

# Dokumentation des World-Cafés zu Möglichkeiten und Grenzen der Prävention

## 1.1 Methode und Referentinnen

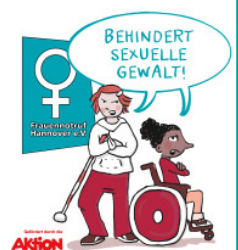
Im Raum wurden zu sechs verschiedenen Teilthemen von Prävention Diskussionstische platziert. Zu jedem Thema waren Leitfragen formuliert, die zur Diskussion anregen sollten und ebenfalls auf den Tischen zu finden waren.

Im Verlauf von drei Runden ordneten sich die Teilnehmenden je einem neuen Tisch zu. Waren in der jeweiligen Runde bereits alle Stühle am Tisch besetzt, suchten sich die Teilnehmenden einen anderen Tisch mit einem freien Platz.

Thematisch waren die folgenden Teilaspekte der Prävention sexualisierter Gewalt gegen Frauen und Mädchen mit Beeinträchtigung von den folgenden Moderatorinnen betreut:

- *Sexualpädagogik;*  
*Sina Rimpo, Sexualpädagogin unter anderem für die Hannoverschen Werkstätten und unterstützende Frauenbeauftragte in den Hannoverschen Werkstätten*
- *Förderung von Selbstbewusstsein;*  
*Ira Morgan, Vorstandsfrau des Frauennotrufs Hannover und WenDo-Trainerin spezialisiert auf Frauen und Mädchen mit Beeinträchtigungen*
- *Intervention bei sexueller Gewalt oder Verdacht auf sexuelle Gewalt;*  
*Gabi Kuhl-Himstedt, Mitarbeiterin des Frauennotrufs Hannover in Trauma-Beratung und Fachberatung zur Intervention bei sexualisierter Gewalt*
- *Förderung von Partizipation: Mitbestimmung und Selbstbestimmung;*  
*leider wg. Krankheit ausgefallen: Anneke Bazuin, ehemalige Mitarbeiterin des Frauennotrufs mit dem Schwerpunkt Fortbildungen und Beratung zum Thema „sexualisierte Gewalt und Beeinträchtigung“*
- *rechtliche Aspekte in Bezug auf sexuelle Gewalt und Beeinträchtigung;*  
*Elif Gencay Drews: Fachanwältin für Familienrecht und Nebenklage, Vorstandsfrau des Frauennotrufs*  
*Petra Klecina: Mitarbeiterin des Frauennotrufs Hannover, u.a. Prozessbegleitung und Fortbildungen zu rechtlichen Aspekten des Themenbereichs sexualisierte Gewalt*
- *Gender Mainstreaming- reflektierter Umgang mit Geschlechterrollen*  
*Jenni Vogt Mitarbeiterin des Frauennotrufs und Koordination des Präventionsprojekts „Behindert sexuelle Gewalt!“, langjährige Mitarbeiterin der Heimvolkshochschule „Alte Molkerei Frille“ für feministische Mädchenseminare*

Aufgabe der Moderatorinnen an den Tischen war es, die Teilnehmenden in Diskussion zu bringen und die Diskussionsergebnisse und -aspekte zu dokumentieren. Im Anschluss an die Diskussions-Phase stellten die Tisch-Moderatorinnen nacheinander die Diskussionsergebnisse ihres Teilthemas dem Plenum vor. Das Thema wurde dabei jeweils nach der aktuellen Umsetzung in den Einrichtungen in Bezug auf die Betroffene-



nen, auf Ebene der Fachkräfte und auf Ebene der Konzeption beleuchtet. Dabei wurde unterschieden zwischen Schwierigkeiten und Hürden und bereits bestehende Konzepte bzw. positiver Praxis.

## **Inhalte und Diskussionsergebnisse**

Im Folgenden sind die Diskussionsergebnisse, bzw. -stränge dokumentiert, die den Fachkräften in Ihren Auseinandersetzungen mit den verschiedenen Teilaspekten von Prävention im Rahmen des World-Cafés begegnet sind. Hier findet sich also weder eine umfassende Darstellung des Ist-Zustandes in Einrichtungen der Behindertenhilfe noch eine Auflistung<sup>1</sup>, die in irgendeiner Art Anspruch auf Vollständigkeit hat.

