eine bestimmte Reihenfolge (oder Rangfolge) gebracht werden müssen (vgl. ebd., 147). Eine Sonderrolle nimmt die halboffene Frage oder Hybridfrage ein, die Eigenschaften der geschlossenen und offenen Frageform beinhaltet. Häufig wird sie in einer Hybridfrage die Kategorie ‚Sonstiges' eingesetzt, wenn die Aufzählung aller möglichen Antwortalternativen nicht möglich ist. Diese erfordert von dem bzw. der Befragten die Ausformulierung einer passenden Antwortmöglichkeit. Sowohl bei offenen, halboffenen oder geschlossenen Fragen muss in der Konzeption des Fragebogens entschieden werden, ob eine Einfach- oder Mehrfachnennung von Antworten sinnvoll ist. Bei Mehrfachnennungen ist es möglich, mehr als eine Antwortalternative auszuwählen. Sollte die Mehrfachnennung dem Erkenntnisgewinn der Frage dienen, muss auf diese Option in der Fragestellung hingewiesen werden (vgl. Mayer 2013: 92f). Bei der Erhebung, der Eingabe der Daten und der Auswertung erfordern offene Fragen einen erheblichen Mehraufwand an Zeit. Bei einer einfachen Fragebogenauswertung mit begrenzten Ressourcen sind geschlossene Fragen den offenen vorzuziehen (vgl. ebd., 94). Bei allen Fragetypen gibt es einheitliche Empfehlungen, wie Fragen formuliert werden:

„1. Fragen sollen einfache Worte enthalten (keine Fachausdrücke oder Fremdwörter;
2. *Fragen sollten kurz formuliert sein;*
3. *Fragen sollen konkret sein;*
4. *Fragen sollten keine bestimmten Antworten provozieren (Vermeidung von Suggestivfragen);*
5. *Fragen sollten keine belasteten Worte […] enthalten;*
6. *Fragen sollten nicht hypothetisch formuliert werden […];*
7. *Fragen sollten sich nur auf einen Sachverhalt beziehen;*
8. *Fragen sollten keine doppelte Verneinung enthalten;*
9. *Fragen sollten den Befragten nicht überfordern;*
10. *Fragen sollten zumindest formal balanciert sein" (vgl. Mayer 2013, 91).*

Außerdem wurde bei der Erstellung der Fragen und Antwortmöglichkeiten bei der vorliegenden Mitarbei-

ter:innenbefragung bereits berücksichtigt, ob und wie die generierten Daten in der Auswertung codiert werden sollen und welcher Umfang für die jeweilige Frage als sinnvoll erscheint (vgl. Atteslander 2010, 300). Bei der Auswahl von Antwortmöglichkeiten wird zwischen verschiedenen Skalierungen gewählt. Skalierung meint in diesem Zusammenhang die Selbsteinstufung der Befragten auf einer Skala von Antwortmöglichkeiten. Die Abstände auf der Skala sollten als gleiche Intervalle gestaltet werden (zum Beispiel lehne stark ab, lehne ab, stimme zu, stimme sehr zu) und die Befragten nicht überfordern. Die Anzahl der Antwortmöglichkeiten entscheidet bei manchen Fragestellungen die Aussagekraft der erhobenen Daten. Eine Mittelkategorie bei einer ungeraden Anzahl an Antwortmöglichkeiten wird häufig als Fluchtkategorie bezeichnet, da man keine Tendenz angeben muss. Die Antwortmöglichkeiten sind beispielsweise ‚weiß nicht', ‚keine Angabe' oder ‚teilweise' und werden häufig bei Unsicherheit genutzt. Bei einer geraden Anzahl an Antwortmöglichkeiten muss sich der bzw. die Befragte für eine Tendenz entscheiden, wodurch der bzw. die Interviewer:in eine Antwortverweigerung oder sogar den Abbruch der Fragebogenbearbeitung riskiert (vgl. Mayer 2013, 83).

Der vollständige Fragebogen ist dem Anhang des Zwischenberichts zu entnehmen.

3.1.2.4 Konstruktion des Fragebogens

Der Aufbau des Fragebogens mit dem Titel ‚Aufarbeitung sexualisierter Gewalt in der Dorfgemeinschaft Tennental' entsprach folgender Reihenfolge:

- Einleitungsseite,
- neun Themenschwerpunkte,
- Indexfragen, Abschlussseite.

Auf der Einleitungsseite begrüßen wir die Befragten und stellten uns in der Funktion als Teil des Aufarbeitungsteams vor. In den nachfolgenden Hinweisen wird auf die Anonymisierung der Befragung und die Möglichkeit des Pausierens während der Befragung hingewiesen. Weiter wird die Möglichkeit des Überspringens von Fragen genannt, falls diese nicht zutreffen. Manche gesondert markierte Fragen (Indexfragen) können nicht übersprungen werden, da sie für die Auswertung eine besondere Relevanz darstellen. Die Dauer der Umfrage wird nach mehreren Durchläufen auf 15-20 Minuten geschätzt, zudem wird das Datum des Abgabeschlusses benannt. Für allgemeine Anmerkungen, Kommentare oder Wünsche steht am Ende der Befragung ein offenes Kommentarfeld zur Verfügung. Am Ende des Fragebogens wird auf die Möglichkeit hingewiesen, sich bei Fragen per E-Mail an die Interviewerinnen zu wenden und mit einem Dank für die Bearbeitung und einer Verabschiedung abgeschlossen.

Die nachfolgende Abfrage der neun Themenschwerpunkte erfolgt einheitlich. Die erste Seite enthält einen erklärenden Einleitungstext bezogen auf den jeweiligen Themenschwerpunkt, anschließend folgen die Fragen und Antwortmöglichkeiten. Die übergeordneten Einleitungsseiten jedes Themenschwerpunktes werden zusätzlich mit einem zu dem Themenschwerpunkt passenden Piktogramm visualisiert. Der erste Themenschwerpunkt startet mit den situativen Fragen zu den Lebenswelten und stellen Eisbrecherfragen dar. Sie fragen die individuelle Meinung zu verschiedenen Situationen ab und sind vor dem Hintergrund der persönlichen Motivation (und gleichzeitiger Auswertbarkeit) formuliert. Die weiteren Themenschwerpunkte werden aufeinander aufbauend angeordnet, jeder Themenschwerpunkt blieb aber konsistent. Die Indexfragen werden abschließend gestellt und im System als Pflichtfragen hinterlegt. Ohne die Beantwortung dieser Fragen wird der Fragebogen nicht als vollständig beendet angezeigt. Zum Schluss des Fragebogens wird die Abschlussseite angezeigt, die neben einem Dank für die Mitarbeit die Bitte ausspricht, andere Kolleg:innen der Dorfgemeinschaft Tennental zum Ausfüllen des Fragebogens zu motivieren.

Bei Erstellung des Fragebogens wurde auf ein übersichtliches Layout, eine gute Lesbarkeit und einen einheitlichen Schrifttyp geachtet. Außerdem wurde zur Darstellung des Fortschritts der Bearbeitung eine Fortschrittsanzeige aktiviert. Es bestand die Möglichkeit, zu Fragen zurückzukehren und den Fragebogen zu pausieren. Der Fortschritt der Bearbeitung wurde während der Pause angehalten, der bzw. dem Befragten wurde eine anonyme und computergenerierte Kennzahl mitgeteilt, durch die er/sie zu jedem späteren Zeitpunkt uneingeschränkt auf den Bearbeitungsfortschritt zugreifen konnte. Zur besseren Übersicht wurde bis auf wenige Ausnahmen auf jeder Seite nur eine Frage gestellt.

Der Fragebogen umfasst insgesamt 78 Fragen zu neun Themenschwerpunkten und sieben Indexfragen zur Person. Von den 78 Fragen der Themenschwerpunkte werden 63 geschlossene (davon 28 Ja-Nein-Fragen), neun halboffene und sechs offene Fragen gestellt. Insgesamt gibt es sieben Fragen mit Mehrfachauswahl. Bei den Fragen werden die Empfehlungen zur Fragenformulierung berücksichtigt. Die Antwortmöglichkeiten werden neben den geschlossenen Ja-Nein-Fragen überwiegend in Form einer Rating-Skala zur Selbsteinstufung angegeben. Hierbei wird die Anzahl der Antwortvorgaben variiert, bei manchen Fragen wird bewusst die ‚Fluchtkategorie' beispielsweise durch die Antwortvariante ‚neutral' oder ‚teilweise' gewählt, um bei komplexen oder persönlichen Fragen eine Antwortverweigerung zu verhindern. Bei anderen Antwortvorgaben wird bewusst eine gerade Anzahl von Antwortvarianten gewählt, um eine aussagekräftigere Tendenz zu erhalten.

3.2 Erhebung der Daten

Wenn der Fragebogen erstellt ist, sollte ein Pre-Test, also eine Testerhebung, durchgeführt werden. Diese Testerhebung überprüft den Fragebogen auf die Verständlichkeit der Fragen, die Eindeutigkeit von Kategorien und konkrete Erhebungsprobleme (vgl. Atteslander 2010, 296). Außerdem können überflüssige Fragen und/oder Antwortmöglichkeiten identifiziert und geändert werden, aber auch fehlende Fragen und/oder Antwortmöglichkeiten werden sichtbar und können ergänzt werden. Finanzielle oder zeitliche Einschränkungen führen häufig dazu, dass die Pre-Testerhebung vernachlässigt oder ausgelassen wird. Insbesondere bei komplexen Untersuchungen kann das zu schwerwiegenden Problemen in der Auswertung der Ergebnisse führen (vgl. ebd., 299). In der Erhebung der Dorfgemeinschaft Tennental war aufgrund der zeitlichen Beschränkung keine Pre-Testerhebung möglich. Der Fragebogen wurde im Vorfeld im Beirat vorgestellt und diskutiert. Dies ersetzt nicht die klassische Testerhebung, kann aber aufgrund des multiprofessionell zusammengesetzten Teams als Forum für kritische Rückmeldungen notiert werden.

Am 13.07.2021 wurde um 14 Uhr ein individualisiertes Anschreiben über die Hauspost der Dorfgemeinschaft Tennental an alle Mitarbeiter:innen versendet. Teil des Anschreibens war neben einleitenden Worten durch den Vorstand Matthias Hacker eine Begrüßung und Vorstellung von uns in der Funktion des Aufarbeitungsteams. Das Anschreiben wurde mit der Nennung der Webadresse des Fragebogens und zusätzlich einem generierten QR-Code beendet. Der QR-Code beinhaltete ebenfalls die Webadresse und wurde als schneller und einfacher Zugang für die Bearbeitung des Fragebogens über mobile Endgeräte hinzugefügt. Somit erreichten die Befragten sowohl über den direkten Link als auch über den QR-Code die identische Startseite des Online-Fragebogens mit dem Titel ‚Aufarbeitung sexualisierter Gewalt in der Dorfgemeinschaft Tennental'. Die Zustellung des Anschreibens über die Hauspost wurde bewusst gewählt, da nicht von jedem/r Mitarbeiter:in eine

E-Mailadresse bekannt war und über den Weg der Hauspost jede/r Mitarbeiter:in zuverlässig den Zugang zu der Erhebung erhielten. Zusätzlich zu den individualisierten Anschreiben wurde eine E-Mail mit den Zugangsdaten zum Fragebogen an die allgemeinen E-Mail-Accounts der Wohn- und Arbeitsbereiche versendet, auf die jede/r Mitarbeiter:in Zugriff hat. Da die Beteiligung niedriger als erhofft war, wurde am 23.07.2021 eine weitere E-Mail an die allgemeinen E-Mail-Accounts der Wohn- und Arbeitsbereiche versendet. Zusätzlich erfolgte im Rahmen der wöchentlichen Bereichsleitungskonferenz eine persönliche Ansprache durch den Vorstand Herr Hacker an die Teamleiter:innen mit der Bitte, die Mitarbeiter:innen zur Teilnahme zu motivieren, um aussagekräftige Ergebnisse zu erreichen.

Die Umfrage wurde am 28.07.2021 um 23:59 Uhr nach einer Laufzeit von 16 Tagen geschlossen.

3.3 Auswertung der Daten

Die Umfrage wurde am 28.07.2021 nach sechszehntätiger Laufzeit beendet. Die erhobenen Rohdaten wurden über das Onlineportal als Excel-Datei exportiert. Die Eingaben wurden mehrfach überprüft, auf Fehler kontrolliert und auf die Anforderungen der Auswertung hin aufbereitet. Es entstand somit als Grundlage der Auswertung eine Excel-Tabelle mit Rohdaten, aus der im nachfolgenden Schritt die Daten zur Auswertung generiert wurden. Zunächst erfolgte die invariante Analyse der Verteilung einer Variablen (vgl. Diekmann 2020, 660). Die invariante Analyse beinhaltet die einfache Auswertung der gestellten Fragen mit jeder Antwortmöglichkeit. Es werden noch keine Zusammenhänge zwischen verschiedenen Fragen dargestellt, es entstanden einfache Häufigkeitstabellen. Die Analyse zwischen zwei Variablen (bivariante Analyse) oder mehreren Variablen (multivariante Analyse) wurde in einem nächsten Schritt durchgeführt und führte zu einer differenzierteren Analyse des Datenmaterials. Es entstanden Kreuztabellen unterschiedlicher Komplexität (vgl. ebd.). Um den Umfang der Auswertung abschätzen und nachvollziehbar darstellen zu können, wurden die einzelnen Tabellen nummeriert. Während der Auswertung entstanden insgesamt 438 Analysen.

Jede Analyse wurde in Excel anhand der Funktion ‚PivotTable' generiert. Bei Auswahl der gesamten Rohdaten als Grundlage der Auswertung bietet dieses Tool die Möglichkeit, die Ergebnisse aller Fragen miteinander zu kombinieren und statistisch auszuwerten. Es besteht die Möglichkeit, Filtereinstellungen vorzunehmen und die angezeigten Daten in verschiedenen Bezügen auswerten zu lassen. Anzumerken ist an dieser Stelle, dass die gewählte Art der Auswertung eine vergleichsweise simple Art der Auswertung darstellt. Häufig werden bewährte Statistikprogramme zur Auswertung genutzt, die sowohl mehr Funktionen als auch komplexere Analysemöglichkeiten bieten. Für den Umfang der zugrundeliegenden Forschung und der bekannten Ressourcen wurde die Auswertung über Excel als ausreichend bewertet.

3.4 Ergebnisse

Nach der ausführlichen Darstellung der Herangehensweise folgen nun die empirischen Ergebnisse der Forschungsstudie. Um die Ergebnisse übersichtlich und nachvollziehbar darstellen zu können, wurde zu jedem Themenschwerpunkt ein eigenes Unterkapitel erstellt. Die Unterkapitel sind zur besseren Orientierung nach einem einheitlichen Schema aufgebaut:

- Die Wahl des jeweiligen Themenschwerpunktes wird kurz beschrieben.
- Zu jedem Themenschwerpunkt wurden mindestens zwei Hypothesen aufgestellt. Sie werden nach der kurzen Einleitung des Themenschwerpunktes gesammelt genannt.
- Die genannten Hypothesen werden anhand ausgewählter Fragen des Onlinefragebogens geprüft und bestätigt oder falsifiziert.
- Manche Themenschwerpunkte weisen thematische Zusammenhänge mit der Dokumentenanalyse im Rahmen der Organisationsanalyse auf (vgl. Ergebnisse aus Paket 3). Diese werden nach der Prüfung der Hypothesen angeführt.
- Die Unterkapitel schließen mit der Darstellung der relevantesten Ergebnisse der überprüften Hypothesen ab und es wird eine allgemeine Aussage bezüglich der gewonnenen Erkenntnisse des Themenschwerpunktes getroffen. An dieser Stelle werden ebenfalls Ergebnisse des Fragebogens genannt, die für den Themenschwerpunkt relevant sind, aber keiner konkreten Hypothese zugeordnet werden konnten.

Nachdem alle Themenschwerpunkte mit den daraus gewonnen Erkenntnissen nach diesem Schema dargestellt wurden, erfolgt zuletzt eine Zusammenfassung aller Ergebnisse der Onlinebefragung. Anzumerken ist, dass in der nachfolgenden Auswertung nur wenige wichtige Tabellen im Text eingefügt sind und auf die restlichen Tabellen lediglich hingewiesen wird. Alle relevanten Auswertungen wurden im Anhang wiedergegeben.

Der Zugang für den Online-Fragebogen wurde an 201 Mitarbeiter:innen über ein postalisches Anschreiben in der Hauspost der Dorfgemeinschaft Tennental versendet. Wie dem Diagramm 1 zu entnehmen, haben 63 Mitarbeiter:innen an der Befragung teilgenommen und diese vollständig beendet. 127 Personen haben nicht an der Befragung teilgenommen, elf Personen haben teilgenommen, aber den Fragebogen nicht beendet. Der Fragebogen wurde bei der letzten Personengruppe an unterschiedlichen Stellen abgebrochen und war überwiegend kaum ausgefüllt. Es entstand der Eindruck, dass der Fragebogen aus Interesse und ohne Moti-

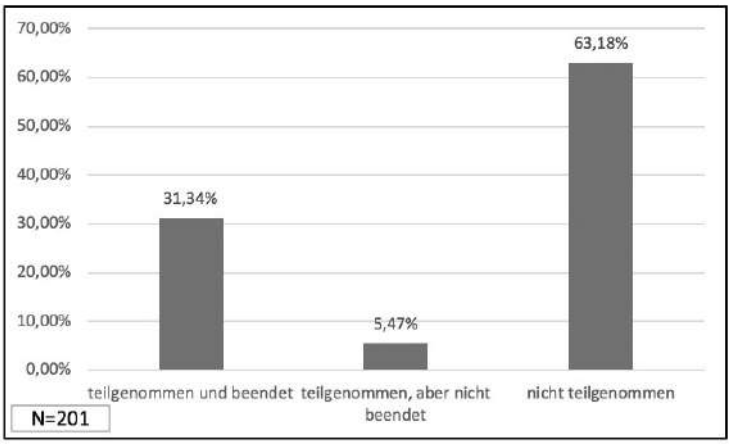

Abbildung 4:
Beteiligung am Fragebogen
Quelle: Eigene Darstellung

vation der Beantwortung von Fragen durchgeklickt und dann beendet wurde. Eine während der Auswertung entstandene Hypothese, dass der Fragebogen zu Beginn der Indexfrage, damit einhergehend mit der Angabe persönlicher Daten und dem Gefühl der schwindenden Anonymität verbunden sein könnte, lässt sich also nicht bestätigen. Für die Auswertung wurden ausschließlich die 63 beendeten Fragebögen berücksichtigt, obwohl beendet nicht mit vollständig ausgefüllt gleichzusetzen ist. Die Möglichkeit des Überspringens von Fragen wurde auch in den beendeten Fragebögen genutzt, in jedem Fall waren jedoch die Indexfragen (hinterlegt als Pflichtfragen) beantwortet.

Für die nachfolgenden Unterkapitel und die Auswertung der Ergebnisse nach Themenschwerpunkten sind die zum Schluss des Fragebogens gestellten Indexfragen von Relevanz und werden häufig als Bezugsgröße bzw. Auswertungsmerkmal herangezogen. Aus diesem Grund werden die Indexfragen an dieser Stelle dargestellt und geben einen ersten Überblick über den befragten Personenkreis. Acht Personen (12,7 %) gaben an, 18-25 Jahre alt zu sein, mit einer Person mehr gaben neun Personen (14,3 %) an, zwischen 26 und 35 Jahre alt zu sein. Der überwiegende Anteil der Befragten gab an, über 36 Jahre alt zu sein. Zwischen 36 und 45 Jahren wählten 15 Personen (23,8 %), zwischen 46 und 55 Jahren wählten 17 Personen (27,0 %) und die Altersgruppe über 55 Jahre wählten 14 Personen (22,2 %) aus den Antwortmöglichkeiten. Von den Befragten gaben 37 Personen an (58,7 %) an, sich dem weiblichen Geschlecht zugehörig zu fühlen, 26 Personen (41,3 %) fühlen sich dem männlichen Geschlecht zugehörig. Die Antwortmöglichkeit ‚divers' wurde von keiner Person ausgewählt.

Der größte Anteil der Befragten (20 Personen, 31,8 %) ist zwischen einem und drei Jahren in der Dorfgemeinschaft Tennental angestellt. Der nächstkleinere Anteil hat angegeben, zwischen zehn und 15 Jahren dort beschäftigt zu sein (11 Personen, 17,5 %). Die restlichen Angaben sind ähnlich verteilt, über 20 Jahre sind nur drei Personen (4,8 %) in der Dorfgemeinschaft tätig. 39 der befragten Personen (61,9 %) gaben an, extern zu wohnen, und 24 Personen (38,1 %) gaben als ihren Wohnort die Dorfgemeinschaft Tennental an. Die Frage nach der höchsten abgeschlossenen Berufsausbildung umfasste sehr viele unterschiedliche Antworten, da sie als halboffene Frage gestaltet wurde. Da die Darstellung und die Auswertung dieser unterschiedlichen Angaben zu unübersichtlich wären, wurden die Antworten an-

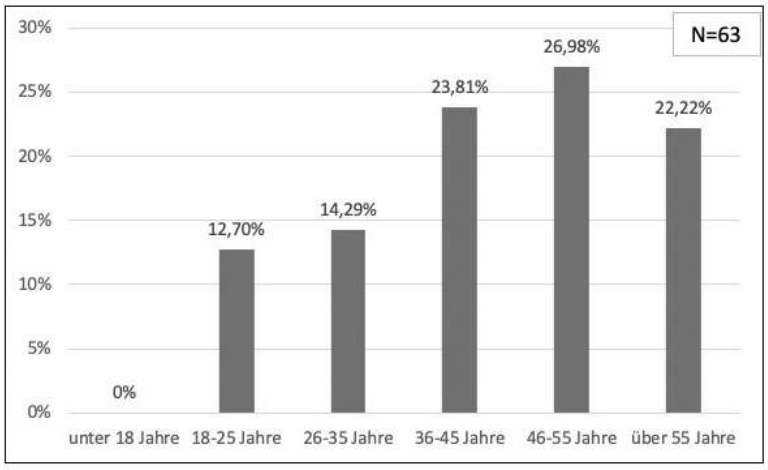

Abbildung 5: „Wie alt sind Sie?"
Quelle: Eigene Darstellung

schließend noch kategorisiert. Vor der Kategorisierung wurde jedoch deutlich, dass die häufigste Auswahlmöglichkeit ‚Heilerziehungspfleger:in' war (17 Personen, 27,0 %), die in der nachfolgenden Kategorisierung den pädagogischen Abschlüssen zugeordnet wurde. Die Kategorisierung fasste zuvor 34 verschiedene Antwortmöglichkeiten in fünf Kategorien zusammen: pädagogische Qualifikation (46,0 %), kaufmännische Qualifikation (22,2 %), handwerkliche Qualifikation (12,7 %), sonstige Qualifikation (7,9 %) und keine abgeschlossene Berufsausbildung (11,1 %). Pädagogische Qualifikationen umfassten beispielsweise Arbeitserzieher:innen, Diplompädagog:innen, Heilpädagog:innen oder Sozialpädag:innen. Kaufmännische Qualifikationen umfassten beispielsweise die Berufe Betriebswirt:in, Einzelhandelskaufmann-frau, Finanzbuchhalter:in oder Industriekaufmann-frau zusammen. Handwerkliche Qualifikationen umfassten beispielsweise Heizungbaumeister:in, Landwirt:in oder Schreiner:in. Die Antworten der Kategorie der sonstigen Qualifikationen wird an dieser Stelle nicht genauer benannt, da an dieser Stelle Rückschlüsse auf bestimmte Personen bzw. Funktionsträger:innen nicht ausgeschlossen werden können. Im Fragebogen wurde im Anschluss an die Frage der höchsten beruflichen Qualifikation die Frage nach der Funktion in der Dorfgemeinschaft Tennental gestellt. Diese Frage wurde aufgrund der geringen Beteiligung und der häufig in dem offenen Feld sehr detaillierten Angaben nicht ausgewertet, da auch an dieser Stelle Rückschlüsse auf bestimmte Personen bzw. Funktionsträger:innen nicht ausgeschlossen werden können und bezogen auf diese Frage sogar wahrscheinlich sind.

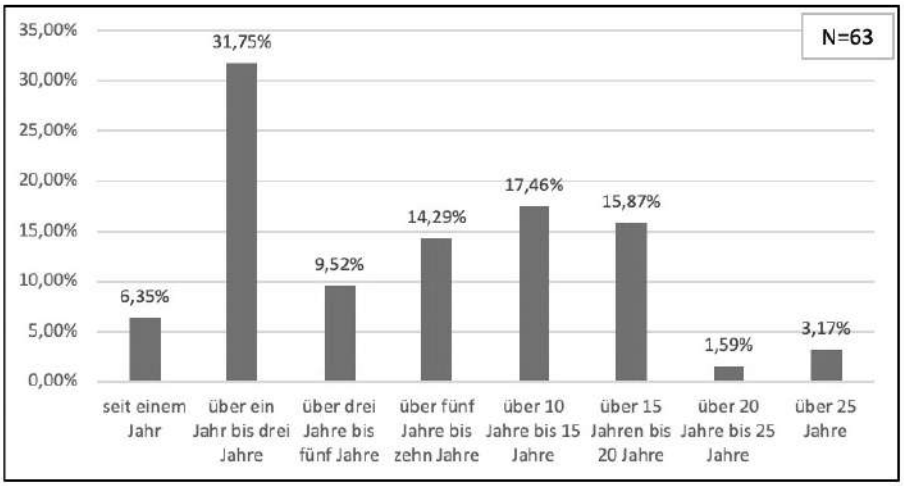

Abbildung 6:
„Seit wann arbeiten Sie im Tennental?"
Quelle: Eigene Darstellung

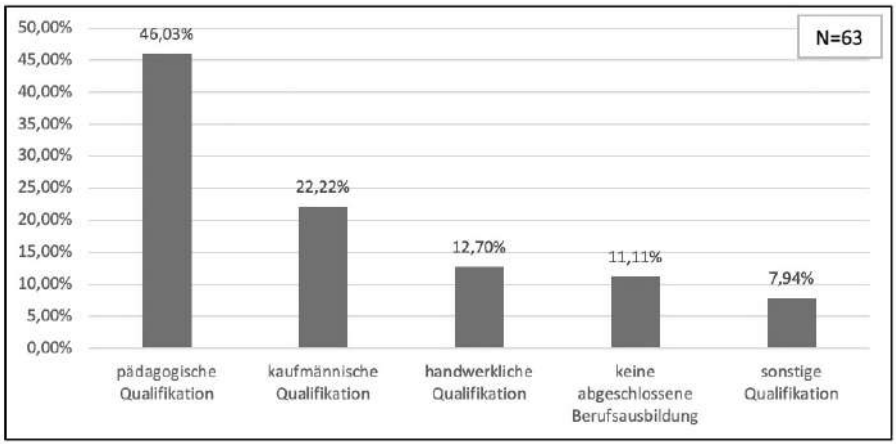

Abbildung 7:
„Was ist Ihre höchste abgeschlossene Berufsausbildung?" Kategorisierung
Quelle: Eigene Darstellung

3.5 Ergebnisse nach Themengebieten

3.5.1 Situative Fragen zu Lebenswelten

Im Themenschwerpunkt „Situative Fragen zu Lebenswelten" wurden drei Hypothesen aufgestellt, die sich zu vorrangig auf das Verhältnis der Mitarbeiter:innen und den Menschen mit Assistenzbedarf in der Organisation fokussieren. Die Fragen stellen eine Art „Eisbrecher" dar, welche nichts mit den konkreten Ereignissen zu tun haben, und die teilnehmenden Mitarbeiter: innen auf die Befragung einstellen sollen. Der Fokus der Eisbrecher-Fragen liegt auf einer selbstbestimmten Sexualität von Menschen mit Assistenzbedarf und nimmt Bezug auf die darauffolgenden Themenschwerpunkte. Anhand der Eisbrecher-Fragen werden drei Hypothesen überprüft:

1. *Je länger ein/e Mitarbeiter:in in der Organisation beschäftigt ist, desto vertrauter ist das Verhältnis zu den Menschen mit Assistenzbedarf.*
2. *Je länger ein/e Mitarbeiter:in in der Organisation beschäftigt ist, desto geringer ist das Verhältnis von Nähe und Distanz zu den Menschen mit Assistenzbedarf.*
3. *Wenn das Verhältnis von Nähe und Distanz gestört ist, dann werden Handlungsspielräume für sexualisierte Gewalthandlungen begünstigt.*

Der ersten Hypothese „Je länger ein/e Mitarbeiter:in in der Organisation beschäftigt ist, desto vertrauter ist das Verhältnis zu den Menschen mit Assistenzbedarf" können verschiedene Fragen zugeordnet werden. Zunächst kann Frage 5 „Welche Interaktionen lassen Sie persönlich zwischen Ihnen und einem Menschen mit Assistenzbedarf zu?" angeführt werden.

Diese Frage konnte mit acht Antwortmöglichkeiten und einer Mehrfachauswahl beantwortet werden. Die Antwortmöglichkeiten waren erotische Anspielungen, Komplimente, Umarmungen, Küsse auf die Wange, Gespräche über intime Themen des Menschen mit Assistenzbedarf, langer Blickkontakt, offenes Zuhören und Berühren des eigenen Gesichts. Betrachtet man alle Antworten, wurde am häufigsten die Möglichkeit „offenes Zuhören" angekreuzt, im Vergleich dazu wurde die Möglichkeit „erotische Anspielungen" gar nicht angekreuzt. Die Möglichkeiten „Komplimente" und „Umarmungen" wurden ebenfalls häufig ausgewählt. In einer Kombination mit der Frage 80 „Seit wann arbeiten Sie im Tennental?" kann herausgearbeitet werden, ob es Unterschiede der Antworten mit längerer Organisationszugehörigkeit gibt. Die Kombination ergibt, dass „Komplimente", „offenes Zuhören", „langer Blickkontakt"

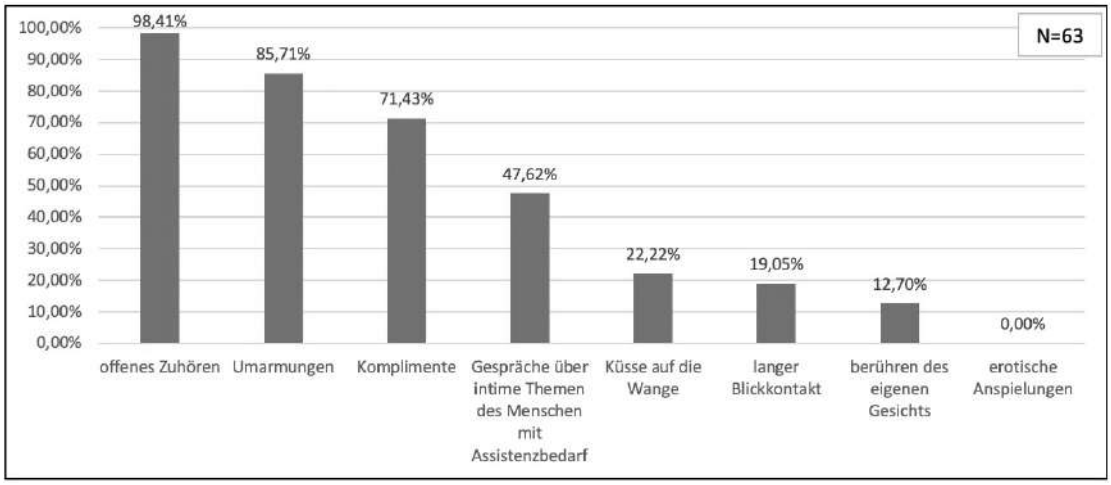

Abbildung 8: „Welche Interaktionen lassen Sie persönlich zwischen Ihnen und einem Menschen mit Assistenzbedarf zu?"
Quelle: Eigene Darstellung

und „Umarmungen" unabhängig der Organisationszugehörigkeit zugelassen werden. Je länger ein/e Mitarbeiter:in in einer Organisation arbeitet, desto eher werden „Berühren des eigenen Gesichts" und „Gespräche über intime Themen des Menschen mit Assistenzbedarf" zugelassen.

Eine weitere Frage, die über das Verhältnis zwischen Mitarbeiter:innen und Menschen mit Assistenzbedarf Auskunft erteilen kann, ist Frage Nummer 8 „Klopfen Sie an, wenn Sie das Zimmer einer/s Bewohner:in betreten?". Diese Frage impliziert einen respektvollen Umgang, der durch das Anklopfen die Privatsphäre von den Menschen mit Assistenzbedarf wahrt. Bei dieser Frage standen fünf Antwortmöglichkeiten zur Auswahl: immer, oft, manchmal, nie und ich betrete keine Zimmer von Bewohner:innen. Die Möglichkeiten „manchmal" und „nie" wurden von keinem der Befragten angekreuzt. Nur ein/e Befragte/r hat bei dieser Frage keine Angabe gemacht. Demnach klopfen alle teilnehmenden Mitarbeiter:innen mindestens „oft" an die Türe, bevor sie das Zimmer eines/r Bewohner:in betreten. Diese Frage kann ebenfalls mit der Frage 80 „Seit wann arbeiten Sie im Tennental?" kombiniert werden. Durch die Kombination wird ersichtlich, dass die Antwortmöglichkeit „oft" lediglich von Mitarbeiter:innen angekreuzt wurde, die seit über 10 Jahren in der Dorfgemeinschaft Tennental arbeiten.

Somit scheint es, als ob eine längere Organisationszugehörigkeit dazu führt, dass das Anklopfen an die Zimmertür vor dem Betreten eines Zimmers eines Bewohners oder einer Bewohnerin nicht mehr als Pflicht bzw. als wichtig empfunden wird. Da das Anklopfen an die Zimmertür vor dem Betreten respektvollen Umgang benennt und somit auch Vertrauen schafft, indem die Privatsphäre der Menschen mit Assistenzbedarf geachtet wird, scheint diese Handlung als Vertrauensmaßnahme von länger zugehörigen Mitarbeiter:innen nicht durchgehend beachtet zu werden.

Eine explizitere Frage, die das Verhältnis zwischen den Mitarbeiter:innen und den Menschen mit Assistenzbedarf anspricht, ist Frage 18 „Wie beschreiben Sie das Verhältnis zwischen Ihnen und den Menschen mit Assistenzbedarf?". Es konnte eine von fünf Antworten angekreuzt werden: sehr vertraut, vertraut, weder vertraut noch distanziert oder sehr distanziert. Die Möglichkeiten „distanziert" und „sehr distanziert" wurden von keinem/keiner Befragten ausgewählt. „Sehr vertraut" empfanden 12,7 % ihr Verhältnis, als „vertraut" 60,32 % und als „weder vertraut noch distanziert" haben 21,81 % ihr Verhältnis angegeben. Keine Angabe wurden von 3,17 % gemacht. Diese Frage kann ebenfalls mit der Frage nach der Dauer der Organisationszugehörigkeit kombiniert werden. Anhand der Kombination ist ersichtlich, dass „sehr vertraut" überwiegend von befragten Personen angekreuzt wurde, die über 10 Jahre in der Organisation angestellt sind.

Die Frage 26 „Gestalten Sie ihr Privatleben mit von Ihnen begleiteten Menschen mit Assistenzbedarf?" und die Frage 27 „Zählen Sie diese von Ihnen begleiteten Menschen mit Assistenzbedarf zu Ihrem Freund:innen-Kreis?" können zusätzlich darüber Aufschluss geben, wie vertraut das Verhältnis der Mitarbeiter:innen zu den Menschen mit Assistenzbedarf ist. Die Frage 26 „Gestalten Sie ihr Privatleben mit von Ihnen begleiteten Menschen mit Assistenzbedarf?" haben 61 von 63 befragten Mitarbeiter:innen mit „nein" beantwortet und lediglich zwei Mitarbeiter:innen haben diese Frage mit „ja" beantwortet. Frage 27 „Zählen Sie diese von ihnen begleiteten Menschen mit Assistenzbedarf zu ihrem Freund:innen-Kreis?" wurde im Vergleich von drei teilnehmenden Mitarbeiter:innen mit „ja" beantwortet, von 55 Mitarbeiter:innen mit „nein" und 5 Mitarbeiter:innen haben hierzu keine Angabe gemacht. Es zeigt sich also eine gewisse Abweichung der beiden Fragen zueinander, die an dieser Stelle nicht genauer begründet werden kann. Sicher kann jedoch festgehalten werden, dass die deutliche Mehrzahl der teilnehmenden Mitarbeiter:innen ihr Privatleben

nicht mit Menschen mit Assistenzbedarf gestalten und in ihrem Freund:innen-Kreis diese auch nicht vorzufinden sind.

Nach den Ergebnissen der einzelnen Fragen und der Kombination der Fragen untereinander kann der ersten Hypothese „Je länger ein/e Mitarbeiter:in in der Organisation beschäftigt ist, desto vertrauter ist das Verhältnis zu den Menschen mit Assistenzbedarf" zugestimmt werden. Das vertraute Verhältnis der Menschen mit Assistenzbedarf und den Mitarbeiter:innen zeigt sich durch das Zulassen von Handlungen, wie das Berühren des Gesichts oder Gespräche über intime Themen der Menschen mit Assistenzbedarf, oder durch die persönliche Antwort der Mitarbeiter:innen zum Verhältnis selbst, welches von länger zugehörigen Mitarbeiter:innen vermehrt als „sehr vertraut" beschrieben wurde. Die besondere Ver- trautheit der Mitarbeiter:innen und der Menschen mit Assistenzbedarf führt jedoch auf Seiten der Mitarbeiter:innen auch dazu, dass das Anklopfen an die Bewohner:innen-Tür weniger stark priorisiert wird und die Anzahl häufiger nur als „oft" angegeben wurde. Dies weist darauf hin, dass die Mitarbeiter:innen ein einseitiges Vertrauensverhältnis aufbauen, welches ein gewisses Machtungleichgewicht beinhaltet, da sie selbst entscheiden, ob sie an die Bewohner:innen-Tür anklopfen, oder welche Interaktionen sie zulassen. Das Vertrauensverhältnis endet jedoch im privaten Bereich, da die an der Befragung teilnehmenden Mitarbeiter:innen ihr Privatleben fast ausschließlich ohne Menschen mit Assistenzbedarf gestalten und zu ihrem Freundeskreis auch mit starker Tendenz keine Menschen mit Assistenzbedarf zählen. Aus dem einseitigen Vertrauensverhältnis lässt sich eine gewisse Störung des Nähe-Distanz-Verhältnisses vermuten, welche anhand von Hypothese zwei und drei genauer untersucht wird.

Hypothese zwei „Je länger ein/e Mitarbeiter:in in der Organisation beschäftigt ist, desto geringer ist das Verhältnis von Nähe und Distanz zu den Menschen mit Assistenzbedarf." wird anhand der Ergebnisse von der ersten Hypothese untersucht, beinhält jedoch auch weitere Fragen, um genauer differenzieren zu können.

Zu Hypothese zwei kann Frage 39 „Fühlen Sie sich sicher im Umgang mit Nähe und Distanz?" hinzugefügt werden. Auf diese Frage haben 54 teilnehmende Mitarbeiter:innen mit „ja" geantwortet, acht Mitarbeiter:innen mit „nein" und ein/e Mitarbeiter:in hat hierzu keine Angabe gemacht. In Kombination mit Frage 80 kann jedoch keine Unterscheidung zwischen den unterschiedlichen Zeiten der Organisationszugehörigkeit festgestellt werden, weshalb dieser Kombination bei Frage 39 keine weitere Beachtung zukommt.

Das Verhältnis von Nähe und Distanz wird in den Fragen 40 „Wann haben Sie das letzte Mal mit einem/r Kolleg:in über Nähe und Distanz zu begleiteten Personen gesprochen?" und Frage 41 „Wann wurde das Thema Nähe und Distanz das letzte Mal in einer Teambesprechung besprochen?" weiter ausgeführt. Bei Frage 40 „Wann haben Sie das letzte Mal mit einem/r Kolleg:in über Nähe und Distanz zu begleiteten Personen gesprochen?" konnten verschiedene Zeiträume ausgewählt werden, welche von „in der letzten Woche", „im letzten Monat", „in den letzten drei Monaten", „in den letzten sechs Monaten", „im letzten Jahr" bis hin zu „noch nie" reichen. Über 45 % gaben an, in der letzten Woche oder im letzten Monat mit einem/r Kolleg:in über Nähe und Distanz gesprochen zu haben. Lediglich 17,46 % haben angekreuzt, dass sie noch nie mit einem/r Kolleg:in über diese Thematik im Gespräch waren. Keine Angabe zu dieser Frage wurde von 6,35 % gemacht. In der Kombination mit der Frage nach der Dauer der Organisationszugehörigkeit (Frage 80) kann keine Tendenz angegeben werden oder andere Auffälligkeiten herausgelesen, weshalb diese Kombination bei dieser Frage ebenfalls nicht weiter beachtet wird. Bei Frage 41 „Wann wurde das Thema Nähe und Distanz das letzte Mal in einer Teambesprechung besprochen?"

konnte zwischen den gleichen Antwortmöglichkeiten gewählt werden, wie sie bei Frage 40 angegeben waren. Es haben 6,35 % angegeben, in der letzten Woche an einer Teambesprechung teilgenommen zu haben, in welcher das Thema Nähe und Distanz angesprochen wurde. Über 40 % haben im letzten Monat oder in den letzten drei Monaten an einer solchen Teambesprechung teilgenommen und lediglich 17,46 % haben angegeben, noch nie Teil einer Teambesprechung gewesen zu sein, bei der das Thema Nähe und Distanz besprochen wurde. Die Kombination von Frage 41 und Frage 80 ergab ebenfalls keine Tendenz, weshalb die Kombination in diesem Fall nicht genauer betrachtet wird.

Anhand der zusätzlichen Informationen und den bisherigen Ergebnissen aus Hypothese eins kann der Hypothese zwei „Je länger ein/e Mitarbeiter:in in der Organisation beschäftigt ist, desto geringer ist das Verhältnis von Nähe und Distanz zu den Menschen mit Assistenzbedarf." nicht zugestimmt werden. Die Thematik Nähe und Distanz wird von einem großen Teil der teilnehmenden Mitarbeiter:innen regelmäßig besprochen, allerdings weisen die Ergebnisse und Erkenntnisse von Hypothese eins darauf hin, dass ein gestörtes Nähe-Distanz-Verhältnis vorzufinden ist. Das gestörte Nähe-Distanz-Verhältnis der Mitarbeiter:innen und der Menschen mit Assistenzbedarf ist jedoch nicht davon abhängig, wie lange ein/e Mitarbeiter:in in der Organisation angestellt ist, da jegliche Kombinationen mit der Frage nach der Dauer der Organisationszugehörigkeit keine Tendenzen verdeutlichen.

Die dritte Hypothese betrifft ein gestörtes Verhältnis von Nähe und Distanz, welches anhand von Hypothese eins und zwei belegt werden kann. Die dritte Hypothese lautet „Wenn das Verhältnis von Nähe und Distanz gestört ist, dann werden Handlungsspielräume für sexualisierte Gewalthandlungen begünstigt." und bezieht die Erkenntnisse aus Hypothese eins und zwei mit ein. Zusätzlich werden jedoch weitere Fragen aus dem Fragebogen ausgewertet, die das Thema der sexualisierten Gewalt einbeziehen.

Fragen aus diesem Themenblock sind die Fragen 29 bis 34. Frage 29 befragt Beobachtungen von sexualisierter Gewalt und fragt genau „Haben Sie im Tennental in der Vergangenheit sexualisierte Gewalthandlungen unter Menschen mit Assistenzbedarf beobachtet?". Zur Auswahl der Antworten konnte zwischen „ja" und „nein" unterschieden werden. Es haben neun Personen (14,29 %) angegeben, dass sie bereits in der Vergangenheit sexualisierte Gewalthandlungen unter Menschen mit Assistenzbedarf beobachtet haben, und 54 Personen (85,71 %) haben

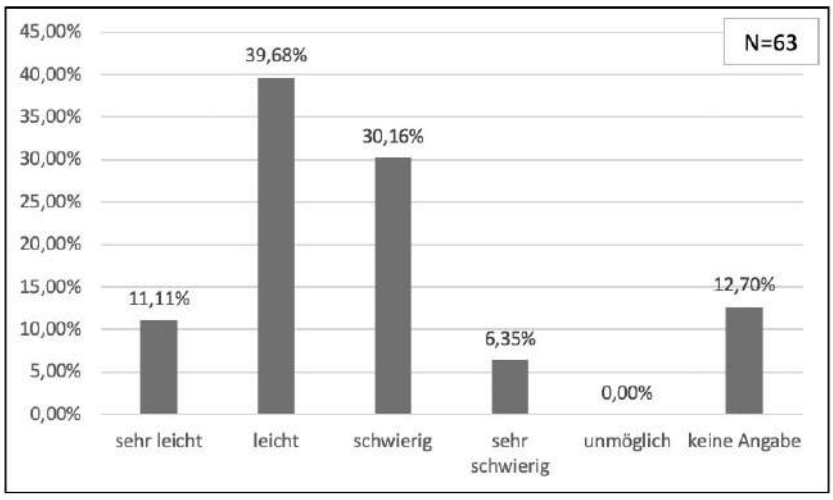

Abbildung 9: „Wie leicht ist es allgemein für Täter:innen in Tennental übergriffig zu werden?"
Quelle: Eigene Darstellung

angegeben, dies bisher noch nicht beobachtet zu haben. Zwischen den gleichen Antwortmöglichkeiten konnte bei Frage 30 „Haben Sie im Tennental in der Vergangenheit sexualisierte Gewalthandlungen unter Mitarbeiter:innen beobachtet?" gewählt werden. Es hat lediglich eine Person (1,59 %) angegeben, in der Vergangenheit sexualisierte Gewalthandlungen unter Mitarbeiter:innen beobachtet zu haben und 60 Personen (95,24 %) haben dies verneint. Lediglich zwei Personen (3,17 %) haben sich bei dieser Frage enthalten. Ähnlich wie die beiden vorherigen Fragen ist auch die Frage 31 „Haben Sie im Tennental in der Vergangenheit sexualisierte Gewalthandlungen zwischen einem Menschen mit Assistenzbedarf und einem/r Mitarbeiter:in beobachtet?" aufgebaut. Erneut hat eine Person (1,59 %) die Frage bejaht und 61 Personen (96,83 %) haben verneint, sexualisierte Gewalthandlungen zwischen Menschen mit Assistenzbedarf und einem/r Mitarbeiter:in beobachtet zu haben. Bei dieser Frage hat sich eine Person (1,59 %) enthalten.

