



Gemeinsam gegen Gewalt

Schutzkonzepte in Einrichtungen und
Diensten der Eingliederungshilfe entwickeln

Impressum

Herausgeber:

Der Paritätische Gesamtverband
Oranienburger Straße 13-14
D-10178 Berlin

Telefon: +49 (0)30 24636-0
Telefax: +49 (0)30 24636-110

www.paritaet.org
info@paritaet.org

Verantwortlich im Sinne des Presserechts:
Gwendolyn Stilling

Redaktion:

Carola Pohlen, Der Paritätische Gesamtverband
Sonja Steinbach, Der Paritätische Schleswig-Holstein
Ralf Hattermann, Der Paritätische Sachsen-Anhalt
Simone Langhof, Der Paritätische Sachsen

Gestaltung:

Christine Maier, Der Paritätische Gesamtverband

Bilder:

© Robert Kneschke Adobe Stock (Titel, S. 10, 14, 33, 34, 45), Der Paritätische Gesamtverband (S. 4), privat (S. 7, 35), Wildwasser Magdeburg e.V. (S. 26), European Easy-to-Read Logo: Inclusion Europe. More information at www.inclusion-europe.eu/easy-to-read (S. 50)

Alle Rechte vorbehalten

1. Auflage, September 2023

Inhalt

Grußwort	4
Vorwort	7
Zum sicheren Ort werden: Gewaltprävention ist Organisationsentwicklung	10
Sexuelle Bildung – die Grundlage von Prävention	14
Formen von Gewalt	18
Das ist Gewalt. Und so verhindern wir sie.	22
Schutzkonzepte: entwickeln – begleiten – implementieren	26
„Es ist im Großen und Ganzen was ganz Tolles!“ Beteiligte berichten von der Entwicklung ihrer Gewaltschutzkonzepte	34
Zum Weiterlesen: Wissenschaftliche Arbeiten und Alltagssprache	45
Zum Weiter-Lesen in Leichter Sprache	50



Grußwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

Menschen mit Behinderungen erleben in ihrem Alltag mehr Gewalt als Menschen ohne Behinderungen – je nach Alter, Geschlecht und Beeinträchtigung doppelt bis vierfach so viel.

Gewalt kann offen und subtil ausgeübt werden und verschiedene Formen haben: verbal, körperlich, strukturell und sexualisiert. Das heißt auch, sie tritt mal mehr oder mal weniger deutlich zutage. Körperliche Aggressionen kann man sehen. Wenn Routinen oder bauliche Gegebenheiten Menschen in ihrer Selbstbestimmung, Privatsphäre oder persönlichen Entfaltung ver-

letzen, fällt es oft schwerer, einzuschreiten und etwas zu ändern. Zu unterscheiden sind auch die unterschiedlichen Ausprägungen von Gewalt: Es gibt strafrechtlich relevante Formen von Gewalt, unbedachte Grenzverletzungen und bewusste Übergriffe. Sie alle gilt es zu verhindern.

Manches entwickelt sich hier zum Besseren: Beratungs- und Unterstützungsstrukturen werden barrierefreier und in immer mehr Wohneinrichtungen und Werkstätten für Menschen mit Behinderungen gibt es eine verstärkte Auseinandersetzung mit dem Thema. Darüber

hinaus steigt die Zahl der Frauenbeauftragten in Werkstätten und Wohneinrichtungen.

Paritätische Mitgliedsorganisationen unterstützen Menschen mit Beeinträchtigungen in vielen Lebensbereichen – bei der Arbeit, in der Freizeit, in der eigenen Wohnung oder in einer besonderen Wohnform, in der Schule und überall dort, wo Unterstützung nötig wird. Sie alle eint das Ziel, das im SGB IX klar definiert ist: Menschen mit Behinderung und von Behinderung bedrohte Menschen in ihrer Selbstbestimmung und ihrer vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern. Gewalt zu verhindern und vor Gewalt zu schützen ist Kernbestandteil dieser Arbeit. Denn wer Gewalt erfährt, wird auch in der Selbstbestimmung und Teilhabe radikal verletzt. In diesem Sinne gibt es bereits viel zu berichten von Paritätischen Mitgliedsorganisationen, die intensiv an der Prävention von Gewalt arbeiten. Wir durften bei der Erarbeitung der Arbeitshilfe von diesen Erfahrungen profitieren.

Seit Juni 2021 sind alle Leistungserbringer nun gesetzlich verpflichtet, geeignete Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt für Menschen mit Behinderungen zu treffen, dazu gehört insbesondere die Entwicklung und Umsetzung von Gewaltschutzkonzepten (§ 37a SGB IX). Damit sind viele Fragen verbunden: Wie kann ein nachhaltiges Gewaltschutzkonzept entwickelt und umgesetzt werden? Was muss es enthalten? Wie können Menschen mit Behinderungen an der Entwicklung und Umsetzung beteiligt werden?

Mit dieser Publikation stellt der Paritätische Gesamtverband eine Arbeitshilfe zur Verfügung, die nicht nur Antworten auf die genannten Fragen gibt. Sie zeigt darüber hinaus, was nötig ist, um wirksam und nachhaltig Gewalt zu verhindern (Gewaltprävention). Wir möchten Sie einladen, sich zu informieren und Entwicklungsprozesse anzustoßen und zwar gemeinsam mit allen, die es betrifft. Und das sind alle, denn Gewalt kennt nicht nur eine Richtung: In Wohneinrichtungen und Werkstätten für Menschen mit Behinderungen können

die Betroffenen der Gewalt von anderen Bewohner*innen und Beschäftigten und vom Personal ausgesetzt sein. Und auch Fach- und Leitungskräfte können Gewalt von Bewohner*innen oder Beschäftigten ausgesetzt sein, oder untereinander gewaltvoll agieren.

Ein Konzept auf dem Papier reicht nicht aus, wenn man Gewalt wirksam und nachhaltig verhindern möchte. Beim Thema Gewaltprävention geht es um Organisationsentwicklung. Das muss von der Leitung gefordert und gefördert werden und funktioniert nur, wenn auch Menschen mit Beeinträchtigungen von Anfang an beteiligt sind. Wer Gewalt verhindern möchte, muss Orte schaffen, an denen es selbstverständlich ist, dass sich alle auf Augenhöhe begegnen, einander ernst nehmen und mitentscheiden können, wenn es Entscheidungen zu treffen gilt. Das ist nicht immer der schnellste oder einfachste Weg, aber auf diesem Weg kommt man ans Ziel.

Es gibt schon viele gute Beispiele, wir haben auf dieser Grundlage hier Schritte zusammengestellt, aus denen sich ein Organisationsentwicklungsprozess zum Thema Gewaltprävention zusammensetzen kann. Was genau passt, muss vor Ort entschieden werden. Bei der Erarbeitung dieser Arbeitshilfe haben wir uns auch von Menschen mit Beeinträchtigungen beraten lassen. Wir konnten einige Autor*innen gewinnen, die die Perspektive von Selbstvertreter*innen beitragen. Darüber freuen wir uns sehr.

Wir hoffen, Ihnen mit dieser Arbeitshilfe hilfreiche Anregungen zu geben. Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre

Ihr



Prof. Dr. Rolf Rosenbrock
Vorsitzender des Paritätischen
Gesamtverbandes



Vorwort

von **Gunilla Pugell** und **Ava Anna Johannson**,
Aktionsgemeinschaft Handlungsplan – Netzwerk von Menschen mit psychischen Erkrankungen, Beeinträchtigungen und Behinderungen in Schleswig-Holstein e.V. (AGH – Netzwerk SH e.V.)

Gewaltschutz geht uns alle an!

Der erste wichtige Schritt ist, Gewalt und sexualisierte Gewalt im eigenen Umfeld, in der eigenen Institution für möglich zu halten. Dann kann sich eine Kultur des Hinsehens entwickeln und ein Bewusstsein für vorhandene oder fehlende Handlungskompetenz entstehen.

Viele Opfer von sexualisierter Gewalt in der Kindheit berichten – und wir haben es auch so erlebt –, dass weggeschaut wird und nicht für

möglich gehalten wird. Opfer sind allein gelassen und ihnen wird nicht geglaubt. Das heißt, sie bekommen keinen Schutz, keine Hilfe und sind Täter*innen weiter ausgeliefert.

Wegsehen bedeutet Täter*innenschutz!

In vermutlich allen Einrichtungen gibt es von Gewalt betroffene Menschen. Allein jeder siebte bis achte erwachsene Mensch in Deutschland hat in seiner Kindheit sexualisierte

Gewalt erlebt¹. Viele Betroffene sind nicht sichtbar. Das liegt unter anderem an Tabus, daran, dass Gewalt nicht für möglich gehalten wird, dass Opfern damit nicht geglaubt wird und an Angst vor Überforderung bei Kenntnis von Gewalttaten. Dadurch wird es Opfern erneut schwer gemacht, die Taten zu bewältigen und aufzuarbeiten und es wird auf ihre Expertise, die sie zwangsläufig entwickelt haben, verzichtet.

Gewaltschutzkonzepte können dies ändern!

Man kann Gewaltschutz mit anderen Situationen der Gefahrenabwehr vergleichen. Eine Analogie zum Brandschutz ist hilfreich. Sie macht deutlich: Es braucht Konzepte, Verantwortliche, sichtbare Informationen für alle und regelmäßige Übungen. Nicht jede*r muss alles können, aber es gibt feste Ansprechpersonen, die Handlungskompetenz haben. Und alle Beteili-

¹ https://beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/Content/pdf/Zahlen_und_Fakten/220609_2_UBSKM_Fact_Sheet_Zahlen_und_Fakten_zu_sexuellem_Kindesmissbrauch.pdf

gten können zu einem gewaltfreien Miteinander beitragen.

Wir freuen uns, dass der Paritätische mit dieser Handreichung eine Hilfestellung zur Erarbeitung von Schutzkonzepten anbietet.

Schutz vor allen Formen von Gewalt ist wichtig.

Hier geht es nicht nur um körperliche Gewalt! Psychische und sexualisierte Gewalt gehören ebenso dazu wie Formen der institutionellen Gewalt. Nichts darf ausgenommen und tabuisiert werden. Viele Gewaltformen bedingen sich gegenseitig.

Ziel sollte ein gewaltfreier Umgang miteinander sein, die Sensibilisierung dafür, wo grenzüberschreitendes Verhalten und Machtmissbrauch anfangen. Es muss ein Klima geschaffen werden, in dem über Gewalt oder grenzwertiges Verhalten gesprochen werden kann, in dem aus Fehlern gelernt wird und es eine klare Parteilichkeit für die Opfer gibt. Beim Schreiben dieser Zeilen ist uns die endgültige Fassung dieser

Handreichung noch nicht bekannt. Schon jetzt können wir aber sagen, dass sie ein wichtiges Qualitätskriterium erfüllt: Betroffene waren an der Erarbeitung partizipativ beteiligt.