Dennoch können diese Stichpunkte produktive Denkanstöße geben, die bei der Verankerung von präventiven Aspekten in der eigenen Einrichtung hilfreich sein könnten.

## **Förderung von Partizipation - Mitbestimmung & Selbstbestimmung**

*Von Teilnehmenden selbstorganisiert*

### **Leitfragen:**

Wo können Menschen mit Behinderung ihren Alltag selbst bestimmen und strukturieren (Mitspracherecht in Bezug auf Nahrungsauswahl, Essenzeiten, Hobbies, Pflegende, Betreuende)?

Wo bestehen strukturelle Hürden?

Wo sehe ich auch Grenzen in den Möglichkeiten zur Mitbestimmung und Selbstbestimmung?

Wie wird mit Grenzsetzungen der Menschen mit Beeinträchtigung umgegangen?

Wie finden die Grenzen der Mitarbeitenden Berücksichtigung? Wo können diese mitbestimmen?

Gibt es eine Beschwerdestelle, an die sich gewandt werden kann?

Wie streng sind die Hierarchien innerhalb der Einrichtung?

## **Umsetzung von Selbstbestimmung förderndem Handeln auf Ebene der Fachkräfte**

### *Schwierigkeiten und Hürden:*

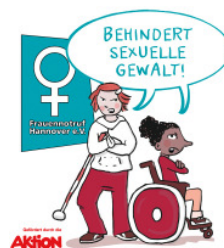
- Die Machtebene in der Abhängigkeitsbeziehung zwischen Fachkraft und Mensch mit Beeinträchtigung muss reflektiert werden.
- Die Bewohner\_innen werden immer wieder unterschätzt.
- Selbstbestimmung ist anstrengend und muss gelernt und trainiert werden.

## **Umsetzung von Selbstbestimmung auf Ebene der Menschen mit Beeinträchtigung**

### *Schwierigkeiten und Hürden:*

- Bewohner\_innenvertretung
- Als Schwierigkeit wird formuliert, die Menschen in jedem Fall die Nahrungsauswahl selbst treffen zu lassen. Beispiel: Püriertes Essen, um Erstickten zu vermeiden. Klar ist, dass Pflegende so Handeln müssen, dass das Leben und die Gesundheit der Betreuten nicht gefährdet ist.

<sup>1</sup> Dass an vielen Stellen weniger über die bereits gut gelingenden Umsetzungen von Konzeptionen zu finden ist, liegt sicher weniger daran, dass diese in den Einrichtungen nicht existieren, sondern macht vielmehr deutlich, dass es sich in der Dokumentation nur um Schlaglichter auf das Thema handelt und in Diskussion der Fokus auf noch zu lösende Problemstellungen gerichtet war.



- Die Menschen haben Schwierigkeiten, den Dienstplan zu lesen.
- Für Menschen mit Beeinträchtigung ist es schwer, die Rolle, in die sie gepresst werden zu verlassen und sich nicht so zu verhalten, wie andere es erwarten und nicht seine Bedürfnisse durchzusetzen wie man will.
- Selbstbestimmung ist anstrengend und muss gelernt und trainiert werden.
- Die Wünsche der Eltern können bestehenden Konzepten entgegenstehen.

*Bereits bestehende Konzepte / Strukturen. Das klappt bereits gut:*

- aktive Bewohner\_innenvertretung

## Umsetzung von Selbstbestimmung auf konzeptioneller Ebene

*Schwierigkeiten und Hürden:*

- Wie können Schwerst-Mehrfach-Behinderte Menschen mitteilen, wer sie pflegen soll, ob sie ins Bällebad wollen oder nicht?
- Fehlendes Personal ist ein Problem.
- Es bleibt wenig Zeit für Fortbildung und wenn, dann, wegen der dünnen Personaldecke, nur mit schlechtem Gewissen den Kolleginnen gegenüber.
- Widersprüche zwischen Selbstbestimmung und Mitbestimmung und rechtlicher Situation (Schutzauftrag) sind nicht geregelt.
- Hilfepläne zwingen Menschen mit Beeinträchtigung Entwicklungsziele auf, was einer selbstbestimmten Entwicklung widerspricht.
- Dienstpläne sind zu unflexibel.