Frage 32 bezieht sich auf die beobachteten Situationen und lautet „Falls Sie solche Situationen beobachtet haben, mit wem haben Sie darüber gesprochen?". Zur Auswahl standen acht vorgegebene Antworten und ein Feld „Sonstiges", bei welchem eine individuelle Antwort gegeben werden konnte. Von 63 teilnehmenden Mitarbeiter:innen haben trotz möglicher Mehrfachnennung 24 (38,10 %) angegeben, dass sie eine solche Situation nie beobachtet haben und 28 Mitarbeiter:innen (44,44 %) haben keine Angabe gemacht. Von den 63 teilnehmenden Personen haben dennoch zehn Personen Angaben gemacht, dass sie mit verschiedenen Stellen über solche beobachteten Situationen gesprochen haben und eine Person hat angegeben, mit niemandem über die Beobachtungen gesprochen zu haben. Die Anzahl an Personen, die solche Situationen beobachtet haben, stimmt mit den bejahenden Antworten aus den Fragen 29 bis 31 überein, bei welchen ebenfalls elf Personen angegeben haben, sexualisierte Gewalthandlungen an Mitarbeiter:innen oder Menschen mit Assistenzbedarf beobachtet haben.

Die nächste Frage (Frage 33) aus dem Fragenblock bezieht sich auf Täter:innen und fragt „Wie leicht ist es allgemein für Täter:innen, in Tennental übergriffig zu werden?" und kann anhand einer von vier vorgegebenen Antwortmöglichkeiten beantwortet werden. Die Antwortmöglichkeiten sind „sehr leicht", „leicht", „schwierig" und „sehr schwierig". Die Mitarbeiter: innen haben eine leichte Antworttendenz gegeben: 50,79 % gaben an, dass es für Täter:innen sehr leicht bis leicht, ist in Tennental übergriffig zu werden,

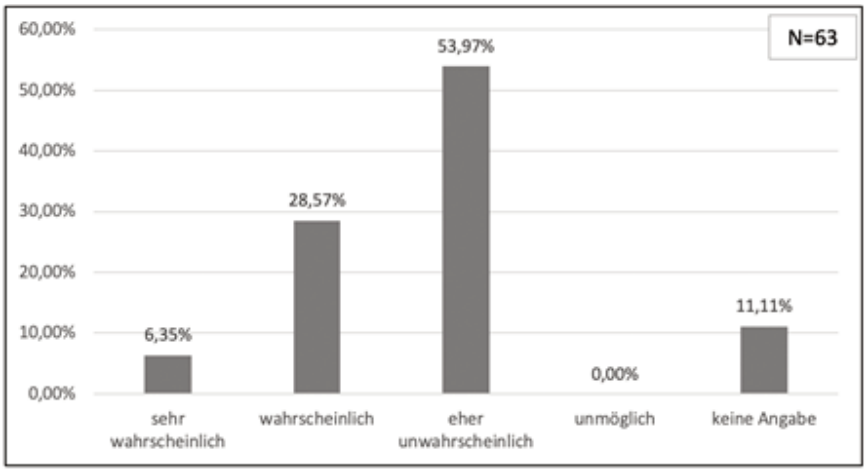

Abbildung 10: „Vermuten Sie, dass in der Vergangenheit weitere sexualisierte Gewalthandlungen stattgefunden haben?". Quelle: Eigene Darstellung.

und 36,51 % gaben an, dass es schwierig bis sehr schwierig ist, in Tennental übergriffig zu werden. 12,70 % haben sich bei dieser Frage enthalten und keine Angabe gemacht.
Frage 34 versucht die vorherige Frage nochmal genauer zu beleuchten und möchte wissen „Nun versetzen Sie sich bitte in Ihren Arbeitsalltag: Wie leicht wäre es explizit für Sie als Täter:in, in Tennental übergriffig zu werden?". Bei dieser Frage konnte zwischen fünf vorgegebenen Antwortmöglichkeiten ausgewählt werden: sehr leicht, leicht, schwierig, sehr schwierig und unmöglich. Sehr leicht und leicht wurde von 55,55 % der Mitarbeiter:innen ausgewählt, schwierig und sehr schwierig hingegen von 30,16 %. Als unmöglich empfanden 11,11 % die Möglichkeit, in ihrem Arbeitsalltag als Täter:in übergriffig zu werden, und lediglich 3,17 % haben zu dieser Frage keine Angabe gemacht.

Eine weitere Frage, welche sich konkreter mit Vermutungen zu sexualisierten Gewalthandlungen befasst, ist Frage 70 „Vermuten Sie, dass in der Vergangenheit weitere sexualisierte Gewalthandlungen stattgefunden haben?". Die Frage konnte mit einer von vier Möglichkeiten beantwortet werden: Sehr wahrscheinlich, wahrscheinlich, eher unwahrscheinlich oder unmöglich. 6,35 % der befragten Mitarbeiter:innen haben angegeben, dass sehr wahrscheinlich weitere sexualisierte Gewalthandlungen stattgefunden haben. Als wahrscheinlich sehen das 28,57 % an und als eher unwahrscheinlich empfinden das 53,97 % und somit eine klare Mehrheit. Bei der Frage enthalten haben sich 11,11 %.
Der Hypothese drei „Wenn das Verhältnis von Nähe und Distanz gestört ist, dann werden Handlungsspielräume für sexualisierte Gewalthandlungen begünstigt" kann anhand der Erkenntnisse aus den Hypothesen eins und zwei sowie anhand der Erkenntnisse aus den zusätzlichen Fragen zugestimmt werden. Die Hypothesen eins und zwei haben bereits das gestörte Nähe-Distanz-Verhältnis belegt. Die zusätzlich aufgeführten Fragen und deren Ergebnisse für Hypothese drei ergeben, dass die teilnehmenden Mitarbeiter:innen bereits Beobachtungen von sexualisierter Gewalt in der Vergangenheit gemacht haben und diese auch fast alle bei weiteren Stellen geäußert haben. Die teilnehmenden Mitarbeiter:innen geben jedoch auch mehrheitlich an, dass sie es als sehr leicht oder leicht empfinden, in Tennental als Täter:in übergriffig zu werden, und explizit für sie in ihrem Arbeitsalltag wird die Möglichkeit zur Übergriffigkeit mit einer deutlichen Mehrheit als sehr leicht bis leicht angesehen. Allerdings hat nur etwa ein Drittel angegeben, dass es wahrscheinlich ist, dass in der Vergangenheit weitere sexualisierte Gewalthandlungen stattgefunden haben, und über 53 % sehen dies als eher unwahrscheinlich an.

Es wird also deutlich, dass in der Dorfgemeinschaft Tennental sexualisierte Gewalthandlungen stattgefunden haben und die Mitarbeiter:innen es auch für wahrscheinlich halten, dass weitere sexualisierte Gewalthandlungen stattgefunden haben und durchaus auch noch stattfinden können. Das gestörte Verhältnis von Nähe und Distanz begünstigt demnach Handlungsspielräume für sexualisierte Gewalthandlungen, wie es in Hypothese drei aufgestellt wurde, und belegt diese.

Zu dem Themengebiet „Situative Fragen zu Lebenswelten" wurden drei Hypothesen aufgestellt, welche anhand der Fragen aus dem Fragebogen und dessen Ergebnissen teilweise be- oder widerlegt werden konnten. Die Erkenntnisse weisen in unterschiedlicher Form auf ein gestörtes Nähe-Distanz-Verhältnis hin, was auf ein Machtungleichgewicht schließen lässt und sexualisierte Gewalthandlungen begünstigen kann.

3.5.2 Umgang mit Liebe und Sexualität

Der Umgang mit Liebe und Sexualität kann die Entstehungsbedingungen von sexualisierter Gewalt beeinflussen. Menschen mit Assistenzbedarf sowie Mitarbeiter:innen sollten im Umgang mit diesen Themen geschult und aufgeklärt sein, um präventiv gegen sexualisierte Gewalt vorgehen zu können und

um eine möglichst selbstbestimmte Sexualität der Menschen mit Assistenzbedarf zu fördern. Aufgrund dessen werden vier Hypothesen überprüft, die den Ist-Stand des Umgangs mit Liebe und Sexualität aufzeigen sollen. Die Hypothesen sind allgemein gefasst, werden allerdings anhand der Ergebnisse der Mitarbeiter:innen-Befragung ausgewertet:

1. Je qualifizierter die Mitarbeiter:innen, desto selbstverständlicher der Umgang mit Liebe und Sexualität bei Menschen mit Assistenzbedarf.
2. Je transparenter die Organisation den Umgang mit Liebe und Sexualität gestaltet, desto selbstverständlicher der Umgang mit Liebe und Sexualität durch die Mitarbeiter:innen.
3. Wenn Menschen mit Assistenzbedarf zu Themen von Liebe und Sexualität Bildungsangebote erhalten, dann können sie sexualisierte Gewalthandlungen besser identifizieren.
4. Je länger ein/e Mitarbeiter:in in der Organisation angestellt ist, desto häufiger werden diese von Menschen mit Assistenzbedarf über private Themen kontaktiert.

Die erste Hypothese „Je qualifizierter die Mitarbeiter:innen, desto selbstverständlicher der Umgang mit Liebe und Sexualität bei Menschen mit Assistenzbedarf" wird anhand verschiedener Fragen überprüft. Die erste Frage des Fragebogens „Menschen mit Assistenzbedarf sollten bei dem Wunsch nach einem Partner bei der Partnersuche unterstützt werden" wird zur Überprüfung der ersten Hypothese angefügt. Da es sich bei Frage 1 um eine situative Aussage handelt, konnten die teilnehmenden Mitarbeiter:innen zwischen „stimme ich voll und ganz zu", „stimme ich zu", „dazu habe ich keine feste Meinung", „lehne ich ab" und „lehne ich stark ab" auswählen. Über 85 % der teilnehmenden Mitarbeiter:innen haben sich für „stimme ich voll und ganz zu" und „stimme ich zu" entschieden. Lediglich 9,52 % haben „dazu habe ich keine feste Meinung" und nur 1,59 % haben „lehne ich ab" ausgewählt. Die Option „lehne ich stark ab" wurde nicht angekreuzt. Diese Frage kann mit Frage 83 „Was ist Ihre höchste abgeschlossene Berufsausbildung?" kombiniert werden. Die Antworten zu Frage 83 wurden weiter kategorisiert, um sie anhand der verschiedenen Professionsrichtungen genauer auswerten zu können. Somit wird unterschieden in „pädagogische Qualifikation", „kaufmännische Qualifikation", „handwerkliche Qualifikation", „keine abgeschlossene Berufsausbildung" und in „sonstige Qualifikation". Die teilnehmenden Mitarbeiter:innen verfügen zu 46,03 % über eine pädagogische Qualifikation, zu 22,22 % über eine kaufmännische Qualifikation, und 12,07 % über eine handwerkliche Qualifikation 11,11 % haben keine abgeschlossene Qualifikation und 7,94 % konnten unter „sonstige Qualifikation" gewertet werden. Die Kombination der Fragen 1 und 83 ergibt, dass vor allem Mitarbeiter:innen mit einer pädagogischen Qualifikation „stimme ich voll und ganz zu" angekreuzt haben. Dem entgegenzuhalten ist, dass „lehne ich ab" ebenfalls von einer/m Mitarbeiter:in angekreuzt wurde, die eine pädagogische Qualifikation hat. Es scheint also, dass die Mitarbeiter:innen vor allem mit einer pädagogischen Qualifikation der Frage 1 zustimmen, jedoch sich auch bei einigen gewisse Unsicherheiten in diesem Thema ergeben. Die nächste Frage ist auch aus dem Frageblock mit situativen Fragen. Frage 2 lautet „Paaren mit Assistenzbedarf sollte ungestörte Zeit zu zweit ermöglicht werden". Zu dieser Frage konnten ebenfalls die zuvor bei Frage 1 aufgeführten Antwortmöglichkeiten ausgewählt werden. 55,56 % haben angegeben, der Aussage „stimme ich voll und ganz zu". 41,27 % stimmen der Aussage zu und 3,17 % haben dazu keine feste Meinung. Aufgrund der eindeutigen Tendenz wird bei dieser Frage darauf verzichtet, sie mit Frage 83 nach der beruflichen Qualifikation zu kombinieren.

Die nächste situative Frage ist Frage 3 „Einvernehmlicher Austausch sexueller Handlungen zwischen Menschen mit Assistenzbedarf sollte unterstützt werden". Diese Frage konnte anhand der bereits bekannten Skala von „stimme ich voll und ganz zu" bis hin zu „lehne ich stark ab" beantwortet werden. Über 75 % stimmen der Aussage voll und ganz zu oder

stimmen zu. Keine feste Meinung zu der Aussage wurde von 23,81 % angekreuzt. Die Antwortmöglichkeiten „lehne ich ab" und „lehne ich stark ab" wurden nicht ausgewählt. In Kombination mit Frage 83 zeigt sich, dass alle gewählten Antwortmöglichkeiten unabhängig von der Qualifikation ausgewählt wurden und aufgrund der Antworttendenz der ursprünglichen Frage auch keine Tendenz zur Qualifikation festgestellt werden kann.

Die Frage 4 „Würden Sie mit einem Menschen mit Assistenzbedarf einen Sexshop besuchen, wenn er diesen Wunsch äußert?" wird genauso zur Überprüfung von Hypothese eins verwendet. Die Antwortmöglichkeiten auf diese Fragen waren „ja, ganz sicher", „ja, wahrscheinlich", „nein, wahrscheinlich nicht" und „nein, ganz sicher nicht". Beantwortet wurde diese Frage von 14,29 % mit „ja, ganz sicher" und von 46,03 % mit „ja, wahrscheinlich". „Nein, wahrscheinlich nicht" wählten 31,75 % aus und „nein, ganz sicher nicht" wurde von 3,17 % angekreuzt. Somit ergibt sich, dass über 60 % wahrscheinlich bis ganz sicher einen Menschen mit Assistenzbedarf in einen Sexshop begleiten würden und fast 35 % den Besuch eines Sexshops mit einem Menschen mit Assistenzbedarf wahrscheinlich bis ganz sicher ablehnen würden. 4,76 % haben sich zu der Frage enthalten.

In Kombination mit Frage 83 nach der höchsten beruflichen Qualifikation wird ersichtlich, dass keine Person mit pädagogischer Qualifikation ganz sicher den Besuch eines Sexshops ablehnen würde. Etwas weniger als 25 % der Mitarbeiter:innen mit pädagogischer Qualifikation würden jedoch wahrscheinlich den Besuch ablehnen. In anderen Qualifikationsbereichen ist das Verhältnis der Mitarbeiter:innen, die den Besuch wahrnehmen oder ablehnen würden, jedoch deutlicher in Richtung Ablehnung. Mitarbeiter:innen mit kaufmännischer Qualifikation würden mit fast 50 % den Besuch ablehnen und lediglich 35 % würden einen Sexshop gemeinsam mit einem Menschen mit Assistenzbedarf besuchen. Etwa 15 % haben zu der Frage aus dieser Qualifikationsgruppe keine Angabe gemacht.

Eine weitere Frage, die Hypothese eins zugeordnet werden kann, ist Frage 10: „Wie fühlen Sie sich, wenn Sie an Themen Liebe und Sexualität bei Menschen mit Assistenzbedarf denken?" und bezieht sich somit direkt auf die Aussage der Hypothese. Die vorgegebenen Antwortmöglichkeiten mit Mehrfachnennung waren „unwohl", „unsicher", „beschämt", „neutral", „selbstbewusst", „offen" und „vorbereitet". Es gab zudem ein Feld „sonstiges", welches die Möglichkeit zur individuellen Antwort geboten hat. Aufgrund der

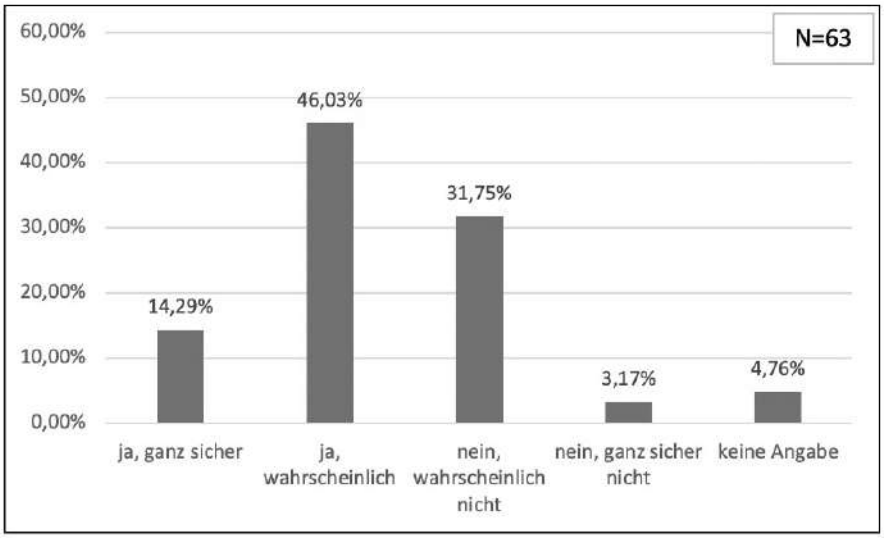

Abbildung 11:
„Würden Sie mit einem Menschen mit Assistenzbedarf einen Sexshop besuchen, wenn er diesen Wunsch äußert?"
Quelle: Eigene Darstellung

Mehrfachnennung werden die Antwortmöglichkeiten lediglich mit Tendenzen angegeben. Am häufigsten wurde „neutral" ausgewählt. Darauf folgen die Antworten „offen" und „unsicher". Alle anderen Antwortmöglichkeiten wurden deutlich seltener ausgewählt. In der Kombination mit Frage 83 nach der höchsten abgeschlossenen Berufsausbildung wird deutlich, dass pädagogisch qualifizierte Mitarbeiter:innen sich zwar eher neutral oder unsicher dem Thema Liebe und Sexualität bei Menschen mit Assistenzbedarf gegenüber fühlen, aber dennoch offen zur Thematik stehen. Alle anderen Mitarbeiter:innen fühlen sich unsicher oder neutral der Thematik gegenüber und stehen tendenziell deutlich weniger offen zur Thematik als pädagogisch qualifizierte Mitarbeiter:innen.

Die Frage 11 behandelt ebenfalls das Thema Liebe und Sexualität und fragt „Sprechen Sie Themen rund um Liebe und Sexualität von Menschen mit Assistenzbedarf eigeninitiativ bei den durch Sie begleiteten Personen an?". Als Antwortmöglichkeit standen hier drei Varianten zur Auswahl: „ja, alle Themen sollten angesprochen werden", „ja, bestimmte Themen sollten angesprochen werden" und „nein, eigeninitiativ durch mich sollten die Themen nicht angesprochen werden". 53,97 % der teilnehmenden Mitarbeiter:innen haben angegeben, dass bestimmte Themen durch sie angesprochen werden sollten. 11,11 % sind der Meinung, dass alle Themen durch sie angesprochen werden sollten, und 20,63 % sind der Auffassung, dass eigeninitiativ durch sie die Themen nicht angesprochen werden sollten. Bei dieser Frage haben 14,29 % keine Angabe gemacht. In Kombination mit Frage 83 nach der Qualifikation der Mitarbeiter:innen wird ersichtlich, dass die Bereitschaft, mit Menschen mit Assistenzbedarf eigeninitiativ über Themen rund um Liebe und Sexualität zu sprechen, deutlich erhöht ist bei Mitarbeiter:innen mit pädagogischer Qualifikation als bei Mitarbeiter:innen mit anderen Qualifikationen. Von den Mitarbeiter:innen mit pädagogischer Qualifikation sind über 80 % bereit, über bestimmte oder alle Themen mit Menschen mit Assistenzbedarf zu sprechen. Im Vergleich dazu sind unter den Mitarbeiter:innen mit kaufmännischer Qualifikation nur 35,71 % bereit, bestimmte Themen anzusprechen, und ebenfalls 35,71 % von den Mitarbeiter:innen mit kaufmännischer Qualifikation sind nicht bereit, eigeninitiativ diese Themen anzusprechen. Ähnlich sieht es bei den Mitarbeiter:innen mit handwerklicher Qualifikation aus. Von ihnen möchte die Hälfte keine Themen rund um Liebe und Sexualität bei Menschen mit Assistenzbedarf ansprechen. Konträr dazu stehen jedoch die Mitarbeiter:innen ohne abgeschlossene Berufsausbildung oder die Gruppe der Mitarbeiter:innen mit sonstiger Qualifikation. Mit über 70 % sind die Mitarbeiter:innen ohne abgeschlossene Berufsausbildung und mit 80 % sind Mitarbeiter:innen mit sonstiger Qualifikation bereit, alle oder bestimmte Themen rund um Liebe und Sexualität bei Menschen mit Assistenzbedarf eigeninitiativ anzusprechen.

Bei Frage 12 wird nochmal expliziter nachgefragt, wie offen der Umgang mit den Themen Liebe und Sexualität empfunden wird, weshalb gefragt wird „Wird in Tennental mit Menschen mit Assistenzbedarf offen über die Themen Liebe und Sexualität gesprochen?". Die teilnehmenden Mitarbeiter:innen konnten zwischen „ja" und „nein" wählen. Von den Mitarbeiter:innen sind 60,32 % der Auffassung, dass offen über die Themen Liebe und Sexualität gesprochen wird. 25,40 % sind da gegenteiliger Meinung und 14,29 % haben sich bei dieser Frage enthalten. In Kombination mit Frage 83 nach der Qualifikation ist die Tendenz gleichbleibend der Ausgangsfrage. Unabhängig der Qualifikation sind alle teilnehmenden Mitarbeiter:innen der Meinung, dass in der Dorfgemeinschaft Tennental offen über die Themen Liebe und Sexualität mit Menschen mit Assistenzbedarf gesprochen wird.

Frage 12 fragte nach dem Umgang mit dem Thema Liebe und Sexualität mit den Mitarbeiter:innen und den Menschen mit Assistenzbedarf. Frage 13 bezieht den Umgang nun konkret auf das Kollegium und

fragt „Wird der Umgang mit Liebe und Sexualität unter ihren Kolleg:innen thematisiert?". Die Antwortmöglichkeiten waren hier erneut „ja" und „nein". 53,97 % der teilnehmenden Mitarbeiter:innen bejahen die Thematisierung im Kollegium und 33,33 % verneinen diese. Enthalten haben sich 12,7 % der befragten Mitarbeiter:innen. Die Mitarbeiter:innen mit pädagogischer, handwerklicher oder ohne abgeschlossene Berufsausbildung oder mit sonstiger Qualifikation geben an, deutlich häufiger mit ihren Kolleg: innen über Liebe und Sexualität zu sprechen im Vergleich zu den Mitarbeiter:innen mit kaufmännischer Qualifikation.

Nun wurde die Thematik Liebe und Sexualität seitens des Kollegiums sowie der Mitarbeiter:innen zu den Menschen mit Assistenzbedarf abgefragt. Die Selbstverständlichkeit der Menschen mit Assistenzbedarf, über das Thema Liebe und Sexualität zu sprechen, wird in Frage 14 abgefragt: „Wie häufig suchen Menschen mit Assistenzbedarf das Gespräch zu Ihnen zu den Themen Liebe und Sexualität?".

Die Möglichkeiten zur Antwort waren: „mehr als ein Mal wöchentlich", „ein Mal wöchentlich", „ein Mal im Monat", „ein Mal in drei Monaten", „ein Mal im halben Jahr" und „noch nie". Die teilnehmenden Mitarbeiter:innen haben mit 41,27 % die Antwort „noch nie" am häufigsten angekreuzt. Mit 23,81 % wurde die Möglichkeit „ein Mal im halben Jahr" am zweithäufigsten ausgewählt. Deutlich weniger häufig wurden die Antworten „ein Mal im Monat" und „ein Mal in drei Monaten" angeklickt und am seltensten die Möglichkeiten „ein Mal wöchentlich" und „mehr als ein Mal wöchentlich". In Kombination mit Frage 83, bei welcher nach der höchsten beruflichen Qualifikation gefragt wird, wird deutlich, dass die Menschen mit Assistenzbedarf keine spezielle Gruppe an Mitarbeiter:innen mit bestimmter Qualifikation auswählen, um mit ihnen über die Themen rund um Liebe und Sexualität zu reden. Generell kann festgehalten werden, dass die Menschen mit Assistenzbedarf recht wenig Gespräche mit der Thematik Liebe und Sexualität aufsuchen.

Falls sie dennoch das Gespräch aufsuchen, wurde in der nächsten Frage (Frage 15) abgefragt, ob die Mitarbeiter:innen sich dabei wohl fühlen: „Fühlen Sie sich wohl, wenn Menschen mit Assistenzbedarf mit Ihnen über die Themen Liebe und Sexualität sprechen wollen?". Die Mitarbeiter:innen konnten zwischen den Antworten „ja" und „nein" wählen. 57,14 % haben bei dieser Frage „ja" angekreuzt und 25,40 % haben die Frage verneint. 17,46 % haben die

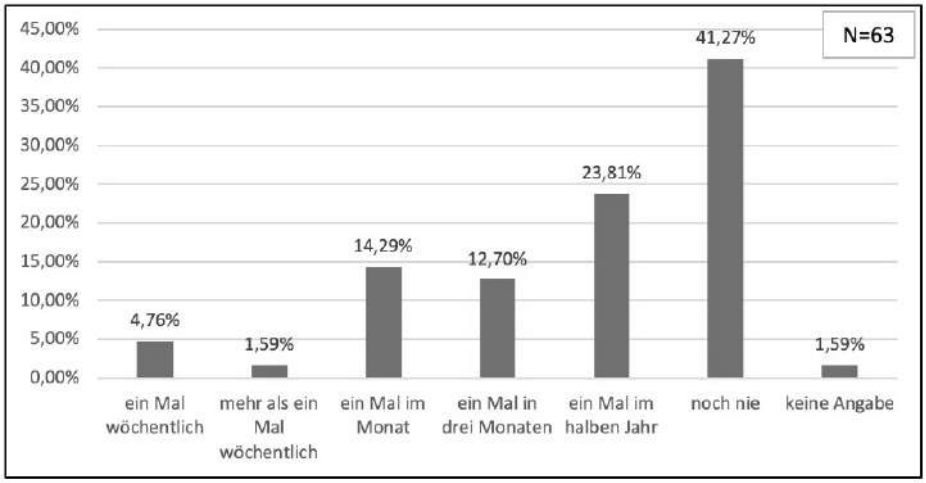

Abbildung 12: „Wie häufig suchen Menschen mit Assistenzbedarf das Gespräch zu Ihnen zu den Themen Liebe und Sexualität?"
Quelle: Eigene Darstellung

Beantwortung der Frage verweigert. In Bezug auf die berufliche Qualifikation konnte keine Unterscheidung zwischen Beantwortungstendenzen festgestellt werden. In der folgenden Frage 16 wird gefragt: „Wünschen Sie sich persönlich mehr Aufklärung (z.B. durch Fortbildungsangebote) zu diesen Themen?". Die Frage 16 wurde mit einer deutlichen Tendenz von 66,67 % mit „ja" beantwortet. Nur 25,40 % haben für „nein" gestimmt und enthalten haben sich 7,94 %.

Anhand der zu Hypothese eins „Je qualifizierter die Mitarbeiter:innen, desto selbstverständlicher der Umgang mit Liebe und Sexualität bei Menschen mit Assistenzbedarf" zugeordneten Fragen und den daraus entwickelten Ergebnissen kann der These zugestimmt werden. Allerdings scheint in der Dorfgemeinschaft Tennental unter den teilgenommen Mitarbeiter:innen eine grundsätzlich offene Haltung dem Thema Liebe und Sexualität von Menschen mit Assistenzbedarf vorherrschend zu sein, wie es anhand der situativen Fragen 1 bis 4 herausgearbeitet wurde. Vor allem die Mitarbeiter:innen mit pädagogischer Qualifikation sind häufiger bereit, beispielsweise den Sexshop mit einem Menschen mit Assistenzbedarf zu besuchen oder über Themen rund um Liebe und Sexualität mit Menschen mit Assistenzbedarf zu sprechen. Auch wenn in Tennental den Themen Liebe und Sexualität grundlegend offen begegnet wird, scheint eine gewisse Unsicherheit diesen Themen gegenüber zu existieren. Die Unsicherheit wird unter anderem deutlich, da in Frage 15 gefragt wird, ob sich die Mitarbeiter:innen bei Gesprächen mit Menschen mit Assistenzbedarf über die Themen Liebe und Sexualität wohl fühlen, und die Antwort hierauf war, dass sich mehr als 25 % dabei unwohl fühlen. Die Unsicherheit wird noch konkreter in Frage 10 „Wie fühlen Sie sich, wenn Sie an Themen Liebe und Sexualität bei Menschen mit Assistenzbedarf denken?" geäußert. Trotz pädagogischer Qualifikation geben auch diese Mitarbeiter:innen an, sich durchaus unsicher zu fühlen bei diesen Themen, auch wenn sie diesen offen gegenüber stehen.

Der Hypothese eins kann zugestimmt werden, jedoch scheint ein gewisser Bedarf gegeben zu sein, (Fort-) Bildungsangebote auch für die Mitarbeiter:innen für die Themen rund um Liebe und Sexualität zu schaffen. Dies wurde anhand von Frage 16 „Wünschen Sie sich persönlich mehr Aufklärung (z.B. durch Fortbildungsangebote) zu diesen Themen?" abgefragt und es wurde eine deutliche Tendenz hin zu einem Bedarf von solchen (Fort-)Bildungsangeboten von den teilnehmenden Mitarbeiter:innen angezeigt.

Die zweite Hypothese bezieht sich, ähnlich wie Hypothese eins, auf den selbstverständlichen Umgang mit Liebe und Sexualität. Allerdings wird anhand von Hypothese zwei überprüft, welche Rolle die Transparenz der Organisation im Umgang mit Liebe und Sexualität bei den Mitarbeiter:innen hat. Aus diesem Grund wird die zweite Hypothese wie folgt aufgestellt: „Je transparenter die Organisation den Umgang mit Liebe und Sexualität gestaltet, desto selbstverständlicher der Umgang mit Liebe und Sexualität durch die Mitarbeiter:innen."Um die Hypothese zu be- oder widerlegen, werden die Ergebnisse von der ersten Hypothese angeführt, jedoch durch weitere Fragen und daraus entstehende Erkenntnisse ergänzt.

Eine dieser Fragen ist Frage 42: „Sind Ihnen Vorgaben der Dorfgemeinschaft Tennental zum Umgang mit den Themen Liebe und Sexualität bekannt?". Diese Frage konnte mit den Möglichkeiten „ja" und „nein" beantwortet werden. Mit „ja" haben 41 teilnehmende Mitarbeiter:innen geantwortet, was über 65 % der Befragung sind. Mit „nein" haben 31,75 % geantwortet und die Antwort verweigert haben 3,17 %. Für Mitarbeiter:innen, die „nein" ausgewählt haben, wurde eine weitere Frage angezeigt: „Wenn Ihnen nichts bekannt ist: Wünschen Sie sich offizielle Vorgaben?". Es konnte ebenfalls mit „ja" oder „nein" geantwortet werden. 41 Personen wurde die Frage nicht mehr angezeigt und machen somit 65,08 % aus. 23,81 % wünschen sich offizielle Vorgaben und 9,52 % wünschen sich keine offiziellen Vorgaben zu

den Themen Liebe und Sexualität. Diese Aussagen führen zu Frage 44: „Fühlen Sie sich zu den Themen Liebe und Sexualität professionell geschult und sicher im Umgang mit diesen?".

Die Mitarbeiter:innen konnten auf diese Frage mit „sehr sicher", „sicher", „unsicher" und „sehr unsicher" antworten. Als sehr sicher oder sicher empfinden fast 40 % ihren Umgang mit den Themen Liebe und Sexualität. Im Vergleich dazu fühlen sich über 56 % unsicher bis sehr unsicher mit den Themen Liebe und Sexualität. 3,17 % haben sich bei die-ser Frage enthalten.

In der darauffolgenden Frage 45 wird abgefragt, wie einheitlich der Umgang mit Liebe und Sexualität im jeweiligen Team empfunden wird. Die Antwortmöglichkeiten waren bei dieser Frage: „sehr einheitlich", „einheitlich", „verschieden" und „sehr verschieden". Als sehr einheitlich oder einheitlich würden 31,75 % den Umgang mit Liebe und Sexualität in ihrem Team beschreiben. Über 52 % hingegen würden den Umgang mit diesen Themen in ihrem Team als verschieden bis sehr verschieden bezeichnen. Bei dieser Frage haben 15,87 % keine Angaben gemacht. Der Umgang mit Liebe und Sexualität im Team wird in der nächsten Frage auf Kolleg:innen konkretisiert.

Hierzu wird Frage 46 angeführt: „Wann haben Sie das letzte Mal mit einer/m Kolleg:in über Liebe und Sexualität in Bezug auf Menschen mit Assistenzbedarf gesprochen?". Beantwortet werden konnte die Frage mit „in der letzten Woche", „im letzten Monat", „in den letzten drei Monaten", „in den letzten sechs Monaten", „im letzten Jahr" und mit „noch nie". Über 65 % geben an, mindestens in den letzten drei Monaten mit Kolleg:innen über das Thema Liebe und Sexualität in Bezug auf Menschen mit Assistenzbedarf gesprochen zu haben. Die darauffolgende Frage bezieht sich erneut auf Teambesprechungen und fragt: „Wann wurde das letzte Mal über Liebe und Sexualität in Bezug auf Menschen mit Assistenzbedarf in einer Teambesprechung besprochen?". Die Antwortskala waren bei dieser Frage die gleichen Zeitangaben wie bei Frage 46 zuvor. Bei dieser Frage kann ebenfalls die Tendenz beobachtet werden, dass mindestens in den letzten drei Monaten bei über 55 % der Mitarbeiter:innen Liebe und Sexualität in einer Teambesprechung angesprochen wurden.

Die Auswertung der Ergebnisse aus den bisherigen Fragen zu den ersten und zweiten Hypothesen ergibt, dass der Umgang mit den Themen Liebe und Sexualität tendenziell nicht einheitlich zu sein scheint. Dies kann anhand der Ergebnisse aus Frage

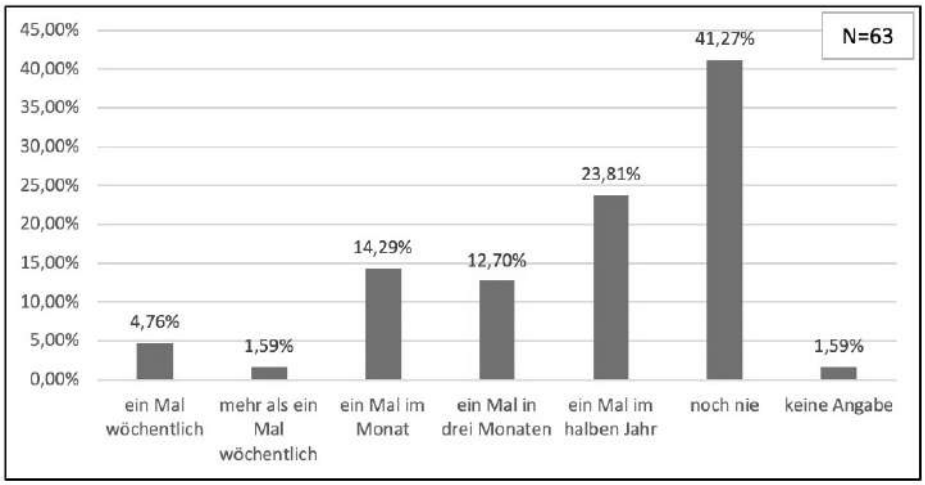

Abbildung 13: „Fühlen Sie sich zu den Themen Liebe und Sexualität professionell geschult und sicher im Umgang mit diesen?"
Quelle: Eigene Darstellung

45 belegt werden, welche feststellen, dass über 52 % der teilnehmenden Mitarbeiter:innen angeben, dass nicht einheitlich in ihrem Team mit den Themen Liebe und Sexualität umgegangen wird, obwohl die Themen mindestens in den letzten drei Monaten in Teambesprechungen oder individuell mit Kolleg:innen angesprochen wurden (siehe Frage 46 und 47). Bei der Überprüfung der ersten Hypothese konnte festgestellt werden, dass ein Bedarf an (Fort-)Bildungsangeboten seitens der Mitarbeiter:innen bezüglich der Themen Liebe und Sexualität bei Menschen mit Assistenzbedarf besteht. Trotz der Vorgaben zu diesen Themen, die über 65 % der teilnehmenden Mitarbeiter:innen bekannt sind, fühlen sich die Mitarbeiter:innen mit über 56 % der Antworten unsicher bis sehr unsicher bei den Themen Liebe und Sexualität.

Die Hypothese zwei „Je transparenter die Organisation den Umgang mit Liebe und Sexualität gestaltet, desto selbstverständlicher der Umgang mit Liebe und Sexualität durch die Mitarbeiter:innen" kann demnach ebenfalls belegt werden. Allerdings ist anzuführen, dass der transparente Umgang der Organisation noch nicht alle Mitarbeiter:innen betrifft. Der Umgang mit Liebe und Sexualität scheint den befragten Mitarbeiter:innen durchaus selbstverständlich zu sein, jedoch wird der Bedarf an Bildungs- und Fortbildungsangeboten bestätigt, welcher bereits in der ersten Hypothese erkannt wurde. Die (Fort-)Bildungsangebote sollten jedoch auch auf Seiten der Menschen mit Assistenzbedarf angeboten werden, was in der dritten Hypothese zum Gegenstand wird: „Wenn Menschen mit Assistenzbedarf zu Themen von Liebe und Sexualität Bildungsangebote erhalten, dann können sie sexualisierte Gewalthandlungen besser identifizieren". Zur Überprüfung der Hypothese wird der Fokus auf zwei Fragen gelegt: Frage 16 und Frage 17 (vgl. Anhang: XLIX). Die Ergebnisse von Frage 16 „Wünschen Sie sich persönlich mehr Aufklärung (z.B. durch Fortbildungsangebote) zu diesen Themen?" wurden bei der vorherigen Hypothese bereits erläutert. In der Befragung konnte herausgearbeitet werden, dass sich 66,67 % der teilnehmenden Mitarbeiter:innen mehr Aufklärung zu diesen Themen wünschen. Frage 17 bezieht Aufklärung auf Menschen mit Assistenzbedarf und fragt „Wie viel Prozent der Menschen mit Assistenzbedarf, die sie begleiten, würden sicher den Unterschied zwischen Sexualisierten Gewalthandlungen und den notwendigen, häufig intimen Unterstützungsbedarfen erkennen?".

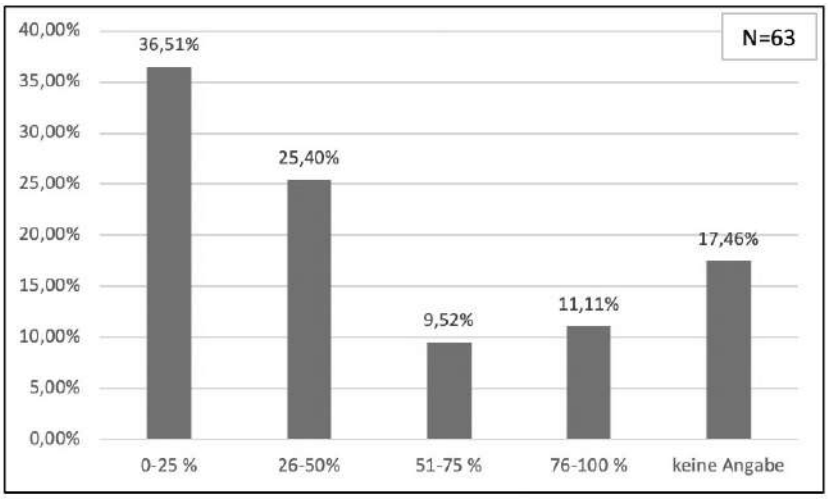

Abbildung 14: „Wie viel Prozent der Menschen mit Assistenzbedarf, die sie begleiten, würden sicher den Unterschied zwischen sexualisierten Gewalthandlungen und den notwendigen, häufig intimen Unterstützungsbedarfen erkennen?"
Quelle: Eigene Darstellung

Die Mitarbeiter:innen konnten zwischen verschiedenen Prozentstufen wählen: „0-25 %“, „26-50 %“, „51-75 %“ und „76-100 %“. Die Stufe „0-25 %“ haben 36,51 % angekreuzt, 25,40 % wählten die Stufe „26-50 %“ und 20,63 % haben die Zeitspannen „51-75 %“ und „76-100 %“ angekreuzt. Bei dieser Frage haben sich 17,46 % enthalten. Es wird eine deutliche Tendenz aufgezeigt, dass nach Mitarbeiter:innen-Meinung weniger als die Hälfte der Menschen mit Assistenzbedarf den Unterschied zwischen sexualisierten Gewalthandlungen und notwendigen Unterstützungsbedarfen erkennen würden.

Anhand der beiden Fragen 16 und 17 und den Erkenntnissen aus Hypothese eins und zwei kann die dritte Hypothese zunächst belegt werden. Allerdings scheint die Hypothese nicht explizit für die Dorfgemeinschaft Tennental gültig zu sein, da die Mitarbeiter:innen einen Mangel an Aufklärung durch Bildungsangebote äußern, der sie selbst und die Menschen mit Assistenzbedarf betrifft. Daraus lässt sich schließen, dass die Mitarbeiter:innen einen Bedarf an Aufklärung und (Fort-)Bildungsangeboten zu den Themen Liebe und Sexualität bei Menschen mit Assistenzbedarf haben, und somit ist ebenfalls anzunehmen, dass die Menschen mit Assistenzbedarf einen Bedarf an weiterer Aufklärung und (Fort-)Bildungsangeboten aufzeigen. Frage 17 kann dies belegen, da weniger als die Hälfte der Menschen mit Assistenzbedarf nach Angaben der Mitarbeiter:innen den Unterschied zwischen sexualisierten Gewalthandlungen und notwendigen Unterstützungsbedarfen sicher aufzeigen können.

Die vierte Hypothese des Themenschwerpunktes Liebe und Sexualität bezieht sich auf die Dauer der Zugehörigkeit von Mitarbeiter:innen: „Je länger ein/e Mitarbeiter:in in der Organisation angestellt ist, desto häufiger werden diese von Menschen mit Assistenzbedarf über private Themen kontaktiert“. Zu dieser Hypothese werden die Fragen 12 und 14 angeführt, die bereits bei der ersten Hypothese dieses Themenschwerpunktes genauer erläutert wurden. Frage 12 fragt, ob in Tennental mit Menschen mit Assistenzbedarf offen über die Themen Liebe und Sexualität gesprochen wird. Über 60 % haben angegeben, dass in Tennental offen über diese Themen gesprochen wird. In Kombination mit Frage 80 „Seit wann arbeiten Sie im Tennental?“ wird ersichtlich, dass mit längerer Zugehörigkeit die Antwort „ja“ häufiger angekreuzt wird als mit kürzerer Zugehörigkeit. Die Häufigkeit der Gespräche, die durch Menschen mit Assistenzbedarf zu den Themen Liebe und Sexualität aufgesucht werden, wird in Frage 14 abgefragt: „Wie häufig suchen Menschen mit Assistenzbedarf das Gespräch zu Ihnen zu den Themen Liebe und Sexualität?“. Bei dieser Frage konnte eine deutliche Tendenz zu sehr seltenen Gesprächen mit Zeiträumen von „ein Mal in drei Monaten“ bis hin zu „noch nie“. Auffällig bei dieser Frage waren die Angaben von „ein Mal im halben Jahr“ mit 23,81 % und „noch nie“ mit 41,27 %. Die Kombination mit Frage 80 nach der Dauer der Zugehörigkeit der Mitarbeiter:innen zeigt auf, dass eine längere Zugehörigkeit zu einer häufigeren Kontaktaufnahme bezüglich Gesprächen über Liebe und Sexualität seitens der Menschen mit Assistenzbedarf führt.

Der vierten Hypothese „Je länger ein/e Mitarbeiter:in in der Organisation angestellt ist, desto häufiger werden diese von Menschen mit Assistenzbedarf über private Themen kontaktiert“ kann demnach zugestimmt werden. Anhand der Kombination von Frage 14 und Frage 80 wird deutlich, dass eine längere Zugehörigkeit zu einem häufigeren Aufsuchen durch Menschen mit Assistenzbedarf führt, um über Liebe und Sexualität zu sprechen. Dies kann an einem engeren Vertrauensverhältnis liegen, welches sich über die jahrelange gemeinsame Arbeit und Begegnung entwickelt hat. Grundsätzlich konnte aufgezeigt werden, dass die Dorfgemeinschaft Tennental offen den Themen rund um Liebe und Sexualität gegenübersteht und bereits offizielle Vorgaben zu diesen Themen hat, die noch nicht allen Mitarbeiter:innen bekannt zu sein scheinen.

