

DOKUMENTATION

FACHFORUM 2018

**Für alle. Mit allen.
Wege ebnen im
Hilfesystem geschlechtsspezifische Gewalt.**



Eine Veranstaltung von Frauenhauskoordinierung e.V.

am 5. und 6. November 2018

bei der Berliner Stadtmission

„Neue Wege entstehen dadurch,
dass man sie geht.“

Franz Kafka

Inhalt

Eröffnung	1
Begrüßung durch Frauenhauskoordinierung e.V.	1
Grußwort aus dem BMFSFJ	2
Vorträge	5
Inklusion ist keine Option – Inklusion ist die Zukunft.....	5
Das Unmögliche versuchen: Inklusion und Soziale Gerechtigkeit.....	15
Workshops	17
„Kein Ort nirgends?“ - Unterstützung und Beratung gewaltbetroffener Frauen mit psychischen Beeinträchtigungen	17
Unterbringung Betroffener von Menschenhandel – Frauenhaus als Zufluchtsort	20
„Play your Inclusion“ – eine spielerische Annäherung an eine ernste Herausforderung	26
Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt und Transgeschlechtlichkeit	27
Diskriminierungssensibel Handeln – Zum Umgang mit Zuschreibungen, Diskriminierungen und Rassismus in der Beratung.....	29
Diversity- und diskriminierungssensible Beratung	33
Ältere Jungen und Mädchen – seltener, zurückgezogener, weniger im Fokus? Handlungsmöglichkeiten von Frauenhäusern	35
Frauen ohne Papiere und Frauen mit ungesichertem Aufenthalt in Frauenunterstützungseinrichtungen	40
Wohnungslose gewaltbetroffene Frauen versus Frauenhaus.....	44
Der Weg ist das Ziel: Schritt für Schritt inklusiver werden	46
Improvisationstheater	49
Vortrag	50
Nutzerinnen*partizipation in den Hilfen für gewaltbetroffene Frauen*	50
Impulsreferate	53
Der Betroffenenrat – politisches Fachgremium beim UBSKM: Betroffenenexpertise und Mehrfachkompetenz auf Augenhöhe	53
"Ich habe ja nicht gewusst, dass ich mich beschweren kann ..." Partizipation durch Nutzerinnenbefragung und Beschwerdemanagement	54
Unabhängige Beschwerdestellen: zentrale Struktur von Teilhabe	57
Barcamp	64
Impressionen	68



Moderation:

Das Fachforum wurde moderiert von Miriam Camara.

Genderschreibweise:

Frauenhauskoordinierung verwendet den Unterstrich (Gender_Gap) für eine gendersensible Schreibweise. Mit dem Unterstrich werden zweigeschlechtliche Schreibweisen, wie zum Beispiel „Kolleg/-innen“, vermieden. Die mit dem Unterstrich angezeigte Leerstelle (englisch: gap) symbolisiert Raum für Personen, die sich in einem System, das lediglich Frauen und Männer kennt, nicht wiederfinden, wie zum Beispiel einige inter- oder transgeschlechtliche Menschen.

Frauenhauskoordinierung hat die Schreibweise der Autor_innen behalten. Das Gendersternchen bei „Frauen*“ schließt inter- und transgeschlechtliche Frauen ein.

Eröffnung

Begrüßung durch Frauenhauskoordinierung e.V.

Heike Herold, Geschäftsführerin, Frauenhauskoordinierung e.V.



Sehr geehrte parlamentarische Staatssekretärin Caren Marks,
sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen aus den Frauenhäusern und Fachberatungsstellen,
liebe Frau Weide als langjährige Unterstützerin von Frauenhauskoordinierung,

im Namen von Vorstand und Geschäftsstelle von Frauenhauskoordinierung möchte ich Sie alle sehr herzlich zum 9. Fachforum von FHK begrüßen.

Das letzte Fachforum hat bereits 2011 stattgefunden und wir freuen uns dieses Format wieder aufgreifen zu können. Unsere Veranstaltung ist möglich dank der Förderung durch das BMFSFJ.

Heute und morgen wollen wir mit Ihnen die komplexen Themen Inklusion und Partizipation von gewaltbetroffenen Frauen diskutieren und gemeinsam Ideen entwickeln. Dafür haben wir viele Referent_innen und Workshopgeber_innen mit geballter Fachexpertise eingeladen.

Mit dem Thema Inklusion greifen wir die Frage des Zugangs für alle Frauen zu Schutz und Unterstützung bei Gewalt auf und beleuchten bestehende Ausschlüsse durch Strukturen und Konzepte.

Einen ersten Schritt zur Einbindung der Betroffenenexpertise in unserem Arbeitsfeld gehen wir am morgigen Veranstaltungstag. An Hand von ersten Erfahrungen aus dem Unterstützungssystem und aus anderen Arbeitsfeldern wollen wir Impulse für die Partizipation betroffener Frauen an Entscheidungsprozessen geben. Für diesen Start haben wir bewusst eine Methode gewählt, die Partizipation erlebbar macht. Wir freuen uns auf lebendige zwei Veranstaltungstage und spannende Diskussionen.

„Neue Wege entstehen dadurch, dass man sie geht.“ In diesem Sinne: Schön, dass Sie sich auf den Weg zu uns aufgemacht haben. Wir wünschen uns und Ihnen die Entdeckung spannender neuer Wege, auf denen wir gewaltbetroffene Frauen besser unterstützen können.

An dieser Stelle möchte ich bereits allen an der Vorbereitung und Durchführung des Fachforums Beteiligten danken, dem Team und dem Vorstand von Frauenhauskoordinierung, den Helping Hands, der Stadtmission, den Rosa Elefanten, dem Fotografen und der Erstellerin der Dokumentation.

Grußwort aus dem BMFSFJ

Caren Marks, Parlamentarische Staatssekretärin bei der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) Dr. Franziska Giffey



Liebe Frau Pinggen-Rainer,
liebe Frau Clasen,
liebe Frau Thie,
liebe Frau Herold,
sehr geehrte Anwesende,

das Fachforum der Frauenhauskoordinierung bietet alle zwei Jahre Gelegenheit, über aktuelle Herausforderungen für Ihre Arbeit gegen Gewalt an Frauen zu sprechen.

Es ist richtig, nach vorne zu blicken und zu diskutieren, wie man Frauen besser vor Gewalt schützen kann. Aber ich möchte Ihnen an dieser Stelle auch sagen: Wir haben ein gutes Hilfesystem in unserem Land.

Statistik

Knapp 350 Frauenhäuser, mehr als 100 Schutzwohnungen, über 6400 Plätze für Frauen, die von Gewalt betroffen sind. Hinzu kommen über 600 Fachberatungsstellen und Interventionsstellen.

Für viele von ihnen arbeiten Sie jeden Tag. Nehmen Sie das Fachforum also auch zum Anlass, um sich vor Augen zu führen, was Sie für Ihre Mitglieder und darüber hinaus schon erreicht haben.

Natürlich können wir uns darauf nicht ausruhen. Denn Sie kennen ja alle die Zahlen:

2016 waren - allein laut polizeilicher Kriminalstatistik - knapp 109.000 Frauen Opfer von versuchten oder vollendeten Delikten: Mord, Totschlag, Körperverletzungen, Vergewaltigung, sexuelle Nötigung, Bedrohung und Stalking durch ihre Partner. Die Dunkelziffer ist erheblich größer.

Fast jeden dritten Tag wird in unserem Land eine Frau durch ihren Partner oder Ex-Partner getötet.

40 Prozent der Frauen in Deutschland haben mindestens einmal in ihrem Leben körperliche oder sexuelle Gewalt oder beides erlebt.

Wir müssen Frauen besser vor Gewalt schützen. Und zwar dauerhaft.

Denn es ist nicht damit getan, Frauen und Mädchen zu schützen, wenn ihnen unmittelbar Gefahr für Leib und Leben droht. Frauenhäuser, Zufluchtswohnungen und ambulante Angebote müssen finanziell so aufgestellt sein, dass sie ihre wichtige Arbeit langfristig leisten können.

Gewalt gegen Frauen durchzieht die ganze Gesellschaft, unabhängig von Bildungsstand, sozialem Umfeld oder Herkunft.

Wir müssen Frauen, die von Gewalt betroffen sind, eine langfristige Perspektive bieten: auf Schutz vor ihrem gewalttätigen Partner und auf ein selbstbestimmtes Leben frei von Gewalt.

Egal, woher eine Frau kommt und von welcher Form von Gewalt sie betroffen ist.

Runder Tisch gegen Gewalt an Frauen

Mit diesem Ziel haben wir uns im September an einen Runden Tisch gegen Gewalt an Frauen gesetzt: Bund, Länder und Kommunen.

Grundlage für die Arbeit des Rundes Tisches ist der Koalitionsvertrag.

Und wir fangen hier nicht bei Null an. Wir haben gute Gesetze, die Frauen vor Gewalt schützen.

Es gab schon zwei Aktionspläne des Bundes und ein weiterer wird folgen. 2013 haben wir das „Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen“ gestartet.

Auch die Länder und Kommunen engagieren sich seit langem für das Hilfesystem.

Mit der Bund-Länder-Arbeitsgruppe häusliche Gewalt gibt es einen etablierten Austausch auf Fachebene.

Und es gibt Sie! Die bundeszentralen Vernetzungsstellen Frauenhauskoordinierung und der Bundesverband der Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe bff e.V. sind wichtige Kooperationspartnerinnen für uns.

Für Ihr Engagement möchte ich Ihnen an dieser Stelle meinen herzlichen Dank aussprechen. Wir haben in den letzten Jahren gemeinsam Vieles erreicht. Sie haben für die betroffenen Frauen gekämpft, der Politik und den Institutionen Ihre Kompetenzen zur Verfügung gestellt.

Sie tragen mit Ihren Einrichtungen das Hilfesystem. Sie leisten wunderbare Arbeit.

Danke!

Trotzdem gibt es Frauen, die keine Hilfe finden.

Das wollen wir ändern helfen. Mit einem Förderprogramm des Bundes. In den nächsten zwei Jahren wollen wir hierfür 35 Millionen Euro in die Hand nehmen.

Mit dem Geld wird der Bund die zuständigen Länder und Kommunen bei ihrer Aufgabe unterstützen, Frauen zu helfen, die von Gewalt betroffen sind. Der Schwerpunkt liegt dabei auf dem Ausbau und der Verbesserung der Infrastruktur der Fachberatungsstellen und Frauenhäuser.

Dazu gehören der Zugang zum Hilfesystem und die Versorgung für bislang unzureichend erreichte Zielgruppen.

Inklusion

Wir wollen, dass alle Frauen Zugang zum Hilfesystem haben. Alte Frauen und junge Frauen, Frauen mit und ohne Fluchterfahrung, mit körperlichen oder psychischen Beeinträchtigungen, mit Kindern oder ohne Kinder, lesbische und bisexuelle Frauen, Transfrauen. Wir müssen sicherstellen, dass allen Frauen der Weg ins Hilfesystem offen steht.

„Wie können Wege geebnet werden ins Hilfesystem?“

– Diese Frage steht auch im Mittelpunkt Ihrer Diskussionen heute und morgen.

Unsere Gesellschaft verändert sich, sie wird offener, vielfältiger und inklusiver.

Das stellt auch Ihre Arbeit vor neue Herausforderungen. Frauen mit Behinderungen etwa sind vielfach von struktureller, psychischer und physischer Gewalt betroffen. Sie erfahren häufiger Gewalt als Frauen im Bevölkerungsdurchschnitt, teilweise sogar zwei bis dreimal häufiger. Sehr oft erleben gehörlose Frauen Gewalt, unter anderem als Folge ihres isolierten Lebens in der Gehörlosengemeinschaft.

Hier fehlt es an barrierefreien Hilfe- und Schutzräumen.

Es sind zum Beispiel nur etwa 10 Prozent der Frauenhäuser gut geeignet für Frauen mit Behinderungen. Bei Fachberatungsstellen ist die Situation nur wenig besser.

Ein Blick zurück in die letzten Jahre politischen Handelns zeigt aber auch: Einiges konnte schon erreicht werden. Zum Beispiel berücksichtigt das Behindertengleichstellungsgesetz ausdrücklich die vielschichtige Benachteiligung von Frauen mit Behinderungen und ihre besonderen Belange.

2017 wurden zudem Werkstätten für behinderte Menschen gesetzlich verpflichtet, Frauenbeauftragte aus den Reihen der Beschäftigten mit Behinderungen per Wahl zu bestellen.

Das Bundesfrauenministerium wird diese guten Ansätze weiterhin fördern und unterstützen: So haben wir die Förderung der Politischen Interessenvertretung im Weibernetz für weitere drei Jahre bis 2021 verlängert.

Und wir geben derzeit dem kurz vor der Gründung stehenden „Bundes-Netzwerk für Frauenbeauftragte in Einrichtungen“ Starthilfe.

Sie sprechen heute auch über die Inklusion von Frauen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung oder von Trans-Personen.

Laut offizieller Kriminalstatistik wurden 2017 vier Prozent aller Hassdelikte aus Abneigung gegenüber sexuellen oder geschlechtlichen Minderheiten begangen. Insgesamt wurden 313 Vorfälle von trans- und homosexuellenfeindlicher Gewalt und Hasskriminalität erfasst. 99 der Fälle wurden Tätern mit rechter Ideologie zugeordnet.

In Wirklichkeit sind es viel mehr.

Ein Großteil der Vorfälle wird nie bei der Polizei angezeigt. Oftmals wissen die Betroffenen nicht, an wen sie sich wenden können, um Hilfe und Unterstützung zu erhalten.

Deshalb ist es wichtig, dass wir diese Menschen mit unseren Angeboten erreichen, um auch ihnen ein Leben frei von Gewalt zu ermöglichen.

Sie sprechen heute auch über Zugänge zum Hilfesystem für Frauen mit Fluchterfahrung. Frauen und Mädchen machen rund ein Drittel der Geflüchteten aus, die nach Deutschland kommen.

Viele geflüchtete Frauen und Mädchen sind vor, während oder nach der Flucht von Gewalt betroffen, besonders von geschlechtsspezifischer Gewalt, wie etwa sexualisierte Gewalt und Menschenhandel.

Es ist wichtig, dass Frauen und Mädchen mit Fluchterfahrungen wissen, dass ihnen das deutsche Hilfesystem für von Gewalt betroffene Frauen offen steht. Sie müssen wissen, dass es Beratungs- und Schutzangebote gibt.

Einen Beitrag leistet hierzu das bundesweite Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ mit seiner Mehrsprachig-

keit. Auch die bundesweiten Vernetzungsstellen gegen Gewalt an Frauen und Menschenhandel unterstützen die Fachberatungsstellen und Frauenhäuser bei der Beratung und Hilfe für geflüchtete Frauen.

Frauen können alles

Frauen, die Gewalterfahrungen machen, fühlen sich oft machtlos. Es ist unheimlich schwer und kostet viel Kraft, sich aus dieser Situation zu befreien.

Trotzdem oder gerade deswegen haben wir einen sehr selbstbewussten und optimistischen Satz zum Leitsatz für die Gleichstellungspolitik gemacht: Frauen können alles.

Frauen haben Kraft. Auch wenn sie Opfer von Gewalt werden, bleiben sie Subjekte ihres eigenen Lebens.

Frauen können sich aus Gewalt in einer Beziehung oder ihrer Familie befreien.

Sie können sich ein neues Leben aufbauen. Sie können ihr Recht auf ein Leben einfordern, in dem sie vor Gewalt geschützt sind.

Frauen können alles – das ist Tatsache und Forderung zugleich. Denn sich aus Gewalt befreien, sich vor Gewalt schützen – das können Frauen oft nicht allein. Sie brauchen Unterstützung.

Ihre Unterstützung und meine Unterstützung haben sie.

Ich wünsche Ihnen ein gewinnbringendes Fachforum!

Inklusion ist keine Option Inklusion ist die Zukunft

Martina Neumeyer, Coach und Beraterin, München, www.playourlife.de



Liebe Kolleg*innen,
sehr geehrte Frau Parlamentarische Staatssekretärin
Caren Marks,

ich bedanke mich bei Ihnen, liebe Frau Herold, für die Einladung, zu Ihrem Fachforum zum Thema Inklusion beitragen zu dürfen. Es ist mir eine Ehre, aus meinen beiden beruflichen Welten - der Arbeit gegen geschlechtsspezifische Gewalt und der Arbeit mit Menschen mit Behinderung – eine fachliche Verbindung herstellen zu dürfen.

Vor ein paar Jahren habe ich als Bereichsleiterin bei der Lebenshilfe folgende Email an verschiedene bayrische Frauenhäuser geschickt: *„Liebe Kolleginnen, für eine 25jährige Klientin unserer Einrichtung suche ich einen vorübergehenden Platz in einem Frauenhaus. Sie wurde vermutlich mehrfach körperlich misshandelt. Da sie über keine lautsprachliche Sprachkompetenz verfügt, ist unklar, von wem die Gewalt ausgeübt wurde. Sie hat eine geistige und körperliche Behinderung und braucht Hilfe bei der Pflege.“*

Was glauben Sie, wie die Reaktionen waren?

Nun, sie war schlimmer, als Sie denken. Bis auf ein Frauenhaus reagierte nämlich überhaupt keines!

Das eine Frauenhaus, das reagierte, teilte mir äußerst knapp mit, dass sie in diesem Fall leider nicht zuständig seien und der Frau alles Gute wünschten.

Kein Versuch einer Weitervermittlung. Keinen Grund genannt, warum die Einrichtung glaubte, nicht zuständig zu sein. Kein Beratungsangebot. Nicht weiter als Zurückweisung im Namen der Zuständigkeit.

Da ich selbst über 10 Jahre zuerst in einer Mädchenzufluchtsstelle und dann im Frauennotruf gearbeitet habe, wunderte ich mich einerseits nicht. Bereits in den 90er Jahren haben Aktivistinnen der Behindertenbewegung gefordert, Zufluchtsstellen auch für Mädchen und Frauen mit Behinderungen zu öffnen. Was waren wir damals fleißig am Argumentieren, wieso das keinesfalls ginge!

Andererseits war ich zugleich tief geschockt, dass sich ein Jahrzehnt später auch Frauenhäuser offenbar immer noch nicht zuständig fühlten, allen Mädchen und Frauen, die von Gewalt betroffen sind, einen vorübergehenden Schutzplatz zur Verfügung zu stellen. Immerhin hatte Deutschland bereits 2008 die UN-Behindertenrechtskonvention ratifiziert, in der insbesondere auf die doppelte Diskriminierung von Frauen mit Behinderung hingewiesen wird und geschlechtsspezifische Maßnahmen gefordert werden.

Mir ist bekannt, dass inzwischen ein Bewusstseinswandel stattgefunden hat und sich viele Einrichtungen für gewaltbetroffene Frauen und Mädchen auf den Weg gemacht haben. Dennoch scheint es noch stärkeren Diskussionsbedarf zu geben, sonst hätte die Tagung ein anderes Thema.

Ich möchte Ihnen in meinem Referat ein paar Fragen stellen und ein paar Antworten versuchen. Zunächst erläutere ich, was unter „Inklusion“ zu verstehen ist und von wem wir dabei sprechen.

Danach stelle ich sechs Thesen auf, warum sich Frauenhäuser mit dem Thema immer noch schwertun.

Im dritten Teil erläutere ich, wie Sie sich der Inklusion im Frauenhaus nähern. Ich spreche über Inklusive Kulturen, Strukturen und Praktiken und zeige, wie der Inklusionsprozess gestaltet werden kann.

Was ist Inklusion?

Der öffentliche Diskurs über Inklusion ist seit vielen Jahren von der schulischen Inklusion geprägt. Die gemeinsame Beschulung von Kindern mit und ohne sogenannter Behinderung soll als Grundlage für eine gesamtgesellschaftliche Inklusion dienen. Nach dem Motto: Wenn man sich von Anfang an begegnet und gemeinsam lernt, wirkt das ein Leben lang. Nun ist die geforderte Abschaffung von Förderschulen natürlich wichtig und richtig, doch lässt sich Inklusion wahrlich nicht auf dieses Thema reduzieren.

Das Wort Inklusion stammt von dem lateinischen Begriff „inclusio“ (als Verb: „includere“) und meint wörtlich „Einschließung“ oder „Enthaltensein“. Soziologisch betrachtet meint der Begriff, welche Zugangsregelungen es zu gesellschaftlichen Subsystemen gibt. Zum Beispiel ist die Staatsbürgerschaft ein Einschluss – und damit auch Ausschlusskriterium – für die Ausübung des Wahlrechts. *„Inklusion bedeutet demnach das (vollständige) Einbezogensein einzelner Gesellschaftsmitglieder in soziale (Sub-)Systeme. Demnach steht an erster Stelle die Forderung nach einem Abbau von Barrieren.“*¹

Inklusion ist ohne Exklusion nicht denkbar. Der Inklusion ging also ein Ausschluss voraus und diese lässt sich an der Separation von Menschen mit Behinderung sehr klar erkennen. Warum sieht man in Deutschland so wenige Menschen mit Behinderung auf der Straße, an den Arbeitsplätzen, im Urlaub, in der Oper – um nur ein paar Beispiele zu erwähnen? Weil die meisten immer noch in Sonderwelten leben und wenn, dann

¹ Kristina Kieslinger, Thomas Meyer, Index für die Jugendarbeit zur Inklusion von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung, 2014



auf der „Behindertenfreizeit“ zusammen mit anderen Menschen mit Beeinträchtigungen - und „betreut“ von Menschen ohne Behinderung - unterwegs sind. Die Botschaft der Exklusion ist: *„Es gibt dich nicht, für uns bist du nicht existent.“*

Und wie verhält es sich mit der „Integration“? Bei der Integration denkt man seit 2015 vor allem wieder an das Thema Migration. Die sog. Flüchtlingsdebatte hat dem Integrationsbegriff wieder Auftrieb gegeben. Leider. Integration beinhaltet aber immer eine Belehrung und ein „Wir“ und „Die da“, die die sich „eingliedern“ sollen, und die, die gnädigerweise oder aus wirtschaftlichen Interessen heraus „aufnehmen.“ Die Botschaft der Integration lautet: *„Du gehörst zwar irgendwie zu uns, aber doch nicht so ganz. Passe dich uns - der Mehrheitsgesellschaft - an, dann hast du eine Chance auf Teilhabe.“*

Inklusion meint etwas ganz anderes als Integration.