*Bereits bestehende Konzepte / Strukturen. Das klappt bereits gut:*

- Essensplan in leichter Sprache mit Bildern
- Dienstplan mit Fotos
- Bewohner\_innenvertretung, die 1x wöchentlich Kontakt zur Leitung hat.

## Förderung von Selbstbewusstsein

Ira Morgan

### Leitfragen:

Welche Maßnahmen existieren, um mangelndes Selbstbewusstsein aufgrund von Diskriminierungserfahrungen abzupuffern?

Wo wird wertschätzender Umgang in der Einrichtung gelebt?

Wo wird an den Kompetenzen der Menschen mit Beeinträchtigung angesetzt?

Wie werden Menschen mit Beeinträchtigung bei der Entwicklung eines positiven Selbstbildes gefördert?

An welchen Punkten sind Strukturen innerhalb der Einrichtung kontraproduktiv für die Entwicklung eines gesunden Selbstwertgefühls?

## Umsetzung der Förderung von Selbstbewusstsein durch Fachkräfte

*Schwierigkeiten und Hürden:*

- Grundsätzlich bleibt zu wenig Zeit um auf persönliche Belange der Klientinnen einzugehen



- Es existieren zu wenig Fortbildungen für die Fachkräfte. Nur wer selber gut selbstbewusst aufgestellt ist, kann das auch vermitteln.

*Bereits bestehende Konzepte / Strukturen. Das klappt bereits gut:*

- Eine Einrichtung verfügt über eine Fachkraft für Präventionsarbeit
- Eine Einrichtung hat ein Sexualberatungsteam

## Umsetzung der Förderung von Selbstbewusstsein in Bezug auf die Frauen mit Beeinträchtigungen

*Schwierigkeiten und Hürden:*

- Oft fehlt passendes Material in leichter Sprache.
- Ein Problem stellt Überbehütung dar, die sich kontraproduktiv auf die Ausbildung von Selbstbewusstsein auswirkt.
- Es bräuchte stärkere Ansätze für mehr Hilfe zur Selbsthilfe.
- Der Sprachgebrauch ist überdenkenswert.

*Bereits bestehende Konzepte / Strukturen. Das klappt bereits gut:*

Fachkräfte berichten über

- existierende Frauengruppen und Gesprächskreise
- verschiedene Angebote zur Thematisierung des Körpergefühls
- Jugendgruppen mit viel Mitbestimmung bei der Gruppen- und Themengestaltung

## Ansätze zur Förderung von Selbstbewusstsein auf konzeptioneller Ebene

*Schwierigkeiten und Hürden:*

- Angebote außerhalb der Einrichtung sind von Vorteil, in denen sich die Menschen mit Beeinträchtigung als Teil der Gesamtgesellschaft erleben können. Sie sind oft aber schwer zu planen (Transportschwierigkeiten, Bequemlichkeit, etc.).
- Angemahnt wurde, dass es wichtig sei, dass das außerhäusige Angebot nicht isoliert steht. Selbstbewusstseinsförderung darf sich nicht auf extra dafür konzipierte Gruppenangebote beschränken, sondern muss sich auch im Alltag wiederfinden.
- Zu viel Orientierung an Standards, wodurch die Individualität auf der Strecke bleibt.
- Selbstbehauptungsangebote sollten auch im Berufsbildungsbereich ansetzen.

*Bereits bestehende Konzepte / Strukturen. Das klappt bereits gut:*

- Für Angebote werden Frauen gezielt angesprochen.
- Es wird sich um größtmögliche Selbstbestimmung in alltäglichen Dingen bemüht.

*Frau Müller vom Referat für Frauen und Gleichstellung erwähnt, dass die Stadt Hannover noch Gelder für Kursangebote zur Verfügung hat!*



# Sexualpädagogik

Sina Rimpo

## Leitfragen:

- Welche Konzepte in Bezug auf Sexualpädagogik existieren in unserer Einrichtung?
- Wie wird mit der Sexualität der Menschen mit Beeinträchtigung umgegangen? Ist sie ein Thema?
- Gibt es Positionen zum Thema Sexualbegleitung?
- Gibt es Positionen zum Thema unterschiedliche sexuelle Orientierungen?
- Wie wird Verhütung und Prävention von Krankheiten thematisiert?
- Wie wird das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung vermittelt?
- Wie wird Menschen mit Beeinträchtigung ein positives Körperbild vermittelt?