3.5.3 Machtverhältnisse

Die Thematik der Machtverhältnisse wurde bereits ausgiebig in der Organisationsanalyse (vgl. Ergebnisse aus Paket 3) erwähnt, weshalb die Notwendigkeit als besonderer Themenschwerpunkt ebenfalls in der Befragung besteht. Kurz zusammengefasst kann erwähnt werden, dass Machtverhältnisse in Einrichtungen der Behindertenhilfe bereits durch Verhältnisse von Betreuung, Begleitung und Pflege vorzufinden sind, weshalb sie besonders untersucht werden müssen. Hierzu wurden die folgenden vier Hypothesen aufgestellt:

1. Je ausgeprägter die Machtverhältnisse zwischen Mitarbeiter:innen und Menschen mit Assistenzbedarf, desto wahrscheinlicher sind übergriffige Verhaltensweisen.
2. Je ausgeprägter die Machtverhältnisse zwischen Mitarbeiter:innen und Menschen mit Assistenzbedarf, desto größer ist die Fremdbestimmung.
3. Wenn eine Organisation Merkmale einer totalen Institution aufweist, dann haben Mitarbeiter:innen gegenüber Menschen mit Assistenzbe darf eine Machtposition.
4. Je länger ein/e Mitarbeiter:in in der Organisation angestellt ist, desto deutlicher zeigt sich das Machtungleichgewicht in ihren Arbeitsalltag.

Die erste Hypothese bezieht Machtverhältnisse auf übergriffige Verhaltensweisen, welche sich bereits verbal äußern können: „Je ausgeprägter die Machtverhältnisse zwischen Mitarbeiter:innen und Menschen mit Assistenzbedarf, desto wahrscheinlicher sind übergriffige Verhaltensweisen".

Um die Hypothese zu überprüfen, kann Frage 8 „Klopfen Sie an, wenn Sie das Zimmer eines/r Bewohner:in betreten?" angeführt werden. Diese Frage wurde bereits im Themenschwerpunkt 1 „Situative Fragen zu Lebenswelten" detailliert ausgewertet. Aus diesem Grund wird nun nur die deutliche Tendenz bewertet, bei welcher die teilnehmenden Mitarbeiter:innen mit 47 % angegeben haben, beim Betreten eines Bewohner:innen-Zimmers immer anzuklopfen.

Ebenso kann Frage 31 „Haben Sie im Tennental in der Vergangenheit sexualisierte Gewalthandlungen zwischen einem Menschen mit Assistenzbedarf und einem/r Mitarbeiter:in beobachtet?" zur Überprüfung zugeordnet werden. Diese Frage ergab in den Antworten, dass 96,83 % der teilnehmenden Mitarbeiter:innen keine Übergriffe beobachtet haben (vgl. Anhang: LIII). Dennoch empfinden über 50 % der Mitarbeiter:innen, dass es leicht bis sehr leicht ist, in Tennental übergriffig zu werden (siehe Frage 33).

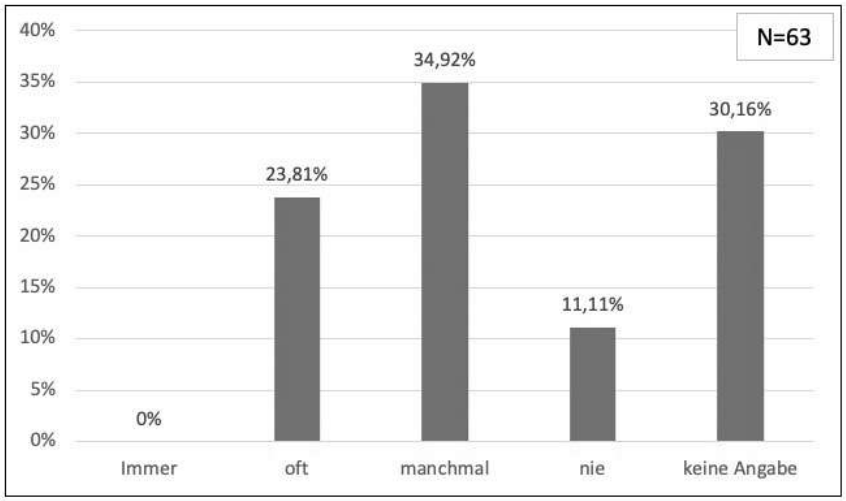

Abbildung 15: „Gibt es für Menschen mit Assistenzbedarf die Möglichkeit, in Pflegesituationen zwischen männlichem und weiblichem Personal zu wählen?"
Quelle: Eigene Darstellung

Diese Tendenz wird auch in der darauf folgenden Frage 34 ersichtlich, bei welcher über 55 % der Mitarbeiter:innen angegeben haben, dass es in einem imaginären Szenario für sie leicht bis sehr leicht wäre, als Täter:in in ihrem Arbeitsalltag übergriffig zu werden. Frage 35 fragt „Wie wahrscheinlich wäre es, dabei unerkannt zu bleiben?". Diese Frage hat bei den Mitarbeiter:innen gemischte Antworten ausgelöst, sodass 44,44 % angeben, dass man als Täter:in wahrscheinlich bis sicher unerkannt bleiben kann. Im Vergleich geben über 50 % an, dass man unwahrscheinlich bis unmöglich unerkannt bleibt. Explizit nach Vermutungen zu weiteren sexualisierten Gewalthandlungen fragt Frage 70 und möchte wissen „Vermuten Sie, dass in der Vergangenheit weitere sexualisierte Gewalthandlungen stattgefunden haben?". Tendenziell vermuten die teilnehmenden Mitarbeiter:innen, dass mit 53,97 % eher unwahrscheinlich weitere Übergriffe stattgefunden haben. Dennoch sind fast 35 % der Meinung, dass es wahrscheinlich bis sehr wahrscheinlich zu weiteren sexualisierten Gewalthandlungen gekommen ist.

Hypothese eins stellt die Vermutung auf, dass ausgeprägte Machtverhältnisse zwischen Mitarbeiter:innen und Menschen mit Assistenzbedarf wahrscheinlicher zu übergriffigen Verhaltensweisen führen. Der Fragebogen kann jedoch zu dieser Hypothese keine konkrete Antwort liefern, da lediglich nach sexualisierten Gewalthandlungen gefragt wurde. Über-griffige Verhaltensweisen können jedoch auch nonverbale sowie verbale Angriffe sein, die in gesteigerter Form in sexualisierte Gewalthandlungen münden können.

Der Hypothese kann dennoch zugestimmt werden, da übergriffige Verhaltensweisen mit einem Machtungleichgewicht zusammenhängen können und in ausgeprägter Form zu sexualisierten Gewalthandlungen führen können. Die zugeordneten Fragen ergeben, dass in der Dorfgemeinschaft Tennental nach Angaben der Mitarbeiter:innen alle von ihnen mindestens oft bis immer an die Zimmertür von Bewohner:innen klopfen, bevor sie dieses betreten. Anhand des Ergebnisses kann ein Rückschluss gezogen werden, dass versucht wird, bestehende Machtverhältnisse abzuschwächen, indem die Privatsphäre und das Recht auf Selbstbestimmung respektiert werden. Trotzdem sind Übergriffe in Form von sexuali-sierten Gewalthandlungen im Tennental nicht abzuweisen, auch wenn die Mitarbeiter:innen zu Zeit der Befragung sich nicht sicher sind, ob Täter:innen erkannt werden können oder nicht. Dies zeigt sich auch an Frage 70, bei welcher fast 35 % angeben, dass sie weitere sexualisierte Gewalthandlungen in der Vergangenheit vermuten.

Die zweite Hypothese dieses Themenschwerpunktes stellt das Machtverhältnis in einen Kontext von Fremdbestimmung: „Je ausgeprägter die Machtverhältnisse zwischen Mitarbeiter:innen und Menschen mit Assistenzbedarf, desto größer ist die Fremdbestimmung". Zu dieser Hypothese können unter anderem einige der situativen Fragen zu den Lebenswelten herangezogen werden. Zunächst wird Frage 1 „Menschen mit Assistenzbedarf sollten bei dem Wunsch nach einem Partner bei der Partnersuche unterstützt werden" betrachtet werden. Die deutliche Zustimmung kann mit über 98 % der Mitarbeiter: innen herausgearbeitet werden. Diese Tendenz kann auch in Frage 2 „Paaren mit Assistenzbedarf sollte ungestörte Zeit zu zweit ermöglicht werden" anhand der Zustimmung mit über 96 % erkannt werden. Die Mitarbeiter:innen stimmen ebenfalls Frage 3 „Einvernehmlicher Austausch sexueller Handlungen zwischen Menschen mit Assistenzbedarf sollte unterstützt werden" mit über 75 % zu. Bei Frage 4 „Würden Sie mit einem Menschen einen Sexshop besuchen, wenn er diesen Wunsch äußert?" zeigen die Antworten ein gemischtes Ergebnis: Über 60 % würden einen Sexshop wahrscheinlich bis sicher mit einem Menschen mit Assistenzbedarf besuchen und über 35 % würden wahrscheinlich bis ganz sicher keinen Sexshop-Besuch mit einem Menschen mit Assistenzbedarf begleiten. Bei der Frage nach gleichgeschlechtlichen Pflegesituationen (siehe Frage 6) sind

sich über 21 % einig, dass sie dies befürworten würden. 23,81 % hingegen würden gleichgeschlechtliche Pflege ablehnen und 30,16 % haben hierzu keine feste Meinung. In Pflegesituation geben über 50 % an, oft bis immer die Türe zu schließen. Im Vergleich dazu geben bei Frage 8 über 75 % der Mitarbeiter:innen an, oft bis immer an die Türe anzuklopfen.

Bei der Frage 20 „Wer legt den Speiseplan für das Wochenende fest?" haben sich 49,21 % der Mitarbeiter:innen enthalten. Alle anderen Antworten zeigen die Tendenz, dass Menschen mit Assistenzbedarf bei der Entscheidung beteiligt sind, dies jedoch nicht allein entscheiden. Ebenso scheint bei Frage 21 „Gibt es für Menschen mit Assistenzbedarf die Möglichkeit, in Pflegesituationen zwischen männlichem und weiblichem Personal zu wählen?" zwar die grundsätzliche Möglichkeit zu bestehen, dass Menschen mit Assistenzbedarf wählen können, ob sie in Pflegesituationen gleichgeschlechtlich unterstützt werden wollen, allerdings ist dies nicht der Regelfall und wird durch die Mitarbeiter:innen mit über 55 % als „oft" oder „manchmal" beschrieben.

In Bezug auf Hypothese zwei zeigen die zuvor genannten Fragen, dass in der Dorfgemeinschaft Tennental Selbstbestimmung durchaus offen gefördert wird, solange die Mitarbeiter:innen dies befürworten können. Die Frage nach einem Besuch eines Sexshops zeigt auf, dass Mitarbeiter:innen individuelle Gründe haben, um dem Wunsch eines Menschen mit Assistenzbedarf nicht nachzugehen. Fremdbestimmung äußert sich durch die Einschränkung der Selbstbestimmung. Der Wunsch nach einem Besuch in einem Sexshop bedeutet Selbstbestimmung, auch wenn Assistenz zu diesem Besuch benötigt wird. Die Einschränkung durch Mitarbeitende, dem Wunsch nicht nachzugehen, beschränkt die Selbstbestimmung und führt zu Fremdbestimmung. Diese Fremdbestimmung äußert sich ebenfalls in Momenten, in welchen beispielsweise die Tür in Pflegesituationen nicht geschlossen wird oder das Anklopfen vor Betreten eines Bewohner:innen-Zimmers missachtet wird. Eine vorherrschende Fremdbestimmung wird auch deutlich, indem eine gleichgeschlechtliche Pflegesituation durch Mitarbeitende zu 21 % befürwortet und mit 23 % eindeutig abgelehnt wird. Die Ergebnisse der ausgewerteten Fragen zur Hypothese „Je ausgeprägter die Machtverhältnisse zwischen Mitarbeiter:innen und Menschen mit Assistenzbedarf, desto größer ist die Fremdbestimmung" können diese belegen und beweisen, dass ausgeprägte Machtverhältnisse zu Fremdbestimmung führen und ein selbstbestimmtes Leben der Menschen mit Assistenzbedarf einschränken.

Die dritte Hypothese bezieht das Machtverhältnis von Mitarbeiter:innen in Form von Machtpositionen auf das Vorfinden von Merkmalen einer totalen Institution: „Wenn eine Organisation Merkmale einer totalen Institution aufweist, dann haben Mitarbeiter: innen gegenüber Menschen mit Assistenzbedarf eine Machtposition". Zu dieser Hypothese sind die Ergebnisse der Fragen zuzuordnen, die bereits bei Hypothese eins und zwei ausgewertet wurden. Zusätzlich angeführt werden die Ergebnisse der Organisationsanalyse, die die Dorfgemeinschaft Tennental explizit auf Merkmale einer totalen Institution untersucht hat. In Tennental ist ein ungleiches Machtverhältnis anzutreffen, welches unter anderem durch ein gestörtes Nähe-Distanz-Verhältnis hervorgerufen wird. Das Machtungleichgewicht wird jedoch auch durch die vorherrschenden Merkmale einer totalen Institution bestimmt.

In der Dorfgemeinschaft Tennental werden viele Lebensbereiche vereint, weshalb eine räumliche Trennung nur innerhalb des Dorfgemeinschaftsgeländes stattfinden kann. Der dritten Hypothese kann also aufgrund der vorhandenen Merkmale einer totalen Institution zugestimmt werden, die deshalb zu einer Machtposition der Mitarbeiter:innen gegenüber den Menschen mit Assistenzbedarf führt. Erkennbar ist dies beispielsweise an der Frage 4, bei der Mitarbeiter:innen angeben, den Besuch eines Sexshops auf Wunsch eines Menschen mit Assistenzbedarfes zu

verweigern. Ebenso verdeutlicht wird es an Frage 7 oder 8, bei welchen eine geschlossene Türe in Pflegesituationen oder das Anklopfen an das Bewohner:innenzimmer keine durchgängige Praxis zu sein scheint.

Die vierte und letzte Hypothese des Themenschwerpunktes ‚Machtverhältnisse' deutet das vorhandene Machtungleichgewicht und bezieht es auf die Dauer der Zugehörigkeit von Mitarbeiter:innen: „Je länger ein/e Mitarbeiter:in in der Organisation angestellt ist, desto deutlicher zeigt sich das Machtungleichgewicht in seinem Arbeitsalltag". Die Hypothese wird unter anderem anhand von Frage 26 „Gestalten Sie ihr Privatleben mit von Ihnen begleiteten Menschen mit Assistenzbedarf?" überprüft. Diese Frage wurde bereits im Themenschwerpunkt Situative Fragen zu Lebenswelten genauer ausgeführt, weshalb lediglich das Ergebnis betrachtet wird. Es haben 96,83 % angegeben, dass sie ihr Privatleben nicht mit von Ihnen begleiteten Menschen gestalten. Eine Kombination mit der Frage nach der Dauer der Anstellung in der Dorfgemeinschaft Tennental ist demnach zu vernachlässigen. Zusätzlich kann Frage 27 „Zählen Sie diese von Ihnen begleiteten Menschen mit Assistenzbedarf zu ihrem Freund:innen-Kreis?" zur Überprüfung angeführt werden und zeigt ein ähnliches Ergebnis wie in Frage 26: 87,30 % geben an, keine von ihnen begleiteten Menschen mit Assistenzbedarf zu ihrem Freund:innen-Kreis zu zählen.

Zu Hypothese vier können ebenfalls die situativen Fragen 1 bis 8 zugeordnet werden. Da diese in den vorherigen Themenschwerpunkten und in diesem Themenschwerpunkt bei den zuvor kommenden Hypothesen detaillierter ausgeführt wurden, werden lediglich die notwendigen Ergebnisse dargestellt. Wie bereits erwähnt besteht in der Dorfgemeinschaft Tennental ein Machtungleichgewicht, welches sich in einigen Aspekten auf die Dauer der Zugehörigkeit zur Dorfgemeinschaft beziehen lässt. Es zeigt sich beispielsweise, dass eine längere Zugehörigkeit keinen Einfluss auf ein Nähe-Distanz-Verhältnis aufweist, welches belegt durch die Hypothesen in Kapitel 1.5.1 vorzufinden ist. Auch im Falle der Machtposition der Mitarbeiter:innen gegenüber den Menschen mit Assistenzbedarf kann kein Zusammenhang mit der Dauer der Anstellung in der Dorfgemeinschaft erkannt werden. Aus diesem Grund kann Hypothese vier nicht belegt werden und ist somit falsifiziert.

Die vier Hypothesen des Themenschwerpunktes Machtverhältnisse verdeutlichen, dass in der Dorfgemeinschaft Tennental neben dem gestörten Nähe-Distanz-Verhältnis auch ein Machtungleichgewicht besteht, welches jedoch in keinem direkten Zusammenhang mit der Dauer der Zugehörigkeit der einzelnen Mitarbeiter:innen steht. Dieses Machtungleichgewicht zeigt sich unter anderem durch vorhandene Merkmale einer totalen Institution, allerdings auch durch die Beschränkung von Selbstbestimmung, die beispielsweise durch eine fehlende Achtung von Privatsphäre durch eine offene Türe während Pflegesituationen, dem Missachten eines Wunsches nach einem Besuch eines Sexshops oder der fremdbestimmten Auswahl des Speiseplanes. Nach den Antworten der Mitarbeiter:innen scheint Selbstbestimmung nicht grundlegend abgelehnt zu werden und wird vor allem im Bereich Liebe und Sexualität offen befürwortet, dennoch findet die Selbstbestimmung ihre Grenzen, wenn auch die Mitarbeiter:innen ihre Grenzen finden. Eine Grenze könnte bereits der Besuch eines Sexshops auf Wunsch eines Menschen mit Assistenzbedarf sein, auf den Mitarbeiter:innen aus individuellen Gründen nicht eingehen wollen oder können.

3.5.4 Soziale Kontrolle

Der Themenschwerpunkt „Soziale Kontrolle" befasst sich mit dem soziologischen Begriff, welcher das soziale Feld aufgreift, in welchem sich Mitarbeiter:innen bewegen. In anthroposophischen Einrichtungen, wie beispielsweise in der Dorfgemeinschaft Tennental, arbeiten viele Mitarbeiter:innen an einem Ort, in dem sie leben, ihre Freizeit verbringen und ihre Familien aufwachsen. Die einzelnen Bereiche lassen

sich nicht mehr klar voneinander trennen, sodass die soziale Kontrolle erschwert wird und somit sexualisierte Gewalthandlungen begünstigen kann. Das Konzept der sozialen Kontrolle umfasst Vorgänge, die abweichendes Verhalten von der Norm in sozialen Gruppen verhindern oder zumindest einschränken soll. Soziale Kontrolle kann demnach in Einrichtungen, in welcher sich die Lebensbereiche nicht mehr klar voneinander trennen lassen, dazu führen, dass sexualisierte Gewalthandlungen nicht nur begünstigt werden, sondern auch dass aufgrund von fehlender sozialer Kontrolle diese Gewalthandlungen durch freundschaftliche Beziehungen gedeckt und verschwiegen werden. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass das besondere Verhältnis der Mitarbeiter:innen in Tennental untersucht wird. Hierzu wurden zwei Hypothesen aufgestellt:

1. Wenn Mitarbeiter:innen einen engen privaten wie beruflichen Kontakt pflegen (müssen), dann grenzt sich das Private nicht mehr deutlich vom Beruflichen ab.
2. Je enger Mitarbeiter:innen zusammen wohnen, leben und arbeiten, desto schwieriger fällt der professionelle Umgang mit wahrgenommener Gewalt.

Die Hypothesen werden anhand verschiedener Fragen überprüft, die teilweise bereits in den vorherigen Themenschwerpunkten genauer erläutert wurden. Aus diesem Grund werden einige Fragen lediglich auf das Ergebnis beschränkt, welches zur Überprüfung notwendig ist. Zur Überprüfung der ersten Hypothese „Wenn Mitarbeiter:innen einen engen privaten wie beruflichen Kontakt pflegen (müssen), dann grenzt sich das Private nicht mehr deutlich vom Beruflichen ab" wird zunächst Frage 24 „Gestalten Sie Ihr Privatleben mit Kolleg:innen aus Tennental?" zugeordnet. Diese Frage konnte mit „ja" oder „nein" beantwortet werden. 47,62 % der Mitarbeiter:innen haben angegeben, ihr Privatleben mit Kolleg:innen zu gestalten, und 49,21 % haben dies verneint. Es haben sich 3,17 % zu dieser Frage enthalten. Etwas detaillierter geht Frage 25 auf das Verhältnis ein: „Zählen diese Kolleg:innen zu ihrem Freund:innen-Kreis?". Diese Frage konnte ebenfalls mit „ja" oder „nein" beantwortet werden. Zu ihrem Freund:innen-Kreis zählen 52,38 % Kolleg:innen und 42,86 % zählen keine Kolleg:innen zu ihrem Freund:innen-Kreis. Keine Angabe zu dieser Frage wurde von 4,76 % der Mitarbeiter:innen gemacht.

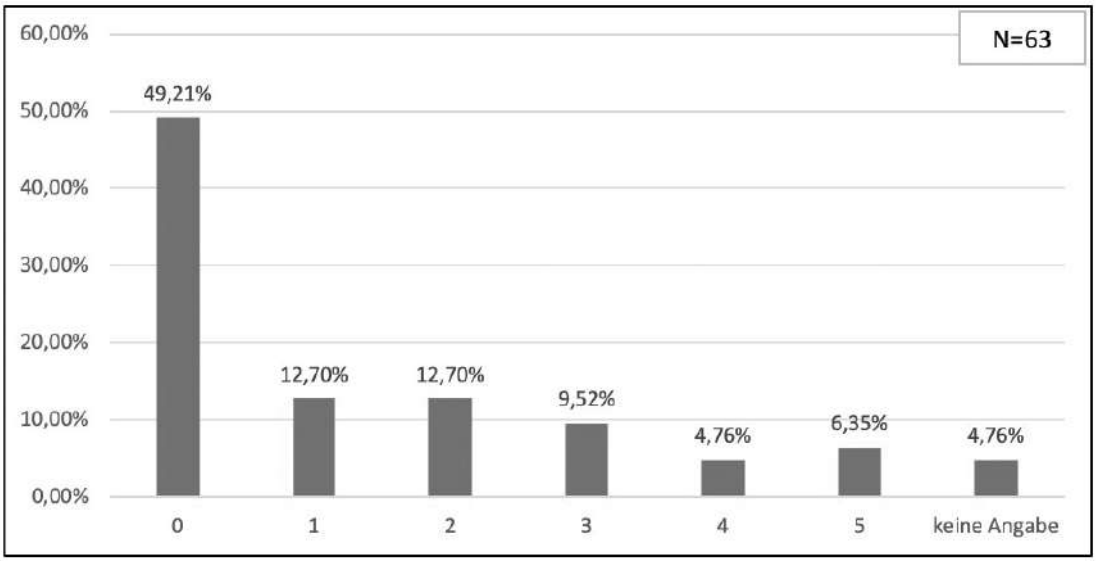

Abbildung 16: „Nun noch eine Frage zu den Personen, mit denen Sie häufig privat Zeit verbringen Wie viele der fünf Personen leben und/oder arbeiten in Tennental?"
Quelle: Eigene Darstellung

Frage 28 „Nun noch eine Frage zu den Personen, mit denen Sie häufig privat Zeit verbringen. Denken Sie bitte an die 5 Personen, die nicht mit Ihnen im selben Haushalt wohnen und mit denen Sie privat am häufigsten Zeit verbringen. Wie viele der fünf Personen leben und/oder arbeiten in Tennental?" konnte mit der Anzahl von 1 bis 5 beantwortet werden. Bei dieser Frage zeigt sich eine deutliche Tendenz, bei der 49,21 % angekreuzt haben, dass von diesen 5 Personen „0" in Tennental arbeiten oder leben. Über 25 % haben maximal „2" von den 5 Personen angegeben, dass diese in Tennental arbeiten oder leben. Nur etwas mehr als 20 % der Mitarbeiter:innen haben mindestens „3" bis „5" von 5 Personen, mit denen sie am häufigsten privat Zeit verbringen, die in Tennental arbeiten oder leben (vgl. Anhang: LII). Die Mitarbeiter:innen der Dorfgemeinschaft Tennental scheinen also einen durchmischten Freund:innen-Kreis zu haben, sodass etwa die Hälfte der Mitarbeiter:innen Kolleg:innen zu ihrem privaten Freund:innen-Kreis zählt. Kolleg:innen scheinen jedoch bei der Mehrheit nicht zum engeren privaten Kreis zu zählen, wie es in Frage 28 ersichtlich wurde.

Die bisherigen Fragen haben sich auf das Verhältnis der Mitarbeiter:innen bezogen. Die folgenden Fragen beziehen sich daher auf den Gewaltaspekt und deshalb wird in Frage 30 beispielsweise gefragt „Haben Sie im Tennental in der Vergangenheit sexualisierte Gewalthandlungen unter Mitarbeiter:innen beobachtet?". Die Frage wurde mit dem eindeutigen Ergebnis von 95,24 % mit „nein" beantwortet. Die darauf folgende Frage 31 fragt nach den beobachteten sexualisierten Gewalthandlungen zwischen einem Menschen mit Assistenzbedarf und einem:r Mitarbeiter:in in der Vergangenheit und wurde ebenfalls mit einem eindeutigen Ergebnis von 96,83 % mit „nein" beantwortet. Die nächste Frage 36 bezieht sich näher auf den Umgang mit Gewalt durch Kolleg:innen: „Sie bekommen mit, dass ein:e Kolleg:in einem Menschen mit Assistenzbedarf anzügliche Komplimente macht und häufig Körperkontakt sucht. Wie schwer fällt es Ihnen, Ihre Beobachtungen der Ansprechpartner:in der Fachstelle für Gewaltprävention Tennental mitzuteilen?". Auf diese Frage konnte mit „sehr leicht", „leicht", „weder leicht noch schwer", „ziemlich schwer" und „sehr schwer" geantwortet werden. „Weder leicht noch schwer" haben 44,44 % der teilnehmenden Mitarbeiter:innen angegeben. „Sehr leicht" bis „leicht" wurde von zusammen 44,45 % ausgewählt. „Ziemlich schwer" bis „schwer" haben lediglich etwas mehr als 10 % angekreuzt.

Frage 37 wird expliziter und ergänzt Frage 36 um eine:n Kolleg:in aus dem Freund:innen-Kreis: „Sie bekommen mit, dass ein befreundeter / eine befreundete Kollegin einem Menschen mit Assistenzbedarf anzügliche Komplimente macht und häufig Körperkontakt sucht. Wie schwer fällt es Ihnen, ihn/sie auf Ihre Beobachtungen anzusprechen?". Die Mitarbeiter:innen konnten mit der gleichen Antwortskala wie bei Frage 36 antworten. Bei dieser Frage schienen die Mitarbeiter:innen Probleme bei der Eindeutigkeit der Antworten zu haben: Die Antwort „ziemlich leicht" wurde mit 33,33 %, „weder leicht noch schwer" mit 36,51 % und „ziemlich schwer" mit 19,05 % angegeben. „Sehr leicht" haben im Vergleich nur 9,52 % angekreuzt und „sehr schwer" wurde lediglich von 1,59 % ausgewählt. Vergleicht man nun Frage 36 und Frage 37 miteinander, so fällt auf, dass das direkte Ansprechen von Kolleg:innen bei solchen Beobachtungen deutlich schwerer zu machen scheint. Aus diesem Grund wird das Ergebnis von Frage 38 interessant: „Sie bekommen mit, dass ein fremder Kollege/eine fremde Kollegin einem Menschen mit Assistenzbedarf anzügliche Komplimente macht und häufig Körperkontakt sucht. Wie schwer fällt es Ihnen, ihn/sie auf Ihre Beobachtungen anzusprechen?". Zur Beantwortung stand erneut die Skala von „sehr leicht" bis „sehr schwer" zur Verfügung. „Ziemlich leicht" wurde hier von 30,16 % der Mitarbeiter:innen ausgewählt und „weder leicht noch schwer" von 36,51 %. Die Möglichkeit „ziemlich schwer" oder „schwer" wurden zusammen von knapp 20 % angekreuzt. Als „sehr leicht" würden es 12,70 % empfinden. Vergleicht man die Ergebnisse von

Frage 37 und 38, so wird ersichtlich, dass die Mitarbeiter:innen nicht zwischen befreundeten und fremden Kolleg:innen unterscheiden, wenn sie solche Beobachtungen machen und dies ansprechen möchten oder müssen.

In Bezug auf die erste Hypothese kann dieser anhand der Ergebnisse zugestimmt werden. Über die Hälfte der Mitarbeiter:innen zählen Kolleg:innen zu ihrem Freund:innen-Kreis und haben somit keine klare Grenze mehr zwischen Privatem und Beruflichem. Allerdings können die Ergebnisse ebenfalls auf die zweite Hypothese bezogen werden, weshalb dieser jedoch nicht zugestimmt werden kann. Die teilnehmenden Mitarbeiter:innen scheinen nicht zwischen befreundeten und fremden Kolleg:innen zu unterscheiden, wenn sie wahrgenommene Gewalt ansprechen wollen oder müssen. Grundsätzlich ist also der professionelle Umgang mit wahrgenommener Gewalt nicht daran gebunden, ob die beobachteten Mitarbeiter:innen mit den Gewalt ausführenden Kolleg:innen befreundet sind. Die befragten Mitarbeiter:innen haben angegeben, dass sie tendenziell die Fachstelle für Gewaltprävention bei Beobachtungen von anzüglichen Handlungen aufsuchen können und ihnen dies keine Schwierigkeiten bereiten würde.

Am Beispiel der Nachtpräsenz wird nun erläutert, inwiefern die soziale Kontrolle durch Mitarbeiter:innen existent ist. Die Nacht wurde als besonders vulnerable Zeit verstanden, da die Übergriffe von sexualisierter Gewalt in der Dorfgemeinschaft Tennental fast ausschließlich nachts begangen wurden (Information aus Strafprozessakte). Die Nachtpräsenz besteht, wie bereits in der Organisationsanalyse der Dorfgemeinschaft Tennental erläutert wurde, aus einer/einem Mitarbeitenden in der Nachtwache, welche/welcher nachts aktiv die Begleitung und Versorgung der Menschen mit Assistenzbedarf im Tennental übernimmt. Zur Seite stehen der Nachtwache die verschiedenen Nachtbereitschaften, die in den jeweiligen Nachtbereitschaftszimmern schlafen und auf Abruf den Dienst aufnehmen können. In der Nacht arbeiten die einzelnen Mitarbeiter:innen autark, also unabhängig von den anderen Mitarbeitenden, sodass in diesem Fall aufgrund der schlafenden Kolleg:innen im Bereitschaftsdienst lediglich eine geringe soziale Kontrolle möglich ist. Die soziale Kontrolle führt zur Verinnerlichung von Normen, die bei Nichtbeachtung Sanktionen durch die Gruppe auslösen können. Da nachts allerdings niemand die alleinige Nachtwache aus diversen Gründen kontrolliert, beschränkt sich die soziale Kontrolle in der Nacht auf anwesende Nachtbereitschaften. Im

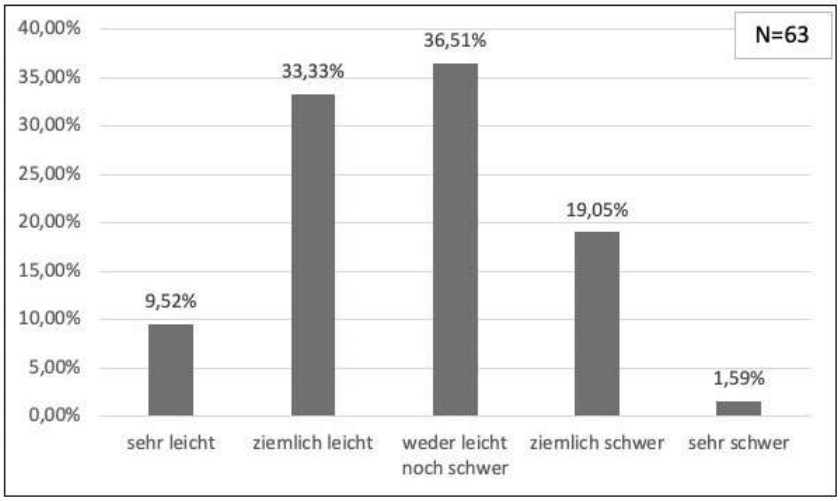

Abbildung 17: Option befreundete:r Kolleg:in: „Wie schwer fällt es Ihnen, ihn/sie auf Ihre Beobachtungen anzusprechen?"
Quelle: Eigene Darstellung

Tagdienst besteht die soziale Kontrolle alleine schon durch mehrere Mitarbeiter:innen im Dienst oder vor Ort, die so Abweichungen von gesellschaftlich normativem Handeln direkt sanktionieren können oder bereits das Bewusstsein der einzelnen Mitarbeiter:innen geschärft wird, indem sie mehr darauf achten, kein abweichendes Verhalten zu zeigen.

Im Vergleich zu der vorherigen Regelung zur Versorgung der nächtlichen Bedarfe weist die nun vorherrschende Regelung der Nachtpräsenz eine höhere soziale Kontrolle auf. Die Regelung der Nachtpräsenz bietet nun die Möglichkeit der sozialen Kontrolle durch die Nachtbereitschaften, da diese bereits durch die Anwesenheit in den Nachtbereitschaftszimmern präsent sind und somit als geringe soziale Kontrolle gewertet werden können.

3.5.5 Sexualpädagogisches Konzept

Ein sexualpädagogisches Konzept versucht in Einrichtungen den Umgang mit Liebe und Sexualität für Mitarbeiter:innen einheitlich zu gestalten und sie zum Umgang mit diesen Themen aufzuklären sowie eine Orientierungshilfe zum Umgang darzustellen.
Die Vorgaben der Dorfgemeinschaft Tennental und der Umgang der Mitarbeiter:innen mit den Themen rund um Liebe und Sexualität werden anhand der folgenden zwei Hypothesen überprüft:

1. Wenn in einer Organisation kein sexualpädagogisches Konzept vorliegt, dann gibt es unter den Mitarbeiter:innen keine einheitliche Handlungsweise zu den Themen Liebe und Sexualität.
2. Wenn in einer Organisation kein sexualpädagogisches Konzept vorliegt, dann werden Themen zu Liebe und Sexualität von den Mitarbeiter:innen als Tabuthema aufgefasst.

Beide Hypothesen werden unter anderem anhand der situativen Fragen aus dem ersten Fragenblock überprüft. Diese wurden größtenteils bereits in den vorherigen Themenschwerpunkten erläutert, weshalb sie nun lediglich anhand des notwenigen Ergebnisses aufgeführt werden. Frage 1 fragt nach der Unterstützung von Menschen mit Assistenzbedarf bei dem Wunsch nach einem Partner auf Partnersuche. Bei dieser Frage geben über 88 % der Mitarbeitenden an, dass sie dem zustimmen oder voll und ganz zustimmen. Ein noch deutlicheres Ergebnis besteht bei Frage 2 „Paaren mit Assistenzbedarf sollte ungestörte Zeit zu zweit ermöglicht werden". Hier haben über 96 % der Mitarbeiter:innen angegeben, dass sie dem zustimmen oder voll und ganz zustimmen. Frage 3 zeigt im Vergleich jedoch ein schwächeres Ergebnis auf: Auf die Frage „Einvernehmlicher Austausch sexueller Handlungen zwischen Menschen mit Assistenzbedarf sollte unterstützt werden" geben nur rund 76 % an, dieser Aussage zuzustimmen oder voll und ganz zuzustimmen. Die nächste Frage „Würden Sie mit einem Menschen mit Assistenzbedarf einen Sexshop besuchen, wenn er diesen Wunsch äußert?" zeigt ein eher durchmischtes Ergebnis an, welches bereits in den Themenschwerpunkten ‚Situative Fragen zu Lebenswelten' und ‚Soziale Kontrolle' erörtert wurden. Die Antworten ergeben, dass die Mitarbeiter:innen mit etwa 60 % den Besuch eines Sexshops wahrscheinlich bis sicher begleiten würden und circa 34 % diesen Besuch wahrscheinlich bis sicher nicht begleiten würden. Auf die Frage, ob Pflegesituationen ausschließlich gleichgeschlechtlich durchgeführt werden sollten (Frage 6), geben gerundet 21 % an, dass sie dieser Aussage zustimmen oder voll und ganz zustimmen. 30,16 % haben hierzu keine feste Meinung und jeweils 23,81 % lehnen dies ab oder befinden sich nie in Pflegesituationen. Anhand der bisherigen Fragen kann festgehalten werden, dass die Mitarbeiter:innen der Dorfgemeinschaft Tennental prinzipiell offen dem Thema Liebe und Sexualität gegenüberstehen, jedoch weisen die Antworten eine gewisse Unsicherheit auf, die anhand eines sexualpädagogischen Konzeptes bzw. anhand von (Fort-)Bildungsangeboten abgebaut werden kann.
Frage 9 wurde bisher noch nicht aufgeführt und fragt: „Ein:e Kolleg:in spricht mit Ihnen über passive Sexualassistenz. Was genau ist damit gemeint?". Die Mitarbeiter:innen konnten zwischen den Antworten

„erotische Massagen", „sich umarmen und küssen", „Geschlechtsverkehr", „Unterstützung beim Einkaufen von Kondomen, Magazinen, Vibratoren", „Vermittlung von Informationen zu den Themen Liebe und Sexualität", „Handführung bei Selbstbefriedigung", „Anbieten von Bildungsangeboten zu den Themen Liebe und Sexualität", „Sicherstellung eines privaten Raums und ungestörter Zeit" und „Gelegenheiten schaffen, den eigenen Körper zu wählen". Bei dieser Frage war die Mehrfachnennung möglich, weshalb am häufigsten die Antwort „Anbieten von Bildungsangeboten zu den Themen Liebe und Sexualität" angekreuzt wurde. Danach folgt die Antwort „Vermittlung von Informationen zu den Themen Liebe und Sexualität" dicht gefolgt von den Antworten „Unterstützung beim Einkauf von Kondomen, Magazinen, Vibratoren" sowie „Sicherstellung eines privaten Raums und ungestörter Zeit". Gar nicht ausgewählt wurde die Antwort „Geschlechtsverkehr" und von lediglich 3,17 % wurden „erotische Massagen" und „sich umarmen und küssen" angekreuzt. Die Ergebnisse zu dieser Frage zeigen auf, dass die Mitarbeiter:innen im Tennental überwiegend wissen, um was es sich bei passiver Sexualassistenz handelt. Auf die Frage 10, wie sich die Mitarbeiter:innen fühlen, wenn sie an Liebe und Sexualität bei Menschen mit Assistenzbedarf denken, antwortet die Mehrheit der Mitarbeiter:innen, dass sie sich „neutral", „offen" und/oder „unsicher" fühlen. Allerdings ist die deutliche Mehrheit mit über 64 % der Mitarbeiter:innen sich einig, dass sie bestimmte oder sogar alle Themen rund um Liebe und Sexualität von Menschen mit Assistenzbedarf eigeninitiativ bei den durch sie begleiteten Personen ansprechen. Diese Tendenz zeigt sich auch bei der Frage, ob in Tennental mit Menschen mit Assistenzbedarf offen über die Themen Liebe und Sexualität gesprochen wird mit 60,32 % der Mitarbeiter:innen, die diese Frage bejahen. Es scheinen jedoch nicht alle Mitarbeiter:innen den Umgang mit Liebe und Sexualität mit ihren Kolleg:innen zu thematisieren, weshalb bei Frage 13 53,97 % angeben, dies zu thematisieren und 33,33 % dies nicht bei ihren Kolleg:innen anzusprechen. Menschen mit Assistenzbedarf scheinen aber den Mitarbeiter:innen zufolge diese Thematik ebenfalls nicht sehr häufig anzusprechen, weshalb die Tendenz der Frage 14 bei den Antworten „einmal in drei Monaten" bis hin zu „noch nie" verläuft. Wenn Menschen mit Assistenzbedarf die Thematik Liebe und Sexualität ansprechen, geben 57,14 % an sich dabei wohlzufühlen (Frage 15). Dennoch wünschen sich 66,67 % mehr Aufklärung zu den Themen Liebe und Sexualität, wie sie in Frage 16 angeben. Die bisherigen Ergebnisse bestätigen, dass die Mitarbeiter:innen in den Themen

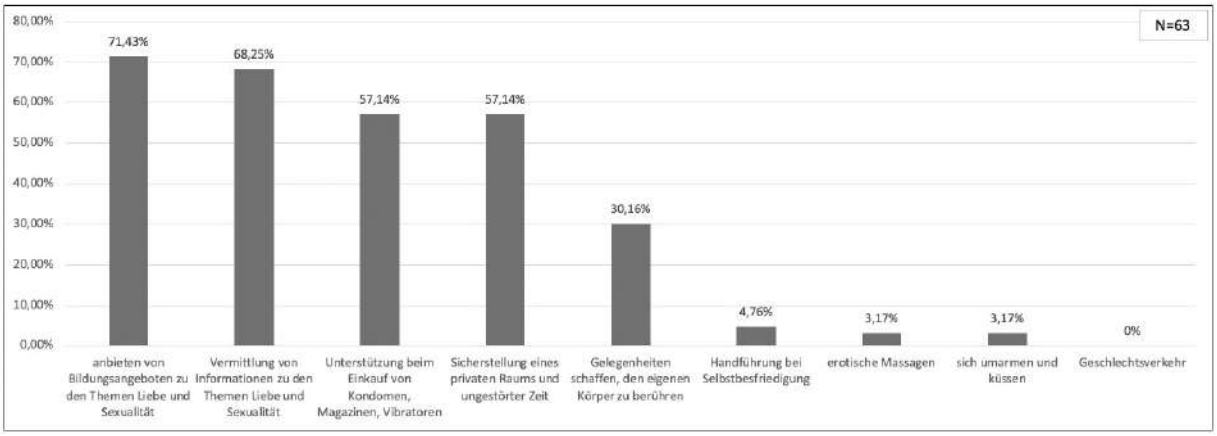

Abbildung 18: Ein:e Kolleg:in spricht mit Ihnen über passive Sexualassistenz
Was genau ist damit gemeint?"
Quelle: Eigene Darstellung

Liebe und Sexualität ein Aufklärungs- und/oder (Fort-)Bildungsbedarf haben.

Dies kann anhand von Vorgaben realisiert werden, die 65,08 % der Mitarbeiter:innen zum Umgang mit den Themen Liebe und Sexualität bekannt sind (Frage 42). Von den 31,75 %, die angeben, dass ihnen keine Vorgaben bekannt sind, wünschen sich 23,81 % offizielle Vorgaben seitens der Dorfgemeinschaft Tennental. Bei Frage 44 „Fühlen Sie sich zu den Themen Liebe und Sexualität professionell geschult und sicher im Umgang mit diesen?" geben 53,97 % an, sich unsicher zu fühlen. Es fühlen sich hingegen 36,51 % sicher und professionell geschult. Frage 45 bezieht sich auf einen einheitlichen Umgang mit Liebe und Sexualität im jeweiligen Team, woraufhin über 51 % angeben, keinen einheitlichen Umgang im Team zu diesen Themen zu haben. Nur etwa 31 % bestätigen den einheitlichen Umgang damit in ihrem Team. Auf Frage 46 „Wann haben Sie das letzte Mal mit einem:r Kolleg:in über Liebe und Sexualität in Bezug auf Menschen mit Assistenzbedarf gesprochen?" antworten lediglich 15,87 % noch nie über dieses Thema mit Kolleg:innen gesprochen zu haben. Im Vergleich dazu haben sich über 65 % mindestens in den letzten drei Monaten darüber mit Kolleg:innen ausgetauscht. Die Themen Liebe und Sexualität waren laut einer Mehrheit von etwa 46 % der Mitarbeiter:innen mindestens in den letzten drei Monaten Thema einer Teambesprechung (Frage 47). Dieser Frageblock kann ebenfalls bestätigen, dass die Mitarbeiter:innen in der Dorfgemeinschaft Tennental einen Bedarf an weiterer Aufklärung zu den Themen rund um Liebe und Sexualität benötigen, da ihnen teilweise die offiziellen Vorgaben nicht bekannt sind und sie sich nicht sicher im Umgang mit diesen Themen fühlen. Ebenfalls bestätigen sie, dass es keinen durchgängig einheitlichen Umgang mit den Themen gibt und somit ebenfalls Unsicherheiten ausgelöst werden können.

Frage 57 nimmt das Thema der Fortbildung zu dieser Thematik auf und fragt „Haben Sie in den vergangenen drei Jahren an einer Fortbildung für den Umgang mit den Themen Liebe und Sexualität teilgenommen?". Auf diese Frage konnte mit „ja" und „nein" geantwortet werden. 38,10 % geben an, an einer Fortbildung dazu teilgenommen haben und 57,14 % verneinen dies. Es enthalten sich 4,76 % der Antwort.

Zusammenfassend können nun die Ergebnisse auf die Hypothesen bezogen werden. Der ersten Hypothese „Wenn in einer Organisation kein sexualpädagogisches Konzept vorliegt, dann gibt es unter den Mitarbeiter:innen keine einheitliche Handlungsweise zu den Themen Liebe und Sexualität" kann deshalb zugestimmt werden. Dies kann deutlich durch Frage 45 belegt werden, bei welcher die Mitarbeitenden mehrheitlich angeben, keinen einheitlichen Umgang mit Liebe und Sexualität im Team zu besitzen. Zwar geben die Mitarbeiter:innen in Frage 42 an, dass offizielle Vorgaben existieren, diese wurden scheinbar nicht im Organisationshandbuch festgehalten und haben uns demnach oder aus anderen Gründen nicht vorgelegen.