Betroffene besitzen Expertise und wissen, worauf es ankommt.

Sie können Hinweise zu strukturellen gewaltfördernden Faktoren geben und Täter*innenstrategien entlarven. Betroffene wissen, was Opfer brauchen, um Taten aufzudecken und sich anzuvertrauen. Betroffene wissen, wie gut über das Thema gesprochen werden kann, ohne zu überfordern und gleichzeitig Sprechräume zu eröffnen. Sie kennen sich mit Bewältigungsstrategien und Möglichkeiten der Aufarbeitung aus. Ihnen ist es möglich, theoretische Konzepte mit Erfahrungen abzugleichen und so Schwachstellen und Stärken aufzudecken.

Das gilt auch bei der Erstellung der Schutzkonzepte in den Einrichtungen. Diese sind wirkungsvoll, wenn sie gemeinsam mit Mitarbei-

tenden aus allen Arbeitsbereichen und Hierarchieebenen, Nutzenden und Betroffenen erarbeitet werden. Jede Person muss wissen, wer ansprechbar ist, vergleichbar mit den Hinweisen zu Notausgängen.

Schutzkonzepte dürfen nicht in Aktenordnern verschwinden, sondern müssen gelebt werden!

Gewaltschutzkonzepte sind eben nicht nur Dokumente, sondern sie beschreiben einen Weg, auf den sich die Einrichtung oder Organisation begibt. Sie sind ein stetiger, lebendiger Prozess. Einrichtungen und Organisationen brauchen eine Kultur, die achtsam für das Thema Gewalt ist. Das heißt, es braucht Übung, regelmäßige Überprüfungen und Aktualisierungen. So kann sich ein wirksamer Gewaltschutz entfalten, der oft auch den Effekt eines grundsätzlich bewussteren Miteinanders mit sich bringt.

Wir hoffen, dass Sie durch diese Broschüre wertvolle Anregungen für Ihre Schutzkonzept-Entwicklung und Umsetzung erhalten.



Zum sicheren Ort werden: Gewaltprävention ist Organisationsentwicklung

von **Carola Pohlen**, Der Paritätische Gesamtverband

Für alle, die Teilhabeleistungen auf Grundlage des SGB IX erbringen, gilt seit Juli 2021 der § 37a SGB IX. Er verpflichtet Leistungserbringer, geeignete Maßnahmen zum Schutz vor Gewalt für Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen zu ergreifen, insbesondere für Frauen und Kinder mit Behinderung. Dazu gehört die Entwicklung und Umsetzung eines auf die Einrichtung oder Dienstleistung zugeschnittenen Gewaltschutzkonzepts. In einigen Bundesländern bestehen ähnliche Verpflichtungen schon länger,

Kostenträger fordern bereits den Nachweis solcher Konzepte.

Ein Konzept, das auf Papier im Regal verstaubt, verhindert Gewalt nicht. Es ist mehr nötig, um Gewaltprävention in einer Organisation nachhaltig umzusetzen. Darauf haben zuletzt im Mai 2022 auch der Beauftragte der Bundesregierung, Jürgen Dusel und die Monitoring-Stelle zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention am Deutschen Institut für Menschenrechte mit gemeinsam veröffentlichten Handlungsempfehlungen hingewiesen: Der Gewaltschutz muss

einen zentralen Stellenwert in der Organisationsentwicklung erhalten.²

In diesem Kapitel sollen die Rahmenbedingungen für einen wirksamen Prozess skizziert werden. Was ist also nötig?

Motivation

Wenn es niemand möchte, gelingt es nicht. Das trifft selbstverständlich auch auf die Auseinandersetzung mit dem Thema Gewaltprävention zu. Es muss auf allen Ebenen einer Organisation Menschen geben, die den Prozess vorantreiben möchten. Führungskräfte müssen genau wie Nutzer*innen und Fachkräfte davon überzeugt sein, dass die Auseinandersetzung mit dem Thema und das gemeinsame Ziel wichtig sind. Und das auf lange Sicht: In einer solchen Auseinandersetzung werden eingespielte Abläufe kritisch beleuchtet, die Kultur einer Organisation wird zum Thema und es kann sich herausstellen, dass auch individuelle

² Schutz vor Gewalt in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen – Handlungsempfehlungen für Politik und Praxis (Mai 2022).

Haltungen hinterfragt und verändert werden müssen. Das kann eine große Herausforderung bedeuten, für Einzelne wie für die gesamte Organisation. So ist es gleich zu Beginn zentral zu planen, wie man Motivation auf lange Sicht bewahren und stärken kann. Denn: Ohne die Bereitschaft zum Wandel verändert sich wenig.

Ressourcen

Niemand bleibt lange motiviert, wenn sich herausstellt, dass die Ressourcen für das Vorhaben nicht ausreichen. Das gilt natürlich für die persönliche Motivation: Sich mit Blick auf die eigene Haltung kritisch zu reflektieren ist nur möglich, wenn dafür ausreichend Zeit, Raum und die notwendige Unterstützung zur Verfügung steht. Die Auseinandersetzung damit darf nicht eine neue Aufgabe sein, die sich zusätzlich auf einen bereits hohen Berg an Aufgaben türmt.

Zeit und Raum müssen aber auch für die notwendigen institutionellen Prozesse eingeplant werden:

Von der Analyse der Situation über die Definition der Ziele und die einzelnen Prozessschritte muss der dafür notwendige Rahmen geschaffen werden. Auch für ggf. notwendige Qualifizierungsangebote für alle Beteiligten müssen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Und letztlich ist das Thema Ressourcen auch auf anderer Ebene zentral: Um Menschen mit Beeinträchtigungen gut unterstützen zu können, muss grundsätzlich ausreichend Personal zur Verfügung stehen. Im Rahmen einer Studie im Auftrag des BMAS, die im Herbst 2021 veröffentlicht wurde, haben die Forscher*innen herausgearbeitet, dass eine unzureichende personelle Ausstattung mit qualifizierten Fachkräften ein zentraler Faktor ist, der das Risiko für Gewalt in Einrichtungen erhöht.³

³ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021): „Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit Behinderungen. Bestandsaufnahme und Empfehlungen“, Forschungsbericht 584

Partizipation und Empowerment

Die Auseinandersetzung mit Gewalt und den Möglichkeiten ihrer Prävention muss auf allen Ebenen der Organisation vorangetrieben werden. Perspektive und Stimme der Nutzer*innen sind hier unverzichtbar. Der kritische Blick auf bestehende Beteiligungsrechte mit dem Ziel, sie weiter auszubauen, ist daher zentraler Teil des Prozesses – gerade, weil Gewalt auch strukturell wirkt. Wie und von wem werden welche Entscheidungen getroffen? Wie werden sie kommuniziert? Was lässt sich besser machen? All das sind Fragen, die im Zuge des Prozesses bearbeitet werden müssen.

Das wird möglich, wenn alle in die Lage versetzt werden, selbstbewusst für ihre Interessen und Rechte einzutreten. Grenzüberschreitungen bei sich selbst und anderen zu erkennen und darauf aufmerksam zu machen, wenn Grenzen verletzt werden, muss man lernen. Das gilt für alle Lebensbereiche, auch für die sexuelle Selbstbestimmung. Das Em-

powerment aller Beteiligten ist wichtiger Bestandteil des Gewaltpräventionsprozesses. Auf Ebene der Organisationskultur muss klar sein: Alle können sich sicher sein, dass ihr Erleben ernstgenommen und gemeinsam konstruktiv bearbeitet wird. Das heißt, es muss auch klar sein, wie mit Fehlverhalten umgegangen wird.

Es gibt immer mehr Einrichtungen, in denen Menschen mit Beeinträchtigung als Frauen- und Männerbeauftragte (und für Kinder- und Jugendliche Kinderschutzbeauftragte) eingesetzt sind. Diese Beauftragten sind systematisch in die Erarbeitung und Überprüfung des Gewaltschutzkonzepts einzubinden. Um die Beauftragten zu stärken, ist die Möglichkeit zur Schulung und Vernetzung mit anderen Beauftragten wichtig. Die Beauftragten müssen wissen, an wen sie sich wenden können, wenn sie nicht weiterkommen und wohin sie gewaltbetroffene Personen verweisen können – auch außerhalb der Einrichtung.

Externe Unterstützung und Vernetzung

Eine Organisation entwickelt sich nicht von heute auf morgen. Den Prozess im Vorfeld gut zu planen, um ihn nicht zu überfrachten, ist herausfordernd. Externe Expertise zu nutzen ist daher in der Regel hilfreich.

Die Öffnung nach außen empfiehlt sich auch auf lange Sicht: Eine gute Vernetzung mit regionalen Angeboten der Anti-Gewaltarbeit sichert den niedrigschwelligen Zugang zu Fachexpertise, Beratung und Unterstützung in kritischen Situationen. Es können Kooperationen aufgebaut werden – eine Frauen- oder Männergruppe kann z.B. auch außerhalb der Einrichtung zusammenkommen. Die Zusammenarbeit führt zudem häufig auch zu einem verstärkten Fokus auf Fragen der Barrierefreiheit bei den Angeboten der Anti-Gewaltarbeit.⁴

⁴ Weitere Informationen zum Thema Vernetzung finden sich z. B. im „Handbuch guter Praxis zum Aufbau regionaler inklusiver Netzwerke gegen Gewalt“ vom Projekt Suse – sicher und selbstbestimmt des bff: Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe Frauen gegen Gewalt e.V.



Sexuelle Bildung – die Grundlage von Prävention

von **Sabine Alban**, profamilia Schleswig-Holstein

Als Maßnahme, um sexueller Gewalt vorzubeugen, ist ein Schutzkonzept unumstritten. Das Fundament von Prävention ist daneben auch die Sexuelle Bildung. Beide Elemente tragen gleichbedeutend zur Förderung sexueller Selbstbestimmung und zum Schutz vor sexueller Gewalt bei und sind nicht losgelöst voneinander zu betrachten. Um beides alltäglich und praxiswirksam zu gewährleisten, sind Institutionen und Einrichtungen und Dienste der Behindertenhilfe aufgefordert, sich dem Thema Sexualität nicht nur vom Vorfall aus zu widmen.

