



Wissenschaftliche Studie **Unterstützung von Frauenhäusern auf dem Weg zur Inklusion**

im Rahmen des Projekts
Hilfesystem inklusiv –
Die Istanbul-Konvention umsetzen,
Handlungsbedarfe erfassen

Vorwort

2017 hat die Bundesregierung das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, die „Istanbul-Konvention“ (IK) ratifiziert. Mit Artikel 4 der Istanbul-Konvention (IK) verpflichtet sich die Bundesregierung dazu, das Recht von Frauen und ihren Kindern, insbesondere derjenigen, die von Mehrfachdiskriminierung betroffen sind, auf ein Leben ohne Gewalt und Diskriminierung zu fördern. Alle gewaltbetroffene Frauen und ihre Kinder sollen Zugang zu Hilfe und Unterstützung erhalten, unabhängig von Herkunft, Sprache, finanzieller Situation, gesundheitlicher Verfasstheit, Beeinträchtigung oder Wohnungslosigkeit. Die Gegebenheiten in den Frauenhäusern in Bezug auf ihre Zugänglichkeit für alle gewaltbetroffenen Frauen unterscheiden sich jedoch regional stark und sind von verschiedenen Faktoren abhängig. Die Expert*innengruppe des Europarates für die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (GREVIO) hat für Deutschland dringenden Handlungsbedarf dahingehend identifiziert, dass Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen jene Frauen zu verstärken seien, die von intersektionaler Diskriminierung betroffen sind. Frauenhauskoordination legt mit der vorliegenden Studie das Augenmerk auf „Gelingensfaktoren“ für Inklusion. Das Ziel ist es, durch Koordination und Wissenstransfer inklusive Weiterentwicklungsprozesse in Frauenhäusern und Fachberatungsstellen anzustoßen, um der Diversität von gewaltbetroffenen Frauen und ihren Bedürfnissen noch besser und diskriminierungssensibel gerecht zu werden.

Zunächst wurde dafür in der vorliegenden Forschung der Frage nachgegangen: Wie sieht gelingende Inklusion in Frauenhäusern aus? Sechs Frauenhausteams wurden zu ihrem Inklusionsverständnis und zu begünstigenden Faktoren für Inklusion befragt. Im vorliegenden Bericht präsentieren wir Ihnen die Ergebnisse dieser Befragung, auf deren Basis Handlungsempfehlungen für eine inklusive Gesamtstrategie formuliert werden.

Wir danken allen Frauenhäusern, die an dieser Erhebung teilgenommen haben und wünschen Ihnen nun eine aufschlussreiche Lektüre.

Hanna Kopahnke
Sibylle Schreiber

Berlin, April 2024

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1. Ausgangssituation	5
1.1 Die Istanbul-Konvention (IK) – Wegbereiterin der Inklusion?.....	6
1.2 Datenlage und wissenschaftlicher Forschungsstand	7
1.3 Inklusion und Intersektionalität.....	8
2. Die Studie	10
2.1 Ziele und Forschungsfragen	11
2.2 Forschungsdesign.....	11
2.3 Das Sample	12
3. Sprechen über Inklusion in Frauenhäusern: zentrale Diskurse	14
3.1 Verständnisse von Inklusion	15
3.2 Inklusion als Sprechakt.....	16
3.3 Die Tradition der Frauenhäuser	17
3.4 Einschätzungen zur Istanbul-Konvention	20
3.5 Fazit: Vielfalt der Ansätze statt „Blaupause“.....	21
4. Hindernisse für inklusives Handeln	22
4.1 Finanzierung und verfehlte Förderstrategien.....	23
4.2 Intersektionale Leerstellen in der Versorgung gewaltbetroffener Frauen	24
4.3 Innerbetriebliche Arbeitsorganisation	26
4.4 Geschlossene Hilfesysteme	26
4.5 Soziale und gesetzliche Barrieren	27
4.6 Fazit: Strukturelle Barrieren.....	27
5. Gelingensfaktoren	29
5.1 Fokussierte Öffnungsprozesse	30
5.2 Multiprofessionelle Teams und Repräsentationen	31
5.3 Inklusiver Haltung und Erlaubnis zur Kontroverse	32
5.4 Initiatorische Ereignisse als Zeichen systematischer Ungerechtigkeit	34
5.5 Partizipation und Teilhabe aktiv gestalten: Kontinuität im Prozess	36
5.6 Kinderschutz weiter stärken.....	37
5.7 Atmosphärisch offene und barrierefreie Häuser	38
5.8 Digitalisierung als Chance.....	40
5.9 Regionale Netzwerke und Istanbul-Konvention	41
5.10 Arbeitsorganisatorische Eigenständigkeit	43
5.11 Fazit: Aufbau inklusiver Kompetenzen, Kulturen und Strukturen	44
6. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen	45
6.1 Inklusion als Prozess gestalten	46
6.2 Intersektionale ‚Re-Konzeption‘ der Frauenhäuser	47
6.3 Möglichkeitsräume innerhalb der Organisation schaffen	47
6.4 Lösen des Innovationsstaus.....	48
6.5 Öffentlichkeitsarbeit als politische Intervention	49
6.6 Gelingenskriterien – Anregungen für die Weiterarbeit.....	49
6.7 Praxisorientierte Forschung als Beitrag zur inklusiven Weiterentwicklung	51
6.8 Schlussgedanke: Intersektionalität und Inklusion zusammendenken.....	53
Literatur	54

Zusammenfassung

Die Studie zur „*Unterstützung von Frauenhäusern auf dem Weg zu Inklusion*“ ist im Rahmen des Projekts „*Hilfesystem inklusiv – Die Istanbul-Konvention umsetzen, Handlungsbedarfe erfassen*“ im Zeitraum November 2023 bis April 2024 vom Tübinger Institut für gender- und diversitätsbewusste Sozialforschung und Praxis (tifs) e.V. im Auftrag der Frauenhauskoordination (FHK) durchgeführt worden. Gemäß dem Paradigma „*Inclusion is not about them, it's about us*“ wurde die Praxis der Inklusion in den Frauenhäusern aus Sicht der Fachkräfte erhoben.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie basieren auf sechs Gruppeninterviews mit Fachkräften aus den Teams der Frauenhäuser, die in verschiedenen Regionen Deutschlands angesiedelt sind. Ziel ist es, über Good-Practice-Beispiele Erkenntnisse für inklusive Prozesse in Frauenhäusern zu gewinnen und Anregungen zur Weiterarbeit zu geben.

Dabei geht es um die Klärung des Begriffs „*Inklusion*“ und das jeweilige Verständnis der verschiedenen Teams. Es zeigt sich, dass im Sprechen über Inklusion in den Frauenhäusern zahlreiche Diskurse aufgerufen werden. Die Diskurse bewegen sich um die Tradition der Frauenhäuser im Verhältnis zu inklusivem Arbeiten und um die jeweiligen unterschiedlichen Verständnisse von Inklusion. Inklusion wird als Teilhabe, als Fokussierung auf die soziale Kategorie

Behinderung oder als intersektionale Perspektive für die Praxis verstanden. In der Praxis erweist sich Inklusion als ein einrichtungsspezifischer Prozess, der von den Ressourcen der Einrichtung, der kommunalen, regionalen Ansiedlung, den Bedingungen des Bundeslandes und den Mitarbeiter*innen bestimmt wird.

Die Studie hat das Augenmerk auf „*Gelingensfaktoren*“ für Inklusion gelegt. Frauenhäuser haben Inklusionsprozesse in Gang gesetzt und trotz vieler Hürden praktische Erfahrungen gesammelt. Wichtige Gelingensfaktoren zeigen sich auf der Mikroebene mit dem Fokus auf (potentielle) Adressat*innen, auf Interaktionen mit den Bewohner*innen und mit dem Fokus auf die diverse und multiprofessionelle Zusammensetzung der Teams und ihrer professionellen inklusiven Haltung. Auf lokaler und regionaler Ebene werden Netzwerke, Gremienarbeit und Engagement im Gewaltschutz als offene Türen für einen inklusiven Gewaltschutz gesehen. Deutlich wird allerdings ebenso, dass Gelingensfaktoren für Inklusion bezogen auf die Makroebene im regionalen, länderbezogenen und bundesweiten Kontext ausgebaut werden müssen. Hier sind die politisch Verantwortlichen für die Umsetzung der Istanbul-Konvention gefordert, die in der Wahrnehmung der Fachkräfte den Prozess der Inklusion prinzipiell befördern könnte, weil der Diskurs um Gewalt gegen Frauen sichtbar wird. Doch zeigt diese Debatte bislang noch wenig konkrete Folgen für einen inklusiveren Gewaltschutz in den Frauenhäusern.

Die Handlungsempfehlungen fokussieren die Weiterentwicklung von Inklusion in Frauenhäusern – insbesondere eine intersektionale ‚Re-konzeption‘ von Frauenhäusern sowie das Schaffen von Möglichkeitsräumen – und benennen Forschungslücken, die in dieser Pilotstudie sichtbar werden. 🏠



1.

Ausgangssituation

Frauenhäuser bieten seit ihrem Bestehen Schutzräume für Frauen, die von Gewalt betroffen sind. Häufig sind sie das letzte Glied in der Kette der Interventionen bei geschlechtsbezogener Gewalt gegen Frauen. Mit der Istanbul-Konvention wird deren Bedeutung und die Notwendigkeit der Absicherung dieser Arbeit, die Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen und Maßnahmen für diese Schutzleistungen bekräftigt. Gleichzeitig wird in Frauenhäusern, Beratungsstellen und weiteren Institutionen des Hilfesystems die Frage gestellt, welche Frauen von den Maßnahmen nicht erreicht werden.

1.1 Die Istanbul-Konvention (IK) – Wegbereiterin der Inklusion?

Die Istanbul-Konvention setzt neue gesellschaftliche Impulse. 2017 hat die Bundesregierung das „Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“, die „Istanbul-Konvention“ (IK) ratifiziert, 2018 trat sie in Kraft. Sie verpflichtet sich damit, die *„erforderlichen gesetzgeberischen oder sonstigen Maßnahmen (zu treffen), um die Einrichtung von geeigneten, leicht zugänglichen Schutzunterkünften in ausreichender Zahl zu ermöglichen, um Opfern, insbesondere Frauen und ihren Kindern, eine sichere Unterkunft zur Verfügung zu stellen und aktiv auf die Opfer zuzugehen.“* (Art. 23)

Über den bereits erreichten Stand der Umsetzung in Deutschland gibt es unterschiedliche Einschätzungen, inwieweit die Anforderungen der Istanbul-Konvention erfüllt sind. Kritische Stimmen mahnen, dass mehr als 14.000 Schutzplätze für Frauen fehlen und ein bedarfsgerechter Ausbau der Angebote der Frauenhäuser und der ambulanten Fachberatungsstellen sowie eine Verbesserung des Zugangs zum Unterstützungssystem notwendig seien, um bislang unzureichend erreichte Zielgruppen zu versorgen (BIK 2022). Das Expert*innengremium kritisiert in dem aktuellen GREVIO-Bericht das Fehlen einer langfristigen, umfassenden Strategie gegen Gewalt an Frauen sowie einer nationalen Koordinierungsstelle für entsprechende Maßnahmen (GREVIO 2022). Es braucht eine Verstärkung von Maßnahmen gegen die Gewalt gegen Frauen, die von intersektionaler (Mehrfach-)Diskriminierung betroffen sind, die Implementierung von Koordinierungsstellen auf allen Ebenen, Weiterbildungen aller Institutionen im Themenbereich Gewalt gegen Frauen und nachhaltige Formen der Zusammenarbeit und regionalen Vernetzung (vgl. auch Deutsches Institut für Menschenrechte 2023). Dieser skizzierte Mangel steht in einem Spannungsverhältnis zu einem bereits existierenden inklusiven Anspruch in der Frauenhausarbeit.