Inklusion unterscheidet nicht zwischen „Wir“ und „Ihr“.

Inklusion meint Alle. Die Botschaft der Inklusion lautet: *„Du gehörst zu uns und wir alle gehören zu dir.“*

Bei der Inklusion geht es darum, das Gemeinwesen so zu gestalten, dass alle darin lebenden Menschen teilhaben können und Zugang zu sämtlichen bedeutsamen Lebensbereichen und Dienstleistungen haben.

Die Bemühungen gehen also von der Mehrheitsgesellschaft aus und wird nicht den Betroffenen zugeschoben. *„Inclusion is not about them – it's about us.“*

Wie dem Programm dieser Tagung zu entnehmen ist, geht es im Kontext der aktuellen Inklusionsdebatte im Hilfesystem für gewaltbetroffene Frauen um folgende Gruppen von Frauen:

- Frauen mit psychischen Beeinträchtigungen
- Frauen mit allen anderen Beeinträchtigungen
- Betroffene von Menschenhandel
- Frauen mit Suchtmittelproblematik
- Geschlechtliche Vielfalt und Transgeschlechtlichkeit
- Migrantinnen
- Frauen ohne Papiere und mit ungesichertem Status
- Wohnungslose Frauen

Nicht im Programm erwähnt, aber zu prüfen wären noch die Diversity-Dimensionen „Alter“ und „Religion“.

Ich brauche - glaube ich - nicht all die Studien und völkerrechtlichen Konventionen und sonstigen Regelungen zu erwähnen, die auf die besonderen Lebenslagen von bestimmten Gruppen von Frauen hinweisen und die notwendigen Anpassungen des Hilfesystems begründen. Ihnen allen ist eine menschenrechtliche

Orientierung gemein.

Die wirklich spannende Frage dieser Tagung ist ja: Warum wird so wenig von dem, was erkannt ist und gefordert wird, im Alltagshandeln der Beratungsstellen und Frauenhäuser umgesetzt?



In sechs Thesen möchte ich mich dieser Frage nähern:

Thesen zur Inklusionsdebatte im Unterstützungssystem gewaltbetroffener Frauen

1. THESE:

Die mangelhafte finanzielle Ausstattung der Frauenhäuser und Beratungsstellen führt zu einer Beschränkung auf das Bekannte und Gewohnte.

Der jährliche Überlebenskampf der Hilfeeinrichtungen, weil es entweder gar keine oder viel zu wenig finanzielle Förderung gibt, führt dazu, nur die Frauen zu beraten und aufzunehmen, die sowieso kommen. Die Tatsache, dass bestimmte Gruppen von Frauen überhaupt nicht in Beratungsstellen auftauchen, muss gar nicht unbedingt bemerkt werden. Und erst recht nicht bedauert werden. Schließlich hat frau genügend mit denjenigen zu tun, die sich Unterstützung holen. Ich bin jetzt 17 Jahre aus der spezialisierten Arbeit gegen Gewalt an Frauen heraus und kann immer noch nicht glauben, wie wenig sich an den Finanzierungsstrukturen geändert hat. Wenn man – wie ich - im Anschluss in einer Sparte der sozialen Arbeit landet, deren Klient*innen einen einklagbaren Rechtsanspruch haben, merkt man erst, wie kräftezehrend die jährliche Unsicherheit über die Weiterfinanzierung war. Auch wenn es durch die Initiative von Bundesministerin Dr. Franziska Giffey erfreulicherweise zu Verbesserungen kommt, sei dennoch klar und deutlich gesagt, dass 35 Mio. € niemals ausreichen werden, um inklusive Arbeit im Hilfesystem zu ermöglichen. Deshalb fordere ich Sie auf: Geben Sie sich nicht mit „mehr Geld“ zufrieden, sondern fordern Sie nach wie vor eine ausreichende und solide Finanzierung – weg von der Einzelfallfinanzierung.

Natürlich gibt es bereits jetzt einige Möglichkeiten, im Zusammenhang mit der Inklusion zusätzliche Fördergelder zu beantragen. Aber auch dafür braucht es zeitliche und personelle Ressourcen, die oft nicht vorhanden sind. Die Zusage und Verpflichtung der Politik, das Hilfesystem neu aufzustellen ist eine große Chance, Inklusion als Voraussetzung für eine Förderung zu machen.

Spannend ist jedoch andererseits die Frage, warum manche Fraueneinrichtungen trotz allem bereits seit

Jahren inklusive Angebote entwickeln? Ist die „Barrierefreiheit im Denken“ hier schon stärker ausgeprägt? Dient die schlechte Ausstattung mit Ressourcen vielleicht als ein gutes Argument – oder: eine gute Ausrede – bestimmte Frauen auszuschließen?

2. THESE:

Die komplexen Anforderungen, die sich durch die Inklusion ergeben, scheinen den Akteur*innen nicht handhabbar.

Es ist wirklich sehr viel zu tun, um unsere Gesellschaft in eine in jeglicher Hinsicht barrierefreie Zukunft zu führen. Diejenigen, die bereits ein Bewusstsein einer inklusiven Öffnung der Dienste für gewaltbetroffene Frauen haben, fragen sich aber sicher: Wo fängt man am besten an? Sollen wir ALLE ausgeschlossenen Gruppen gleichzeitig versuchen zu inkludieren? Lösen wir nicht ein organisatorisches und konzeptionelles Chaos aus, wenn wir plötzlich alle Begrenzungen auflösen?

Wo fängt Inklusion an, wo hört sie auf? Wie lange dauert es, bis wir jeder einzelnen Frau gerecht werden?

Es dauert ziemlich lange, das kann ich Ihnen schon einmal verraten. Und es braucht viel Geduld. Viele Versuche und Irrtümer.

Dennoch ist es wichtig, anzufangen. Und zwar klug und durchdacht anzufangen. Ich stelle z.B. immer wieder fest, dass viele Frauenhilfestellen bereits Informationsmaterialien in Leichter Sprache auf ihre Website stellen. Bravo, das ist richtig gut! Auf weitere Nachfrage stellt sich dann jedoch heraus, dass nicht bekannt ist, wie man Frauen mit Lernschwierigkeiten am besten persönlich berät. Wie man also in Leichter Sprache spricht oder mit Bebilderungen und Gegenständen arbeitet, um den Frauen gerecht zu werden. Und selbst, wenn es bekannt ist, ist es nicht geschult und noch lange nicht trainiert.

3. THESE:

Das Kerngeschäft der Einrichtungen ist so anspruchsvoll, dass selbstschützende Impulse zu einer Abschottung gegenüber Neuem führen.

„Nein sagen lernen, Abgrenzung und sich selbst schützen“, diese zentralen Botschaften in der Arbeit gegen Unterdrückung und Gewalt bergen - systemisch betrachtet – immer auch die Gefahr in sich, dass sich die Mechanismen auch auf die Organisation übertragen. Und - was macht die Organisation? Sie stabilisiert ihr eigenes System, bewahrt das Bekannte und grenzt sich gegenüber neuen Impulsen ab. *„Wir wissen schon alles“*, *„Wir kennen schon alles“* – das hört man in nahezu allen Organisationen. Das Unbekannte, das Fremde, das Verunsichernde und Neue soll vor der Türe bleiben, weil es die eigene Identität verstört.

Inklusion hat aber auch immer etwas mit Innovation zu tun. „Innovationen sind das Leben, das wir noch vor uns haben.“ schreibt Wolf Lotter in seiner lesenswerten ‚Streitschrift für barrierefreies Denken‘.

4. THESE:

In einer Dominanzkultur gibt es keine diskriminierungsfreien Räume, aber nur wenige wagen die Auseinandersetzung mit eigenen Diskriminierungspotenzialen.

Als wir Anfang der 90er Jahre in unserer Schutzstelle für gewaltbetroffene Mädchen und junge Frauen die erste Migrantin mit türkischen Wurzeln einstellten, fanden im Bewerbungsverfahren Debatten statt, die mich heute immer noch mit Scham erfüllen. Ausschließlich weiße, deutsche Frauen mit christlicher Sozialisation diskutierten darüber, ob eine Migrantin mit muslimischer Sozialisation überhaupt parteiliche Mädchenarbeit leisten könne. Es kamen Aussagen wie „In der türkischen Kultur ist die Familie sehr wichtig, viel wichtiger als in deutschen Familien. Wenn man aus diesem Kulturkreis stammt, wird man immer der Familie einen höheren Wert einräumen als der individuellen Freiheit, die wir für unsere Mädchen proklamieren.“ Deshalb könne man die Psychologin nicht einstellen. Wir haben uns gestritten, uns die Köpfe heiß diskutiert, Supervision zum Thema Rassismus gemacht und – die Kollegin schließlich eingestellt. Durch ihre wunderbare offene und reflektierte Art, mit

dem Thema „Rassismus in der Frauenbewegung“ umzugehen, hat sie das Team unheimlich viel gelehrt.

Warum ich das erzähle? Wir alle behaupten, nicht rassistisch zu sein. Genauso wenig sind wir offiziell homophob, transfeindlich, haben keine stereotypen Annahmen gegenüber Frauen mit Suchtproblemen oder psychischen Beeinträchtigungen usw. Unser Selbstbild schützt uns vor den unangenehmen Gefühlen, die eine Auseinandersetzung mit eigenen Diskriminierungspotenzialen auslösen. Wir sind die Guten – die Bösen sind in der AfD. Doch so einfach ist es nicht, in uns allen sind diskriminierende Mechanismen wirksam und es erfordert Mut, sich diesen in sich selbst und in den eigenen Teams zu stellen. Ich bin froh, dass wir in unserem Team diese Debatte führten, auch wenn sie zu Schmerz und Scham geführt hat. Letztendlich hat uns die ehrliche Auseinandersetzung jedoch dazu geführt, offener zu werden und das Team diverser zu gestalten und damit unseren Klientinnen ganz andere Vorbilder zu geben.

5. THESE:

Der fachliche und gesellschaftliche Druck auf die Einrichtungen führt dazu, dass die notwendigen Entwicklungsfreiräume zur Schaffung von Offenheit und Vielfalt und personenbezogenen, diskriminierungsfreien Unterstützungsangeboten nicht vorhanden scheinen.

In meinen Supervisionen erlebe ich immer wieder, dass sich Frauenunterstützungseinrichtungen nicht trauen, offensiv mit dem Druck, den andere Fachstellen und gesellschaftliche Institutionen ausüben, umzugehen. „Sie müssen die Frau aufnehmen, wohin sonst soll sie gehen?“ Die Frauen selbst sind vielleicht ambivalent. Paternalistische Einflussnahmen erfolgen nicht nur den betroffenen Frauen gegenüber, sondern auch in Bezug auf die Fachstellen. Durch den skandalösen Platzmangel in Frauenhäusern entsteht ein enormer Druck, jeden freien Platz umgehend zu belegen. Von wirtschaftlichen Interessen der Träger wollen wir hier einmal gar nicht reden.

Inklusion erfordert aber Freiraum. Es braucht Freiräume zur Entwicklung von Ideen und Konzepten, zum Experimentieren und Verwerfen. Es braucht viel Kom-

petenzentwicklung und Fortbildung für die Teams. Es braucht vielleicht sogar ein anderes Führungshandeln.

Im besten Fall wird alles auf den Kopf gestellt und geprüft. Aber wie soll das gelingen, wenn der operative Druck tagtäglich zunimmt? Hier sind die Träger und Führungskräfte gefordert, sich schützend vor ihre Mitarbeiter*innen zu stellen und Freiräume im Denken und Handeln zu schaffen und zu finanzieren.

6. THESE:

Die Bereitschaft, bestimmte Voraussetzungen zur Aufnahme in Frauenhäuser kritisch zu hinterfragen, ist sehr unterschiedlich stark ausgeprägt.

Kommen wir zu meinem Fall vom Anfang zurück. Angenommen, es hätte sich ein Frauenhaus bereit erklärt, die Frau mit komplexem Unterstützungsbedarf aufzunehmen. Was hätte bei ihr anders laufen müssen als bei anderen? Für ihre Versorgung im Alltag hätte sie umfassende Hilfestellung gebraucht bzw. „stellvertretende Ausführung“, wie es in der Behindertenhilfe heißt. Essen einkaufen und selbst zubereiten ist ihr nicht möglich. Auch bei der Körperpflege hätte sie Hilfe gebraucht. Kurzum, sie hätte eine Assistenz für das Frauenhaus gebraucht. Warum eigentlich nicht? Hier sind die Träger der Eingliederungshilfe gefordert, Unterstützung zu leisten. Tatsächlich gibt es z.B. für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf die Möglichkeit, bei Krankenhausaufenthalten z.B. Perso-

nal aus den Wohneinrichtungen hinzuziehen. Denn auch die meisten Krankenhäuser sind im Umgang mit multipel beeinträchtigten Menschen überfordert. Sehen Sie eine Chance, den Gedanken der Selbstversorgung als Aufnahmekriterium in Einzelfällen aufzugeben?

Oder nehmen wir das Ausschlusskriterium Alkoholkonsum. Wieso glauben wir, Frauen das Trinken von Alkohol verbieten zu dürfen, wenn sie Hilfe bei Gewalt brauchen? Eigentlich ist der Zusammenhang zwischen Traumatisierung und Suchtverhalten ziemlich bekannt. Dürfen also nur die Frauen Schutz erfahren, die eine mögliche Auswirkung von Gewalt bereits „im Griff hat“?

„Das haben wir schon immer so gemacht“ und „Das geht anders keinesfalls“ – diese Killerphrasen sind unbedingt kritisch zu überprüfen. Sie weisen vermutlich am stärksten den Charakter von Abwehrhaltungen auf.

Deshalb möchte ich im 3. Teil meines Vortrags auf die Frage eingehen, was zu tun ist, damit Inklusion gelingen kann.



Wie kann Inklusion gelingen?

Ich möchte Ihnen gerne den „Index für Inklusion“² vorstellen, der als Orientierungs- und Selbstevaluierungshilfe bei der Implementierung von Inklusion entwickelt wurde und sich meines Erachtens auch gut für Inklusion im Unterstützungssystem geschlechtspezifischer Gewalt anwenden lässt.

Der Index wurde von einem aus Theorie und Praxis kommenden Expert*innenteam unter der Leitung von Tony Booth und Mel Ainscow in England entwickelt und im Jahr 2000 erstmals herausgegeben. Er bezog sich ursprünglich auf die schulische Inklusion. Inzwischen gibt es in Deutschland jedoch weitere Indexe, die davon abgeleitet wurden:

- Den kommunalen Index
- Den Index für Kindertagesstätten
- Den Index für die Jugendarbeit

Die Frauenorganisationen im Hilfesystem gegen Gewalt könnten hier Vorreiterinnen werden und einen ersten Index für Inklusion in der sozialen Arbeit mit Erwachsenen erstellen.

Der Index für Inklusion geht davon aus, dass eine erfolgreiche Umsetzung von Inklusion nur dann gelingt, wenn gleichermaßen inklusive Strukturen, inklusive Praktiken und inklusive Kulturen entwickelt werden.



Was ist damit konkret gemeint?

Inklusive Strukturen

² Tony Booth, Mel Ainscow „Index für Inklusion. Ein Leitfaden für Schulentwicklung. Auch für Kindergärten, Hochschulen und andere Bildungseinrichtungen“, 4. Auflage, 2016 Beltz Verlag

Darunter fällt vor allem der Abbau von sämtlichen Barrieren, die den Zugang zu Hilfen erschweren, konkret:

- Räumliche Barrieren (das, was gemeinhin vorrangig unter Barrierefreiheit verstanden wird)
- Kommunikative Barrieren
- Emotionale Barrieren

Es geht um Öffentlichkeitsarbeit und das Bereitstellen von Informationen durch Flyer, Aufkleber, Online-Informationen wie Website und Blogs oder die Nutzung barrierefreier Kommunikation im Social-Media-Kontakt mit potentiellen Klient*innen.

Personell kann es bei der Schaffung inklusiver Strukturen um das aktive Bemühen um die Einstellung von Mitarbeiter*innen aus den betroffenen bislang ausgeschlossenen Gruppen gehen. Wir haben im Frauennotruf München bereits in den 90er Jahren eine Quotierung beschlossen, die bis heute gilt und zu einem sehr diversen Team geführt hat. Diversity Management ist hier das Schlagwort. Die freie Wirtschaft ist hier übrigens schon viel weiter als die Sozialwirtschaft.

Es könnten in den Einrichtungen Zuständige für bestimmte Personengruppen geschaffen werden. Je eine Beauftragte für Frauen mit Behinderungen, für migrierte Frauen, für Transgender, für ältere Frauen etc. sorgen für eine angemessene Berücksichtigung der Interessen und Rechte benachteiligter Gruppen.

In den Landesarbeitsgemeinschaften könnte und sollte strukturell beraten werden, inwiefern regionale Kompetenzzentren geschaffen werden. Den teilweise sehr hohen Unterstützungsbedarfen von Frauen mit Behinderungen könnte so Rechnung getragen werden, indem mehrere Frauenhäuser gemeinsame Plätze in zentralen Orten, z.B. den Großstädten schaffen. Diese könnten räumlich und personell besser ausgestattet werden.

Inklusive Kulturen

Inklusive Kulturen beziehen sich auf einrichtungsinterne Kulturen und Leitbilder. Hier geht es demnach vor allem darum, inklusives Denken in den Köpfen aller Beteiligten zu verankern. Es geht um inklusive Kernwerte, die in den Mittelpunkt des Handelns gestellt werden sollen:

- Vielfalt und Pluralität als Normalität menschlichen Seins
- Wertschätzung und Akzeptanz gegenüber unterschiedlichen Gruppen von Personen
- Kooperation im Beratungshandeln und in der Gestaltung der Gruppendynamik
- Partizipation aller Beteiligten und Betroffenen

Diese und weitere mögliche Werte bilden die Grundlage für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen, Fort- und Weiterbildung von haupt- und ehrenamtlichen Kolleg*innen und Führungshandeln. Aktivitäten und Maßnahmen werden konzipiert, die auf eine Sensibilisierung aller Beteiligten abzielen, um Berührungspunkte und Vorurteile abzubauen.

Im Frauenhaus geht es auch um das tägliche Miteinander unter den Bewohner*innen. Es besteht die Gefahr, dass es bei einem so nahen Zusammenleben unter einem Dach zu Intergruppenkonflikten kommt, wenn Frauen aus bestimmten Bevölkerungsgruppen zusammenleben. Hier gilt es, achtsam gegenüber Diskriminierung zu sein und Kontaktsituationen durch einstellungsverändernde und konfliktreduzierende Maßnahmen zu flankieren. Die Verankerung der inklusiven Werte findet im Alltag konkreten Ausdruck. Sie entfalten ihre normative Kraft bei der Gestaltung von Gruppensituationen ebenso wie in der Einzelberatung der Bewohnerin.

Inklusive Angebote

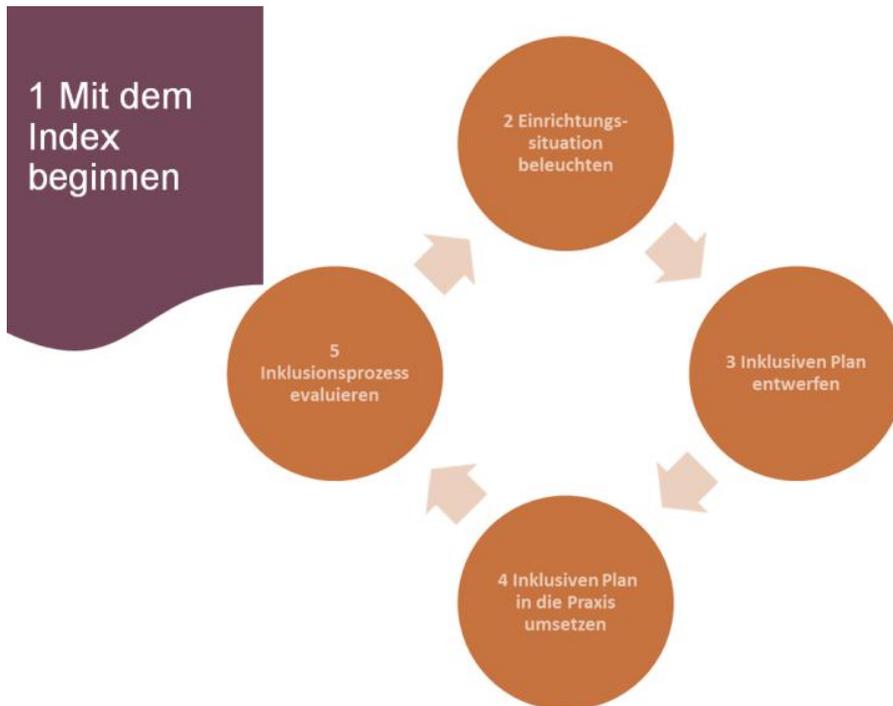
Wenn der strukturelle und kulturelle Überbau geklärt ist, sollte sich die Einrichtung mit der Entwicklung passgenauer Unterstützung und geeigneter Angebote beschäftigen.