Eine wesentliche Maßnahme zur Primärprävention von sexueller Gewalt ist eine institutionell bejahende Einstellung zu Sexualität, sexuelle Aufklärung und die Unterstützung der sexuellen Selbstbestimmung.

Für die Einrichtungen wird dies mit einem grundlegenden Veränderungsprozess einhergehen, der kulturelle Auswirkungen mit sich bringen wird/muss. Es geht um die Etablierung einer sexualfreundlichen und grenzachtenden Kultur, einer „Kultur des Hinsehens“, die neben der Gefahrenab-

wehr auch die positiven Seiten von Sexualität anerkennt und somit maßgeblich die Wahrnehmung sexueller und reproduktiver Rechte der Menschen mit Behinderung in den Blick nimmt.

Verbindliche Vereinbarungen, um den Bedarfen und Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen nach Zuwendung, Liebe, Freundschaft, Partner*innenschaft und Sexualität gerecht zu werden, fordern eine Institution auf allen Ebenen. Allem voran berühren sie die Reflexion der institutionellen Einstellung und Haltung, die generelle Anerkennung des Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung. Aus fachlicher Sicht wird für diesen Prozess eine externe Begleitung/Beratung empfohlen und mündet bestenfalls in einem sexualpädagogischen Konzept.

Dabei sind auf der Ebene von Führungs- und Fachkräften sowie allen anderen Mitarbeiter*innen folgende Aspekte relevant:

- Entwicklung einer Haltung, die das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung anerkennt und unterstützt – Berücksichtigt das Leitbild die Haltung der Einrichtung?
- Welchen Stellenwert wird der sexuellen Selbstbestimmung und der Wahrung der Intimsphäre der Menschen mit Behinderung beigemessen?
- selbstreflektierte Auseinandersetzung zu Sexualität, Behinderung und eigenen Werte- und Moralvorstellungen
- Reflexion von Macht und Bewertung der Sexualität in „richtig“ und „falsch“
- Kenntnis und Reflexion über die Bedeutung von Sexualität und Wirkung restriktiver Reaktionen -> sekundäre Behinderung

- Erwerb von Handlungssicherheit im alltäglichen Umgang mit dem Thema Sexualität
- Kenntnisse zu rechtlichen Grundlagen, insbesondere zu Recht auf sexuelle Bildung, Aufklärung, Verhütung, begleitete Elternschaft, Sexualassistenz
- Bewusstsein über die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen wie z.B. Institutionalisierung, Erleben von Fremdbestimmung und Abhängigkeit sowie negativen Körpererfahrungen, Vermissten/Fehlen von engen/vertrauensvollen Beziehungen, vielfältige Gewalterfahrungen
- Reflexion eigener Grenzen und Grenzen anderer
- Entwicklung einer angemessenen Sprachfähigkeit, die Menschen mit Behinderungen ermutigt, Fragen zu stellen und Antworten zu erhalten, ohne dass Mitarbeiter*innen beschämt sind
- Sprachfähigkeit auch zu Grenzüberschreitungen entwickeln – ermutigt Menschen mit Behinderungen, sich anzuvertrauen
- kontinuierliche Angebote zu Sexueller Bildung
- strukturelle Maßnahmen zur Förderung der Autonomie der Menschen (auch) in Fragen der Sexualität
- verbindliche Festlegung, was in der Einrichtung an sexuellen Kontakten erlaubt ist und was nicht (Schutz der Intimität, Bedingungen und Grenzen)
- Schaffung von Bedingungen und die Bereitstellung von Hilfsmitteln, Sexualität selbstbestimmt leben zu können
- Festlegung darüber, wie und in welchem Umfang sexuelle Aufklärung und Informationen von Klient*innen umgesetzt werden sollen (z.B. regelmäßige Gesprächsgruppen, Fortbildungsmaßnahmen)
- zielgruppenspezifischer Einsatz sexualpädagogischer Aufklärungs- und Informationsmaterialien
- Umgang mit Verhütung, Kinderwunsch, Schwangerschaft
- Umgang mit Partner*innen-schaft und Heirat
- Gleichwertigkeit unterschiedlicher sexueller Orientierungen
- Information auf Mitspracherecht
- Stärkung des Rechtes auf Eigensinn, NEIN-Sagen, Selbstbewusstsein, Intims- und Privatsphäre
- Entwicklung einer Sprachfähigkeit, um sowohl Wünsche, Bedürfnisse als auch Grenzüberschreitungen benennen zu können

Für Menschen mit Behinderungen sind maßgeblich Informationen und Wissen um ihre Rechte entscheidend:

- Recht auf Selbstbestimmung, auch sexuelle Selbstbestimmung
- Recht auf Unterstützung und Assistenz
- Recht auf Kinderwunsch, Schwangerschaft und begleitete Elternschaft
- regelmäßige Angebote zu Sexueller Bildung, Aufklärung zu Körperwissen und -bewusstsein, eigene Wünsche



Formen von Gewalt

von **Ralf Specht**, PETZE – Institut für Gewaltprävention

Gewalt hat viele Gesichter und kann überall auftreten: Zuhause, in der Freizeit, im öffentlichen wie im digitalen Raum. Da Gewalt ein sehr vielschichtiges und komplexes Phänomen ist, gibt es auch in den verschiedenen Fachdisziplinen sehr unterschiedliche Verständnisse davon, was Gewalt ist und welche Form sie annehmen kann – und in der Gesellschaft natürlich auch.

Um ein genaueres Bild zu bekommen, in welcher Form sich Gewalt ausdrücken kann, werden die ver-

schiedenen Erscheinungsformen von Gewalt gemäß gängiger Prinzipien in drei Gruppen eingeteilt. Bestimmte Gewaltformen können je nach Ordnung mehreren Gruppen zugeordnet werden.

Bei der Unterscheidung und Zuordnung von Gewaltphänomenen geht es nicht um eine Bewertung. Alle Formen von Gewalt können Menschen massiv schädigen, lebenslange Folgen haben oder Traumata verursachen.

Unterscheidung von körperlicher und psychischer Gewalt:

Grundsätzlich wird hinsichtlich ihrer Sichtbarkeit zwischen körperlicher und psychischer Gewalt unterschieden.

Körperliche Gewalt wird auch als physische Gewalt bezeichnet. Zur körperlichen Gewalt gehören alle Angriffe auf den Körper oder die Gesundheit eines Menschen/ von Lebewesen. Körperliche Gewalt ist zum Beispiel, jemanden zu schubsen oder zu treten, zu schlagen oder mit einer Waffe zu verletzen.

Psychische Gewalt wird auch seelische oder emotionale Gewalt genannt. Psychische Gewalt ist „unsichtbar“: Man kann von außen meist weder die Gewalttat noch ihre Folgen sehen. Psychische Gewalt hat viele Formen, vom Beschimpfen, Verspotten und Bloßstellen bis zur Drohung und Erpressung. Auch Stalking und Mobbing zählen zur psychischen Gewalt. Psychische Gewalt wirkt auf emotionaler Ebene und kann mindestens ebenso folgenreich für Betroffene sein wie körperliche Gewalt.

Unterscheidung von direkter und indirekter Gewalt:

Wird körperliche oder auch psychische Gewalt von Personen ausgeübt, spricht man von personaler oder direkter Gewalt.

Auf den Friedensforscher Johann Galtung geht die Erkenntnis zurück, dass es neben direkten auch indirekte Formen von Gewalt gibt. Diese werden auch als strukturelle bzw. kulturelle Gewalt bezeichnet. Strukturelle Gewalt geht nicht von einzelnen Personen aus, sondern ist das Ergebnis von gesellschaftlichen Verhältnissen.

Sie äußert sich in ungleichen Machtverhältnissen und folglich ungleichen Lebenschancen von z.B. Frauen und Männern, jungen und alten Menschen, Menschen mit und ohne Behinderungen, Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund oder Lebensformen. Ein Kennzeichen indirekter Gewalt ist es, dass diese von den Betroffenen nicht direkt als Gewalt erlebt wird, da sie das Handeln als Normalität gewohnt sind.

Unterscheidung von analoger und digitaler Gewalt:

Gewalt findet nicht nur im realen, analogen Raum statt, sondern kann auch virtuell ausgeübt werden. Geschieht dies, sprechen wir von digitaler Gewalt. Diese umfasst verschiedene Formen der Herabsetzung, Belästigung, Diskriminierung und Nötigung anderer Menschen mit Hilfe elektronischer Kommunikationsmittel über soziale Netzwerke, in Chaträumen, über Messenger und/oder mittels mobiler Telefone. Sehr häufig sind diese Gewaltformen geschlechtsspezifisch gegen Frauen oder Trans*personen gerichtet und oftmals sexualisiert. Digitale Gewalt funktioniert bzw. passiert häufig nicht getrennt von ‚analoger Gewalt‘, sie stellt oft eine Ergänzung oder Verstärkung von realen Gewaltverhältnissen und -dynamiken dar.

Alle Menschen können von Gewalt betroffen sein. Bekannt und bewiesen ist, dass Menschen mit Beeinträchtigung in erhöhtem Maße Gewalt erfahren.⁵ Schaut man speziell auf ihre Lebensverhältnisse, könnte eine – unvollständige – Auflistung von möglichen Gewaltformen, von denen sie betroffen sein können, wie folgt aussehen:

Körperliche Gewalt:

z. B. schlagen, treten, stoßen, kratzen, grob anfassen, absichtlich zu kalt oder zu heiß geduscht werden, Einflößen von Nahrung gegen den Willen

Psychische und verbale Gewalt:

z. B. Drohungen, Beleidigungen, Ignorieren, Bloßstellen, Mobbing, Bevormundung, Sprechverbot, Bedrohung oder Erpressung

Sexualisierte Gewalt:

z. B. gewaltsam herbei geführter Sexualkontakt, anfertigen intimer Fotos ohne Einverständnis, keine Beachtung des Geschlechts bei Einteilung der Pflegekräfte, Missachtung der Intimsphäre, keinerlei Aufklärung über sexuelle Rechte

Vernachlässigung:

z. B. unangemessene Versorgung mit Nahrung und Getränken, nicht zur Toilette bringen, ignorieren persönlicher Wünsche

Einschränkung des freien Willens und strukturelle Gewalt:

z. B. willkürliche oder unnötige Freiheitseinschränkende Maßnahmen, keine Beachtung des Geschlechts bei Einteilung der Pflegekräfte, Zwangsmobilisierung oder -lagerung, Missachtung der Intimsphäre

Finanzielle Ausbeutung:

z. B. Diebstahl und Unterschlagung von Eigentum

⁵ Am Ende der Broschüre finden sich Hinweise auf verschiedene Studien zum Thema.

Das ist Gewalt. Und so verhindern wir sie.