1.2 Datenlage und wissenschaftlicher Forschungsstand

Die aktuell geringe Daten- und Erkenntnislage zu Inklusion in Frauenhäusern ist der Anlass für diese Pilotstudie. Auf welche Daten kann zurückgegriffen werden?

Auf Bundesebene findet jährlich eine freiwillige quantitative Erfassung von Daten aus den Frauenhäusern statt. Für das Jahr 2022 wurden Daten von 179 Frauenhäusern und Frauenschutzwohnungen – dies entspricht in etwa der Hälfte aller Frauenhäuser in Deutschland – erhoben (vgl. Frauenhauskoordinierung 2023a). Hinsichtlich des Alters, Personenstandes und der Anzahl der Kinder haben sich im Vergleich zu den Vorjahren nur geringfügige Änderungen ergeben: So haben rund drei Viertel der Frauen in den beteiligten Häusern Kinder unter 18 Jahren (ebd.: 36). Das Gros der Kinder im Frauenhaus ist unter 12 Jahre alt. Mehr als ein Drittel der minderjährigen Kinder wird im Frauenhaus betreut. Frauen mit vier und mehr Kindern müssen häufiger auf Frauenhäuser in andere Bundesländer ausweichen, weil die Frauenhäuser in der Stadt oder im Kreis belegt sind. *„Überörtliche[r] Schutz [ist] aufgrund von Kostenerstattungshürden nicht sichergestellt.“* (ebd.). Ein hoher Anteil von Frauen mit Migrationsgeschichte ist unter den Bewohner*innen festzustellen: So sind knapp zwei Drittel der Frauen in den Frauenhäusern 2022 nicht in Deutschland geboren, nur 36 Prozent besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit (ebd.).

Die Zugangshürden zu Frauenhäusern sind für mehrfach vulnerable Gruppen wie z.B. Frauen mit Fluchtbiografien aus Sammelunterkünften hoch. Ältere gewalt-

betroffene und Frauen mit Pflegebedarfen werden kaum erreicht, Suchtmittelkonsumierende sowie Wohnungslose werden nur teilweise in den Frauenhäusern aufgenommen. Statt dessen wird überwiegend nach anderen zielgruppenorientierten Hilfsangeboten geschaut, wobei bekanntlich die Schwierigkeit sowohl in der Drogen- als auch in der Wohnungslosenhilfe darin besteht, gender- und diversitätsbewusste Angebote zu finden (vgl. Staudenmeyer/Kaschuba/Maier 2022).

Eine qualitative, bislang nicht veröffentlichte interne Zusatzerhebung der Frauenhauskoordinierung zum inklusiven Gewaltschutz in 2023 stellt drei zentrale Problemlagen der Frauenhausarbeit fest: fehlende materielle Ressourcen, die sich in räumlichen Bedingungen und Personalausstattung ausdrücken, konzeptionell-fachliche Hürden, was das Zusammenleben unter Vielfaltsaspekten in den Frauenhäusern beinhaltet, sowie finanzielle, rechtliche Bedingungen je nach Lebenssituation der Frau.

Eine weitere interne Befragung der Frauenhauskoordinierung zu trans* Frauen in Frauenhäusern aus demselben Jahr, die als Rohdatenfassung vorliegt, gibt Hinweise, dass nur wenige Häuser, die sich an der Befragung beteiligt haben, trans* Frauen aufnehmen, obwohl fast die Hälfte es prinzipiell – unter anderen räumlichen Bedingungen etwa – für möglich hält. Die befragten Häuser sehen einen hohen Fortbildungsbedarf und zwei Fünftel der Befragten hat zu dem Thema noch keine gemeinsame Haltung im Team entwickelt.

Es mangelt an Forschungsarbeiten zu Inklusion in Frauenhäusern. Eine wissenschaftliche Untersuchung der Frauenhäuser in Hessen geht angesichts aktueller Herausforderungen durch die Implementierung der Istanbul-Konvention der Frage nach, wie Frauen mit und ohne Psychiatrieerfahrung in vulnerablen Lebensverhältnissen von Frauenhäusern versorgt werden und wie eine diskriminierungsfreie Umsetzung nach Artikel 4 Absatz 3 der Istanbul-Konvention erfolgen kann (vgl. Schrader et al. 2021). Diese Studie legt eine intersektionale Perspektive an und befragt Mitarbeiter*innen wie Bewohner*innen. Es zeigt sich, dass alle beteiligten Frauenhäuser in Hessen Unterstützungsnetzwerke begonnen bzw. weiterentwickelt haben. Die landesbezogene Analyse des Angebots zeigt, dass die verschiedenen Hilfeinrichtungen und die Frauenhäuser mit ihrem Anspruch, allen Frauen Schutz zu bieten, noch weit von der Zielformulierung des Forschungsprojekts entfernt sind: *„Intersektionale Lösungsansätze sind selbstverständlich und alle Gewaltbetroffenen finden jederzeit Zugang zu individuellen Schutz- und Empowermentmaßnahmen.“* (Schrader et al. 2021: 33)

Die Forscher*innen sehen die Notwendigkeit einer intersektionalen Erweiterung des Gewaltbegriffs sowie der besseren Ausstattung der Unterstützungslandschaft. Bezugnehmend auf die realen gesellschaftlichen Ausgangsbedingungen stellen sie fest:

„Die Fokussierung auf binäre (okzidentale) Konstruktionen wie z. B. Frauen und Mädchen ist in den gegenwärtigen heteronormativen Diskursen notwendig, um geschlechtsbezogene Gewalt überhaupt sichtbar zu machen und zu adressieren.“ (Schrader et al. 2021: 31)

Das Forschungsteam warnt vor einer *„Hierarchie in der Klassifikation von Gewaltbetroffenen“* bzw. von *vulnerablen Gruppen* (ebd.: 31). Aus intersektionaler Perspektive wird nicht die Spezialisierung einzelner Häuser in Bezug auf einzelne Zielgruppen als erstrebenswert betrachtet, sondern eine Verbesserung der zeitlichen, räumlichen und finanziellen Ressourcen, damit die Mitarbeiter*innen in Frauenhäusern inklusive Perspektiven entwickeln können. Anstelle einer Individualisierung von Problemlagen müsse gesellschaftliche Verantwortung treten.

1.3 Inklusion und Intersektionalität

Die Frauenhauskoordinierung orientiert sich an einem Inklusionsbegriff, der die Engführung auf die Integration von Menschen, die gesellschaftlich behindert werden, grundlegend erweitert:

„Inklusion‘ wird im Folgenden als Terminus verstanden, welcher mit einer gesellschaftspolitischen Zielsetzung verbunden ist und der den Status eines Menschenrechts besitzt. FHK versteht Inklusion demnach als eine menschenrechtlich begründete Forderung nach der vollen und gleichberechtigten Teilhabe in allen Lebensbereichen für die Vielfalt aller Menschen. Dieser ‚weite Inklusions-

begriff' beinhaltet, nicht nur einzelne Diskriminierungserfahrungen zu fokussieren und Unterstützung in einzelnen Sektionen anzubieten, sondern verschiedene Dimensionen zusammenzudenken. Im Sinne einer intersektionalen Haltung werden also verschiedene diskriminierende Kategorien in ihrem Verhältnis zueinander betrachtet.“ (vgl. Frauenhauskoordination 2022b: 2)

Der erweiterte Inklusionsbegriff adressiert die Strukturen und verdeutlicht, dass sich die Institution an die Vielfalt der Individuen anpassen muss, um im Kontext von Gewaltschutz möglichst allen Frauen den bedarfsgerechten Zugang zum Frauenhaus zu ermöglichen. Die beiden häufig – auch hier – in einem Atemzug genannten Konzepte Inklusion und Intersektionalität sind mit einem politischen Anspruch verbunden, sie beziehen jeweils unterschiedliche Vielfaltdimensionen ein. Verknüpfungen der beiden Konzepte sind theoretisch und praktisch erst in Ansätzen vorhanden (Budde et al. 2020).

Unter „*Intersektionalität*“ wird die Verwobenheit verschiedener sozialer Kategorien wie Geschlecht/Gender, Klasse/soziale Schicht, race/Migrationsgeschichte, Alter, Gesundheit u.a. verstanden und das Zusammenwirken der entsprechenden sozialen Herrschafts- und Machtverhältnisse wie etwa Sexismus, Klassismus, Rassismus, Ageismus, Bodyismus, Ableismus, Adultismus. Sie sind gleichzeitig auf verschiedenen Ebenen vorzufinden bzw. mit denselben verschränkt wie der strukturellen, institutionellen Ebene, der

symbolischen Diskursebene wie den Zuschreibungen, Werten, Normen und der Subjektebene, der subjektiven Perspektive der Menschen (vgl. Staudenmeyer/Kaschuba/Maier 2022: 5). Die Wechselwirkungen zwischen diesen verschiedenen Kategorien und Ebenen sind in intersektional angelegten wissenschaftlichen Analysen im Fokus.

Der Erziehungswissenschaftlerin Mai-Anh Bogner, die das Konzept der Inklusion theoretisch weiterentwickelt hat, geht es um eine Reflexion der Selbstpositionierung in Sachen Inklusion und Diskriminierung. „*Inklusion*“ lässt sich in ihrem Verständnis als Empowerment, als Normalisierung und als Dekonstruktion beschreiben (vgl. Bogner 2017). Sie sieht darin ein Trilemma, da es nicht möglich sei, alle drei Dimensionen gleichzeitig anzugehen. So kann es z.B. in der Frauenhausarbeit um eine Normalisierung gehen, indem in der bestehenden Förderpraxis Ziele (und Zielgruppen) für die Arbeit mit der einzelnen Frau benannt werden müssen, die sich an den herrschenden Normen und Werten orientieren. Gleichzeitig kann Empowerment stattfinden, nicht möglich sei dann aber eine Dekonstruktion herrschender Bedingungen. Demzufolge gibt es nach Bogner keine perfekte Lösung im Kontext der Inklusion. Vielmehr müssten Strategien kontextsensibel abgewogen werden und sich stets innerhalb dieses Trilemmas bewegen. 🏠

2.



Die Studie

Auf Basis des dargelegten Inklusionsverständnisses und des bisherigen Forschungsstands werden im Rahmen dieser Pilotstudie bestehende Erfahrungen und Vorstellungen einer „gelingenden inklusiven Praxis“ erhoben und ausgewertet.

2.1 Ziele und Forschungsfragen

Der bisherige Forschungsstand sowie der GREVIO-Bericht von 2022 zeigen, dass die vorhandenen finanziellen, infrastrukturellen und personellen Ressourcen in Frauenhäusern nicht den Anforderungen der Istanbul-Konvention entsprechen. Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund kann angenommen werden, dass bislang kein gemeinsames Verständnis der Frauenhäuser von Inklusion existiert bzw. Inklusion nicht vollumfänglich umgesetzt sein kann. Diese Studie erfasst nun Good-Practice-Ansätze für Inklusion in ausgewählten Frauenhäusern, um möglicherweise unterschiedliche Verständnisse, inklusive Wege und Praktiken aufzuzeigen. Sie zielt auf die Herausarbeitung von Gelingensfaktoren – unter Berücksichtigung von Ressourcenknappheit und schwierigen strukturellen Ausgangsbedingungen im Feld – und damit auf einen gewinnbringenden Erkenntnisgewinn.

