

Landeshauptstadt München, Behindertenbeirat
Burgstr. 4, 80331 München

**Facharbeitskreis
Frauen**

Vorsitzende

E-Mail: _____

An das
Amt für Wohnen und Migration

Sozialreferat
Geschäftsleitung
Allgemeine Verwaltung - Beschlusswesen

Geschäftsstelle:
Burgstraße 4, 80331 München
Telefon: 089 / 233 – 210 75
Telefax: 089 / 233 – 212 66
E-Mail:
behindertenbeirat.soz@muenchen.de

Ihr Schreiben vom _____ Ihr Zeichen _____

Datum
04.02.2021

**Gewaltschutzkonzept für Flüchtlingsunterkünfte und
Einrichtungen der Wohnungslosenhilfe
Beschluss des Sozialausschusses vom 18.03.2021 (SB)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

Wir, die Teilnehmer*innen des AK Frauen des Behindertenbeirats der Stadt München, begrüßen, in Abstimmung mit dem Behindertenbeauftragten, Herrn Oswald Utz, dieses Konzept ausdrücklich, finden es in vielen Punkten sehr gut und bedanken uns ganz herzlich bei allen, die an diesem Konzept mitgearbeitet haben.

Auch der Anhang 7, der explizit die Perspektive der Menschen mit Behinderungen zum Inhalt hat, enthält viele notwendige Maßnahmen und Empfehlungen für Haltung und Praxis.

Uns ist bewusst, dass es sich um ein Rahmenkonzept handelt und einige unserer Anmerkungen sehr detailliert sind. Dennoch hoffen wir, dass Sie einige von diesen teilen und einfließen lassen können. Falls dies nicht möglich ist, stehen diese dann für der Ausarbeitung zukünftiger Konzepte bzw. als Informationen für Sie und zur Weitergabe zur Verfügung.

1. Allgemeine Anmerkungen zum Konzept

- **Begrifflichkeit:** von den betroffenen Personen selbst wurde der Wunsch geäußert, dass das Wort „Opfer“ durch „Betroffene“ ersetzt wird. Grundlage hierzu ist, dass das Wort „Opfer“ sehr stigmatisierend und negativ besetzt ist. Zudem wissen wir, dass die Bezeichnung bspw. bei der Aufdeckung von sexualisierter Gewalt für Betroffene psychisch belastend ist.
- **Kooperationen** mit Einrichtungen des Gewaltschutzes/ Gewaltprävention könnten stärker hervorgehoben werden – Schulungen/ Kooperationsprojekte/ präventive Projekte können gemeinsam veranstaltet werden, außerdem können durch feste Ansprechpartner*innen im Hilfesystem für gewaltbetroffene Personen, Mitarbeiter*innen entlastet werden/ können sich externe Unterstützung hinzuziehen.



- **Haltung und professionelle Kompetenzen:**

Das gesamte Personal (inkl. der ehrenamtlichen Helfer*innen) braucht

- Kenntnis über die aktuelle Definition von „Behinderung“ im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention als Grundlage der Entwicklung der eigenen Haltung, die dieser Definition entsprechen sollte.
- Darüber hinaus Kenntnisse, wie „Behinderung“ in anderen Kulturkreisen (oder auch Subkulturen – auch hier in Deutschland) gesehen und wie folglich mit ihr umgegangen wird.
- Kenntnisse über die Wechselwirkungen von „Behinderung“ und „Gewalt“. Ganz kurz wird das etwa in Anhang 1 „Formen von Gewalt“ tatsächlich schon angeschnitten. Aber im Detail zählt hier natürlich auch, welche Formen von Behinderungen mit einem besonders hohen Risiko einhergehen, Gewalt zu erleben (z.B. gehörlose Frauen), welche strukturellen Gegebenheiten Gewalt dem Abbau von Gewalt entgegenstehen oder gar zu Gewalt führen können aber auch, welche Rolle die eigene Behinderung bei Täter*innen spielen könnte und wie damit umgegangen werden kann.
- Kenntnisse über verschiedene Formen von Behinderungen und was dies für eine barrierefreie Gestaltung der Angebote bedeutet – also nicht nur baulich sondern auch respektvoller Umgang auf Augenhöhe, bei Bedarf Leichte Sprache etc.

Das alles müsste folglich in die Schulungen und Konzepte mit einfließen.

- **Ressourcen und personelle Ausstattung:** Inwieweit können Mitarbeiter*innen diese Anforderungen, vor dem Hintergrund eines sowieso schon herausforderungsvollen Alltags, in den Einrichtungen erfüllen? Geht das Konzept mit entsprechenden zusätzlichen personellen Ressourcen einher? (außer der geplanten Fachstelle). Die Überlastung des Personals gerade in den Unterkünften ist auf Grund des geringen Stellenschlüssels bekannt.