Autorinnen des Beitrags: **Silke Strecker, Elke Baier, Anne Riedel, Sabine Christian, Nadine Möhwald**
Assistenz: **Andra Freudenberg, Doreen Kühn, Elisabeth Nitzsche**

Dieser Beitrag ist durch eine Zusammenarbeit der unterschiedlichen Ebenen der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen (LAG WfbM) Sachsen entstanden. Die Geschäftsführerin hat den Sprecher*innenrat der Werkstatträte in Sachsen und die Vernetzer*innen der Frauenbeauftragten in Sachsen dazu eingeladen, zu berichten, was Gewalt für die jeweiligen Interessenvertretungen bedeutet und wo ihnen im Werkstattalltag Gewalt begegnet. Die Teilnehmenden hatten auch viele Ideen, wie Gewalt in Zukunft verhindert werden kann.

Psychische Gewalt:

- Dazu gehören Beleidigungen (z.B. „Eh, dass T-Shirt betont deine Titten total toll!“)
 - Sich über die Behinderung lustig machen (z.B. „Na du Zwerg“ zu einem Kleinwüchsigen sagen).
 - Manchmal kann man auf Beleidigungen nicht schnell reagieren, weil man so erschrocken ist.
 - Respektloser Umgangston
 - Aggressive Stimmung
 - Mobbing
- Anschreien
 - Drohen
 - Jemanden aus einer Gruppe ausschließen
 - Bilder geschickt bekommen, wo man sieht, wie anderen Menschen weh getan wird

Körperliche Gewalt:

- Schläge
- Anfassen
- Jemandem weh tun
- Jemanden in einem Raum einschließen

Sexualisierte Gewalt:

- Private Bilder oder Texte ungewollt weiterschicken,
 - z.B. Bilder von Körperteilen, Intime Bilder oder Nachrichten aus Partnerschaft
 - Pornobilder ungefragt geschickt bekommen
- Zum Sex zwingen
- Mit Absicht jemanden beim Sex weh tun
- Ungewollt geküsst werden
- Ungewollt berührt werden
- Wenn andere den eigenen Schutzraum (Intimsphäre) verletzen
 - Jede*r hat andere Grenzen und wir wissen nicht, wo die Grenzen der anderen sind. Deshalb ist es wichtig, dass jede*r immer auf ein „STOPP“ reagiert. „STOPP heißt STOPPT“!
 - Es gibt viele Arten von „Nein“ (manche Frauen können nicht „Nein“ oder „Stopp“ sagen – manche Frauen werden einfach nur ruhiger oder ziehen sich zurück oder sie haben unverständliche Schutzreaktionen (z.B. Lächeln)



- Sätze wie „Geile Titten!“ und „Sei doch froh, wenn dich überhaupt jemand anfasst!“
- Stalking (z.B. wenn eine Beziehung auseinander geht und das einer nicht akzeptiert)

Strukturelle Gewalt:

- Wenn über Rechte nicht aufgeklärt wird, oder die Personen an der Ausübung ihrer Rechte gehindert werden.
 - z.B. Nicht-Beteiligung von Selbstvertretungen an der Erstellung von Gewaltschutzkonzepten.
- Die vollumfängliche und barrierefreie Aufklärung über die Rechte bzw. Ausübung fällt aufgrund von Zeitmangel beim Personal ggf. manchmal hinten unter.
- Ganz praktisch: Fehlende Barrierefreiheit (unterstützte Kommunikation, Gebärdendolmetscher, Leichte Sprache), mancherorts auch fehlende Einsicht der Notwendigkeit dieser Hilfsmittel beim zuständigen Personal.

Wir fragen uns:

Wie kann man Gewalt verhindern, wenn jemand sich nicht äußern kann (durch Sprechen, Gestik, Mimik)?

Was muss getan werden, damit keine Gewalt in WfbM stattfindet

Menschen mit Behinderung in Werkstätten müssen in **jedem Fall** von den Mitarbeitenden ernstgenommen werden. Es muss eine generelle Haltung sein „Ich nehme ernst, was du sagst“, denn gehört werden und Verständnis haben sind verschiedene Sachen.

- Dazu gehört, Vorfälle müssen zeitnah geklärt werden, Ansprechpartner*innen müssen zeitnah handeln.
- Dazu gehört die Schweigepflicht.
- Dazu gehört, nichts schönzureden „In unserer WfbM passiert so was doch nicht“. Wir brauchen Ehrlichkeit und Offenheit für die Anliegen und Probleme in den WfbM.

Alle, auch Menschen mit Behinderung müssen wissen, wer bei Gewalt zuständig und ansprechbar ist. Alle müssen wissen: Wann gibt es welche Folgen (Konsequenzen)? Welche Konsequenzen gibt es für welche Formen von Gewalt? Es müssen feste Konsequenzen sein, die auch durchgezogen werden (z.B. bei Beleidigung gibt es eine Verwarnung).

Nicht nur schwere Gewalt ist Gewalt und muss Konsequenzen nach sich ziehen. In der WfbM gibt es Regeln, die alle kennen und alle beachten. Alle dürfen sagen, wo eigene Grenzen sind/ was einem nicht guttut.

Häufigere Schulungen verschiedener Anbieter für Frauenbeauftragte, um diese zu stärken. Gute Arbeitsbedingungen für Frauenbeauftragte (vor allem Unterstützung durch die WfbM-Leitung und Mitarbeiter*innen). Regelmäßige Schulungen (Selbstbehauptung, Selbstverteidigung für Frauen). Regelmäßige Aufklärungsarbeit in den WfbM zu den Themen Gewalt und Sexualität. Alle müssen den gleichen Wissenstand haben. Verpflichtende Schulungen für z.B. Gewaltschutzbeauftragte und Personal.

Das Gewaltschutzkonzept muss zeitnah erstellt werden und darf danach nicht in Schubladen verschwinden. Selbstvertreter*innen (Werkstatträte und Frauenbeauftragte) müssen beim Entwickeln und Schreiben dabei sein. Alle müssen sofort wissen, was bei einem Vorfall getan werden kann. Alle müssen das Gewaltschutzkonzept kennen und verstehen (Leichte Sprache).

Gewaltschutz muss ein Leitbild, eine Haltung sein und u.a. bei Einstellungsgesprächen aktiv bekannt gemacht werden. Das Gewaltschutzkonzept muss in den Arbeitsverträgen, der WfbM-Ordnung, dem Werkstattvertrag stehen. Wenn es mit dem Gewaltschutzkonzept in der WfbM nicht gut läuft, müssen alle wissen, an wen man sich wenden kann.

Für das Beschwerdemanagement müssen weiterführende interne und externe Stellen bekannt sein. Diese müssen auch den Menschen mit Behinderung zur Verfügung stehen (Barrierefreiheit). Es muss in der WfbM Aushänge geben, regelmäßig an das Gewaltschutzkonzept erinnert werden, fortlaufend geschult werden.

Leichte Sprache (barrierefreie Kommunikation) muss selbstverständlich sein.

Bestimmte Dinge dürfen gar nicht erst passieren: Opfer- und Täter-Prävention (Hilfe-Stellung für (potentielle) Täter*innen und (potentielle) Opfer) muss bekannt sein.



Schaubild vom TdoT 2022

Schutzkonzepte: entwickeln – begleiten – implementieren

von Ines Hattermann, Wildwasser Magdeburg

Wie geht das? Wer macht das? Wie lange dauert ein solcher Prozess? Welche Kosten entstehen? Wozu brauchen wir ein Schutzkonzept und vor allem, wozu brauchen wir einen Entwicklungsprozess dafür? Diese und viele andere Fragen gilt es für Einrichtungen, mit der Maßgabe §37a SGB IX ein Gewaltschutzkonzept vorzuhalten, zu klären. Naheliegend ist es zu schauen und zu erfragen, wie andere Einrichtungen im Land, oder über Ländergrenzen hinweg, diesen Weg gegangen sind. Dabei fällt die sehr große Heterogenität der Schutzkonzepte und der Prozesse auf. Von „wir kopieren für uns relevante Teile aus anderen Konzepten, die im Internet

frei zugänglich sind“ bis hin zu „wir stellen uns einem 2,5 jährigen Prozess zur Organisationsentwicklung und wollen eine breite Beteiligung aller Akteur*innen realisieren!“ Alles ist möglich, für alle Wege gibt es Beweggründe, doch nicht alle erfüllen den Anspruch an gelebte Strukturen zum Gewaltschutz. Die öffentliche Diskussion zu sexualisierter Gewalt in Institutionen, die seit 2010 in Deutschland – angestoßen durch die jahrzehntelangen gewaltvollen Strukturen in Internaten und Schulen – geführt wird und die damit veröffentlichten Studien geben sehr anschaulich und detailliert Antworten auf die oben aufgeworfenen Fragen:

Wie geht die Entwicklung eines Schutzkonzeptes?

Viele Wege sind möglich, die Frage nach dem Ziel ist entscheidend. Möchten Sie ein Schutzkonzept, das von allen Beteiligten getragen wird und nachhaltig lebt? Dabei hilft Ihnen ein partizipativ angelegter Organisationsentwicklungsprozess.

Wer gestaltet diesen Prozess?

Sie als Organisation allein oder (besser) mit externen Organisationsentwickler*innen und spezialisierten Fachberatungsstellen (je nach Portfolio) gestalten diesen Prozess nach Ihren Bedarfen und Strukturen. Sie als Organisation gestalten diesen Prozess nach Ihren Bedarfen und Strukturen entweder allein oder, noch besser, mit externen Organisationsentwickler*innen und spezialisierten Fachberatungsstellen (je nach Portfolio).

Wie lange dauert ein partizipativer Prozess?

Von 6 Monaten bis zu 2,5 Jahren.

Welche Kosten entstehen?

Die Kosten richten sich je nach Ein-

richtungsgröße und Beteiligung, Honorarkosten sowie Ressourcen an Zeit, Raum & Humankapital.

Wozu brauchen wir ein Schutzkonzept und vor allem, wozu brauchen wir einen partizipativen Entwicklungsprozess dafür?

Das Schutzkonzept einer Institution ist gesetzlich gefordert, nicht aber dessen Entstehungsprozess. Liegt das Schutzkonzept in der Verantwortung aller beteiligten Akteur*innen, bietet dies größtmögliche Handlungssicherheit und eröffnet so eine Kultur der Achtsamkeit und das Leben & Arbeiten an und in sicheren Orten.

Und wie geht das jetzt genau? Welche Schritte beinhaltet ein partizipativer Entwicklungsprozess?