## Umsetzung von sexualpädagogischem Handeln auf Ebene der Fachkräfte

### *Schwierigkeiten und Hürden:*

- Teilweise ist Sexualpädagogik auf Seiten der Fachkräfte negativ besetzt. Arbeit an der Haltung von Fachkräften scheint notwendig.
- Es gibt keine Haltung zu Sexualbegleitung und Sexualassistenz.
- Das Internat bietet wenig Intimsphäre.

### *Bereits bestehende Konzepte / Strukturen. Das klappt bereits gut:*

- Einzelne Fachkräfte berichten, dass es insgesamt nur wenige Sexuaufklärungsangebote gibt.

## Umsetzung von Sexualpädagogik auf Ebene der Menschen mit Beeinträchtigung

### *Schwierigkeiten und Hürden:*

- Wenige Menschen mit Behinderung sind umfassend aufgeklärt.
- Sexuaufklärung mit schwerstbehinderten Menschen ist wegen der Kommunikationsbarriere sehr schwierig. Ebenso können diese ihre Wünsche und Bedürfnisse nur sehr eingeschränkt kommunizieren.
- Frauen mit Beeinträchtigungen thematisieren Sexualität von sich aus durchaus, darauf wird aber nur in Einzelfällen eingegangen.

### *Bereits bestehende Konzepte / Strukturen. Das klappt bereits gut:*

- Bei Bedarf werden eintägige Besuche bei ProFamilia durchgeführt

## Umsetzung von Sexualpädagogik auf konzeptioneller Ebene

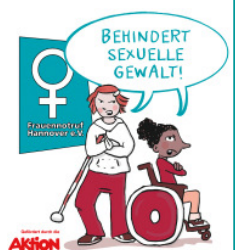
### *Schwierigkeiten und Hürden:*

In vielen Einrichtungen besteht (noch) kein Konzept zur Sexualpädagogik. Die Umsetzung von sexualpädagogischen Angeboten steht und fällt mit dem individuellen Engagement einzelner Fachkräfte.

Aufklärungsarbeit findet vielerorts nicht statt.

Vierorts fehlt die Klarheit, dass Sexualassistenz mehr ist als Prostitution. Die Umsetzung von Sexualassistenz wird als schwierig angesehen.

Im Internat bleibt wenig Raum für Intimsphäre.



### *Bereits bestehende Konzepte / Strukturen. Das klappt bereits gut:*

- Der Stellenwert von Sexualpädagogik hat sich verändert. Sie wird zunehmend als wichtiger angesehen.

## **Gender Mainstreaming - Reflektierter Umgang mit Geschlechterrollen**

Jenni Vogt

### **Leitfragen:**

Wo ist Gender-Mainstreaming in der Einrichtung ein Thema?

Gibt es geschlechterspezifische Angebote? Wo macht das Sinn?

Wie werden geschlechtsspezifische Bedürfnisse in der Ausgestaltung von Freizeitangeboten berücksichtigt?

Werden die Menschen mit Beeinträchtigungen in ihrer geschlechtlichen Identität gesehen und anerkannt? Finden sie Beispiele, die dies verdeutlichen?

Wie ist die Geschlechterstruktur innerhalb der Belegschaft? Werden Rollenaufteilungen durchbrochen? Wer putzt? Welches Geschlecht hat die Leitung? Wer macht die Pflege? etc.

Wie wird mit grenzüberschreitendem oder stark raumgreifendem Verhalten vornehmlich von Männern umgegangen?

Gibt es Positionen zu Mutterschaft von Frauen mit Beeinträchtigungen?

Welche Standpunkte existieren zu Vaterschaft von Menschen mit Beeinträchtigungen?

### **Umsetzung von geschlechterreflektiertem Handeln auf Ebene der Fachkräfte**

#### *Schwierigkeiten und Hürden:*

Häufig besteht eine Abwehr sich mit dem Thema Geschlechterreflexives Handeln in der Einrichtung auseinanderzusetzen.