Was gehört alles dazu?

- Planung und Gestaltung von inklusiven Angeboten, z.B. eine gemeinsame Yogastunde für traumatisierte Frauen in der Beratungsstelle, bei der bewusst Frauen aus verschiedenen Gruppen angesprochen und benannt werden
- Modifikation bestehender Angebote, z.B. Erarbeitung eines Modells, wie Frauen im Frauenhaus leben können, die nicht in der Lage sind, sich selbst zu versorgen
- Kooperationen mit Spezialdiensten, z.B. aus der Geflüchtetenarbeit, aus Queerprojekten oder der Behindertenhilfe
- Unterstützerkreise etablieren. z.B. Vertreter*innen von Einrichtungen oder engagierte Einzelpersonen einladen, die ihre Ideen zur Gestaltung inklusiver Angebote einbringen und den Horizont der Einrichtung weiten
- Kontaktfördernde Angebote nach innen und nach außen aufbauen
- Moderation und Steuerung von Gruppenprozessen sowohl im Team als auch in der Gruppe der Bewohner*innen

Zum Schluss möchte ich noch ein Modell zur Vorgehensweise und Gestaltung des Prozesses vorstellen.

Prozessgestaltung und Vorgehensweise bei der Umsetzung



In Phase 1 geht es vor allem um

- Vorbereitende Aktivitäten, die sich auf organisatorische und personelle Fragen beziehen
- „Index-Team“ bilden, welches Strategie und Vorgehen erarbeitet
- Vorhandenes Wissen zusammentragen und bewerten
- Haltungen reflektieren
- Kooperationen mit relevanten Institutionen und externen Coaches und Moderator*innen zur Sensibilisierung und Schulung des Teams
- Aufgabe: systematische Analyse der Organisation
- Selbstbewertung > Prioritätenliste erstellen, welche Aspekte unmittelbar, mittel- oder langfristig angegangen werden müssen

In Phase 2 „Einrichtungssituation beleuchten“

- Wird auf Phase 1 aufgebaut und das Wissen und die Haltung anderer relevanter Personen einbezogen und danach
- Prioritäten für die Entwicklung festgelegt

In Phase 3 „Inklusiven Plan entwerfen“

- Werden die Prioritäten mit Hilfe des Planungsrahmens überarbeitet und in einen Entwicklungsplan eingearbeitet

In Phase 4 „Inklusiven Plan in die Praxis umsetzen“

- Werden die priorisierten Aktivitäten in die Tat umgesetzt und damit
- Die Entwicklung am Laufen gehalten

In Phase 5 wird

- Die Arbeit mit dem Index evaluiert
- Der Index-Prozess fortgesetzt

Aus dem Qualitätsmanagement kennen wir den PDCA-Zyklus, der mit dem Index-Zyklus vergleichbar ist. Wie QM ist die Inklusionsarbeit eine dauerhafte Aufgabe, die im Managementprozess verstetigt werden muss.

Zusammenfassung und Schluss

Ich komme zum Ende meines Vortrags. Nach der Begriffsklärung habe ich ein paar Thesen aufgestellt, warum sich das Hilfesystem geschlechtsspezifischer Gewalt mit Inklusion schwer tut. Ich hoffe, ich habe mich mit meinen Thesen getäuscht und es ist alles ganz anders. Daher freue ich mich sehr auf den Austausch mit Ihnen.

Im weiteren habe ich Ihnen anhand des Index für Inklusion Wege aufgezeigt, wie die Inklusionsentwicklung in Organisationen umzusetzen ist. Diesen Musterprozess gilt es, an die eigenen personellen und zeitlichen Möglichkeiten anzupassen und auf Machbares herunterzubrechen. In den Ländern oder Regionen sollte geprüft werden, ob es sinnvoller ist, dass jede Einrichtung ihr eigenes Konzept entwickelt oder ob es klüger ist, gemeinsame Plätze mit verschiedenen Schwerpunkten zu schaffen.

Am Ende möchte noch einmal Wolf Lotter zitieren, der über die Zukunft sagt:

„Innovation – wir könnten auch sagen Inklusion (Anm. der Autorin) - ist der berechtigte Anlass für die Hoff-

nung, dass es besser wird. Der Beweis, dass die Zukunft existiert. Dass es einen Fortschritt gibt, eine Perspektive.“ Wolf Lotter

Ich danke Ihnen für Ihre Geduld, mir zuzuhören und wünsche uns allen eine inspirierende Tagung.

Quellen:

- Thomas Meyer, Kristina Kieslinger „Index für die Jugendarbeit zur Inklusion von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung – Eine Arbeitshilfe“, Institut für angewandte Sozialwissenschaften an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Stuttgart, 2014
- Wolf Lotter „Innovation – Streitschrift für barrierefreies Denken“ Edition Körber 2018



Das Unmögliche versuchen: Inklusion und Soziale Gerechtigkeit

Prof. Dr. María do Mar Castro Varela, Alice Salomon Hochschule, Berlin



Präsentation:

Die Erfahrung von Mädchen* und Frauen* ist **nicht einfach gegeben**.

„Wenn Frauen als schon konstituierte einheitliche Gruppe mit gleichen Interessen und Wünschen, ungeachtet ihrer Klasse, ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder ihre Gegensätze gesehen werden, so beinhaltet dies die Vorstellung von Geschlecht oder geschlechtlichen Unterschied [...] als universell und überkulturell anwendbare Begriffe“.

(Chandra Talpade Mohanty)

Die Maximale Verletzlichkeit

Größte Herausforderung: Wie können unsere intellektuellen Praxen die Leben derjenigen positiv verändern

und deren Handlungsmacht befördern, deren Leben maximaler Verletzlichkeit ausgesetzt sind?

Was müssen wir tun?

Die Grenzen, die uns das eigene routinierte Denken auferlegt, müssen überschritten werden.

Non-Performativität

„Wenn wir uns die Politik der Dokumentation von Diversity ansehen, können wir erkennen, dass Dokumente Fantasiebilder der Organisation kreieren, die sie scheinbar beschreiben. Das Dokument sagt, wir sind divers‘, als ob diese Aussage sie dazu mache.“

(Sara Ahmed)

Diversity-Wertschätzungsdiskurs

Teil des Mainstreams, der zwischen

- Effektivitätsdiskursen (**Diversity als Teil des Geschäfts**)
- moralisch-ethischen Werten (**Diversity als Fall sozialer Gerechtigkeit**) Schwankt.

(Sara Ahmed)

Emanzipation

Der **normative Diskurs** um **Emanzipation** produziert Kriterien der Emanzipation, die jene ausschließen, die diese Kriterien scheinbar nicht erfüllen.

Kontaktzonen

Soziale Räume, in denen Gruppen sich begegnen, deren Beziehungen durch **radikale Ungleichheit und Unterdrückung** gekennzeichnet sind.

Kontaktzone stellt einen Versuch dar, die Ko-Präsenz von Subjekten in Räumen darzustellen, die nicht gemeinsam gedacht werden können, weil sie **über rassistische Denkfiguren radikal getrennt voneinander repräsentiert** werden. Paradoxerweise werden dabei rassistische Grenzziehungen sowohl ins Wanken gebracht als auch scharf nachgezogen.

De-Naturalisierung

Was uns natürlich erscheint, ist nicht natürlich, sondern Produkt von Konstruktionsprozessen.

Doppelstrategie

Ort, an dem **marginalisiertes Wissen** sichtbar und besprechbar wird. Ratsuchende werden als Wissende angesprochen und das freigelegte Wissen als Teil des Beratungsprozesses produktiv gemacht. → zirkulärer, doppelreflexiver Beratungsansatz

Solidarische Beratung: Atmosphäre des **Vertrauens**. Beratung muss prinzipiell offen sein. Das bedeutet nicht, alle Positionen zu akzeptieren, aber doch dieses erstmal anzuerkennen.

Utopiefähigkeit

Die Fähigkeit anders zu denken als die Hegemonie es uns anrät.

Theorie / Praxis

„Ich verzichte lieber darauf, die bestmögliche Theorie zu entwerfen, und erkenne an, dass Praxis immer die **theoretische Legitimation zerschlägt**“.

[Gayatri Chakravorty Spivak]

Links

- http://www.frauensolidaritaet.org/images/duku/fsz140_castro_varela.pdf
- <https://www.rosalux.de/publikation/id/37407/in-kolonialer-tradition/>
- <https://tinyurl.com/y9s7bx6u>



Workshop 1

„Kein Ort nirgends?“ – Unterstützung und Beratung gewaltbetroffener Frauen mit psychischen Beeinträchtigungen

Referentin: Carlotta Schröder, psychologische Beratung im Frauenhaus Cocon Berlin

Protokollantin: Andrea Hopperdietzel, Leiterin Frauenhaus und Interventionsstelle Schwabach



Welche FRAGEN hat der Workshop für dich aufgeworfen?

1. Wo ist die persönliche Grenze der einzelnen Mitarbeiter_in, des Teams, der Einrichtung (Konzept) und der Bewohner_innen erreicht?
2. Was tun, wenn eine Mitarbeiter_in bzw. das Team an die Grenze kommt und keine Weitervermittlung möglich ist?
3. Die Problematik ist sehr häufig mit Kinderschutz verknüpft und es stellt sich die Frage, ob und welche Maßnahmen nötig und möglich sind. Soll beispielsweise das Jugendamt eingeschaltet werden?
4. Wie können Frauenhäuser allen Frauen Hilfe und Schutz bieten, wenn dies eine besondere Qualifikation erfordert? Es gibt beispielsweise meist keine psychiatrische/psychologische Ausbildung der Mitarbeiter_innen.

5. Wie können Frauenhäuser damit umgehen, wenn sie oft aus Kostengründen angefragt und für zuständig angesehen werden?
6. Wie ist der Ist-Stand der Vernetzung und wie könnte diese weiter ausgebaut werden?

2. Welche ANTWORTEN nimmst du aus dem Workshop mit?

Es gibt keine einheitliche Antwort, da Frauenhäuser unterschiedliche Grenzen bei der Zuständigkeit setzen.

Es ist besonders schwierig, wenn mehr als ein Problem vorliegt. Zur Gewalterfahrung kommt beispielsweise eine psychische Erkrankung. Problematisch ist es auch, wenn Dolmetschmöglichkeiten fehlen, wenn diese erforderlich sind.

Einzelne Mitarbeiter_innen vertreten verschiedene Ansichten, z.B. kann für die eine der Täterkontakt von Bewohner_innen normal sein und für die andere stellt dies die Beratungsarbeit bzw. den Erfolg in Frage.

Der Auftrag muss individuell im Beratungsprozess geklärt und die Ziele angepasst werden.

Im Team gehen Einschätzungen und Ansichten bezüglich Aufnahme und Einschätzung zu einer Bewohnerin manchmal auseinander. Dies kann ein Indikator auf psychische Belastungen der Bewohner_in sein.

Es ist wichtig, dass die Bewohner_in ansprechbar und ein gewisser Dialog möglich ist.

In der Regel wird vor einer Neuaufnahme viel abgefragt, um abzuklären, ob das Frauenhaus die richtige Hilfseinrichtung ist. Falls dies nicht der Fall ist, ist eine Weitervermittlung häufig nicht möglich.

Professionelle Distanz ist wichtig, damit eine Steuerung möglich ist. Bei psychischen Belastungen entsteht häufig das Gefühl von Ohnmacht und Verlust der Handlungsmöglichkeiten.

Es gibt viele individuelle Kooperationen, aber keine strukturierte, flächendeckende Umsetzung. Individuelle Vermittlungen finden statt an Trauma-Ambulanzen, therapeutische Wohngruppen, Krisenhäuser mit Nachtbereitschaft und 24 Stunden-Betreuung (dies gibt es in Berlin), Wohnungslosenhilfe, Reha, usw.

Bora, eine Einrichtung in Berlin, ist Verbindungsglied von psychiatrischer Hilfe und Gewaltschutz. Die Kosten sind sehr hoch und die Kostenerstattung ist nicht ausreichend.

Wenn Geld keine Frage spielen würde und wir ganz groß denken könnten, würden wir uns wünschen:

Anti-Psychiatrie Projekte, Psycholog_innen im Frauenhaus, andere und mehr mehr Frauenhäuser mit mehr Platz und Ruhezeiten, Personal rund um die Uhr, Wellnessbereiche, Pool, Kooperationsverträge, Lobbyarbeit, Wohnungen für jede Frau, Kampagnen, Kindertagesstätten, mehr und angemessener Lohn für die Mit-

arbeiter_innen, Zusatzqualifikationen, Fortbildungen, Ärzt_innen, Kinderkrankenschwestern, Hebammen, Hauswirtschaftler_innen, Kunst, Kultur und politische Bildung, Tiere im Frauenhaus, Einhörner.

3. Welche BEDEUTUNG haben die Inhalte des Workshops für die Soziale Arbeit mit gewaltbetroffenen Menschen?

Es ist wichtig, im Austausch zu bleiben und ein hohes Maß an Offenheit ist erforderlich.

Es sind mehr Schulungen und qualifizierte Weitervermittlungseinrichtungen nötig.

Es braucht mehr Geld.

Das eigene Handeln ist häufig von Handlungsunsicherheiten geprägt.

4. Weiterführende MATERIALIEN, Links oder Literaturangaben

FHK Koordination: Handreichung Unterstützung gewaltbetroffener Frauen mit psychischen Beeinträchtigungen, Berlin 2015

https://www.frauenhauskoordination.de/fileadmin/r edakteure/PDF/FHK_handreichung-2015_web.pdf



im Kontakt der Mutter zu den Kindern?

in Situationen erhöhter Belastung

in Situationen, in denen Handlung u. Entscheidungsfähigkeit gefragt sind

im Spannungsfeld der Erwartungen

im Erstgespräch

in Phasen der Ruhe

unterschiede in Abhängigkeit von der Art der Belastung

Anruf aus Klinik, Gesundheits...

sprunghaftes Erzählen, nicht glaubwürdig, nicht nachvollziehbar

„Disorder“ Sätze z.B. Kowandl v Prinz - Bedrohung durch Wasser...

Stimme, Aussehen, Blick

„Nebelscheinwerfer“

Übernahme von Aufgaben klappt schlechter als gedacht

Frage nach Gesundheit wie geht es? & Bericht / Probleme der anderen Frauen

• Frau weint viel, ist sehr emotional

• weniger Kontakt mit den Kindern - andere - oder selbst

• Schwierigkeiten bei Bewältigung des Alltags

• Schwierigkeiten Grenzen zu ziehen

• Schlaflosigkeit, Schwitzen (Kopf, Rücken, Hände, Füße) Rückzug

• Konzentrationschwierigkeiten, Vergesslichkeit, Sprunghaftigkeit

• misstrauischer als sonst

• Überempfindlichkeit

wahnhafte Ideen

• Apathie

AMBIVALENZ

Ratlosigkeit

Unsicherheit

Ohnmacht

Verantwortung / Sorge für die um die Gruppe Leidensdrude spüren

Teamdynamik

„unsicherheit“ „Ersch.“ / „Ärger“ „Ohnmacht“ > „Was tun“ „Unzufriedenheit“

„nicht durchkommen“ „Angst um die Anderen“ „Es braucht Zeit“ „Angst vor Zusammenbrechen“

„Anspannung“ „Kopfsch.“ > „optimale Versorgung“ „(über-)Vorsicht“ „Kompetenzfrage“ / „überford.“

Workshop 3

Unterbringung Betroffener von Menschenhandel – Frauenhaus als Zufluchtsort

Referentin: Sarah Schwarze, KOK e.V., Barbara Erritt, IN VIA Berlin

Protokollantin: Johanna Thie, Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband, Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.



1. Welche FRAGEN hat der Workshop für dich aufgeworfen?

Es fehlen sichere Unterbringungsmöglichkeiten für Betroffene von Menschenhandel. Wo werden diese Frauen, Männer, Transpersonen untergebracht? Sind Frauenhäuser geeignete Orte für Betroffene von Menschenhandel? Wie werden existenzsichernde Leistungen finanziert? Wie erfolgt die Betreuung/Beratung in Frauenhäusern für diese Zielgruppe?

2. Welche ANTWORTEN nimmst du aus dem Workshop mit?

Die Unterbringung von Frauen, die von Menschenhandel betroffen sind, erfolgt durchaus in Frauenhäuser, jedoch in einem eher geringeren Ausmaß. Aufgrund der spezifischen Bedarfe stellt die Unterbringung eine

besondere Herausforderung dar und ist z.T. nicht zu verwirklichen. Insbesondere durch den sehr angespannten Wohnungsmarkt, fehlt es an freien Frauenhausplätzen. Wichtig sind in jedem Fall eine gute Kooperation mit Fachberatungsstellen für Menschenhandel sowie fachliche Grundkenntnisse zu Menschenhandel.

Es bedarf einer intensiven Lobbyarbeit, um auf den eklatanten Mangel an Zufluchtsplätzen hinzuweisen, mit dem Ziel sichere Unterbringungsplätze zu schaffen.

3. Welche BEDEUTUNG haben die Inhalte des Workshops für die Soziale Arbeit mit gewaltbetroffenen Menschen?

Im Workshop wurde ein guter Überblick über Menschenhandel gegeben, der die Teilnehmer_innen sensibilisiert und das Problembewusstsein geschärft hat. Durch die vielen Rückfragen und die Diskussion ist der Bedarf an einem fachlichen Austausch deutlich geworden.

4. Weiterführende MATERIALIEN, Links oder Literaturangaben

- Menschenhandel in Deutschland - eine Bestandsaufnahme aus Sicht der Praxis:
<http://www.kok-gegen-menschenhandel.de/kok-informiert/website-news/detailansicht-website-news/artikel/neues-kok-buch-menschenhandel-in-deutschland-eine-bestandsaufnahme-aus-sicht-der-praxis-erschiene.html>
- verschiedene Publikationen des KOK zum Thema Menschenhandel und Ausbeutung zu finden unter: <http://www.kok-gegen-menschenhandel.de/kok-informiert/kok-publikationen/>
KOK Newsletter : <http://www.kok-gegen-menschenhandel.de/kok-informiert/kok-newsletter.html>

- Film zu nigerianischen Betroffenen von Menschenhandel und Voodoo:
<https://www.youtube.com/watch?v=o5lhwsqxmGQ>
- KOK e.V.: www.kok-gegen-menschenhandel.de
- IN VIA e.V.: www.invia-berlin.de



Anlage: Präsentation:

„Menschenhandel – Hintergründe und Unterstützung Betroffener“

Der KOK e.V. und seine Mitgliedsorganisationen

Struktur und Aufgaben des KOK:

- Nichtregierungsorganisation in Deutschland mit Sitz in Berlin
- eingetragen als Verein seit 1999, Vernetzung seit mehr als 25 Jahren
- 38 Mitgliedsorganisationen:
 - spezialisierte Fachberatungsstellen für Betroffene von MH in Deutschland
 - Frauenhäuser/Schutzwohnungen
 - Migrant*innenorganisationen
 - Frauenrechts- und Lobbyorganisationen
 - Wohlfahrtsverbände
- Der KOK ist die Schnittstelle zwischen Praxis und Politik/Öffentlichkeit

Ziele des KOK e.V.

- Stärkung, Schaffung, Wahrnehmung und Durchsetzung der Rechte der Betroffenen von Menschenhandel
- Umsetzung und Anwendung nationaler und internationaler menschenrechtlicher Standards im Umgang mit Betroffenen
- Unterstützung der bestehenden Struktur der spezialisierten Fachberatungsstellen für Betroffene von Menschenhandel
- Opferzentrierter und menschenrechtsbasierter Ansatz als zentraler Aspekt allen Handelns

Menschenhandel – Definition des KOK

- ist eine extreme Form des Missbrauchs von Betroffenen
- MH liegt vor, wenn Betroffene durch Gewaltanwendung, Täuschung oder Drohung angeworben und
- zur Aus- beziehungsweise Fortführung von ausbeuterischer Dienstleistung oder Tätigkeit gebracht werden
- der Zwang kann dabei verschiedene Formen haben (psychische oder physische Gewalt)

- Menschenhandel kann in die Prostitution, in die Ehe oder auch in ungeschützte Arbeitsverhältnisse erfolgen

Rechtlicher Rahmen

Menschenhandel und Ausbeutung – geregelt im StGB

- § 232 Menschenhandel
- § 232 a Zwangsprostitution
- § 232 b Zwangsarbeit
- § 233 Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233 a Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung

Grobe Einteilung in drei Bereiche

- Rekrutierung (erste Übernahme der Kontrolle über eine Person) = Menschenhandel
- Veranlassen der ausbeuterischen Tätigkeit = Zwangsarbeit/Zwangsprostitution
- Ausbeutung = Ausbeutung der Arbeitskraft/ Ausbeutung von Prostituierten

Diese müssen nicht von dem/derselben Täter/in durchgeführt werden

Ausbeutungsformen

- sexuelle Ausbeutung
- Arbeitsausbeutung
- erzwungene Bettelei
- Ausnutzung strafbarer Handlungen
- Organentnahme

Anfällige Branchen

- Prostitution/Sexindustrie
- Haushalt/Pflege/Au-Pair
- Gastronomie/Hotelgewerbe (v.a. Zimmerreinigung)
- Landwirtschaft/Saisonarbeit
- Bau (v.a. Männer)
- Fleischverarbeitende Industrie

Abgrenzung: Menschenhandel/Schleusung

- Menschenhandel nach §232 StGB erfordert keinen Grenzübertritt
- Einschleusen von Ausländer*innen ist nach §§ 96, 97 AufenthG strafbar
- Bei der Schleusung liegt der Fokus auf dem Grenzübertritt, ohne dass es auf eine Ausbeutung ankommt
- Der wesentliche Unterschied ist, dass der Profit der Täter*innen durch den Grenzübertritt generiert wird und nicht durch die Ausbeutung der Person

Seit 1.7.2017 in Kraft: Prostituiertenschutzgesetz: Ziel u.a. auch die Bekämpfung von Menschenhandel

Abgrenzung: Menschenhandel/Prostitution

- Prostitution ist nicht gleich Menschenhandel
- Strafrechtlich wichtige Kernlemente des Menschenhandels sind der Zwang, Täuschung, Nötigung,
- Personen sind dann Betroffene von Menschenhandel, wenn sie nicht selbstbestimmt arbeiten können, ausgebeutet und erpresst werden oder sie daran gehindert werden, aus der Situation auszusteigen.