In vielen Frauenhäusern existieren bereits Orientierungen an Inklusion und Diversität. Die Fragen dieser Studie lauten deshalb: Welche inklusiven Verständnisse sind innerhalb der Frauenhausarbeit vorhanden? Welche inklusiven Praktiken gibt es? Wo müssen aus Sicht der Fachkräfte Angebote, Zugänge und Konzepte weiterentwickelt werden?

2.2 Forschungsdesign

Über den Newsletter-Verteiler der Frauenhauskoordinierung wurden die Frauenhäuser über die Studie informiert und zur Mitarbeit eingeladen. Den Gruppeninterviews mit Fachkräften aus den teilnehmenden Frauenhäusern wurde ein Leitfaden zu Grunde gelegt, welcher sich an den Paradigmen Offenheit, Übersichtlichkeit und Anschmiegen an den Erzählfluss orientiert (vgl. Helfferlich 2022: 883). Da es sich bei der Zielgruppe um Expert*innen in Frauenhäusern handelt, ist der Leitfaden zugleich mit der Idee des Expert*inneninterviews verbunden (vgl. Meuser/Nagel 2002). Er kombiniert themenzentrierte und offene Fragen mit Erzählaufforderungen. In Gruppeninterviews und -diskussionen werden Meinungen geäußert und gebildet. Gleichsam können, um die Methode kritisch einzuordnen, durch gruppenspezifische Machtkonstellationen, Meinungsäußerungen verhindert werden (vgl. Vogl 2022). Alle Interviews wurden aufgezeichnet und nach der Durchführung transkribiert und anonymisiert. Die Analyse der Daten erfolgte im Rahmen einer kollaborativen Auswertungsmethodik mit Hilfe von MAXQDA durch Codierung, Paraphrasieren und Recodierung (vgl. Glaser/Strauss 2010; Mayring 2022). Die Interviewtranskripte wurden in einem mehrstufigen Codierverfahren des Forschungsteams analysiert und interpretiert. In Bezug auf die Forschungsethik folgt die Studie den Vorschriften der DSGVO sowie der Einhaltung von Prinzipien der Freiwilligkeit, Transparenz und Anonymität.

2.3 Das Sample

Gesucht wurden Frauenhäuser, die sich bereits auf den Weg gemacht haben und (in ihrer Selbstbeschreibung oder in ihrem Leitbild) einen inklusiven Ansatz (weiter) entwickeln, diesen aktuell konzeptualisieren bzw. diesen bereits praktizieren. Die Auswahl von sechs Häusern erfolgte auf Basis von Kriterien wie der Repräsentation der vielfältigen Trägerlandschaft, der Größe der Häuser, unterschiedlicher Schwerpunktsetzungen, verschiedener Zielgruppen, der regionalen Verortung und der Berücksichtigung verschiedener Bundesländer (auch in Ost und West). Bei den Interviewten handelt es sich um Realgruppen, die aus den Teams der Frauenhäuser

stammen und somit in einem direkten gemeinsamen Praxisbezug stehen. Allen beteiligten Frauenhäusern ist gemein, dass sie für die Datenerhebung um eine Heterogenität der Fachkräfte-Perspektiven im Vorfeld bemühten. Aufgrund der Anonymität der Studie werden die sechs verschiedenen Bundesländer in diesem Bericht nicht genannt. Sie werden in der folgenden Tabelle im Überblick geografisch zugeordnet.

	urban/ländlich	Räumliche Verortung	Organisationsform	Schwerpunkte
FH 1	urban	Nord-Ost	eingetragener Verein	trans* Frauen, Frauen mit psychischen Belastungen, geflüchtete Frauen
FH 2	urban	Nord-West	eingetragener Verein; Mitglied in einem Wohlfahrtsverband	Frauen mit körperlichen Behinderungen, chronischen Erkrankungen, psychischen oder Einschränkungen und suchtmittelkonsumierende Frauen; trans* Frauen
FH 1	urban	Westen	eingetragener Verein, Mitglied in einem Wohlfahrtsverband	Geflüchtete Frauen; Frauen mit Kindern
FH 4	ländlich	West-Mitte	Wohlfahrtsverbandlicher Träger	Frauen mit Beeinträchtigungen
FH 5	urban/ländlich	Süd-West	Wohlfahrtsverbandlicher Träger	Frauen mit Kindern, ältere Jungen
FH 6	urban/ländlich	Süd-Ost	eingetragener Verein, Mitglied in einem Wohlfahrtsverband	Frauen mit Beeinträchtigungen

Die Lage in den Frauenhäusern unterscheidet sich zwischen den Bundesländern und auch innerhalb eines Bundeslandes. Dies betrifft vor allem die Finanzierung: Sie reicht von einer vollständig pauschalen Finanzierung mit freiwilligen Leistungen in Form von Zuschüssen von Land und Kommunen über eine Mischfinanzierung mit freiwilligen Leistungen und individuellen Leistungsansprüchen der Frauen bis hin zu einer vollständigen Finanzierung über die Leistungsansprüche der Frauen nach SGB II/SGB XII. Diese Finanzierungslagen existieren in Ermangelung einer bundeseinheitlichen Lösung. Damit verbunden sind Auswirkungen auf die Möglichkeiten, die Schutzplätze für heterogene Frauengruppen anzubieten und hierfür inklusive Ansätze weiterzuentwickeln. 🏠

Anmerkungen zu Begriffen und Schreibweisen

Mit dem Begriff „Frauen“ sind in der Studie alle Personen gemeint, die sich als Frauen identifizieren. Dies inkludiert cis¹-, trans^{2*}- und inter*geschlechtlich³ positionierte Frauen. Des Weiteren nutzen wir das Gender-Sternchen für den Plural bei Substantiven wie z.B. bei Mitarbeiter*innen. Damit wird die grundsätzliche Anerkennung von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt gekennzeichnet. Dies geschieht in dem Bewusstsein, dass die Bezeichnungen aus intersektionaler Perspektive auch immer Reduktionen darstellen.

1 Die Vorsilbe cis steht für Personen, die sich mit dem bei Geburt zugeschriebenen Geschlecht identifizieren.

2 Die Vorsilbe trans steht für Personen, die sich nicht mit dem bei Geburt zugeschriebenen Geschlecht identifizieren.

3 Intergeschlechtlich ist die Bezeichnung für Personen, die vielfältige Variationen körperlicher Geschlechtsentwicklungen haben, die sich einer binären Zuordnung in weiblich oder männlich entziehen.



3.

Sprechen über Inklusion
in Frauenhäusern:
zentrale Diskurse

Um die Good-Practice-Narrationen von Frauenhäusern in Bezug auf eine inklusive Arbeit einordnen zu können, werden in diesem Kapitel das jeweilige Verständnis von Inklusion in den Häusern und die dahinterstehenden Diskurse erfasst. Die leitenden Fragen lauten: Wie wird in den Interviews über Inklusion gesprochen und was sind zentrale Diskurse?

3.1 Verständnisse von Inklusion

In den Interviews werden verschiedene Verständnisse von Inklusion deutlich. Folgende „*Inklusionsverständnisse*“ sind zu identifizieren:

- ➔ Inklusion heißt Teilhabe
- ➔ Inklusion hat den Fokus auf die Kategorie Behinderung
- ➔ Inklusion ist ein intersektionales Konzept

Deutlich wird, dass die Mitarbeiter*innen der befragten Frauenhäuser das Augenmerk an erster Stelle auf die Zielgruppen der Frauenhäuser legen. Erst auf Nachfrage – mit Ausnahme eines Interviews – blicken die Interviewpartner*innen auf das eigene Team und an dritter Stelle auf die Strukturen. Es zeigt sich somit ein überwiegend zielgruppenspezifischer Blick auf Inklusion. Allerdings existiert keines der hier genannten Verständnisse von Inklusion in einem Team singulär. In allen Befragungen tauchen verschiedene Verständnisse nebeneinander auf und erfahren eine Gleichwertigkeit. Allen Befragten ist beispielsweise bewusst, dass Inklusion sich nicht nur auf eine potentielle Zielgruppe mit singulärer Zuschreibung wie bspw. Frauen, die behindert werden, bezieht. Das Verständnis eines erweiterten Inklusionsbegriffs taucht in allen Gesprächen auf.

Im Verständnis der Inklusion als „*Teilhabe*“ wird die alltägliche Arbeit eines Frauenhauses als immanenter Bestandteil inklusiver Praxis gewertet. Dabei werden die Teilhabe der Bewohner*innen und ihre Partizipationsmöglichkeiten als inklusive Bausteine und Zielvorgaben für Inklusion genannt. Dies kann sich auf die Verselbstständigung der Bewohner*innen und die Entwicklung von Handlungsfähigkeit als ein Anspruch der Frauenhausarbeit beziehen.

Ein Verständnis von „*Intersektionalität*“ zeigt sich empirisch in Ansätzen. Dabei wird an Diskurse um Intersektionalität angeknüpft, wobei die Erweiterung von Zielgruppen und die Berücksichtigungen von (Mehrfach-)Diskriminierung im Zentrum stehen. Alle Interviewten beziehen inklusives Arbeiten beispielsweise auf die Frage, inwiefern neue Zielgruppen, wie z.B. TIN-Personen⁴, Frauen mit männlichen und älteren Kindern, Frauen mit psychischer Erkrankung etc., aufgenommen werden können.

Jede gewaltbetroffene Frau hat einen Anspruch auf einen Platz im Frauenhaus. Dies gilt als Grundkonsens, von dem aus argumentiert wird. Dieser Anspruch der Zuständigkeit für alle Personen dieser Zielgruppe wird mit Inklusion gleichgesetzt:

4 TIN steht für trans*, inter* und nicht-binäre Menschen.

„(...) dass das Wichtigste ist, glaube ich so, dass wir als Team schon alle sagen, wir wollen eine Zufluchtsstätte für alle sein und auch allen irgendwie ermöglichen, Zuflucht bei uns zu finden.“ (FH 2:163ff)

Es gibt allerdings Interviewpersonen, die diesen Anspruch kritisch bewerten und Einschränkungen bei den Zielgruppen und somit Abstriche bei dem inklusiven Anspruch vornehmen. Dabei ist das zentrale Argument die prekäre, strukturelle und finanzielle Situation der Frauenhäuser. Die eklatante Lücke zwischen dem fachlichen Anspruch und dem realen Möglichkeitsrahmen wird vielfach betont. So führt eine Interviewpartner*in weiter aus:

„Und ich finde, das ist genauso ein Thema auch bei uns, dass wir sagen, prinzipiell vom fachlichen Gesichtspunkt möchten wir natürlich gerne den Schutz bieten. Ja, wenn eine Gewaltbetroffenheit da ist (...) aber das bedeutet eben auch, was das bedeutet eine andere Art von Arbeit (...) Also was ist dann einfach nötig, um sich um diese Zielgruppen auch gut kümmern zu können?“ (FH 5: 352ff)

Hier wird ergänzend deutlich, dass Inklusion nicht nur eine quantitative Erweiterung der Zielgruppen bedeutet, sondern dass es den Fachkräften ebenso um eine qualitative Gestaltung der eigenen Arbeit geht. Im Verständnis von gelingender „Inklusion mit Fokus auf Frauen mit Behinderung“ werden Frauen mit einer körperlichen Beeinträchtigung und Frauen mit Kindern mit Beeinträchtigungen benannt. Hierbei wird deutlich, dass die Forderungen für Inklusi-

on für die interviewten Fachkräfte diesbezüglich bedeutet, bauliche Maßnahmen umzusetzen und Kommunikationsstrukturen zu verbessern, um sich beispielsweise für Frauen, die die Gebärdensprache nutzen, viel selbstverständlicher öffnen zu können.