Mitarbeitende sind häufig nicht so geschult in dem Themenkomplex.

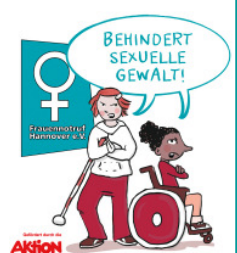
### **Umsetzung von Gender-Mainstreaming und Reflexion von Geschlechterrollen auf Ebene der Menschen mit Beeinträchtigung**

#### *Schwierigkeiten und Hürden:*

- Geschlechtsspezifische Berufswahl der Menschen mit Beeinträchtigungen wird nicht durch Interventionen hinterfragt.

### *Bereits bestehende Konzepte / Strukturen. Das klappt bereits gut:*

- Insgesamt ist in den letzten Jahren eine größere Flexibilität bei der Berufswahl beobachtbar.
- Im pädagogischen Bereich ist zu beobachten, dass in den letzten Jahren verstärkt Männer für pädagogische Tätigkeit ausgebildet und eingestellt werden. (Ein Effekt von Gender-Mainstreaming?)
- In einer Einrichtung arbeiten auch viele Männer in der Küche.
- In der Metallwerkstatt sind Frauen verstärkt auch in der Metallwerkstatt zu finden. (Eine Teilnehmerin berichtete allerdings, dass viele Frauen sich in ihrer Einrichtung nicht für die Arbeit in der Metallwerkstatt entscheiden, da sie sexualisierte Sprüche und Übergriffe der dort beschäftigten Männer befürchteten.)



## Umsetzung von Gendermainstreaming und Geschlechterreflexion auf konzeptioneller Ebene

### *Schwierigkeiten und Hürden:*

- Geschlecht wird am Modell erworben. Innerhalb der Einrichtungen ist leider häufig eine, den traditionellen Geschlechterrollen entsprechende, hierarchische Verteilung von Aufgaben und Zuständigkeiten zu beobachten. Geschäftsführungen werden in den allermeisten Fällen von Männern bekleidet. Pflegerische und andere Care-Tätigkeiten werden zum allergrößten Teil von Frauen ausgeführt. Werkstattleitungen sind ebenfalls häufig traditionellen Geschlechterrollen entsprechend besetzt.
- In Bezug auf Elternschaft von Menschen mit Behinderungen sind vielfach noch Reste von aus der NS-Zeit stammendem Gedankengut um Eugenik verinnerlicht, die reflektierbar gemacht werden müssen, um überwunden zu werden.
- Insgesamt sind geschlechtsspezifische Angebote rar, in denen sich Frauen und Männer jenseits von Werkstatt und Familie erleben können.
- Häufig fehlen spezifische Angebote für Männer.

### *Bereits bestehende Konzepte / Strukturen. Das klappt bereits gut:*

- In anderen Bundesländern als Niedersachsen existieren in Werkstätten Frauenbeauftragte in sogenannten Frauentandems, bestehend aus einer Frau mit Beeinträchtigung und einer Frau ohne Beeinträchtigung, die sich gegenseitig in ihrer Arbeit unterstützen und ihr Wissen an die nächsten Tandems weitergeben. Allerdings existiert dieses Konzept der Frauenbeauftragten-Tandems bislang nur für Werkstätten und nicht für den Wohnbereich.
- Gender Mainstreaming<sup>2</sup> ist Pflicht. An seiner Umsetzung hängen Gelder.
- Gender Mainstreaming kann als Legitimation herangezogen werden, das Thema Geschlechterreflexion in Einrichtungen in den Fokus zu rücken, in denen Geschlecht bislang kein Thema ist.
- Diversity-Kompetenzen sind mittlerweile fester Bestandteil sozialpädagogischer Ausbildungen.
- In einer vertretenen Einrichtung gibt es bereits seit 17 Jahren WenDo-Kurse. Ein initiiertes Männergesprächskreis ist leider wieder eingeschlafen.

## Intervention bei sexueller Gewalt oder Verdacht auf sexuelle Gewalt

Gabi Kuhl-Himstedt

### Leitfragen:

Ist im Team eine klare Haltung dazu vorhanden, was sexuelle Gewalt ist?