Nationalität Betroffene sex. Ausbeutung	Anzahl	%
Gesamt	489	100
Europa	406	
Bulgarien	114	~23
Rumänien	109	~22
Deutschland	94	~19
Afrika	51	
Darunter Nigeria	39	8
Darunter Gambia	3	
Asien	17	
Amerika	1	
Unbekannt/ ungeklärt	14	

Polizeiliche Zahlen (Hellfeld):

Menschenhandel **sexuelle Ausbeutung** (abgeschlossene Verfahren)

Jahr	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Verfahren	470	482	491	425	392	364	363	327
Betroffene	610	640	612	542	557	416	488	489

Menschenhandel **Arbeitsausbeutung** (abgeschlossene Verfahren)

Jahr	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Verfahren	24	13	11	53	11	19	12	11
Betroffene	41	32	14	61	26	54	48	180

Ausbeutung bei der Ausübung der Bettelei (abgeschlossene Verfahren)

Jahr	2017
Verfahren	2
Betroffene	2

Quelle: BKA Bundeslagebild 2017

Welche Ursachen hat Menschenhandel?

- wirtschaftliches Ungleichgewicht zwischen Herkunfts- und Zielland
- gesellschaftliche Ungleichheit innerhalb des Herkunftslandes
- Perspektivlosigkeit im Herkunftsland
- akuter ökonomischer Druck/Krise/konkreter Anlass
- (z.B. Verschuldung)
- Wunsch nach Unabhängigkeit
- Notwendigkeit zur Sicherung des eigenen Lebensunterhalts und/oder der Familie

Verstärkende Faktoren

- schlechte Erfahrungen mit Behörden im Herkunftsland,
- fehlende finanzielle Mittel, fehlende Sprach- und Kulturkenntnisse, geringe bzw. nicht vorhandene soziale Kontakte im Zielland
- restriktive Einwanderungs- und Arbeitsbestimmungen - erschwerten Zugang zu Arbeitsmarkt und Bildung
- subtile Manipulationen → Abhängigkeitsverhältnisse zur Sicherung des Einverständnisses der Betroffenen

Lebenssituation in Deutschland

- z.T. irregulärer o. ungeklärter Aufenthaltsstatus, fehlende Arbeitserlaubnis, keine Papiere
- Isolation/ Bedrohungen/ Kontrolle/ Abhängigkeiten
- Gewalterfahrung über längeren Zeitraum, Trauma
- emotionale Abhängigkeit zu den Täter*innen
- evtl. keine Deutschkenntnisse
- Recht- und Kenntnislosigkeit/auslandspezifische Hilflosigkeit
- Verschuldung/Schuldknechtschaft
- Misstrauen den Helfer*innen/der Polizei - gegenüber
- Drohung der Täter*innen, Gefahr
- fehlende Alternativen, Scham vor den Angehörigen im Heimatland

- Fluchterfahrung, Entwurzelung von der Heimat
- Schwierige Perspektiven, wenig Alternativen

Opferrechte

Betroffene von Menschenhandel haben bestimmte Opferrechte z.B.

- Recht auf Bedenk- und Stabilisierungsfrist (§ 59 Abs 7 AufenthG)
- Spezielle Aufenthaltsrechte bei Kooperation mit den Strafverfolgungsbehörden (§ 25 Abs. 4 a AufenthG)
- Recht auf Unterstützung und Beratung
- Dazu gehört auch: sichere Unterbringung!
- Recht auf Entschädigung

Spezialisierte Fachberatungsstellen für Betroffene von Menschenhandel

- Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein – nur je EINE spezialisierte Fachberatungsstelle
- Thüringen – keine Fachberatungsstelle
- Suchmaske nach Bundesländern und Stichworten: <https://www.kok-gegen-menschenhandel.de/fachberatungsstellensuche>

Ziele der Fachberatungsstellen

- Verbesserung der Lebenssituation der Betroffenen/Frauen, die von Menschenhandel betroffen sind
- Hilfe zur Selbsthilfe
- Aufbau von Rahmenbedingungen/ nachhaltigem Hilfesystem
- Netzwerke und Kooperationen
- Prävention
- Sicherung der Arbeit der FBS

! FBS im KOK: Arbeiten nach gemeinsamen Leitlinien und Qualitätsstandards

Arbeit der Fachberatungsstellen

- Ganzheitliches Angebot
- Kostenlose, anonyme und vertrauliche Hilfe
- Beratung in Muttersprachen; Sprachmittlerinnen
- Einverständnis der Betroffenen ausschlaggebend
- Fokus auf Bedürfnisse der Betroffenen → Beratungs- und Unterstützungstätigkeit darauf ausgerichtet

Identifizierung

- Identifizierung braucht Zeit und Vertrauen
- Es gibt keine „Checkliste“!
- Indikatoren können Hinweise sein, müssen es aber nicht.

Was tun bei Vorliegen von Indikatoren?

- Indikatoren sollten zunächst nur Anlass zu weiteren Nachfragen sein
- Über die Möglichkeit der Unterstützung durch eine spezialisierte FBS sollte informiert werden
- Einverständnis der Betroffenen!

Unterbringung

- Kein einheitliches System in Deutschland
- Verschiedene Möglichkeiten der Unterbringung von Betroffenen von Menschenhandel, z.B. Schutzwohnungen, Frauenhäuser, aber auch ad Hoc Lösungen wie Hotels/Pensionen
- Keine ausreichenden flächendeckenden Unterbringungsmöglichkeiten für Betroffene von Menschenhandel in Deutschland vorhanden!

KOK-Mitgliedsorganisationen

- KOK Mitgliedsorganisationen
- Zweigstellen



Workshops

Workshop 4

„Play your Inclusion“ – eine spielerische Annäherung an eine ernste Herausforderung

Referentin: Martina Neumeyer, *Coach und Beraterin, München*

Protokollantin: Anke Weinreich, LIKO Sachsen-Anhalt



1. Welche FRAGEN hat der Workshop für dich aufgeworfen?

- Was sind inklusive Strukturen?
Beispiele: Antworten: Kooperationen mit Allen an Gewalt betroffenen Professionen, Gewalt betroffene Männer gehören dazu
- Was gehört zu inklusiven Kulturen und inklusiven Praktiken?
Beispiele Antworten: Vernetzungen prüfen, ggf. Neues aufbauen; Partizipation und Teilhabe; Beschwerdemanagement
- Wo/bei wem liegt die „All-Zuständigkeit“ inklusiv zu sprechen und zu denken?
- Welche Rolle haben FHK und die Verbände im Prozess der Inklusion?
- Tun wir das, was wir wirklich gut können?

2. Welche ANTWORTEN nimmst du aus dem Workshop mit?

- Fokus auf alle betroffenen Frauen richten und nicht aus dem Blick verlieren
- Kooperationen und Netzwerke besser nutzen/ausbauen/neu initiieren
- Re-Politisierung des Feminismus/ der Frauenhausarbeit

3. Welche BEDEUTUNG haben die Inhalte des Workshops für die Soziale Arbeit mit gewaltbetroffenen Menschen?

- Perspektivenwechsel für die Zu-Gewinnung von Informationen und zur Selbstreflexion: eine tolle Methode für das Gefühl und den Blick anderer Menschen
- Frauenhausarbeit hat sich verändert
- Wirkliche Veränderung braucht Ressourcen
- Unsere politische Kraft wiederbeleben und „gemeinsame Sache machen“

4. Weiterführende MATERIALIEN, Links oder Literaturangaben

keine

Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt und Transgeschlechtlichkeit

Referentin: Mari Günther

Protokollantin: Katrin Frank



1. Welche FRAGEN hat der Workshop für dich aufgeworfen?

- Wie kann sich ein Frauenhaus für Transpersonen öffnen? Ist das Thema Frauenhaus nur ein Thema für Transfrauen?
- Wo sind Grenzen (in den Köpfen)?
- Wie kann eine Mitarbeiterin im Frauenhaus darauf aufmerksam machen, dass auch Transfrauen aufgenommen werden?
- Wie kann Netzwerkarbeit zum Thema aussehen? Was brauchen wir für diese Netzwerkarbeit?
- Wie kann das Miteinander im Frauenhaus begleitet werden?

2. Welche ANTWORTEN nimmst du aus dem Workshop mit?

- Trans* und Inter*-geschlechtliche Personen müssen immer zusammengedacht werden
- Transgeschlechtlichkeit darf nicht pathologisiert werden
- Transpersonen sind nicht „geistig krank“
- Transsexuellengesetz muss dringend reformiert werden
- Weiblich als Merkmal für die Aufnahme ins Frauenhaus? Biologisch? Rechtlich? Mut der Frauenhausleitung gefragt! Im Notfall: Proaktiv in den Dialog mit Behörden treten, anwaltlichen Rat suchen.
- Keine Angst vor Fettnäpfchen! Aber besondere Sensibilität wird gefördert.

3. Welche BEDEUTUNG haben die Inhalte des Workshops für die Soziale Arbeit mit gewaltbetroffenen Menschen?

- Trans* und Inter*geschlechtlichkeit muss als Thema enttabuisiert werden

4. Weiterführende MATERIALIEN, Links oder Literaturangaben

- Policy Paper Recht des Bundesverbandes Trans*, Paradigmenwechsel – Zum Reformbedarf des Rechts in Bezug auf Trans*:
<https://www.bmfsfj.de/blob/120622/38a582dc96ce82d9508dc0929fd9f2b7/paradigmenwechsel-bv-trans-data.pdf>
- Psychosoziale Beratung von Inter* und Trans*-Personen und ihren Angehörigen, pro familia-Hintergrund:
https://www.profamilia.de/fileadmin/publikationen/Fachpublikationen/Inter_Trans_Beratung_Leitfaden.pdf



Diskriminierungssensibel Handeln – Zum Umgang mit Zuschreibungen, Diskriminierungen und Rassismus in der Beratung

Referentin: Nastaran Tajeri-Foumani, freiberufliche Sozialarbeiterin, politische Bildungsreferentin, Beraterin und Moderatorin

Protokollantin: Nele Laudahn, entwicklungspolitische Bildungsarbeit



1. Welche FRAGEN hat der Workshop für dich aufgeworfen?

1. Wie kann ich diskriminierungssensibel handeln?
2. Ab wann ist etwas diskriminierend/Welche Person hat Zugang zu was?
3. Bin ich irgendwann rassismustfrei/ diskriminierungsfrei?
4. Ich, als weiße Frau, die im Frauenhaus arbeitet, welche Macht habe ich?
5. Warum sind Frauen mit internationaler Geschichte so oft im Fokus?

2. Welche ANTWORTEN nimmst du aus dem Workshop mit?

Der Begriff des „Otherings“ (nach Spivak) beschreibt ein Konzept über die Herstellung des vermeintlich

Anderen: Es gibt eine ‚Wir‘-Gruppe, die über die Macht verfügt, Gruppen zu definieren. Meistens geht damit eine Abwertung einher. Die ‚Wir‘-Gruppe muss sich selbst nicht benennen bzw. definieren, da es sich hierbei um Angehörige der Dominanzkultur handelt (vgl. Rommelbacher). „Dominanzkultur“ ist ein treffenderer Begriff als „Mehrheitsgesellschaft“, denn häufig ist es nicht die Mehrzahl der Bevölkerung.

Der Begriff „Rasse“, der auf einer machtvollen Konstruktion gründet, wird in Deutschland seit 1945 versucht zu vermeiden (vgl. Kalpaka 2017). Jedoch ist das Denken in Hierarchisierungen in den Köpfen noch da. An die Stelle von „Rasse“ ist im Gegenwartsdiskurs der Begriff „Kultur“ getreten (vgl. Messerschmidt 2010).

Rassismus wirkt strukturell, institutionell und interpersonell. Rassismus wird häufig nicht von weißen Personen wahrgenommen, aber von ‚Betroffenen‘ alltäglich erlebt und erfahren.

„Whitesplaining“ bedeutet, aus einer weißen Perspektive Dinge zu erklären und andere zu belehren sowie diese Perspektive für allgemeingültig zu erklären, während andere Perspektiven gar nicht erst wahrgenommen werden.

Weißer Perspektiven sind dominant und haben Einfluss auf uns alle. Sie werden geschichtlich tradiert und medial oder in der Schule vermittelt. Es ist dringend notwendig, diese dominante weiße Perspektive kritisch zu hinterfragen und Wissen von marginalisierten Gruppen in unseren Wissenskanon aufzunehmen.

„Kopftuchdebatte“: Welche Macht habe ich, um zu fordern, dass Frauen kein Kopftuch tragen sollen? Bei anderen Dingen hinterfragen wir nicht die Selbstbestimmung der Frau.

Die Mitarbeiter_innen in Frauenhäusern haben eine bestimmte Machtposition. Häufig findet eine Normierung des Status Quo statt.

Für eine kritische Reflexion eigener Machtstrukturen ist es wichtig, zuzuhören und Erfahrungen aus anderen gesellschaftlichen Positionen wahrzunehmen, mit denen ich nicht konfrontiert bin. Und ein Bewusstsein dafür entwickeln, dass ich eine bestimmte Position habe.

3. Welche BEDEUTUNG haben die Inhalte des Workshops für die Soziale Arbeit mit gewaltbetroffenen Menschen?

Die Arbeitsabläufe sehen nicht vor, sich diskriminierungssensibel und anti-rassistisch zu reflektieren. Rückmeldungen werden gebraucht und Evaluationen, um zuhören zu können. Gleichwertigkeit ist zentral für die erfolgreiche Beratung. Zeit für theoretische Auseinandersetzung gibt es nicht, weil Alltagsanforderungen präsenter sind. Es ist wichtig, sich Raum und Zeit zu schaffen.



4. Weiterführende MATERIALIEN, Links oder Literaturangaben

- Gayatri Chakravorty Spivak: Can the Subaltern Speak?: Postkolonialität und subalterne Artikulation
- Chimamanda Ngozi Adichie: „The Danger of a Single Story“
- „Die Wilden“ TV-Dokumentation über die „Menschenzoos“ in Europa



Ablauf

- Vorstellung und zentrale Fragen (alle)
- Input (Narrativ)
- Output: Reflexion u. Praxistransfer (in Wimmelgruppen) Karten
- Diskussion:
was bedeutet das für meine Praxis, für mein berufliches Selbstverständnis?
- Feedback (falls noch Zeit...)

WIR vs die ANDEREN

- * Einteilung d. Menschen in soziale Gruppen
 - * Definition von Ethnie, Herkunft und Kultur
 - * Differenzen werden von der Dominanzkultur benannt und in Verhältnis zur eigenen Gruppe und eigenen „Markenleuten“ gebracht
- ↳ Aufwertung der eigenen Gruppe durch Abwertung der „Anderen“

„othering“

- das vermeintlich „Anderer“ nach Spivak



Ideologie der Unterdrückung

„Nur wenn die Gruppe, die eine andere Gruppe als minderwertige „Rasse“ konstruiert, auch die Macht hat, diese Konstruktion durchzusetzen, kann von Rassismus gesprochen werden“ (Kalpaka 2017)

Rassismus wirkt ...

- * strukturell -
Gruppen wird strukturell der Zugang zu privilegierten Positionen erschwert oder verschlossen (Gesetze usw.)
- * institutionell -
Strukturen spiegeln sich in Institutionen wieder (z.B. Zielgruppen, Personalpolitik usw.)
- * alltäglich -
Rassismus wird oft nicht als solcher wahrgenommen, von den „Betroffenen“ aber alltäglich erfahren und erlebt.

Gruppenkonstruktion

negative Zuschreibung

gesellschaftliche
Macht

mögliche Fragen

- wie viel Raum/Zeit bleibt mir in der Praxis über „vermeintliches Wissen“ zu reflektieren? Warum?
- Was bedeutet „Subjektorientierung“ in meiner Beratungspraxis? Wie wird das besprochen im Team?
- Aus welcher Perspektive wird Parteilichkeit u. Emanzipation besprochen? Was bedeutet das für die reflexive Praxis?
- Was brauche ich um in der Praxis diskriminierungs- und rassistischnennbild reflektieren und beraten zu können?

Reflexive Praxis:

- * Dezentrierung
- * Machtsensibilität
- * Transkulturelle Ansätze



Reflexion der
eigenen Privilegien
eigener Positionen
eigener Perspektiven
der Dominanzkultur angehöriger Personen

Diversity- und diskriminierungssensible Beratung

Referentin: Jay Keim. Supervisor_in, Beraterin_in, Berlin

Protokollantin: Madeline Rieger, Studentin, Berlin



1. Welche FRAGEN hat der Workshop für dich aufgeworfen?

- Wo finden Diskriminierungen statt, die auf den ersten Blick für viele Mitarbeiter_innen nicht klar erkennbar sind?
- Welche Situationen, die im sozialen Berufsalltag als unproblematisch gesehen werden, bewirken Exklusion?
- Betrifft Exklusion eines Bereiches mehr Menschen als vorerst erkennbar?
- Inwiefern fördern die Bedingungen innerhalb der Beratungsstellen Gewalt bzw. Grenzüberschreitungen?
- Wie sollte das optimale Verhältnis von Klient_innen und Berater_in aussehen?
- Inwiefern üben man als Mitarbeiter_innen Macht und Kontrolle aus wie auf dem Bild von Emi Koyama und Lauren Martin dargestellt?
- Welche Saktionsmechanismen in Frauenhäusern führen zu neuen Gewaltsituationen, z.B. Rauswurf oder Einschalten des Jugendamtes?

- Was definiert eine Frau, die ins Frauenhaus möchte? (Stichwort Transgender)
- Können starre Strukturen bewegt oder sogar aufgelöst werden?

2. Welche ANTWORTEN nimmst du aus dem Workshop mit?

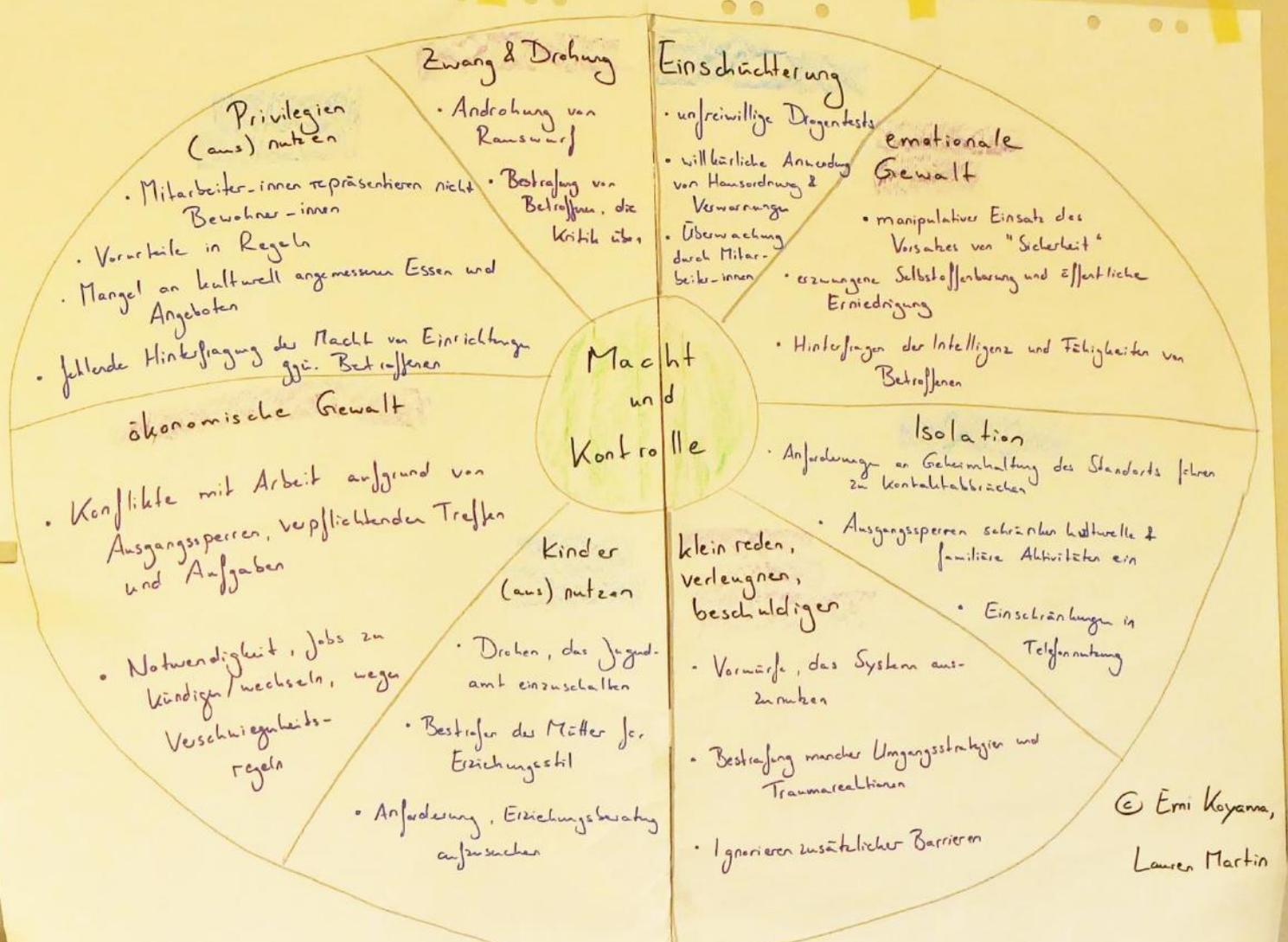
- Es ist dringend nötig zu reflektieren, für was Mitarbeiter_innen offen sind und wogegen sie sich sperren. Die Panikzone kann zur Wachstumszone werden, wenn man offen dafür ist (siehe "Lernmodell der Zonen")!
- Team- und Organisationskultur können Inklusion erschweren, ergo müssen diese verbessert werden.
- Mythen und Vorurteile (z.B. "Nur Männer sind gewalttätig, Frauen nicht") müssen aufgeklärt werden, damit auch Personen in queeren Beziehungen einen Zufluchtsort haben.
- Frauenhäuser können/sollten zu Wohlfühlorten werden statt Orte, an denen Opfer von Gewalt nur "geduldet" werden.
- Wege müssen geschaffen werden, statt sofort anzunehmen, dass es keine Lösung außerhalb des bekannten Systems gibt

3. Welche BEDEUTUNG haben die Inhalte des Workshops für die Soziale Arbeit mit gewaltbetroffenen Menschen?

- Helfer_innen können unbewusst Druck ausüben, sich aber auch darüber bewusst werden und dieses Verhalten verhindern.
- Neue Perspektiven können starre Handlungsweisen auflockern und verbessern.