3.2 Inklusion als Sprechakt

Dem Sprechakt (Austin 1962) kommt im Denken über Inklusion eine große Bedeutung zu. Was bedeutet das? So ist beispielsweise die Frage nach der Ansprache der Zielgruppe eine relevante Dimension von Inklusion in den Interviews. Für die meisten befragten Fachkräfte der verschiedenen Frauenhäuser inkludieren mit der Bezeichnung „Frauen“ – allgemein betrachtet – trans* Frauen. Komplizierter gestaltet sich die Debatte, inwiefern trans* Männer angesprochen werden sollen. Hier lässt sich eine Spannweite an heterogenen Überlegungen festhalten. So berichtet ein Team in einem Frauenhaus davon, in einem räumlich getrennten Beratungsangebot mit der Türaufschrift „unsere Tür ist offen für Menschen“ (FH 4: 208f.) Offenheit für alle Geschlechter (inklusive gewaltbetroffener cis* und trans* Männer) zu signalisieren. Das bedeutet, dass das Sprechen über Inklusion übersetzt wird mit allgemeiner Offenheit für alle Geschlechter, ohne diese zu benennen. Hier werden Geschlechtervielfalt und Offenheit zu einer inklusiven Praxis, die Geschlechterdifferenzen unsichtbar macht. Das Sprechen über trans* Personen als Zielgruppe ist trotzdem als thematische Kerndebatte im Diskurs zu identifizieren. Es bleibt im empirischen Material häufig unklar, inwiefern eine Umsetzung der Inklusion von trans* Frauen oder trans* Personen bereits in der Praxis erfolgt.

Im Sprechen über Inklusion stehen die (fehlende) geschlechterbenennende Ansprache und die Sagbarkeit der Zielgruppen im Mittelpunkt. In den Interviews werden Migrant*innen mehrfach inkludiert, wobei mit diesem Begriff meistens geflüchtete Frauen gemeint sind oder Frauen, die die deutsche Sprache noch nicht oder kaum sprechen. Ebenfalls sehr präsent sind im Sprechen und Denken von Inklusion Frauen mit älteren Söhnen, Frauen mit Beeinträchtigungen und die Aufnahme der Kinder.⁵

3.3 Die Tradition der Frauenhäuser

Das System der Frauenhäuser und ihr Verhältnis zur Inklusion wird empirisch in die Historie der Entwicklungen in Ost- und Westdeutschland eingebettet. Für das Sprechen über Inklusion im Frauenhaus sind theoretische und praktische Spannungsfelder identifizierbar. Ein zentrales Spannungsfeld ist der Diskurs um „*das Männliche*“ im Frauenhaus.

Frauenhäuser sind bis heute ein bundesweit einzigartiges geschlechterdifferenzierendes Gewaltschutzkonzept für Frauen, die von patriarchaler Gewalt betroffen sind. Die Frauenhäuser prägen bis heute eine „*historische Konstitution als autonome, selbstorganisierte Form der Hilfe*“ (Lenz/Weiss 2018: 14). Sie veranschaulichen qua Existenz die andauernde Alltäglichkeit der Gewalt gegen Frauen. Dieses Bewusstsein für das Verhältnis von Gewalt und Geschlecht führt zu einer ablehnenden, politischen Haltung gegenüber männlichen, patriarchalen Macht- und Herrschaftsstrukturen. Der Umgang mit „*dem Männlichen*“ als Gegensatz zu „*dem Weiblichen*“ im Frauenhaus ist vor diesem

Hintergrund bis heute Ausgangspunkt und Dilemma vieler Fachkräfte-Teams. In der Tradition der Frauenhäuser ist die binäre Geschlechtertrennung wesentlicher Bestandteil der konzeptionellen Entstehungsgeschichte. Gleichsam ist ein Frauenhaus durch die Bewohner*innen, durch ihre Kinder und ihre biografischen Narrationen kein geschlechtshomogener, weiblicher Raum.

In zahlreichen Frauenhäusern wird die Aufnahme von Kindern, die männlich sind, nur bis zu einer Altershöchstgrenze ermöglicht. Die Altersgrenze für männliche Kinder/Teenager liegt zumeist zwischen 12 und 14 Jahren. Jüngere Kinder werden unabhängig von ihrem Geschlecht in den Frauenhäusern aufgenommen, wenn Platz vorhanden ist. Männliche Teenager, die älter sind, dürfen in vielen Frauenhäusern keine Bewohner werden. Argumente hierfür sind in den Interviews mögliche „*Re-Traumatisierungen*“ der anderen Bewohner*innen durch Begegnungen mit männlichen Jugendlichen. Hier wird vielfach eine Gefährdung des weiblichen Schutzraumes gesehen.

Die Komplexität der Geschlechterverhältnisse und die Erweiterung um nicht-binäre Geschlechtermodelle prägen die Debatten in Frauenhäusern und stellen diese bisherige Praxis im Umgang mit männlichen Kindern aus Sicht einiger Fachkräfte durchaus infrage. Die Einrichtungen suchen Lösungen für einen professionellen Umgang mit Männlichkeiten und mit verschiedenen Existenzweisen geschlechtlicher und sexueller Vielfalt. Dies erscheint als ein ethisches und soziales Ringen um die richtige Antwort. Beide Erweiterungsleistungen

fordern das binärgeschlechtlich angelegte System Frauenhaus heraus. Verschiedene Facetten zeigen sich empirisch in Bezug auf Zielgruppen, Team und die Interaktion im Haus:

- ➔ **Zielgruppen:** Öffnung des Frauenhauses für TIN* Personen; Öffnung der Beratungsangebote für TIN* Personen oder von Gewalt betroffene Männer
- ➔ **Team:** Öffnung für TIN* Fachkräfte, Öffnung für männliche Erzieher
- ➔ **Interaktion und Umgang** mit neuen Situationen, bspw. ein Trans*-Coming-Out im laufenden Alltag; Umgang mit (älteren) Söhnen gewaltbetroffener Frauen; Umgang mit männlich gelesenen Personen im Wohnalltag der Einrichtungen

Die Vorstellung für Fachkräfte der Öffnung für „das Männliche“ – bildlich durch eine Mitarbeiter*in zum Ausdruck gebracht mit „ein Penis kommt ins Frauenhaus“ (FH 5: 520ff) – ist ein kontroverses Thema. Gleichzeitig vervielfältigt sich das Bild von Frauen und ihren multikomplexen Identitäten und Persönlichkeiten. Einige Interviewpartner*innen merken an, dass ihnen zu den Themen der Erweiterung der Zielgruppen Grundlagenwissen, Handlungskompetenzen und Austauschmöglichkeiten fehlen.

Identifizierte Sichtbarkeit von Männlichkeit oder die Wahrnehmung nicht anerkannter trans* Weiblichkeiten sind entscheidende Kriterien für alltägliche Ausschließungsprozesse im Frauenhaus-Alltag. Binäre Geschlechtergrenzen werden durch die Team-Wahrnehmungen in Bezug auf Alterseinstufungen und/oder durch den

Geschlechterausdruck des Männlichen gesetzt. Die Wahrnehmung der Geschlechtergrenzen sind in den Teams verhandelbar, sie unterliegen den dort vorhandenen Norm- und Wertmaßstäben. Ihnen liegen deshalb stets individuelle Wahrnehmungsmuster zugrunde:

„Wir hatten oft einfach Jungs (...), die zwölf waren und schon sehr groß und auch kräftig, aber eher auch noch kindlich wirkten. Das geht bei uns im Haus dann schon. Da muss man sich wirklich den Eindruck selbst verschaffen. Und wir sagen einfach ‚Okay, wir schließen einfach nicht mit einer Altersbeschränkung diese Jungs aus‘, sondern wir sagen ‚Okay, wir müssen schauen‘. Wir fragen dann natürlich. Das ist eine Standardfrage, wie groß, wie schwer. Und wenn jemand über eins sechzig ist und relativ kräftig, dann geht das bei uns im Haus in der Regel nicht, weil dann die meisten Frauen eher sich unwohl fühlen, und das passt dann einfach nicht. Dann haben wir noch diese separate Wohnung. Da ist aktuell eine Frau mit drei Söhnen, die hätten wir sonst nicht aufnehmen können. Der Älteste schon fast volljährig. Und die würden auch nicht ins Haus passen. Das würde nicht funktionieren. Ja, und das Problem ist halt für viele Mütter mit älteren Söhnen, dass die oftmals in solchen schrecklichen Lebenssituationen bleiben, weil sie sich nicht vorstellen können, ihren Sohn dann zurückzulassen, und sie nicht wissen... Die nächste Alternative ist dann halt eine Fremdunterbringung übers Jugendamt. Das wollen aber viele nicht.“ (FH 4: 373ff)

Vielfältige Dilemmata im Umgang mit älteren oder älter wirkenden männlichen Kindern, die im Frauenhaus zu Konflikten führen können, werden sichtbar. Gleichsam konfliktreich taucht die Debatte zur Öffnung für trans* Personen und ebenfalls der Fokus des Körperlichen und der Sichtbarkeit (bzw. der Unsichtbarkeit der Genitalien) auf.

„Also ein ganz schwieriges Thema sind trans Menschen, die... Also Anfragen hatten wir bis dato noch nicht. Das haben wir..., also habe ich bis jetzt nur rein theoretisch bearbeitet dieses Thema. Die eventuell vor dieser Situation stehen, dass sie sich eventuell Geschlechtsangleichung einer OP unterziehen wollen, aber das noch nicht passiert ist, sich aber als Frau fühlen, körperlich noch ein Mann sind. Da stelle ich mir...das kann ich mir im Moment so noch nicht vorstellen. Da braucht es, glaube ich, noch viel Beratung und Unterstützung von Fachleuten, die wir bis jetzt so noch nicht gehabt haben.“ (FH 4: 396ff)*

In den Frauenhäusern wird zumeist davon ausgegangen, dass ein Frauenhaus ein „sehr weiblicher Raum“ (FH 1: 294) ist.

Daraus entstehen Fragen hinsichtlich der möglichen Öffnung, weil ein Schutzraum vor patriarchaler Gewalt vor Ort gewährleistet werden muss.

Hinzu kommt ein historisches Verständnis von Frauensolidarität, das sich in der Nutzung und Konzeption der Frauenhäuser zeigt. In den Frauenhäusern überwiegen die Konzepte der Wohngemeinschaft, in

denen verschiedene Frauen und ihre Kindern zusammenleben:

„Also wir hier haben wir ja über 40 Jahre Frauenhausarbeit, da war das immer dieser WG-Charakter und so waren eben ja auch die Häuser aufgebaut. Da macht es natürlich teils schwer, bestimmte Personen aufzunehmen in bestimmten Konstellationen.“ (FH 5: 150ff)

Eine weitere damit zusammenhängende Tradition der der Frauenhausbewegung ist das Prinzip der Selbstversorgung, das in den Interviews als konfliktreich für Inklusion gesehen wird. Die Idee der Selbstständigkeit im Zusammenleben geht auf die Gründungsideen von Frauenhäusern zurück.