Es braucht mehrere Schritte auf unterschiedlichen Ebenen und mit diversen Akteur*innen. Zuerst einmal ist für die Leitung/Geschäftsführung essentiell: Was wollen Sie? Wie viel Zeit und Ressourcen haben Sie? Welche Idee zu Ihrer Organisation schwebt Ihnen vor?

1. Lesen Sie sich Informationen an.

2. Schauen Sie über den Tellerrand der Eingliederungshilfe: Vernetzen Sie sich in der Region mit externen Unterstützer*innen für den Prozess: Coaches, Organisationsentwickler*innen, Supervisor*innen, spezialisierte Fachberatungsstellen im Gewaltschutz.
3. Klären Sie Bedarfe und Fragen aller Akteur*innen (Mitarbeitende, Bewohner*innen, Beschäftigte, Angehörige usw.) in Ihrer Einrichtung ab.
4. Führen Sie umfangreiche Gespräche zur Auftragsklärung mit externen Begleiter*innen.
5. Sichern Sie sich rechtlich und mit dem Leistungsträgern ab, dass Sie keinen Zeitdruck haben, um sich für einen Prozess zu öffnen.

Was muss ich beachten? „Wirbelt so ein Prozess nicht unnötig Staub auf?“

Ein klares JA! Vergewenwärtigen Sie sich, dass „Prävention aufdeckende Wirkung hat“! Auch wenn Ihnen

noch keine Fälle von Gewalt in Ihrer Einrichtung bekannt sind, werden Fälle offengelegt werden. Es werden viele Diskussionen angeregt, Impulse gesetzt, Fragen zu „Altlasten“ (Vermutungen oder Übergriffen aus der Vergangenheit) gestellt. Stellen Sie sich der Geschichte Ihrer Einrichtung. Benennen Sie aktiv und sehr klar den Mehrwert für Ihre Einrichtung. Entscheiden Sie sich bewusst für einen Prozess. Das alles ist notwendig, um die Dynamik von Gewaltstrukturen zu durchbrechen. Nachhaltiger und langfristiger Schutz auf allen Ebenen für alle Beteiligten ist herausfordernd.

Wie haben denn andere das gemacht und was hat sich in der Praxis bewährt?

In den letzten 10 Jahren habe ich als (Projekt-) Mitarbeiterin der spezialisierten Fachberatungsstelle Wildwasser Magdeburg e.V. stationäre Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Eingliederungshilfe in der Schutzkonzeptentwicklung begleitet. Die Spannweite umfasste kleine Träger mit 1-2 Wohngruppen bis hin zu großen Trägern mit vielen Bereichen und Angeboten

von ambulanten Frühen Hilfen, Tagesgruppen, (integrativen) Kindertageseinrichtungen, stationären Wohnformen sowie Angeboten für erwachsene Menschen mit Beeinträchtigung im Bereich Wohnen und Arbeiten.

Daraus entwickelte ich ein Konzept zur Prozessbegleitung, welches immer durch eine traumapädagogische und humanistische Grundhaltung geprägt ist. Nachfolgend stellte ich meine standardisierten Prozessschritte, die individualisiert mit der Einrichtung angepasst wurden, vor.

Vorbemerkung: Idealerweise ist in alle Prozesse jede Ebene der Organisation einbezogen – von den Nutzer*innen bis hin zur Geschäftsführung/Leitung.

1. Auftragsklärung

Alle Prozesse starten nach der Kontaktaufnahme mit einer Auftragsklärung. Nach der ersten telefonischen Kontaktaufnahme wird in mindestens zwei persönlichen Terminen der Auftrag geklärt. Dazu zählt ne-

ben dem gegenseitigen Kennenlernen vor allem die Information zur Arbeitsweise und Prozessgestaltung sowie die erste Analyse der Struktur hinsichtlich Einrichtungsgröße, Bedarfen, Motivation, strukturellen Gegebenheiten der Organisationsentwicklung und Zeitrahmen. Nach der Angebotserstellung wird eine neue Vereinbarung abgeschlossen und ggf. ein Vertrag aufgesetzt, aus dem die detaillierte Zeit- und Zielplanung zum Prozess hervorgeht.

2. Auftakt

Der Prozess für alle Mitarbeitenden der Institution beginnt mit einer (oder mehreren) Auftaktveranstaltung(en), die sowohl online als auch in Präsenz stattfinden kann. Die Beteiligung aller Hierarchieebenen im Prozess ist grundlegend für die Verantwortungsübernahme in Gewaltsituationen und ausschlaggebend für ein gelebtes Schutzkonzept statt eines „Papiertigers“. Im Auftakt stellt die Einrichtungsleitung/Geschäftsführung den Anlass sowie die Motivation dar und gibt die Idee und Entscheidung zu einer partizipativen Konzept-

entwicklung bekannt. Dem*der Organisationsentwickler*in obliegt die Aufgabe, einen kurzen thematischen Einstieg zu den einzelnen Bausteinen eines Schutzkonzeptes zu gestalten und im dritten Schritt gemeinsam mit Leitung/GF den bereits angedachten Prozessrahmen für die Institution vorzustellen. Es gibt immer Raum für Fragen und Anmerkungen. In der Erklärung der Prozessstruktur hat auch das Kompetenzteam Raum und kann (wenn bereits benannt) „Gesicht“ zeigen.

3. Kompetenzteam / Steuerungsgruppe / AK

Das Kompetenzteam (KT), die Steuerungsgruppe (StG), Arbeitsgruppe oder Arbeitskreis orientiert sich im Selbstverständnis an den bestehenden Strukturen und Formaten der Institution und bildet den Kern sowie die Schnittstelle der Prozessentwicklung. Diese Gruppe vereint im Idealfall Personen aus allen Bereichen und von allen Ebenen der Institution als festes Gremium und wird durch die*den Organisationsentwickler*in kontinuierlich moderiert, gecoacht und

durch fachlichen Input begleitet. Der Rhythmus der Treffen sowie Dauer und Inhalte werden als grober Rahmen in der Auftragsklärung festgelegt. Inhaltlich gibt es einen großen Spielraum bei der Erarbeitung der Bausteine des Schutzkonzeptes, immer basierend auf den vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen der Institution. Die Themen sind in der Regel:

- Risiko- und Ressourcenanalyse (RRA) als diagnostisches Instrument zur Bedarfsfeststellung und Zielsetzung,
- Entwicklung oder Überarbeitung von Handlungsleitfäden bei vermuteter (sexualisierter) Gewalt auf verschiedenen Ebenen: zwischen Bewohner*innen/Beschäftigten, durch Menschen mit Beeinträchtigung gegenüber Fachkräften, durch Fachkräfte gegenüber Schutzbefohlenen, durch Externe z. B. in der Familie,
- der Verhaltenskodex und/oder die Selbstverpflichtungserklärung (SVE) als Baustein der Personalentwicklung und Dis-

kussionsgrundlage mit allen Mitarbeitenden zur Kultur der Einrichtung und nachhaltigen Haltungsarbeit,

- Formate zur Sexuellen Bildung & Gewaltprävention als essentielle Elemente der Lebenswirklichkeit im Alltag, in Projekten und durch Materialien,
- Hilfe- & Beschwerdewege für alle Akteur*innen auf jeder Ebene, auch für Externe wie Eltern, Betreuungspersonen, Ehrenamtliche usw., um Beteiligung zu leben, Räume zu schaffen und Normalisierung bspw. durch Verzahnung der regionalen Hilfestrukturen im Gewaltschutz mit der Eingliederungshilfe anzuschließen.

4. Fortbildungen

Ohne Grundlagenwissen zu Macht- und Abhängigkeitsstrukturen, ohne Sensibilisierung für alltägliche Grenzverletzungen können Fachkräfte sich nicht handlungsfäh in gewaltvollen Situationen erleben. Der wissensbasierte Zugang zu In-

formationen, das Aneignen und Erproben von Handlungsszenarien und die Reflexion der eigenen Rolle und Erfahrungen sind bedeutungsvoll für die Intervention. Deshalb bilden Fortbildungen zu den Grundlagen bei Gewalt und Interventionstage sowie methodenzentrierte Fortbildungen ein Grundelement der partizipativen Prozessentwicklung. Die Quantität der Fortbildungstage für die unterschiedlichen Akteur*innen richtet sich nach Bedarf und Größe der Institution. Um eine Rollenvermischung zu vermeiden, ist es sinnvoll über andere Fortbildner*innen nachzudenken und diesen Prozess zwingend durch die*den Organisationsentwickler*in gestalten zu lassen. Egal in welcher Konstellation und durch wen die Fortbildungen angeboten werden, unterscheiden sich diese strukturell von der Rolle der*des Organisationsentwicklers*in im Kompetenzteam. Fortbildungen werden durch die*den Referenten*in komplett inhaltlich und organisatorisch gehalten und sind Teil der Bildungsprozesse von Erwachsenen. Während des gesamten Prozesses

steht das regionale Hilfesystem allen Akteur*innen für Interventionsanfragen zur Verfügung, diese werden bspw. nicht als Fälle im Rahmen der Fortbildung „mitbesprochen“.

5. Rückkopplungsschleifen: Wer braucht wann welche Informationen und muss an der Erarbeitung z. B. der Leitfäden beteiligt werden?

Ein zentrales Element im Prozess sind die Rückkopplungsschleifen zwischen dem Kompetenzteam / Steuerungsgruppe / Arbeitsgruppe/Arbeitskreis und der Leitung, den Mitarbeitenden der Bereiche, der Selbstvertretungen und den Externen. Bspw. werden im Kompetenzteam erarbeitete Leitfäden in Dienstberatungen mit den Mitarbeitenden diskutiert, in Fallbesprechungen erprobt und mit Rückmeldungen ans Kompetenzteam im Rahmen der Qualitätsentwicklung kontinuierlich aktualisiert.

6. Bilanzierung

In jedem Prozess braucht es ein Innehalten und die Überprüfung der

Ziele, um ggf. nachzujustieren. Die partizipative Prozessbegleitung zeigt sich daher sehr nah an den Bedarfen und arbeitet mit dem Prinzip „Störungen haben Vorrang“. Nicht selten zeigen sich nach den ersten Fortbildungstagen weitere Bedarfe für den Prozess oder es entsteht ein Interventionsbedarf oder Druck durch bspw. den Kostenträger.

