

In 5 Schritten zu einem Gewaltschutzkonzept Mindeststandards für die Erarbeitung

**von der Politischen Interessenvertretung
behinderter Frauen im Weibernetz e.V.**



Weibernetz e.V.

Projekt: Politische
Interessenvertretung
behinderter Frauen

Mit dem Teilhabestärkungsgesetz wurde im Juni 2021 im SGB IX ein neuer § 37a eingefügt, der alle Leistungserbringer zu geeignetem Gewaltschutz, insbesondere für Frauen und Kinder mit Behinderung, verpflichtet. Als geeignete Maßnahmen werden Gewaltschutzkonzepte gesehen.

Das gilt für alle Träger von ambulanten und (teil-)stationären Diensten und Einrichtungen, die Leistungen zur Teilhabe, zur medizinischen Reha, Teilhabe am Arbeitsleben etc. erbringen.

Mindeststandards eines geschlechter- und diversitätsgerechten Gewaltschutzkonzepts sind:

- Analyse der Strukturen mit Identifizierung gewaltfördernder Strukturen und deren gezielter Abbau
- Entwicklung präventiver Schutzmaßnahmen im Dreiklang
 1. Leitbild und Vereinbarungen zum Schutz vor Gewalt
 2. Präventionsmaßnahmen für Nutzer*innen und Personal mit Beschwerdemechanismus
 3. Vernetzung
- Entwicklung von Interventionsmaßnahmen
- Implementierung des Gewaltschutzkonzeptes im Alltag

Die Entwicklung eines umfassenden Gewaltschutzkonzeptes will gut geplant und durchgeführt sein und es braucht Zeit. Aber es lohnt sich. Gewaltschutz ist ein Zeichen von Qualität und gelebtem Menschenrecht!

Wie kann es gelingen, mit Beteiligung der Menschen mit Behinderung und unter Hinzuziehung kompetenter Unterstützung von außen ein passendes Schutzkonzept zu erarbeiten und zu etablieren?

Diese 5 Schritte können helfen.

Wir wünschen viel Erfolg!

1 Schritt 1: Teamzusammenstellung

Ein gutes Gewaltschutzkonzept soll Wirkungen auf zwei Ebenen entfalten:

- Frauen und Mädchen mit Behinderung und alle Nutzer*innen sollen gestärkt und besser vor Gewalt geschützt werden.
- Die Leitungsebene und Mitarbeitende erhalten Handwerkszeug für den Gewaltschutz.

Um alle Sichtweisen in den Prozess einzubinden, sollte von Anfang an ein möglichst breit aufgestelltes, interdisziplinäres Team zusammengestellt werden: Von der Leitungsebene über (ausgewählte) Mitarbeitende, soziale oder psychologische Dienste bis hin zu Selbstvertreter*innen (Frauenbeauftragte, Heimbeirat, Werkstatttrat, einzelne Nutzer*innen).

Darüber hinaus ist es empfehlenswert, spezielle Fachexpertise im Umgang mit (sexualisierter) Gewalt von außen hinzu zu ziehen; durch Fachberatungsstellen, Frauenberatungsstellen, Netzwerke behinderter Frauen. Sie können bereits bei einer professionell anerkannten Definition von Gewalt helfen. Zudem wissen sie, wie Präventionskonzepte erstellt werden, wirksame Präventionsangebote gestaltet sein müssen und wie eine planvolle Intervention aussehen kann.

Eine gemeinsame Entwicklung des Konzepts schafft Identifikation, Vertrauen und Handlungs- und Planungssicherheit für alle!

2 Schritt 2: Analyse der Strukturen der Einrichtung/der Dienstleistung

Das Ziel ist die Entwicklung eines passgenauen Konzepts für die eigene Einrichtung oder Dienstleistung.

Zunächst einmal muss sich das ganze Team darauf verständigen:

- Was ist Gewalt/ welche Gewaltformen gibt es?
- Wo fängt Gewalt an?
- Wo entsteht durch bestehende Strukturen Gewalt?
- Welche Gewalt erleben insbesondere Frauen und Mädchen mit Behinderung?
- Welche Gewalt erleben überwiegend Männer und Jungen mit Behinderung?
- Welche Gewalt erleben LGBTIQ*, Menschen unterschiedlichen Alters, unterschiedlicher Herkunft, verschiedener Religionen etc.?

Anschließend beginnt die Arbeit mit der Analyse der einrichtungs- und angebotsinternen Strukturen. Welche Formen von Gewalt werden durch Strukturen, in dieser Einrichtung /Dienstleistung begünstigt?