Der zweiten Hypothese „Wenn in einer Organisation kein sexualpädagogisches Konzept vorliegt, dann werden Themen zu Liebe und Sexualität von den Mitarbeiter:innen als Tabuthema aufgefasst" kann anhand der Ergebnisse der vorherigen Fragen jedoch nicht zugestimmt werden. Obwohl einigen Mitarbeiter:innen keine offiziellen Vorgaben oder Aufklärung anhand von Bildungsangeboten zu den Themen Liebe und Sexualität zugänglich waren, hat die deutliche Mehrheit der Mitarbeiter:innen eine offene Haltung gegenüber diesen Themen geäußert. Aufgrund der fehlenden Aufklärung oder Bildung wurde mehrfach angegeben, dass eine Unsicherheit zu diesen Themen herrscht, dennoch zeigen vor allem die situativen Fragen, dass der Thematik offen und/oder neutral gegenübergestanden wird und diese mit großer Sicherheit nicht als Tabuthema aufgefasst wird.

3.5.6 Fachstelle Gewaltprävention

Zur Erstellung der Fragen im Fragebogen wurden die folgenden beiden Hypothesen angeführt:

1. Je bekannter die Fachstelle für Gewaltprävention ist, desto häufiger werden deren Angebote durch Mitarbeiter:innen genutzt.
2. Wenn die Fachstelle für Gewaltprävention aktiv auftritt, dann kann Gewalthandlungen präventiv begegnet werden.

Daraus ist dann unter anderem Frage 36 „Sie bekommen mit, dass ein:e Kolleg:in einem Menschen mit Assistenzbedarf anzügliche Komplimente macht und häufig den Körperkontakt sucht. Wie schwer fällt es Ihnen, Ihre Beobachtungen dem/der Ansprechpartner:in der Fachstelle für Gewaltprävention Tennental mitzuteilen?" entstanden. Bei dieser Frage wurde von den Mitarbeiter:innen angegeben, dass sie mit 44,45 % es als „ziemlich leicht" bis „sehr leicht" empfinden, die Ansprechpartner:in der Fachstelle für Gewaltprävention anzusprechen und 44,44 % geben an, dass es für sie „weder leicht noch schwer" ist. In der darauf folgenden Frage 37 beziehen sich die anzüglichen Verhaltensweisen auf eine/n befreundete:n Kolleg:in und es scheint den Mitarbeiter:innen doch noch recht leicht zu fallen, diese:n Kolleg:in auf die Verhaltensweisen anzusprechen. Bei Frage 38 wird diese Situation mit einem:r fremden Kolleg:in beschrieben und das Antwortverhalten der Mitarbeiter: innen fällt ähnlich aus, sodass die Mehrheit angibt, dass es ihnen tendenziell leichter fällt, diese:n Kolleg:in anzusprechen.

Diese Fragen zeigen auf, dass die Mitarbeiter:innen der Dorfgemeinschaft Tennental mehrheitlich angeben, dass sie leicht die Ansprechpartner:in der Fachstelle Gewaltprävention oder den:die betroffene:n Kolleg:in ansprechen können, wenn ihnen unangemessene Verhaltensweisen auffallen.

Der konkrete Bezug zur Fachstelle für Gewaltprävention wird ab Frage 48 hergestellt. Frage 48 fragt „Kennen Sie die Fachstelle für Gewaltprävention in Tennental?" und 93,65 % der Mitarbeiter:innen geben an, diese zu kennen. Die nächste Frage 49 möchte wissen, ob ein:e konkrete:r Ansprechpartner: in der Fachstelle für Gewaltprävention bekannt ist. Dies konnte anhand von „nein" und „ja" in Kombination eines freien Textfeldes beantwortet werden. Lediglich 11 (17,46 %) von 63 teilnehmenden Mitarbeiter:innen haben angegeben, niemanden zu kennen oder keine Angabe hierzu geben zu wollen. Alle anderen teilnehmenden Mitarbeiter:innen haben Namen der Verantwortlichen in der Fachstelle Gewaltprävention benannt und somit konkrete Ansprechpartner:innen ausgewiesen. Ob die Aufgaben der Fachstelle Gewaltprävention den Mitarbeiter:innen bekannt sind, wurde in Frage 50 abgefragt. Bei dieser Ja-Nein-Frage haben 84,13 % der Mitarbeiter:innen angegeben, dass ihnen die Aufgaben der Fachstelle Gewaltprävention bekannt sind. 15,87 % haben dies verneint.

Auf die Frage 51 „Wie oft hatten Sie in den vergangenen zwei Jahren Kontakt zur Fachstelle für Gewaltprävention Tennental?" haben 50,79 % angegeben, keinen Kontakt gehabt zu haben. Die weiteren Antwortmöglichkeiten waren „ein Mal", „2-3 Mal", „4-5 Mal" und „häufiger". Die Möglichkeit „ein Mal" haben 20,63 % angegeben, „2-3 Mal" haben 19,05 % angekreuzt und die Möglichkeiten „4-5 Mal" und „häufiger" wurden von weniger als 10 % ausgewählt.

Anhand der vorherigen Fragen kann in Bezug auf die Fachstelle Gewaltprävention festgehalten werden, dass diese mit über 93 % den teilnehmenden Mitarbeiter:innen bekannt ist. Die Mitarbeiter:innen geben ebenfalls an, dass ihnen die Aufgaben der Fachstelle Gewaltprävention bekannt sind. Prinzipiell kann der ersten Hypothese „Je bekannter die Fachstelle für Gewaltprävention ist, desto häufiger werden deren Angebote durch Mitarbeiter:innen genutzt" zugestimmt werden, da Mitarbeiter:innen die Fachstelle Gewaltprävention und ihre Aufgaben kennen müssen, um Angebote von der Fachstelle nutzen

zu können. Allerdings scheinen die Mitarbeiter:innen in der Dorfgemeinschaft Tennental nicht sehr häufig (siehe Frage 51) Kontakt zur Fachstelle für Gewaltprävention zu suchen, weshalb die Hypothese zwar eine allgemeine Gültigkeit besitzt, die Fachstelle Gewaltprävention trotz Bekanntheit in der Dorfgemeinschaft Tennental jedoch nicht „häufig" genutzt wird. Zu dieser Tatsache können weitere Fragen Aufschluss geben. Frage 52 möchte wissen: „Sind Sie der Meinung, dass eine Fachstelle für Gewaltprävention im Tennental überhaupt notwendig ist?" und konnte mit „ja" oder „nein" beantwortet werden. Es sind sich alle teilnehmenden Mitarbeiter:innen sicher, dass die Fachstelle für Gewaltprävention notwendig ist. Die nächste Frage 53 konnte mit einem freien Textfeld beantwortet werden: „Was wünschen Sie sich von einer Fachstelle für Gewaltprävention im Tennental?". Da es sich bei den Antworten um individuelle, persönliche Angaben handelt und ein Aufzeigen von allen Antworten zu unübersichtlich wäre, wurden die Antworten thematisch zusammengefasst und nun auf diese Art dargestellt. Am meisten erwähnt wurde von den Mitarbeiter:innen, dass sie sich von der Fachstelle für Gewaltprävention mehr Aufklärung wünschen. Diese Aufklärung gilt zu der Thematik Gewalt und soll für Mitarbeitende sowie für Menschen mit Assistenzbedarf zugänglich sein. Ähnlich häufig wünschen die Mitarbeitenden mehr Offenheit und Präsenz der Fachstelle für Gewaltprävention. Die Offenheit vermittelt sich als „offenes Ohr" (Zitat einer Antwort aus dem Fragebogen zu Frage 53), welches durch mehr Präsenz durch beispielsweise proaktive Besuche in den einzelnen Bereichen sowie in Teambesprechungen umzusetzen wäre. Dazu passend wünschen sich die Mitarbeiter :innen, dass die Fachstelle für Gewaltprävention den Austausch weiter unterstützt, damit mehr aktiv kommuniziert werden kann. Der Austausch soll die Fachlichkeit und Kompetenz der Fachstelle für Gewaltprävention an die Mitarbeiter: innen weiter tragen, in dem sie diesbezüglich beratend unterstützt werden können. Da dies jedoch sehr viel Arbeit bedeutet, wünschen sich die Mitarbeiter: innen der Dorfgemeinschaft, dass die Fachstelle für Gewaltprävention von mehr Mitarbeitenden vertreten wird, um somit eine höhere Erreichbarkeit, schnellere Bearbeitung und Rückmeldung von Fällen zu erhalten und um eine höhere Präsenz einzunehmen, die von nur einer Person nach Aussagen der Mitarbeitenden nur schwer erreicht werden kann. Als letzten Wunsch kann aufgeführt werden, dass einige der Mitarbeiter: innen gerne eine unabhängigere Gewaltpräventionsstelle bevorzugen würden, da somit die enge Verknüpfung mit der Leitungsebene der Dorfgemeinschaft nicht gegeben wäre. In den Antworten der Mitarbeiter:innen zu dieser Frage wird deutlich, dass die Präsenz der Fachstelle für Gewaltprävention für die Mitarbeitenden nicht ausreichend ist. Sie wünschen sich mehr Aufklärung zum Thema Gewalt und Gewaltprävention, um somit einen sicheren Umgang damit zu erhalten und eine gewisse Sensibilität zu entwickeln. Das Meinungsbild der Mitarbeitenden anhand der Antworten belegt dies, da die Mitarbeiter:innen angeben, sich mehr Aufklärung durch Bildungsangebote zu wünschen und ebenfalls angeben, dass die Fachstelle für Gewaltprävention mit mehr Mitarbeitenden besetzt werden sollte.

In Bezug auf die zweite Hypothese „Wenn die Fachstelle für Gewaltprävention aktiv auftritt, dann kann Gewalthandlungen präventiv begegnet werden" müssen weitere Fragen betrachtet werden, um diese überprüfen zu können. Hierzu wird unter anderem Frage 54 angeführt: „Kennen Sie präventive Maßnahmen, um Gewalthandlungen zu verhindern?". Die Frage konnte mit „ja" und „nein" beantwortet werden. 61,90 % der Mitarbeiter:innen haben diese Frage bejaht und 33,33 % haben bei dieser Frage „nein" angekreuzt. 4,76 % haben sich bei der Frage enthalten (vgl. Anhang: LIX). Die Frage 54 wird durch Frage 55 ergänzt: „Falls Sie präventive Maßnahmen kennen, welche sind das?". Zu dieser Frage konnten die Mitarbeiter:innen, welche in der vorherigen Frage mit „ja" geantwortet haben, erneut in einem Textfeld frei beantworten.

Die Mitarbeiter:innen haben angegeben, dass sie als Maßnahmen zur Gewaltprävention vor allem eine offene Kommunikation kennen. Diese wird von den Mitarbeitenden als gewaltfreie Kommunikation in Verbindung mit PART[1] gesetzt. Dazu passend kennen die Mitarbeiter:innen noch deeskalierendes Verhalten bei Gewalt sowie eine generelle Achtsamkeit und Sensibilisierung zum Thema Gewalt, um vorzugsweise im beruflichen Alltag Auslöser für gewalttätiges Verhalten zu erkennen und somit präventiv handeln zu können.

Zusammengefasst kann der zweiten Hypothese zugestimmt werden. Die Mitarbeiter:innen der Dorfgemeinschaft kennen aktuell die Fachstelle für Gewaltprävention und sind in Kenntnis von Präventionsmaßnahmen gegen Gewalthandlungen, welche durch eine hohe Aktivität und Präsenz der Fachstelle für Gewaltprävention weiter ausgebaut werden kann.

3.5.7 Organisatorischer Umgang mit den Ereignissen

Der Themenschwerpunkt ‚Organisatorischer Umgang mit den Ereignissen' befasst sich mit der Reaktion der leitenden Ebene der Dorfgemeinschaft Tennental auf die Bekanntgabe der sexualisierten Gewalthandlungen an den dort lebenden Frauen mit Assistenzbedarf. Der Umgang mit den Ereignissen bezieht sich auf einen Zeitraum von Bekanntwerden der Ereignisse bis zur aktuellen Aufarbeitung und bewertet somit auch die Arbeit des Aufarbeitungsbeirates. Um dies aus Mitarbeitenden-Sicht darzustellen, wurden drei Hypothesen aufgestellt, die anhand dazugehöriger Fragen überprüft werden:

1. Je transparenter die Organisation mit Gewalthandlungen umgeht, desto mehr identifizieren sich Mitarbeiter:innen mit dieser.
2. Je transparenter die Organisation mit Gewalthandlungen umgeht, desto sicherer fühlen sich Mitarbeiter:innen.
3. Wenn die Organisation die Gewalthandlungen extern aufarbeitet, dann wächst das Vertrauen der Mitarbeiter:innen in die Organisation.

Wenn sexualisierte Gewalthandlungen bekannt werden, gibt es verschiedene Wege, auf denen diese Information an die einzelnen Mitarbeiter:innen herangetragen wird. Aus diesem Grund möchte Frage 58 von den teilnehmenden Mitarbeiter:innen wissen: „Durch wen haben Sie von den Ereignissen in Tennental als Erstes erfahren?". Zur Antwort standen bei dieser Frage die Möglichkeiten mit Mehrfachnennung: „Einrichtungsleitung", „direkte:r Vorgesetzte:r", „Kolleg:in", „Mensch mit Assistenzbedarf", „Presse", „Informationsschreiben" oder „Sonstiges" in Verbindung mit einem freien Textfeld. Am häufigsten angegeben wurde die Bekanntgabe durch die Einrichtungsleitung mit 55,56 %. Mit 19,05 % wurde der:die direkte Vorgesetze angegeben und darauf folgend mit 17,46 % die Antwort „Kolleg:in". Einige haben mit 11,11 % angegeben, als erstes von der Presse von den Ereignissen erfahren zu haben. Die Bekanntgabe von solchen Ereignissen kann bei den Mitarbeiter:innen zu Unsicherheiten und einem Gesprächsbedarf führen. Aus diesem Grund möchte Frage 59 wissen: „Gab/Gibt es eine:n Ansprechpartner:in, den Sie bei Unsicherheiten oder allgemeinem Redebedarf bezüglich der Ereignisse kontaktieren konnten?". Diese Frage konnte mit „ja" und einem Textfeld sowie „nein" beantwortet werden. Am häufigsten wurde die Frage mit „nein" beantwortet. 14,29 % der Mitarbeitenden haben keine Angabe zu dieser Frage gemacht und die gleiche Anzahl hat den Einrichtungsleiter angegeben. Etwas weniger Mitarbeiter:innen haben bei dieser Frage andere Namen genannt, die teilweise nicht genauer, aufgrund von fehlenden Unterlagen hierzu, in ihrer Funktion zugeordnet werden können.

1 PART = Professional Aussault Response Training; vermittelt professionelles Handeln und den Umgang mit potenziell aggressiven Verhaltensweisen von Menschen

In Frage 60 wird nun gefragt „Falls es eine:n Ansprechpartner:in gab, haben Sie diese:n kontaktiert?". Die Mehrheit der Mitarbeiter:innen hat mit 42,86 % angegeben, diese:n nicht kontaktiert zu haben. Zu dieser Frage haben sich 34,92 % enthalten und lediglich 22,22 % der Mitarbeiter:innen haben ihre:n Ansprechpartner:in kontaktiert.

Durch die Bekanntgabe der Ereignisse ist ein Prozess der Aufarbeitung entstanden, welcher noch nicht beendet ist. Dieser beinhält auch die Informationen, die im besten Fall vom Arbeitgeber transparent weitergegeben werden. Aus diesem Grund möchte Frage 61 von den Mitarbeitenden wissen: „Haben Sie sich zu jedem Zeitpunkt über die Maßnahmen und Folgen der Ereignisse durch Ihren Arbeitgeber informiert gefühlt?". Als Antwortmöglichkeiten konnte in einer Skala von „gar nicht informiert" bis hin zu „sehr informiert" gewählt werden. Die Mehrheit hat mit über 72 % angegeben, sich „informiert" bis „sehr informiert" zu fühlen. Als „neutral" haben das 22,22 % empfunden und lediglich 9,43 % haben sich „wenig informiert" bis „gar nicht informiert" gefühlt. Um herauszufinden, ob ein anderes Verhalten des Arbeitgebers gewünscht gewesen wäre, fragt Frage 62: „Hätten Sie sich von ihrem Arbeitgeber ein anderes Handeln bezüglich der Ereignisse gewünscht?". Als Antwort standen hier „ja" und „nein" zur Verfügung. Mit einer deutlichen Mehrheit von 84,13 % haben die befragten Mitarbeiter:innen „nein" ausgewählt. Die Frage bejaht wurde von lediglich 12,70 % und enthalten haben sich nur 3,17 %. Die 12,70 % wurden in der darauffolgenden Frage befragt, was sie sich genau gewünscht hätten von ihrem Arbeitgeber (Frage 63). Da es sich um ein Textfeld handelt, werden die Antworten erneut gruppiert und die am häufigsten genannten dargestellt. Die Mitarbeiter:innen hätten sich gewünscht, dass mehr Kommunikation stattgefunden hätte. Unter Kommunikation fällt unter anderem die Bekanntgabe in Teambesprechungen oder eine frühere Informationsweitergabe. Einige wenige Mitarbeiter:innen bemängeln, dass sie über die sexualisierten Gewalthandlungen aus der Zeitung erfahren haben, und hätten sich gewünscht, dies zunächst über ihre Vorgesetzten zu erfahren. Diese Antwort weist auf das Vertrauensverhältnis zu den Vorgesetzten hin, weshalb in Frage 64 gefragt wird: „Wie beschreiben Sie das Vertrauensverhältnis zu Ihrem direkten Vorgesetzen?". Die Mitarbeiter:innen konnten bei ihrer Antwort zwischen „sehr gut" bis hin zu „sehr schlecht" wählen. Mit über 72 % geben die Mitarbeitenden an, ein gutes bis sehr gutes Verhältnis mit ihrem/ihrer direkten Vorgesetzten zu haben. Als „neutral" beschreiben 22,22 % ihr Verhältnis und als „schlecht" bis „sehr schlecht" beschreiben lediglich 4,76 % das Vertrauensverhältnis zu ihrem direkten Vorgesetzten.

In der darauf folgenden Frage 65 wird erfragt, ob sich die Mitarbeiter:innen von der Vorstandsebene wertgeschätzt fühlen. Auf diese Frage konnte mit „ja", „teilweise" und „nein" geantwortet werden. Die Mehrheit mit 57,14 % der Mitarbeitenden gibt an, sich von der Vorstandsebene wertgeschätzt zu fühlen. 34,92 % fühlen sich jedoch nur „teilweise" wertgeschätzt und 6,35 % fühlen sich gar nicht wertgeschätzt.

Nach der Frage nach der Wertschätzung durch den Vorstand wird abgefragt, wie der bisherige Aufarbeitungsprozess durch einen externen Beirat bewertet wird (Frage 66). Die Mitarbeiter:innen konnten zwischen „sehr gut", „gut", „neutral", „schlecht", „sehr schlecht" und einem Anmerkungsfeld wählen. Mit über 55 % geben die Mitarbeiter:innen an den Aufarbeitungsprozess als „gut" bis „sehr gut" zu bewerten. Als „neutral" bewerten 31,75 % diesen. Bei dieser Frage wurden die Möglichkeiten „schlecht" und „sehr schlecht" nicht ausgewählt.

Die Fragen 59 und 63 zeigen auf, dass einige Mitarbeiter:innen eine gewisse Unsicherheit empfinden, die sich auch auf ihr Privatleben in der Dorfgemeinschaft Tennental auswirken kann. Aus diesem Grund wird in Frage 74 befragt: „Wenn Sie im Tennental

wohnen: Haben Sie nach Bekanntwerden der Vorfälle überlegt, weiterhin dort beschäftigt zu bleiben, aber an einen anderen Ort zu ziehen?". Diese Frage konnte ebenfalls mit „ja" und „nein" sowie mit „ich wohne nicht im Tennental" beantwortet werden. Etwas über 60 % der teilnehmenden Mitarbeiter:innen geben an, nicht im Tennental zu wohnen. Lediglich 6,35 % haben überlegt, an einen anderen Ort zu ziehen, aber dennoch im Tennental beschäftigt zu bleiben, und über 33 % möchten nicht den Wohnort wechseln.

Zusammenfassend kann der ersten Hypothese „Je transparenter die Organisation mit Gewalthandlungen umgeht, desto mehr identifizieren sich Mitarbeiter:innen mit dieser" zugestimmt werden. Die Mehrheit der teilnehmenden Mitarbeiter:innen geben an, mit dem Umgang der Einrichtung mit den Ereignissen zufrieden zu sein, und nur wenige Mitarbeiter:innen hätten sich einen anderen Umgang damit gewünscht (vgl. Frage 61 und 62). Die Dorfgemeinschaft Tennental ist den Angaben der teilnehmenden Mitarbeiter:innen zufolge transparent mit den Ereignissen umgegangen, weshalb nur sehr wenige Mitarbeiter:innen Konsequenzen bezüglich der Einrichtung erwägen und so beispielsweise den Wohnort wechseln würden (vgl. Frage 74). Dies weist auch auf die zweite Hypothese hin: „Je transparenter die Organisation mit Gewalthandlungen umgeht, desto sicherer fühlen sich Mitarbeiter:innen". Durch den überwiegend transparenten Umgang mit den Ereignissen haben sich die Mitarbeiter:innen wertgeschätzt gefühlt und das Vertrauen ihrem Arbeitgeber gegenüber hat nicht abgenommen (vgl. Frage 64 und 65). Der zweiten Hypothese kann demnach ebenfalls zugestimmt werden.

Die Arbeit des Beirates wurde überwiegend positiv bewertet, weshalb auch die dritte Hypothese „Wenn die Organisation die Gewalthandlungen extern aufarbeitet, dann wächst das Vertrauen der Mitarbeiter:innen in die Organisation" belegt werden kann (vgl. Frage 66).

Dennoch ist anzumerken, dass der organisatorische Umgang mit derartigen Ereignissen eine hohe Priorität für die Einrichtung haben sollte, um Transparenz und Präsenz zu zeigen. Für einige Mitarbeiter:innen scheint der Umgang nicht transparent genug gewesen zu sein, weshalb sich diese Mitarbeiter:innen einen anderen Umgang gewünscht hätten, um so beispielsweise nicht aus der Zeitung von den Ereignissen erfahren zu müssen. Die Mehrheit der teilnehmenden Mitarbeiter:innen ist jedoch mit dem Umgang der Dorfgemeinschaft Tennental mit den Ereignissen zufrieden und fühlt sich weiterhin von der Vorstandsebene wertgeschätzt und pflegt ein gutes bis sehr gutes Vertrauensverhältnis zu ihren Vorgesetzten.

3.6 Sichtweisen auf und Bewertung der Ereignisse

Im vorherigen Themenschwerpunkt wurde die Bewertung des organisatorischen Umgangs mit den Ereignissen durch die Mitarbeiter:innenschaft Tennentals herausgearbeitet. In dem Themenschwerpunkt „Sichtweisen auf und Bewertung der Ereignisse" wird die Sichtweise und Bewertung der Ereignisse aufgezeigt, die das eigene Handeln sowie das Zusammenleben in der Gemeinschaft verändern können. Die Erignisse können ebenfalls dazu führen, dass sich Vertrauensverhältnisse wandeln und Unsicherheiten sowie Ängste aufkommen, die nachhaltige Konsequenzen mit sich bringen können. Anhand der folgenden Hypothesen wird die Sichtweise der Mitarbeiter:innen auf und die Bewertung der Ereignisse überprüft:

1. Wenn sexualisierte Gewalthandlungen in Organisationen vorkommen, dann fühlen sich die Mitarbeiter:innen unsicher und gefährdet.
2. Wenn sexualisierte Gewalthandlungen in Organisationen aufgedeckt werden, dann verändert sich das Zusammenleben innerhalb dieser.

Ein Bekanntwerden von sexualisierten Gewalthandlungen kann dazu führen, dass sich das Zusammenleben der Menschen verändert. Ob eine solche Veränderung eingetreten ist, wird in Frage 67 abgefragt: „Hat sich das Zusammenleben in Tennental seit den Ereignissen verändert?". Auf die Ja-Nein-Frage antworteten die Mitarbeiter:innen durchmischt. Etwa 46 % haben angegeben, dass sich das Zusammenleben in Tennental verändert hat. Im Vergleich dazu geben rund 33 % an, dass sie nicht der Meinung sind, dass sich das Leben in Tennental verändert hat. Etwas mehr als 20 % der Mitarbeiter:innen geben zu dieser Frage keine Antwort. Den 46 %, die eine Veränderung des Zusammenlebens in Tennental festgestellt haben, wurde anschließend Frage 68 angezeigt, die nach den genauen Veränderungen fragt. Mittels eines freien Textfeldes konnten die Mitarbeiter:innen über die Veränderungen Auskunft geben. Diese Frage wurde 34 Personen angezeigt, weshalb die Anmerkungen zusammengefasst wurden, um sie weiter auszuwerten. Bei dieser geringen Anzahl an Antworten (von den 34 Personen haben lediglich 23 eine Antwort verfasst) ist dies jedoch erschwert, weshalb versucht wird, allen Antworten anhand der Gruppierungen Raum zu geben. Viele der Antworten können unter den Begriff der Sensibilisierung zusammengefasst werden. Die Mitarbeiter:innen geben an, mehr auf ihre Umwelt und das Verhalten von Kolleg:innen sowie von Menschen mit Assistenzbedarf zu achten. Zusätzlich scheinen sie sensibilisierter gegenüber von (sexualisierter) Gewalt zu sein, was ihren Angaben nach sich in einem höheren Bewusstsein zeigt. Das Bewusstsein umfasst die Tatsache, dass sexualisierte Gewalt wahrgenommen wird als etwas, was auch in der Dorfgemeinschaft Tennental geschehen kann und dem auch präventiv begegnet werden muss, indem beispielsweise Türen abgeschlossen werden und dies dokumentiert wird. Das Abschließen von Türen kann ebenfalls dem Überbegriff Vertrauen zugeordnet werden, welches sich ebenfalls seit Bekanntwerden der Ereignisse verändert hat. Die Mitarbeiter:innen geben an, dass sie ihren Kolleg:innen deutlich weniger Vertrauen und eine gewisse Unsicherheit im Umgang mit diesen herrscht. Einige Mitarbeiter:innen haben begonnen, ihren Wohnraum abzuschließen, worin sich ebenfalls das Misstrauen den Kolleg:innen gegenüber äußert. Das Misstrauen führt teilweise so weit, dass Mitarbeiter:innen ihre Kolleg:innen kontrollieren und eigenes sowie fremdes Handeln kritischer beäugen. Ein:e Mitarbeiter:in bezeichnete dieses Misstrauen als „das Urvertrauen wurde zerstört" (Zitat einer Antwort im Fragebogen zu Frage 68). Die Ereignisse in Tennental haben jedoch auch dazu geführt, dass Mitarbeiter:innen ihr eigenes Handeln regelmäßiger reflektieren und darauf achten, eine hohe Professionalität beizubehalten.

Als Anmerkung wurde ebenfalls angeführt, dass der Zeitpunkt des Bekanntwerdens der Übergriffe in Tennental zu Beginn der Corona-Pandemie lag und die damit einhergehenden Veränderungen nicht klar einem Ereignis zugeordnet werden können.

Trotz der Anmerkung, dass sich das Vertrauen den Kolleg:innen gegenüber verändert hat, bejahen lediglich 9,52 % die Frage 69 „Hat sich konkret das Verhältnis zu ihren Kolleg:innen verändert?“ und bestätigen somit eine Veränderung des Verhältnisses. Über 82% verneinen eine Veränderung und 7,94 % haben sich bei dieser Frage enthalten.

In Frage 68 wurde eine Vertrauensveränderung der Mitarbeiter:innen angesprochen, die sich zukünftig in Misstrauen zeigt. In Frage 70 wird dieses Misstrauen auf die Vergangenheit bezogen und könnte eine Begründung für das Misstrauen liefern, weshalb gefragt wird: „Vermuten Sie, dass in der Vergangenheit weitere sexualisierte Gewalthandlungen stattgefunden haben?“. Diese Frage wurde bereits in vorherigen Themenschwerpunkten erläutert, weshalb lediglich auf das Ergebnis eingegangen wird. Die Mitarbeiter:innen geben mehrheitlich mit fast 54% an, dass sie es eher unwahrscheinlich finden, dass weitere Gewalthandlungen stattgefunden haben. Die Bekanntgabe der stattgefundenen sexualisierten Gewalthandlungen löst Reaktionen in den Mitarbeiter:innen aus, die in Frage 71 abgefragt werden: „Wie fühlten Sie sich nach dem Bekanntwerden der Ereignisse?“. Da diese Frage mit Mehrfachnennung beantwortet werden konnte, werden die häufigsten Antworten aufgezeigt. Mit über 92 % haben fast alle Mitarbeiter:innen angegeben, schockiert gewesen zu sein, als sie von den Ereignissen erfahren haben.
In Frage 72 wird genauer auf die individuellen Veränderungen der Mitarbeiter:innen eingegangen: „Haben Sie ihr professionelles Verhalten durch die Ereignisse verändert?“. Die Mitarbeiter:innen konnten mit „ja“ und „nein“ antworten. Fast 40 % haben diese Frage bejaht und über 53 % verneinen dies. Lediglich 6,35 % haben hierzu keine Angaben gemacht. Die darauffolgende Frage 73 möchte wissen, welche Veränderungen genau aufgetreten sind. Die Mitarbeiter:innen konnten dies erneut anhand eines freien Textfeldes angeben. Die Antworten im Textfeld werden erneut versucht zusammenzufassen. Diese Frage wurde 29 Personen angezeigt und 24 Personen haben diese auch beantwortet. Die Mitarbeiter:innen geben an, dass sich die Kommunikation gesteigert hat. Die Kommunikation wurde im Team, aber auch zu den Menschen mit Assistenzbedarf gesteigert und äußert sich bei diesen durch ein vermehrtes Nachfragen nach der Befindlichkeit und wie einzelne Situationen empfunden werden. Bei dieser Frage können jedoch auch die Veränderungen aus Frage 68 angeführt werden: Die Mitarbeiter:innen geben an, ihr eigenes und das Verhalten der Kolleg:innen mehr zu reflektieren und mehr auf Achtsamkeit im beruflichen Alltag zu achten. Zudem wird eine erhöhte Dokumentationspflicht angesprochen, die sich ebenfalls in Frage 68 durch ein kontrolliertes und dokumentiertes Abschließen von Türen zeigt.

Als persönliche Konsequenz geben Mitarbeiter:innen an, dass sie eine größere Distanz zu den Menschen mit Assistenzbedarf aufbauen und das individuelle Nähe-Distanz-Verhältnis überdenken. Dieses Verhalten weist auf Unsicherheiten hin, selbst mit nicht professionellem Verhalten und Übergriffen beschuldigt zu werden, weshalb es ebenfalls Mitarbeiter:innen gibt, die nun die Tür in Pflegesituationen offen lassen oder lediglich anlehnen, damit jederzeit ein:e Kolleg:in die professionelle Arbeit kontrollieren kann.

Anhand der Ergebnisse der angeführten Fragen kann nun auf die beiden Hypothesen zu diesem Themenschwerpunkt eingegangen werden. Es wurde ersichtlich, dass die die sexualisierten Gewalthandlungen in der Dorfgemeinschaft Tennental bei den Mitarbeiter:innen zu großer Unsicherheit geführt hat, die das Zusammenleben nachhaltig beeinflusst. Dies konnte anhand von Frage 68 und 71 herausgearbeitet werden. Die Mitarbeiter:innen gaben beispielsweise an, sich nach Bekanntwerden der Ereignisse schockiert, überrascht und unsicher zu fühlen. Aus diesen Gründen kann die Hypothese „Wenn sexualisierte Gewalthandlungen in Organisationen vorkommen, dann fühlen sich die Mitarbeiter:innen unsicher und gefährdet.“ belegt werden.

Die zweite Hypothese bezieht sich konkreter auf die Veränderungen des Zusammenlebens durch Bekanntwerden von sexualisierten Gewalthandlungen in einer Organisation. Die Angaben der Mitarbeiter: innen unter anderem zu Frage 67, 68 und 69 weisen auf, dass sich das Zusammenleben verändert hat. Die Mitarbeiter:innen vertrauen ihren Kolleg:innen weniger als vorher und selbst organisatorische Maßnahmen haben zu den Veränderungen beigetragen. Es müssen beispielsweise Türen abgeschlossen und diese Maßnahme dokumentiert werden. Einige der Mitarbeiter:innen haben zwar angegeben, dass sich keine Veränderungen im Zusammenleben ergeben haben, allerdings scheinen alleine schon die organisatorischen Veränderungen dazu beizutragen, dass sich das Zusammenleben verändert hat und dies von den Mitarbeiter:innen nicht konkret erfasst wird.

Die Veränderungen des Zusammenlebens betreffen alle Bereiche der Dorfgemeinschaft Tennental. Beispielsweise geben Mitarbeiter:innen an, ihre Privaträume abschließen zu wollen, oder dass sie die Türe in Pflegesituationen offen lassen, um jederzeit kontrolliert werden zu können (vgl. Antworten der Frage 68 und 73). Mit Sicherheit hat die Veränderung des Zusammenlebens und der Vertrauensbruch weitere Konsequenzen, die durch die Mitarbeiter:innenbefragung nicht erfasst werden konnten.

3.7 Persönliche und soziale Folgen der Ereignisse

Bereits in den vorherigen Themenschwerpunkten wurde herausgearbeitet, dass Ereignisse, wie sie in der Dorfgemeinschaft Tennental stattgefunden haben, das Zusammenleben von Mitarbeiter:innen verändern kann und Mitarbeiter:innen somit Veränderungen im Verhalten mit ihren Kolleg:innen darauf schließen. Die entstehende Unsicherheit kann sich allerdings auch auf den Arbeitgeber richten und daraus können Zweifel an der Einrichtung selbst oder an dem Konzept der Anthroposophie entstehen. Wie nun die genaue Gefühlslage der Mitarbeiter:innen ist und welche Konsequenzen sie aus den Ereignissen ziehen, soll anhand von drei Hypothesen überprüft werden:

1. Wenn sexualisierte Gewalthandlungen im beruflichen Umfeld geschehen, dann verlieren Mitarbeiter:innen das Vertrauen in den Arbeitgeber.
2. Wenn sexualisierte Gewalthandlungen im beruflichen Umfeld aufgedeckt werden, dann verlieren Mitarbeiter:innen das Vertrauen in das Kollegium.
3. Wenn Gewalthandlungen in einem anthroposophischen Arbeitsumfeld geschehen, dann verlieren Mitarbeiter:innen das Vertrauen in das anthroposophische Lebenskonzept.

Bereits in dem vorherigen Themenschwerpunkt konnte herausgearbeitet werden, dass die Mitarbeiter:innen auf das Bekanntwerden der Ereignisse mit Schock und Unsicherheit reagiert haben (vgl. Frage 71). Dieser Zustand hat dazu geführt, dass einige Mitarbeiter:innen ihr professionelles Handeln verändert haben (vgl. Frage 72). Die Unsicherheit kann jedoch auch dazu führen, dass das Verhältnis zum Arbeitgeber sich verändert. Dazu wird in Frage 75 gefragt: „Haben Sie nach dem Bekanntwerden der Vorfälle überlegt, den Arbeitgeber zu wechseln?“. Die Mitarbeiter:innen verneinen mit einer deutlichen Mehrheit von 95,24 % diese Frage. In Frage 76 wird der Bezug direkt zum Wohnkonzept von Tennental gezogen: „Hatten oder haben Sie nach dem Bekanntwerden der Ereignisse Zweifel an der Wohnkonzeption

von Tennental?". Bei dieser Ja-Nein-Frage geben 22,22 % an, dass sie Zweifel haben oder hatten. Über 77 % jedoch verneinen Zweifel an der Wohnkonzeption.

Die Ergebnisse dieser Fragen falsifizieren die erste Hypothese „Wenn sexualisierte Gewalthandlungen im beruflichen Umfeld geschehen, dann verlieren Mitarbeiter:innen das Vertrauen in den Arbeitgeber". Die Ergebnisse geben an, dass die Mitarbeiter:innen mit über 95 % weiterhin in der Dorfgemeinschaft Tennental beschäftigt sein möchten, und somit haben sie das Vertrauen in ihren Arbeitgeber nicht verloren. Es muss jedoch auch erwähnt werden, dass durchaus Unsicherheiten und Zweifel aufkommen, die jedoch nur wenige Mitarbeiter:innen betreffen. Die Zweifel und Unsicherheiten der Mitarbeiter:innen sollten jedoch auch gesehen und beachtet werden.

In Bezug auf das Kollegium kann jedoch herausgearbeitet werden, dass Mitarbeiter:innen mehrheitlich keine weiteren sexualisierten Gewalthandlungen vermuten, dennoch aber eine gewisse Unsicherheit aufkommt, die das Zusammenleben verändert (vgl. Frage 68, 70, 71). Die Veränderungen des Zusammenlebens zeigen sich anhand von mehr Kontrolle und einem generellen Misstrauen den Kolleg:innen gegenüber, die durch eine gesteigerte Sensibilität und Achtung entstehen (vgl. Antworten auf Frage 73). Das Misstrauen äußert sich für die in Tennental wohnenden Mitarbeiter:innen jedoch lediglich in ihrem Arbeitsverhalten, da nur sehr wenige (6,35 %) überlegen, den Wohnort zu wechseln und von Tennental wegzuziehen (vgl. Frage 74 und 76). Bezogen auf die zweite Hypothese „Wenn sexualisierte Gewalthandlungen im beruflichen Umfeld aufgedeckt werden, dann verlieren Mitarbeiter:innen das Vertrauen in das Kollegium" kann dieser zugestimmt werden. Mitarbeiter:innen geben offen zu, dass sie ihrem Kollegium weniger vertrauen, jedoch ist dieses Misstrauen nicht so stark, dass ein Wohnortwechsel in Betracht gezogen wird. Die letzte Frage vor den Indexfragen ist Frage 77 und möchte wissen: „Hatten oder haben Sie nach dem Bekanntwerden der Ereignisse allgemeine Zweifel am anthroposophischen Konzept?". Diese Frage nach einem grundlegenden Zweifel an dem Konzept der Anthroposophie konnte mit „ja" und „nein" beantwortet werden. Etwas über 77 % der teilnehmenden Mitarbeiter:innen geben keine Zweifel gegenüber dem anthroposophischen Konzept an. Etwas weniger als 20 % der Mitarbeiter: innen äußern jedoch allgemeine Zweifel gegenüber dem Konzept und 3,17 % enthalten sich bei dieser Frage (vgl. LXIV). Vor allem diese Frage kann auf die dritte Hypothese „Wenn Gewalthandlungen in einem anthroposophischen Arbeitsumfeld geschehen, dann verlieren Mitarbeiter:innen das Vertrauen in das anthroposophische Lebenskonzept" bezogen werden. Da weniger als 20 % allgemeine Zweifel gegenüber dem anthroposophischen Konzept äußern, kann der dritten These nicht zugestimmt werden. Somit kann sie falsifiziert werden, da zwar Unsicherheiten und Zweifel aufkommen, diese jedoch nicht alle Mitarbeiter:innen betreffen (vgl. Frage 71, 73, 77). Nur sehr wenige Mitarbeiter:innen haben überlegt, ihre Wohnsituation aus Tennental zu lösen und umzuziehen (vgl. Frage 74). Noch weniger Mitarbeiter:innen haben überlegt, ihren Arbeitgeber nach Bekanntwerden der Ereignisse zu wechseln, weshalb zusammenfassend festgehalten werden kann, dass die Ereignisse von sexualisierter Gewalt in der Dorfgemeinschaft Tennental die Mitarbeiter:innen zwar schockiert und verunsichert haben, das grundlegende Vertrauen in das Konzept und das Kollegium jedoch weiterhin besteht und die Dorfgemeinschaft Tennental als Wohnort und Arbeitgeber weiterhin für die Mitarbeiter:innen die erste Wahl zu sein scheint.

3.8 Zusammenfassung der Ergebnisse

Bei den Ergebnissen und deren Zusammenfassung gibt es übergeordnete Faktoren, die zu berücksichtigen sind. Zunächst wird auf allgemeine Nachteile von schriftlichen Befragungen eingegangen, da sie auf die zugrundeliegende Erhebung zutreffen und die Ergebnisse beeinflusst haben könnten. Das Wort ‚könnte' ist bewusst gewählt, da die nachfolgend genannten Faktoren die Erhebung beeinflusst haben könnten, vielleicht aber auch keinen Einfluss auf die Bearbeitung dargestellt haben.

Ergebnis 1: Der situative Kontext, die methodische Vorgehensweise und die zurückhaltende Beteiligung an der Mitarbeiter:innenbefragung (N=63) führen dazu, dass die inhaltlichen Ergebnisse nur als Tendenzen betrachtet werden können.
Als ersten und wichtigsten Punkt ist bezüglich der Aussagekraft der Ergebnisse die Teilnahme an der Befragung kritisch zu reflektieren. Auf der einen Seite hat mit 31,3 % fast ein Drittel der Gesamtbelegschaft an der Umfrage teilgenommen, auf der anderen Seite bilden diese 31,3 % die Meinung von nur 63 Personen ab. Da die Kommunikation zur Teilnahme der Befragung individualisiert stattfand, über verschiedene Kanäle erfolgte und der Personenkreis zudem eine geschlossene Mitarbeiterschaft umfasst, ist die Beteiligung als eher gering zu bewerten. Die Ergebnisse stellen zudem zu jedem Zeitpunkt nur eine Momentaufnahme der Befragten dar und sind lediglich als Tendenz für die Meinung/Erfahrung aller Mitarbeiter:innen der Dorfgemeinschaft zu sehen.

Ein Faktor, der bei einer schriftlichen Befragung ungewiss ist, ist die Befragungssituation. Es ist nicht abzubilden, wann, wo und unter welchen Umständen der Fragebogen durch die Befragten ausgefüllt wurde. Konnte sich der:die Befragte ausreichend Zeit für die Beantwortung nehmen? Hat sich die Person ungestört gefühlt? Fand die Teilnahme während der Arbeitszeit oder in der Freizeit statt? Deutlich wird, dass der Faktor der Befragungssituation die Beantwortung eines Fragebogens stark beeinflussen kann.

Außerdem kann bei Wissensfragen durch die nicht kontrollierbare Situation nicht ausgeschlossen werden, dass Dritte einbezogen wurden oder eine Internetrecherche stattfand. Thematisch zur Befragungssituation passend ist auch der Nachteil schriftlicher Befragungen, dass es während der Beantwortung keine Möglichkeit zu direkten Rückfragen im Sinne eines:r Ansprechparter:in gibt. Inhaltliche Unklarheiten werden durch den Befragten individuell gedeutet oder die betreffende Frage übersprungen. Die Möglichkeit der Befragten, uns per Mail zu kontaktieren, wurde nicht für inhaltliche Nachfragen genutzt. Explizit bei Online-Befragungen kann das digitale Medium an sich die Beantwortung und sogar die generelle Teilnahme beeinflussen. Es lässt sich nicht ausschließen, dass Personen eine Abneigung gegen digitale Medien haben oder sich die Handhabung nicht zutrauen. Auch kann der Zugang zum Internet ein Hindernis darstellen. Online-Fragebögen wecken zudem bei den Befragten ein Misstrauen bezüglich eventuell fehlender Anonymität und damit einhergehenden Rückschlüssen auf die eigene Person bei der Beantwortung brisanter oder belastender Fragen. Aufgrund des begrenzten Zeitraumes fand kein Pre-Test des Fragebogens statt. Eine Testerhebung hätte die Fragen und Antwortvarianten vermutlich verändert und einen auf den Bedarf angepassten Fragebogen ergeben. Die erst im Nachgang ausgewertete Fokussierung auf die Lebenswelt Wohnen, der Personengruppe von Mitarbeiter:innen mit pädagogischer Qualifikation und dem direkten Klienten:innen-Kontakt, wäre an dieser Stelle früher aufgefallen und verändert worden.

Ebenfalls konnte aufgrund der Zeitplanung keine wissenschaftliche Auswertung bzw. Kategorisierung der offenen und halboffenen Antwortfelder stattfinden. Eine wissenschaftliche Auswertung umfasst die auf Sinnhaftigkeit geprüfte Kategorisierung qualitativer Antworten, die leider nicht stattfinden konnte. Die Antworten der offenen und teiloffenen Antwortfelder wurden ohne vorherige wissenschaftliche Kategorisierung mit in die Bewertung aufgenommen,

um die wertvollen Anmerkungen anzuführen. Sie gehen aus den Ergebnissen deutlich als Anmerkung der offenen und teiloffenen Antwortfelder hervor.
In der Paketlösung wurde eine punktuelle Online-Erhebung festgehalten, die nur eine Momentaufnahme darstellt und 18 Monate nach den konkreten Ereignissen stattfand. Methodisch für einige Themenschwerpunkte und Fragen spannend wäre vermutlich eine Panel-Befragung gewesen, in welcher derselbe Fragebogen wiederholt und mit zeitlichem Abstand beantwortet wird. Dadurch wird nicht nur eine Momentaufnahme, sondern Veränderungen von Einstellungen erfasst. Fragen zu beispielsweise dem organisatorischen Umgang mit den Ereignissen oder der Gedanke, den Wohn- und Lebensort zu ändern, hätten prozessualer erfolgen können.

Ein letzter und wichtiger Einflussfaktor auf die Bewertung der Ergebnisse ist der psychologische Effekt der sozialen Erwünschtheit. Mit sozialer Erwünschtheit wird die Abgabe sozial erwünschter Antworten beschrieben, die die von dem Befragten vermuteten Erwartungen widerspiegeln (vgl. Mayer 2013, 95). Insbesondere bei gesellschaftlich brisanten und persönlichen Themen bzw. der Abfrage persönlicher Einstellungen kann die Beeinflussung dieses psychologischen Effektes nicht ausgeschlossen werden. Insbesondere der Themenschwerpunkt der situativen Fragen zu den Lebenswelten könnte davon betroffen sein, da durch das Thema der Fragestellung eine implizite soziale und fachlich erwünschte Antwort deutlich werden konnte.