7. Abschlussveranstaltung

Wie die Auftaktveranstaltung sollte der Abschluss als Format gesetzt werden, an dem alle an den Ergebnissen des Prozesses partizipieren können. Es werden einzelne Arbeitsschritte im zeitlichen Verlauf dargestellt und die Ergebnisse, das Schutzkonzept, präsentiert. Ein wichtiges Element ist die Nachhaltigkeit von Prozessen und Strukturen. Es wird also ebenfalls vorgestellt oder gemeinsam partizipativ weiterentwickelt, wie das Schutzkonzept „lebendig“ gehalten wird. Klare Vereinbarungen und ein Maßnahmenplan mit Verantwortlichkeiten sind dabei zielführend.

8. Nachfassen

Je nach Zusammenarbeit wird es im Rahmen der Qualitätsentwicklung ein Nachfassen und Resümieren nach Abschluss des Prozesses mit einem Abstand von mehreren Wochen bis Monaten geben. Nicht selten ergeben sich dabei erneute Bedarfe, die erst nach und nach durch die Strukturen der Institution bspw. in Mitarbeiter*innengesprächen benannt wurden. Auch können Kompetenzen und Ressourcen auf Nachhaltigkeit überprüft werden.

Ein Schutzkonzept partizipativ zu entwickeln und zu leben ist herausfordernd, kräftezehrend und birgt viele Stolpersteine. Dennoch lohnt sich diese Mühe, weil ...

- Handlungssicherheit im Umgang mit Gewaltdynamiken für alle Beteiligten ermöglicht wird,
- tragfähige Strukturen nachhaltig etabliert werden,
- mit der Aufdeckung von grenzverletzenden Situationen und Gewalttaten die Beendigung dieser sowie der Schutz sichergestellt werden können,
- sichere Orte mit einer Kultur der Achtsamkeit mehr als nur (Lohn-) Arbeitsorte sind. Sie werden zu Orten für Nähe, Verbundenheit, Gemeinschaft und Wertschätzung.





„Es ist im Großen und Ganzen was ganz Tolles!“

Beteiligte berichten von der Entwicklung ihrer Gewaltschutzkonzepte

Wie legt man los mit der Konzeptentwicklung? Wer wirkt mit und wie viel Zeit muss man einplanen? Was ist motivierend, was frustriert? Wir haben bei Prozessbeteiligten zwei sehr verschiedener Anbieter nachgefragt: Dem **Ahornhof-Therapiezentrum** und bei **proWerk Bethel**. Die Gespräche fanden getrennt statt. Das Konzept von proWerk Bethel ist bereits fertiggestellt, der Ahornhof ist noch am Beginn des Prozesses.



Der **Stiftungsbereich proWerk** und die **proJob.Bethel gGmbH** sind Teil der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel. Sie haben den Auftrag, Menschen mit Behinderungen oder sozialen Benachteiligungen, Teilhabe und Teilnahme an Berufsausbildung, Arbeit, Qualifizierung oder an einer tagesstrukturierenden Beschäftigung zu ermöglichen.

Nicole Burek
ist vorsitzende Frauenbeauftragte der Stiftung Bethel proWerk in Bielefeld und setzt sich zusätzlich als eine von sechs Vorstandsfrauen des Bundesnetzwerkes für die Rechte der Frauen mit Behinderungen ein.

Bärbel Hartmann
lebt seit sechs Monaten auf dem Ahornhof.

Merle Giebeke
ist Mitarbeiterin auf dem Ahornhof

Daniel Lender
kennt den Ahornhof seit 2019.

Stefanie van Schie
ist Teamleitung Sozialtherapie auf dem Ahornhof

Das **Ahornhof-Therapiezentrum** bietet soziotherapeutisches Wohnen in einer besonderen Wohnform, teilstationäre Wohngruppen, ambulante Hilfen, Arbeitsgelegenheiten und tagesstrukturierende Angebote für erwachsene suchterkrankte Menschen in Schleswig-Holstein. Tagsüber halten sich etwa 150 Menschen hier auf, fast 70 wohnen direkt auf dem Ahornhof in der besonderen Wohnform in der Rosenstraße. Im November 2022 begannen Bewohner*innen und Mitarbeiter*innen in einem gemeinsamen Prozess mit der Entwicklung eines Gewaltschutzkonzeptes.



Unterstützt werden sie dabei vom **PETZE-Institut für Gewaltprävention**.

Das **PETZE-Institut für Gewalt-**

prävention ist eine Fachstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt mit Wurzeln in der feministischen Frauenbewegung und Sitz in Kiel. Das PETZE-Institut unterstützt unter anderem Institutionen, Einrichtungen und Vereine dabei, Prävention zu verankern. Bundesweit können verschiedene Institutionen die Präventions-Ausstellungen ausleihen, mehr dazu unter: www.petze-kiel.de.

Wann und wie haben Sie auf dem Ahornhof davon erfahren, dass ein Gewaltschutzkonzept entwickelt werden soll?

Daniel Lender: Ich wurde persönlich von meiner Bezugstherapeutin drauf angesprochen. Ich konnte mir erst einmal nichts darunter vorstellen und dachte zuerst, das sei ein neuer Therapieprozess für mich. Weil ich ja doch ein hartes Auftreten habe, was bei anderen Bewohnern nicht immer positiv ankommt. Ich bin mit diesen Gedanken da rein, dass es um mich geht.

Merle Giebeke: Bei uns war es so, dass im Team vorgestellt wurde, dass es ein Konzept geben soll. Die Klient*innen wurden alle gezielt angesprochen. Bei den Teams war es so, dass gefragt wurde, wer Lust hat.

Daniel Lender: Mehrere von uns Bewohnern wurden eingeladen, es war eine komplette Mischung. 20-25 Leute waren wir. Einige sind nach der ersten Vorstellung abgesprungen. Wir hatten dann schon die Wahl. Wir konnten auch raus gehen, wenn wir dachten, das Thema ist zu hart.

Und wie war es in Bethel, wie haben Sie von der Konzeptentwicklung erfahren?

Nicole Burek: Das ein „allgemeines“ Gewaltschutzkonzept entwickelt werden soll, habe ich früh erfahren, weil ich Vorstandsfrau im Bundesnetzwerk Frauenbeauftragte in Einrichtungen bin. In NRW sieht der Landesrahmenvertrag zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes Gewaltschutzkonzepte für Werkstätten für behinderte Menschen vor. Die LAG WfbM hat mir den Rahmenvertrag geschickt. Und dann hat die Geschäftsführung mich informiert, dass so ein Prozess gestartet werden soll.

Wie ist der Prozess in Bethel dann gelaufen, wer hat mitgewirkt?

Nicole Burek: An der Konzeptentwicklung haben im Rahmen einer Arbeitsgruppe alle Leitungsebenen mitgewirkt, die Geschäftsführung, Bereichsleitung, Abteilungsleitungen, die Sozialabteilung und auch der Werkstatttrat, die Frauenbeauftragten, die Mitarbeitervertretung und einzelne Mitarbeiter*innen. Es ist sehr wichtig, dass man eine Geschäftsführung hat, die dahintersteht. Das gibt dem Thema Bedeutung und macht viel aus.

Extern haben wir die Frauenberatungsstelle und das Mädchenhaus mit einbezogen, ohne die wäre das nicht gegangen. Die haben ein großes Wissen, das man so als normaler Mitarbeiter gar nicht hat. Die haben uns gute Tipps gegeben, wie wir das Konzept am besten schreiben sollen, oder wie man bestimmte Begriffe benutzt. Wir haben etwas geschrieben und haben es denen geschickt und dann mit ihnen gesprochen. Wir sind in den Frauennotruf und ins Mädchenhaus gefahren, um uns zu beraten.

Wie gestalten Sie den Prozess im Ahornhof?

Bärbel Hartmann: Am Anfang haben wir erstmal getrennt getagt. Die Bewohner hatten zusammen zwei Tage eine Fortbildung mit der PETZE, die uns in diesem Prozess unterstützt. Die Therapeuten und das Personal hatten auch eine eigene Fortbildung. Wir haben erarbeitet, was wir wollen, was sich jede Gruppe vorstellt. Die Hilfe der PETZE hat uns das sehr erleichtert. Dann haben wir uns alle getroffen und geschaut, was jede Gruppe für sich erarbeitet hat. Das war die Potential- und Risikoanalyse. Jetzt

haben wir danach wieder kleinere Gruppe zu den Themen, die wir erarbeitet haben. Die Aufgaben werden immer auf kleinere Gruppen verteilt, je spezieller es wird.

Daniel Lender: Wir Bewohner haben gesammelt: Was brauchen wir, um uns sicher zu fühlen? Das haben wir in der Fortbildung gemacht.

Bärbel Hartmann: Als wir die Ergebnisse der Gruppen zusammengetragen haben, das war spannend. Wir haben gesehen, dass es nicht so viele Unterschiede gibt. Das war überraschend.

Und was hat sie am Prozess noch überrascht?

Bärbel Hartmann: Ich habe viele Therapeuten und vom Personal ganz anders eingeschätzt, als ich sie jetzt erlebt habe. Man denkt immer, die haben viel mehr Macht, aber die haben ja auch mit Gewalt zu tun. Ich konnte mehr sehen, was sie für Schwierigkeiten haben, wir haben uns ganz anders kennen gelernt. Der Umgang miteinander war vorher ganz anders, wir sitzen jetzt in diesem Augenblick alle in einem Boot.

Daniel Lender: Ich war überrascht, dass wir trotz dieses Themas in ruhigen und ausgeglichenen Gesprächskontakt gekommen sind. Ich muss auch zugeben, dass ich Mitarbeiter teilweise vorher ganz anders wahrgenommen hatte.

Bärbel Hartmann: Mich hat auch erstaunt, dass unter den Bewohnern teilweise ganz intime Sachen erzählt wurden. Für mich war das gut, dass ich Sachen einbringen konnte, die ich nicht so leicht äußern kann.

Wie war es denn, als Sie dann zusammengetragen haben, was die verschiedenen Gruppen erarbeitet haben?

Daniel Lender: Ich habe vorher richtig Panik, mit den Mitarbeitern zusammen in einem Raum zu sitzen. Weil ich kaum ein Blatt vor den Mund nehme und schnell hochfahre. Ich habe mir alles Mögliche vorgestellt, dass wir uns gegenseitig Vorwürfe machen, ich war bis 4 Uhr morgens wach und hab die ganze Sitzung im Kopf schon durchlebt. Ich hab dann die Moderatorin von der PETZE gebeten, mir zu helfen. Ich werde manchmal immer lauter

und für die anderen wirkt das aggressiv. Ich brauche dann jemanden, der mich bremst, damit das nicht eskaliert und ich über die Stränge schlage. Daher hab ich sie gebeten, mir ein Zeichen zu geben, dass ich weiß, wenn ich zu laut werde.