Folgende Fragen können den Prozess beispielhaft leiten:

- Welche Grenzen der Selbstbestimmung gibt es bei uns?
Gibt es Bereiche, in denen Nutzer*innen in ihren Entscheidungen eingeschränkt sind? In welchen?
Wie steht es um Mitbestimmungsrechte im alltäglichen Leben (Zimmerwahl, Wahl der Assistenz, Wahl der Mitbewohner*innen, Angebote der Dienstleistung oder Einrichtung etc.)?
- Wird die Privatsphäre gewahrt? Gibt es Einzelzimmer, Rückzugsmöglichkeiten, abschließbare Waschräume?
- Wie wird das Leben mit Partner*innen, mit Kindern ermöglicht?
- Treffen Frauen die Entscheidung, ob oder welche Verhütungsmittel genommen werden, selber?

- Welche Diskriminierungen sehen Bewohner*innen, Nutzer*innen der Dienstleistung?
- Welche Situationen können als entmündigend, herabwürdigend empfunden werden?
- Welche Teilhabe an der Gesellschaft außerhalb der Einrichtung ist möglich? Mit welcher Unterstützung?
- Wie werden Regeln und Vereinbarungen geschaffen? Von der Leitung oder partizipativ? Wer trifft welche Entscheidungen?
- Werden Machtstrukturen thematisiert?
- Gibt es interne Vertrauenspersonen für die Themen Sexualität, sexuelle Selbstbestimmung, Gewalt etc.?
- Gibt es eine (niedrigschwellige) interne Beschwerdestelle? Wenn ja, mit welchen Befugnissen?
- Gibt es externe Beschwerdestellen?
- Wie ist der Personalschlüssel?

Durch eine entsprechende Analyse wird deutlich, wo es gewaltfördernde Strukturen und Diskriminierungen gibt, die abgebaut werden müssen.

Ein entsprechender Stufenplan mit verbindlichem Zeitplan kann im Folgenden erarbeitet werden.

3 Schritt 3: Entwicklung präventiver Schutzmaßnahmen

Die Schlüsselmaßnahmen zur Prävention von Gewalt sind:

- Ein menschenrechtsbasiertes und an Gewaltschutz orientiertes Leitbild
- Vereinbarungen gegen Gewalt
- Konkrete Präventionsmaßnahmen für Nutzer*innen
- Weiterbildungen und Reflexion für das Personal
- Interne und externe Beschwerdestellen
- Vernetzung

Ein menschenrechtsbasiertes Leitbild

Das Ziel der Gewaltprävention sollte an prominenter Stelle im Leitbild der Einrichtung oder der Dienstleistungsstelle verankert sein. Schließlich gilt es, eine Kultur des Gewaltschutzes zu etablieren. Dazu gehören das Reflektieren von Machtstrukturen, das Menschenbild von Menschen mit Behinderung und anderes mehr.

Vereinbarungen gegen Gewalt

Die Verständigung zu keiner Toleranz jeglicher Gewalt kann in vielfältiger Weise verankert werden:

- Als Verhaltenskodexe in Arbeitsverträgen, Dienstanweisungen, Selbstverpflichtungen.
- Als Vereinbarungen in Gruppen- und Hausregeln, die idealerweise gemeinsam mit Selbstvertreter*innen erarbeitet werden.
- Indem konkrete Gewaltschutzmaßnahmen als Merkmale im Qualitätsmanagement aufgenommen werden.

Konkrete Präventionsmaßnahmen für Nutzer*innen

Bei der Entwicklung von Präventionsmaßnahmen ist es wichtig, geschlechter- und kultursensible, teilweise auch nach Zielgruppe getrennte Angebote zu entwickeln und durchzuführen.

Frauen und Mädchen mit Behinderung erleben z.B. sehr häufig sexualisierte Gewalt, insbesondere durch Männer und Jungen. Deshalb benötigen sie reine Frauengruppen zum Austausch und zur gegenseitigen Stärkung.

Zur Reflektion des Männlichkeitsbildes sind Gruppen für Männer und Jungen sinnvoll, auch zum Austausch über Gewalt, die sie erleben.

LGBTIQ* Menschen mit Behinderung erleben wiederum spezifische Gewalt, die im geschützten Rahmen reflektiert werden kann. Das Gleiche gilt für weitere mehrdimensionale Diskriminierungen oder Gewalterfahrungen wie z.B. bei Menschen mit Behinderung im Alter, Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund etc.

Grundsätzlich sind z.B. folgende Präventionsmaßnahmen hilfreich:

- Empowermentkurse
- Selbstbehauptungskurse
- Ermöglichen von Privatsphäre
- Selbstbestimmungsrechte
- Weiterbildungen und leicht verständliche Materialien über Sexualität und sexuelle Selbstbestimmung sowie über Rechte, Abgrenzungsmöglichkeiten, Beschwerden etc.
- Beteiligungsrechte

Weiterbildungen und Reflexion für das Personal

Es braucht umfangreiches Wissen, um Gewalt begünstigende Strukturen und Hinweise auf Gewalterleben etc. zu erkennen sowie den Umgang mit grenzverletzendem Verhalten und allen Formen von Gewalt zu lernen. Entsprechende Aus- und Weiterbildungskurse sind daher erforderlich. Ebenso sind der professionelle Austausch und eigene Reflektionen wichtig.