Ergebnis 2: Das Nähe-Distanz-Verhältnis zwischen Personal und Klientel ist aufgrund bestehender institutioneller Machtungleichgewichte beeinträchtigt bzw. gestört.
Die Beeinträchtigungen und Störungen werden sichtbar in den Einschätzungen der teilnehmenden Mitarbeiter:innen zu ermöglichenden Gelegenheiten und wahrscheinlich gehaltener Handlungen sexualisierter Gewalt auf dem Gelände der Dorfgemeinschaft. Die Aussagen machen ein Spannungsfeld sichtbar. Zum einen geben die Befragten mehrheitlich an, dass sie es als sehr leicht oder leicht empfinden, in Tennental als Täter:in übergriffig zu werden. Die Möglichkeiten zur Übergriffigkeit im Arbeitsalltag schätzt eine deutliche Mehrheit als sehr leicht bis leicht ein. Auf der anderen Seite sieht es lediglich ein Drittel der befragten Mitarbeiter:innen als wahrscheinlich an, dass in der Vergangenheit weitere sexualisierte Gewalthandlungen stattgefunden haben. 53% der Befragten sehen dagegen weitere Vorkommnisse sexualisierter Gewalt trotz eines täterfreundlichen Umfeldes als eher unwahrscheinlich an. Es stellt sich die Frage, ob die objektiv bestehenden sozialen Abhängigkeitsverhältnisse der Tennentaler:innen mit Assistenzbedarf von Mitarbeiter:innen nicht (mehr) in dem Maße wahr- und ernstgenommen werden, wie das geboten ist. Die Tendenz, situative Interaktionen in den Lebenswelten der Dorfgemeinschaft beschwichtigend zu betrachten, begünstigt Handlungsspielräume für sexualisierte Gewalthandlungen.

Ergebnis 3: Im Umgang mit den Lebensthemen Liebe und Sexualität bestehen in der Mitarbeiterschaft uneinheitliche Auffassungen und eine Tendenz zur Unsicherheit.
Grundsätzlich konnte aufgezeigt werden, dass die Dorfgemeinschaft Tennental offen den Themen rund um Liebe und Sexualität gegenübersteht und bereits offizielle Vorgaben zu diesen Themen hat, die noch nicht allen Mitarbeiter:innen bekannt zu sein scheinen. Zudem sehen die befragten Mitarbeiter:innen einen Bedarf an (Fort-)Bildungsangeboten bezüglich der Themen Liebe und Sexualität bei Menschen mit Assistenzbedarf. 56% der Mitarbeiter:innen fühlen sich unsicher bis sehr unsicher, etwa zwei Drittel der Mitarbeiterschaft wünscht sich mehr Aufklärung zum Thema.

Ergebnis 4: Menschen mit Assistenzbedarf benötigen aus Sicht der Mitarbeiterschaft Klärungshilfen im Bereich sexualisierter Gewaltprävention.
Die Mitarbeiter:innenbefragung zeigt eine deutliche Tendenz auf, dass nach Mitarbeiter:innen-Meinung weniger als die Hälfte der Menschen mit Assistenz-

bedarf den Unterschied zwischen sexualisierten Gewalthandlungen und notwendigen Unterstützungsbedarfen erkennen. Daraus lässt sich einerseits schließen, dass auch Menschen mit Assistenzbedarf weitere Aufklärungs- und (Fort-)Bildungsangebote zum Thema Liebe und Sexualität benötigen. Zum anderen verweist die Einschätzung der Mitarbeiter:innen auf die Notwendigkeit einer wirksamen Gewaltpräventionsarbeit hin, die zur Klärung indifferenter Interaktionen im Kontext körpernaher Hilfeleistungen beiträgt.

Ergebnis 5: Die Dorfgemeinschaft weist Merkmale einer „Totalen Institution" auf, reglementiert direkt und indirekt den Lebensalltag in Tennental und befördert auf diesem Wege auch Formen von (sexualisierter) Gewalt.

Die Dorfgemeinschaft Tennental selbst weist ‚totale' institutionelle Bedingungen auf, die auf ein Machtungleichgewicht hinweisen. So entsteht ein allumfassender Charakter, da viele Lebensbereiche vereint werden und eine räumliche Trennung nur innerhalb des Dorfgemeinschaftsgeländes stattfindet. Zudem wird das Leben in Tennental von einer Autorität geplant, organisiert und dokumentiert. Dadurch entsteht ein strukturelles Machtungleichgewicht, dass sich in der Tendenz in den Arbeitsweisen von Mitarbeiter:innen fortschreibt. Dieses Machtungleichgewicht zeigt sich unter anderem durch die Beschränkung von Selbstbestimmung, beispielsweise durch eine fehlende Achtung von Privatsphäre durch eine offene Türe während Pflegesituationen, dem Missachten eines Wunsches nach einem Besuch eines Sexshops oder der fremdbestimmten Auswahl des Speiseplanes. Nach den Antworten der Mitarbeiter:innen scheint Selbstbestimmung nicht grundlegend abgelehnt zu werden und wird vor allem im Bereich Liebe und Sexualität offen befürwortet, dennoch findet die Selbstbestimmung ihre Grenzen, wenn auch die Mitarbeiter:innen ihre Grenzen finden. Der Grad der Fremdbestimmung nimmt in dem Maße zu, wie die Ausprägung der Machtverhältnisse zwischen Mitarbeiter:innen und Menschen mit Assistenzbedarf zunehmen. Die Beschäftigungsdauer der Mitarbeiter:innen hat nach Auswertung der Befragung keinen nennenswerten Einfluss auf die Ausprägung des Machtgefälles in der helfenden Beziehung.

Ergebnis 6: Die Vermischung von beruflichen und privaten Beziehungen führt nicht unbedingt dazu, dass die soziale Kontrolle in der Mitarbeiterschaft beeinträchtigt ist.

Über die Hälfte der Mitarbeiter:innen zählen Kollegen/Kolleginnen zu ihrem Freund:innen-Kreis und haben somit keine klare Grenze mehr zwischen Privatem und Beruflichem. Die teilnehmenden Mitarbeiter:innen scheinen nicht zwischen befreundeten und fremden Kollegen/Kolleginnen zu unterscheiden, wenn sie wahrgenommene Gewalt ansprechen wollen oder müssen. Grundsätzlich ist also der professionelle Umgang mit wahrgenommener Gewalt nicht daran gebunden, ob die beobachteten Mitarbeiter:innen mit den Gewalt ausführenden Kolleg:innen befreundet sind.

Ergebnis 7: Die verbesserte Präsenz in der Nacht führt auch zu einer verbesserten sozialen Kontrolle.

Die Übergriffe von sexualisierter Gewalt in der Dorfgemeinschaft Tennental wurden fast ausschließlich nachts begangen. Der Opferschutz in der Nacht stellt große Herausforderungen an eine Organisation. Im Vergleich zu der vorherigen Regelung zur Versorgung der nächtlichen Bedarfe in der Dorfgemeinschaft Tennental weist die nun vorherrschende Regelung der Nachtpräsenz eine höhere soziale Kontrolle auf und verbessert somit auch den Opferschutz.

Ergebnis 8: Das Fehlen einer sexualpädagogischen Konzeption führt bei Mitarbeiter:innen zu uneinheitlichem Handeln und Unsicherheit im Umgang mit dem Thema Liebe und Sexualität.

Obwohl einigen Mitarbeiter:innen keine offiziellen Vorgaben oder Aufklärung anhand von Bildungsangeboten zu den Themen Liebe und Sexualität zugänglich war, hat die deutliche Mehrheit der Mitarbeiter:innen eine offene Haltung gegenüber

diesen Themen geäußert. Aufgrund der fehlenden Aufklärung oder Bildung wurde mehrfach angegeben, dass eine Unsicherheit zu diesen Themen herrscht, dennoch zeigen vor allem die situativen Fragen, dass der Thematik offen und/oder neutral gegenübergestanden wird und diese mit großer Sicherheit nicht als Tabuthema aufgefasst wird.

Ergebnis 9: Die Gewaltpräventionsstelle ist den Mitarbeiter:innen zwar bekannt, sie wird von ihnen aber wenig in Anspruch genommen.
In den Antworten der Mitarbeiter:innen zu dieser Frage wird deutlich, dass die Präsenz der Fachstelle für Gewaltprävention für die Mitarbeitenden nicht ausreichend ist. Sie wünschen sich mehr Aufklärung zum Thema Gewalt und Gewaltprävention, um somit einen sicheren Umgang damit zu erhalten und eine gewisse Sensibilität zu entwickeln. Das Meinungsbild der Mitarbeitenden anhand der Antworten belegt dies, da die Mitarbeiter:innen angeben, sich mehr Aufklärung durch Bildungsangebote zu wünschen, und ebenfalls angeben, dass die Fachstelle für Gewaltprävention mit mehr Mitarbeitenden besetzt werden sollte.

Ergebnis 10: Die Verantwortlichen der Dorfgemeinschaft gehen mit der Krise gut um.
Die Mehrheit der teilnehmenden Mitarbeiter:innen geben an, mit dem Umgang der Einrichtung mit den Ereignissen zufrieden zu sein und nur wenige Mitarbeiter:innen hätten sich einen anderen Umgang damit gewünscht. So wird von einzelnen Mitarbeiter:innen beanstandet, von den Ereignissen aus der Zeitung erfahren zu haben. Die Dorfgemeinschaft Tennental ist den Angaben der teilnehmenden Mitarbeiter:innen zufolge transparent mit den Ereignissen umgegangen, weshalb nur sehr wenige Mitarbeiter:innen Konsequenzen bezüglich der Einrichtung erwägen und so beispielsweise den Wohnort wechseln würden. Durch den überwiegend transparenten Umgang mit den Ereignissen haben sich die Mitarbeiter:innen wertgeschätzt gefühlt und das Vertrauen ihrem Arbeitgeber gegenüber hat nicht abgenommen. Die Arbeit des durch die Organisation eingesetzten Beirates wird überwiegend positiv bewertet.

Ergebnis 11: Die Vorkommnisse sexueller Gewalt haben die Mitarbeiterschaft verunsichert und das Zusammenleben in Tennental verändert.
Es wurde ersichtlich, dass die sexualisierten Gewalthandlungen in der Dorfgemeinschaft Tennental bei den Mitarbeiter:innen zu großer Unsicherheit geführt haben, die das Zusammenleben nachhaltig beeinflusst. Die Mitarbeiter:innen gaben beispielsweise an, sich nach Bekanntwerden der Ereignisse schockiert, überrascht und unsicher zu fühlen. Durch die Ereignisse hat sich das Zusammenleben verändert. Die Mitarbeiter:innen vertrauen ihren Kolleg:innen weniger als vorher. Auch organisatorische Maßnahmen haben zu den Veränderungen in allen Bereichen der Dorfgemeinschaft beigetragen. Es müssen beispielsweise Türen abgeschlossen und diese Maßnahmen dokumentiert werden.

Ergebnis 12: Die Vorkommnisse sexueller Gewalt haben nicht zu einer grundsätzlichen Infragestellung der Konzeption der Dorfgemeinschaft Tennentals geführt.
Nach den Vorkommnissen haben nur sehr wenige Mitarbeiter:innen überlegt, ihre Wohnsituation aus Tennental zu lösen und umzuziehen. Noch weniger Mitarbeiter:innen haben überlegt, ihren Arbeitgeber nach Bekanntwerden der Ereignisse zu wechseln, weshalb zusammenfassend festgehalten werden kann, dass die Ereignisse von sexualisierter Gewalt in der Dorfgemeinschaft Tennental die Mitarbeiter:innen zwar schockiert und verunsichert haben, das grundlegende Vertrauen in das Konzept und das Kollegium jedoch weiterhin besteht. Dies zeigt sich auch in der Auseinandersetzung mit der Anthroposophie. Etwas über 77 % der teilnehmenden Mitarbeiter:innen geben an, keine Zweifel gegenüber dem anthroposophischen Konzept zu hegen. Die Dorfgemeinschaft Tennental als Wohnort und Arbeitgeber scheint weiterhin für die Mehrzahl der Mitarbeiter:innen die erste Wahl zu sein.

Bei der Arbeit

4.

SELBSTEVALUATION

Claudio Lanza &
Monika Fischer-Langenbein

4.1 Präventionsarbeit in der Einrichtung

Das im Rahmen der durchgeführten Selbstevaluation entwickelte Forschungsdesign fokussiert ausschließlich die Gewaltpräventionsarbeit in der Dorfgemeinschaft im Zeitraum 2019 bis 2021. Da in den betrachteten Jahren lediglich eine Mitarbeiterin der Dorfgemeinschaft mit der Aufgabe betraut war, muss vorausgeschickt werden, dass die Befragung zwar sehr aktuelle und persönliche Einblicke in die gegenwärtige Arbeit der Gewaltpräventionsstelle gewährt, die Ergebnisse der Befragung sich aber auf Einzelaussagen stützen und somit nur eine einzige Perspektive auf die befragten Situationen anbietet. Dies schmälert die Aussagekraft der Selbstevaluation. Die systematische Auswertung von Dokumenten und die Befragung der Stelleninhaberin fand am 6.8.2021 statt und dauerte ca. 5,5 Stunden. Im Laufe der Befragung wurde gemeinsam entschieden, dass die Erhebung zu den Vorfällen (siehe 2.4. Vorfälle der letzten 24 Monate und Aktuelle) die Stelleninhaberin selbstständig aus ihren Aufzeichnungen in den Fragebogen überträgt. Im Anschluss an die Befragung der derzeitigen Stelleninhaberin fand zur Klärung offener Fragen noch ein kurzes Gespräch mit dem Geschäftsführer der Dorfgemeinschaft statt. Die wesentlichen Inhalte dieses Gesprächs werden am Ende des Berichtes kurz wiedergegeben. Aussagen der aktuellen Stelleninhaberin, welche über die primären Inhalte des Fragebogens hinausgingen, befinden sich ebenfalls am Ende des Berichts.

Die für die Erstellung des Fragebogens relevanten Kriterien ließen sich unter anderem am Kompendium des Bundesverbandes Anthropoi ableiten. Im Umkehrschluss sollen die Erkenntnisse aus der hier durchgeführten Selbstevaluation in die Weiterentwicklung des Kompendiums einfließen. Den Link zum Kompendium des Bundesverbandes Anthropoi finden Sie unter:
https://anthropoi.de/fileadmin/Inhalt/Angebote/Gewaltpraevention/20191125_Kompendium_Gewaltpra__vention_2019.pdf

4.1.1 Stelleninhaberin

Die momentane Gewaltpräventionsstelleninhaberin arbeitet als Arbeitserzieherin und Reittherapeutin in der Dorfgemeinschaft Tennental. Ihr Arbeitsfeld liegt seit 15 Jahren im sozialen Bereich. Im Rahmen einer Weiterqualifizierung hat sie 2018 die Grundausbildung für Gewaltprävention beim Bundesverband Anthropoi absolviert. Seitdem ist die Stelleninhaberin für die Gewaltprävention in der Dorfgemeinschaft verantwortlich tätig.

Seit ihrer Grundausbildung hat sie regelmäßig an den vom Bundesverband Anthropoi angebotenen Follow-ups und Intervisionstreffen teilgenommen. Weitere Aus- oder Fortbildungen im Themenbereich der Gewaltprävention hat sie nicht belegt. Rechtliche Fragestellungen zum Thema Gewaltprävention bearbeitet die Stelleninhaberin nicht, sondern leitet diese an andere Stellen weiter.

4.1.2 Einbindung der Gewaltpräventionsstelle in die Organisation

Die Gewaltpräventionsstelle ist derzeit mit einem Deputat von 30% (ca. 13 Stunden/Woche) ausgestattet. Einen festen Personalschlüssel für die Ausstattung einer Gewaltpräventionsstelle gibt es in der Dorfgemeinschaft Tennental derzeit nicht. Die Gewaltpräventionsstelle ist momentan mit einer Fachkraft besetzt.

Bis vor kurzem stand für die Gewaltpräventionsstelle ein eigenes Büro mit Aktenschrank und Telefon zur Verfügung. Zurzeit wird dieser Raum jedoch anderweitig verwendet. Unterlagen, Dokumente und die Dokumentation selbst werden seitdem in den privaten Räumen der Stelleninhaberin aufbewahrt und bearbeitet. Für Gespräche muss anlassbezogen ein Raum gefunden werden. Um die telefonische Erreichbarkeit der Gewaltpräventionsstelle sicherzustellen, wird die offizielle Telefonnummer auf das Handy der Stelleninhaberin umgeleitet. Ein Brief-

kasten für schriftliche Meldungen ist vorhanden, wird aber nach Aussage der Stelleninhaberin so gut wie nicht genutzt. Feste Sprechstunden gibt es derzeit nicht. Auf die Frage, wie Bewohner:innen sie denn aufsuchen könnten, meint die Befragte, dass sie allgemein im Dorf bekannt sei und eventuell mit Unterstützung schon gefunden werde. Eine E-Mail-Adresse für die Gewaltpräventionsstelle ist vorhanden. E-Mails kommen direkt auf dem verschlüsselten PC der Stelleninhaberin an. Ein festes Budget für Arbeitsmaterial steht nicht zur Verfügung, für die Tätigkeit notwendige Anschaffungen können über die Leitung beantragt und genehmigt werden. Arbeitsmaterialien wie Literatur, Filme, Figuren zur Präventionsarbeit sind keine vorhanden.

Es gibt einen Flyer der Gewaltpräventionsstelle. Er liegt laut Aussage der Gewaltpräventionsstelleninhaberin in allen Häusern der Dorfgemeinschaft aus. Weitere Hilfsmittel wie ein Ampelplakat (Risiko-Tool) zur Bemessung von Mitwirkung der Klienten/Klientinnen sind nicht vorhanden.

Eine Stellenbeschreibung für die Gewaltpräventionsstelle ist vorhanden und wurde der Stelleninhaberin ausgehändigt. Auch ein an das Kompendium des Bundesverbands Anthropoi angelehntes Präventionskonzept ist vorhanden. Dieses wurde vom jetzigen Geschäftsführer der Dorfgemeinschaft überarbeitet sowie vom Vorstand bewilligt und verabschiedet. Die Gewaltpräventionsstelle nutzt die im Kompendium beschriebenen Vorlagen des Meldebogens. Die Gewaltpräventionsstelle wird im Organigramm der Einrichtung aufgeführt. Ein sexualpädagogisches Konzept liegt nicht vor, jedoch finden regelmäßig Bildungsveranstaltungen zu den Themen Liebe, Freundschaft und Sexualität für Gruppen von Klient:innen statt. Ein Partizipationskonzept gibt es nicht.

4.1.3 Organisation der Gewaltpräventionsstelle

Die Gewaltpräventionsstelle wurde 2014 in der Dorfgemeinschaft eingerichtet. Diese schloss sich im selben Jahr der Selbstverpflichtung beim Bundesverband Anthropoi an und erneuerte diese im Jahr 2020. In den Gremien der Einrichtung hat die Gewaltpräventionsstelleninhaberin keinen festen Sitz und auch keine feste Redezeit. Die Gewaltpräventionsstelle Tennental verfügt über ein Schulungskonzept zur Gewaltprävention. Regelmäßige Auffrischungen zum Thema sind vorgesehen. Die Schulungen müssten laut Aussage der Befragten in allen Häusern der Einrichtung dringend erneuert werden.

Weitere Organe im Kontext von Beschwerdemanagement sind ein Aufsichtsrat, der Werkstattrat, der Dorfbeirat und die Frauenbeauftragten. An sie können sich die Klient:innen und Mitarbeitenden wenden. Laut Aussage der Befragten gibt es eine Zusammenarbeit zwischen der Gewaltpräventionsstelle und der Frauenbeauftragten. Als externe Beratungsstelle wird von der Inhaberin der Gewaltpräventionsstelle die Beratungsstelle Thamar benannt. Bei Bedarf kann die Inhaberin der Gewaltpräventionsstelle auf einen externen Rechtsbeistand zugreifen.

Die Gewaltpräventionsarbeit wird durch die Stelleninhaberin in der Einrichtung repräsentiert. Laut ihrer Aussage wissen die Klient:innen weitgehend, wie sie die Gewaltpräventionsstelle erreichen können. Viele von ihnen benötigten hierzu jedoch Assistenz. Weil die Stelleninhaberin vor Ort wohnt, ist sie bei Klient:innen und Mitarbeitenden gut bekannt. Sie kann in Notfällen schnell erreicht werden. Sie selbst kann in Krisen und Notfällen die Einrichtungsleitung ebenfalls schnell erreichen. Die Stelleninhaberin hat die Möglichkeit, sich regelmäßig durch externe Supervision unterstützen zu lassen.

4.1.3.1 Die Klient:innen betreffend

Die Gewaltpräventionsstelle wurde den Klient:innen im Rahmen einer Michaelitagung einmalig bekannt gemacht. In der Frauengruppe wird Gewaltprävention regelmäßig thematisiert. Darüber hinaus werden keine Bildungs- oder Informationsveranstaltungen zum Thema Gewaltprävention für die Klient:innen angeboten.

Paarbegleitung wird von der Fachgruppe Freundschaft und Sexualität angeboten.

Auf die Frage, wie viele Klient:innen ihre Freizeit selbstbestimmt gestalten, äußert die Inhaberin der Gewaltpräventionsstelle eine Einschätzung von etwa 10%. Weiter schätzt sie, dass etwa 5% der Klient:innen wissen, dass sie über ihre Sexualität selbst bestimmen können.

Informationen zu ihren Rechten können die Klienten/Klientinnenüber die Frauenbeauftragte, die Gewaltpräventionsstelle, den Werkstattrat und den Dorfbeirat erhalten.

4.1.3.2 Die Mitarbeiter:innen betreffend

Von der Inhaberin der Gewaltpräventionsstelle werden alle Mitarbeitenden bei Neueinstellung in der Einrichtung über das Konzept der Gewaltprävention unterrichtet. Sie ist außerdem dafür verantwortlich, dass neue Mitarbeitende eine Selbstverpflichtung unterschreiben. Weitere Informations- bzw. Bildungsveranstaltungen zur Gewaltprävention sollen laut der Befragten wieder vermehrt angeboten werden. Bislang sind diese für Mitarbeiter:innen allerdings nicht verpflichtend. Selten wird die Inhaberin der Gewaltpräventionsstelle zu Teamsitzungen eingeladen. Gleichsam drängt sie auch selten darauf, zu einer Teamsitzung eingeladen zu werden.

4.1.3.3 Die Angehörigen betreffend

Nach Aussage der Befragten fällt es schwer, Angehörige ausreichend mit dem Konzept der Gewaltprävention bekannt zu machen. Angebote zu Fortbildungen gibt es nicht und das Präventionskonzept selbst war bislang nicht auf der Homepage einsehbar. Angehörige könnten zwar an den Angehörigentagen mit dem Thema Gewaltprävention in Berührung kommen. Das sei aber eher selten der Fall gewesen.

4.2 Professioneller Umgang mit Grenzverletzungen und Gewaltvorfällen

Für sexuelle Übergriffe gibt es Meldebögen und beschriebene Meldewege, die sowohl den Mitarbeitenden wie auch den Klient:innen bekannt sein dürften. Der Gewaltpräventionsstelleninhaberin sind beim Auftreten sexualisierter Gewalt alle Meldewege bewusst, es liegen schriftliche Handlungsleitlinien vor. Für andere Gewaltvorfälle liegen keine schriftliche Handlungsleitlinien vor. Bei Konflikten geht die Stelleninhaberin nach einem Schema vor. Es geht im Kern darum, auftretende soziale Konflikte möglichst gemeinsam zu schlichten und zu klären. In schwierigen Situationen kann sich die Inhaberin der Gewaltpräventionsstelle jederzeit mit der Leitung beraten oder sich dort Beistand holen. Jeder bearbeitete Fall wird in Protokollen und Meldebögen dokumentiert und unter Einhaltung des Datenschutzes auf dem Dienstrechner gespeichert. Die Gewaltpräventionsstelleninhaberin agiert deeskalierend und kümmert sich auch um die Nachsorge. Für den Umgang mit Mitarbeitenden oder Klient:innen, die strafbare Handlungen begangen haben, liegt laut der Befragten kein schriftliches Konzept vor. Strafrechtlich relevante Vorfälle werden, wie vom Bundesverband Anthropoi gewünscht, von der Gewaltpräventionsstelleninhaberin in aller Regel an die Fachstelle Süd gemeldet. Sowohl der Stelleninhaberin wie auch der Leitung sind die Inhalte des Kompendiums weitgehend bekannt.

Für den Opferschutz sieht die Befragte ein nicht näher benanntes strukturelles Problem. Sich wiederholende Vorfälle werden nur selten mit der Leitung reflektiert und nachhaltig bearbeitet.

Besonders belastend erlebte die Gewaltpräventionsstelleninhaberin den noch laufenden Fall sexueller Gewalt. Auch weil sie darin so wenig einbezogen war. Zur Verbesserung solcher Situationen wünscht sie sich eine deutlich bessere Kommunikation und zur Aufarbeitung des Vorgefallenen eine Supervision mit dem Vorstand.

Die eigene Arbeitszufriedenheit schöpft sie aus dem Umgang mit den Klient:innen und auch aus der für sie eingerichteten externen Supervision. So fühle sich die Gewaltpräventionsstelleninhaberin in der Bearbeitung der Fälle überwiegend sicher.

4.3 Wirkungszusammenhänge

In aller Regel wird die Zielerreichung einer Maßnahme von mehreren unterschiedlichen Faktoren beeinflusst. In der vorliegenden Untersuchung wurden insbesondere die förderlichen oder hinderlichen Beziehungen, die die Arbeit der Gewaltpräventionsstelle betreffen, in den Blick genommen. Systematisch wurden die Beziehungen zur Leitung, zur Mitarbeiterschaft und zu Klient:innen evaluiert. Aus Sicht des Evaluationsteams können mittels der identifizierten Wirkzusammenhänge institutionalisierter Beziehungsstrukturen abgesicherte Aussagen zur ‚Leitungskultur' der Einrichtung abgeleitet werden. Diese werden in die Formulierung von Ergebnissen und Empfehlungen in Kapitel 5 einfließen.

4.3.1 Allgemein/die Gewaltpräventionsstelle oder Institution betreffend

Das Gewaltpräventionskonzept wurde von der Geschäftsleitung erarbeitet und vom Vorstand genehmigt. Darin ist auch verankert, dass die Gewaltpräventionsstelleninhaberin vom Vorstand berufen wird. Rechenschaftsberichte zur Arbeit der Gewaltpräventionsstelle werden dem Vorstand regelmäßig vorgelegt.

Die allgemeine Kommunikationskultur in der Dorfgemeinschaft Tennental wurde von der Befragten als offen-freundliche und sachlich-fachliche beschrieben. Gelegentlich erlebt die Inhaberin der Gewaltpräventionsstelle von Seiten der Leitung einen autoritären oder emotionalisierten Kommunikationsstil. Einen transparenten Umgang mit Prozessen erlebe sie in der Einrichtung eher nicht. Die Strukturen beurteilte sie mit überwiegend unklar/unstrukturiert, autoritär einerseits und doch freilassend andererseits.

Wertschätzung für ihre Arbeit erlebt die Befragte hauptsächlich von den Klient:innen, den Mitarbeitenden und dem Geschäftsführer. Von der übrigen Einrichtungsleitung eher nicht. So würden ihre Kompetenzen in Gesprächsführung und Deeskalation denn auch nicht genutzt. Die Fachkompetenz der

Gewaltpräventionsstelleninhaberin wird aktiv von Klient:innen und einem Teil der Mitarbeitenden genutzt. Von der Leitung und den Angehörigen eher nicht.

4.3.2 Die Klient:Innen betreffend

Nach eigener Aussage ist die Arbeit der Gewaltpräventionsstelle bei den Klient:innen gut bekannt. Dies führt die Befragte auf ihr eigenes kommunikatives Wesen zurück. Eine Sensibilisierung für das Thema Grenzen und Gewalt könne sie bei ca. 30 % der Klient:innen wahrnehmen. Die Gewaltpräventionsstelleninhaberin schätzt, dass in den letzten 24 Monaten das Angebot der Gewaltpräventionsstelle von den Klient:innen mehr als dreißigmal genutzt wurde.

4.3.3 Die Mitarbeiter:innen betreffend

Die Inhaberin der Gewaltpräventionsstelle kann sich bei Bedarf in die Teambesprechungen einladen. Dann reagierten die Mitarbeitenden meist mit Interesse. In seltenen Fällen erhielt sie von diesen Sitzungen ein Feedback. Nach Aussage der Befragten kann sie durchaus auch schwierige Themen bei den Mitarbeitenden ansprechen. Auf ihre Arbeit reagieren nach Schätzung der Befragten etwa 30% der Mitarbeitenden überwiegend respektvoll und anerkennend. Auch denkt sie, dass diese Mitarbeitenden Vertrauen in ihre Arbeit haben. So kommen diese häufig, um eigene Probleme oder Fehler in der pädagogischen Arbeit zu besprechen. Bei geschätzten 70% erlebt sie hingegen eher Ablehnung oder zumindest wahrnehmbare Zurückhaltung. Diese würden Vorfälle lieber in Eigenregie bearbeiten wollen.

Nach bearbeiteten Vorfällen hat sie den Eindruck, dass sich ihr Verhältnis zu den Mitarbeitenden meist positiv verändert. Auch sei den Mitarbeitenden bekannt, was die Aufgaben der Gewaltpräventionsstelle sind. Die Stelleninhaberin fordert auffällige oder überforderte Mitarbeiter:innen dazu auf, Beratung, Intervision oder Supervision verbindlich zu nutzen. Ihrem Eindruck nach habe sich so die Umgangskultur und Achtsamkeit durch die Gewaltpräventionsarbeit bei den Mitarbeiter:innen teilweise verändert. Eine Sensibilisierung für das Thema ist für sie ebenfalls teilweise wahrnehmbar.

Die Befragte gibt an, dass die Mitarbeitenden das Gewaltpräventionskonzept anerkennen und aktiv mittragen (schriftliche Selbstverpflichtung). Sanktionen gegen Mitarbeitende wegen Zuwiderhandlungen gegen die Selbstverpflichtung hat sie bislang keine erlebt.

4.3.4 Die Angehörigen betreffend

Mit Angehörigen hatte die Gewaltpräventionsstelleninhaberin bislang nur drei Mal zu tun. Hierbei wurde zweimal respektvoll, anerkennend und interessiert und in einem Fall ablehnend reagiert.

4.3.5 Die Leitung betreffend

Die Gewaltpräventionsstelleninhaberin hat einen klar definierten Auftrag. Sie kennt ihre Zuständigkeiten und ihre Aktionsräume. Bei der Frage, ob sie von der Leitung bei ihrer Arbeit aktiv unterstützt wird, gibt die Befragte auf einer Skala von 1-10 eine 6 an. Ob die Leitung in sie Vertrauen habe, gibt sie auf einer Skala von 1-10 eine 8 für den Geschäftsführer an. Für den Rest der Leitung eine 4.

Vor Mobbing und Anfeindungen innerhalb ihrer Aufgabe fühlt sich die Inhaberin der Gewaltpräventionsstelle nicht von der Leitung geschützt. Ihr Verhältnis zur Einrichtungsleitung habe sich seit dem schweren Vorfall auch eher zum Negativen verändert. In schwierigen Fragen sei sie in ihrer Fachlichkeit weder gefragt, noch werde sie zu Prozessen hinzugezogen oder anderweitig beteiligt. Schwierige Themen könnte sie aber bei der Leitung ansprechen. Auch schwierige Gespräche mit Mitarbeitenden oder Angehörigen würden von der Leitung gestützt oder begleitet. Regelmäßige Treffen mit der Leitung seien möglich.

Jahres- oder Zielvereinbarungsgespräche der Inhaberin der Gewaltpräventionsstelle mit der Leitung

gibt es nicht. Auf die Frage, ob sie Wünsche an die Leitung habe, gab die Stelleninhaberin an, dass sie sich von der gesamten Leitung und nicht nur vom Geschäftsführer mehr Transparenz wünsche.

4.3.6 Die Fachstelle Süd betreffend

Die Gewaltpräventionsstelleninhaberin hat Kontakt zur Fachstelle Süd. Sie gab an, in den letzten zwei Jahren sechsmal in Kontakt mit der Fachstelle Süd gewesen zu sein, per Telefon oder E-Mail.

Ihre Beziehung zur Fachstelle gab sie auf einer Skala von 1-10 mit 10 an. Sie sei regelmäßig zu Fort- und Weiterbildungen bzw. Intervisionstreffen eingeladen worden. Die Fachstelle Süd sei für sie schnell erreichbar gewesen und Fragen seien schnell und professionell bearbeitet worden. Wünsche an die Fachstelle Süd gibt es keine.

4.4 Vorfälle im Zeitraum vom 1.1.2019 bis 31.7.2021

4.4.1 Gemeldete Vorfälle

Im folgenden Diagramm sind alle Meldungen abgebildet, die im Zeitraum vom 1.1.2019 bis 31.7.2021 durch Klient:innen oder Mitarbeitende bei der Gewaltpräventionsstelle eingegangen sind (siehe Abbildung 1). Die Zahlen stammen aus der Dokumentation der Gewaltpräventionsstelleninhaberin. Von Seite der Angehörigen gab es keine Meldungen. Selbstmeldungen zu eigenem Fehlverhalten gab es ebenfalls keine.

Wie der Grafik zu entnehmen ist, lässt die große Anzahl der Meldungen von Klient:innen darauf schließen, dass diese das Angebot der Gewaltpräventionsstelle aktiv nutzen. Berücksichtigt man die erschwerte Erreichbarkeit der Gewaltpräventionsstelle für manche Klient:innen, so kann man davon ausgehen, dass die Anzahl der Meldungen von Klient:nnen noch größer sein könnte.

Ebenfalls zu ersehen ist, dass die Mitarbeitenden die Möglichkeiten der Meldestelle weit weniger nutzten. Die Klient:innen suchen die Gewaltpräventionsstelle im Verhältnis zu den Mitarbeitenden 3,6-mal häufiger auf, um Gewaltvorfälle zu besprechen.

In der Gewaltpräventionsstelle gingen im betrachteten Zeitraum elf Gewalthandlungen von Mitarbeitenden gegenüber Klient:innen per Selbstmeldungen ein. Darüber hinaus wurden neun Gewalthandlungen von Mitarbeitenden gegen Klienten durch Klienten/Klientinnen gemeldet. Die Frage bleibt offen, warum die neun von Klient:innen aufgerufenen Gewalthandlungen von den involvierten Mitarbeitenden nicht bei der Gewaltpräventionsstelle gemeldet wurden. Möglicherweise haben die Mitarbeitenden ihr eigenes Fehlverhalten nicht erkannt und deshalb nichts bei der Gewaltpräventionsstelle gemeldet.

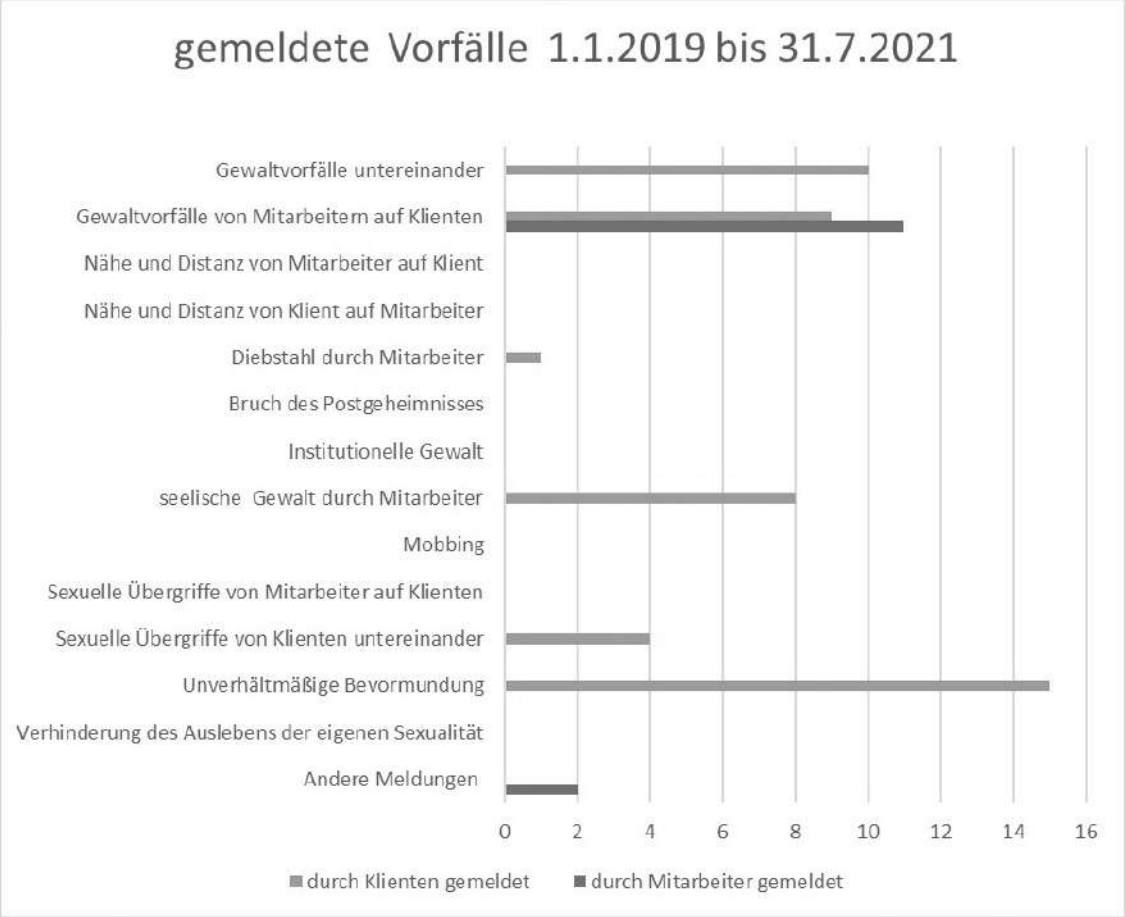

Abbildung 19: Gemeldete Vorfälle im Rahmen der Gewaltpräventionsarbeit der Dorfgemeinschaft Tennental. Zeitraum: 1.1.2019 bis 31.7.2021.

Bei den in der Grafik aufgeführten zwei „anderen Meldungen" von Mitarbeitenden ging es um deren Konflikte untereinander. Die Gewaltpräventionsstelle ist für derlei Konflikte nicht zuständig und so wurden diese Fälle dort nicht bearbeitet.

Die auffallend häufigen Meldungen von Klient:innen zu Vorfällen unverhältnismäßiger Bevormundung könnten ein Indiz dafür sein, dass eine Auseinandersetzung mit dem Thema Selbst- und Mitbestimmung z.B. im Rahmen einer Fortbildung für Mitarbeiter:innen angezeigt ist.

4.4.2 Die Bearbeitung der Meldungen

Die gemeldeten Fälle wurden überwiegend nach einem vorgegebenen Schema bearbeitet. In zwei bis fünf Fällen hielt die Befragte Rücksprache über das weitere Vorgehen mit der jeweiligen Bereichsleitung. Im Fall eines sexuellen Missbrauchs hat die Befragte den Fall an die externe Beratungsstelle Thamar weitergeleitet.

Ansonsten hatte die Gewaltpräventionsstelleninhaberin in den letzten 24 Monaten viermal Kontakte zu Angehörigen. Dabei gab es auch schwierige Pro-

zesse. Themen waren hier Nähe, Distanz und Übergriffe. Die unbefriedigende Bearbeitung eines Vorfalls beim Werkstattrat ging als Beschwerde bei der Gewaltpräventionsstelle ein. Darüber hinaus gab die Befragte an, dass sie von der Leitung teilweise zu schwierigen Gesprächen bzw. Prozessen mit Angehörigen hinzugezogen wurde.

Zu Rückmeldungen von Angehörigen gab die Befragte an, dass hier Folgendes geäußert wurde:

- fehlendes Verständnis für die Belange der Angehörigen.
- fehlende Informationen an Angehörige.
- fehlendes Verständnis für die Gefühle der Angehörigen.

Strafrechtlich relevante Vorfälle gibt es derzeit einen, bei dem der Klient aber nicht zu belangen ist (Strafunmündigkeit).

Auf die Frage, was häufige Auslöser für Grenzverletzungen und Gewaltfälle seien, meinte die Befragte: Bei den Klient:innen seien es häufig Krisensituationen, Überforderung, Unwissenheit, Unachtsamkeit oder egoistisches Interesse. Bei den Mitarbeitenden seien es ebenfalls häufig Überforderung, Überzeugung, Unachtsamkeit und egoistisches Interesse sowie Untätigkeit und gewisse Teamdynamiken.

4.4.3 Abschlussfragen

Auf die Frage, was die Gewaltpräventionsstelle Tennental für die zukünftige Arbeit benötige, antwortet die Stelleninhaberin, dass sie sich eine größere Präsenz in den Gremien der Einrichtung wünscht, sie von der Leitung mehr Akzeptanz und Freundlichkeit und weniger Emotionen erwarte, sie sich eine Fortbildung in Gesprächsführung wünsche und dass die Gewaltpräventionsstelle mit einer zweiten Person besetzt wird. Besonders letzteres könnte die Arbeit weiter stützen und für eine kollegiale Beratung und Reflektion in der Arbeit sorgen.

4.4.4 Ergänzende Informationen

Im anschließenden Gespräch an die Befragung kam es zu einem weiterführenden Austausch. Hierbei wurden von der Stelleninhaberin weitere für die Selbstevaluation relevante Informationen vermittelt. So teilte die Gewaltpräventionsstelleninhaberin mit, dass früher, als die Stelle noch Konflikt, Klärungs- und Meldestelle hieß, diese gelegentlich auditiert worden war. Im Zuge dieser Auditierung soll damals ein benötigtes Stellenbudget von 40% errechnet worden sein. Im Weiteren bedauert sie, dass das Gewaltpräventionskonzept zwar für den internen Gebrauch genutzt werde, aber leider nirgends veröffentlicht sei. Dies sei ihrer Meinung nach auch ein Grund, weswegen die Angehörigen so wenig von der Gewaltpräventionsstelle wissen und diese nicht nutzen. Die Befragte erwähnte abermals, dass sie ein angespanntes Verhältnis zur Leitung habe. Sie beklagt, dass mit den Prozessen nicht transparent umgegangen wird und sie im aktuellen Missbrauchsfall nicht in die Bearbeitung einbezogen worden sei. Dennoch sei es möglich, mit der Leitung schwierige Fälle zu reflektieren. Bedingt durch die Pandemie sei die Weiterentwicklung der Präventionsarbeit ins Stocken geraten.

Im Anschluss konnte noch ein kurzes Gespräch mit dem Geschäftsführer der Dorfgemeinschaft Tennental geführt werden. Hier ging es um Fragen der Veröffentlichung des Gewaltpräventionskonzepts auf der Homepage und um Veränderungen im Bereich der Verantwortungsstrukturen auf den Wohngruppen. Auch wurde thematisiert, inwieweit Personalmangel vermehrt zu strukturellen Einschränkungen für die Klient:innen führen kann.

4.5 Ergebnisse und Empfehlungen

Für die Gewaltpräventionsarbeit ist in der Dorfgemeinschaft Tennental eine Gewaltpräventionsstelle eingerichtet und mit einer geeigneten und qualifizierten Person besetzt. Diese bearbeitet überwiegend Vorkommnisse und Meldungen.
Die Interventionsarbeit in diesem Rahmen scheint gut zu funktionieren. Der Nachbereitung von Vorfällen sollte künftig ausreichend Aufmerksamkeit zukommen. Dies kann helfen, strukturelle Probleme (z.B. beim Opferschutz) besser zu erkennen.

Die eigentliche Präventionsarbeit, also die Vorsorge, wird in der Dorfgemeinschaft Tennental dagegen nur wenig betrieben.
Hier wird eine aktive und verpflichtende Präventionsarbeit im Rahmen von Bildungsangeboten für Mitarbeitende und Klient:innen sehr empfohlen. Ohne diese wird sich keine ausreichende Sensibilisierung im Umgang mit Gefahren und Schutzkonzepten entwickeln und Risiken bleiben unerkannt. Der Austausch und die kollegiale Beratung in Organen und Gremien der Einrichtung könnten die Qualität der Präventionsarbeit erhöhen und die Akzeptanz in der Dorfgemeinschaft Tennental stärken. Eine Notwendigkeit hierfür zeigt sich an den auffallend häufigen Meldungen der Klient:innen zu Bevormundung und seelischer Gewalt. Die Veröffentlichung von Präventions- und Schutzkonzepten (z.B. auf der Homepage) bekräftigen das Anliegen, ein sicherer Ort zu sein, und wirkt abschreckend auf potentielle Täter:innen. In diesem Sinne sollte auch ein eindrücklicher und übersichtlicher Flyer auf das eigene Präventionskonzept hinweisen und Personen, Räume und Erreichbarkeiten der Gewaltpräventionsstelle allge- mein und leicht verständlich bekannt machen. Barrieren, die die Erreichbarkeit der Gewaltpräventionsstelle für die Klient:innen erschweren, sollten abgebaut, die Ausstattung (Büro, Budget, Ampelplakat) der Gewaltpräventionsstelle nachgerüstet werden. Die Angehörigen sollten unbedingt in die Präventionsarbeit eingebunden sein. Für die notwendige Nachsorge von Vorfällen sollte ein Handlungskonzept erarbeitet werden.

Bei strafrechtlich relevanten Vorfällen fehlt es der Stelleninhaberin an Rechtssicherheit.
Handlungskonzepte im Umgang mit Mitarbeitenden oder Klient:innen, die strafbare Handlungen begangen haben, sind zu entwickeln. Hier sollten auch die Sanktionen benannt sein, wenn Mitarbeitende gegen die Selbstverpflichtung verstoßen.