Die Interviewpartner*innen berichten, dass viele der aktuellen Bewohner*innen aufgrund ihrer Gewalterfahrungen, aufgrund von Traumata und diverser Lebenserfahrungen und Lebenslagen häufig nicht in der Lage seien, unmittelbar ein Wohngemeinschaftsleben mit gegenseitiger Rücksichtnahme, Toleranz und Akzeptanz zu führen. Eine Fachkraft mit über drei Jahrzehnten Frauenhauserfahrung beschreibt hier eine Veränderung der Problemlagen der Zielgruppen:

„Also tatsächlich die Frauen...da hat sich schon auch was geändert in der Frauenhausarbeit, weil die Frauen, die zu uns kommen, (...) viel mehr Hilfebedarf haben, auch in der allgemeinen Lebensführung, als noch vor...als ich angefangen habe zu arbeiten.“ (FH 3: 823ff)

Demgegenüber betont eine Interviewpartner*in eines anderen Frauenhauses, dass dieses Zusammenleben mit WG-Charakter Inklusion bedeuten kann:

„Andere sagen, Inklusion beginnt schon in den gemeinsamen Küchen. Die Frauen lernen sich dadurch ganz gut kennen, freunden sich oft an, die, die wenig Deutsch sprechen, die lernen viel dazu. Und es entstehen Freundschaften und Netzwerke für die Zeit nach dem Frauenhaus. Das würde ich auch schon als Inklusion bezeichnen.“ (FH 3: 137ff)

Insgesamt wird in den Interviews deutlich, dass inklusives Arbeiten das Hinterfragen bisheriger Traditionen, Annahmen und Konzepte bedeutet. Hier entstehen Räume für Verunsicherung und Weiterentwicklung.

3.4 Einschätzungen zur Istanbul-Konvention

Die Einschätzung der Interviewpartner*innen zur Relevanz der Istanbul-Konvention mit Blick auf Frauenhäuser ist sehr heterogen. Es gibt erwartungsgemäß ein hohes Maß an Befürwortung. Die Fachkräfte berichten, dass sie mit der Ratifizierung der Istanbul-Konvention eine große Hoffnung für die Institutionalisierung und Verbesserung der Ausstattung der Frauenhäuser verbinden. Sie betonen, dass hierdurch vielfältige Formen der Gewalt und explizit die strukturelle Gewalt gegen Frauen an

Sichtbarkeit gewinnen. Mit Hilfe einer postulierten verbesserten Ausstattung erhoffen sich die Befragten verbesserte Bedingungen für die Implementierung von Inklusion. Gleichzeitig sind viele der befragten Fachkräfte von der Umsetzung vor Ort ernüchtert oder enttäuscht. Eine Fachkraft betont, dass es „vielleicht“ eines noch viel „längeren Atems“ bedürfe, um die Auswirkungen der Istanbul-Konvention in der Praxis sehen zu können (vgl. FH 5: 641ff). Eine andere Interviewte beschreibt den Prozess der Istanbul-Konvention in ihrem Bundesland hingegen hoffnungsvoller:

„Über die Konvention wurde diese Koordinierungsstelle [gegen häusliche Gewalt, Sitz im Ministerium] um zwei weitere Personen, eine Juristin und eine Sozialwissenschaftlerin, aufgestockt, die jetzt auf der Grundlage der Konvention noch mal eine aktuelle Bedarfsanalyse starten sollen. Das ist jetzt wohl erst im Beginn. Und davon natürlich erhoffen wir uns viel.“ (FH 5: 644ff)

Mit Fokus auf den ländlichen Raum wird der Istanbul-Konvention bislang keine signifikante Rolle für den Berufsalltag der Fachkräfte und den Betrieb der Frauenhäuser zugeschrieben. Außer der Präsentation der Konzepte auf kommunaler Ebene sei bislang wenig passiert.

3.5 Fazit:

Vielfalt der Ansätze statt „Blaupause“

Deutlich wird, dass im Sprechen über Inklusion im Frauenhaus eine Vielzahl von Verständnissen und Spannungsfeldern aufgerufen werden. Im Kern bildet der erweiterte Inklusionsbegriff die Grundlage für die Debatten in Frauenhäusern. Diese Debatten bewirken ein Hinterfragen und stellenweise Infragestellen von Traditionen und Konzepten. Die Interviewpartner*innen machen deutlich, dass eine einheitliche Lösung für alle Häuser als „Blaupause“ kein realistischer Weg für Inklusion in Frauenhäusern sein kann. Inklusion wird als ein einrichtungsspezifischer Prozess beschrieben, der von den Ressourcen der Einrichtung, der kommunalen, regionalen Ansiedlung, den Bedingungen des Bundeslandes und den Mitarbeiter*innen bestimmt wird. Gleichzeitig wirken visionäre Vorstellungen von Inklusion auf die Praxis ein, auch muss die gegenwärtige sozialpolitische Ausgangslage berücksichtigt werden. Die Frage, inwiefern die Istanbul-Konvention diesen Prozess der Inklusion unterstützt, wird lokal verschieden bewertet. 🏠

4.



Hindernisse für
inklusives Handeln

Inklusives Handeln ist für alle befragten Fachkräfte beruflicher Alltag. Gleichsam beschreiben alle Frauenhäuser Hindernisse, die inklusives Handeln punktuell oder kontinuierlich erschweren oder verunmöglichen. Diese zentralen Hindernisse wirken interdependent und bestimmen den Möglichkeitsrahmen für die Umsetzung von Inklusion. Als Hindernisse für Inklusion werden im Folgenden fehlende Finanzierungen und verfehlte Förderstrategien, intersektionale Leerstellen als Versorgungslücken, innerbetriebliche Arbeitsorganisation, geschlossene Hilfesysteme und soziale, gesetzliche Barrieren inklusive der fehlenden Umsetzung der Istanbul-Konvention in den Blick genommen.

4.1 Finanzierung und verfehlte Förderstrategien

Die Finanzierung der Frauenhäuser in Deutschland ist nicht einheitlich geregelt. Die befragten Frauenhäuser verweisen in den Interviews auf Gesetzeslücken und zugewiesene Zuständigkeiten im Hilfesystem, aus denen sich häufig Finanzierungslücken für bestimmte, (mehrfach-) diskriminierte Frauengruppen ergeben. Zahlreiche Interviewpartner*innen fordern deshalb in den Interviews eine „bundes-einheitliche Finanzierung, damit für jede (gewaltbetroffene) Frau ein Frauenhaus[platz] gewährleistet ist“ (FH 5: 172ff).

Eine institutionelle Förderung und ein nicht nach Tagessätzen finanziertes Haus wird von einigen Frauenhäusern als zentrale Voraussetzung für Inklusion benannt:

*„Also wenn wir jetzt auf die Frauenhausfinanzierung gehen, also auch das wäre bei uns schon die erste Inklusion zu sagen, wir hätten gerne ein pauschal finanziertes Haus.“
(FH 5: 224ff)*

Bei anderen Frauenhäusern steht nicht das „Wie“ der Finanzierung im Mittelpunkt, sondern das „Ob“ und „Wann endlich“. Viele der gewaltbetroffenen Frauen würden nicht erreicht, weil sie ihren Platz im Frauenhaus selbst zahlen müssen, wie beispielsweise EU-Bürger*innen (außerhalb Deutschlands), Rentner*innen, Student*innen oder Frauen mit höherem Einkommen. Viele Frauen bleiben in Gewaltbeziehungen, weil sie sich den Aufenthalt im Frauenhaus finanziell nicht leisten können. Die Frauenhäuser berichten von individuellen Lösungen im Umgang mit den nicht finanzierten Frauenhausplätzen: So werden z.B. fehlende Frauenhausplätze von Spenden finanziert oder es werde auf Stundenanteile der Stellen verzichtet. Aufgrund der unzureichenden Finanzierung

wird so gelegentlich ein Zufluchtsplatz ermöglicht.⁶ Ebenso sind sich die Frauenhäuser einig, dass die notwendigen Assistenzbedarfe und technischen Hilfsmittel für den Abbau von Barrieren im Alltag unbürokratisch, spontan beantragt und bewilligt werden müssen. Bisher scheitert Inklusion daran, dass beispielsweise die Rampe für den Zugang zum Haus oder zum Garten nicht finanzierbar seien (vgl. FH 2, FH 6). Dies gilt im besonderen Maße für kleine Träger, denen das Finanzvolumen selbst für einfache Anschaffungen häufig im laufenden Haushalt fehlt. Das FH 6 berichtet, dass Frauenhäuser in ostdeutschen Bundesländern im besonderen Maße davon betroffen seien, weil sie sich vielfach in kleinen Trägerschaften befinden.

Die Fachkräfte erwarten Finanzierungszusagen, bundesweite Regelungen von der Regierungspolitik, das Einhalten der Versprechen aus dem Koalitionsvertrag und die konsequente Umsetzung der Istanbul-Konvention. Die Stimmung in den Teams ist diesbezüglich von Enttäuschung, Ernüchterung, Frust und Wut geprägt. Eine Interviewpartner*in betont, dass sie es leid sei, als Frauenhausmitarbeiter*in wie eine „Bittsteller*in“ in Behörden behandelt zu werden: Frauenhäuser übernehmen staatliche Aufgaben des Gewaltschutzes. Die entsprechende Finanzierung müsse deshalb endlich gewährleistet werden.

4.2 Intersektionale Leerstellen in der Versorgung gewaltbetroffener Frauen

Die Fachkräfte verfügen über ein sensibles Bewusstsein für die Ausschließungsmechanismen ihrer Einrichtungen. Benannt, aber geschlossen bleiben die befragten

Einrichtungen in der Regel beispielsweise für gewaltbetroffene Frauen mit Haustieren, für Frauen, die nicht am Gemeinschaftsleben teilnehmen können oder wollen, für gewaltbetroffene Sexarbeiterinnen/Prostituierte, für suchtmittelkonsumierende Frauen und für obdachlose Frauen und in vier von sechs Interviews war die Aufnahme von TIN* Personen in Frauenhäusern nicht möglich. Zusätzlich ist das Hilfesystem der Frauenhäuser in der Regel konzeptionell und personell nicht auf bestimmte (mehrfach-)belastete Frauen vorbereitet. Exemplarisch werden im Folgenden zwei intersektionale Versorgungslücken aufgezeigt:

- (1) Die gewaltbetroffene, obdachlose Frau, die bereits auf der Straße lebt: Die Bedarfe der gewaltbetroffenen, obdachlosen Frauen werden im Kontext der Obdachlosenhilfe angesiedelt, wobei die Fachkräfte unterscheiden, wann eine Frau von häuslicher Gewalt betroffen ist.

