

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

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

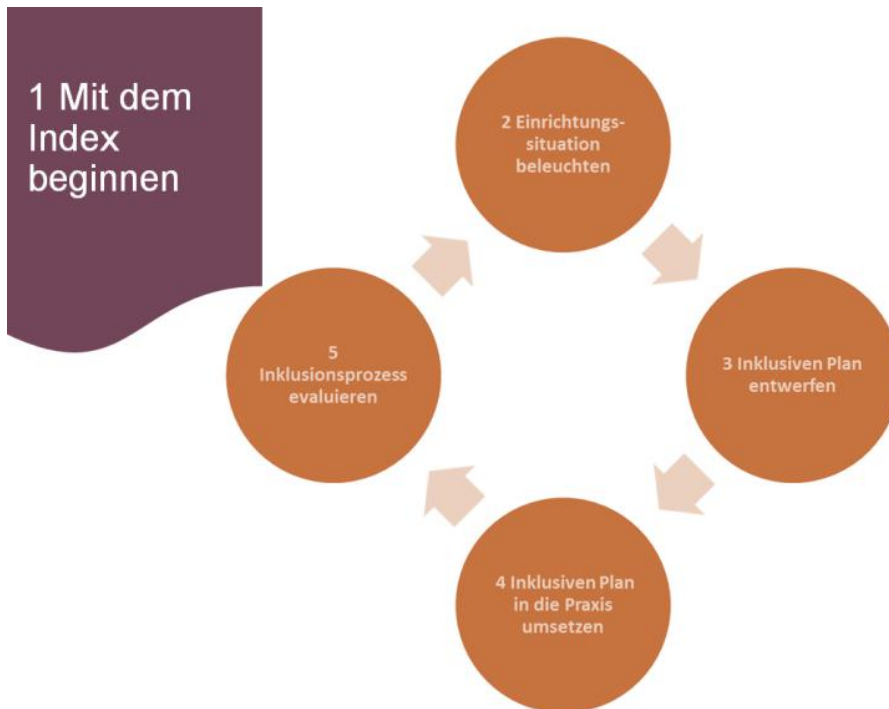
Wenn der strukturelle und kulturelle Überbau geklärt ist, sollte sich die Einrichtung mit der Entwicklung passgenauer Unterstützung und geeigneter Angebote beschäftigen.

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