Die Beziehung zur Leitung ist belastet und hemmt die Arbeit.
Ein offenes und klares Vertrauensverhältnis zwischen der Leitung und den Mitarbeitenden in der Gewaltpräventionsstelle ist eine erforderliche Voraussetzung für das Gelingen der Präventionsarbeit und die Nutzung der Kompetenzen, welche in der Gewaltpräventionsstelle aufgebaut werden. Im vorliegenden Fall sexueller Gewalttaten wirkten verschiedene Aspekte belastend und erschwerten eine professionelle Gewaltpräventionsarbeit. Genannt wurden mangelnde Mitwirkung und Transparenz im Umgang mit fallbezogenen Prozessen, Unklarheiten im Umgang mit dem Meldewesen im Bereich Gewaltprävention sowie Art („emotionalisiert") und Umfang des Informationsflusses zwischen der Leitung und der Gewaltpräventionsstelle. Hier bedarf es künftig ausreichender Abstimmung und gegenseitiger Beratung zwischen den Akteur:innen. In der hiesigen Situation sind Klärung und Supervision angeraten.

Persönliche und professionelle Gegebenheiten vermischen sich im Lebens- und Arbeitsalltag der Präventionsstelleninhaberin.
Durch die begrenzte Infrastruktur der Gewaltpräventionsstelle müssen allerlei Aufgaben in den privaten Räumen der Stelleninhaberin erledigt werden. Der innere und äußere Abstand zu schwierigen Aufgaben kann dabei verloren gehen. Auch ist zu prüfen, ob die Bearbeitung solch brisanter Themen im persönlichen Umfeld den Erfordernissen des Datenschutzes entspricht. Ausreichende Reflexion und kollegiale Beratung helfen, sich in den Aufgaben sicher zu bewegen. Eine zweite Person in der Gewaltpräventionsstelle könnte hier eine Qualitätssicherung bedeuten.

TONFELDTHERAPIE

„Die Frauen arbeiteten in den Tonfeldsitzungen aufmerksam, unverstellt und zugewandt.
Sie gingen einen Weg der Klarheit, der unbeschönigten Wirklichkeit, betrachteten Licht und Schatten, fanden neue Perspektiven in diesem Feld, gaben allen Schmerz in den Ton hinein und waren entlastet, wenn sie das „Unerhörte“ weglegen konnten. Aggression wurde zu Kraft. Ohnmacht wurde zu Selbstbestimmung.“

Andrea Brummak, Kunsttherapeutin

5.

METAEVALUATION

Ulrike Mattke

5.1 Zum Kompendium Gewaltprävention

Folgende Unterlagen wurden untersucht:

1. Kompendium Gewaltprävention vom 28.3.2019, hg. von den Fachstellen Gewaltprävention im Anthropoi Bundesverband
2. Aufgabenbeschreibung der Fachstelle Gewaltprävention der Dorfgemeinschaft Tennental. o.J.
3. Selbstevaluation Gewaltpräventionsstelle der Dorfgemeinschaft Tennental. Oktober 2021
4. „Einfach Mensch sein". Gesamt- und Zukunftskonzept der Dorfgemeinschaft Tennental. Perzeptiven für Teilhabe, Dezentralisierung und Inklusion. Oktober 2019
5. Leitbild der Tennentaler Gemeinschaft e.V. o.J.

Das Kompendium Gewaltprävention sieht Gewalt im Kontext von Macht und Machtmissbrauch und formuliert einen weiten und differenzierten Gewaltbegriff. Positiv hervorzuheben ist die Erörterung von mangelndem Respekt und anderen strukturellen Faktoren als möglichen grundlegenden Einflussfaktoren auf Gewalthandlungen (vgl. Kompendium S. 6). In der Aufzählung verschiedener Persönlichkeits- und Grundrechte fehlt ein explizites Recht auf Sexualität (ebenda). Im Kontext sexueller Gewalt wird inhaltlich zutreffend von einer „Verhinderung des Auslebens von Sexualität gesprochen" (Kompendium S. 7). Hier wird eine positive Konnotation von Sexualität empfohlen und stattdessen vom „Erleben von Sexualität" zu sprechen. Zutreffend im Sinne einer professionellen Prävention (vgl. Mattke 2015) werden strukturelle Zusammenhänge und die hohe Verantwortung von Leitung thematisiert (Kompendium S. 8, S.12). Es wird angestrebt, Gewaltprävention im Leitbild und im Qualitätsmanagement der einzelnen Einrichtungen zu verankern (Kompendium S. 9) ebenso wie die Etablierung einer internen Vertrauensstelle (Kompendium, S. 11). Die personelle Besetzung der Vertrauensstelle, deren Kompetenzen, sachliche Ausstattung sowie Aufgaben werden klar und anspruchsvoll beschrieben. Ergänzt werden die Ausführungen über weitere wesentliche Bestandteile einer institutionellen Gewaltprävention: ein „Meldeverfahren bei Grenzverletzungen und Übergriffen", „Regelungen bei freiheitseinschränkenden und freiheitsentziehenden Maßnahmen", „Meldeverfahren bei Verdacht auf sexuelle Ausbeutung und strafrechtlich relevante Handlungen", „Dokumentation und Datenschutz", ein „Interventionskonzept im Falle sexueller Ausbeutung und strafrechtlich relevanter Handlungen" und weiteren notwendigen Regelungen (Kompendium S. 15ff.). Positiv hervorzuheben unter den neun Anlagen sind ein „Merkblatt über das Vorgehen bei Vermutung oder Kenntnis sexueller Gewalt" (Anlage II), ein „Ausführlicher Dokumentations- und Meldebogen für Gewaltvorfälle" (Anlage III) sowie eine „Selbstverpflichtung der Einrichtung" (Anlage V) sowie eine Selbstverpflichtung

der Mitarbeitenden“ (Anlage VI). Zu empfehlen ist, den mehrfach verwendeten Terminus „Missbrauch „bzw. sexueller Missbrauch“ (z.B. S. 14 und S. 20) konsequent durch den angemesseneren Terminus „sexualisierte Gewalt“ oder „sexuelle Gewalt“ zu ersetzen. Das Kompendium Gewaltprävention ist aufgrund seiner komplexen und differenzierten Inhalte als exzellent und auf dem Niveau der aktuellen Fachdiskussion befindlich zu bezeichnen.

5.2 Aufgabenbeschreibung der Fachstelle Gewaltprävention der Dorfgemeinschaft Tennental

In diesem Dokument wird die Gewaltprävention in der Dorfgemeinschaft Tennental grundlegend geregelt in Bezug auf Ziele, die personelle Besetzung und Aufgaben, Kooperationen und Ressourcen. Besonders in Hinblick auf die Selbstevaluation sollen hier sowohl festgelegte Aufgaben als auch Ressourcen benannt werden.

An Aufgaben werden folgende festgehalten: Gewaltprävention fördern, Schulung von Mitarbeitenden, Einführung im Rahmen der Fachschule, Schulung von Menschen mit Assistenzbedarf, Information in den Gremien der Dorfgemeinschaft, Information und Beratung in den Teams, Zusammenarbeit PART, Ansprechperson sein, Meldungen entgegennehmen, Meldungen bearbeiten, Meldungen bei Verdacht einer sexuellen Ausbeutung, Opferschutz, Täterschutz, Maßnahmen festlegen, Sanktionen, Beteiligung von externen Fachstellen, Beteiligung Polizei und Behörden, Rehabilitation, Offenlegen von Befangenheit und Falldokumentation.

Als Ressourcen werden beschrieben: eine 40-Prozent-Stelle, ein Büro in gemeinsamer Nutzung, ein abschließbarer Schrank, die Nutzung vorhandener Besprechungsräume, ein PC, ein E-Mail-Account, ein Festnetz- und ein Mobiltelefon sowie ein Postfach. Diese Aufgabenbeschreibung beinhaltet eine Konkretisierung der Gewaltprävention des Verbandes für die Dorfgemeinschaft Tennental und ist als umfänglich und fachlich adäquat einzuschätzen.

In der Selbstevaluation wird berichtet, dass das Konzept vom „jetzigen Geschäftsführer der Dorfgemeinschaft überarbeitet und vom Vorstand bewilligt und verabschiedet“ wurde. Eine als notwendig erachtete Information und Diskussion dieses Konzepts in der Mitarbeiterschaft beispielsweise bei Teamsitzungen und auf Fachtagungen wird nicht geschildert.

5.3 Selbstevaluation Gewaltpräventionsstelle der Dorfgemeinschaft Tennental

In der von der Fachstelle Süd für Gewaltprävention im Bundesverband Anthropoi durchgeführten Selbstevaluation wird „ausschließlich die Gewaltpräventionsarbeit in der Dorfgemeinschaft im Zeitraum 2019 bis 2021" in den Blick genommen und sie bezieht sich allein auf „eine systematische Auswertung von Dokumenten und die Befragung der Stelleninhaberin" der Fachstelle Gewaltprävention in Tennental. Die sehr intensive und anhand eines systematischen Kriterienkatalogs durchgeführte Evaluation ist als methodisch gelungen und gewinnbringend zu betrach- ten, zumal hier auch unangenehme und selbstkritische Aspekte offen thematisiert werden.

Folgende Aspekte sind im Rahmen der Metaevaluation hervorzuheben:

- *Qualifikation der Stelleninhaberin*
  Die Stelleninhaberin ist Arbeitserzieherin und Reittherapeutin. Der Tätigkeitsschwerpunkt einer Arbeitserzieherin liegt nach der Bundesagentur für Arbeit (2022) auf der Begleitung und Unterstützung von Menschen in Bezug auf ihre Arbeitstätigkeit, wobei auch auf das Arbeits- und Sozialverhalten der Betroffenen sowie Probleme am Arbeitsplatz oder Konflikte in der Gruppe Einfluss genommen wird. Die Mitarbeiterin verfügt über eine sehr langjährige Berufserfahrung und „im Rahmen einer Weiterqualifizierung hat sie 2018 die Grundausbildung für Gewaltprävention beim Bundesverband Anthropoi absolviert".
  Die Qualifizierung der Mitarbeiterin wird nur für bedingt ausreichend betrachtet und erklärt aus Sicht der Gutachterin zum einen ihre gute Akzeptanz bei den Menschen mit Assistenzbedarf und die überwiegende Ablehnung auf Mitarbeitenden- und Leitungsebene.
- *Ressourcen der Tennentaler Gewaltpräventionsstelle*
  Die Stelle ist mit einem Stellenanteil von 30 Prozent besetzt, was das eigene interne Konzept, in dem eine 40%-Stelle vorgesehen ist, unterläuft.
  Die Aufbewahrung von Unterlagen und Dokumenten in den privaten Räumen der Stelleninhaberin stellen eine nicht haltbare und rasch zu verändernde Situation dar. Es fehlen feste Sprechzeiten. Es gibt kein mobiles Diensttelefon. „Arbeitsmaterialien wie Literatur, Filme, Figuren zur Präventionsarbeit sind keine vorhanden". Es fehlt ein festes Budget für Arbeitsmaterial.
- *Erreichbarkeit und Bekanntheit der Präventionsbeauftragten*
  Für eine „telefonische Erreichbarkeit … wird die offizielle Telefonnummer auf das Handy der Stelleninhaberin umgeleitet". Eine telefonische Erreichbarkeit ist somit, zwar unter einem wünschenswerten fachlichen Standard, gewährleistet. Ein vorhandener Briefkasten werde kaum genutzt und ist für Menschen mit Assistenzbedarf als ein unpassender Zugang zu bezeichnen, ebenso wie eine Kontaktaufnahme per Mail über eine eingerichtete E-Mail-Adresse. Ebenso erscheinen Flyer der Gewaltpräventionsstelle, die in den Häusern ausliegen sollen, für die Bezugsgruppe mit eingeschränkten kognitiven Kompetenzen unpassend. Völlig unzureichend ist die Aussage der Stelleninhaberin, „dass sie allgemein im Dorf bekannt sei und eventuell mit Unterstützung schon gefunden werde". Auch eine rasche Erreichbarkeit für Bewohner:innen, Mitarbeitende und Leitung aufgrund einer allgemeinen Bekanntheit der langjährigen Mitarbeiterin und deren Wohnortnähe erscheint als informelle und unzureichende Lösung. Bisher habe ein einmaliger Informationstag für die Menschen mit Assistenzbedarf über die Gewaltpräventionsstelle stattgefunden.Eine Veröffentlichung des Gewaltpräventionskonzepts auf der Homepage fehlt und Angehörigenkooperation wird als schwer durchführbar bezeichnet, das heißt, diese findet nicht statt.
- *Interne und externe Vernetzung*
  Vernetzung gilt als Merkmal erfolgreicher Prä-

ventionsarbeit (vgl. Göpner & Maskos 2015). In den Gremien der Einrichtung hat die Stelleninhaberin der Tennentaler Gewaltpräventionsstelle keinen Sitz und kein regelmäßiges Gehör. Teilnahme an Teamsitzungen fänden selten statt. Eine interne Kooperation finde mit der Frauenbeauftragten statt, eine externe Kooperation mit der Beratungsstelle Thamar. Eine externe Rechtsberatung stünde bei Bedarf zur Verfügung.

- *Leitung bzw. Kooperation mit Leitung*
  Die Leitung einer Einrichtung spielt eine Schlüsselrolle bei der Verankerung von Präventionsmaßnahmen und insbesondere in Bezug auf eine Schutz gebende Einrichtungskultur (vgl. Mattke 2020).
  Die Stelleninhaberin der Tennentaler Gewaltpräventionsstelle äußert, sie erlebe gelegentlich von Leitungsseite einen autoritären oder emotionalisierten Kommunikationsstil. Weiter ist ihren Aussagen zu entnehmen, dass eine Kooperation zwischen der Stelleninhaberin und der Leitung faktisch nicht zu bestehen und eher deutlich negativ belastet zu sein scheint. Bei der Leitung nehme die Stelleninhaberin „gelegentlich … einen autoritären und emotionalen Kommunikationsstil" wahr und erlebe keinen transparenten Umgang mit Prozessen". „Die Strukturen beurteilte sie mit „überwiegend unklar/unstrukturiert, autoritär einerseits und doch freilassend andererseits".
- *Unterstützung von Mitarbeitenden*
  Ein vorhandenes Schulungskonzept zur Gewaltprävention entbehrt offensichtlich einer Anwendung. Es fehlt eine Verpflichtung zur Teilnahme an solchen thematischen Fortbildungen.
- *Unterstützung von Menschen mit Assistenzbedarf*
  Bildungsangebote für Menschen mit Assistenzbedarf zu den Themen „Liebe, Freundschaft, Sexualität" würden regelmäßig stattfinden. Die Regelmäßigkeit und genauere Inhalte und Zielsetzungen werden nicht erläutert. „Bildungs- oder Informationsveranstaltungen zum Thema Gewaltprävention für die Klient:innen" werden nicht durchgeführt.
- *Strukturen*
  Die strukturellen Merkmale Ethos und Kultur einer Einrichtung werden in mehreren Studien als relevant für das Auftreten bzw. Nicht-Auftreten sexualisierter Gewalt genannt (vgl. Mattke 2020, S. 6; BMFB o.J.). Täterinnen und Täter nutzen ein unachtsames, nachlässiges und in Arbeits- und Kompetenzverteilung unklares Arbeitsklima, in dem es unwahrscheinlich erscheint, dass sexuelle Gewalt thematisiert und aufgedeckt wird. In Einrichtungen mit rigiden Leitungsstrukturen suchen sich Mitarbeitende oft emotionalen Rückhalt bei den Kindern und Jugendlichen, womit Grenzüberschreitungen bis hin zu sexualisierter Gewalt beginnen (Conen 2005). Dagegen bieten „Institutionen mit transparenten Leitungsstrukturen und klaren Arbeitsanforderungen […] sowohl Mädchen und Jungen, Müttern und Vätern als auch Kolleginnen und Kollegen ein relativ großes Maß an fachlicher und persönlicher Sicherheit" (Enders 2002, S. 203).

  In Bezug auf die Dorfgemeinschaft Tennental ist positiv hervorzuheben, dass alle Mitarbeitenden eine Selbstverpflichtung zu Verzicht auf Gewalt unterschreiben. Es liegen Meldebögen und schriftliche Handlungsleitlinien bei Fällen sexualisierter Gewalt vor, nicht jedoch für andere Formen von Gewalt. Auch für den Umgang mit strafbaren Handlungen durch Mitarbeitende oder Menschen mit Assistenzbedarf gibt es keine schriftlichen Reglungen.

  Weiter positiv zu werten ist die Beschreibung der allgemeinen Kommunikationskultur in der Dorfgemeinschaft Tennental als eine „offen-freundliche und sachlich-fachliche". Problematisch ist, dass kein transparenter Umgang mit Prozessen erlebt wird und die „Strukturen mit überwiegend unklar/unstrukturiert, autoritär einerseits und doch freilassend andererseits" bewertet werden.

5.4 „Einfach Mensch sein". Gesamt- und Zukunftskonzept der Dorfgemeinschaft Tennental

Aus dem fachlich sehr anspruchsvollen Gesamt- und Zukunftskonzept sollen nur in Bezug auf die Metaevaluation relevante Aspekte herausgegriffen werden. Als ein Risikofaktor in sozialen Einrichtungen hinsichtlich des Vorkommens sexualisierter Gewalt gilt die Tabuisierung von Sexualität bzw. umgekehrt gilt die Thematisierung von Sexualität als Schutzfaktor (vgl. Mattke 2018a).

So ist **positiv zu werten**, dass in Tennental **Angebote** im Bereich Kunst und Kultur wie die „monatlich stattfindende Disko und der wöchentlich stattfindende Stammtisch" sowie Bildungs-, Sport-/Bewegungs- und religiöse Angebote stattfinden, die **Kennenlernen und Begegnungen** auch zwischen Frauen und Männern **ermöglichen**. Die Etablierung der „Beratungsstelle Liebe, Freundschaft, Sexualität" wirkt einer Enttabuisierung des Themas Sexualität entgegen. Als deren Aufgabe wird allgemein ein „Beratungs- und Schulungsangebot für Menschen mit Assistenzbedarf" formuliert. Hier liegt der Gutachterin kein konkretes Konzept vor. Es bleibt unklar, inwieweit diese Beratungsstelle aktiv tätig ist.

In der fotografischen Darstellung existieren **keine Bilder von Paaren**, ebenso fehlt unter den vollstationären Wohnangeboten (Einfach Mensch Sein, S. 9) **die Möglichkeit von Paarwohnen**. Dazu passt die Aussage, dass „in den vergangenen Jahren ... ein Abbau von Doppelzimmern in der Gemeinschaft vollzogen" wurde (Einfach Mensch Sein, S. 34). Hier fehlt eine Perspektive von Paarwohnen.

5.5 Resümee und Empfehlungen

- Die Gewaltpräventionsstelle der Dorfgemeinschaft muss um funktionsfähig zu sein personell und sachlich umfangreichere Ressourcen zur Verfügung gestellt bekommen. Personell ist zumindest die Erweiterung der Stelle durch die Tätigkeit einer/s Akademiker:in wie eine/s Heilpädagog:in, Sozialarbeiter:in, Pycholog:in etc. anzustreben. Die hohe Anerkennung der aktuellen Stelleninhaberin unter den Menschen mit Assistenzbedarf kann genutzt werden. Für die Kooperation auf Mitarbeitenden- und Leitungsebene bedarf es aktiven Maßnahmen zur Verbesserung der Position der Stelleninhaberin wie einer Mediation zwischen Leitung und Stelleninhaberin oder einer weiteren bzw. anderen Stellenbesetzung. Sachliche Ressourcen wie Anteil an einem Büro mit einem abschließbaren Aktenschrank, einem mobilen Diensttelefon und einem Budget für Präventionsmaterialien sind bereitzustellen.
- In Bezug auf die Leitung der Einrichtung wird eine Zufriedenheitsbefragung unter der gesamten Mitarbeiterschaft vorgeschlagen sowie ein Coaching der Leitung über einen längeren Zeitraum.
- Die interne Vernetzung und Teilnahme an Gremiensitzungen und Teamsitzungen muss ausgebaut werden.
- Das Thema Sexualität und Partnerschaft sollte im Gesamt- und Zukunftskonzept der Dorfgemeinschaft Tennental sowie in den internen Angeboten verankert werden.
- Ein sexualpädagogisches Konzept sollte partizipativ mit Menschen mit Assistenzbedarf und Mitarbeitenden erstellt werden.
- Schriftliche Regelungen für den Umgang mit strafbaren Handlungen durch Mitarbeitende oder Menschen mit Assistenzbedarf sollten erarbeitet werden.
- Zur Information für Menschen mit Assistenzbedarf sollten in großen Plakaten mit Symbolen und in Leichter Sprache sowie mündlich bei Versammlungen im Arbeits- und Wohnbereich vermittelt werden. Auf Flyer kann verzichtet werden.

- Regelmäßige Sprechstunden sowohl von der/dem Stelleninhaber:in der Gewaltpräventionsstelle müssen angeboten werden. Zudem zu empfehlen sind monatliche Sprechstunden eines/einer externen Beraters/Beraterin in einem Raum, dessen Zugang nicht allzu leicht einzusehen ist.
- Einschlägige, teilweise verpflichtende Bildungsmaßnahmen (Sexualität, sexualisierte Gewalt, Selbstbestimmung, Gewaltprävention, Angehörigenkooperation) sollten für Mitarbeitende durchgeführt werden.
- Einschlägige Bildungsmaßnahmen für Menschen mit Assistenzbedarf sollten regelmäßig stattfinden.
- Themenspezifische Angebote für Angehörige in Form von Vorträgen, Angehörigentagen sollten entwickelt werden.
- Um die Beschäftigung mit dem die Diskussion auslösenden Fall mehrjähriger sexualisierter Gewalt abzuschließen, wird die Organisation einer Informationsveranstaltung empfohlen, bei der die Einrichtungsleitung bzw. der Vorstand Stellung bezieht, so weit wie möglich Hintergrundinformationen zu diesem Fall gibt und informiert über die aktuellen Präventionsmaßnahmen der Einrichtung und über weitere für die Mitarbeitenden relevante Inhalte neben grundlegenden Informationen zur Genese sexualisierter Gewalt, zu Täterstrategien etc.
- Die Fachstelle Gewaltprävention sollte wie im Kompendium Gewaltprävention vorgesehen einmal jährlich einen Tätigkeitsbericht vorlegen.

6.

ZUSAMMENFASSUNG

Peter Groß

Am 28. Januar 2020 informierte der 29jährige F. B. den geschäftsführenden Vorstand der Dorfgemeinschaft Tennental, dass er in den vergangenen Jahren sexuell motivierte Übergriffe gegenüber verschiedenen Bewohnerinnen der Dorfgemeinschaft begangen habe. Am selben Tag stellte der Vorstand eine Strafanzeige bei der Polizei.

Im Rahmen des Strafgerichtsprozesses vor dem Landgericht Stuttgart gegen F. B. wurde das Ausmaß seiner jahrelangen sexualisierten Gewalthandlungen deutlich. Die Staatsanwaltschaft ging von fünf Taten im Zeitraum 2005 bis 2019 aus. Ein im Jahr 2008 begangener sexueller Übergriff wurde bereits kurz nach der Tat bekannt, da die betroffene Frau ihren Eltern von den Geschehnissen berichtet hatte. Von den damaligen Verantwortlichen Tennentals wurde der im Raum stehende Vorwurf zwar aufgegriffen, schlussendlich aber als „Phantasien" der betroffenen Frau abgetan. Im Rahmen der Hauptverhandlung im Juli 2021 wurden die zurückliegenden Ereignisse erneut zum Gegenstand gemacht. F. B. wurde vom Landgericht wegen Vergewaltigung und anderer Delikte zu einer Einheitsjugendstrafe von 4 Jahren mit Unterbringung in einem forensischen Krankenhaus verurteilt.

Im Prozess offenbarten sich die persönlichen und organisationalen Verstrickungen des Vaters (A.B.) von F. B., der 2008 als ‚Hausvater' des Wohnheimes arbeitete, in dem die meisten Straftaten seines noch minderjährigen Sohnes begangen wurden. Der Vater von F. B. war damals nicht nur Hausvater, er war auch Vorstandsmitglied Tennentals. Seine Lebensgefährtin B. B., die im selben Wohnheim als Hausverantwortliche tätig war, hatte von den Vorwürfen durch die Eltern der betroffenen Hausbewohnerin erfahren. Auch ein ehemaliger Stelleninhaber der Gewaltprävention wusste von den erhobenen Vorwürfen.

Der Tatverdacht wurde damals an den Vorstand und den Geschäftsleitungskreis der Dorfgemeinschaft adressiert. Dieser beauftragte eine Expertin K. die im Raum stehenden Hinweise zu untersuchen. Diese kam zu dem Ergebnis, dass die von der behinderten Frau geäußerten Vorwürfe zu diesem Zeitpunkt nicht als vollständig belastbar eingeschätzt werden können. K. gab dem Vorstand allerdings Empfehlungen für die weitere Bearbeitung. Mehreren dieser Empfehlungen ist der Vorstand dann jedoch nicht nachgekommen.

In einem Schreiben vom 19. April 2008 wurde die Geschädigte von den Hausverantwortlichen genötigt zu formulieren, dass Herr B. nicht in ihrem Zimmer gewesen sei. Auch den Eltern der Geschädigten wurde ein Schreiben mit dem Inhalt vorgelegt, dass sie auf eine Anzeige verzichten werden. Damit war für die Dorfgemeinschaft Tennental die interne Aufarbeitung im Jahr 2008 abgeschlossen. Das Landesgericht Stuttgart befand nun, dass die als Zeugen gehörten Aussagen der Eltern belastbar seien.

In einem zweiten Strafprozess gegen den Vater ‚des F. B und die Lebensgefährtin des Vaters, B. B., vor dem Amtsgericht Böblingen wegen Beihilfe durch Unterlassen zum sexuellen Missbrauch widerstandsunfähiger Personen erging das Urteil, das im Berufungsverfahren vor dem Landgericht Stuttgart auf zwei Jahre herabgesetzt wurde, dabei wurde die Strafe zur Bewährung herabgesetzt. Die Beklagten wurden zur Zahlung von Geldstrafen verurteilt.

Der Ausgang zweier weiterer Verfahren u. a. wegen Vergewaltigung ist noch offen, da erst das rechtskräftige Urteil vor dem Landgericht Stuttgart gegen A. B. abgewartet wurde. Gerichtstermine sind derzeit noch nicht terminiert.

Institutionelle Machtverhältnisse

Das Vorgehen der Verantwortlichen Tennentals aus dem Jahre 2008 zeigt exemplarisch auf, mit welchen institutionellen Machtverhältnissen Opfer von Gewalt konfrontiert sind. Mit Bezug auf Zemp (vgl. Kapitel 1) kann festgestellt werden, dass eine von sexueller Gewalt betroffene Frau mit Behinderung

über eine erheblich reduzierte Artikulations- und Wissensmacht verfügt. Die Schwierigkeit, Geschehnisse nicht eindeutig einordnen und sich nicht adäquat artikulieren zu können, führen zur Infragestellung ihrer Glaubwürdigkeit. Frauen mit geistiger Behinderung erfahren täglich, dass sie gesellschaftlich als ‚Frauen' und als ‚Behinderte' gleichermaßen gesellschaftlich diskriminiert werden. Ihre Positionsmacht wird dadurch erheblich geschwächt. Ihren Aussagen wird gesellschaftlich weniger Gewicht eingeräumt. Die von der Betroffenen 2008 geäußerten Vorwürfe gegen Herrn B. wurden auch von den damaligen Verantwortlichen der Dorfgemeinschaft Tennentals nicht ernst genug genommen und bereitwillig als unglaubwürdig eingestuft. Darüber hinaus verfügten die Verantwortlichen über eine erhebliche Organisations- und Ressourcenmacht, die sie zur ‚Bearbeitung' der im Raum stehenden Vorwürfe aktiv einsetzten. Die Bewohnerin der Tennentaler Hausgemeinschaft war und ist als Betroffene sexueller Übergriffe bis heute mit einer institutionellen Machtsphäre konfrontiert und ihr in weiten Teilen ausgesetzt. Die Frage, wie man heute und in Zukunft in der Dorfgemeinschaft Tennental physische oder psychische Gewalt zu verhindern sucht, kommt also nicht umhin, sich auch mit der eigenen und strukturellen Machtfülle kritisch auseinanderzusetzen.

Reglementierung selbstbestimmter Lebensführung

Die unterschiedlichen Perspektiven auf institutionelle Machtverhältnisse im Allgemeinen und sexualisierte Gewalthandlungen im Besonderen zeigen auf, dass die Dorfgemeinschaft Tennental (ebenso wie andere Einrichtungen der Behindertenhilfe) die selbstbestimmte Lebensgestaltung ihrer Klienten/Klientinnen erheblich reglementiert. Die Vorschriften und Regelungen, mit denen sich Bürger:innen mit Behinderung in Tennental konfrontiert sehen, betreffen alle Lebensbereiche (Wohnen, Arbeiten, Freizeitgestaltung), also auch den Bereich ihrer sexuellen Selbstbestimmung (z.B. Fragen der Verhütung, Paarwohnen, Wunsch nach Elternschaft). Institutionelle Vorschriften und Regelungen dienen im Allgemeinen dem persönlichen Schutz der Klient:innen. Sie schaffen aber auch massive soziale Abhängigkeiten. Das in der Sache liegende Machtgefälle erfordert von Mitarbeiter:innen in helfenden Berufen, dass sie verantwortlich handeln. D.h. sie sind dazu aufgerufen, in einem positiv ‚waltenden' Sinne die Bedürfnisse und Grenzen ihres Gegenübers im Blick zu behalten und zu wahren. Die Grenzen zur Gewalt sind dabei fließend. Mitarbeiter:innen in helfenden Berufen stehen somit in der Gefahr, das Gegenüber zum ‚Objekt' des eigenen Handelns zu machen. Die Persönlichkeit des Gegenübers wird nicht mehr in Gänze ernst genommen. Eine möglicherweise fahrlässige Grenzverletzung droht dann zum vorsätzlichen Macht- missbrauch zu werden.

Bezüglich der Fragenkomplexe zur strukturellen Gewalt Tennentals als sozialer Einrichtung kommt die Institutionsanalyse zu dem Ergebnis, dass die Dorfgemeinschaft trotz ihres harmonischen Erscheinungsbildes eindeutig gewaltfördernde Strukturen aufweist. Die fehlende räumliche Trennung von Lebensbereichen, die Planung des Lebensalltags unter ein und derselben Autorität und die damit verknüpften sozialen Praktiken schaffen ein Milieu, das mit gewaltbegünstigenden Dynamiken einhergeht. Die Organisationsentwicklung der Dorfgemeinschaft ist in Fragen pädagogisch-therapeutischer Maßnahmen uneindeutig und widersprüchlich. Auf der einen Seite werden die bestehenden institutionellen Gewaltverhältnisse ernst genommen. Das zeigt sich darin, dass ein Gewaltpräventionskonzept eingeführt wurde, und weiterentwickelt werden soll. Darüber hinaus soll die Selbstbestimmung der Klient:innen in verschiedenen Gremien der Organisation und im Alltag gezielt gefördert werden. Auf der anderen Seite wird die primär schützende und behütende Betreuung der Klient:innen nicht infrage gestellt und gegen sich ändernde gesellschaftliche Anforderungen (volle, gleiche und wirksame Teilhabe an Gesellschaft) bewahrt und verteidigt. Dabei wird in Kauf genommen, dass die (heil-)pädagogischen und sozialtherapeutischen

Handlungskonzepte (weiterhin) tief in die Grund- und Freiheitsrechte der Bürger:innen mit Behinderung eingreifen.

Beispielhaft zeigt sich diese Tendenz im Umgang mit Fragen von Inklusion, die vom kulturell-kognitiven System Tennentals als „inverse Inklusion" gedeutet wird. Statt große Teile der Dorfgemeinschaft verstärkt in die angrenzenden Gemeinden zu verlagern, um den heutigen Klient:innen dort soziale Teilhabe zu ermöglichen, setzt das Konzept der inversen Inklusion auf die Idee, die Bürger:innen umliegender Gemeinden stärker in das Dorf Tennental zu integrieren. Ein solches Vorgehen wird in Fachkreisen als „Inklusionismus" (Feuser 2018) kritisiert. Statt inklusive Gesellschaftsstrukturen zu schaffen, sucht die Organisation Tennental einen Weg, mit neuen sozialrechtlichen Teilhabe-Anforderungen so umzugehen, dass die bestehende Grundkonzeption einer sozialtherapeutischen, idealen Gemeinschaft erhalten bleiben kann.

Ergänzende Aussagen liefert die Mitarbeiter:innenbefragung. Die Antworten der Mitarbeiter:innenschaft verweisen auf ein beeinträchtigtes bzw. gestörtes Nähe-Distanz-Verhältnis zwischen Personal und Klientel aufgrund bestehender institutioneller Machtungleichgewichte. Aus Perspektive der Mitarbeiter:innen ist die Gewaltpräventionsstelle zwar bekannt, wird aber nur von wenigen Kolleg:innen in Anspruch genommen. Die Mitarbeiter:innenschaft wurde von den Vorkommnissen verunsichert, hält aber an der konzeptionellen Grundausrichtung der Dorfgemeinschaft fest und schenkt der Leitungsebene weiterhin ihr Vertrauen. Die (heil-)pädagogischen und sozialtherapeutischen Handlungsweisen der Einrichtung reproduzieren in ihrer Tendenz einen geregelten und mit Verhaltensvorgaben versehenen Umgang mit den Klient:innen und sorgen ebenso wie die Leitungsebene selbst zu einer Fortschreibung und Kontinuität der verschiedenen Formen struktureller Gewalt.

Gewaltprävention

Die Dorfgemeinschaft Tennental hat sich dem Gewaltpräventionskonzept angeschlossen, allerdings ohne es konsequent umzusetzen.

Aus Perspektive der Institutionsanalyse baut das kulturell-kognitive System Tennentals auf idealtypische Erwartungen, die sich an sie selbst aber auch an die Mitglieder der Dorfgemeinschaft richten. Das Ideal einer gemeinschaftlichen Kultur der wechselseitigen Achtsamkeit und Anerkennung soll sich prozesshaft im täglichen Miteinander entwickeln und entfalten. Zwischenmenschliche Unterschiede sollen überwunden werden mittels Bildung, Kultur, Offenheit und Transparenz. Der Gewaltpräventionsarbeit kommt dabei die Rolle zu, eigene Gewaltanteile frühzeitig zu erkennen und sie situativ zu klären. Auch geeignete Bildungsangebote und eine transparente Form der Leitung sollen zur Entwicklung eines gewaltfreien sozialen Miteinanders beitragen. Das normative System delegiert den professionellen Umgang mit davon abweichenden, d.h. grenzverletzenden, grenzüberschreitenden und/oder gewalttätigen Verhaltensweisen an die Fachstelle Gewaltprävention. Dabei fällt auf, dass die Delegation nicht vollständig erfolgt, was zu einem Vertrauensverlust gegenüber der Fachstelle Gewaltprävention führen kann.

Im Rahmen der Mitarbeiter:innenbefragung wird sichtbar, dass mehrheitlich davon ausgegangen wird, dass Menschen mit Assistenzbedarf einen Bedarf an Klärungshilfen haben. Für sich selbst nimmt das Personal die Angebote der Fachstelle Gewaltprävention aber wenig in Anspruch.

Die Selbstevaluation der Gewaltpräventionsarbeit zeigt auf, dass die Fachstelle primär bei akuten Vorkommnissen aufgesucht wird, die eigentliche Präventionsarbeit wird dagegen wenig betrieben. Die Einbindung der Fachstelle in die Organisation scheint unvollständig und zaghaft zu sein. Professionelles und privates Handeln vermischen sich, da die Auf-

gabe nur von einer Person in Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, keine festen Bezugsräume vorgehalten werden, es an Ausstattung fehlt, der Meldeweg uneindeutig ist und die Stelleninhaberin nicht systematisch in die Gremien der Organisation eingebunden ist. Der Stelleninhaberin fehlt die Rechtssicherheit im Umgang mit strafrechtlich relevanten Vorfällen, darüber ist die Beziehung zur Leitung gehemmt und belastet. Die Metaevaluation bestätigt die Ergebnisse der Selbstevaluation in allen Punkten.

Fehlendes sexualpädagogisches Konzept

Die fachliche Befassung mit dem Thema Sexualität findet in der Dorfgemeinschaft Tennental über regelmäßige Fortbildungsangebote und eine kaum in Erscheinung tretende Beratungsstelle „Liebe, Freundschaft und Sexualität" statt. Ein dezidiertes sexualpädagogisches Konzept existiert nicht. Sexualität wird in Tennental primär im Rahmen der Prävention sexualisierter Gewalt thematisiert.

Die Mitarbeiter:innen äußern ihre Verunsicherung im Umgang mit der Thematik und stellen fest, dass es in der Mitarbeiter:innenschaft uneinheitliche Auffassungen zur professionellen Begleitung von Sexualität und deren Entwicklung gibt. Die Geschehnisse sexueller Gewalt in Tennental verstärken das Gefühl der Unsicherheit.

Im Rahmen der Selbstevaluation wird sichtbar, dass sexualpädagogische Themen im Rahmen von Fort- und Weiterbildungen bearbeitet werden, in die Konzeption der Dorfgemeinschaft allerdings nicht eingebunden sind. Gewaltpräventive Fragen zur Sexualität werden überwiegend als Ausdruck persönlicher Verhaltensdefizite und/oder lebensweltlicher Barrieren bearbeitet.

Die Institutionsanalyse konnte schließlich sichtbar machen, dass sich eine zu entwickelnde sexualpädagogische Konzeption mit der Frage befassen sollte, welche Bedeutung Sexualität für die Selbstwerdung von Menschen aus Sicht der Anthroposophie hat. Das ideale Menschenbild und das damit einhergehende Bestreben der reformpädagogischen Bewegung, gesellschaftlichen Entfremdungsprozessen entgegenzuwirken und ein ideales, integratives Gemeinschaftsleben in der Natur zu verwirklichen, spart Fragen zu sexuellen Dimensionen des Menschseins in der Gemeinschaft weitgehend aus. Es ist also kaum verwunderlich, dass in der Mitarbeiter:innenschaft ebenso wie bei den Bürger:innen mit Behinderung und deren Angehörigen eine erhebliche Handlungsunsicherheit bei Fragen von Sexualität bestehen.

7.

EMPFEHLUNGEN

Peter Groß,
Marion Quellmalz-Zeeb,
Elke Heger

Der Beirat bewertet das organisatorische Vorgehen der Dorfgemeinschaft Tennental als vorbildlich. Insbesondere der geschäftsführende Vorstand der Dorfgemeinschaft, Herr Matthias Hacker, beförderte proaktiv den Aufarbeitungsprozess, dessen Zwischenergebnisse hier vorliegen. Die Leitung der Dorfgemeinschaft unterstützte sowohl die Arbeit des Beirats als auch die Arbeit der im Rahmen der ‚Paketlösung' beauftragten Personen. Herr Hacker wirkte als Beiratsmitglied bei der systematischen Aufarbeitung mit. Er stellte alle angefragten Unterlagen zur Verfügung und überließ den mit der Aufarbeitung beauftragten Expert:innen die Bewertung der vielperspektivischen Teilergebnisse des Aufarbeitungsprozesses.

Der Beirat begrüßt die sehr ernsthafte Haltung der Tennentaler Verantwortlichen, organisationale Veränderungsprozesse in die Wege leiten zu wollen, und empfiehlt vor dem Hintergrund der bis dato aufgearbeiteten Fragestellungen folgendes zeitnahes sowie mittel- bis langfristiges Vorgehen.

Zeitnah sollte die Organisation der Dorfgemeinschaft Tennental

1. Die bestehende Gewaltpräventionsarbeit stabilisieren und professionalisieren.

Konkret bedeutet das:

- **Die Gewaltpräventionsstelle soll inhaltlich in die Bereiche Prävention und Intervention ausdifferenziert werden.**
  - Die Themenbereiche Prävention und Intervention sollen mit jeweils einem/einer Stelleninhaber:in abgedeckt werden.
  - Beide Stelleninhaber:innen verfügen über eine entsprechende Qualifikation.
  - Präventions- und Interventionsarbeit richtet sich sowohl an Klient:innen, Angehörige als auch Mitarbeiter:innen der Dorfgemeinschaft und muss auch leitende Mitarbeiter:innen in den Blick nehmen.
  - Die Präventionsarbeit berücksichtigt primäre, sekundäre und tertiäre Ebenen der Prävention.
  - Die Interventionsarbeit verfügt über abgesicherte Handlungskompetenzen (Handlungsleitfäden) im Kontakt mit allen Zielgruppen und differenzierte Handlungsleitlinien bei Vorfällen sexualisierter Gewalt. Hier ist auf klare Zuständigkeit und enge Kooperation zwischen Leitungsebene und Stelleninhaber:in zu achten.

- **Die Gewaltpräventions- und Gewaltinterventionsarbeit sollen einen festen, sichtbaren Platz im Rahmen der Konzeption, der Einrichtungsstrukturen und der praktischen Arbeit der Dorfgemeinschaft Tennental bekommen.**
  - Die Konzeption Gewaltprävention und -intervention wird allen Beschäftigten und Angehörigen bekannt gemacht sowie nachhaltig und partizipativ ‚gelebt'.
  - Innerhalb der Einrichtungsstruktur wird die Gewaltpräventions- und Gewaltinterventionsarbeit dauerhaft etabliert und sichtbar gemacht (z.B. Textur, z.B. Leitbild, Homepage, Organigramm, Flyer, Räumlichkeit: fester, zentraler Ort, der niedrigschwellig (ohne große Hürden/wenig Assistenzbedarf) erreichbar ist. Feste Kontaktzeiten und Erreichbarkeit auf verschiedenen Zugangswegen.
  - Die Leitung der Dorfgemeinschaft trägt dafür umfassend Sorge, dass eine Kultur des gewaltfreien Umgangs und der Achtsamkeit ‚gelebt' wird (Selbstverpflichtungserklärungen bei Neuanstellung, Informationspflichten usw..)
  - Die Gewaltpräventions- und Gewaltinterventionsstelle sind maßgeblich an der konzeptionellen Entwicklung des ‚Schutzkonzeptes' beteiligt und sorgen für deren nachhaltige, partizipative Umsetzung und Weiterentwicklung.

- **Die Gewaltpräventionsstellen sollen angemessen ausgestattet werden und über ein festes Budget verfügen:**
  - Angemessene Ausstattung der Räumlichkeiten
  - Festes Budget für Anschaffungen, Öffentlichkeitsarbeit und Durchführung themenspezifischer Angebote.
  - Budget für Fortbildungen von Klient:innen, Mitarbeiter:innen und Angehörigen.
  - Budget für Fortbildungen, Weiterqualifizierung und Supervision der Stelleninhaber:innen.

- **Die Stelleninhaber:innen der Gewaltprävention verfügen über zeitliche Ressourcen, um sich intern (z.B. Teambesuche, Teilnahme an internen Gremien) und extern (z.B. Fachstelle Anthropoi) vernetzen zu können.**

- **Die Angebote der einrichtungsinternen Fachstellen werden ergänzt durch eine aktive Kooperation mit externen Anbietern (Rechtsberatung, Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt usw.), damit eine neutrale bzw. erweiterte Perspektive eingeholt werden kann.**

Zeitnah sollte die Organisation der Dorfgemeinschaft Tennental

2. 2. Unter Einbindung von Tennentaler Bürger:innen mit Behinderung, Mitarbeiter:innen und Angehörigen ein sexualpädagogisches Konzept entwickeln.

Konkret bedeutet das:

- **Auseinandersetzung des kulturell-kognitiven Systems mit dem anthroposophischen Grundverständnis von sexueller Persönlichkeitsentwicklung und Sexualität.**

- **Konzeptionelle Beschreibung sexualpädagogischer Hilfeleistungen durch Tennental, z.B.**
  - Bildungsangebote zur Entwicklung der sexuellen Identität: Frau sein, Mann sein, ambivalente Gefühle der sexuellen Identität.
  - Sozialtherapeutische Begleitung sexueller Identitätsentwicklung.
  - Wunsch nach Liebe und Zärtlichkeit.
  - Liebesbeziehungen und Partnerschaften gestalten.
  - „Wir wollen miteinander Sex haben". Bildungsangebote zum Thema Geschlechtsverkehr und Verhütung.
  - „Wir wollen zusammenwohnen". Bildungsangebote zum Paarwohnen.
  - Beratung bei Beziehungskrisen, Begleitung in Trennungsphasen.
  - Sozialtherapeutische Begleitung von Paarbeziehungen.
  - Kinderwunsch und Wunsch nach Familiengründung.
  - Begleitete Elternschaft.
  - Sozialtherapeutische Begleitung von Elternschaft.

Mittel- und langfristig sollte die Organisation der Dorfgemeinschaft Tennental

3. Ihre Grundkonzeption vor dem Hintergrund institutionell produzierter und reproduzierter Reglementierungen von Bürger:innen mit Behinderung hinterfragen und organisationale Prozesse in die Wege leiten, die zum Abbau oder Überwindung struktureller Gewaltverhältnisse führen.

Konkret bedeutet das:

- **Überarbeitung des Leitbildes**
  - Der Mensch als Teil einer (entidealisierten) Lebensgemeinschaft, die Lebensgemeinschaft als Teil des (entidealisierten) Menschseins.
  - Benötigen seelenpflegebedürftige Menschen lebenslang sozialtherapeutische Angebote?
  - Soziale Abhängigkeiten ernst nehmen und begleiten (Menschen mit Behinderung, Angehörige, Mitarbeiter:innen).
  - „Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser". Wie gestaltet die Dorfgemeinschaft ein Gleichgewicht zwischen Vertrauen und Kontrolle?
  - Inklusion, Partizipation, Teilhabe. Legitimität des sozialtherapeutischen Dorfgemeinschaftskonzepts vor dem Hintergrund des menschenrechtlichen Paradigmas.
- **Qualitätsentwicklung**
  - Erarbeitung eines neuen Organigramms, das alle Stellen und deren Positionierung in der Verantwortungsstruktur der Organisation aufführt.
  - Überarbeitung und Ergänzung aller Stellen- und Aufgabenbeschreibungen mit dem Ziel, klare Verantwortlichkeiten festzulegen.
  - Erarbeitung einer Übersicht der Gremienarbeit in der Dorfgemeinschaft Tennental samt Gremiensatzungen.
  - Einführung eines geeigneten Audit-Systems.
  - Entwicklung des Personalführungssystems.
- **Entwicklung eines modernen sozialtherapeutischen Konzepts der Dorfgemeinschaft Tennental.**
  - Stärkung der persönlichen Lebensführung in einer ‚heilsamen Gemeinschaft'.
  - Wie wird dem unheilvollen Anpassungsdruck aufgrund ‚totaler institutioneller Strukturen' wirksam begegnet?
  - Indikatoren für sozialtherapeutische Hilfeleistungen.