„Also manche Frauen werden ja obdachlos dadurch, sind dann quasi obdachlos, weil der Mann sie rausgeschmissen hat. Da gab es Gewalt und er hat sie letzten Endes vor die Tür gesetzt, und sie ist jetzt quasi obdachlos und weiß nicht wohin. Da ist die Gewaltbetroffenheit vorhanden, da war häusliche Gewalt, die Frau ist dadurch in der Obdachlosigkeit und dann ist es natürlich, nehmen wir sie auf, es geht jetzt. Es sind vor allem diese Frauen, die schon jahrelang auf der Straße leben und dort Gewalt erfahren. Die können wir nicht aufnehmen.“ (FH 3: 346ff)

⁶ Dieser offensichtliche Widerspruch zum eigenen Anspruch, schlägt sich in der geringen Arbeitszufriedenheit der Fachkräfte nieder.

Obdachlosigkeit, Geschlecht Frau, Gewaltbetroffenheit und potentielle weitere soziale Positionierungen, wie z.B. der Aufenthaltstitel, die Nationalität, Betroffenheit von Straßengewalt, vorgängige häusliche Gewalt, Prostitution, psychische Erkrankungen und Suchtmittelkonsum führen dazu, dass obdachlose Frauen im Hilfesystem Frauenhaus nicht inkludiert sind, wenn sie nicht unmittelbar der Lebenslage häuslicher Gewalt entkommen. Gleichsam sind andere Hilfesysteme im Regelsystem nicht in der Lage, Räume für geschlechtersensiblen Gewaltschutz zur Verfügung zu stellen.

- (2)** Die soziale Gruppe gewaltbetroffener Frauen mit Suchtmittelkonsum: Diese Gruppe wird in den Frauenhäusern im Regelfall (Ausnahme in einem befragten Haus nach einer Entgiftung) nicht inkludiert, weil aufgrund der Bedarfe, der Verhaltensweisen und der Gefährdungspotentiale für andere Bewohner*innen, keine Aufnahme erfolgen kann. Zentrale Argumente für diese Ausschließungen sind das Verhalten dieser Zielgruppe, die fehlenden Ressourcen für Begleitung, Pflege, Entzug, die Sicherheitslage im Haus, die fehlende Konzeption, die fehlende Selbstständigkeit der gewaltbetroffenen Frau, die fehlende Zuständigkeit im Hilfesystem, das Fehlen der Finanzierung, der Fachlichkeit, des Personals und die nicht geeignete Raumaufteilung (für die Unterbringung mehrerer Kinder oder gewaltbetroffener TIN*-Personen, für die Unterbringung von gehbeeinträchtigten Personen oder Rollstuhlnutzer*innen oder eine Unterbringung mit Haustieren).

Es zeigt sich, dass mehrfachbelastete Personengruppen häufig auf ein zugewiesenes Hauptmerkmal reduziert werden, welches die Gewaltbetroffenheit als Frau oder TIN* Person in den Hintergrund drängt. Aus Kapazitätsgründen werde häufig vor Ort diskutiert, welche der anfragenden Frauen oder TIN* Personen überhaupt aufgenommen werden könne. Die intersektionalen Leerstellen werden so im Angesicht der Ressourcenknappheit und dem Stand inklusiver Kompetenz debattiert. Da in der Regel mehr Fachkräfte-Kompetenz für Inklusion benötigt werde und die Versorgung aller Bewohner*innen gewährleistet werden müsse, würden immer wieder im Berufsalltag gewaltbetroffene Frauen mit weniger Belastungen vorgezogen. Inklusion könne sonst den laufenden Betrieb bedrohen. Aus der Überlastung des Systems ergibt sich somit eine potenzierte Unwahrscheinlichkeit der Aufnahme (mehrfach-)belasteter Personengruppen. Gleichsam zeigen die empirischen Daten, dass Lösungswege mit intersektionalen Leerstellen im Frauenhaus nicht allein oder nicht vorrangig im Gewaltschutzsystem entwickelt werden können. Das zielgruppenorientierte Hilfesystem, die Konzeption der Eigenverantwortlichkeit und die Ressourcenknappheit führen dazu, dass gewaltbetroffene Frauen und TIN* Personen mit bestimmten Perspektiven nicht adressiert werden (können).

4.3 Innerbetriebliche Arbeitsorganisation

Mehrere Interviewpartner*innen unterstreichen die politische und soziale Relevanz der Frauenhausarbeit für die gewaltbetroffenen Frauen und betonen, dass ihr Arbeitsplatz ein Beitrag für die Reduzierung von patriarchaler Gewalt in der Gesellschaft sei. Durch diesen gesellschaftlichen Auftrag führt der Arbeitsplatz Frauenhaus zu einer hohen individuellen Verantwortungsübernahme der Fachkräfte. Diese hohe Akzeptanz der Verantwortung und das Verständnis der ethischen Verpflichtung zur Hilfe bei patriarchaler, heteronormativer Gewalt können dazu führen, dass eine intensive Identifikation mit dem Arbeitsplatz stattfindet. Hier wird die sehr hohe Arbeitsbelastung nicht selten zugunsten einer ethischen Verantwortung akzeptiert und relativiert. Dies wirkt sich auf die Teamkulturen, die einzelnen Fachkräfte und auf den Umgang mit den (mehrfach-)belasteten Bewohner*innen aus. Gewaltschutz, die Bedarfe der Bewohner*innen, die strukturellen Rahmenbedingungen und die Arbeitsbelastung der Fachkräfte stehen in einem permanenten Spannungsbogen.

Der Arbeitsalltag ist in vielen Frauenhäusern von flachen Hierarchien geprägt. So sind beispielsweise die Arbeitsaufgaben und Verantwortlichkeiten in Frauenhäusern unter allen Akteur*innen aufgeteilt, was bedeutet, dass für viele Aufgaben alle zuständig sind. Außerdem könne es jederzeit zu Extremsituationen kommen, in der die Ressourcenknappheit zu psychischen Belastungen aller Akteur*innen im Frauenhaus führen kann. Diese Belastungsstrukturen verhindern inklusives Denken und Weiterentwickeln.

4.4 Geschlossene Hilfesysteme

Durch die Ökonomisierung des Sozialen und der damit verbundenen Ressourcenknappheit sind die Konkurrenzen der Hilfesysteme und Zuständigkeiten manifest und ausdifferenziert. Obwohl Netzwerke der Zusammenarbeit hier dringend notwendig erscheinen und gefordert werden, werden gleichzeitig durch die Ressourcenknappheit Konkurrenzen geschaffen, die Synergieeffekte verhindern. Die Interviewpartner*innen schildern einen Alltag, in dem sie die Frauenhäuser selbst in ihrer Aufgabenvielfalt und Ressourcenknappheit am Leben halten müssen.

Frauenhäuser sind in einer heteronormativen Gesellschaft als Hilfesysteme konzipiert, die aus Sicherheitsgründen geografisch anonymisiert innerhalb der bestehenden Hilfesysteme platziert sind. Diese Anonymität der Einrichtung führt mancherorts zu einer isolierteren Stellung im Hilfesystem. Gleichsam blicken einige der befragten Frauenhäuser im Kontext von Inklusion kritisch auf diese Geschlossenheit des eigenen Systems. So erleben einige Fachkräfte eine vorsichtige Öffnung einiger Frauenhäuser. Beispielsweise bieten einzelne Teams Angebote zur gesellschaftlichen Teilhabe für Frauen und ihre Kinder außerhalb der Wohnhäuser an, andere setzen konzeptionell gesellschaftliche Teilhabe prioritär, andere vernetzten sich über den Gewaltschutz hinaus, um als fachliche Stimme in der Region wahrgenommen zu werden. Dabei stoßen die Frauenhäuser durchaus auf andere geschlossene Systeme. In einem Kooperationsprojekt mit einer Einrichtung für Menschen mit Beeinträchtigung, stellen sich deshalb die Fachkräfte aus dem Gewalt-

schutz die Frage, ob sie den Frauen zeigen wollen, dass ein Zusammenleben ohne Gewalt möglich sei. Da allerdings weder die Bereitschaft der Kooperationspartner*innen, noch das Personal für die nachhaltige Entwicklung für diesen inklusiven Gewaltschutz vorhanden sei, kommen Zweifel an diesem Brückenprojekt auf. FH 6 berichtet, dass trotz gelingender Kooperationen mit der Eingliederungshilfe ein wirkliches Aussteigen aus der differenzierten Systemlogik gar nicht erwünscht sei. Für diese hier benannten gewaltbetroffenen Frauen aus der Eingliederungshilfe bedeutet dies allerdings, dass sie in ihren Hilfesystemen verbleiben:

„Ja, also es ist natürlich sehr frustrierend, den Frauen [mit Beeinträchtigung] die Tür zu öffnen und zu sagen Guck mal oder guck mal raus aus dem Fenster, und dann ist aber da draußen nichts.“ (FH 6: 387ff)

4.5 Soziale und gesetzliche Barrieren

In den Interviews werden der angespannte Wohnungsmarkt, die Ungleichbehandlungen durch das AsylbLG und die mangelnde Umsetzung der Istanbul-Konvention als soziale und gesetzliche Faktoren genannt, die die inklusive Praxis in Frauenhäusern stören oder sogar verhindern.

Die Frauenhäuser berichten von der großen Herausforderung, passenden, bezahlbaren Wohnraum für das Leben nach dem Frauenhaus zu finden. Für Alleinerziehende mit Kindern und andere vulnerable, (mehrfach-)diskriminierte Gruppen ist es für die Frauenhäuser besonders schwer, passenden und bezahlbaren Wohnraum

zu finden, insbesondere wenn diese über begrenzte finanzielle Mittel verfügen. Für viele gewaltbetroffene Frauen führt diese Situation dazu, dass sie sehr lange in Frauenhäusern wohnen bleiben.

Das Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) regelt die Leistungen, die Asylbewerber*innen gewährt werden, die sich in einem Asylverfahren befinden. Asylbewerber*innen, die Opfer von häuslicher Gewalt sind, können heute in der Regel Unterstützung im Frauenhaus in Anspruch nehmen. Diese soziale Gruppe der Frauen ist häufig von (Mehrfach-)Diskriminierung betroffen. Dies erfordert mit Blick auf die Inklusion mindestens Mehrsprachigkeit vor Ort und eine gelingende Nachbetreuung. Diese notwendige Weiter- und Nachbetreuung seien jenseits von eigenständig akquirierten Projekten bislang ebenfalls noch nicht abrechenbar.