Gibt es klar vorgegebene Beschwerdewege?

Wie verlaufen Clearing-Prozesse? Wer wird informiert? Wie öffentlich werden Verdachtsfälle verhandelt?

Gibt es klar vorgegebene Schutzkonzepte für Betroffene?

Wie sicher fühle ich mich mit dem Themenkomplex Intervention bei sexueller Gewalt, bzw. dem Verdacht?

Was passiert mit den Tätern in der Einrichtung?

Wie wird auf sexuelle Grenzüberschreitungen durch Menschen mit Beeinträchtigung gegenüber Fachkräften reagiert?

<sup>2</sup> Gender Mainstreaming bedeutet, die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern bei allen Entscheidungen auf allen gesellschaftlichen Ebenen zu berücksichtigen, um so die Gleichstellung der Geschlechter zu verwirklichen.



## Umsetzung von Intervention auf Ebene der Fachkräfte

### *Schwierigkeiten und Hürden:*

- Sexualisierte Gewalt ist weitgehend immernoch ein Tabuthema.
- Männer müssen zum Thema mehr eingebunden werden.
- Es fällt häufig schwer, im Team den Mut aufzubringen, sexualisierte Gewalt zu benennen.
- Häufig ist es schwer zu definieren, wo die Grenzen sind und ab wann von einer Grenzüberschreitung gesprochen werden kann.
- Als schwierig wird die Frage danach gesehen, auf welchem Wege innerhalb eines Teams eine gemeinsame Basis darüber geschaffen werden kann, was unter sexueller Gewalt und was unter sexueller Übergriffigkeit verstanden werden kann. Dies ist auch deshalb so schwierig, weil die Grenze, an der sexualisierte Gewalt beginnt, nicht eindeutig definierbar ist.

### *Bereits bestehende Konzepte / Strukturen. Das klappt bereits gut:*

- Eine Einrichtung berichtet, dass sie eine Präventionsbeauftragte und eine Frauenbeauftragte hat.
- Eine Fachkraft aus dem Arbeitskreis „Sexuelle Gewalt und Behinderung“ berichtet, dass sie an den Leitlinien zur Intervention bei (Verdacht auf) sexualisierte<sup>®</sup> Gewalt der Institution mitgearbeitet hat.
- Die Möglichkeit im Team in einen Austausch zur Intervention zu kommen, wird als hilfreich empfunden. Infolge eines Vorfalls von sexualisierter Gewalt in der Einrichtung wurde dort ein Fallbeispiel eines Übergriffs ausgearbeitet. Alle Mitarbeitenden hatten die Aufgabe, sich gemeinsam zu überlegen, welches Vorgehen sie in der Situation für angemessen gehalten haben.
- In einer Einrichtung müssen alle Mitarbeitenden an Schulungen zum Thema teilnehmen.
- Bestehende Konzepte zum konkreten Vorgehen werden von Fachkräften im Allgemeinen als Erleichterung empfunden. Sie geben Sicherheit.

### *Sonstiges:*

*Wichtig ist in jedem Falle vorsichtig zu agieren, um sowohl die Betroffene als auch den Täter zu schützen. Dem Täter droht bei öffentlich gewordenem Verdacht darauf, sexualisierte Gewalt ausgeübt zu haben, die soziale Existenzvernichtung.*

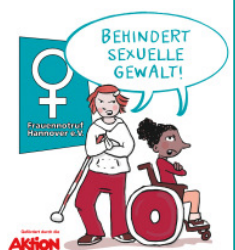
## Umsetzung von Intervention in Bezug auf Menschen mit Beeinträchtigung

### *Schwierigkeiten und Hürden:*

- Am schwierigsten wird die Situation empfunden, wenn Täter und Betroffene in derselben Einrichtung angegliedert sind. Es besteht Unklarheit und Uneinigkeit, wie mit Tätern mit Beeinträchtigung zu verfahren ist, die Unterstützung brauchen, um ihr Verhalten zu reflektieren und zu ändern.