8.

PARTIZIPATIVE AUFARBEITUNGS- UND VERÄNDERUNGS-PROZESSE

Autor

Das Forschungsdesign der wissenschaftlichen Aufarbeitung sah ursprünglich vor, die Entstehungszusammenhänge, Formen und Auswirkungen sexualisierter Gewalt aus der Innenperspektive von Tennentaler Bürger:innen mit Behinderung und deren Angehörigen zu untersuchen. Hierfür sollte eine geeignete Stichprobe von Selbstvertreter:innen als auch Angehörigen festgelegt und die ermittelten Personen mit geeigneten Methoden interviewt werden. Auf Drängen der Angehörigen und deren Vertreter:in im Beirat sollte das Vorgehen verändert werden. Statt die Perspektiven einer repräsentativen Anzahl von Selbstvertreter:innen und Angehörigen abzubilden, sollten die Betroffenen selbst zu Wort kommen. Gemäß den Vorgaben der Unabhängigen Kommission zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs sollte ihre persönliche Geschichte ernst genommen werden und sich im Prozess der Aufarbeitung niederschlagen. Eine partizipative Erarbeitung von Betroffenenperspektiven stellte die Beiratsmitglieder dann aber vor erhebliche Schwierigkeiten. Neben den Fragen zum Datenschutz stellte sich die Herausforderung, dass die im Rahmen der Aufarbeitung entstehenden Aussagen und Texte möglicherweise auch für die laufenden Strafgerichtsverfahren und deren Beweisführungen von Bedeutung sein könnten. Diese Probleme brachten den Prozess ins Stocken. Das Vorhaben wurde schließlich nach intensiven Diskussionen aufgeschoben, um den Zeitplan des Aufarbeitungsprozesses nicht zu verschleppen. Das Anliegen, die Betroffenen selbst zu befragen, sollte nach Veröffentlichung des Zwischenberichts neu geplant werden.

Nach Veröffentlichung des Zwischenberichts im Sommer 2022 organisierte der Beirat einen Angehörigenabend. Das weitergehende Vorgehen der Einbindung der von sexueller Gewalt betroffenen Frauen mit Behinderung sollte im Rahmen des Treffens von Beirat und Angehörigen gemeinsam beraten und im Einvernehmen entwickelt werden.

Das Angehörigentreffen fand am 17.11.2022 statt. Die Gesprächsführung übernahm Frau Becker, Geschäftsführerin der Beratungsstelle thamar Böblingen. Am betreffenden Abend fanden sich neben den Beiratsmitgliedern die leiblichen Mütter von zwei Frauen ein, die in der Dorfgemeinschaft Tennental Opfer sexueller Gewalt geworden waren. Die Mütter äußerten sich zum einen als betroffene Angehörige und zum anderen (in ihrer Funktion als gesetzliche Betreuerinnen) als Fürsprecherinnen ihrer Töchter. Der Beiratsvorsitzende informierte über den Sachstand des bisherigen Aufarbeitungsprozesses und beantwortete gemeinsam mit dem geschäftsführenden Vorstand der Tennentaler Gemeinschaften auftretende Fragen. Im Anschluss verdeutlichte der geschäftsführende Vorstand der Dorfgemeinschaft, dass die Trägerorganisation die Bereitschaft hat, die entstehenden Aufwendungen für die Anhörung und Einbindung ihrer von sexueller Gewalt betroffenen Töchter und deren Familienangehörigen zu übernehmen. Der Beiratsvorsitzende ermutigte die anwesenden Mütter, ihre Ideen und Wünsche zum weiteren Vorgehen zu äußern, und verdeutlichte, dass die anwesenden Mütter im Schulterschluss mit anderen Angehörigen über das weitergehende Procedere entscheiden können. Im Rahmen der Anhörung äußerte sich eine der beiden Mütter, dass sie mit der bisherigen Aufarbeitung zufrieden sei und kein Interesse daran habe, weitere Auskünfte zu geben. Auch die Befragung ihrer Tochter sei nicht erwünscht. Die zweite anwesende Mutter war dagegen sehr daran interessiert, die Geschichte ihrer Tochter und der Angehörigen öffentlich aufzuarbeiten. Man vereinbarte sich, ein weiteres Treffen im Frühjahr zu planen. Bis dahin wollte die am Aufarbeitungsprozess interessierte Mutter Art und Umfang der anstehenden Aufarbeitung mit ihrem Ehemann und ihren Kindern abstimmen.

Das anberaumte zweite Treffen fand am 30.03.2023 erneut in Tennental statt. Im Rahmen des Gesprächs wurde deutlich, dass die Geschwister des Gewaltopfers keine weiteren Aussagen machen und „Ruhe einkehren lassen" wollen. Die Eltern hatten sich hingegen entschieden, ihre Geschichte weiter aufzuarbeiten. Dies sollte allerdings nicht im Rahmen des Tennentaler Aufarbeitungsprojekts geschehen, da die vom Ehepaar gewünschte Anonymität nicht ge-

wahrt werden könne. Ihre Geschichte und die ihrer Tochter im Rahmen des Abschlussberichts darzustellen und ausleuchten zu lassen, schreckte das Ehepaar ab. Stattdessen zeigten die Angehörigen starkes Interesse daran, bei der aktuellen und bundesweiten Anhörung der Kommission zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs teilzunehmen. Die Geschichte der Tochter und der Familie wird demnach in eine bundesweite Studie zum Thema sexuelle Gewalt gegen Frauen mit Behinderung eingehen.

Für den internen Aufarbeitungsprozess der Dorfgemeinschaft Tennental stellte sich die Frage nach einer Innenperspektive von Selbstvertreter:innen und Angehörigen damit neu. Da zeitgleich mit der Entscheidung des einbezogenen Ehepaars Veränderungsprozesse in der Organisation im Gange waren, die vom Zwischenbericht und dessen Empfehlungen initiiert worden waren, konzentrierte sich der Beirat nun auf die partizipative Weiterentwicklung des Gewaltpräventions- und Schutzkonzepts sowie des sexualpädagogischen Konzepts. In beiden Arbeitsgruppen waren zwar keine Betroffenen, sehr wohl aber Tennentaler Bürger:innen mit Assistenzbedarf als auch Angehörigenvertreter:innen aktiv eingebunden. Im Folgenden werden die Perspektiven der Tennentaler Bürger:innen mit Behinderung (8.1) und der Angehörigen (8.2) sowie deren partizipative Mitwirkung im Aufarbeitungsprozess eingehend beleuchtet und reflektiert.

8.1 Perspektiven Tennentaler Bürger:innen mit Behinderung

Bürger:innen mit Behinderung aus Tennental waren über den gesamten Zeitraum des Aufarbeitungsprozesses informell eingebunden. Der geschäftsführende Vorstand informierte gemeinsam mit dem Beiratsvorsitzenden über die einrichtungsinternen Kommunikationswege zum aktuellen Stand der Arbeit. In den einrichtungsinternen Gremien (Werkstattrat und Bewohnendenrat) informierten Mitglieder des Beirats auf Einladung. Das Dokument „Auftragsklärung" wurde im Rahmen der ‚Michaelitagung' 2020 in Tennental vorgestellt. Sämtliche Beiräte waren vor Ort und beantworteten Fragen. Im Rahmen der Diskussion kamen Bürger:innen mit Behinderung zu Wort, und berichteten zum Teil über ihre eigenen Erlebnisse und Erfahrungen in der Dorfgemeinschaft. Auch bei der Vorstellung des Zwischenberichts im Juli 2022 waren sehr viele Bürger:innen mit Behinderung vor Ort und brachten ihre Fragen und Anmerkungen ein, unter anderem wurde darum gebeten, den Zwischenbericht in Einfache Sprache zu übersetzen. Während der Phase der qualitativen Aufarbeitung von 5/2000 bis 7/2022 wurden Tennentaler Bürger:innen mit Behinderung demnach regelmäßig informiert sowie punktuell angehört und einbezogen.

Wright, Block & Unger (2010) entwickelten erstmals ein Stufenmodell zur partizipativen Qualitätsentwicklung, das zwischen unterschiedlichen Graden der Partizipation unterscheidet (vgl. Abbildung 1). Eine partizipative Präventionspraxis zeichnet sich dadurch aus, dass Menschen aus der Zielgruppe zu Partner:innen und Mitgestalter:innen von Veränderungsprozessen werden, sich aus der Perspektive ihrer Lebenswelt äußern, Zielsetzungen mitbestimmen sowie bei der sprachlichen Fassung der entstehenden Texte mitwirken (vgl. ebd., 37).

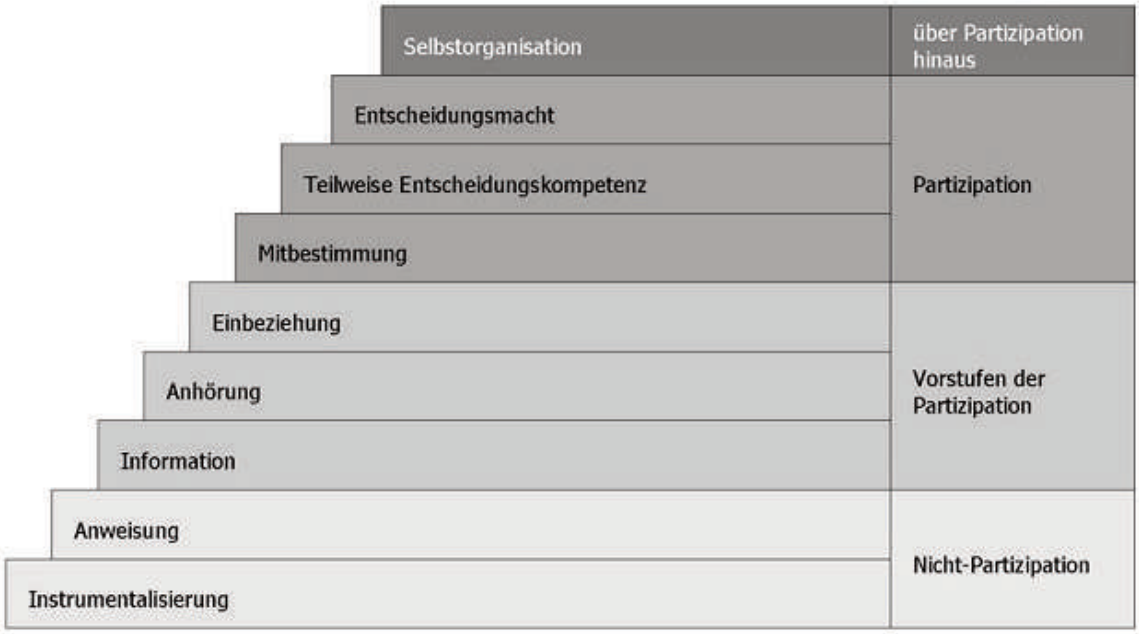

Abbildung 1: Stufen der Partizipation in der Gesundheitsförderung (Wright, Block, & von Unger, in: Wright 2010, 42).

In Anwendung des Stufenmodells erfolgte die Einbindung der Selbstvertreter:innen, Angehörigen sowie der von Gewalt betroffenen Frauen und Familien lediglich im Bereich der Vorstufen von Partizipation. Der niedrige Grad der Partizipation erklärt sich durch folgende Herausforderungen der qualitativen Aufarbeitung:

- Einzelne Bürger:innen mit Behinderung waren im Strafverfahren gegen den Haupttäter eingebunden. Der Beirat hatte juristisch begründete Bedenken, Tennentaler Bürger:innen und insbesondere die Opfer sexueller Gewalt eingehend zu befragen, bevor der Strafgerichtsprozess abgeschlossen ist. Die im Rahmen der qualitativen Aufarbeitung getätigten Aussagen hätten auch gerichtliche Beachtung gefunden. Vor dem Hintergrund möglicher weitreichender Konsequenzen beschloss der Beirat, die betroffenen Frauen und Familien erst nach Abschluss der Strafgerichtsprozesse zu befragen.
- Die Befragung von Opfern sexualisierter Gewalt geht stets mit der Gefahr von Retraumatisierungseffekten einher. Da sowohl der Zwischen- als auch Abschlussbericht der Aufarbeitung publiziert werden sollten, stellten sich Fragen des Datenschutzes. Die von sexueller Gewalt betroffenen Frauen und ihre Angehörigen sahen sich mit der Frage konfrontiert, ob sie ein persönliches Interesse haben, ihre Erlebnisse und Erfahrungen im Zusammenhang mit den sexuellen Gewalttaten zu veröffentlichen.
- Zuletzt stand die Frage im Raum, welche fachlichen Kompetenzen benötigt werden, um die betroffenen Opfer von Gewalt in einem geschützten Setting befragen zu können, und ob es Fachleute gibt, die derlei qualitätvolle Interviews durchführen können. Tatsächlich fanden sich in den Reihen der Akteur:innen der Unabhängigen Kommission zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs Personen, die einer solchen Aufgabe gewachsen und grundsätzlich bereit waren, entsprechende Interviews zu führen. Allerdings äußerten die Angefragten, dass sie solche Befragungen aufgrund fehlender zeitlicher Ressourcen nicht ad hoc durchführen können.

Nach Abschluss des Zwischenberichts gründeten sich Arbeitsgruppen zur Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes (siehe 8.1.2) und zur Entwicklung einer sexualpädagogischen Konzeption (siehe 8.1.3) und nahmen ihre Arbeit auf. Beide Arbeitsgruppen waren als partizipative Gremien angelegt, d.h., Tennentaler Bürger:innen mit Behinderung brachten sich als Expert:innen in eigener Sache ein und nahmen ihre Mitwirkungsrechte bei der Qualitätsentwicklung der Einrichtung wahr. Beispielhaft äußert sich Frau Heizmann als Frauenbeauftragte der Tennentaler Bürgerinnen mit Behinderung in einem Interview zum Rahmen ihrer Mitwirkung „Wegen der *Missbrauchsvorfälle im Tennental wurde entschlossen, ein Schutzkonzept zu erstellen. Es war wichtig, dass verschiedene Menschen dabei sind und man zusammen ein Konzept entwickelt. Es wird auch ein sexualpädagogisches Konzept geben, dabei helfe ich auch mit*" (N. Heizmann, Frauenbeauftragte).

8.1.1 Partizipative Weiterentwicklung des Schutzkonzepts

Wie sich zeigte, sollten ab September 2022 die Selbstvertreter:innen bei der partizipativen Weiterentwicklung des Schutzkonzepts zentrale Verantwortungsfunktionen übernehmen. Zum einen forderten die Selbstvertreter:innen, dass der Zwischenbericht in geeigneter Weise in Leichte Sprache übersetzt wird. Zum anderen übernahmen Selbstvertreter: innen eine Mitverantwortung für die Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes.

Auf die Frage, welche Themen in der Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung des Schutzkonzepts beraten werden, antwortet die Frauenbeauftragte Heizmann: *„Zum Beispiel, wie man verfahren muss, wenn was passiert. Auch der Umgang bei/mit Missbrauchsvorfällen. Das Konzept wird auch in Leichte Sprache übersetzt, damit auch alles gut verstanden werden kann. Uns ist es wichtig, dass das Thema bzw. das Konzept nicht in der Schublade liegen bleibt, sondern dass alle Bescheid wissen und darüber aufgeklärt werden. (…) Einmal im Jahr gibt es ein Audit, wo besprochen wird, was gut und was nicht so gut läuft".*

Die Weiterentwicklung des Tennentaler Schutzkonzepts begleitete die Beratungsstelle thamar. Die Themen „Nähe und Distanz", „Körperkontakt", „Sprache und Wortwahl", „Umgang mit Geschenken und Belohnungen", „Geheimnisse", „Intimsphäre", „Umgang mit der Privatsphäre bei Nutzung eines Handys oder smartphones" und „Besonderheiten in Tennental" wurden in Workshops bearbeitet.

Ferner wurden in der Dorfgemeinschaft alle Menschen mit Assistenzbedarf (N=152) im Rahmen einer Potential- und Risikoanalyse zu institutionellen Schutzaspekten befragt. Insgesamt konnten 121 Fragebögen (n=121) ausgewertet werden, was einer Rücklaufquote von 79,6% entspricht. Auf die Frage „Gibt es etwas, das Dir in Tennental Angst macht?" antworteten 26% der Befragten (31 Personen) mit „ja". Nur 1% der Teilnehmer:innen beantworteten die Frage nicht (vgl. Abbildung 2).

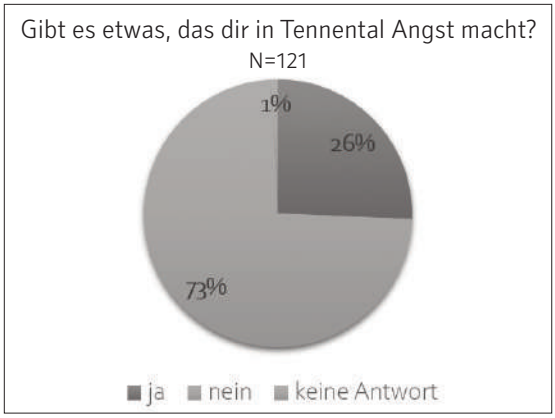

Abbildung 2: Angstauslösende Gegebenheiten in der Dorfgemeinschaft Tennental.

Als Gründe für angstauslösende Momente gaben die Befragten folgende Aspekte an:

- Stress mit Mitarbeitenden,
- Stress mit Menschen mit Assistenzbedarf,
- zu geringe Hilfe,
- große Lautstärke,
- Personalwechsel,
- Angst vor Einbrecher:innen,
- individuelle Ängste, z.B. vor Dunkelheit, Sonnenbrillen, schwarzer Kleidung, großen Flächen.

Eine befragte Person gibt an, Angst vor sexuellen Übergriffen zu haben. Es handelt sich dabei nicht um eines der in der Dorfgemeinschaft bekannten Opfer sexueller Gewalt.

Weiter wurde nach Orten des Unwohlseins gefragt. Von den 12% der Befragten (15 Personen), die diese Frage bejahten, werden folgende Orte genannt:

- steile Wege (E-Rollstuhl-Nutzer:innen),
- die Durchgangsstraße aufgrund des Straßenverkehres,
- die Zufahrtsstrasse zum Dorf und die Bushaltestelle aufgrund der fehlenden bzw. unzureichenden Beleuchtung,
- Baustellen aufgrund individueller Ängste,
- große und dunkle Flächen aufgrund individueller Ängste.

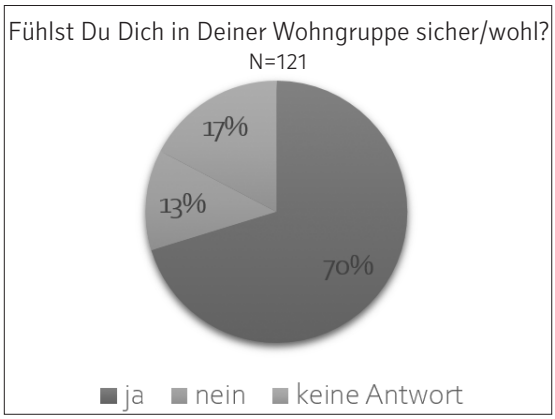

Abbildung 4: Sicherheits- und Wohlbefinden in der Wohngruppe.

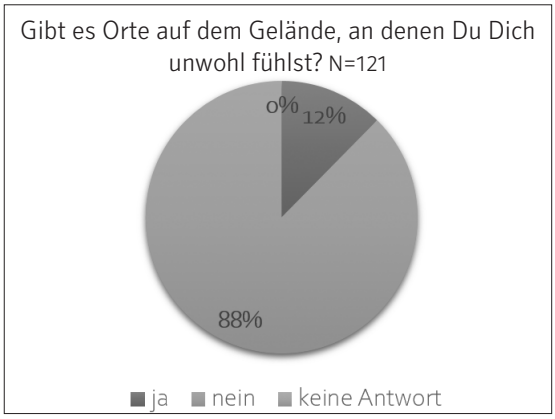

Abbildung 3: Orte des Unwohlseins in der Dorfgemeinschaft Tennental.

Die Frage „Fühlst Du Dich in Deiner Wohngruppe sicher/wohl?" beantworten 12% (15 Personen) mit „nein". Als Gründe für das beeinträchtigte Sicherheitsgefühl und das Unwohlsein nennen die Befragten

- Streit im Haus mit Mitarbeitenden,
- Streit im Haus mit anderen Menschen mit Assistenzbedarf,
- Wunsch nach einem Einzelzimmer,
- zu laut am Tisch,
- zu viele Aufgaben im Haus.

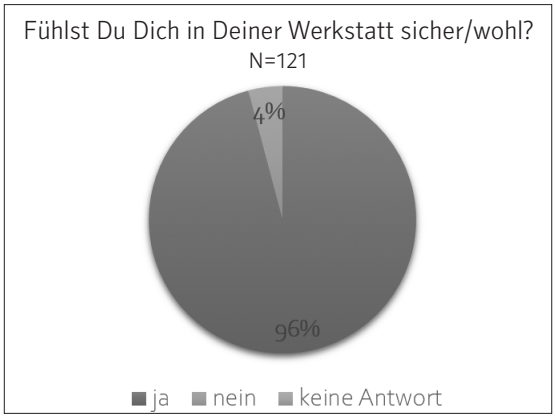

Abbildung 5: Sicherheits- und Wohlbefinden in der Werkstattgruppe.

Dieselbe Frage wurde für den Bereich der Werkstatt gefragt. Hier fühlen sich deutlich weniger Personen unsicher oder unwohl. Wie aus Abbildung 4 hervorgeht, äußern lediglich 4% der Befragten (5 Personen) Beeinträchtigungen.

Als Gründe für die Beeinträchtigungen des Sicherheits- und Wohlbefindens in der Werkstattgruppe wird genannt:

- zu viele Menschen,
- zu laut,
- Streit mit Arbeitskolleg:innen.

Die Befragung schließt mit zwei Fragen, die Möglichkeiten und Kompetenzen der Selbsthilfe betreffen. Auf die Frage „Wen kannst Du ansprechen, wenn Du ein Problem hast?“ benennt eine deutliche Mehrheit Mitarbeiter:innen als primäre Ansprechpersonen (83% der Antworten). Nur 7% (10 Personen) geben an, dass sie sich an die Fachstelle Gewaltprävention wenden können und 10% der Antworten beziehen sich auf an andere Personen. Benannt werden hier der Sozialdienst, Freunde und die Leitung.

Die Frage „Kennst Du weitere Möglichkeiten, um Dir Hilfe zu holen?“ beantwortet eine knappe Mehrheit (39%) mit „nein“. Wie Abbildung 6 veranschaulicht, benennen fast ebenso viele der befragten Personen (34%) die Fachstelle Gewaltprävention als eine Möglichkeit, sich Hilfe zu holen. 17% nennen andere Möglichkeiten, darunter

- Die Frauenbeauftragte
- Die Familie
- Freunde
- Thamar
- Die Polizei
- Gesetzliche Betreuer
- Die Leitung

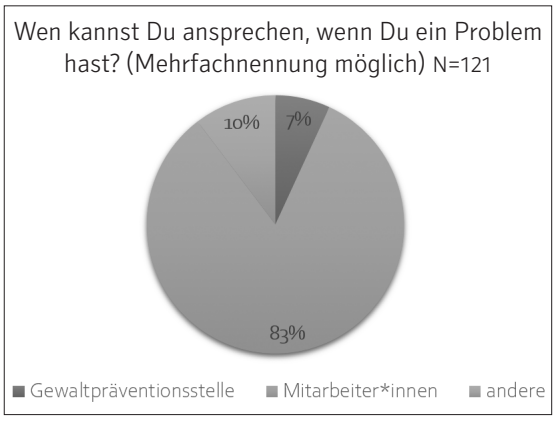

Abbildung 6: Ansprechpersonen bei Problemen.

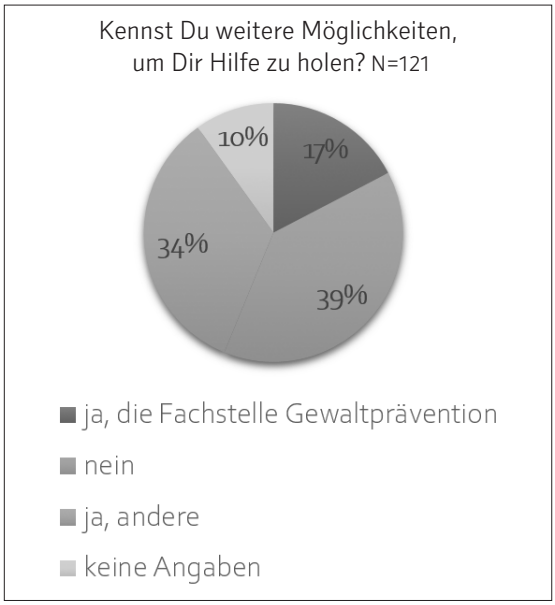

Abbildung 7: Weitere Möglichkeiten, sich Hilfe zu holen.

Die Umfrageergebnisse wurden unter anderem auf der Angehörigentagung im Jahr 2023 vorgestellt und diskutiert. Die Ergebnisse fließen in die Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes ein.

8.1.2 Partizipative Pilotzertifizierung der Gewaltprävention

Der Bundesverband Anthropoi veranlasste nach Kenntnisnahme der Zwischenergebnisse zur Aufarbeitung von sexueller Gewalt in seiner Mitgliedseinrichtung, dass ein Zertifizierungskonzept für Gewaltschutzstellen auf den Weg gebracht wird. Das Zertifizierungskonzept lehnt sich an die Evaluation der Gewaltpräventionsarbeit in Tennental an und wurde von der Gesellschaft zur Förderung institutioneller Eigenverantwortung „Confidentia“ weiterentwickelt. Die Dorfgemeinschaft Tennental erklärte sich im Rahmen der Aufarbeitung dazu bereit, sich als erste anthroposophische Dorfgemeinschaft zertifizieren zu lassen. Die am 20.06.2023 durchgeführte Pilotzertifizierung der Gewaltprävention bezog sechs Mitglieder des Bewohnendenrats, ein Mitglied des Werkstattrats, die Frauenbeauftragte, vier Delegierte aus einer Hausgemeinschaft und sechs Delegierte aus den Werkstätten aktiv in den

Prozess ein. Insgesamt wirkten somit 18 Bürger:innen mit Behinderung (N=18) am Evaluationsprozess mit.

Die Ergebnisse des Zertifizierungsprozesses liegen inzwischen vor. Demnach sind die am Audit beteiligten Selbstvertreter:innen „gut über die Gewaltpräventionsstelle, die Stelleninhaberinnen und Möglichkeiten der Kontaktierung orientiert" (Confidentia 2023, 13).

Bereich Arbeit

Durch die Geschehnisse in der Dorfgemeinschaft scheint es aus Sicht der Selbstvertreter:innen zu einem Kulturwandel gekommen zu sein. Dies äußern insbesondere Vertreter:innen aus dem Bereich Arbeit: *„Aus der Perspektive der assistierten Werkstattmitarbeitenden geht es um „neue Gewohnheiten: dieselbe Mitsprachemöglichkeit haben" gegenüber „alten Gewohnheiten: sich nicht trauen, etwas zu sagen"* (ebd., 14).

Die neue Perspektive wird in einem aktuellen Konflikt sichtbar, den der Werkstattrat ausfechtet. Es besteht die Klage, dass Bürger:innen mit Behinderung auch im Krankheitsfall zur Arbeit geschickt werden, da im Wohnbereich keine Betreuung möglich sei. Weiter zeigen Selbstvertreter:innen aus dem Werkstattbereich an, dass „fehlende bzw. unzureichende Rückzugsmöglichkeiten in den Arbeitspausen" (ebd., 16) bemängelt werden.

Im Rahmen einer detailreichen Befragung bestätigen alle Selbstvertreter:innen, dass ihr Arbeitsplatz behindertengerecht ist (ebd., 54), sie mitentscheiden, wenn es um ihre Anliegen geht (ebd., 58) und dass sie wissen, an wen sie sich wenden können, wenn sie Schwierigkeiten mit anderen haben (ebd., 61). Mehrheitlich (85% bis 99% der Äußerungen) geben die Selbstvertreter:innen an, dass sie gut vom Fachpersonal behandelt werden (ebd., 56), dass sie bei Bedarf Hilfen beim Sprechen erhalten (ebd., 57), ihre Privatsphäre respektiert wird und vertrauliche Informationen vom Fachpersonal nicht an Dritte weitergeleitet werden (ebd., 59). Die befragten Selbstvertreter:innen wissen auch mehrheitlich, an wen sie sich wenden können, wenn ihnen jemand zu nahe kommt (ebd., 60), dass sie durch das Fachpersonal unterstützt werden (ebd., 64) und sie zum Werkstattrat gehen können, wenn sie Probleme haben (ebd., 69).

Ambivalente Aussagen treffen die Selbstvertreter:innen zu Themenkomplexen, die von dem persönlichen Gefühl von Sicherheit/Schutz und persönlicher Anerkennung gekennzeichnet sind.

Auf die Frage, ob sie sich im Arbeitsbereich vor körperlicher und seelischer Gewalt geschützt fühlen, antworten noch 77% mit „ja", 8% mit „eher ja" und 15% antworten „ich weiß nicht" (ebd., 60). Dasselbe Antwortverhalten findet sich auf die Fragen „Wenn Sie jemand sprechen wollen, ist immer jemand für Sie da" (ebd., 65f.) sowie „Fühlen Sie sich in der Werkstatt ernst genommen?" (ebd., 66). Ähnlich fallen die Antworten auf die Frage „geht das Fachpersonal auf Ihre Wünsche ein?" aus. Auch hier beantworten 77% die Frage mit „ja", 23% schränken ihre Zustimmung dagegen ein, indem sie mit „eher ja" antworten (ebd., 64).

Am deutlichsten differenzieren sich die Aussagen bei Fragen der betrieblichen Mitbestimmung, der kritischen Rückmeldung an Fachpersonal sowie zur Funktion der Frauenbeauftragten.

Zu den Möglichkeiten betrieblicher Mitbestimmung wurde die Frage gestellt, ob in der Werkstatt Vorschläge für Neues gemacht werden können. Hier äußern sich nur noch 39% positiv und 31% eher positiv. 15% der Befragten geben an, dass sie nicht wissen, ob sie Vorschläge zu Neuem machen können bzw. dürfen. Weitere 15% äußern, dass sie das eher nicht können (ebd., 68). Eine etwas bessere Einschätzung zeigt sich bei der Frage zur Kritikfähigkeit des Fachpersonals. Hier äußern 62% der Befragten, dass sie dem Fachpersonal auch kritische Rückmeldungen geben können, und 23% bekräftigen dies, indem sie angeben, dass dies eher der Fall sei. 15% der befrag-

ten Selbstvertreter:innen wissen dies nicht einzuschätzen (ebd.). Auffällig ist, dass zu den beiden Fragen sowohl die Fachkräfte des Werkstattbereichs als auch die befragten gesetzlichen Betreuer:innen nahezu identisch antworteten. Es kann also davon ausgegangen werden, dass die Einschätzung recht stabil ist.

Zuletzt wird die Frage „Können Sie als Frau zur Frauenbeauftragten gehen, wenn Sie eine Idee oder ein Problem haben?" ambivalent beantwortet. Während hierzu 54% der Befragten mit „ja" und 16% mit „eher ja" antworten, äußern sich auch 15% mit „nein" oder mit „ich weiß nicht" (ebd., 69).

Im Rahmen der freien Äußerungen teilt eine Selbstvertreterin mit, dass im Bereich Hauswirtschaft die Pausenzeit von 12 Uhr bis 12.30 Uhr zu kurz bemessen ist (ebd., 71).

Bereich Wohnen und Freizeitgestaltung (soziale Teilhabe)

Für den Wohnbereich stellen die Selbstvertreter: innen fest, dass „einige Formen struktureller Gewalt erkannt und abgeschafft worden" (ebd., 16) sind. „Z.B. können Menschen mit Assistenzbedarf heute selber bestimmen, was sie essen wollen, sie können sich bei Bedarf in ihr Zimmer zurückziehen und, sofern aufgrund ihrer Voraussetzungen möglich, aktiv an ihrer Lebensbiographie mitgestalten" (ebd.). Was mit der Beschreibung ‚aktiv an der eigenen Biographie mitgestalten' gemeint ist und welche impliziten Begrenzungen mit dieser Aussage verbunden sind, lässt sich weiter nicht erhellen.

Im Rahmen einer detailreichen Befragung bestätigen alle Selbstvertreter:innen, dass sie wissen, mit wem sie ihre private Zeit verbringen möchten (ebd., 42). Darüber hinaus finden sich keine weiteren eindeutigen Antworten. Mehrheitlich (85% bis 99% der Äußerungen) geben die Selbstvertreter:innen an, dass ihre Wohnung so eingerichtet ist, dass sie dort gut leben können (ebd., 24), sie Hilfen beim Sprechen erhalten, sodass erforderlich ist (ebd., 27), sie wissen, an wen sie sich wenden können, wenn ihnen jemand zu nahe kommt (ebd., 31), und was sie in ihrer Freizeit machen (ebd., 41). Ebenso mehrheitlich geben die Selbstvertreter:innen an, ihre Ruhe zu haben, wenn sie das möchten (ebd., 25), sie selbst mitentschei-den, wenn es um sie geht (ebd., 28), sie sich im Wohnraum vor körperlicher und seelischer Gewalt geschützt fühlen (ebd., 30f.) und sie wissen, an wen sie sich wenden können, wenn sie Schwierigkeiten mit anderen haben (ebd., 32). Die befragten Selbstvertreter:innen fühlen sich mehrheitlich durch die Begleitung des Fachpersonals unterstützt (ebd., 36) und an ihrem Lebensort ernst genommen (ebd. 38). Sie können mehrheitlich selbst entscheiden, wie und wo sie wohnen (ebd., 40), welche medizinischen Untersuchungen und Behandlungen sie machen lassen (ebd., 44) und dass sie zum Bewohnendenrat gehen können, wenn sie eine Idee oder ein Problem haben (ebd., 48). Mehrheitlich ist jemand für sie da, wenn sie Hilfe brauchen (ebd., 25), vom Fachpersonal fühlen sie sich die Befragten gut behandelt (ebd., 27) und geben an, dass sie ihr Zimmer selbst einrichten können (ebd., 40).

Das Antwortverhalten der Befragten verändert sich, wenn es um Fragen der Privat- und Intimsphäre geht.

So geben noch 82% der Befragten an, dass ihre Privatsphäre respektiert wird. 12% antworten, dass dies eher der Fall sei und 6% geben an, dass dies eher nicht der Fall sei (ebd., 30). Dasselbe Antwortverhalten zeigt sich in Bezug auf die Frage, ob das Fachpersonal auf ihre persönlichen Wünsche eingeht (ebd., 36) und ob ein selbstbestimmter Gebrauch von Medien (z.B. TV, Computer, Handy) üblich ist (ebd., 43).

Am deutlichsten differenzieren sich die Aussagen bei Fragen zur selbstbestimmten Lebensführung.

65% der Befragten geben an, ernst genommen zu werden. 29% antworten, dass dies „eher" und 6%

äußern, dass dies eher nicht der Fall sei (ebd., 38). 6% der Befragten geben an, in einer Partnerschaft ihre Beziehung „eher nicht" selbst gestalten zu können (ebd., 42). Auch bezüglich der Möglichkeiten, Vorschläge für Neues einbringen oder dem Fachpersonal (auch kritische) Rückmeldung geben zu können antworten 6%, dass dies „eher nicht" der Fall sei (ebd. 47). Bezogen auf das eigene Ernährungsverhalten geben 12% der Befragten an, darüber eher nicht selbst bestimmen zu können (ebd., 41). Auch bei der Frage, ob die Auswahl von Ärzt:innen und Therapeut:innen selbstbestimmt möglich sei, antworten 12% der Befragten mit „eher nein" (ebd., 44). Die höchste Differenz findet sich bei der Frage zur freien Religionsausübung. Während 70% der Befragten angeben, selbst darüber zu bestimmen, wie und wo sie ihre Religion ausüben können, und 18% antworten, dass dies eher der Fall sei, antworten 12%, dass die für sie nicht möglich sei (ebd., 43).

Im Rahmen der freien Äußerungen teilt eine Selbstvertreterin mit, dass in ihrer Wohnung ein WC und eine Dusche fehlen und sie vor allem abends keine Ruhe findet, da zum Beispiel Türen geknallt werden. Ansonsten fühlt sich die sich äußernde Person aber sehr wohl und hat keine Beanstandungen (ebd., 52).

8.1.3 Partizipative Entwicklung einer sexualpädagogischen Konzeption

Für die Erarbeitung einer sexualpädagogischen Konzeption fanden sich in Tennental insgesamt 22 Personen, davon acht Bürger:innen mit Assistenzbedarf. Das partizipative Projekt nahm am 01.04.2022 seine Arbeit auf und wird begleitet durch pro familia Baden-Württemberg in Kooperation mit der Lebenshilfe Baden-Württemberg. Die Laufzeit des Projekts ist bis zum 31.03.2024 angegeben. In der Projektskizze geben die externen Anbieter:innen an, dass eine nachhaltige Einführung einer sexualpädagogischen Konzeption angestrebt wird, die in der Dorfgemeinschaft Tennental ‚gelebt' werden soll (pro familia BW/Lebenshilfe BW2022a, 1). Das Projekt knüpft an das Landesprojekt „Behinderung, Sexualität und Partnerschaft" (pro familia BW/Lebenshilfe BW o.J.) an, das inzwischen eine Handreichung veröffentlicht hat (pro familia BW/Lebenshilfe BW 2022b). Zum Zeitpunkt der Erarbeitung des Abschlussberichts lag ein dritter Entwurf des sexualpädagogischen Konzepts vor, das inhaltlich durch die Kapitel Präambel/Ziele, Haltung und Werte/Förderung selbstbestimmter Sexualität sowie Aufklärung und Fortbildung gegliedert ist. Die Präambel hebt auf das Grundrecht bundesdeutscher Bürger:innen auf die freie Entfaltung der Persönlichkeit (Art.2 GG) und die UN-Behindertenrechtskonvention ab und formuliert: „Uns als Einrichtung liegt es am Herzen, diese Rechte zu wahren und zu leben" (Sexualpädagogisches Konzept der Dorfgemeinschaft Tennental Entwurf 3, 1).

8.2 Perspektiven Angehöriger

Die Angehörigen der von sexueller Gewalt betroffenen Frauen als auch andere Angehörige von Personen mit Behinderung, die in der Tennentaler Gemeinschaft wohnen und/oder arbeiten, waren in der Beiratsarbeit von Beginn an eingebunden. Ihnen stand (mindestens) ein Platz in dem auf Zeit gebildeten Gremium zu. Im Frühjahr 2000, als sich der Beirat konstituierte, war keiner der Angehörigen dazu bereit, sich im Beirat zu engagieren. Trotz vielfachen Werbens und Nachfragens fand sich keine Person, die die Perspektiven der betroffenen Familien oder der anderen Angehörigen vertreten wollte oder konnte. Die Angehörigenvertretung wurde schließlich und dankenswerterweise, durch Frau Heger, Berufsbetreuerin und Juristin übernommen. Frau Heger stand während des gesamten Aufarbeitungsprozesses mit den betroffenen Angehörigen in Kontakt, informierte sie und suchte den Kontakt, wenn es um spezifische Fragestellungen ging. Beispielsweise fand ein interner Austausch mit den betroffenen Angehörigen statt, als die Frage im Raum stand, einen mit der Anthroposophie assoziierten Anbieter den Aufarbeitungsauftrag anzubieten. Die Angehörigen äußerten sich zu dieser Frage kritisch und sprachen sich dafür aus, dass die Aufarbeitung durch eine fachliche und wertneutrale Perspektive erfolgen sollte. Der Beirat folgte dem Ansinnen der Angehörigen. Auch die Tatsache, dass die von der Anthropoi-Fachstelle Süd durchgeführte Selbstevaluation der Gewaltpräventionsarbeit in der Dorfgemeinschaft zusätzlich durch eine Metaevaluation flankiert wurde, ist Ausdruck des Dialogs mit der Angehörigenvertretung im Beirat.

Ebenso wie alle Bürger:innen mit Behinderung und alle Angestellten der Dorfgemeinschaft wurden alle Angehörigen über den gesamten Zeitraum der Aufarbeitung zum aktuellen Stand informiert. Neben Rundbriefen und Informationen in Angehörigengremien erhielten die Angehörigen Einladungen zu den Informationsveranstaltungen des Aufarbeitungsprozesses (z.B. Vorstellung der Auftragsklärung, Vorstellung des Zwischenberichts). Um das weitere Vorgehen im Rahmen des Aufarbeitungsprozesses nach Fertigstellung des Zwischenberichts zu planen, fand ein Angehörigentreffen statt. Den Angehörigen wurde angeboten mitzuentscheiden, wie die Ausgestaltung des Pakets 1b zur „Innenperspektive auf Tennentaler Lebenswelten" vorgenommen werden soll.

Vergleichbar mit den von sexueller Gewalt betroffenen Frauen bestanden für deren Angehörige mehrere Dilemmata, die eine Mitwirkung beim Aufarbeitungsprozess erschwerten.

- Einzelne Angehörige waren im Strafverfahren gegen den Haupttäter eingebunden. Der Beirat hatte juristisch begründete Bedenken, Angehörige eingehend zu befragen, bevor der Strafgerichtsprozess abgeschlossen ist. Die im Rahmen der qualitativen Aufarbeitung getätigten Aussagen hätten auch gerichtliche Beachtung gefunden. Vor dem Hintergrund möglicher weitreichender Konsequenzen beschloss der Beirat, betroffene Angehörige erst nach Abschluss der Strafgerichtsprozesse zu befragen.
- Die Befragung der Angehörigen von Opfern sexualisierter Gewalt geht ebenfalls mit der Gefahr von Retraumatisierungseffekten einher. Da sich keine der betroffenen Angehörigen im Beirat engagieren wollte, verzichtete der Beirat auf ein solches Vorgehen bis zur Erstellung des Zwischenberichts sehr bewusst.
- Da sowohl der Zwischen- als auch Abschlussbericht der Aufarbeitung publiziert werden sollten, stellten sich Fragen des Datenschutzes. Die Angehörigen der von sexueller Gewalt betroffenen Frauen sahen sich mit der Frage konfrontiert, ob sie ein persönliches Interesse haben, ihre Erlebnisse und Erfahrungen im Zusammenhang mit den sexuellen Gewalttaten zu veröffentlichen. Da keine der Angehörigen von sich aus anzeigte, befragt werden zu wollen, verzichtete der Beirat auf ein solches Vorgehen bis zur Erstellung des Zwischenberichtes sehr bewusst.

Die Perspektiven der Angehörigen waren demnach über den gesamten Zeitraum des Aufarbeitungsprozesses durch die Delegierte im Beirat vertreten und flossen in den Arbeitsprozess mit ein. Im Rahmen der Zertifizierung der Gewaltprävention in Tennental wurde eine größere Anzahl von Angehörigen befragt. Es handelt sich um 24 Angehörige im Bereich der Werkstätten (N=24) und 25 Angehörige im Bereich des Wohnens (N=25), die ihre Einschätzungen zum aktuellen Stand der gewaltfördernden und -verhindernden Strukturen abgaben und im Folgenden wiedergegeben werden.

Grundsätzlich begrüßen die Angehörigenvertreter:innen die sorgfältige Aufarbeitung der Missbrauchsvorfälle sehr (Confidentia 2023, 16).
„Sie wertschätzen die enormen Entwicklungsschritte im Tennental und die vielfältigen damit verbundenen strukturellen und organisationalen Anpassungen. Ein Restzweifel im Hinblick auf strukturelle Gewalt besteht bei ihnen hinsichtlich des Fachkräftemangels und der dadurch bedingten spürbar knappen personellen Ressourcen" (ebd.).

8.2.1 Pilotzertifizierung der Gewaltprävention im Bereich der Werkstätten

Im Rahmen einer detailreichen Befragung äußern sich die befragten Angehörigen differenziert und nutzen mehrfach die Option, keine Angaben zu machen. Am ehesten gibt es eine übereinstimmende Sichtweise auf die alltägliche Grundversorgung im Bereich der Werkstätten. Diese wird von 83% als voll zutreffen und von 13% als eher zutreffend bewertet (ebd., 54). Noch 63% der befragten Angehörigen bewerten die fachliche Kompetenz des angestellten Personals als gegeben, während 29% diese als eher gegeben betrachten (ebd., 56). Die Vertraulichkeit im Umgang mit Informationen ist für 63% voll und für 33% eher gegeben (ebd., 59) und 58% der Befragten geben an, dass die angestellten Fachkräfte zu Themen von Grenzverletzungen und Gewalt sensibilisiert und geschult sind, für 25% trifft diese Einschätzung eher zu (ebd., 60). In ähnlicher Weise schätzen die Angehörigen den im Werkstattbereich gewährten Schutz der körperlichen und seelischen Unversehrtheit von Beschäftigten mit Behinderung ein (ebd.).