2. Anmerkungen in der Reihenfolge der Seiten

- Seite 3 zur Fachstelle Gewaltschutz oder an anderem Ort, da diese neu einzurichtende Stelle immer wieder vorkommt: Die neue Fachstelle Gewaltschutz sollte sich mit den spezifischen und zielgruppenbezogenen Bereichen gut vernetzen, d.h. für die Zielgruppen Frauen, LGBTQI und Menschen mit Behinderung. Dies sollte durch regelmäßige Gespräche strukturell verankert werden. Beteiligte Stellen wären die Gleichstellungsstelle für Frauen, die KGL sowie der Behindertenbeirat. Die spezifischen Einrichtungen um zu gewährleisten, dass die jeweiligen Themen und Bedarfe aus der Praxis kontinuierlich kommuniziert und in notwendige Handlungen umgesetzt werden.
- Seite 6, Nr. 5.2: Es ist sehr positiv zu sehen, dass die Notwendigkeit von Schulungen und Gruppenangeboten zu dem Themenbereich auch für Ehrenamtliche gesehen werden. Folgende Fragen stellen sich hier:
 - wer die Angebote koordiniert
 - welche Inhalte verpflichtend geschult werden müssen
 - müssen die Schulungen in einem verbindlichen Rhythmus wiederholt werden
- Seite 7, 5.4 Verhaltenskodex:
 - Es wäre aus fachlicher Sicht wichtig, dass der Verhaltenskodex nicht nur für städtische Mitarbeiter*innen, sondern auch für ehrenamtliche Personen verpflichtend ist.
 - Zudem wäre es hilfreich für die Einrichtungen, wenn es einen kleinen Fragenkatalog oder 3-4 Auswahlmöglichkeiten an Fragen für die Thematisierung im Vorstellungsgespräch bereits geben würde.
 - Weiterhin würden wir vorschlagen, dass die Verbindlichkeit des Verhaltenskodexes aufgrund der Außenwirkung und der Verpflichtung zur

Handlung in Gewaltsituationen in den Verträgen bzw. Leistungsbeschreibungen verpflichtend ist.

- Seite 7 Punkt 5.6 „Diverse Zusammensetzung des Personals“ könnte noch die Dimension Behinderung ergänzt werden
- Seite 7, 5.: Es ist sehr begrüßenswert wie hier mit der Einforderung des erw. polizeil. Führungszeugnis umgegangen wird. Hier sind zwei kleine Spezifizierungen anzumerken. Ab wann ist eine ehrenamtliche Tätigkeit eine dauerhafte ehrenamtliche Tätigkeit und somit die Vorlage des Führungszeugnisses verpflichtend? Zudem stellt sich die Frage, in welchem Zeitraum die wiederholte Vorlage notwendig ist.
- Seite 8 bei Schulungen könnte mit lokalen Gewaltschutz-, Präventions-Projekten/ Initiativen/ Vereinen kooperiert werden.
- Seite 9, Hausordnung: Für Menschen mit einer s.g. geistigen Behinderung sowie Menschen, welche erst die deutsche Sprache erlernen und/oder auch Analphabet*innen sind, wäre es wichtig die Hausordnung zum einen in Einfacher, bestenfalls Leichter Sprache vorzufinden. Zudem wäre eine Untermalung mit Piktogrammen und regelmäßiges Durchsprechen der Regelungen (wie bspw. bei der Aufnahme der Person) wichtig.
- Seite 9, Beschwerdemanagement: Hier wäre auch wichtig, dass die Mitarbeiter*innen sich darüber verständigen, was für sie als eine Beschwerde definiert wird. Zudem müsste es diverse Beschwerdesysteme geben, um die Nutzung dieser von Personen mit verschiedenen Fähigkeiten zu gewährleisten. Gerade für Personen, welche immer wieder erlebt haben, dass sie in ihren Rechten nicht gesehen, wahrgenommen oder sogar übergangen wurden, ist es wichtig auch eine Rückmeldung zu bekommen, wenn eine Beschwerde nicht die erhoffte positive Veränderung bringt. Die Rückmeldung, warum dies bspw. derzeit nicht umsetzbar ist, ist ein wichtiges Zeichen für die Person und gibt ihr das Gefühl ernst genommen zu werden. Zudem wäre es wichtig, auf externe Beschwerdestellen hinzuweisen. Es braucht Ansprechpartner*innen bzw. einen geschützten Rahmen um über Gewalterfahrungen zu sprechen – gibt es im Alltag der Einrichtungen Räume, um ins Gespräch zu kommen/ sich anzuvertrauen oder entsprechende Bezugsbetreuungssysteme?
- Seite 10, Umgang mit traumatisierten Bewohner*innen: An dieser Stelle sollte hinzugefügt werden, dass auch Wohnungslose häufig von Traumata betroffen sind. Traumata können aus unterschiedlichen Gründen und Ereignissen entstehen. Mitarbeiter*innen sollte bewusst sein, dass viele der Bewohner*innen in diversen Kontexten höchstwahrscheinlich bereits sexualisierte Gewalt erlebt haben. Die Offenlegung dieser kann bereits erfolgt sein, muss aber nicht. Wichtig ist, dass den Mitarbeiter*innen auch bewusst ist, dass nicht nur Männer*, sondern auch Frauen* sexualisierte Gewalt verüben, wenn auch in viel geringerer Anzahl. Zudem werden auch Männer* Betroffene von sexualisierter Gewalt. Wenn also über Gewalt gesprochen wird, müssen Mitarbeiter*innen damit rechnen, dass betroffene Personen bei ihnen mit dieser Form der Gewalterfahrung leben.
- Seite 10, Punkt 6.2 Prävention ist noch sehr abstrakt und sollte konkretisiert werden. Bewohner*innen sollten bereits vor einer Eskalation ausführlich über Formen von Gewalt, Unterstützungsmöglichkeiten (Beratungsstellen, Andere Unterkünfte etc.) und ihre Rechte aufgeklärt werden, insbesondere vulnerable Gruppen wie Frauen* mit einer Behinderung
- Weiter zu Seite 10, 6.2:
 - Es ist sehr zu begrüßen, dass an dieser Stelle an Risikoanalysen gedacht wurde. Es ist allerdings äußerst wichtig zu betonen, dass die Qualität einer Risikoanalyse und die Weiterarbeit damit steht oder fällt, wenn diese von externen Personen durchgeführt wird oder nicht. Hier gilt häufig das Motto „Den eigenen Wald vor lauter Bäumen nicht mehr sehen!“ Häufig sind Fachkräfte für den eigenen Betrieb „betriebsblind“ und fachlich nicht ausreichend dafür qualifiziert, eine Risikoanalyse durchzuführen. Hier empfiehlt es sich die Expertise von externen Personen hinzuzuziehen.