Merle Giebeke: Ich habe mir auch vorher Gedanken gemacht und dachte oh Gott, das kann auch eskalieren, weil man vielleicht gar nicht auf einen Nenner kommt. Ich glaube, diese Ängste gab es auch bei einigen anderen Mitarbeitenden. Bei dem Treffen selbst habe ich beobachtet, manche der Bewohner saßen zwischen Mitarbeitern und du konntest sehen, wie die Anspannung da ist. Aber sie haben das durchgehalten, das ist nicht selbstverständlich. Und es kam so unglaublich viel dabei heraus. Das Verständnis füreinander ist jetzt viel größer, es wird mehr gefragt: Warum ist etwas Bestimmtes für jemanden so wichtig?

Es wird deutlich, dass die Mitarbeit an einem solchen Prozess schon herausfordernd sein kann. Welche Unterstützung erhalten Sie?

Bärbel Hartmann: Wir werden freigestellt von unserer Arbeit, aber wir werden trotzdem bezahlt.

Daniel Lender: Ich brauche Unterstützung von meiner Therapeutin. Ich hab ja die zwei Seiten, ich kann austeilen und hab Gewalt auch selbst erlebt, in jeglicher Form. Ich arbeite an mir, deswegen brauche ich Unterstützung von meiner Therapeutin. Ansonsten brauche ich von außen weiter nichts.

Und wie war es bei Ihnen, Frau Burek? Von wem wurden Sie unterstützt?

Nicole Burek: Von meiner Unterstützerin, die mich sowieso als Frauenbeauftragte unterstützt. Es ist wichtig, dass die Interessenvertreterinnen eine Unterstützung an die Seite bekommen. Ohne geht es nicht. Schon alleine, wenn ein Begriff fällt, den man nicht kennt, dass jemand das erklären kann.

Es ist aber auch wichtig, weil viele Frauenbeauftragte selbst schon Gewalt erfahren haben und das Thema daher triggern kann. Es kann dann sein, dass der Prozess zu anstrengend wird. Ich glaube, dass die Un-

terstützerin hier eine wichtige Person ist, die ein Auge darauf haben kann und dabei hilft, die Gespräche zu reflektieren und zu entscheiden, ob bzw. wie eine weitere Mitarbeit möglich ist.

Wie viel Zeit stecken Sie in den Prozess?

Nicole Burek: Bei mir waren es mehrere Stunden im Monat, vielleicht 15, mal mehr und mal weniger. Es ist schwer zu sagen, ich habe mir das nicht aufgeschrieben. Ich habe als Frauenbeauftragte eine komplette Freistellung und in der Zeit habe ich das dann gemacht.

Bärbel Hartmann: Wir haben 2-3 Treffen im Monat. Aber dann bleibt man auch drin, wenn zwischendurch viel Zeit vergeht, dann vergesse ich was.

Merle Giebeke: So 10 Stunden im Monat mindestens, bei mir vielleicht 10-20 Stunden im Monat.

Wie schaffen Sie es denn, sich diese Zeit im Alltag frei zu schaufeln?

Merle Giebeke: Ich schaffe es durch effektives Arbeiten mir Zeit zu

schaffen. Ebenfalls werde ich von meinen Kolleg*innen und meiner Leitung unterstützt, indem sie mir zum Beispiel Aufgaben abnehmen, auch so habe ich mehr Zeit für das Projekt. Das ist ein großer Vorteil für die Erarbeitung des großen und wichtigen Prozesses.

Und haben Sie zusätzlich finanzielle Mittel erhalten, um z.B. die externe Begleitung des Prozesses zu finanzieren?

Stefanie van Schie: Wir werden bei der Entwicklung des Gewaltschutzkonzepts sehr engmaschig durch PETZE e. V. unterstützt. Die professionelle Begleitung entspricht den Qualitätsrichtlinien des Landesrahmenvertrags Schleswig-Holstein zum Thema „Gewaltschutzkonzept“ (§ 10 Abs 2). Auf dieser Grundlage konnten wir beim Eingliederungshilfeträger eine Finanzierung über § 37a SGB IX beantragen.

Beraten Sie sich auch mit Kolleg*innen oder Mitbewohner*innen, die nicht selbst am Prozess mitwirken?

Daniel Lender: Im Moment beraten wir uns darüber gar nicht, wir sind 80 Bewohner hier und es sind dann

80 verschiedene Meinungen. Wir möchten erstmal was zusammenbauen und gucken, ob das machbar ist.

Merle Giebeke: Unter den Mitarbeitern ist das ähnlich, wir bearbeiten ja auch schwierige Themen, wir möchten nicht alles mit allen bereden. Manche Themen wurden allgemein angesprochen, da sagen wir schon, wir sind dabei etwas zu entwickeln. Aber wir beraten uns eher untereinander.

Bärbel Hartmann: Ich hab da Probleme, muss ich ganz ehrlich sagen, mit den Mitbewohnern zu reden, die wissen ja nicht, was vor geht, da merke ich dann auch so eine Müdigkeit. Das ist so, wie ich am Anfang dachte, dass die es so abwehren dann.

Wer hat unter den Bewohner*innen Interesse sich mit dem Thema zu beschäftigen?

Bärbel Hartmann: Bei den Älteren ist das oft so, dass es sich für sie bedrohlich anfühlt. Die Menschen, die schon sehr lange auf dem Hof wohnen, die haben sich eingefunden

und das macht sie auch sicher, auf eine Weise. Dann denken sie, das soll umgekrempelt werden und haben Sorge, dass alles auf den Kopf gestellt wird.

Waren Sie selbst denn von Anfang an motiviert?

Daniel Lender: Ich wollte bei der ersten Vorstellung des Projekts nach einer halben Stunde gehen. Ich war überfordert, zu viele Leute, das Thema, ruhig sitzen, es kam so viel zusammen. Ich fand das überfordernd, für mich persönlich. Ich bin aber trotzdem geblieben, ich hab mich gezwungen und durch die Moderation der PETZE hab ich gedacht, das kann was werden. Aber das Hadern ist in mir und ich muss immer wieder schauen, dass ich mit dem, was in dem Prozess passiert und dem Blick auf mein eigenes Handeln in den grünen Bereich komme.

Bärbel Hartmann: Ich habe nach einer halben Stunde gewusst, das ist wichtig, da war ich überzeugt, ich war voll motiviert und ich hatte so eine Zuversicht. Ich dachte, das macht Sinn, das bringt was. Auch durch die Art, wie wir miteinander

umgegangen sind, wir Bewohner. Was wir uns am ersten Tag schon gegenseitig anvertraut haben... Das ist wahrscheinlich auch auf die PETZE zurückzuführen.

Merle Giebeke: Ich war am Anfang sehr motiviert, weil wir es diesmal mit Unterstützung machen. Wir haben das schon mal versucht alleine hinzukriegen, das hat nicht so gut geklappt und dann kam das Tief. Ich hatte schon viele Fragezeichen, ich wusste gar nicht genau, was ich den Klienten erzählen sollte, das war schwierig, aber so mehr man gearbeitet hat, umso mehr stieg die Motivation.

Hatten Sie auch Vorbehalte oder Bedenken, als Sie hörten, dass Sie an einem Prozess zur Entwicklung eines Gewaltschutzkonzepts mitwirken sollten?

Merle Giebeke: Ich dachte, es wird nichts. Wir schreiben was auf und das scheitert. Ich dachte, von den Klienten möchte niemand mitmachen, vor allem nicht in einem gemeinsamen Prozess mit den Mitarbeitern. Aber es hat alles gut geklappt.

Bärbel Hartmann: Als ich von Frau Giebecke angesprochen wurde, ob ich teilnehmen möchte, da dachte ich, es wird anstrengend und trocken, wir werden mit Paragraphen zugeschüttet und wir erarbeiten was, was dann in der Schublade liegt. So wie es jetzt ist, habe ich es mir nicht vorgestellt.

Sind schon Veränderungen spürbar? Bewirkt der Prozess etwas?

Bärbel Hartmann: Die Jungs in der Tischlerei, die merken das mittlerweile, wenn die sexistisch reden oder einen blöden Witz machen. Dann sagen sie hinterher „ach, jetzt hab ich schon wieder was Falsches gesagt“. Sie machen es aber auch weniger. Das wird schon weitergetragen, was wir erarbeiten, auch wenn es noch nicht öffentlich ist.

Daniel Lender: Ich merke es bei den Therapeuten.

Bärbel Hartmann: Ja, es gibt mehr Transparenz und mehr Feedback. Was im Team besprochen wird, davon haben wir nichts mitbekommen. Wenn wir ein Anliegen hatten, dann wird das im Team besprochen,

dann kommt aber nichts zurück. Das hat sich aber geändert, das klappt schon gut.

Merle Giebecke: Bei mir gab es auch eine persönliche Veränderung. Ich habe mich gefragt, wo ich Macht ausübe, wo ich die nutze, weil es immer so war. Man hinterfragt sein eigenes Verhalten.

Und wie war es in Bethel? Wurden auch schon während des Prozesses Änderungen deutlich?

Nicole Burek: Ja. Wir haben bei der Konzeptentwicklung Dokumentationsbögen entwickelt, in dem die Mitarbeitende notieren sollen, was passiert ist. Wir haben das ausprobiert: Wenn was passiert ist, sollten die Bögen probeweise ausgefüllt werden. Und wir haben die Rückmeldung bekommen, dass es hilfreich war. Viele Mitarbeitende waren verunsichert, was zu tun ist, wenn sie Gewalt beobachten oder erleben, jetzt haben sie eine Handlungsanweisung. Dass Mitarbeitende wissen, was zu tun ist, ist auch wichtig für die gewaltbetroffene Person. Es besteht sonst die Gefahr, dass die Unsicherheit der Mitarbei-

tenden noch mehr Verunsicherung schafft.

Wo ist aus Ihrer Sicht die meiste Veränderung nötig? Was muss sich unbedingt ändern?

Nicole Burek: Es darf keine Kultur mehr geben, in der Einzelne behaupten „sowas passiert bei uns nicht“. Es muss offen über Gewalt gesprochen werden. Jeder Mitarbeitende muss wissen, was Gewalt ist.

Daniel Lender: Im Ahornhof möchten wir die Abläufe klären und klare Regeln erarbeiten. An wen kann ich mich wenden, wenn etwas ist? Was mache ich, wenn ich dieses Problem habe? Die Prozesse müssen kürzer und diskreter werden und es muss eine klare Linie geben. Jede Persönlichkeit würde für sich selbst vielleicht anders entscheiden und sagen wir mal so: Wir neigen dazu, nach Gefühl zu entscheiden. Das ist vielleicht auch für die beiden Seiten angenehmer zu sagen, ich habe einen Leitfaden.