### *Bereits bestehende Konzepte / Strukturen. Das klappt bereits gut:*

- Eine Einrichtung stellt in oben genanntem Fall sowohl der Betroffenen als auch dem Gewaltausübenden eine Person zur Seite.
- In einer Einrichtung gehört es zum Konzept, dass betroffene Frauen über die Möglichkeit eine Strafanzeige zu stellen, beraten werden und dass sie im Falle einer Anzeigeerstattung darin von einer Fachkraft begleitet werden.





## Umsetzung von Intervention auf konzeptioneller Ebene

### *Schwierigkeiten und Hürden:*

- Aus einer Einrichtung wird berichtet, dass die Frauenbeauftragte nur sehr spärlich ausgestattet sei. Sie verfüge weder über einen Computer noch über einen eigenen festen Raum. Zudem sei es schwer für ihre Aufgabe Zeit zu Verfügung gestellt zu bekommen

### *Bereits bestehende Konzepte / Strukturen. Das klappt bereits gut:*

- Eine Einrichtung berichtet davon, dass dort ein Konzept zur Intervention bei sexualisierter Gewalt inklusive Handlungsrichtlinien besteht, so dass eine willkürliche Handhabung der Situation vermieden wird.
- Bei Einstellungen wird mancherorts im Rahmen der Vorstellung der Konzeption darauf hingewiesen, dass die Einrichtung ein wachsames Auge auf sexualisierte Gewalt hat. Dies ist eine Strategie, um mögliche Täterfachleute abzuschrecken.
- Eine Ansprechpartnerin, an die sich im Falle von sexualisierter Gewalt gewendet werden kann, bietet Erleichterung auf mehreren Ebenen: Einerseits signalisiert das Vorhandensein einer solchen Stelle, dass sexualisierte Gewalt ein Thema ist, über das gesprochen werden darf und soll. Andererseits erleichtert es die Fachkräfte: Sie dürfen das Thema abgeben an eine Person, die sich damit auskennt.
- Die Leitlinien der Lebenshilfe wurden als positives Beispiel und als Möglichkeit zur Orientierung bei der Entwicklung eigener Leitlinien benannt.
- Die Einrichtungsleitung muss bei dem Thema immer mit einbezogen sein und auch von ihrer Seite aus signalisieren, dass sexualisierte Gewalt ein ernst zu nehmendes Thema ist.

## Rechtliche Aspekte in Bezug auf Sexuelle Gewalt und Beeinträchtigung

*Elif Gencay und Petra Klecina*

### **Leitfragen:**

Wer in der Einrichtung kennt sich mit dem Themenkomplex rechtliche Aspekte und Hintergründe beim Umgang mit sexueller Gewalt an und durch Menschen mit Beeinträchtigung aus?

In der Behindertenhilfe existiert kein Analog zur Kindeswohlgefährdung, wo es sehr klar definierte Vorgehensweisen und Unterstützungssysteme gibt. Wie geht meine Einrichtung damit um?

Das Gewaltschutzgesetz gilt nicht für Menschen mit Beeinträchtigungen in Einrichtungen. Wie geht meine Einrichtung damit um?

Die UN-Behindertenrechtskonvention formuliert Rechte, die Aufgaben für Behindertenhilfeeinrichtungen in sich bergen, diese Rechte durch konzeptionelle Verankerung auch zu garantieren. Wie weit ist meine Einrichtung bei der konzeptionellen Umsetzung dieser Rechte?

Welche besonderen Schwierigkeiten sehe ich in Bezug auf ein eventuelles Strafverfahren, in das eine Betroffene mit Beeinträchtigung eingebunden ist?

### **Wissen um die und Umsetzung der Rechte vonseiten der Fachkräfte**

#### *Schwierigkeiten und Hürden:*

- Fachkräfte sind häufig nicht umfassend über die rechtliche Situation informiert.
- Es herrscht immer wieder Unklarheit darüber, abzugrenzen, wobei es sich um freiwillige sexuelle und strafrechtlich nicht relevante Handlungen handelt und ab wo ein Handeln strafrechtlich relevant wird. zudem tauchte die Frage auf, wie sich Fachkräfte hier im Rahmen ihrer Aufsichtspflicht angemessen schützen können.