- Weiterhin ist wichtig zu verstehen, dass die gesamte Erarbeitung des Gewaltschutzkonzeptes inklusiver Vernetzung und Schulungen aller Bestandteile der Prävention von Gewalt sind. Hier wäre eine Definition des Begriffes unter Umständen nochmals ratsam.
- Weitere in dem vorliegenden Konzept noch fehlende Bausteine eines Schutzkonzeptes wären:
 - Die Auseinandersetzung mit Nähe und Distanz zu den div. Personengruppen
 - Vertiefte Auseinandersetzung mit der Personalauswahl- und -führung
 - Thematisierung von Kinderrechten
 - Erarbeitung eines sexualpädagogischen Konzeptes
 - Umgang mit sexuellen Grenzüberschreitungen durch Gleichaltrige
 - Die Ernennung einer*ines Präventions- und Interventionsbeauftragte*n
 - Die Auseinandersetzung mit Partizipation
 - Differenzierte Ablaufpläne
- Seite 11, Nummer 6.3 Anmerkung: Wenn der Verdachtsfall von Gewalt durch Mitarbeiter*innen vorherrscht, benötigt es hierfür einen eigenen Krisenleitfaden. Hier sind arbeitsrechtliche Grundlagen zu beachten sowie mögliche Anzeigen, aber auch Falschverdächtigungen. Es ist hier stark anzuraten, dass jeder Träger für seine Einrichtungen ein Verfahren bzw. einen Krisenleitfaden bei Verdacht auf Gewalt (auch sexualisierte) erarbeitet, damit Fälle im Ernstfall sauber, schnell und fair für alle Beteiligten bearbeitet werden können. Hier wäre eine Verpflichtung dieser Erstellung sehr angemessen. Zudem sollte hier nochmals kenntlich gemacht werden, wie das Vorgehen sich unterscheidet, bei einer Gewalttat innerhalb oder außerhalb der Familie sowie abhängig vom Alter der Betroffenen. Uns ist bewusst, dass eine solche differenzierte Arbeit derzeit wahrscheinlich nicht möglich ist. Umso wichtiger ist es diese Differenzierung grob für die Einrichtungen/Träger darzustellen und den Auftrag klar zu formulieren, dass diese die Ablaufpläne selbst erarbeiten müssen.
- Seite 13, Nr. 5: hier wäre nochmals wichtig zu betonen, dass die Polizei beim Kinderschutz nur hinzugezogen werden soll, wenn Leib und Leben in Gefahr ist. Ansonsten ist hier erst die Beratung durch eine ISEF von Nöten. Wir empfehlen hier ganz klar ein Verfahren angelehnt an den § 8a SGB VIII.
- Seite 15 Punkt 6.7 ☐ nach einem Vorfall/ einer Eskalation sollte der*die Betroffene über weiterführende Unterstützungsangebote informiert werden (z.B. Frauennotruf bei sexualisierter Gewalt oder Frauenhilfe bei Gewalt in der Partner*innenschaft; IMMA bei Mädchen etc.)
- Seite 15 Punkt 6.8 ☐ auch Täter*innen können über weiterführende Angebote informiert werden (z.B. Violentia, MIM, therapeutische Angebote ...)
- Seite 15 zu Mindeststandards für bauliche Schutzmaßnahmen
Hier sollte die Zielgruppe der Frauen mit Behinderung benannt sein und auf Anlage 7 verwiesen werden