Merle Giebecke: Absolut. Das gibt Sicherheit, so läuft es, wenn was ist.

Bärbel Hartmann: Es müssen Institutionen geschaffen werden, die gar nicht da sind. Wir brauchen ein Beschwerdemanagement. Wir brauchen einen funktionierenden Heimbeirat, der wird jetzt auch mit Schulungen unterstützt.

Merle Giebecke: Wir haben drei Themen erarbeitet: Mitbestimmung, Feedback und Handlungsablauf.

Was hat Sie frustriert bzw. frustriert Sie?

Merle Giebecke: Der Weg dahin ist ein Auf und Ab der Gefühle, weil es ein langer Prozess ist. Man muss immer wieder Rücksprachen halten und Geduld haben, in kleinen Schritten voran zu gehen. Es ist aber richtig, um etwas Langfristiges zu erarbeiten.

Nicole Burek: Dass es so lange dauert. Aber ich glaube, es dauert halt leider so lange.

*Was ist Ihr Rat an andere Einrichtungen / Fachkräfte / Selbstvertreter*innen, die so einen Prozess anfangen möchten?*

Daniel Lender: Beide Parteien mit einzubeziehen. Weil die Sichtwei-

sen sehr unterschiedliche sind. Das Bild voneinander ändert sich auch, man lernt sich besser kennen. Auch Personen, mit denen man im Alltag nicht so viel zu tun hat. Und die Mischung muss stimmen, von den Charakteren.

Bärbel Hartmann: Ich würde sagen, die Moderation durch die PETZE, das hat ganz viel gebracht, sonst wäre unser Weg anders verlaufen. Und es war sehr gut, am Anfang getrennt voneinander zu sprechen.

Merle Giebeke: Manchmal dem Prozess zu vertrauen und frustrierende Momente hinter sich zu lassen.

Nicole Burek: Den Geschäftsführungen rate ich, die Interessenvertreter*innen auf jeden Fall mit einzubeziehen. Das passiert oft gar nicht, oft werden sie nicht mal informiert.

Den Interessenvertreter*innen rate ich, sich aktiv einzubringen und auch selbst die Initiative zu ergreifen und auf die Geschäftsführungen zuzugehen.

Bei Fachkräften ist mir wichtig, dass sie das Thema ernst nehmen und an Schulungen teilnehmen. Ich habe erlebt, dass es runtergespielt wird, das ärgert mich. Fachkräfte bekommen teilweise als erste mit, wenn was passiert. Und ich wünsche mir, dass sie keine Angst davor haben, an einem Gewaltschutzkonzept mitzuarbeiten.



Zum Weiterlesen: Wissenschaftliche Arbeiten und Alltagssprache

Informationen und Materialien zur Prävention und Entwicklung von Gewaltschutzkonzepten:

- **Bundesvereinigung Lebenshilfe (2017):** Checkliste zu Gewaltprävention. Gewalt vermeiden, mit Würde begegnen, selbstbestimmt teilhaben können. Link: <https://www.lebenshilfe.de/fileadmin/Redaktion/PDF/Wissen/public/Materialien/20171206-Checkliste-Gewaltpraevention.pdf>
- **Der Paritätische Gesamtverband (2013):** Schutz vor sexualisierter Gewalt in Diensten und Einrichtungen der Behindertenhilfe, Psychiatrie, Suchthilfe, Straffälligenhilfe, Wohnungslosenhilfe und Selbsthilfe. Link: https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publicationen/doc/broschuere_schutz-sexuelle-gewalt_reha_web_01.pdf
- **Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderungen Schleswig-Holstein & PETZE-Institut für Gewaltprävention (2023):** Wirksamer Gewaltschutz in der Eingliederungshilfe Checkliste zur Implementierung und Bewertung wirksamer Gewaltschutzkonzepte nach § 37a SGB IX auf Grundlage der UN-Behindertenrechtskonvention und basierend

auf den Handlungsleitlinien der Arbeitsgruppe 33 des Landespräventionsrates. Link: <https://t1p.de/axtv1>

- **Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderung Schleswig-Holstein und Landespräventionsrat Schleswig-Holstein (2019):** Handlungsleitlinien. Das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung und der Schutz vor sexualisierter Gewalt für Menschen mit Behinderungen. „Art. 16 der UN Behindertenrechtskonvention endlich umsetzen!“. Link: https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoerden/IV/Service/Broschueren/Broschueren_IV/Kriminalpraevention/handlungsleitlinien_sexuelleSelbstbestimmung.pdf?blob=publicationFile&v=1
- **Weibernetz e.V. (2021):** In 5 Schritten zum Gewaltschutzkonzept – Mindestanforderungen zur Erarbeitung. Link: https://www.weibernetz.de/svg/gewaltschutz-in-einrichtungen.html?file=files/Themen/Gewalt/PDF/Gewaltschutz_5-Schritte.pdf&cid=3332

Material zum Thema

„Schutz von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung vor sexualisierter Gewalt in Institutionen“

- **DGfPI:** Bundesweites Modellprojekt 2015–2020 zum Schutz von Mädchen und Jungen mit Behinderung* vor sexualisierter Gewalt in Institutionen. Link: <https://www.dgfpi.de/kinderschutz/best-beraten-staerken.html>

Gewaltbetroffene unterstützen

- **Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe – Frauen gegen Gewalt e.V. (bff), Frauenhauskoordinierung e.V. & Weibernetz e.V. (2012):** Leitfaden für den Erstkontakt mit gewaltbetroffenen Frauen mit Behinderung. Link: https://www.frauenhauskoordinierung.de/file-admin/redakteure/Publikationen/Fachinformationen/Leitfaden_Umgang_Frauen_final_2.2.2012.pdf
- **Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe – Frauen gegen Gewalt e.V. (bff):** An ihrer Seite. Informationen und Hilfen für Unterstützer*innen, Freunde, Freundinnen und Angehörige von Betroffenen sexualisierter Gewalt. Link: <https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/infolyer-fuer-betroffene-und-bezugspersonen/broschuere-an-ihrer-seite-blau.html?file=files/userdata/downloads/Flyer/an-ihrer-seite-sexualisierte-gewalt-barrierefrei-de.pdf&cid=>
- **Brendell, A., Hartmann, A., Schmitz-Weicht, C. (2020):** Kontextualisierte Traumaarbeit. Beratung und Begleitung nach geschlechtsspezifischer Gewalt – Forschungsergebnisse aus der Praxis feministischer Beratungsstellen.

Arbeit mit Täter*innen:

- **Internetseite der Bundesarbeitsgemeinschaft Täterarbeit Häusliche Gewalt e.V.** Link: <https://www.bag-taeterarbeit.de/>
- **Melanie Büttner (2020):** Handbuch Häusliche Gewalt.
- **Anja Steingen (Hg) (2019):** Häusliche Gewalt: Handbuch der Täterarbeit
- **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021):** Arbeit mit Täter in Fällen häuslicher Gewalt: Standard der Bundesarbeitsgemeinschaft Täterarbeit Häusliche Gewalt e.V. Link: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/95364/b8e655a98504ca7aa3e3cc4e-1b7e16c0/standards-taeterarbeit-haeusliche-gewalt-data.pdf>

Weitergehende Handlungsempfehlungen:

- **Deutsches Institut für Menschenrechte und Jürgen Dusel (2022):** Schutz vor Gewalt in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen – Handlungsempfehlungen für Politik und Praxis. Link: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Weitere_Publikationen/Schutz_vor_Gewalt_in_Einrichtungen_fuer_Menschen_mit_Behinderungen_Handlungsempfehlungen_fuer_Politik_und_Praxis.pdf

Forschung:

- **Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021):** „Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit Behinderungen. Bestandsaufnahme und Empfehlungen“, Forschungsbericht 584. Link: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/75731>
- **Hemma Mayrhofer, Anna Schachner, Sabine Mandl, Yvonne Seidler (2019):** Erfahrungen und Prävention von Gewalt an Menschen mit Behinderungen. Link: https://www.uibk.ac.at/irks/publikationen/2020/pdf/mayrhofer_et_al_2019_gewalt_an_menschen_mit_behinderungen_endbericht.pdf
- **Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales Nordrhein-Westfalen (2021):** Abschlussbericht der Expertenkommission „Herausforderndes Verhalten und Gewaltschutz in Einrichtungen der Behindertenhilfe“. Link: <https://url.nrw/abschlussbericht>



Zum Weiter-Lesen in Leichter Sprache

- **Bundesfachverband Feministische Selbstbehauptung und Selbstverteidigung (BVFeST):** Nein heißt Nein. Ein Leitfaden für Frauen mit Behinderungen in Leichter Sprache. Link: <https://bvfest.de/themen-und-aktionen.html>
- **Lisa Heinzmann und Anna Gräser (2023):** Nein heißt Nein. Ja heißt ja. Zustimmung beim Sex. Link: <https://www.rosalux.de/publikation/id/49585/nein-heisst-nein-ja-heisst-ja>
- **LAG WfbM Berlin (2019):** Umgang mit Gewalt und Grenz-Verletzungen in Werkstätten. Link: https://wfbm-berlin.de/fileadmin/user_upload/service/download_flyer/gewaltpraevention/20190415LAG_Handlungsempfehlung_Leicht_Siegel.pdf
- **Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderungen Schleswig-Holstein & PETZE-Institut für Gewaltprävention (2023):** Wirksamer Gewalt-schutz in der Eingliederungs-hilfe. Informationen in leicht verständlicher Sprache. Link: <https://t1p.de/3ern>
- **Landes-prävention-srat Schleswig-Holstein (2022):** Sag „Nein“ zu sexualisierter Gewalt. Sexuelle Selbst-bestimmung und der Schutz vor sexualisierter Gewalt für Menschen mit Behinderungen. Link: https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/themen/inneres-sicherheit-verwaltung/landespraeventionsrat/Veroeffentlichungen/handlungsleitlinien_leichte_Sprache.html

- **mixed pickles e.V. (2016):** An ihrer Seite. Wie unterstütze ich Frauen, die Gewalt erlebt haben? Link: <https://www.mixedpickles-ev.de/wp-content/uploads/2018/03/An-ihrer-Seite.pdf>
- **Verein Leicht Lesen – Texte besser verstehen & Verein NinLil, Wien:** Kraft-Rucksack – für Frauen* mit Gewalt-Erfahrung. Link: <https://www.kraft-rucksack.at/>



Oranienburger Str. 13-14
10178 Berlin
Tel. 030 24636-0
Fax 030 24636-110

www.paritaet.org
info@paritaet.org