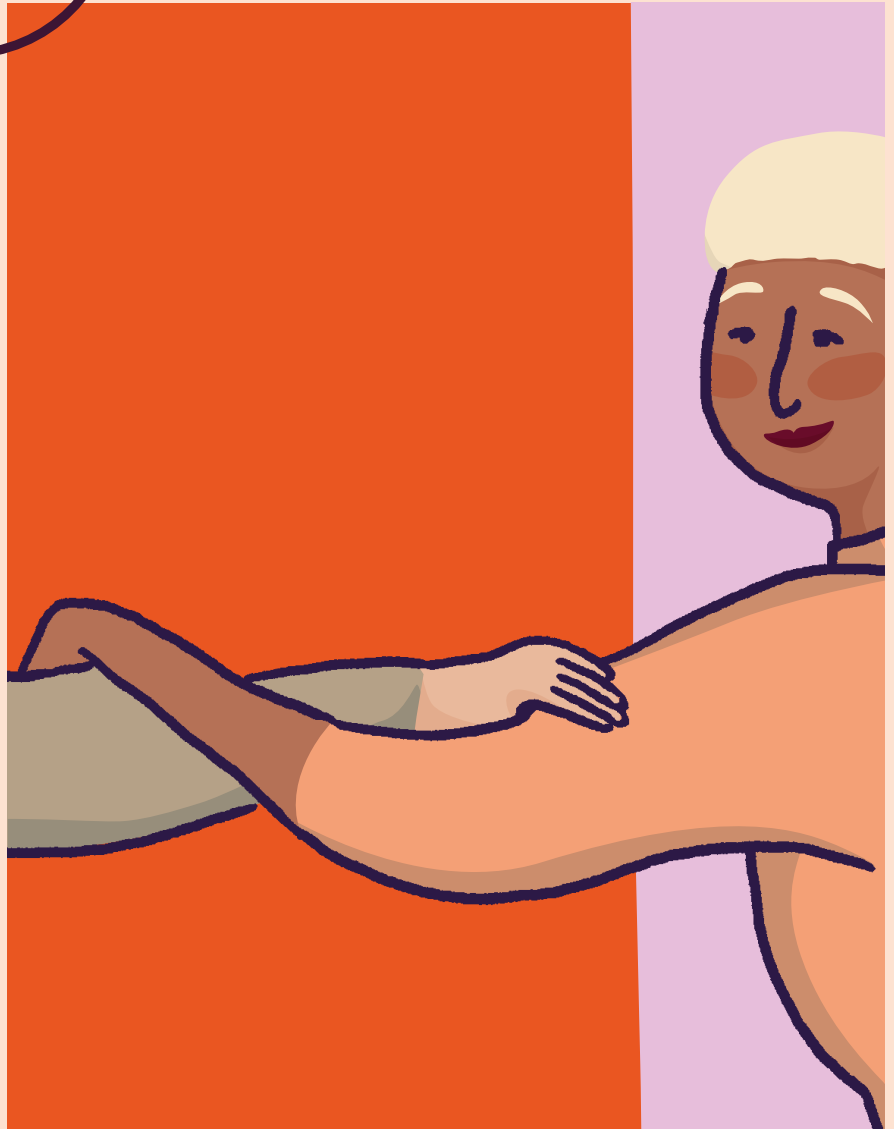
4.6 Fazit: Strukturelle Barrieren

Die Hindernisse für inklusives Handeln werden fachlich und emotional bewertet. Für mehrere Frauenhäuser ist die mangelnde Wertschätzung der intensiven Gewaltschutzarbeit durch fehlende Ressourcen die zentrale Motivation zur Beteiligung an der Studie. Die Verärgerung und die Wut über das strukturelle Scheitern und der zugleich dringliche Wunsch, als Frauenhaus inklusiver werden zu können, führt zu einem unauflösbaren Dilemma. Gleichzeitig spiegelt sich im Frauenhaus das intersektionale gesellschaftliche Verhältnis von Misogynie, Klassismus, Rassismus, Adultismus und Ableismus wider.⁷ Im System Frauenhaus wirken diese strukturellen Diskriminierungen intersektional zu-

⁷ Misogynie bezieht sich auf die systematische heteronormative Unterdrückung von Frauen und die Vorurteile gegenüber Frauen. Klassismus bezeichnet die Diskriminierung aufgrund der sozialen Klasse oder des sozioökonomischen Status einer Person. Adultismus ist die Diskriminierung von Kindern und Minderjährigen. Rassismus bezieht sich auf Diskriminierung und Unterdrückung aufgrund von Hautfarbe, Nationalität einer Person. Ableismus ist die Diskriminierung gegenüber Menschen mit Beeinträchtigungen.

sammen. Sie schaffen ein System, in dem die verschiedenen Diskriminierungsformen und (Mehrfach-)Positionierungen gewaltbetroffener Frauen einen Raum erhalten sollen. Gleichsam wird dieser Ort als Leerstelle im heteronormativen System nicht mit den Ressourcen und dem Personal und den finanziellen Unterstützungen ausgestattet, um einen realen Schutz für alle gewaltbetroffene Frauen zu bieten. 🏠

5.



Gelingensfaktoren

Die Herausarbeitung der Gelingensfaktoren für Inklusion im berufspraktischen Alltag der befragten Frauenhäuser stellt das Herzstück der Studie dar. Diese Gelingensfaktoren verweisen auf die spezifischen Voraussetzungen, anhand derer inklusive Praktiken in den befragten Frauenhäusern identifiziert oder überhaupt erst möglich gemacht werden.

5.1 Fokussierte Öffnungsprozesse

Alle Fachkräfte-Teams berichten davon, dass sie ihr Frauenhaus darüber hinaus für ausgewählte soziale Gruppen gezielt geöffnet oder erweitert haben. Dazu zählen Öffnungen für gewaltbetroffene Frauen mit physischen Behinderungen, für Frauen, die im Asylverfahren sind, für gewaltbetroffene Frauen aus dem Gewaltkontext Zwangsprostitution, für gewaltbetroffene Queers, für Frauen mit Beeinträchtigungen, Öffnungen für Frauen mit älteren, männlichen Kindern und/oder mehreren Kindern.

Prozesse für die Öffnung für gewaltbetroffene trans* Personen werden zum Zeitpunkt des Interviews konkret in einem Frauenhaus konzeptioniert. FH 1 berichtet, dass diesem Auseinandersetzungsprozess eine bewusste, gemeinsam getragene Teamentscheidung vorausging. Ziel sei es, die Öffnung zukünftig in der Praxis umzusetzen. Alle anderen Frauenhäuser hatten kein explizites Konzept für trans* Personen.

Aus Sicht mehrerer Frauenhäuser wird eine transparente „*Inklusionspriorisierung*“ der einzelnen Frauenhäuser für sinnvoll gehalten, obwohl insgesamt zu wenige Zufluchtsplätze existieren:

„Wir reden ja jetzt immer nur von unserem Frauenhaus und wir sind ja unterdessen viel mehr Frauenhäuser in der Region. Und alle haben sich trotzdem so einen Schwerpunkt gesetzt, irgendwie. Es gibt durchaus Frauenhäuser, die barrierearm sind. Es gibt Frauenhäuser, die (...) mit gehörlosen Frauen arbeiten können. Es gibt Frauenhäuser, die auch ältere Jungs aufnehmen können, und trotzdem ist der Zugang sozusagen nicht für jede immer gewährleistet mit ihren spezifischen Angelegenheiten oder Situationen, weil (...) die Zufluchtsplätze einfach viel zu begrenzt sind, also dass die ja überhaupt nicht ausreichend sind, so also...dass sozusagen da die freie Wahl wäre.“ (FH 1: 392ff)

Gleichzeitig anerkennen die Interviewpartner*innen, die sich für fachliche Spezialisierungen aussprechen, dass dabei ebenfalls das Problem mit den fehlenden Frauenhausplätzen bestehen bleibe.

Mit Blick auf die Öffnung der eigenen Häuser berichten die Befragten von gelingenden Kooperationen mit der Queer-Community, mit Selbsthilfe-Organisationen von Sexarbeiter*innen, mit der Behinderten- und mit der Obdachlosenhilfe. Diese Kooperationen führen dazu, dass (temporär) gewaltbetroffene Frauen aus diesen sozialen Gruppen erreicht werden. Dennoch zählen diese sozialen Gruppen nicht zu den zentralen Adressat*innen der Einrichtungen.



Gelingensfaktoren Fokussierte Öffnungsprozesse

- Bisher nicht beachtete Zielgruppen konzeptionell erfassen.
- Eine (vorläufige) Spezialisierung der Frauenhäuser ermöglichen.
- Gelungene Öffnungen intersektional weiterentwickeln.
- Die Kooperationen mit anderen Hilfesystemen, Selbsthilfegruppen und Communities vertiefen.

5.2 Multiprofessionelle Teams und Repräsentationen

Inklusion betrifft die Team-Zusammensetzung. In den Teams der Frauenhäuser arbeiten häufig Migrant*innen und Nicht-Migrant*innen zusammen. Seit den 1990er Jahren setzen sich migrantische Mitarbeiter*innen gemeinsam mit Kolleg*innen für Konzepte ein, in denen erste rassismuskritische, intersektionale Perspektiven berücksichtigt werden. Die Vielfalt der Bewohner*innen solle sich möglichst ebenso in der Vielfalt der Mitarbeiter*innen widerspiegeln. Hier werden weitere Repräsentationen von den Fachkräften diskutiert, in denen es beispielsweise um eine Repräsentation von Vielfalt von Religionen, Hautfarben und Alterskohorten geht.

Die befragten Teams setzen außerdem auf Multi-Professionalität (inkl. Assistenzen, kinderpädagogischer Fachkräfte, Erzieher*innen, Hausservice, Buchhaltung, Soziale Arbeit, Psycholog*innen), Interdisziplinarität und Multiperspektivität der Mitarbeiter*innen. Folgende Perspektiven der befragten Teams begünstigen die inklusive Ausrichtung einer Einrichtung: die Anerkennung der Mehrsprachigkeit, der Migrationsgeschichten, der Altersheterogenität, verschiedener familiärer Lebenslagen, der geschlechtlichen und sexuellen Vielfalt, die Diversität der Persönlichkeiten aller Akteur*innen, die Expertise verschiedener beruflicher Qualifikationen und Er-

fahrungsstufen sowie die fachspezifische Arbeitsteilung.

Die Diversität und Mehrfachpositionierungen sowie Fach- und Sprachkenntnisse werden in den Bewerbungsgesprächen einiger Frauenhäuser aktiv berücksichtigt und dementsprechend als Kompetenzen der Bewerber*innen anerkannt. Mehrere Interviewpartner*innen bestätigen, dass sich der Beziehungsaufbau mit den Bewohner*innen leichter gestalten lasse, wenn unter den Fachkräften analog zu den Bewohner*innen verschiedene Aspekte der Diversität vorhanden seien und eine Erfahrungsheterogenität im Umgang mit Komplexität gewährleistet sei. Dabei wird zumeist auf die soziale Kategorisierung Migration, Sprache und Alter hingewiesen.⁸ Der professionelle Beziehungsaufbau werde im besonderen Maße im Umgang mit mehrfach-diskriminierten gewaltbetroffenen Frauen erleichtert, wenn die Teams selbst Diversität im Kontext verschiedener sozialer Zugehörigkeiten repräsentieren.



Gelingensfaktoren Multiprofessionelle Teams und Repräsentation:

- Diversität und Repräsentation im Team
- Multiprofessionelle Teams aufbauen
- Entwicklung und Anerkennung von Heterogenität und Vielfalt der Fachkräfte

⁸ Nicht benannte soziale Kategorien mit Blick auf das Team sind bspw. Klassenherkunft, Gender, Sexualität oder Ability.