In einem Gewaltschutzkonzept sollen daher konkrete Maßnahmen aufgeführt werden, z.B.:

- Weiterbildungsangebote
- Thematisierung von Macht und Abhängigkeit
- Teambesprechungen
- Beratung und Supervision von außen

Interne und externe Beschwerdestellen

Interne Ansprechpersonen und Beschwerdestellen:

- In WfbM und einigen Wohneinrichtungen gibt es Frauenbeauftragte, mit denen weibliche Beschäftigte und Bewohnerinnen über Gewalt oder Angst vor Gewalt auf Augenhöhe sprechen können. Sie müssen alle notwendigen Rahmenbedingungen, Schulungen und vor allen Dingen externe Unterstützung und/oder Unterstützung von Seiten der Einrichtungen erhalten. Zudem braucht es einen festgelegten Rahmen, wie sie mit Verdachtsfällen oder Gewaltvorkommnissen umgehen sollen.
- Zusätzlich braucht es ein niedrigschwelliges, vertrauliches internes Beschwerdemanagement bei Gewaltvorfällen oder bei Sorge vor Gewalt. Dabei ist zu klären, welche Befugnisse eine interne Beschwerdestelle haben soll.
- Externe, unabhängige Beschwerdestellen werden zudem in der UN-BRK gefordert.

Vernetzung

Eine Vernetzung mit dem externen Hilfesystem vor Ort ist nicht erst bei Vorkommen von Gewalt hilfreich. Auch für die Entwicklung oder Durchführung von Präventionsangeboten sind die Kenntnisse von Fachberatungsstellen, Polizei, juristische Fachkräfte etc. hilfreich.

Auch die Mitarbeit an kommunalen Runden Tischen gegen Gewalt ist sehr sinnvoll, u.a. um dort vorgeschlagene kommunale Präventionsmaßnahmen für die Zielgruppe der Einrichtung oder Dienstleistung zugänglich zu machen.

Um auf den Umgang mit konkreten Verdachtsfällen oder Gewaltvorkommnissen vorbereitet zu sein, ist die Vernetzung mit Fachberatungsstellen, Frauenberatungsstellen, Netzwerken behinderter Frauen, Anwält*innen, Polizei, Psychotherapeut*innen etc. äußerst sinnvoll

4 Schritt 4: Entwicklung von Interventionsmaßnahmen

Ein konkreter Handlungsleitfaden zum Vorgehen bei Verdachtsfällen oder Gewaltvorkommnissen muss erarbeitet werden.

Die Inhalte sind vielfältig (siehe unten: Checkliste zum Erstellen eines Leitfadens zum Umgang mit (sexualisierter) Gewalt von Weibernetz).

Dringend gewährleistet werden muss der sofortige Schutz der von Gewalt betroffenen Person.

Zudem braucht es differenzierte konkrete Vereinbarungen zum Umgang mit Täter*innen oder Tatverdächtigen,

- aus dem Kreis des Personals
 - aus dem Kreis der Bewohner*innen und Nutzer*innen.
-

5 Schritt 5: Das Gewaltschutzkonzept im Alltag mit Leben füllen

Bestenfalls sind nach der Konzeptentwicklung alle stolz auf das Produkt.

Jetzt geht es darum, eine Kultur der Gewaltfreiheit sowie des Gewaltschutzes zu etablieren und zu leben. Diese Kultur muss sich fortlaufend am Alltag orientieren und wach gehalten werden.

Weitergehende Literatur

Schröttle, M.; Hornberg, C. (2014): Gewalterfahrungen von in Einrichtungen lebenden Frauen mit Behinderungen. Ausmaß, Risikofaktoren, Prävention im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Schröttle, M.; Puchert, R.; Arnis, M. et al. (2021): Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit Behinderungen – Bestandsaufnahme und Empfehlungen. Forschungsprojekt des Instituts für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Weibernetz e.V. Politische Interessenvertretung behinderter Frauen (2016): Checkliste zum Erstellen eines Leitfadens zum Umgang mit (sexualisierter) Gewalt für Einrichtungen der Behindertenhilfe sowie bei ambulanten und teilstationären Diensten oder Einrichtungen

Herausgeberin

Weibernetz e.V.

Politische Interessenvertretung behinderter Frauen

Samuel-Beckett-Anlage 6, 34119 Kassel

Tel.: 0561 – 73 885 310

info@weibernetz.de

www.weibernetz.de

Die bundesweite Politische Interessenvertretung behinderter Frauen wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

**Nach Möglichkeit unterstützen wir Sie gerne
bei der Erstellung von Gewaltschutzkonzepten
und vermitteln Kontakte zu
Netzwerken behinderter Frauen,
Peer-Beratungsstellen
und Expert*innen vor Ort.**