4. Weiterführende MATERIALIEN, Links oder Literaturangaben

keine



Workshops

Workshop 9

Ältere Jungen und Mädchen – seltener, zurückgezogener, weniger im Fokus? Handlungsmöglichkeiten von Frauenhäusern

Referentin: Barbara Nägele, zoom e.V., Göttingen

Protokollantin: Sarah Clasen, AWO Bundesverband e.V.



1. Welche FRAGEN hat der Workshop für dich aufgeworfen?

Altersstruktur der Kinder- und Jugendlichen. Die Gruppe 12 Jahre und mehr liegt bei 10% (genauso viel wie die unter Einjährigen) – warum ist diese Altersgruppe so wenig vertreten

Wie ist es für diese Kinder?

Sind viele Mütter mit älteren Kindern nicht im Frauenhaus oder sind die Kinder jünger?

Wie sind die Wohnmöglichkeiten für ältere Jungen?

Wie kann Frauenhausarbeit dahingehend gestaltet werden, dass Frauen mit älteren Kindern (vorrangig Jungen) aufgenommen werden können und diese Kinder im Frauenhaus gut betreut werden und gleich-

zeitig das Schutz- und Ruhebedürfnis der anderen Klient_innen gewährt bleibt?

Was sind die Handlungsmöglichkeiten im Kontext des extremen Ressourcenmangels?

Was gibt es für externe Ressourcen, die sich Frauenhäuser noch erschließen können?

2. Welche ANTWORTEN nimmst du aus dem Workshop mit?

Ein knappes Viertel der minderjährigen Kinder von Frauenhausbewohnerinnen lebt nicht mit im Frauenhaus (23,4%). Allerdings sind die Altersstruktur, Geschlecht und Verbleib dieser Kinder unklar.

Vermutete Gründe für die Altersstruktur sind: Ältere Kinder wollen ihr Umfeld nicht verlassen, ältere Jungen ziehen wegen der Altersgrenze nicht ein, das Gewaltrisiko ist während Schwangerschaften und mit kleineren Kindern erhöht (und eine erhöhte Bereitschaft, dann zu gehen), etc.. Viele ältere Kinder bleiben (selbstgewählt) zu Hause, weil sie z.B. in ihrem Umfeld bleiben wollen, nicht unbedingt bei den Vätern. Das Grundproblem ist, dass es nach wie vor zu wenig polizeiliche Wegweisungen gibt. Stationäre Kinder- und Jugendhilfe scheint als Lösung schwierig zu sein. (Bspw. könnten Erziehungsberatungsstellen ein regelmäßiges Angebot für Kinder in Frauenhäusern anbieten plus eine sich anschließende Beratung der Mütter) Ältere Kinder im Frauenhaus sind wenig sichtbar und gehen in den Rückzug, es sei denn, es gibt spezielle Angebote. Jungen ziehen sich noch mehr

zurück als Mädchen (keine Besuchsmöglichkeiten, kein WLAN, Scham im Haus zu wohnen). Sorgen von Frauenhausmitarbeiter*innen, dass die Anonymität durch ältere Kinder, die sich eher ohne ihre Eltern bewegen, nicht gewährleistet ist. Außerdem befürchtetes schwieriges Verhalten von traumatisierten älteren männlichen Kindern. Es braucht von den Inhalten und den Strukturen unterschiedliche Angebote für unterschiedliche Altersgruppen, das ist aufgrund der geringen Ressourcen kaum umzusetzen.

Ideen wären z.B. eine angepasste Ausstattung: Bücher, Kicker, WLAN, Hausaufgabenbetreuung; Jugendversammlungen, Geschlechtergetrennte Angebote und männliche Pädagogen, Einbeziehung von Erziehungsberatungsstellen und Jugendamt, an Mütter gerichtete Aufklärung über Rechte von Kindern und Jugendlichen.

Es muss konzeptuell eine deutlich engere Zusammenarbeit mit dem Jugendhilfesystem her. Weiterhin braucht es andere Säulen im Hilfesystem wie Second-Stage-Einrichtungen.

Grundsätzlich ist das völlig unzureichende System der Finanzierung des Hilfesystems insgesamt ein gewichtiger Grund, dass ältere Kinder kaum aufgenommen werden können.

3. Welche BEDEUTUNG haben die Inhalte des Workshops für die Soziale Arbeit mit gewaltbetroffenen Menschen?

Die Frauenhausbewohner_innenstatistik hat ergeben, dass eine große Diskrepanz in den Altersstrukturen bei den Kindern im Frauenhaus vorliegt. Für 2017 wurde eine Sonderauswertung zum Schwerpunkt ältere Jungen und Mädchen erstellt. In der Regel werden Jungen nur bis 12 Jahren (maximal 14 Jahre in manchen Einrichtungen) aufgenommen, was dazu führt, dass Frauen mit älteren Söhnen öfter keinen Schutz im Frauenhaus suchen. Dies bedeutet in der Konsequenz, dass neue Konzepte entwickelt werden müssen, um dieser Zielgruppe bedarfsgerechten Schutz bieten zu können. Es hat aber schon Änderungen gegeben, in dem die Altersgrenze hoch gesetzt wird, Einzelfallentscheidungen getroffen werden, etc.

Frauenhausarbeit inklusiv zu gestalten, bedeutet auch, diese Zielgruppe in den Blick zu nehmen. Frauenhäuser mit einer niedrigen Altersgrenze für Jungen sind nicht zufrieden, weil auch sie den Anspruch haben, Schutz und Hilfe für alle Frauen und ihre Kinder zu bieten.

4. Weiterführende MATERIALIEN, Links oder Literaturangaben

- <http://www.landesfrauenrat-sachsen-anhalt.de/aktuelles/modellprojekt-mobile-teams-gestartet/>
- <http://www.big-berlin.info/medien/kennst-du-das-auch> (wird noch der alte Film von 1999 gezeigt, bald kommt der Link zum neuen Film aus 2018)
- Frauenhaus-Bewohner_innenstatistik 2017, Frauenhauskoordination e.V.



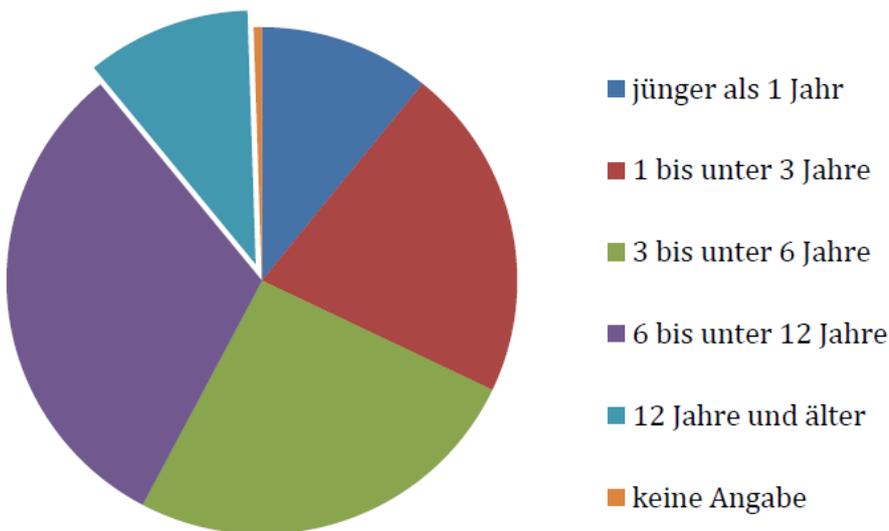
Anlage: Präsentation WS9

Ältere Jungen und Mädchen – seltener, zurück-gezogener, weniger im Fokus? - Handlungsmöglichkeiten von Frauenhäusern

Handlungsmöglichkeiten von Frauenhäusern
Befunde der Bewohnerinnenstatistik der Frauenhauskoordinierung und einer Abfrage bei Frauenhäusern

Altersstruktur der Kinder und Jugendlichen in den Frauenhäusern

(8.141 Kinder im FH (2017))

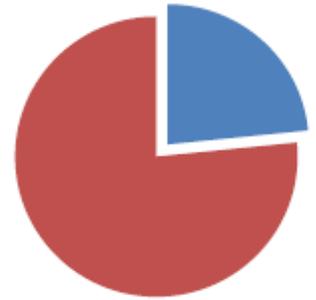


Ausgangsfragen

- Warum sind so wenig ältere Kinder im Frauenhaus?
- Sind viele ältere Kinder nicht mit ihren Müttern im Frauenhaus - oder sind die Kinder von Frauenhausbewohnerinnen jünger?
- Wie ist es für ältere Kinder im Frauenhaus?
- Was können Frauenhäuser ihnen anbieten?

Bewohnerinnenstatistik: nicht im Frauenhaus lebende Kinder der Bewohnerinnen

Ein knappes Viertel der minderjährigen Kinder von Frauenhausbewohnerinnen lebt nicht mit im Frauenhaus (23,4 %)



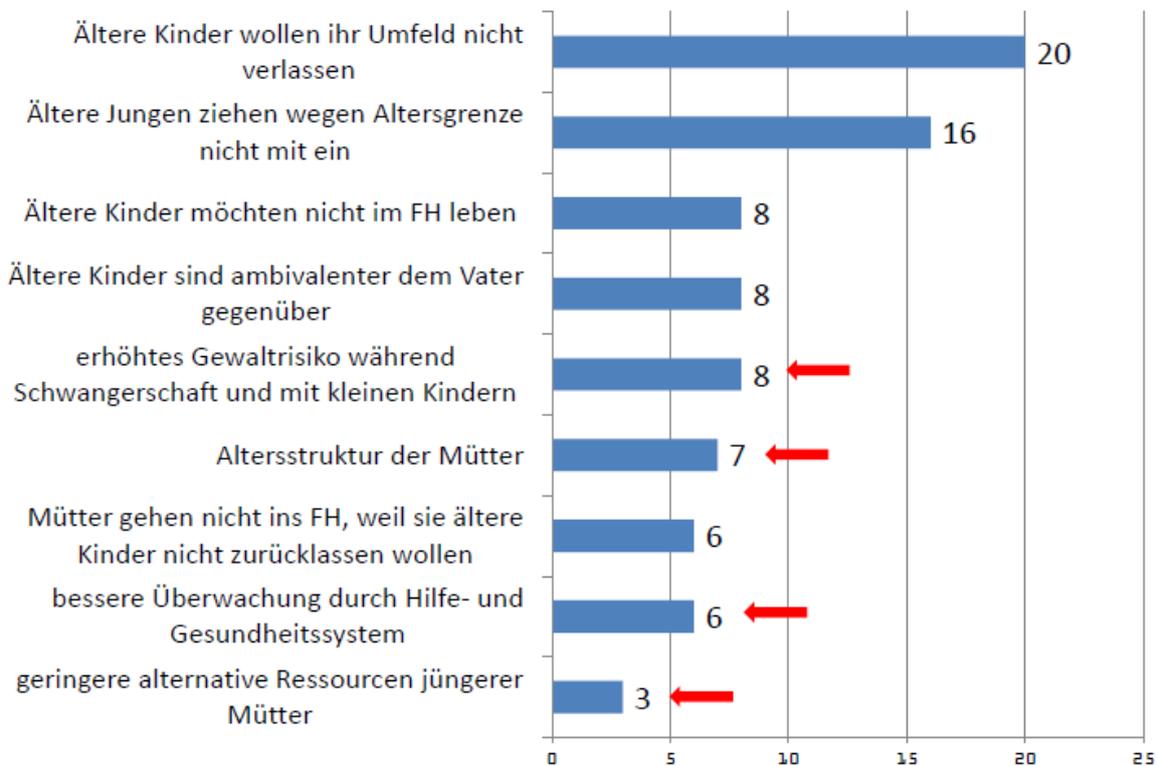
Aber: Altersstruktur, Geschlecht und Verbleib dieser Kinder unklar

- 6 % fremdplatziert
- 12,1 % vom Kindsvater betreut bzw. dort untergebracht
- 5,6 % zuverlässig im sozialen Netz betreut bzw. untergebracht

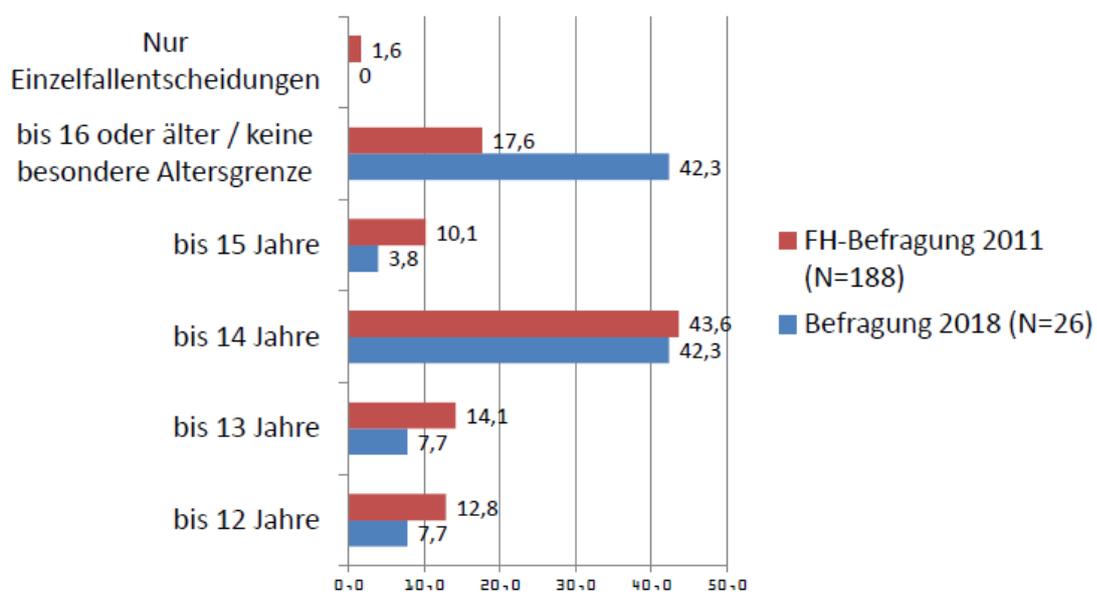
Interviews mit Mitarbeiterinnen aus 26 Frauenhäusern

- Altersstruktur?
- Gründe für Altersstruktur der Kinder
- Regelungen für ältere Jungen: Hintergründe und Erfahrungen
- Alternative Unterbringung
- Kontaktmöglichkeiten zu extern lebenden Kindern
- Erfahrungen mit ältere Kindern
- Angebote für ältere Kinder
- Zufriedenheit mit und Wünsche bzgl. der Angebote für ältere Kinder

Vermutete Gründe für die Altersstruktur



Wohnmöglichkeiten für ältere Jungen in Frauenhäusern (2011 – 2018)



Alternative Unterbringungsmöglichkeiten für ältere Kinder

- Vater
- Verwandte, befreundete Familien, Freund*innen der Kinder
- Stationäre Kinder- und Jugendhilfe (z.T. schwierig)

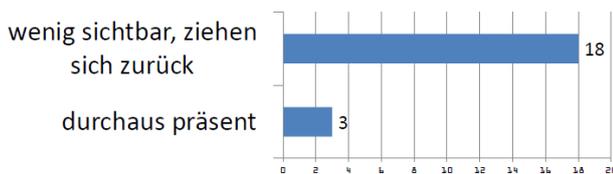
Vorteil: Schulwechsel nicht erforderlich

Nachteil: bleiben mit Erfahrungen allein zurück,

keine Unterstützung im Zusammenhang mit Mutter

→ Grundproblem: zu wenig Wegweisungen

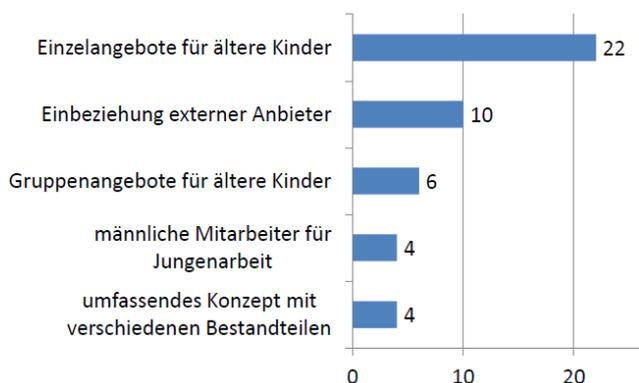
Wahrnehmung älterer Kinder im FH durch Mitarbeiterinnen (N=26)



Was sind Ihre Erfahrungen?

- Altersstruktur?
- Gründe?
- Regelungen für ältere Jungen? Zufriedenheit damit?
- Alternative Unterbringungsmöglichkeit?
- Erfahrungen mit älteren Kindern im FH?

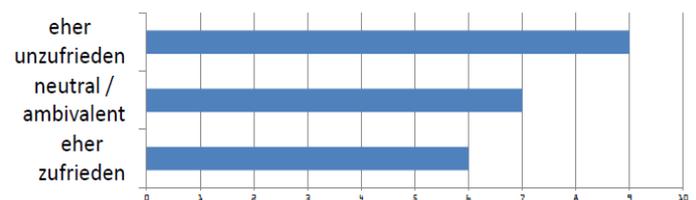
Angebote für ältere Kinder und Jugendliche in Frauenhäuser



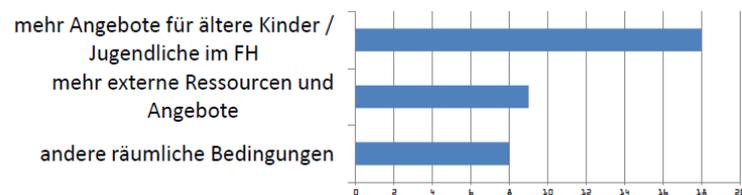
Auf ältere Kinder und Jugendliche bezogene Angebote

- Angepasste Ausstattung (Computer, Wlan, Kicker), Jugendraum
- Freizeitangebote
- Hausaufgabenbetreuung
- Jugendversammlungen
- Geschlechtergetrennte Angebote, männliche Pädagogen
- Einbeziehung von Erziehungsberatungsstellen und Jugendamt
- An Mütter gerichtet: Aufklärung über Rechte von Kindern und Jugendlichen

Zufriedenheit mit dem Angebot



Veränderungswünsche



Was sind Ihre Erfahrungen?

- Aktuelle Angebote für ältere Kinder und Jugendlichen?
- Zufriedenheit damit?
- Handlungsmöglichkeiten?
 - Einbeziehung externer Akteur*innen
 - Thema externe Kinder und Jugendliche
 - An Mütter gerichtete Aktivitäten
 - Angebote im Frauenhaus (Gruppen- und Einzelangebote)
 - Ausstattung
 - Regeln
- Erforderliche Rahmenbedingungen?

Frauen ohne Papiere und Frauen mit ungesichertem Aufenthalt in Frauenunterstützungseinrichtungen

Referentin: Silvia Röck, Internationales Frauenhaus, AWO, Düsseldorf

Protokollantin: Gisela Pinggen-Rainer, Sozialdienst katholischer Frauen Gesamtverein e. V.