Die Frage, ob Fachkräfte im Bereich der Werkstatt geschult sind, um eine dialogische, ressourcen- und entwicklungsorientierte Arbeit leisten zu können, ist für die Angehörigen schwerer zu beantworten. Während 50% die Frage mit „trifft voll zu" und 17% mit „trifft eher zu" beantworten, machen 33% der Befragten hierzu keine Angaben (ebd., 67). Ähnlich verhält es sich bei Fragen zu Mitwirkungsmöglichkeiten der Beschäftigten (ebd., 68f.) und zu Fragen des gesundheitlichen Arbeitsschutzes (ebd., 55).

Zurückhaltende Antworten finden sich in den Themenfeldern Schutz der Privatsphäre von Klient:innen sowie transparente Zusammenarbeit mit Angehörigen/gesetzlichen Betreuer:innen.

Der Schutz der Privatsphäre der Werkstattmitarbeiter:innen mit Behinderung ist aus Sicht von 42% der Angehörigen voll und 33% eher gewährleistet. 17% machen keine Angaben. Für je 4% der Befragten ist der Schutz der Privatsphäre dagegen nicht und eher nicht gegeben (ebd., 59).

Der Aussage „Die von Ihnen gesetzlich betreute Person wird in allen Angelegenheiten, die sie individuell betreffen, beteiligt" wird von 42% als voll und von 37% als eher zutreffend bewertet. 13% machen keine Angaben, für 8% der befragten Angehörigen trifft die Aussage dagegen eher nicht zu (ebd., 58). Noch deutlicher zeigt die Frage nach regelmäßigen Austauschangeboten zu Wünschen und Präferenzen der gesetzlich betreuten Person, dass die Zusammenarbeit noch verbessert werden kann. 17% der Befragten geben an, dass dies eher nicht der Fall sei (ebd., 66).

8.2.2 Pilotzertifizierung der Gewaltprävention im Bereich Wohnen und Freizeit

Die Bewertung des Wohn- und Freizeitbereichs durch die Angehörigen fällt deutlich kritischer aus als die Bewertung des Arbeitsbereichs. Dies scheint im Wesentlichen an der mangelnden Informiertheit der Angehörigen zu liegen.

„Den AV sind Transparenz und Informationen wichtig. Diesbezüglich wünschten die beiden Gesprächspartnerinnen des Interviews sich, durchaus auch stellvertretend für andere Angehörige, eine höhere Sorgfalt und Verbindlichkeit durch die MA. Z.B. erführen sie in der Regel zufällig, wenn es in den Wohnhäusern ihrer Kinder Wechsel bei den MA gibt" (ebd., 16).

Positiv bewerten die Angehörigen die Kultur der Vertraulichkeit im Wohnbereich, die für 76% der Befragten voll und für 20% eher gegeben ist (ebd., 29). Auch die körperliche und seelische Unversehrtheit der Bewohner:innen ist für 44% voll und 48% eher gegeben, einschließlich der Berücksichtigung von Regelungen und Vorkehrungen zur Prävention gegen und zum Umgang mit Grenzverletzungen und Gewalt (ebd., 30f.). Eine grundsätzliche Zufriedenheit der Angehörigen besteht auch mit Blick auf die räumliche Gestaltung. Nach 92% der Befragten entspricht der Wohnraum den elementaren Grundbedürfnissen und besonderen Voraussetzungen der von ihnen gesetzlich betreuten Personen in vollem bzw. eingeschränktem Umfang (ebd., 24) und 88% der Angehörigen geben an, dass die im Wohnbereich lebenden Personen ihre Ruhe haben können, wenn sie das möchten (ebd., 25).

Die Fachlichkeit des angestellten Personals wird dagegen skeptisch betrachtet. Während 36% der Befragten die Fachkräfte als geschult und 28% als eher geschult einschätzen, machen 28% dazu keine Angaben. Für 4% der Befragten sind die Fachkräfte eher nicht oder gar nicht geschult (ebd., 39). Mit Blick auf die Sensibilisierung und fachgerechte Schulung im Umgang mit Grenzverletzung und Gewalt geben 16% an, dass die Fachkräfte eher nicht geschult sind (ebd., 31).

Noch divergenter antworten die Angehörigen, wenn es um Fragen eines selbstbestimmten Lebens im Wohnbereich der Dorfgemeinschaft geht. Eine freie Wahl der Wohnung ist aus Sicht von 20% der Befragten eher nicht und für 8% gar nicht gegeben (ebd., 40), eine selbstbestimmte Wahl der Wohnungseinrichtung sehen 12% als eher nichtzutreffend und 4% als gar nicht zutreffend an (ebd.). Eine selbstbestimmte Ernährung ist für 32% der Angehörigen eher nicht und für 4% gar nicht gegeben (ebd., 41), auch auf die Frage, ob Menschen mit Behinderung in der Dorfgemeinschaft selbstbestimmt Freizeitaktivitäten nachgehen, antworten 32% der Befragten, dass dies „eher nicht" der Fall sei (ebd.). Ähnlich fallen die Antworten der Angehörigen mit Blick auf die selbstbestimmte Gestaltung sozialer Beziehungen einschließlich Partnerschaft und Sexualität, den selbstbestimmten Umgang mit Medien, die selbstbestimmte Wahl von Ärzt:innen und Therapeut:innen oder einer selbstbestimmten Religionsausübung aus. Dies liegt aus Sicht einer erheblichen Anzahl von Angehörigen auch an der Haltung des angestellten Personals. Die Aussage „Die von Ihnen gesetzlich betreute Person hat jederzeit die Möglichkeit zur Resonanz/Rückmeldung und Kritik gegenüber Fachkräften und Verantwortlichen des Lebensorts" wird von 8% als gar nicht zutreffend und von 24% als eher unzutreffend abgelehnt (ebd., 47).

Zuletzt scheint es vermehrt Unzufriedenheiten mit der Kooperation des Wohnbereichs und den Angehörigen zu geben. 16% der Befragten bewerten die Kooperation als eher nicht und 4% als gar nicht gegeben an (ebd., 38). Die Einbindung von Angehörigen in Fragen der Entwicklungsbegleitung und Zukunftsplanung ist für 24% eher nicht und für 4% gar nicht gegeben (ebd. 38). Auch die Einbindung von Angehörigen in das Gewaltpräventionskonzept ist offensichtlich nur bedingt gegeben. So äußern 28% der Befragten, dass sie nicht bzw. eher nicht über Sinn und Zweck der Anlaufstellen zur Gewaltprävention informiert sind (ebd., 34).

Die Ergebnisse der Befragung wurden im Rahmen des Zertifizierungsprozesses diskutiert. Der Bericht geht an einer Stelle auf die geäußerte Kritik bei der Freizeitgestaltung ein.

„Hinsichtlich einiger eher negativen Fragebogenantworten zur Freizeitgestaltung konnten die AV gut nachvollziehbar darlegen, dass sich diese vorwiegend auf die Coronazeit beziehen. Aus bekannten Gründen konnten während dieser Zeit die verschiedenen Freizeitaktivitäten oftmals nicht oder falls doch, in einem sehr reduzierten Maße umgesetzt werden. Aktuell besteht offensichtlich noch immer ein Restvakuum, dass es neu zu gestalten gilt" (ebd., 14).

An dieser Aussage wird deutlich, dass die staatlichen Vorgaben zum Infektionsschutz mit zur ambivalenten Einschätzung des Wohnbereichs beigetragen haben. Mit Blick auf die bestehende Sorge, dass sich Vorfälle sexueller Gewalt in der Dorfgemeinschaft wiederholen könnten, äußern sich die Angehörigen ebenfalls.

„Sie betonen deutlich, dass es ihnen wichtig ist, dass die nun erarbeiteten Konzepte und Regelungen auch in Zukunft gelebt werden und für deren Inhalte sensibilisiert wird. Einen Teil ihrer Aufgabe als Vorstandsmitglieder der Freunde des Tennentals sehen sie darin, dass sie in den regelmäßigen Gesprächen mit der Geschäftsleitung auf ‚Missstände' hinweisen" (ebd. 16).

8.3. Zusammenfassung

Der wissenschaftlichen Aufarbeitung gelang es nur ansatzweise, die Perspektive der von Gewalt betroffenen Frauen und deren Angehörigen systematisch einzubeziehen. Lediglich die im Abschlussbericht eingefügten Bilder und Texte können und sollen als ‚Spuren' der Erlebnisse und Erfahrungen derjenigen, die direkt oder mittelbar von sexueller Gewalt betroffen waren, gelesen werden. Auf diesem Wege suchen wir als Beirat, jene Personen sichtbar zu machen, um die es in dieser Aufarbeitung ganz vorrangig geht. Auch die Sichtweisen von Tennentaler Bürger:innen mit Assistenzbedarf und deren Angehörigen fanden im Rahmen des Aufarbeitungsprozesses bis zur Veröffentlichung des Zwischenberichts nur wenig Beachtung.

Tiefere Einblicke konnten dagegen im Rahmen der partizipativen Organisationsentwicklungsprozesse gewonnen werden. Insbesondere die von thamar begleitete Schutzkonzeptentwicklung bezog Tennentaler Bürger:innen mit Behinderung aktiv ein. Die Mitbestimmungs- und Entscheidungsmöglichkeiten im Feld lebenspraktischer Fragestellungen konnten partizipativ gestaltet werden. Durch sehr konkrete Fragen wie „Was macht Dir in Tennental Angst?" oder „Wo fühlst Du Dich in Tennental unwohl?" haben die Selbstvertreter:innen sich zu ihrem Erleben, ihren Erfahrungen und Sichtweisen geäußert. Ihre Antworten flossen in Entscheidungen zur Schutzkonzeptentwicklung ein. Den Selbstvertreter:innen wurden Entscheidungskompetenzen zugetraut und ein gehöriges Maß an Entscheidungsmacht übertragen. Im Arbeitsbereich berichten Selbstvertreter:innen von einem „Kulturwandel", den sie in der Dorfgemeinschaft erleben. Im Wohnbereich äußern sich die Selbstvertreter:innen zu Formen struktureller Gewalt, die erkannt und inzwischen abgeschafft worden sind. Unsicherheiten bleiben bestehen, wenn es um die Frage geht, ob und inwieweit sich die Tennentaler Bürger:innen mit Assistenzbedarf kritisch gegenüber dem Personal in den Arbeits- und Wohnbereichen

äußern können oder gar dürfen. Auch bei Fragen der selbstbestimmten Lebensführung bleiben Themen offen. Persönliche Anliegen einer selbstbestimmten Lebensführung scheinen in einem Spannungsfeld zu den Mitarbeiter:innen der Dorfgemeinschaft zu verharren. Fragen einer selbstbestimmten Ernährung und Religionsausübung befinden sich hier ebenso in einem sozialen Aushandlungsprozess wie Fragen nach einer Partnerschaft.

Auch die Perspektiven der Angehörigen werden sichtbar. Insbesondere scheint der Wunsch und mitunter die Erwartung nach einer besseren informellen Einbindung im Mittelpunkt zu stehen. Wenn Informationen nur in bedingtem Maße bei Angehörigen ankommen, entsteht der Eindruck, dass nicht alles zum Besten steht. Dann kann sogar die Fachlichkeit des angestellten Personals infrage gestellt werden. Angehörige benennen zudem Einschränkungen bei der selbstbestimmten Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft und Gesellschaft. Begrenzungen der selbstbestimmten Lebensführung zum Beispiel bei der Wahl der Wohnung, der Freizeitgestaltung oder Ernährung werden kritisiert. Aus Sicht des Beirats zeigt sich in den kritischen Nachfragen ein echtes Interesse nach Mitwirkung und Mitverantwortung der Angehörigen und die Bereitschaft, sich streitbar einzumischen.

Die Frage, wie das Leben in der Dorfgemeinschaft Tennental heute und morgen gemeinsam gestaltet werden soll, wurde im Prozess der Aufarbeitung immer mehr zu einer Frage nach gemeinsamer Verantwortung. Gemeinsame Verantwortung bindet die Anerkennung der Mitverantwortung anderer und die Selbstverantwortung Tennentaler Bürger:innen mit Assistenzbedarf mit ein. An eine Kultur der gemeinsamen Verantwortung und Anerkennung wird im Rahmen der Schutzkonzeptentwicklung, des sexualpädagogischen Konzepts sowie der Leitbildentwicklung von allen Beteiligten intensiv und ‚aufrichtig' gearbeitet. Eine solche Kultur scheint dem Beirat eine gute Voraussetzung dafür zu sein, dass Grenzüberschreitungen in der Dorfgemeinschaft zukünftig frühzeitig wahrgenommen, benannt und präventiv geklärt werden können.

9.

ABSCHLUSS UND AUSBLICK

Prof. Dr. Peter Groß
Marion Quellmalz-Zeeb
Elke Barbara Heger
Matthias Hacker

Betrachtet man die Vielzahl von Aktivitäten zur internen Organisationsentwicklung der Dorfgemeinschaft Tennental und beim Anthropoi Bundesverband, scheint es sich gelohnt zu haben, die qualitative Aufarbeitung der Vorfälle sexueller Gewalt in dem selbst gesteckten Zeitrahmen durchgeführt zu haben. Für uns als Beirat war es eine herausfordernde und intensive Zeit der Zusammenarbeit, in der wir stets auf Augenhöhe voneinander und miteinander lernen konnten. Auch wir entwickelten unsere eigenen Perspektiven auf die Geschehnisse in Tennental und setzten uns mit unseren persönlichen und fachlichen Schlussfolgerungen auseinander. Vor diesem Hintergrund beschlossen wir auf unserer vorerst letzten gemeinsamen Sitzung, dass jedem Beiratsmitglied die Möglichkeit eingeräumt werden soll, sich persönlich im Rahmen des Abschlusskapitels zu Wort zu melden.

So gehe ich nun als Vorsitzender des Beirats voran.
Die Art und Weise, wie die Tennentaler Gemeinschaften e.V. seit Anfang 2020 mit den Vorfällen jahrelanger sexueller Gewalt umgegangen sind, entlastet meines Erachtens die aktuell in der Verantwortung stehenden Personen umfassend. Allen voran ist der geschäftsführende Vorstand Matthias Hacker zu nennen, der den Aufarbeitungsprozess hochprofessionell aufsetzte und ihn selbst mitgestaltete. Die Verantwortung für den Aufarbeitungsprozess übernahm der von den Tennentaler Gemeinschaften e.V. temporär eingesetzte Beirat, dessen Vorsitz ich in den vergangenen drei Jahren innehatte. Als geschäftsführender Vorstand arbeitete Herr Hacker im Beirat mit, informierte stets alle Interessensgruppen der Einrichtung (Mitarbeiter:innen, Bürger:innen mit Behinderung und Angehörige) sowie die Öffentlichkeit. Er nahm an den Strafgerichtsprozessen teil, wann immer das möglich war, und führte unzählige Gespräche. Mit dem nun vorliegenden Abschlussbericht sind natürlich nicht alle Fragen geklärt, allerdings ist bei allen Beteiligten der Dorfgemeinschaft ein neues Bewusstsein zum Thema Gewalt und Gewaltprävention entstanden. Und damit eine organisierte Form des Miteinanders, die das Potential in sich trägt, konstruktiv mit offenen und neu entstehenden Fragen institutioneller Gewaltphänomene umgehen zu können.

Im Rahmen des Aufarbeitungsprozesses zeigte sich allerdings auch, dass der Täter und dessen Vater nicht nur in der Dorfgemeinschaft Tennental gelebt und gearbeitet haben. Es muss demnach davon ausgegangen werden, dass auch andernorts Gewalt und Missbrauch stattgefunden haben könnten. Dieser Frage konnte der Beirat nicht weiter nachgehen, da die Aufarbeitung von Beginn an auf den Ort Tennental begrenzt war. Es bleibt bis heute offen, warum die öffentliche Auseinandersetzung mit institutionellen Gewaltverhältnissen andernorts ausgeblieben sind.

Die bedeutsamsten Reaktionen auf unser gemeinsames Wirken erfuhr ich ganz persönlich an jenem Abend, als wir uns nach Veröffentlichung des Zwischenberichts mit den betroffenen Angehörigen trafen und sich deren aufgestaute Wut und Verzweiflung als auch deren zurückhaltendes Schweigen über das Vorgefallene entladen konnten. Es war wie ein reinigendes Gewitter, das uns in unserem gemeinsamen Anliegen, ein Stück Gerechtigkeit und Würde wiederherzustellen, einte. Es war einer der Momente, den unsere Fachfrau von thamar, Marion Quellmalz-Zeeb, immer als sehr wichtig erachtet hatte. Es gehe vor allem darum, dass die Betroffenen zu Wort kommen können, gesehen werden und damit die Chance haben, ihre eigene Not und die damit verbundenen Gefühle zu verarbeiten.

Fachlich sehe ich uns als Vertreter:innen der Disziplin aufgerufen, die gewaltförmigen Wirkweisen von Institutionen auch weiterhin sehr ernst zu nehmen. Das schließt mit ein, dass die selbstbestimmte Lebensführung des bzw. der Einzelnen in Wohngruppen von mehr als vier bis fünf Personen auf Dauer erheblich einschränkt wird. Auf der Ebene der Organisation bedeutet Einschränkung, dass Abläufe stärker geplant und reglementiert werden müssen und als Formen struktureller Gewalt wirken. Auf der Ebene der Beziehungsgestaltung mit Menschen, die auf Hilfen angewiesen sind, führt das Handeln in großen Gruppen dazu, dass die Beholfenen zunehmend zu Objekten einer gemanagten Daseinsgestaltung werden. Eine solche Form institutioneller Entkoppelung bringt für Bürger:innen mit Behinderung nicht nur die Gefahr der Entfremdung und Depersonalisierung mit sich, sondern auch die latente Gefahr, Opfer von Gewalthandlungen zu werden. Nehmen wir als Mitglieder der Gesellschaft die Notwendigkeit von Gewaltprävention in öffentlichen Einrichtungen wie Kindergärten, Schulen oder Kirchen ernst, so sollten wir die strukturellen Gewaltpotentiale im Bereich institutioneller Sondereinrichtungen (hier: der Eingliederungshilfe) ungeschönt ansprechen und in eine ernsthafte gesellschaftliche Debatte zur Deinstitutionalisierung überführen. Eine solche Debatte hat in den anthroposophischen Dorfgemeinschaften Baden-Württembergs begonnen. Das ist gut so.

Prof. Dr. Peter Groß
Darmstadt, den 07.11.2023

Unmittelbar nach der Selbstanzeige des Täters und damit einhergehend der Aufdeckung der sexualisierten Gewalt an acht Bewohnerinnen der Dorfgemeinschaft Tennental kam der Vorstand auf die Fachberatungsstelle thamar zu. thamar ist die Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt in Trägerschaft von Frauen helfen Frauen e.V. und damit eine unabhängige spezialisierte Fachberatungsstelle mit Zuständigkeit für den Landkreis Böblingen. In einem ersten gemeinsamen Informationsgespräch mit dem Vorstand der Dorfgemeinschaft wurden die Empfehlungen zur Aufarbeitung nach dem Modell der „Unabhängigen Kommission zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs" aufgegriffen und durch den Vorstand mit der Gründung des Beirats in die Wege geleitet. Als Mitarbeiterin der Beratungsstelle thamar vertrat ich im Beirat die fachliche Expertise sowie die parteiliche Haltung gegenüber Betroffenen, die von den anderen Beiratsmitgliedern wertschätzend angenommen wurde.

Der Prozess war für mich ein sehr lehrreicher Prozess, der nicht immer einfach war, aber dessen Ergebnisse und die vielfältigen Impulse und strukturellen Umsetzungen, zu denen er geführt hat, habe ich als sehr bereichernd wahrgenommen. Und dies gilt sowohl für die Bewohner und Bewohnerinnen wie auch für die Mitarbeitenden der Dorfgemeinschaft Tennental, aber auch für die Organisationen im Bereich der anthroposophischen Landes- und Bundesstrukturen sowie im Bereich des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes.

Eine erste Herausforderung im Aufarbeitungprozess stellte die Suche nach einer unabhängigen Aufarbeitungskommission dar. Sie sollte sowohl die Kompetenz der wissenschaftlichen Aufarbeitung wie auch die Expertise für die vulnerablen und traumatisierten Klientel mit sich bringen und unter den widrigen Umständen der Coronapandemie die Arbeit aufnehmen. Die Umsetzung eines partizipativen Ansatzes unter Beteiligung der betroffenen Frauen und deren Angehörigen war durch die zeitweilige Abschottung der Einrichtung aufgrund der hohen Vulnerabilität der Bewohner:innen zudem erschwerend. Hinzu kam der noch offene Strafprozess. Bei der Suche nach einer unabhängigen Kommission zur Aufarbeitung zeigte sich, wie groß die Diskrepanz von Empfehlungen und Realität bzw. Ressourcen ist. An dieser Stelle kann nicht deutlich genug die Forderung der Unabhängigen Beauftragten, Kerstin Claus, betont werden, dass der Staat mehr in die Verantwortung gehen sollte und neben Standards zur Aufarbeitung auch Ressourcen für die personelle Expertise zur Durchführung der Aufarbeitung zur Verfügung stellen sollte. So standen wir nach einem Jahr der Such vor dem Dilemma, wie wir den Aufarbeitungsprozess umsetzen können. Mit der Paketlösung wählten wir einen Weg, der es ermöglichte, einzelne Aspekte der Aufarbeitung selbst umzusetzen und andere an geeignete Institutionen oder Personen abzugeben. Dadurch kam der Beirat von einer begleitenden, empfehlenden und kontrollierenden Rolle in eine selbst durchführende Position, was nicht immer einfach war und neue Herausforderungen mit sich brachte, da unsere Ressourcen und Expertise im Beirat sehr unterschiedlich waren.

Eine andere Besonderheit dieses Aufarbeitungsprozesses bestand in dem Umstand, dass im Fall von Tennental ein Täter durch Selbstaufdeckung und Anzeige seiner Taten den Aufdeckungs- und Aufarbeitungsprozess auslöste. Entgegen vieler anderer Aufarbeitungsprozesse forcierten hier nicht die Betroffenen selbst oder deren Angehörige die Anerkennung der Taten und die Aufklärung der Umstände, die dazu führen konnten, sondern der Vorstand der Tennentaler Dorfgemeinschaft und der dafür gegründete Beirat übernahmen die Verantwortung und das Engagement, den Aufarbeitungsprozess voranzutreiben. Auch dadurch kam der Beirat in eine besondere Rolle. Der Fokus der Aufklärung lag auf der Aufklärung der Umstände und den Verbesserungen der Strukturen, um präventive Ansätze zu stärken. Dies ist dem vorliegenden Aufarbeitungsprozess gut gelungen. Viele konzeptionelle wie strukturelle Anregungen wurden umgesetzt und in die Gemeinschaft und das Leben in Tennental integriert.

Für die betroffenen Frauen wurden einzel- und gruppentherapeutische Angebote durchgeführt. Was die Taten und die Umstände der Ereignisse für die einzelnen Frauen bedeuten, wurde in diesem Aufarbeitungsprozess, teils zum Schutz der Betroffenen, teils aufgrund ungenügender Ressourcen nicht näher herausgearbeitet und beleuchtet. Aus meiner Erfahrung als Beraterin und in der Begleitung von Betroffenen weiß ich, dass die Auswirkungen von sexualisierter Gewalt und deren Verarbeitung einen lebenslangen Prozess darstellen können, der immer wieder Begleitung, Unterstützung und Wissen um die Auswirkungen sexualisierter Gewalt bedarf. Daher wünsche ich für die Frauen genügend bereitgestellte Ressourcen, um persönlich an ihrem Stabilisierungs- und Heilungsprozess arbeiten zu können, und ein sensibles und unterstützendes Umfeld, dass die Symptomatik erkennt und Kapazitäten und Kompetenzen zur Verfügung hat. Mit Sensibilisierung und Schulungen des Personals hat der Vorstand darauf reagiert. Diese Maßnahmen sollten immer wieder aufgefrischt und neuem Personal zur Verfügung gestellt werden. Das zeitgleich auf den Weg gebrachte Schutzkonzept der Dorfgemeinschaft Tennental ist ein ebensolcher Prozess, der immer wieder der Auffrischung bedarf, um gelebt werden zu können. Betroffenen Ausdruck für Erfahrenes zu ermöglichen und ihnen eine Stimme zu verleihen ist eine weitere wichtige Form der Aufarbeitung. Schön, dass einzelne Betroffene mit ihrem Potenzial diesen Weg gefunden haben und ihr Ausdruck Platz und Gehör findet, in Tennental und auch in diesem Bericht.

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen Beteiligten bedanken, besonders bei Peter Groß, ohne den es diesen Bericht nicht gäbe, und bei Herrn Hacker, der viel Verantwortung getragen hat und sich mit großem Engagement dem Prozess gestellt und ihn begleitet hat.

Mein Mitgefühl und Engagement gelten den Betroffenen und ihren Familien, denen ich alles Gute wünsche.

Marion Quellmalz-Zeeb
thamar Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt
Frauen helfen Frauen e.V. Kreis Böblingen

Den Tag, als ich den Anruf eines Vorstandsmitglieds der Dorfgemeinschaft Tennental erhielt und mir mitgeteilt wurde, dass sich ein ehemaliger Mitarbeiter selbst des sexuellen Missbrauchs an Bewohnerinnen des Tennentals angezeigt hatte, werde ich nicht vergessen. Kurze Zeit später wurden die ersten Opfer – soweit möglich – zu möglichen Tathergängen befragt. Nach der Befragung durch die Kripo hat meine Betreute einen heftigen Nervenzusammenbruch erlitten. Die Konfrontation mit den damaligen Geschehnissen führte zu ihrem Zusammenbruch.

Die Dorfgemeinschaft Tennental richtete im Mai 2020 einen Beirat ein, der sich die Aufarbeitung der Geschehnisse zum Ziel gesetzt hatte. Ich wurde zur Vertreterin der Opfer bzw. der Angehörigen in den Beirat entsandt. Die Zusammenarbeit im Beirat gestaltete sich anfänglich schwierig, da sich einerseits die Dorfgemeinschaft sehr schwertat, adäquat mit den Geschehnissen umzugehen, aber andererseits ein großes Interesse an der Aufarbeitung hatte. Die verschiedenen Interessen vor allem der Dorfgemeinschaft und der Opfervertreterin prallten immer wieder aufeinander. Schließlich haben wir als Beirat einen für alle Beteiligten adäquaten Arbeitsmodus gefunden.

Wie schwer es dem Tennental trotz der großen Bereitschaft zur Aufarbeitung von Vorfällen sexueller Gewalt fiel, mit den begangenen Straftaten umzugehen, wurde am Rande eines Prozesstags gegen den Täter deutlich. Auf die Aussage, dass mir nochmals Berichte neuer Fälle möglicher sexualisierter Gewalt vorliegen würden, erlebte ich den Vorstand als eher zögerlich und abwartend. Meiner Ansicht nach ist es notwendig, dass jedem noch so kleinen Vorkommnis möglicher sexualisierter Gewalt unmittelbar und sehr entschieden nachgegangen wird. Die Betroffenen können sich meist nicht äußern, sei es durch Einschüchterung durch den bzw. die Täter, sei es durch ihr eigenes sprachliches Unvermögen.

Im Lauf der langen Beiratsarbeit wurde die Dorgemeinschaft Tennental sehr aktiv. Die Gewaltpräventionsstelle wurde gestärkt, Mitarbeiter:innen für die Arbeit sensibilisiert, interne Zuständigkeiten neu aufgestellt und vieles mehr. Die Aufarbeitung des Tennentals kann durchaus als ‚Blaupause' für viele Einrichtungen mit Menschen mit Beeinträchtigungen dienen. Leider verlief die juristische Aufarbeitung schleppend. Der Haupttäter wurde nach Jugendstrafrecht mit Einweisung in die Forensik bestraft. Der zweite Täter erhielt leider im Beru-fungsverfahren vor dem Landgericht lediglich eine Strafe, die zur Bewährung ausgesetzt wurde.

Elke Barbara Heger
Juristin und rechtliche Betreuerin
Vertreterin der Angehörigen

Das Leid, das Frauen mit Behinderung in Tennental erfahren mussten, hätte nicht sein dürfen. Die betroffenen Bewohnerinnen sind nicht nur Einzeltätern zum Opfer gefallen, sondern auch einer Struktur, die deren Treiben nicht schnell genug aufdecken und beenden konnte. An erster Stelle muss daher stehen, dass ich mich und wir uns als die heute für die Institution Verantwortlichen für dieses Leid und Versäumnisse der Vergangenheit auch öffentlich entschuldigen. Diese Entschuldigung ist kein formeller Akt, sie gründet auf einer tiefen Erschütterung über die Taten und den daraus resultierenden Schmerz.

Gleichzeitig war es diese Erschütterung, die Alexander Thierfelder, Philipp Müller und mir als geschäftsführenden Vorständen im Februar 2020 die Klarheit und Kraft gab, die Entscheidung für eine umfassende und transparente Aufarbeitung zu treffen. An dieser Entscheidung gab es nie einen Zweifel. Das oben genannte Leid sichtbar zu machen, es anzuerkennen, aber auch dessen Wurzeln zu verstehen und Verbesserungen herbeizuführen war Ziel dieser Aufarbeitung.

Die Bedeutung, die diese Aufarbeitung haben würde, war uns damals nicht in vollem Umfang klar. Dass wir dadurch auch Motor für Veränderungen in den Fachverbänden und in anderen Einrichtungen sein konnten und die Bearbeitung des Themas Gewaltschutz einen besonderen Fokus bekommen hat, war für uns nicht zu erwarten und ist ganz besonders erfreulich.

Vor Ort stehen aber natürlich die Veränderungen, die es für Tennental und die hier lebenden Menschen gebracht hat, im Zentrum des Interesses. Die Empfehlungen des Beirats aus dem hier vorliegenden Bericht bilden die Grundlage dieser Entwicklungen. Durch die Erarbeitung eines neuen Schutzkonzeptes und eines sexualagogischen Konzeptes erfolgen Partizipation und Schutz heute auf einem anderen Niveau. Eine grundlegende Bearbeitung der konzeptionellen Ausrichtung Tennentals hat mit der Erarbeitung des neuen Leitbilds begonnen. Dies sind unmittelbare Folgen der hier vorliegenden Aufarbeitung. Dass sich aus dem schmerzhaften Ausgangspunkt eine so konstruktive Zukunftsentwicklung ergeben hat, ist für mich alles andere als selbstverständlich und erfüllt mich mit großer Dankbarkeit.

Ich führe dies auch auf die außerordentlich gute Zusammenarbeit im Beirat zurück. Als Minderheit im Beirat bin ich als Vertreter der Institution immer wieder schonungslos mit unangenehmen Themen konfrontiert worden. Gleichzeitig hat die sachorientierte Haltung und Arbeitsweise aller Beiratsmitglieder dazu beigetragen, dass diese Themen immer konstruktiv und lösungsorientiert mit Blick auf das Wohl der konkret in Tennental lebenden Menschen bearbeitet werden konnten. Dass trotz der völlig unterschiedlichen Blickwinkel eine solche Kommunikation und Zusammenarbeit immer aufrechterhalten werden konnte, ist vor allem der ruhigen und klaren Leitung von Prof. Dr. Peter Groß zu verdanken.

Mit dem jetzt vorliegenden Abschlussbericht endet die wissenschaftliche Aufarbeitung durch den Beirat. Gleichzeitig ist klar, dass Aufarbeitung nie endet und dass sich Tennental auch weiterhin mit den Ereignissen und den Folgen daraus beschäftigen wird. Dieser Bericht markiert daher für Tennental keinen Abschluss, sondern einen Anfang. Vor allem in der letzten Phase der Aufarbeitung ist deutlich geworden, wie eng die Themen Gewaltschutz und umfassende Teilhabe von Menschen mit Behinderung verbunden sind. Diese Teilhabemöglichkeiten immer mehr umzusetzen bleibt auch zukünftig eine zentrale Aufgabe aller Weiterentwicklungen.

Matthias Hacker
Vorstand Tennentaler Gemeinschaften e.V.

LITERATUR-VERZEICHNIS

Teil 1

Mayrhofer, Hemma; Schachner, Anna; Mandl, Sabine; Seidler, Yvonne (2019): Erfahrungen und Prävention von Gewalt an Menschen mit Behinderungen. Wien: Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz.

Schröttle, Monika; Hornberg, Claudia; Glammeier, Sandra; Sellach, Brigitte; Kavemann, Barbara; Puhe, Henry; Zinsmeister, Julia (2012): Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland. Kurzfassung. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Schröttle, Monika; Hornberg, Claudia; Neder, Nadja; Mecke, Daniel; Elli, Olga; Vogt, Kathrin (2014): Gewalterfahrungen von in Einrichtungen ebenden Frauen mit Behinderungen - Ausmaß, Risikofaktoren, Prävention. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Schröttle; Puchert; Arnis, Maria; Sarkissian, Abdel Hafid; Lehmann, Clara; Zinsmeister, Julia; Paust, Ivanna; Pölzer, Lena (2021): Gewaltstrukturen für Menschen mit Behinderung – Bestandsaufnahme und Empfehlungen. Forschungsbericht 584. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Zemp, Ahia; Pircher, E (1996): „Weil das alles weh tut mit Gewalt". Sexuelle Ausbeutung von Mädchen und Frauen mit Behinderung. Wien: Schriftenreihe der Frauenministerin, Bd. 10.

Zemp; Pircher, E; Schoibl, H (1997): Sexualisierte Gewalt im behinderten Alltag. Jungen und Männer mit Behinderung als Opfer und Täter. Projektbericht. Wien: Frauenministerium.

Zemp, Ahia (2002): Sexualisierte Gewalt gegen Menschen mit Behinderung in Institutionen. In: Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie 51 (2002) 8, S. 610-625.

Teil 2

Berger, Peter L.; Luckmann, Thomas (2021): Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie. Frankfurt: Fischer Taschenbuch Verlag (28. Auflage, unverändert seit der 5. Auflage von 1977).

Dorfgemeinschaft Tennental (2019a): Konzeption Gewaltprävention in der Dorfgemeinschaft Tennental [Internes Organisationshandbuch].

Dorfgemeinschaft Tennental (2019b):
Aufgabenbeschreibung Leitung einer Hausgemeinschaft
[Internes Organisationshandbuch].

Dorfgemeinschaft Tennental (2019c):
Aufgabenbeschreibung Verantwortliche Mitarbeit in einer Hausgemeinschaft (Hausverantwortliche:r)
[Internes Organisationshandbuch].

Dorfgemeinschaft Tennental (2020a):
Aufgabenbeschreibung Fachstelle Gewaltprävention
[Internes Organisationshandbuch].

Dorfgemeinschaft Tennental (2020b):
Konzeption zu Präsenz in den Nächten in den Häusern [Internes Organisationshandbuch].

Dorfgemeinschaft Tennental (2020c):
Bereichsleitbild - Lebensgemeinschaften
[Internes Organisationshandbuch].

Falk, Wiebke (2016):
Deinstitutionalisieren durch organisationalen Wandel. Selbstbestimmung und Teilhabe behinderter Menschen als Herausforderung für Veränderungsprozesse in Organisationen.
Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.

Gukenbiehl, Hermann L. (2002):
Institution und Organisation.
In: Korte, Hermann; Schäfers, B (Hrsg.):
Einführung in die Hauptbegriffe der Soziologie.
Opladen: Leske + Budrich
(6., erweiterte und aktualisierte Auflage).

Jantzen, Wolfgang (1990):
Allgemeine Behindertenpädagogik.
Band 2. Neurowissenschaftliche Grundlagen, Diagnostik, Pädagogik und Therapie. Weinheim, Basel: Beltz.

Jantzen, Wolfgang (2007):
Deinstitutionalisierung. In: Greving, Heinrich (Hrsg.): Kompendium der Heilpädagogik. Troisdorf: Bildungsverlag EINS (1. Auflage).

Tennentaler Gemeinschaften e.V.;
Lautenbacher Gemeinschaften gGbmH (2019):
Einfach Mensch sein. Gesamt- und Zukunftskonzept der Dorfgemeinschaft Tennental.
Perspektive für Teilhabe, Dezentralisierung und Inklusion. Abrufbar unter: www.tennental.de/wp-content/uploads/2021/02/Gesamtkonzept.pdf
[abgerufen am 16.09.2021]

Tennentaler Gemeinschaften e.V. (o.J.b):
Leitbild der Tennentaler Gemeinschaften e.V.
[online]. https://www.tennental.de/wp- content/uploads/2018/12/Leitbild.pdf
[abgerufen am 16.09.2021]

Tennentaler Gemeinschaften e. V. (o. J. d):
Organigramm der Dorfgemeinschaft Tennental.
[online]. https://www.tennental.de/wp-content/uploads/2018/12/Organigramm.pdf
[abgerufen am 16.09.2021].

Trescher, Hendrik (2013):
Kontexte des Lebens. Lebenssituation demenziell erkrankter Menschen im Heim.
Eine kritische Betrachtung.
Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Schülein, Johann A. (1987):
Theorie der Institution. Eine dogmengeschichtliche und konzeptionelle Analyse.
Opladen: Westdeutscher Verlag.

Titscher, Stefan; Meyer, Michael;
Mayrhofer, Wolfgang (2008):
Organisationsanalyse. Konzepte und Methoden.
Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG
(1. Auflage).

Trescher, Hendrik (2017):
Wohnräume als pädagogische
Herausforderung. Lebenslagen institutionalisiert
lebender Menschen mit Behinderung.
Wiesbaden: Springer Fachmedien (2. Auflage).

Trescher, Hendrik (2018):
Ambivalenzen pädagogischen Handelns.
Reflexion der Betreuung von Menschen mit
‚geistiger Behinderung'.
Bielefeld: transcript Verlag.

Walgenbach, Peter; Meyer, Renate (2008):
Neoinstitutionalistische Organisationstheorie.
Stuttgart: Kohlhammer GmbH.

Teil 3

Atteslander, Peter (2010):
Methoden der empirischen Sozialforschung.
Berlin: Erich Schmidt Verlag
(13., neu bearbeitete und erweiterte Auflage).

Diekmann, Andreas (2020):
Empirische Sozialforschung. Grundlagen,
Methoden, Anwendungen. Hamburg:
Rowohlt Taschenbuch Verlag (13. Auflage).

Mayer, Horst O. (2013):
Interview und schriftliche Befragung. Grundlagen
und Methoden empirischer Sozialforschung.
München: Oldenburg Wissenschaftsverlag
(6., überarbeitete Auflage).

Unabhängige Kommission zur Aufarbeitung
sexuellen Kindesmissbrauchs (2020):
Rechte und Pflichten: Aufarbeitungsprozesse in
Institutionen. Empfehlungen zur Aufarbeitung
sexuellen Kindesmissbrauchs. Berlin.
Abrufbar unter: https://www.aufarbeitungs-
kommission.de/mediathek/rechte-und-
pflichten-aufarbeitungsprozesse-in-institutionen/
[abgerufen am 01.01.2022].

Teil 5

Bundesagentur für Arbeit (2022):
Steckbrief Arbeitserzieher/in.
In: https://berufenet.arbeitsagentur.de/
berufenet/bkb/9131.pdf.
[Abgerufen am 04.04.2022].

Bundesministerium für Forschung und Bildung
(BMFB) (o.J.): Sexualisierte Gewalt gegen Kinder
und Jugendliche. Forschung fördern. Prävention
verbessern. Pädagogische Praxis stärken.
In: https://www.bmbf.de/SharedDocs/
Publikationen/de/bmbf/pdf/ sexualisierte-
gewalt-gegen-kinder-und-jugendliche.pdf?__
blob=publicationFile&v=2 .
[Abgerufen am 04.04.2022].

Conen, M.-L. (2005):
Institutionelle Strukturen und sexueller Missbrauch
durch Mitarbeiter in stationären Einrichtungen
für Kinder und Jugendliche. In: G. Amann/R. Wipp-
linger (Hrsg.): Sexueller Missbrauch.
Überblick zu Forschung, Beratung und Therapie.
Ein Handbuch. Dt. Gesellschaft für
Verhaltenstherapie. 795-807.

Enders, U. (2002):
Institutionen und sexueller Missbrauch.
Täterstrategien und Reaktionsweisen.
In: Bange/Körner (Hrsg.): Handwörterbuch
Sexueller Missbrauch. Hogrefe, S. 202-209.

Göpner, K. & Maskos, R. (2015):
Zusammenarbeit hilft! Vernetzung als Weg der Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt gegen Frauen mit Lernschwierigkeiten. In: U. Mattke (Hrsg.): Sexuell traumatisierte Menschen mit geistigen Behinderungen. Forschung - Prävention - Hilfen. Stuttgart: Kohlhammer. 112-123.

Mattke, U. (2015): Prävention professionell planen und wirkungsvoll praktizieren. In: Dies. (Hrsg.): Sexuell traumatisierte Menschen mit geistigen Behinderungen. Forschung – Prävention – Hilfen. Stuttgart: Kohlhammer. 87-98.

Mattke, U. (2018a):
Schutz vor sexueller Gewalt in Institutionen der Behindertenhilfe. In: Bienstein, P. & Verlinden, K. (Hrsg.): Prävention von sexuellem Missbrauch an Menschen mit geistigen Behinderungen. Dokumentation der Fachtagung der DGSGB am 10. November 2017 in Kassel.17 - 30. Materialien der DGSGB. Band 40 Berlin.
Download unter: https://dgsgb.de/downloads/materialien/Band40.pdf.

Mattke, U. (2018b):
Hilft die Trillerpfeife? Präventionsmaßnahmen gegen sexuelle Gewalt für Menschen mit Behinderungen. In: Inklusion - gemeinsam leben. Sonderheft zum Thema „Sexuelle Gewalt“, hg. von Glammeier, S. & Schröttle, (Hrg.) M., 46-54.

Mattke, U. (2020):
Schulische Leitung – Schlüsselrolle der Präventionsarbeit. In: Lernen konkret. Förderschwerpunkt geistige Entwicklung. Heft 3/2020, 6-7.

Teil 6

Feuser, Georg (2018):
Wider die Integration der Inklusion in die Segregation. Zur Grundlegung einer Allgemeinen Pädagogik und entwicklungslogischen Didaktik. Berlin: Peter Lang.

Teil 8

Confidentia (2023):
Evaluationsbericht. Pilotzertifizierung der Gewaltprävention. Unveröffentlicht.

Pro familia BW/Lebenshilfe BW (2022a):
Projektskizze vom 31.03.2022. Unveröffentlicht.
Pro familia (o.J.): Landesprojekt „Behinderung, Sexualität und Partnerschaft“ (31.12.2019-31.03.2022). Verfügbar unter: https://www.profamilia.de/ueber-pro-familia/landesverbaende/landesverband-baden-wuerttemberg/projekte/landesprojekt-behinderung-sexualitaet und-partnerschaft. [abgerufen am 10-.10.2023].

Pro familia BW; Lebenshilfe BW (2022b):
Handreichung für Einrichtungen für Behinderte. Verfügbar unter: https://www.profamilia.de/fileadmin/landesverband/lv_baden-wuerttemberg/Handreichung_Landesprojekt_web.pdf [abgerufen am 10.10.2023].

Tennentaler Gemeinschaften (2023):
Sexualpädagogisches Konzept der Dorfgemeinschaft Tennental, Entwurf 3. Unveröffentlicht.

Wright, Michael T./ Block, Martina;/ von Unger, Hella (2010): Partizipation der Zielgruppe in der Gesundheitsförderung und Prävention. In: Wright, M.T.: Partizipative Qualitätsentwicklung in der Gesundheitsförderung und Prävention. Bern: Huber. S. 35-52.

ANHÄNGE

Im Rahmen der Veröffentlichung wurde beschlossen, die Online-Fragebögen der Mitarbeiter:innenbefragung nicht anzuhängen, damit der Zwischenbericht nicht unnötig an Umfang zunimmt. Die verwendeten Fragebögen können auf Anfrage von der Dorfgemeinschaft Tennental zur Verfügung gestellt werden.

AUTOR:INNEN

Groß, Peter
Professor für Inclusive Education/Heilpädagogik. Seit 2020 tätig an der Evangelischen Hochschule Darmstadt, davor wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Sonderpädagogik an der Universität Würzburg und langjähriger Wohnstättenleiter der Lebenshilfe in Schweinfurt.

Quellmalz-Zeeb, Marion
Diplom-Pädagogin, Systemische Paar- und Familientherapeutin (DGSF), Supervisorin und Coach (DGSF) und Lehrtherapeutin für systemische Therapie und Beratung (DGSF). Seit 1996 tätig bei der Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt thamar im Landkreis Böblingen.

Heger, Elke
Diplom-Juristin und Berufsbetreuerin.

Mattke, Ulrike
Professorin für Heilpädagogik. Seit 2002 tätig an der Hochschule Hannover. Zuvor Berufserfahrung in einem kommunalen Jugendamt einer Erziehungsberatungsstelle, als Leitung der Förderstätte einer Einrichtung für Menschen mit geistiger Behinderung, als freiberufliche Supervisorin und Fortbildnerin.

Metzler, Mona
Studierte bis 2021 an der Evangelischen Hochschule Darmstadt. Abschluss Master Inclusive Education/Heilpädagogik.

Malcherek, Milena
Studierte bis 2021 an der Evangelischen Hochschule Darmstadt. Abschluss Master Inclusive Education/Heilpädagogik.

Fischer-Langenbein, Monika
Heilpädagogin, Spieltherapeutin und Traumapädagogin, Mitbegründerin und Beraterin der Fachstelle Süd für Gewaltprävention im Bundesverband anthroposophisches Sozialwesen (2009).

Lanza, Claudio
Heilerziehungspfleger und Bildungsreferent in der Camphill Dorfgemeinschaft Lehenhof. Tätig seit 2014 als Mitarbeiter in der Fachstelle für Gewaltprävention des Bundesverbandes Anthropoi. Dozententätigkeit im Themenfeld der Gewaltprävention. Davor langjähriger Heimleiter bei der Camphill Schulgemeinschaft Bruckfelden.

Dorfgemeinschaft Tennental
Ita Wegman Straße 1
75392 Deckenpfronn
www.tennental.de

Herausgeber:
Tennentaler Gemeinschaften e.V.,
Vorstand

Dezember 2023