- Leitfäden für rechtliche Interventionen existieren bislang äußerst selten. Als Orientierungshilfe wurde der Leitfaden der Lebenshilfe empfohlen.
- Es herrscht weitgehend Unklarheit darüber, wie mit Beschuldigten rechtlich angemessen umgegangen werden sollte.
- Fachkräften fehlt häufig ein Wissen über psychosoziale Prozessbegleitung.

*Bereits bestehende Konzepte / Strukturen. Das klappt bereits gut:*

- Eine Fachkraft berichtet von einem Fall, als ein Vater sich mit der Information, seine Tochter sie vergewaltigt worden, an die Einrichtung wandte. Die Einrichtung beriet beide unabhängig von einander.
- In einer Einrichtung wurde sichergestellt, dass alle Mitarbeitenden umfassend über die Leitlinien zur Intervention informiert sind.

## Wissen und Umsetzung von Rechten auf Ebene der Menschen mit Beeinträchtigung

*Schwierigkeiten und Hürden:*

- Es fehlen weitgehend Konzepte, wie Menschen mit Beeinträchtigung umfassend über ihre Rechte aufgeklärt werden können und wie diese in einem Strafverfahren angemessen unterstützt werden können. Als wünschenswert wurde hier formuliert, dass externe Anbieter\_innen diese Aufklärung anbieten, damit die rechtliche Aufklärung in der Einrichtung einen höheren Stellenwert bekommt. Als schwierig wurde in diesem Zusammenhang befunden, dass Externe das Vertrauen aller Beteiligten gewinnen.
- Wer eine Assistenz über ein persönliches Budget finanziert, die sexuelle Gewalt ausübt, darf zwar formal eine Wegweisung im Sinne des Gewaltschutzgesetzes veranlassen, praktisch aber ist das Angewiesen-Sein auf Unterstützung dabei ein Hemmfaktor, da in der Regel nicht von jetzt auf gleich ein Ersatz für den Assistenzgeber gefunden werden kann.
- Betroffenen mit Lernbeeinträchtigung eine Einstellung eines Strafverfahrens zu erklären, wird für schwer gehalten.

## Umsetzung/ Verwirklichung von Rechten auf konzeptioneller Ebene

*Schwierigkeiten und Hürden:*

- Das Gewaltschutzgesetz greift nicht, wenn der sexualisierte Gewalt Ausübende eine Beeinträchtigung hat und in derselben Einrichtung eingebunden ist, wie die Betroffene. Hier ist es schwer, produktive Lösungen zum Schutz der Betroffenen konzeptionell zu verankern.
- Es fehlt weitgehend konzeptionelle Klarheit, welche Fälle unter welchen Umständen und zu welchem Zeitpunkt zur Anzeige gebracht werden sollten und welche nicht.
- Anzeigen von Frauen mit Beeinträchtigungen werden häufig nicht ernst genommen.
- Für erwachsene Betroffene mit Lernbeeinträchtigung existiert kein analog zu §8a KJHG. Klare Zuständigkeiten städtischer Stellen sind nicht geregelt.
- Vorgehensweisen nach denen sich Einrichtungen im Falle sexualisierter Gewalt gegen Schutzbefohlene richten müssen sind nicht gesetzlich geregelt.
- Es bleibt unklar ob Leitfäden für ambulante Dienste existieren.

*Bereits bestehende Konzepte / Strukturen. Das klappt bereits gut:*

- In Bremen existiert die Regelung im Heimgesetz, dass Verdachtsfälle sexualisierter Gewalt prinzipiell der Heimaufsicht gemeldet werden müssen.
- Eine Einrichtung in Hannover verfügt über einen umfassenden Handlungsleitfaden, wonach präventive Aufklärung zu Fragen wie „Was ist bei einer Anzeige



sexualisierter Gewalt zu beachten?“ durch die Polizei vorgenommen wird. Eine auf sexualisierte Gewalt spezialisierte Beratungsstelle zur Ergänzung der Informationen anzufragen, wäre an dieser Stelle sicherlich ebenfalls sinnvoll.

- Von sexualisierter Gewalt Betroffene werden in o.g. Einrichtung standardmäßig an eine Psychologin verwiesen, die diese zum Umgang mit dem und zur Aufarbeitung des Erlebten begleitet.