Im Workshop ging es um viele Fragen der Sicherung von Schutz und Hilfe für gewaltbetroffene Frauen mit ungesichertem Aufenthalt. Insbesondere Fragen der Rechtssicherheit und der Zuständigkeit bei Aufenthalten im Frauenhaus und danach wurden thematisiert, außerdem melderechtliche Probleme. Es zeigten sich erhebliche Unterschiede in der Rechtsanwendung (z. B. eine Ausländerbehörde, Polizei), insbesondere zur Begründung eines außergewöhnlichen Härtefalls bei Fortsetzung der Ehe, an die der Aufenthalt gekoppelt ist. Teilweise werden Strafverfahren zur Voraussetzung gemacht. Dokumentationen der Polizei wurden als wichtig für die Beantragung von Härtefällen bei der Ausländerbehörde benannt.

Silvia Röck wies darauf hin, dass sich Gesetzeslagen ständig ändern und selbst Zuständige oft unwissend sind. Problematisiert wurde ebenso die Deckung nicht erstattungsfähiger Kosten für den Aufenthalt, Wohnberechtigungsscheine bei befristeten Aufenthaltstiteln und die teilweise massiv beeinträchtigende Situation der Kinder. Auch der Stellenwert von Erwerbstätigkeit

für die aufenthaltsrechtlichen Konsequenzen wurde thematisiert.

Intensiv diskutiert wurden Lösungsmöglichkeiten für Frauen (und deren Kinder) in besonders herausfordernden Situationen, für die es schwierig ist, einen eigenständigen Aufenthaltstitel zu erwirken. Neben der ständigen Aktualisierung von einschlägigem Wissen in Aufenthalts- und Ausländerrecht spielen Kooperation und Vernetzung mit Expertise auf verschiedenen Ebenen eine zentrale Rolle, auch administrativ-politisch hochwertige Kontakte, Fallbesprechungen mit Vernetzungsgremien, Weitervermittlung zu Migrationsdiensten, Fachberatungsstellen bei illegalem Aufenthalt (wenn Aufnahme nicht erfolgen kann), die Bildung von Allianzen.

Diskutiert wurde unter anderem die fehlende Mitwirkung von Frauen an Lösungen, die im äußersten Fall zum Ende der Hilfe führen kann, wenn Frauen nicht bereit sind, Verantwortung zu übernehmen. Teilnehmer_innen brachten zum Ausdruck, dass es wichtig sei, eine Haltung zu scheinbar unlösbaren Fällen zu entwickeln, um sich nicht als Team daran aufzureiben. Die Grenzen des Machbaren auszuhalten und den Frauen aufzeigen sei sehr belastend und verursache manchmal Gefühle der Ohnmacht.

Auch wenn grundsätzlich jede geflüchtete Frau im Frauenhaus Unterstützung erfahren soll (politische Haltung), können Realitäten und damit Grenzen des Machbaren nicht ausgeblendet werden (beispielsweise zur Verfügung stehende Mittel um eine Frau aufzunehmen, für die es keine Finanzierung gibt). Zudem müsse sehr genau auf die tatsächlichen Bedarfe von Frauen ohne gesicherten Aufenthalt und Unterstützungsansprüche geachtet werden (auch bei EU-

Bürgerinnen). Es passe nicht immer das gleiche „Repertoire“.

Weiterführenden Materialien:

F.A.Q. häufig gestellte Fragen an der Schnittstelle
Gewaltschutz und Flucht, Stand Oktober 2018 von bff
und FHK

<https://www.frauenhauskoordination.de/arbeitsfelder/flucht-und-gewaltschutz/faq-flucht-und-gewaltschutz/faq-deutsch/>



MITEINANDER – FÜREINANDER

Gremien im
Düsseldorfer Interventionsprojekt
gegen Häusliche Gewalt

Fachgruppe Häusliche Gewalt
des
Kriminalpräventiven Rates der Landeshauptstadt Düsseldorf

Arbeitsgruppe
Kinder und
Häusliche Gewalt

Arbeitsgruppe
Migration und
Häusliche Gewalt

Arbeitsgruppe
Täterarbeit in Fällen
Häuslicher Gewalt

Arbeitsgruppe
der Frauenunter-
stützungsein-
richtungen

Arbeitsgruppe
Polizeinsatz und
Beratungsvermittlung

Arbeitsgruppe
Jobcenter und
Häusliche Gewalt

Weitervermittlung

- 08000 116 016 (Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen - Bundesweit)
- Telefonnummern anderer Frauenhäuser
- www.frauen-info-netz.de (NRW)
- www.hilfetelefon.de (Bundesweit, in verschiedenen Sprachen)

Frauenberatungsstelle Düsseldorf e. V.

0211 – 68 68 54

Wohnungslose gewaltbetroffene Frauen versus Frauenhaus

Referentin: Karolin Balzar, SKF Köln, Martina Müller-West, Frauenhaus SKF Krefeld

Protokollantin: Alischia Kusche, freiberufliche Mitarbeiterin historisch-politische Bildungsarbeit



1. Welche FRAGEN hat der Workshop für dich aufgeworfen?

- Ist die Finanzierung für die Unterbringung von wohnungslosen Frauen intensiver oder bürokratischer?
- Während des Workshops war bewusst von wohnungslosen, nicht von obdachlosen Frauen die Rede. Frauen, die nicht zwangsläufig auf der Straße leben, sondern in der Regel bei anderen Personen unterkommen, wo sie jedoch weder im Mietsvertrag stehen, noch gemeldet sind. Warum stellen schutzsuchende wohnungslose Frauen dennoch eine besondere Gruppe für Frauenhäuser dar?
- Wo ist der Unterschied zu einer Frau, die aus ihrer Wohnung fliehen muss, da ihr diese keinen Schutz mehr bietet?
- Wann muss/sollte eine wohnungslose Frau mit Gewalterfahrungen in ein Frauenhaus

und wann sollte sie in die Wohnungslosenbetreuung?

- Wer entscheidet, welche Frau mit welchen „Kriterien“ in Frauenhäuser aufgenommen wird? Gibt es „Ausschlusskriterien“?
- Ist eine Spezialisierung der Frauenhäuser sinnvoll oder sind es inclusive Frauenhäuser für alle?

2. Welche ANTWORTEN nimmst du aus dem Workshop mit?

- Nicht jede Frau bekommt die gleichen Finanzierungs- und folglich Betreuungsmöglichkeiten.
- Keine bundesweit einheitlichen Strukturen und Vorgehensmaßnahmen, die einen Vergleich und Austausch erleichtern würden.
- Austausch zwischen den verschiedenen Organisationen/Institutionen ist erforderlich, um sich gegenseitig zu unterstützen. Dieser findet aber noch nicht ausreichend statt.
- Individuelle Vorurteile schließen gewisse Gruppen strukturell von Hilfsangeboten aus.
- Die unterschiedlichen Hilfsangebote sind zum Teil so spezialisiert, dass viele Frauen durchs Raster fallen.

3. Welche BEDEUTUNG haben die Inhalte des Workshops für die Soziale Arbeit mit gewaltbetroffenen Menschen?

- Ein fehlendes Netzwerk ist Hauptproblem für eine umfassende Betreuung. Erste Zusammenschlüsse, wie in diesem Seminar, können das ausbessern.
- Ein Austausch zwischen den verschiedenen Expert_innen in Form von weiteren interdisziplinären Fortbildungen, würde helfen, Vorurteile und Ängste bei den Betreuer_innen im Umgang mit diversen Klient_innen abzubauen. Handlungsspielräume der Weitervermittlung in die verschiedenen Einrichtungen vor Ort könnten somit erweitert werden. (Bsp.: Wohnungslosenhilfe trainiert Frauenhäuser im Umgang mit wohnungslosen Frauen. Frauenhäuser helfen beim sensiblen Umgang mit Frauen mit Gewalterfahrung.)

- Ein interdisziplinärer Wissensaustausch, kann zu einem routinierteren Umgang mit diversen gewaltbetroffene Personen führen, die folglich in den verschiedenen Organisationen zielgenauer und schnellere betreut werden können.

4. Weiterführende MATERIALIEN, Links oder Literaturangaben

Positionen und Empfehlungen Frauen in Wohnungsnot und Wohnungslosigkeit BAG Wohnungslosenhilfe e.V.:

- https://www.bagw.de/de/publikationen/popap/postion_frauen.html

FHK-Newsletter 1/2017, Schwerpunkt: Wohnungslosigkeit von Frauen und Gewaltschutz:

- <https://www.frauenhauskoordination.de/aktuelles/detail/fhk-newsletter-12017/>

Workshops

Workshop 12

„Der Weg ist das Ziel: Schritt für Schritt inklusiver werden“

Referentin: Andrea Buskotte, Landesstelle Jugendschutz Niedersachsen

Protokollantin: Kirsten Heusmann, Frauenhaus Nienburg



1. Welche FRAGEN hat der Workshop für dich aufgeworfen?

Welche Erfolge gibt es bereits auf dem Weg zur Inklusion in der Frauenhausarbeit?

Gelingt es, Geleistetes zu erkennen und wertzuschätzen?

Können wir daraus Visionen für die weitere Entwicklung – auf dem Weg zum Schutz für ALLE gewaltbetroffenen Frauen und Kinder - erarbeiten?

2. Welche ANTWORTEN nimmst du aus dem Workshop mit?

Die in der Frauenhaus- und Verbandsarbeit Tätigen haben auf vielen Feldern Erfolge zu verzeichnen, sie bemühen sich – im Einzelfall und im Allgemeinen – um Inklusion aller gewaltbetroffenen Frauen ins Hilfesystem.

U.a. Mut und Beharrlichkeit, Vernetzung und Verhandlungsgeschick führten zu guten Ergebnissen.

Wir dürfen aus unseren Erfolgen positive Energie schöpfen und daraus die Motivation ziehen, Visionen zu entwickeln.

3. Welche BEDEUTUNG haben die Inhalte des Workshops für die Soziale Arbeit mit gewaltbetroffenen Menschen?

Ganz deutlich wurde, wie hilfreich es ist, sich darüber klar zu sein, dass wir bereits auf dem Weg zur Inklusion sind. Im Rahmen der jeweiligen institutionellen Gegebenheiten ist einiges in Bewegung.

Dieses zu reflektieren, das Erreichte wertzuschätzen und daraus Schlüsse für neue Ziele sowie das weitere Vorgehen zu entwickeln, wird Teil der Arbeit bleiben.

Wünschenswert ist hierfür eine deutliche Verbesserung der (u.a. finanziellen) Bedingungen der Frauenhäuser

4. Weiterführende MATERIALIEN, Links oder Literaturangaben

- Festvortrag Barbara Kavemann: „40 Jahre Frauenhilfe München“, 03.05.2018: <https://www.frauenhilfe-muenchen.de/aktuelles/news/die-frauenhilfe-muenchen-feierte-mit-ueber-250-gaesten-ihre-40jaehrigen-jubilaem/>

- Die Methode „Appreciative Inquiry“ (s.u.) ist eine gute Methode, um mittels Reflexion eigener Erfolgserlebnisse einen positiven Blick auf die „Highlights“ der Arbeit zu werfen: <http://www.bpb.de/veranstaltungen/dokumentation/129204/wertschaetzende-erkundung-appreciative-inquiry>

Der Weg ist das Ziel

Schritt für Schritt inklusiver werden

Für alle. Mit allen.

Wege ebnen im Hilfesystem gegen geschlechtsspezifische Gewalt

als wenn wir zur Anhörung eingeladen zu sein

Kooperation z.B. Polizei + FB ist verbessert

Aufmerksamkeit + Unterstützung durch Politik

Polizei fragt mich was meine Einsicht...

Das ist vorhanden...

Erkunden und wertschätzen, was bereits da ist

Strukturierte Öffentl.-Arbeit durch Sprechstunde-System

männl. Honorararbeit im Kinderbereich

Vertrauen eines Politikers in die Institution

Öffentl. Lob für FH im Kleinstadt-Kontext

gelingendes Netzwerk

Team erfolgreich für Leitungsänderung

Wo ist das Thema "Offene Häuser" festzulegen?

Lob für neue Förderlinie durch Träger

3 Jahre Infanterie erricht

Inklusion gemeinsam mit vielen anderen.

Beteiligung der FH an Entscheidungsprozessen

Das könnte künftig sein...

Wünsche | Visionen

Stärke

neue Netzwerke aufbauen

Langfristige finanzielle Absicherung

Vertrauen in die FH-Arbeit

Ne! Will ich nicht

Neues Personal + neues Geld

Transparenz über Fördermittel

Anerkennung von bedarfspezifischen Standards

Wir machen alles!!!

Säpes-Ideen nicht als Schnelllösungen umsetzen

Sicheres Rahmen für FH als Basis für Qualität

Wir machen jetzt keine Inklusion

Das wird künftig sein...

... Vereinbarungen
... Planungen

Der Weg ist das Ziel

Schritt für Schritt inklusiver werden

Für alle. Mit allen.

Wege ebnen im Hilfesystem gegen geschlechtsspezifische Gewalt

Das ist vorhanden...

Erkunden und wertschätzen, was bereits da ist

Das könnte künftig sein...

Wünsche | Visionen

Das wird künftig sein...

... Vereinbarungen
... Planungen

Nutzen
Risiko

Entlastung durch
neue Kollegin

barrierefreies
Webportal

Hartnäckigkeit
+ Begeisterung

gute Perspektiven,
Entwicklungs-So-
zialkontakte

Sprachmittlung
erschlossen

Beachtlichkeit

Veränderung +
Feedback der Klientin

Offenheit / Umgang
mit ungenutzten Zielgruppe

Engagement
Leidenschaft

Gemeinsame Arbeit-
sätze aller FH in
Hessen

Finanzierung
erklärt

bestmöglich freundliches
im Netzwerk

gute Kooperation
über den
Jahresbericht

Geldgeber
überzeugen

langer Atem
MitstreiterInnen

langer Atem
mit neuen
Themen

geborene
Lernprozesse

neue Heraus-
forderungen
mastern

Kollegiale
Entwicklung

institutionelle
Förderung

Schutz für
Frauen + Kinder

Verwaltung
Geschäftsführung
Hauswirtschaft

Angemessene
Räume für
Mutter mit Kindern

Schutz
für alle Frauen
und Kinder

andere
Räume

angemessene
Bezahlung
(Tafel)

mehr
Platz für
Kinder

Beratung
für
Kinder

Einzel-
zimmer

therapeut.
Angebote im
FH

Anerkennung
der FH-Expertise
im Jugendamt +
Familienrecht

Beratungs-
angebot
zur (dauerhaften)
Stabilisierung

Anerkennung
für komplexe
Fachlichkeit im FH

Rosa Elefanten

Besetzung: Tahera Ameer, Gunnar Meyer, Songül Bitiş, impro-rosa-elefanten.de

Nach der ersten Workshop-Phase führte das Improvisationstheater „Die Rosa Elefanten“ drei Stücke in verschiedenen Formaten auf. Die Impulse dazu kamen von den Teilnehmer_innen der Veranstaltung.

Die Schauspieler_innen hatten die Workshops besucht, O-Töne gesammelt und die Eindrücke auf sich wirken lassen. Zusätzlich bezogen sie Zettel mit Ge-

danken der Teilnehmer_innen zu den Themen des Fachforums ein. Auf der Bühne wurde all dies - trotz der zum Teil ernstesten Themen - spielerisch und äußert humorvoll in Szene gesetzt.

Ein Videomitschnitt vom Auftritt wird in Kürze auf der Website der Frauenhauskoordinierung veröffentlicht.



Vortrag

Nutzerinnen*partizipation in den Hilfen für gewaltbetroffene Frauen*

Prof. Dr. Susanne Gerull, Alice Salomon Hochschule, Berlin



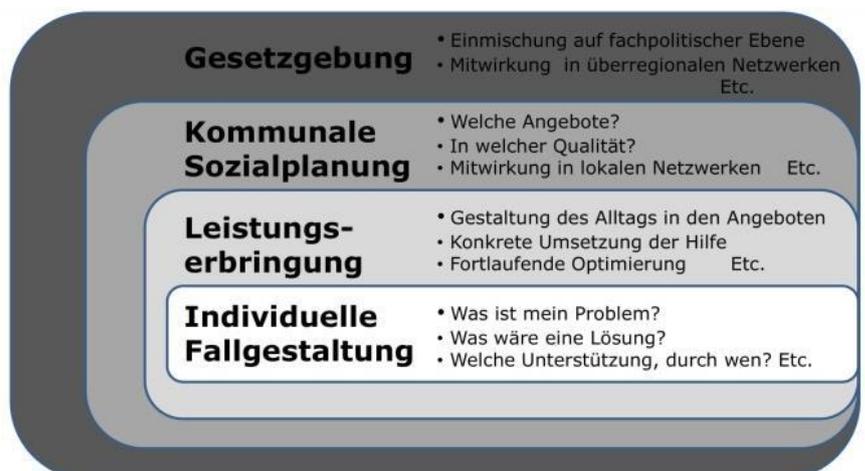
Begriffsbestimmung

Im Rahmen dieses Vortrags definiere ich Partizipation als **Entscheidungsteilhabe**³

→ Fokus: Partizipation der Nutzerinnen*

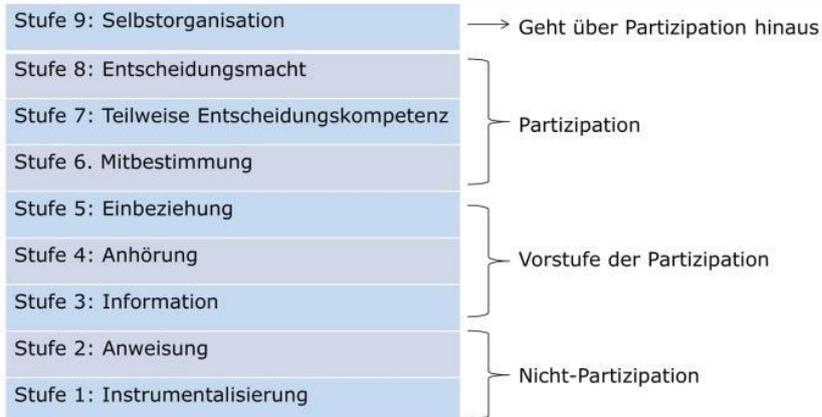
Ebenen von Partizipation

Eigene Darstell. in Weiterentwicklung von Schnurr 2012; Oechler/Rosenbauer 2014



³ (vgl. Gerull 2018; Straßburger/Rieger 2014)

Stufen von Partizipation



(Eigene Darstell. nach Block/ von Unger/ Wright 2008)

Spielräume von Partizipation

Entscheide ich darüber mit, ob der Gruppenraum blau oder grün gestrichen wird?



Entscheide ich darüber mit, welche neue Mitarbeiterin eingestellt wird?

Stufen / Ebenen	Individuelle Fallgestaltung	Leistungserbringung	Kommunale Sozialplanung	Gesetzgebung
Selbstorganisation				
Entscheidungsmacht	1.	Gehe ich in eine Zufluchtswohnung?		
Teilweise Entscheidungskompetenz				
Mitbestimmung	Einstellungsgespräche	2.		
Einbeziehung				
Anhörung		Anhörung Reform Gewaltschutzgesetz	4.	
Information				
Anweisung	Planung eines Frauenhauses			
Instrumentalisierung		3.		

(Gerull 2018: 139)

Matrix als Analyseinstrument

Die Matrix (vorherige Folie) kann als Analyseinstrument genutzt werden:

- Wie können unsere Maßnahmen und Interventionen im Kontext von Partizipation eingeordnet werden?
- Welche Spielräume werden damit jeweils eröffnet?
- Wie partizipativ arbeiten wir aktuell und wie partizipativ wollen wir zukünftig arbeiten?

Aus dem Blickwinkel der Betroffenen können aus der Matrix folgende Forderungen an die Praxis abgeleitet werden:

- Wie viel Partizipation auf welcher Ebene fordern wir ein?
- An welchen konkreten Entscheidungen wollen wir teilhaben?

(Gerull 2018: 138)

Schlussfolgerungen

- Partizipation im Sinne einer Entscheidungsteilnahme ist ein Recht auch der Nutzerinnen* von Hilfen für gewaltbetroffene Frauen
- Partizipation ist daher Pflichtaufgabe auch dieser Hilfeangebote
- Es müssen (auch einrichtungsübergreifende) Partizipationskonzepte entwickelt werden
- Jedes Partizipationsangebot kann im Rahmen der entwickelten Matrix analysiert und evaluiert werden



QUELLEN

- Block, Martina/ v. Unger, Hella/ Wright, Michael T. (2008): Stufen der Partizipation. www.partizipative-qualitaetsentwicklung.de/partizipation/stufen-der-partizipation.html (11.07.2017)
- Gerull, Susanne (2018, im Druck): Spaghetti oder Reis? Partizipation in der Wohnungslosenhilfe. Berlin; Milow; Strasburg: Schibri-Verlag
- Oechler, Melanie/ Rosenbauer, Nicole (2014): Partizipation, Beteiligung. In Thole, Werner/ Höblich, Davina/ Ahmed, Sarina (Hg.): Taschenwörterbuch Soziale Arbeit. Bad Heilbrunn: UTB, S. 233-234
- Schnurr, Stefan (2012): Partizipation in der Sozialen Arbeit – zur Einführung. In: Specht, Thomas (Hg.): Armut, Wohnungsnot und Wohnungslosigkeit in Deutschland. Ein Reader zur Überwindung von Wohnungslosigkeit und Armut. Reihe Materialien zur Wohnungslosenhilfe, Heft 62. Bielefeld: BAG W-Verlag, S. 533-544
- Straßburger, Gaby/ Rieger, Judith (Hg.) (2014): Partizipation kompakt. Für Studium, Praxis und Lehre sozialer Berufe. Weinheim und Basel: Beltz Juventa

Der Betroffenenrat – politisches Fachgremium beim UBSKM: Betroffenexpertise und Mehrfachkompetenz auf Augenhöhe

Renate Bühn, Mitglied Betroffenenrat VBSKM



Seit über 30 Jahren bin ich als feministische Aktivistin, Pädagogin, Künstlerin und Betroffene gegen sexualisierte Gewalt aktiv. Seit 2015 Mitglied im Betroffenenrat beim UBSKM.