3. Anmerkungen zu den Anhängen

Anhang 1

- Sexualisierte Gewalt gegen Kindern: Hier wäre es ein großes Anliegen, dass Wort Masturbation des Kindes durch Manipulation der Genitalien zu ersetzen. Die Selbstbefriedigung des Kindes ist eine komplett andere Handlung als die Manipulation der Geschlechtsteile.
- Digitale Gewalt: Hier kann es auch zu sexualisierter Gewalt und sexuellem Missbrauch (je nach Alter der*des Empfänger*in) an Personen kommen.
- Fehlt: die Erwähnung § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses, gut wäre eine generelle

Unterbindung von jeglicher Form von Sexualität zwischen Mitarbeitenden und Betreuten.

- Hier könnte auch unter 3. die Definition von Kindeswohlgefährdung angebracht werden, zudem sollte unter 2. die Misshandlung als Gegenpart zu Vernachlässigung aufgelistet werden.

Anhang 2

- Bei Notfallplänen wäre es gut, die besonders vulnerable Gruppe wie Frauen mit Behinderungen nochmal explizit zu benennen
- Nr. 7: auch an dieser Stelle sollte geprüft werden, ob sofort die Polizei gerufen werden muss, wenn keine Fachkraft im Hause ist oder eine schriftliche Meldung für die pädagogischen Fachkräfte nicht als 1. Schritt (solange kein Leib und Leben in Gefahr ist) ausreicht.

Anhang 3

- Verhaltenskodex: hier müsste es sexueller Orientierung heißen, zudem ist es wichtig auch hier unabhängig einer vorliegenden Behinderung oder unabhängig mit und ohne Behinderung festzuschreiben.

Anhang 4

- Auch hier könnten Frauen mit einer Behinderung noch einmal explizit als besonders vulnerable Zielgruppe genannt werden bzw. die intersektionale Perspektive Frau + Behinderung mit eingebracht werden

Anhang 5

- Bei der Definition von sex. Missbrauch muss benannt sein, dass es sich auch um sex. Missbrauch handelt, wenn Zwang vorherrscht, dass sexuelle Handlungen an einer dritten Person begangen werden müssen.
- Generell empfiehlt es sich hier einen eigenen Ablaufplan zu erstellen. Das Schaubild auf der Rückseite würden wir stärker an die Strukturen des §8a SGB VIII anlehnen. Hier fehlt vor allem die Beratung durch eine ISEF. Zudem muss berücksichtigt und differenziert werden, durch WEN die vermutete Kindeswohlgefährdung passiert. Wenn es sich um Familienmitglieder handelt, ist hier ein anderes Vorgehen sinnvoll als bei externen Personen, welche mit in der Unterkunft leben oder gar wenn es sich um eine Gefährdung durch Mitarbeitende handelt. Zudem darf eine mögliche sexualisierte Grenzüberschreitung durch Gleichaltrige (auch bei Kindern) nicht außer Acht gelassen werden. Es müssen somit weitere Handlungspläne entstehen. Diese sollten als Mindeststandard in der derzeitigen Vorlage erwähnt und angekündigt werden.

Anhang 7

- Dieser Anhang stellt die besondere Bedarfe für „Menschen mit Behinderungen“ sehr gut dar!
- Es braucht auch eine Kooperation zwischen der Inklusionsbeauftragten mit der Gewaltschutzkoordinatorin in den Unterkünften, da Frauen mit Behinderungen im besonderen Maße von Gewalt betroffen sind.
- An dieser Stelle sollten die Fachberatungsstellen insbesondere für Mädchen* und Frauen* mit Behinderungen bei Gewalt sowie für Prävention konkret benannt sein:
 - AMYNA e.V.
 - mira Mädchenbildung
 - Wildwasser München e.V.
 - IMMA e.V.
 - Netzwerk von und für Frauen und Mädchen mit Behinderungen in Bayern
 - Frauennotruf München
 - Frauenhilfe München

Abschließend möchten wir nochmals für die Erarbeitung des Konzeptes danken und regen die Berücksichtigung unserer Anmerkungen an.

Mit freundlichen Grüßen

gez.


Vorsitzende

gez.


stv. Vorsitzende