Mir war es immer wichtig, mich in meiner Mehrfachkompetenz sichtbar zu machen... Das ist sehr anstrengend – Betroffene, die das Schweigen brechen, sichtbar sind, werden auch in Fachkreisen häufig auf den Opferstatus reduziert, ihre Expertise schlecht oder gar nicht bezahlt.

Wie kann Partizipation von Betroffenexpertise – regional, in Städten und Landkreisen, in den einzelnen Bundesländern und auf bundespolitischer Ebene verankert werden? Wie kann das Potential der Mehrfachkompetenz als selbstverständlicher Bestandteil in allen Entwicklungs- und Evaluationsprozessen verstetigt werden?

Dazu braucht es die Bereitschaft, Strukturen zu schaffen, die Betroffenbeteiligung fördern, stärken und vernetzen und Opferstigmatisierung entgegenwirken. Ein wichtiger Baustein dazu wären Betroffenenräte auf bundes- und länderpolitischer Ebene.

Der Betroffenenrat (BR) als Fachgremium beim Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) wurde im März 2015 durch ein Bewerbungsverfahren konstituiert. Die 14 Mitglieder des Betroffenenrats haben alle selbst sexualisierte Gewalt in den unterschiedlichsten Kontexten erlebt und arbeiten seit Jahren auch beruflich und/oder ehrenamtlich zu diesem Thema.

Die Belange möglichst vieler Betroffener sollen durch die Arbeit des Betroffenenrates auch auf Bundesebene Gehör finden und Betroffenensicht in ihrer Fachkompetenz und Vielfältigkeit öffentlich sichtbar werden. Der BR nimmt aus Sicht von Betroffenen/ Überlebenden Stellung zu aktuellen Themen der sexualisierten Gewalt gegen Kinder und Jugendliche und setzt sich für eine weitere Verbreitung und gesellschaftliche Akzeptanz von Betroffenbeteiligung und gegen Opferstigmatisierung ein. Eine beratende Funktion reicht dabei nicht aus. Neben beratender Funktion braucht Betroffenbeteiligung natürlich auch Entscheidungsbefugnisse und angemessene Bezahlung der Expertise.

Partizipation von Betroffenexpertise ist nicht etwas, das „Opfer“/ Betroffene/ Überlebende von Gewalt und Expert_innen im Hilfesystem voneinander trennt.

Es braucht einen gesellschaftlichen Wandel, der es möglich macht, dass auch Mitarbeiter_innen im Hilfesystem, Lehrkräfte, Richter_innen, Pädagog_innen oder Wissenschaftler_innen mit der eigenen Betroffenheit sichtbar sein können, ohne Angst, nicht mehr in der gleichen Art und Weise wie zuvor in der jeweiligen Fachkompetenz wahrgenommen und angesprochen zu werden.

"Ich habe ja nicht gewusst, dass ich mich beschweren kann ..." Partizipation durch Nutzerinnenbefragung und Beschwerdemanagement

Melanie Schauer, Frauenhilfe München



Inhalt

1. Nutzerinnenbefragung: Wie können wir systematisch erheben,
 - a. was für unsere Bewohnerinnen nützlich ist?
 - b. wie zufrieden sie im Frauenhaus sind?
 - c. welche persönlichen Erfahrungen sie im Frauenhaus machen?
2. Beschwerdemanagement: Welche Möglichkeiten bieten wir für Frauen, die mit unserer Leistung nicht zufrieden sind?

Ausgangssituation

- Wir definieren Leistungen für unsere Zielgruppe
- Wir erbringen die definierte Leistung
- Wir gehen davon aus, dass es „das Richtige“ für unsere Bewohnerinnen ist

- Wenn es nicht „das Richtige“ ist, liegt das an der Bewohnerin...

Oder?

Die Anfänge der Partizipation

Die Hausversammlung (45 Frauen)

- Unübersichtliche Teilnehmerinnenanzahl
- Wortmeldungen von Einzelnen
- Allgemeines Stimmungsbild nicht möglich

Die Wohngruppentreffen (bis zu 11 Frauen)

- v.a. Themen der Frauen untereinander
- Gruppendynamik
- kaum Information über Nutzen der Beratung

Nutzerinnenbefragung – wieso?

Wisst ihr eigentlich,
wie es den Frauen
bei euch im Haus
geht?

Hmm....
Ich glaube gut...
Naja, ich weiß nicht.
Vielleicht sollten wir
sie fragen?

Befragung der Bewohnerinnen des Frauenhauses seit 2010

Differenzierter Fragebogen zur Erfassung von Zufriedenheit, Nutzen und Erfahrungen im Frauenhaus nach dem Konzept von Gitte Landgrebe⁴, angepasst an die Frauenhilfe München.

Inanspruchnahme externer Begleitung bei Fragebogenerstellung und Auswertung.

Differenzierter Fragebogen: Vor- und Nachteile

- Differenzierte Ergebnisse
- Konkrete Problemschilderung (Freitextmöglichkeit)
- Handlungsbedarf oft leicht abzuleiten
- Ausfüllen schwierig für Frauen mit eingeschränkten Deutschkenntnissen oder mit kognitiven Einschränkungen
- Beteiligung u.U. gering
- Bei geringer Bewohnerinnenzahl nicht sinnvoll zu realisieren

Was tun mit den Ergebnissen?

- Selbstvergewisserung (nebenbei: Hinweise auf Belastungen der MAInnen)
- Skepsis angebracht aufgrund der Tendenz zur sozial erwünschten Antwort
- Konkrete Problemstellungen aufgreifen, Handlungen ableiten
 - Geschilderte Probleme betrafen hauptsächlich das Zusammenleben der Frauen in den Wohngruppen
- Ergebnisse über die Jahre sehr positiv. Teilnahme gut (Rücklaufquote > 50%), dennoch wussten wir nicht, was diejenigen, die sich nicht beteiligen, denken.

⁴ Landgrebe, G. (2006). News von der WB. Qualitätsentwicklung im Frauenhaus. Newsletter der Frauenhauskoordination e.V. Nr. 7 (12/2006), S. 14 - 23

- Die Konsequenz: Ein Kurzfragebogen zusätzlich für alle ausziehenden Bewohnerinnen.

Unsere Erfahrungen 2010 bis 2018

Die Teilnahme an der Befragung ist in den letzten beiden Jahren drastisch zurückgegangen.

Hypothesen:

1. Fragebogen zu komplex und schwer verständlich für unsere aktuellen Bewohnerinnen
2. Engmaschige Begleitung durch Beraterinnen aus Kapazitätsgründen nicht mehr möglich
3. Wieder erhöhter Anteil von Frauen ohne oder mit geringen Deutschkenntnissen

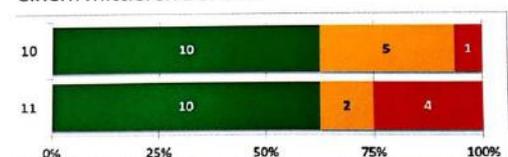
Fragebogen (Auszug)

Service	voll und ganz zufrieden	zufrieden	teils-teils	nicht zufrieden	überhaupt nicht zufrieden
Telefonberatung	5	0	0	0	0
Aufnahme in das Frauenhaus (erster persönlicher Kontakt mit Mitarbeiterinnen, willkommen fühlen)	5	0	0	0	0
Erstgespräch mit der Beraterin	5	0	0	0	0
Beratung und Begleitung	5	0	0	0	0
Dolmetscherin	5	0	0	0	0
Unterstützung in der Krise	5	0	0	0	0
Vermittlung in Deutschkurse / Ausbildung / Arbeit	5	0	0	0	0
Feste und Freizeitangebote	5	0	0	0	0
Gruppenangebote / Gruppenarbeit	5	0	0	0	0
Verteilung von Sach- und Geldspenden	5	0	0	0	0
Wohnungssuche und Auszugsphase	5	0	0	0	0

Auswertung (Auszug)



Knapp zwei Drittel der Frauen gaben an, mit dem Umgang der Bewohnerinnen untereinander [11] zufrieden zu sein. 2 Frauen zeigten sich teilweise zufrieden, ein Viertel der Frauen nicht zufrieden. Der Mittelwert der Antworten liegt mit 2.4 in einem mittleren Bereich.



Heute und Ausblick

Die Befragung wird derzeit mit Lang- und Kurzfragebögen weitergeführt.

Langfragebögen werden nur ausgewertet, wenn eine ausreichende Anzahl vorliegt.

Kurzfragebögen werden weiterhin ausgewertet.

In den nächsten Jahren sollte die Befragung angepasst werden, um wieder mehr Frauen zu erreichen.

Beschwerdemanagement

Ausgangssituation: Häufung von Beschwerden bei den Rund-um-die-Uhr-Diensten. Altes Verfahren erwies sich als unbefriedigend.

→ Überarbeitung und Weiterentwicklung 2013

Zielsetzung: Verfahren mit transparenten Abläufen um Beschwerden zeitnah entgegenzunehmen und ggf. abhelfen zu können.

Maßnahmen: Beschwerdeformular und QM-Ablauf

Welche Erfahrungen machen wir mit dem Beschwerdemanagement?

- Mündliche Beschwerden erreichen uns nach wie vor
- Nur wenige Frauen lassen sich zur schriftlichen Beschwerde ermuntern
- → Hypothese: Angst vor Benachteiligung
- Wenn Beschwerde, dann meistens beim oder kurz vor dem Auszug.

Die Mission:

- Frauen im Frauenhaus erfahren viele Benachteiligungen und haben wenig Erfahrungen mit Beteiligung und Selbstwirksamkeit gemacht.
- Wir sehen die Instrumente Befragung und Beschwerdemanagement als Schritte auf einem Weg.
- Wenn Frauen diese Instrumente (und damit ihr Recht, sich zu äußern) bereits kennengelernt haben, gelingt es ihnen später eher, dies auch andernorts in Anspruch zu nehmen.

Fragen?

Frauenhilfe München

Melanie Schauer:

Mail: m.schauer@frauenhilfe-muenchen.de

Tel.: 089/ 354 83-0

Unabhängige Beschwerdestellen: zentrale Struktur von Teilhabe

Petra Rossmanith, Beschwerde- und Informationsstelle Psychiatrie in Berlin



Mein beruflicher Hintergrund ist zum einen seit Oktober 2010 die Projektleitung der Beschwerde- und Informationsstelle Psychiatrie (BIP) in Berlin. Die BIP ist in Trägerschaft von Gesundheit Berlin-Brandenburg e.V. und ist eine unabhängige Anlaufstelle für Beschwerden im Bereich der psychiatrischen Versorgung in Berlin. Neben der Beschwerdebearbeitung ist sie auch zuständig für die Koordinierung und Qualifizierung der psychiatrischen Patientenfürsprecherinnen und Patientenfürsprecher sowie für die Unterstützung der Mitglieder der Besuchskommissionen. Besuchskommissionen sind ein Instrument, um die Wahrung der Rechte von Patientinnen und Patienten zu überprüfen und die Qualität der stationären psychiatrischen Versorgung in Einrichtungen zu sichern, die in der Regel einmal jährlich die psychiatrischen Kliniken begehen. Darüber hinaus veröffentlicht die BIP Informationen für Psychiatrie-Erfahrene und Angehörige zu rechtlichen Regelungen und Beschwerdewegen. Ziel der BIP ist es, auf Basis der konkreten Beschwerdebearbeitung über Impulse an das Versorgungssystem zu einer Verbesserung der Versorgungsqualität beizutragen.

Seit der offiziellen Eröffnung im Februar 2011 wurden durch die BIP über 3.400 Beschwerden bearbeitet. Mit einer leicht steigenden Tendenz erreichen die BIP

monatlich 30-40 neue Beschwerden. Davon sind mit fast 50 % der überwiegende Teil der Beschwerdeführenden Psychiatrie-Erfahrene. Dazu kommen 8%, die sich an die BIP wenden, während sie gegen ihren Willen gesetzlich in einer Einrichtung untergebracht sind. Zu einem Viertel kontaktieren Angehörige die BIP und mit fast 12 % Menschen, die im Kontext ihrer beruflichen Tätigkeit eine Beschwerde thematisieren. Menschen mit einem eigenen Anliegen bezogen auf das psychiatrische Versorgungssystem, die aber selbst noch keinen Kontakt hatten, wenden sich zu fast 5 % an die BIP und bei etwas über 1 % werden zum persönlichen Hintergrund keine Angaben gemacht.

Als zweiten beruflichen Hintergrund leite ich beim gleichen Träger seit Juli 2015 das Projekt: „Stärkung der Patientenrechte in der psychiatrischen Versorgung in Brandenburg“. Hier gliedern sich die Projektaufgaben in vier Handlungsfelder. Neben der Förderung des landesweiten fachlichen Austauschs und der Vernetzung auf kommunaler Ebene liegt auch hier der Fokus des Projektes auf der Unterstützung und Qualifizierung der Mitglieder der Besuchskommissionen. Weitere zentrale Anliegen sind die Stärkung der Teilhabe von Psychiatrie-Erfahrenen und Angehörigen sowie die Verbesserung struktureller und rechtlicher Rahmenbedingungen. Ziel ist, die Handlungssicherheit im Umgang mit den Rechten von Patientinnen und Patienten mit psychischer Erkrankung im Land Brandenburg zu fördern und zu einer Verbesserung der Qualität der psychiatrischen Versorgung, insbesondere für Menschen mit schweren psychischen Erkrankungen, beizutragen.

Die Grundhaltung in beiden Projekten beruht darauf, dass Beschwerden grundsätzlich als positives Zeichen gewertet werden. Beschwerden tragen dazu bei, einen Zustand zu verbessern und weisen auf Schwachstellen

hin, die sonst möglicherweise nicht entdeckt worden wären.

Um diese Grundhaltung leben zu können ist jedoch wichtig anzuerkennen, dass Beschwerden erstmal vorrangig mit Stress verbunden sind. Meist mit zusätzlichem Stress, da sie in der Regel schon aus einer Situation heraus entstehen, die mit Stress und Überforderung verbunden ist. Beschwerden stehen oft bei Beschwerdeführenden sowie Beschwerdeempfangenden im Zusammenhang mit dem Erleben von Kränkungen und enttäuschten Erwartungen. Sie vorzutragen braucht Mut und Vertrauen darin, dass sich dadurch die eigene Situation zumindest nicht verschlechtert. Gleichzeitig sind Beschwerden meistens mit viel Ärger und Erregung bei allen Beteiligten verbunden. Darüber hinaus sind Beschwerden in der Regel immer unpassend und brauchen auf jeden Fall zusätzliche Kapazitäten und Ressourcen sowohl bei den Beschwerdeführenden als auch den Beschwerdeempfangenden.

So sind häufig die ersten Reaktionen auf Beschwerden:

- „Auweia, auch das noch!“
- „Dann geh doch woanders hin, und schau ob’s dort besser ist!“
- „Das machen wir doch schon immer so ...“
- „Gerade auch noch die, das ist ja die Krönung!“
- „Was soll ich denn jetzt damit machen?“

Und viel seltener ist es uns möglich auf Beschwerden direkt so zu reagieren:

- „Interessant, darüber habe ich noch nie nachgedacht!“
- „Das ist aber mutig. Es ist gut, dass Sie sich für ihre Interessen einsetzen!“
- „Das ist richtig, dass Sie da nachfragen und das nicht so stehen lassen!“
- „Das verstehe ich, dass sie sich darüber beschweren!“
- „Das tut mir leid, da ist mir/uns wohl ein Fehler passiert“

Was ist hilfreich, um diese offene Haltung entwickeln zu können und auf Beschwerdeanliegen so reagieren zu können?

Wichtig sind eigene Reflexionsräume und Rückzugsmöglichkeiten, um die eigenen Haltungen und Emotionen wahrnehmen, überprüfen und ggf. auch korrigieren zu können. Um sich öffnen zu können, ist es wich-

tig sich nicht ausgeliefert, sondern geschützt zu fühlen. Hilfreich ist über eine Handlungssicherheit zu verfügen, die auf klar definierten Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten und Abläufen beruht. Auch das Wissen über eigene Handlungsspielräume ist von zentraler Bedeutung, um überhaupt das Gefühl zu haben, auf Beschwerden eingehen zu können. Unterstützend ist ein klar strukturiertes internes Beschwerdemanagement mit festen Ansprechpersonen, von dem ich weiß, wie ich mich darin verhalten muss und mit was ich ggf. zu rechnen habe. Die Kenntnis von weitergehenden Handlungs- und Beschwerdemöglichkeiten ist hilfreich, um zum einen auf weiterführende Möglichkeiten hinweisen zu können, zum anderen um die eigene Situation besser einschätzen zu können. Eine grundsätzliche Voraussetzung ist die Bereitschaft Impulse aufzunehmen und zur Veränderung.

Was ist hilfreich für die Beschwerdeführenden, um ihre Beschwerde vorzutragen?

Unterstützend ist es, erschütternde Erfahrungen und schwierige Lebensbedingungen berichten zu können und nicht unbedingt direkt auf den Punkt kommen zu müssen. Sich sortieren zu können, was genau die Beschwerde ist, gegen wen sie sich richtet und was das gewünschte Ergebnis ist. Hilfreich ist, Raum zu haben, die erlebten Ungerechtigkeiten und Schieflogen benennen und professionelle Definitionsansprüche relativieren zu können. Wichtig ist aber auch einen überprüfenden Blick auf das eigene Anliegen und die eigenen Erwartungen richten zu können, um diese ggf. auch zu korrigieren. Das Wissen um die eigenen Handlungsmöglichkeiten und das Abwägen von möglichen Konsequenzen hilft eigene Entscheidungen treffen zu können. Das Vorhandensein von klar definierten Beschwerdewegen und Ansprechpersonen erleichtern das konkrete Vorgehen und möglichst zwischen verschiedenen Handlungsoptionen entscheiden zu können wirkt, dem Gefühl der Ohnmacht und dem Ausgeliefert sein entgegen.

Was können hier unabhängige externen Beschwerdestellen dazu beitragen?

Sie können die Beschwerden (neutral) entgegennehmen und erstmal offen zuhören, was die Beschwerdeführenden zu berichten haben. Gemeinsam mit ihnen können sie das Beschwerdeanliegen klären und herausarbeiten, über was und gegen wen konkret sich die Beschwerde richtet und was das gewünschte Ergebnis

ist. Unabhängige Beschwerdestellen können über verschiedene Handlungsmöglichkeiten und deren möglichen Konsequenzen informieren und gemeinsam mit den Beschwerdeführenden deren Entscheidung über die für sie geeigneten Beschwerdewege abwägen. In Absprache mit den Beschwerdeführenden können eine weitere Unterstützung und auch Kontaktaufnahme gegenüber Dritten erfolgen. Auf Wunsch können auch Klärungsgespräche zwischen den Beschwerdeführenden und Beschwerdeempfangenden initiiert und moderiert werden. Die Klärung über die Berechtigung des Anliegens sowie die gegenseitigen Absprachen zum weiteren Vorgehen liegen aber immer bei den an der Beschwerde beteiligten Personen, nicht bei der Beschwerdestelle. Diese beginnt sich an dieser Stelle zu verabschieden, da sie nicht ein Teil der Lösung sein kann, sondern nur versuchen kann, die Rahmenbedingungen für eine möglichst gute Lösung für alle Beteiligten zu schaffen.

Vor der Eröffnung der Beschwerdestelle im Jahr 2010 hatten sowohl die Psychiatrie-Erfahrenen als auch das Versorgungssystem eine sehr skeptische Haltung. Die einen kritisierten das Konzept als „Beschwichtigungsstelle“ ohne Durchsetzungskraft. Und befürchteten, dass es eine Stelle wird, bei der wie bei einem zahllösen Tiger nur geredet bzw. gebrüllt wird und nichts passiert. Die anderen betrachteten es als unnötiges Übel, indem in einem eh schon schwierigen Feld jetzt auch noch eine zusätzliche Plattform für querulatorisches Verhalten geschaffen wird. Mittlerweile erfreut sich die Beschwerdestelle einer sehr hohen Akzeptanz und Wertschätzung aller Akteurinnen und Akteure und wird von diesen als eine sinnvolle Möglichkeit der Teilhabe betrachtet.

Wie konnte dies erreicht werden und was hat sich hierfür als hilfreiche Strukturen erwiesen?

Grundlegend dafür ist die konsequente Verfolgung eines vermittelnden Ansatzes und die Haltung, dass Fehler passieren können – aber die Frage entscheidend ist, wie damit umgegangen wird. Wichtig ist ein niedrigschwelliger und unbürokratischer Zugang mit der Möglichkeit auf unterschiedlichen Wegen, persönlich, schriftlich, telefonisch in Kontakt zu treten. Die BIP ermöglicht 16 Stunden Öffnungszeiten pro Woche und berät kostenlos und auch anonym. Bewährt hat sich auch insbesondere die Möglichkeit, dass sich Psychiatrie-Erfahrene, Angehörige und Professionelle als Beschwerdeführende an die BIP wenden können

und es so wenige Ausschlusskriterien wie möglich gibt. Die Beschwerden müssen ausschließlich einen Bezug zu Berlin und zur psychiatrischen Versorgung aufweisen. Falls dies beides nicht gegeben ist, werden die Beschwerdeführenden an andere Instanzen weitervermittelt. Die Beschwerdeanliegen werden grundsätzlich nicht auf ihre Berechtigung hin überprüft oder bewertet und die Beschwerdestelle hat keine Funktion als Fachaufsicht oder sanktionierende Kompetenzen. Wichtig ist auch, dass keine Empfehlungen ausgesprochen werden und keine „good or bad“ Listen angelegt werden. Sehr hilfreich ist die dialogische Ausrichtung des Teams und somit gewährleistet ist, dass die Expertise aus Erfahrungen, aus Begleitung sowie aus Profession alle im Team vertreten sind. Zentral sind transparente und klare Standards der Beschwerdebearbeitung und dass der Träger der Beschwerdestelle keine eigenen Angebote in dem Bereich hat, um somit Interessenkollisionen zu vermeiden. Hilfreich ist eine gute Vernetzung mit dem Versorgungssystem. Und bewährt hat sich die Begleitung durch einen Fachbeirat, dessen Mitglieder zentrale Positionen in der Versorgungsstruktur innehaben.

Was kann durch die Beschwerdebearbeitung mit Unterstützung einer externen unabhängigen Beschwerdestelle erreicht werden?

Die Beschwerdestelle trägt zur Konkretisierung und Versachlichung der Beschwerdeanliegen bei. Falsche Erwartungen und Annahmen können sowohl auf Seiten der Beschwerdeführenden als auch der Beschwerdeempfangenden erkannt werden. Die Unterstützung durch die Beschwerdestelle kann zu Entlastung der Beteiligten und Entspannung der Situation beitragen, in dem Reflexionsräume eröffnet werden und der Klärungsprozess strukturiert und terminiert wird. Die Handlungsfähigkeit und der Beschwerdeführenden wird durch den Beratungsprozess gestärkt, was zu einer Ermächtigung in einer meist ungleichen Machtposition zwischen Beschwerdeführenden und Beschwerde-Empfangenden führt. Die vermittelnde Haltung ermöglicht das gegenseitige Wahrnehmen und Verstehen von unterschiedlichen Interessen, Verhaltensweisen und Bedingtheiten. Durch das strukturierende Nachfragen der Beschwerdestelle können Verantwortlichkeiten und Verfahrensweisen rückwirkend und zukünftig geklärt werden.

Was sind mögliche Ergebnisse der Beschwerdebearbeitung?

Ein mögliches Ergebnis ist, dass sich die Position der Beschwerdeführenden verbessert hat, in dem durch die Beratung zum Beispiel durch eine Antragsstellung die Rechtsstellung gestärkt wurde. Manche Beschwerden können geklärt werden, indem dem Beschwerdewerbeanliegen durch den Beschwerdeempfänger entsprochen wird. Bei manchen wird ein Kompromiss zwischen den Beteiligten ausgehandelt, indem zum Beispiel dem Anliegen nur teilweise entsprochen wird. Ein mögliches Ergebnis ist, dass ein Abbruch der Beziehung verhindert werden kann indem Absprachen zu zukünftigen Vorgehensweisen gefunden werden können. Manche Beschwerden führen zu strukturellen und rechtlichen Veränderungen oder zu einer Überprüfung und Klärung durch Fachaufsichten.

Die BIP ist entstanden auf Grundlage der Rahmenkonzeption „Sozialpsychiatrisches Beschwerdemanagement“ welche von 2003 bis 2008 in einer dialogisch besetzten Arbeitsgruppe des Landesbeauftragten für Psychiatrie erarbeitet wurde. Seit Juni 2010 wird die Beschwerdestelle durch den für Gesundheit zuständigen Senat im Rahmen des Integrierten Gesundheitsprogrammes (IGP) gefördert. Nach einer Aufstockung im Jahr 2018 können darüber 3,5 Vollzeitstellen finanziert werden.

Im Vorfeld wurden ehrenamtlich tätige bezirkliche Beschwerdestellen etabliert, von denen aber einige nicht mehr existieren. Aktuell gibt es noch in zwei Bezirken - Reinickendorf und Spandau - ehrenamtliche bezirkliche Beschwerdestellen.

Links zu weiteren unabhängigen Beschwerdestellen und bundesweiten Netzwerken:

Bundesnetzwerk unabhängiger Beschwerdestellen

Psychiatrie: www.beschwerde-psychiatrie.de

Jugendhilfe

- Bundesweites Netzwerk: www.ombudschaft-jugendhilfe.de
- Berlin: www.bbo-jugendhilfe.de

Pflege

- Bundesarbeitsgemeinschaft der Krisentelefone: www.beschwerdestellen-pflege.de
- Deutsches Institut für Menschenrechte: www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/beschwerdemechanismen-in-der-altenpflege/
- Berlin: www.pflege-in-not-berlin.de

Menschen mit Geistiger Behinderung

- Beschwerdestelle für die Lebenshilfe: www.bubl.de

Wohnungsnot und Geflüchtete

- Frauenhaus-Koordinierung e.V.: www.frauenhauskoordinierung.de/arbeitsfelder/flucht-und-gewaltschutz/projekte/implementierung/
- Berlin: www.fairmieten-fairwohnen.de
- Berlin: www.berlin.de/sen/ias/presse/pressemitteilungen/2018/pressemitteilung.708173.php

Anlage: Präsentation „Unabhängige Beschwerdestellen: zentrale Struktur von Teilhabe“

Petra Rossmann

Beruflicher Hintergrund

Beschwerde- und Informationsstelle Psychiatrie in Berlin (BIP) – Projektleitung seit Oktober 2010

www.psychiatrie-beschwerde.de

- unabhängige Anlaufstelle für Beschwerden im Bereich der psychiatrischen Versorgung in Berlin
- Qualifizierung und Koordinierung der psychiatrischen Patientenförsprecherinnen und Patientenförsprecher
- Unterstützung der Mitglieder der Besuchskommissionen
- Informationen über Beschwerdewege und Impulse zur Verbesserung des Versorgungssystems

Beschwerde- und Informationsstelle Psychiatrie in Berlin

Seit der offiziellen Eröffnung im Feb 2011 über 3.400 Beschwerden, monatlich leicht steigend 30-40 neue Beschwerden

Stärkung der Patientenrechte in der Psychiatrischen Versorgung in Brandenburg – Projektleitung seit Juli 2015

- Unterstützung und Qualifizierung der Mitglieder der Besuchskommissionen
- Vernetzung auf kommunaler und landesweiter Ebene
- Stärkung der Teilhabe Psychiatrie-Erfahrener und Angehöriger
- Verbesserung struktureller und rechtlicher Rahmenbedingungen

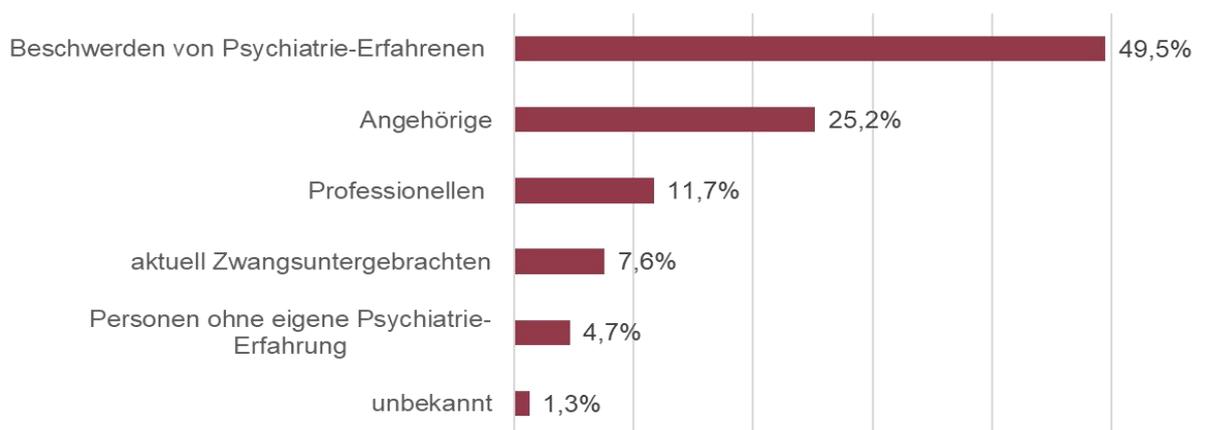
Grundsätzliche Haltung

Beschwerden werden von uns grundsätzlich als positives Zeichen gewertet.

Sie tragen dazu bei, einen Zustand zu verbessern und weisen auf Schwachstellen hin, die sonst möglicherweise nicht entdeckt worden wären.

Dabei ist wichtig anzuerkennen, dass Beschwerden ...

- **Stress** machen - meist zusätzlichen Stress, da ihnen in der Regel schon Stress und Überforderung vorausgingen
- mit Kränkungen und enttäuschten Erwartungen verbunden sind
- Mut und Vertrauen brauchen
- mit Ärger und Erregung einhergehen
- meist unpassend kommen
- immer zusätzliche Kapazitäten brauchen



So sind häufig die ersten Reaktionen auf Beschwerden..

- „Auweia, auch das noch!“
- „Dann geh doch woanders hin, und schau ob’s dort besser ist!“
- „Das machen wir doch schon immer so ...“
- „Gerade auch noch die, das ist ja die Krönung!“
- „Was soll ich denn jetzt damit machen?“

Viel seltener ist es uns möglich direkt so zu reagieren...

- „Interessant, darüber habe ich noch nie nachgedacht!“
- „Das ist aber mutig. Es ist gut, dass Sie sich für ihre Interessen einsetzen!“
- „Das ist richtig, dass Sie da nachfragen und das nicht so stehen lassen!“
- „Das verstehe ich, dass sich darüber jemand beschwert!“
- „Das tut mir leid, da ist mir/uns wohl ein Fehler passiert“

Was ist hilfreich, um auf Beschwerdeanliegen offen reagieren zu können?

- eigene Reflexionsräume und Rückzugsmöglichkeiten
- Handlungssicherheit (Klar definierte Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten und Abläufe)
- Wissen über eigene Handlungsspielräume
- klar strukturiertes internes Beschwerdemanagement mit festen Ansprechpersonen
- Kenntnis von weitergehenden Handlungs- und Beschwerdemöglichkeiten
- Bereitschaft Impulse aufzunehmen und zu Veränderungen

Was ist hilfreich, für das Vortragen von Beschwerden?

- erschütternde Erfahrungen und schwierige Lebensbedingungen berichten zu können
- Ungerechtigkeiten und Schief lagen benennen zu können

- professionelle Definitionsansprüche zu relativieren
- überprüfender Blick auf das eigene Anliegen und die eigenen Erwartungen
- Wissen um Handlungsmöglichkeiten und Abwägen von möglichen Konsequenzen
- klar definierte Beschwerdewege und Ansprechpersonen
- zwischen Handlungsoptionen entscheiden zu können

Was können unabhängige externen Beschwerdestellen beitragen?

- Beschwerden entgegennehmen - Anhören
- Klärung des Beschwerde-Anliegens - Sortieren
- Information zu Handlungsmöglichkeiten - Beraten
- gemeinsame Entscheidung über geeigneten Beschwerdeweg -Verhandeln
- nach Absprache weitere Unterstützung und ggf. Kontaktaufnahme gegenüber Dritten – Unterstützen
- auf Wunsch Klärungsgespräche initiieren - Moderieren
- Klärung über die Berechtigung des Anliegens liegt bei den Akteuren - Verabschieden

Beschwerde- und Informationsstelle Psychiatrie in Berlin

Vor der Eröffnung sehr **skeptische Haltung**:

Unnötiges Übel (Plattform für querulatorisches Verhalten)

versus

Beschwichtigungsstelle (zahnloser Tiger)

Mittlerweile sehr hohe Akzeptanz aller Akteurinnen und Akteure – sinnvolle Teilhabe

Was hat sich hier als hilfreiche Grundlagen bewährt?

- **Vermittelnder Ansatz:** Fehler können passieren – es ist die Frage wie damit umgegangen wird
- niedrigschwelliger Zugang:
- 16 Stunden Öffnungszeiten pro Woche
- kostenlos – unbürokratisch – auch anonym
- für Psychiatrie-Erfahrene, Angehörige und Professionelle
- so wenig Ausschlusskriterien wie möglich
- keine Bewertung der Beschwerdeanliegen
- keine Funktion als Fachaufsicht oder sanktionierende Kompetenz
- keine Empfehlungen oder „good-/bad“-Listen
- trialogische Ausrichtung des Teams
- klare Standards der Beschwerdebearbeitung
- Träger der keine eigenen Angebote in dem Bereich hat
- Gute Vernetzung im Versorgungssystem
- Begleitung durch einen Fachbeirat

Was kann durch die Beschwerdebearbeitung erreicht werden?

- Konkretisierung und Versachlichung der Anliegen
- Klärung falscher Erwartungen und Annahmen (beidseitig)
- Entlastung der Beteiligten und Entspannung der Situation
- Stärkung der Handlungsfähigkeit und Ermächtigung der Beschwerdeführenden
- Wahrnehmen und Verstehen unterschiedlicher Interessen, Verhaltensweisen und Bedingungen
- Klären von Verantwortlichkeiten und Verfahrensweisen

Was sind mögliche Ergebnisse?

- Die Position der Beschwerdeführenden hat sich verbessert
- Das Beschwerdeanliegen konnte geklärt werden
- Ein Kompromiss wurde gefunden

- Ein Beziehungsabbruch konnte verhindert und Absprachen zu zukünftigen Vorgehensweisen konnten gefunden werden
- Strukturelle und rechtliche Veränderungen
- Überprüfung und Klärung durch Fachaufsichten

Beschwerde- und Informationsstelle Psychiatrie in Berlin

- Hintergrund: Rahmenkonzeption „Sozialpsychiatrisches Beschwerdemanagement“ des Landesbeauftragten für Psychiatrie von 2008
 - Zentrale hauptamtliche Beschwerde-stelle
 - Psychiatrische Patientenfürsprecherinnen und Fürsprecher
 - Besuchskommissionen
- Seit Juni 2010 jährliche Förderung durch den für Gesundheit zuständigen Senat im Rahmen des Integrierten Gesundheitsprogrammes (IGP) mit 3,5 Vollzeitstellen (seit 2018)
- Im Vorfeld Etablierung ehrenamtlich tätiger bezirklicher Beschwerdestellen - aktuell noch in zwei Bezirken: Reinickendorf und Spandau

Bundesnetzwerk unabhängiger Beschwerdestellen Psychiatrie

www.beschwerde-psychiatrie.de

- Sprecher*innenrat, trialogisch besetzt
- 1-2 Treffen im Jahr
- Vernetzung, Kooperation und Definition von Standards
- Übersicht
 - Beschwerdestellen
 - Patientenfürsprecher*innen
 - Besuchskommissionen

Austausch und Diskussion zur Partizipation

Das „Bar Camp“ eröffnete breite Möglichkeiten des Austauschs und für die Entwicklung von Ideen. Die Moderatorin Miriam Camara bezog die Teilnehmer_innen des Fachforums mit dieser Großgruppenmethode in besondere Weise ein: Die Teilnehmer_innen hatten hier Gelegenheit, ihre Themen als aktive „Teilgeber_innen“ in einer Session einzubrin-

gen, zum Beispiel in Form eines eigenen Inputs oder in Form von Fragen an andere Teilnehmer_innen. Zentrale Gedanken aus diesen Sessions hielten die Teilnehmer_innen auf „Denkboxen“ fest und bauten diese im Anschluss im großen Saal zu einer „Reflexionslandschaft“ auf.





Partizipation der Nutzerinnen
 ↳ Positionierung aller Betroffenen
 ↳ Räume für Selbstorganisation schaffen

Umsetzung der Istanbul-Konvention
 Wie kann eine Partizipation der Frauenhäuser gewährleistet werden?

Wer ist unser Sprachrohr?
 Wie erhalten die Fh Informationen?
 Wie können wir kooperieren?

Wie können Standards und Handlungsstrategien erarbeitet werden (zur Umsetzung)

Macht im Frauenhaus
 Frauen, Team, Vorstand
 Wer hat das Sagen?
 Effizienz von Arbeitsabläufe/Entscheidungsprozesse
 Macht zur Ermächtigung nutzen
 Frauen gehen oft in machtvollen Beziehungsmustern
 Macht kanalisieren durch Struktur + Konzeption
 Frauenbild-Friedfertigkeit - Macht ist negativ besetzt
 Macht ist nicht Omnipotenz

Frauen neigen zur Tabuisierung von (eigener) Macht ← These
 Entlastung durch klare Machtstrukturen
 Scheinbar Machtlose haben oft viel Macht!

Das Fachforum - Querschnitt aller Frauenschutzeinrichtungen
Richtungsweisend
 Politischer Anspruch/Forderungen
 Fachlicher und informeller AUSTAUSCH
 Ein größeres Wir-Gefühl

Diskriminierungsvorwurf = Macht
 versteckte Macht
 Abgrenzung Macht/Herrschaft
 unbenannte, informelle Macht
 M. differenzieren: wo? wann...
 Teams arbeiten in Machtgefüge
 es gibt keine Macht freien Räume!
 Basisdemokrat. Strukturen sind unklar?
 Konfliktsituationen: Macht + Verantwortung
 sich nicht drücken vor

Wie verändern die Frauen?

Erbeziehung d. Nutzerinnenperspektive

"Stimmungsbuch"
 Das jeder Zeit nutzbar für die Frauen
 Mut haben
 Strukturen & Prozesse
 "Abschlussinterview"

WUNSCH-
 briefkasten
 Putz-
 firma

Einbeziehung d. Nutzerinnenperspektive

Transparenz der Grenzen
 Nutzerinnenperspektive aus der Distanz

NACH DEM "ANKOMMEN"
 (2-4 Wochen)
 → ERSTE 5
 BEWERTUNG
 FRAGEN!

* Fernglas

Hilfe zur Selbsthilfe

Entwicklung fördern

Ressourcenorientierung

Modernisieren

Empowerment

Aktivierung statt Belohnung

Strukturelle Hierarchisierungen berücksichtigen z.B. Arbeitskollektiv

Konzepte
 FHK f.
 BM im FH
 (wenn Förder
 Projekt kommt)
 Fin in house
 "auch externe Möglichkeiten"

Branchen Frauen-
 häuser im Beschwerde-
 management?

Vernetzung über
 #socialmedia

= Markierung

Social media: differenziere nach deinen Zielen
 sich positionieren, Botschaften
 sichtbar machen, Spaß, Arbeit
 Info, tolle Leute kennen lernen,
 Projekte bekannt machen,
 sich solidarisieren + verbinden
 Präsenzpflicht, Zeitfresser, Shitstorm
 Marketing, Nennungsmöglichkeit
 Facebook, LinkedIn, etc.

Sich Macht bewusst machen
 Befugnisse differenzieren, mit der Macht
 über Machtverhältnisse im Team
 überlegen ist
 Das Team ist das Tribunal!
 Anhalten können, wenn Frau (von Teamkolleg)
 nicht gemacht wird
 Macht erzeugt Emotionen
 Rolle der Leitungen reflektieren

Macht + Kompetenz:
 Ehrenamtliche
 Hauptamtliche

Partizipation

Reflexionsbereitschaft i. Team

"Fehler-
 standlich-
 keit"

Bewusstseins-
 perspektive
 auf-
 nehmen

Vorstufe:
 Räume schaffen
 f. Wünsche,
 Wahrnehmungen
 Unzufriedenheit
 durch informelle Gespräche

Offenheit & aus-
 zu-
 sprechen

Instrument:
 Beschwerde-
 management
 ist
 wichtig

KONZEPT-
 ERWEITERUNG
 PHYS. BEEINTRÄCHTIGTE
 ♀ IM FH -KONZEPTVORSTEL-
 LUNG

KOOPERATIONEN

GELD

Stellen

Politisierung
 + Partizipation
 + Betroffenenbeteiligung

Mitarbeiterinnen
 als Haupthindernis
 eines erfolgreichen
 Beschwerdemanagements.
 (Warum?)

Angst vor Vorgesetzten, Vorstand, Zuwendungs-
 gebern
 Fehler können schwerwiegende Folgen haben
 Kontrolle
 Man bekommt statt Anerkennung, eins
 auf den Deckel
 Ist das Projekt niedrigschwellig genug?
 Angst davor die Mitarbeiterin zu vertreiben
 ↳ gemeinsames Thema: Trauen + Kritik
 egal ob Bewohnerin oder MA



Impressionen



Impressum

Hsrg: Frauenhauskoordinierung e. V. (FHK)

Tucholskystr. 11 | 10117 Berlin | +49(0)30 3384342 - 0 | info@frauenhauskoordinierung.de

Redaktion: Frauenhauskoordinierung e.V.

Layout: Anja Baer

Fotos: Dieter Allenfort, Protokollant_innen

Berlin, November 2018

FHK vereint die Wohlfahrtsverbände Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V., Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband, Paritätischer Gesamtverband e.V., Sozialdienst katholischer Frauen Gesamtverein e.V. / Deutscher Caritasverband e.V. sowie einzelne Träger von Frauenhäusern und Fachberatungsstellen.

FHK koordiniert, vernetzt und unterstützt das umfassende Hilfe- und Unterstützungssystem, fördert die fachliche Zusammenarbeit und bündelt die Praxiserfahrungen, um sie in politische Entscheidungsprozesse sowie in fachpolitische Diskurse zu transportieren.

Die Arbeit von Frauenhaus-
koordinierung e.V. wird
gefördert von



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

365 Tage im Jahr, 24 Stunden
erreichbar, das bundesweite
Beratungsangebot



www.frauenhauskoordinierung.de