5.3 Inklusive Haltung und Erlaubnis zur Kontroverse

Es existieren in den Frauenhäusern Werte und Normen, die von den jeweiligen Teams als spezifische Teamkulturen geteilt werden. Diese sind von den Repräsentationen, den intersektionalen Positionierungen und Erfahrungen der Fachkräfte geprägt. Außerdem existieren die jeweiligen persönlichen Wertesysteme der einzelnen Fachkräfte. Die heterogene Teamkultur in Frauenhäusern – so wird deutlich – ist trotzdem mehr als die Summe der Haltungen ihrer Fachkräfte, auch wenn hier ein interdependentes Verhältnis besteht.⁹ Eine „inklusive Haltung“ reflektiert die Anerkennung von Diversität und Komplexität der Persönlichkeiten aller Akteur*innen und sie berücksichtigt gesellschaftliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse. Das beinhaltet Ambiguitätstoleranz und das Aushalten von Widersprüchen. Gleichzeitig brauche eine Fachkraft im Frauenhaus die Bereitschaft, bisherige Annahmen und Kenntnisse neu zu rahmen, um „wirklich auch vieles nochmal neu zu betrachten“ (FH 5: 532) und ein „fachlich gewandtes“ und „freies Denken“ zu ermöglichen (FH 5: 812). Eine inklusive Teamkultur könne diese ermutigenden Räume für die gemeinsame Weiterentwicklung und Ermöglichung von Schutzräumen für die anfragende Frau eröffnen:

„So ein bisschen learning by doing und einfach zu sagen: Okay, wir schaffen das schon und wir wollen es der Frau ermöglichen. Ich glaube, dass das einfach auch was ganz Wichtiges ist.“ (FH 2: 597ff)

Die Teamkultur wird als ein Zusammenspiel kontinuierlicher Auseinandersetzung um aktuelle Diskurse, Aussagen, Situationen, Aufnahmen von Frauen und Entscheidungen in der gesamten Organisation beschrieben. Bedarfe der inklusiven Umstrukturierung werden benannt, um die Organisation als lernende Organisation für Inklusion nutzbar zu machen.

Eine Interviewpartner*in veranschaulicht, dass inklusives Handeln bedeutet, zuerst die Umgebung und Rahmenbedingungen in den Blick zu nehmen, diese ggf. zu verändern und dann zu schauen, wie gewaltbetroffene Frauen in diesen (veränderten) Rahmenbedingungen aufgenommen werden können:

„Das sind so für mich so in erster Linie, wenn ich meine Praxis reflektiere, Beispiele, die so mir einfallen, wo ich dann gucke, wie kann ich die Umgebung, nur die Rahmenbedingungen oder wie kann ich mit der Frau kommunizieren oder ihr zeigen, wie sie das Ganze halt eben machen kann.“ (FH 1: 161ff).

Diese Interviewpartner*in nimmt als erstes die Umgebung und die Rahmenbedingungen in den Blick, analysiert diese und erst dann überlegt sie, wie für die anfragende gewaltbetroffene Frau Lösungen gefunden werden können. Der inklusive Weg bedeutet hier: Die Barrieren auf der Makroebene zu erkennen, zu benennen und im Idealfall die Strukturen so zu verändern, um Wege eines inklusiven Umgangs zu öffnen. Inklusives Handeln wird zu einem notwendigen Reagieren auf den Einzelfall. Geschieht der inklusive Gedankenschritt erst im Zuge der

⁹ Außerdem zeigen sich in den Beziehungen der Teams deutlich Unterschiede in den Formen hierarchischer oder explizit nicht-hierarchischer Zusammenarbeit, die jeweils positiv für inklusives Weiterdenken bewertet werden: In einigen Interviews werden flache Hierarchien, bei anderen Frauenhäusern werden die Aktivitäten einzelner, leitender Fachkräfte wertschätzend für den Prozess hervorgehoben.

Anfrage, kann es passieren, dass wertvolle Zeit zur Umsetzung von Hilfeleistungen nicht genutzt wird.

Deutlich wird in den Teams die Bedeutung des Engagements und der Mut der Fachkräfte: Sie motivieren sich selbst im Team, um sich innerhalb ihrer Arbeit für die Unterstützung von gewaltbetroffenen Frauen einzusetzen und gegen patriarchale Gewalt Position zu beziehen. Sie nutzen dabei die eigenen Strukturen als ganzheitlichen Lernraum, der aus ihrer Sicht für alle Akteur*innen im Frauenhaus eine Ressource darstellt. Es zeigt sich ein enger Zusammenhang von Selbstreflexion, Lernraum, Zeit und der Offenheit zum kontinuierlichen Weiterlernen:

„Es braucht in erster Linie überhaupt eine Bereitschaft anzuerkennen, dass man fehlbar ist und dass man noch nicht zu Ende gelernt hat. Und dann braucht es auch ganz viel Raum und Zeit zur Diskussion.“ (FH 1: 895ff).

Gerade in Teamsitzungen, in denen über eine potentielle Aufnahme einer gewaltbetroffenen Frau gesprochen wird, werden das jeweilige Verständnis und die Barrieren in Bezug auf die Adressat*innen am deutlichsten. Dabei spielen das grundsätzliche Verständnis von Inklusion, die Haltung und die Ressourcen eine zentrale Rolle:

„Grundsätzlich, wie wir arbeiten, dass das schon wirklich auch ein wichtiger Teil [von Inklusion] ist. Dass diese Zusammenarbeit im Team oder dieses alles auch immer wieder besprechen und gucken, wie kann man der Frau am besten helfen oder die verschiedenen Perspektiven zusammenzubringen, auch von uns untereinander, also die verschiedenen Ansätze und auch Fallbesprechungen, sich da auch mal

Zeit zu nehmen bei einer Supervision für eine Fallbesprechung, und das wirklich intensiv zu besprechen, was ist jetzt für diese Frau das Beste oder Sinnvollste, wie wir da weiterarbeiten können.“ (FH 3: 649ff).

Für das inklusive Handeln sind Reflektionsräume und eine wertschätzende Zusammenarbeit konstitutiv. Interviewte berichten, dass es nicht immer eine Übereinstimmung im Team gebe. Vielmehr sei es wichtig, Teamentscheidungen so zu treffen, dass „man (sie) mittragen kann“ (FH 1: 798), dass diese in einem Konsens getroffen werden. Damit ist ein konfliktträchtiger Möglichkeitsraum für Inklusion angedeutet, weil hier Verhandlungen über Inklusion erfolgen, deren Ergebnisse gemeinsam getragen werden müssen. Eine inklusive Teamkultur ist somit ein mehrdimensionaler Prozess, der von den Akteur*innen begonnen und kontinuierlich fortgeführt wird.



Gelingensfaktoren Inklusive Haltung:

- Gelegenheitsräume für die Entwicklung der individuellen inklusiven Haltung ermöglichen.
- Wertschätzende und kooperative Zusammenarbeit fördern.
- Ambiguitätstoleranz, Aushalten von Widersprüchen entwickeln.
- Transparente Hierarchie- und Entscheidungsräume gestalten.
- Räume und Zeiten für reflexive Entwicklung inklusiver Teamkulturen vereinbaren.
- Konfliktfähigkeiten und Konfliktmanagement aktiv gestalten.
- Inklusion als einen Teil des kontinuierlichen Teamentwicklungsprozesses anerkennen.

5.4 Initiatorische Ereignisse als Zeichen systematischer Ungerechtigkeit

Inklusive Weiterentwicklung findet in den Teams immer dann statt, wenn einzelne Frauenhausmitarbeiter*innen Ausschlussmechanismen im beruflichen Alltag erkennen und reflektieren. Hierfür sind initiatorische Lernräume bedeutsam. Die Interviewpartner*innen berichten beispielsweise von sensibilisierenden Fortbildungen, von dem Besuch einer Fachtagung, sie treffen Kolleg*innen aus anderen Häusern zum Austausch, sie lernen neue Akteur*innen im erweiterten Netzwerk kennen oder sie haben sich im privaten Kontext mit Inklusion auseinandergesetzt. Diese vielfältigen Erfahrungen bezeichnen wir als initiatorische Lernorte für Inklusion.

Ein initiatorisches Ereignis bezieht sich erweitert auf eine situative Erfahrung, die eine Person oder ein Team im beruflichen Alltag im eigenen Frauenhauskontext macht. Ein Ereignis markiert dann den Beginn einer konzeptionellen (Weiter-)Entwicklung oder den Beginn des Hinterfragens, Dekonstruierens und Umdenkens, weil die Auseinandersetzung aktiv ins Team getragen wird. Grundvoraussetzung für diese Formen inklusiver Entwicklung ist stets die Offenheit im Team und eine Teamkultur, in der Heterogenitätssensibilität, Fehlerfreundlichkeit und Raum für Spontaneität vorhanden ist. In den Frauenhäusern ist die Suche nach neuen Möglichkeitsräumen für Inklusion und Teilhabe gewaltbetroffener Frauen ein zentrales Anliegen. Ein Beispiel dafür ist die folgende

Erzählung einer Interviewpartner*in: Durch eine spontane Notlösung hat es dieses Frauenhaus möglich gemacht, dass die Bewohner*in, die einen Rollstuhl nutzt, zunächst im (nicht barrierefreien) Frauenhaus untergebracht werden kann. Doch dann nahm dieser Betreuungsfall eine nicht beabsichtigte Wende:

*„[Es wurde] eine Frau mit Rollstuhl aufgenommen [...]. Und darüber hat man dann gemerkt, dass man da sehr schnell an die Grenzen kam, weil das war mehr so behelfsmäßig eingerichtet. Das war auch im Bürotrakt, also die Bewohnerin war dann auch gar nicht auf der Frauenetage. Es war mehr so behelfsmäßig. Und dann kam halt dazu in der Betrachtung, dass man gemerkt hat, okay, der Brandschutz ist auch bei einer beeinträchtigten Frauen nicht ausreichend gesichert. Und dann wurde das Zimmer darüber noch mal geschlossen.“
(FH 5: 259ff)*

Dieses Frauenhaus hat mit ihrer inklusiven Lösung gegen die Brandschutzverordnung verstoßen. Das Resultat sei, dass die gewaltbetroffene Frau ihren Schutzplatz verlassen habe. Dieses Ereignis ist ein nicht beabsichtigtes Scheitern der Aufnahme der gewaltbetroffenen Bewohner*in mit Rollstuhlnutzung. Doch damit kommt die Barrierefreiheit auf die Agenda des Frauenhauses und es werden in der Folge barrierefreie Wohnungen zur Verfügung gestellt.

Im zweiten Beispiel berichtet eine Fachkraft von der Aufnahme einer gehörlosen Frau:

„Sie konnte die deutsche Gebärdensprache, hatte auch eine Dolmetscherin. Sie hatte zuvor Kontakt mit einer Beratungsstelle. Als sie ankam, also mir war zuvor nicht bewusst, was braucht eine gehörlose Frau? Und als sie ankam, habe ich dann bemerkt: ‚Oh, ich kann gar nicht an ihre Tür klopfen, sie wird mich nicht hören. Wie kommuniziere ich mit ihr?‘ Und (...) einige können nicht lesen, auch wenn sie die Deutsche Gebärdensprache sprechen können, können sie nicht lesen. Und dann hat es schon so angefangen, und sie ist dann zurückgekehrt, weil das für sie zu schwierig war, den Alltag im Frauenhaus zu meistern. Und wenn man auch noch so Ambivalenzen hat, was normal ist für den Anfang auch, und dann noch mal mit Rahmenbedingungen zu kämpfen hat, dann tendiert man eher dazu doch, glaube ich, eher dem gewalttätigen Partner eine zweite Chance oder dritte, vierte Chance zu geben.“ (FH 1: 226ff)

Beide Beispiele zeigen, dass initiatorische Ereignisse mit gewaltbetroffenen Frauen nachdenklich machende Geschichten der mangelnden Möglichkeitsräume und Narrationen des inklusiven Scheiterns sein können. Hier wird deutlich, dass mangelnde Inklusion die Gewaltvulnerabilität der mehrfach deprivilegierten Frauen potenziert, und dass so die Wahrscheinlichkeit des nachhaltigen Aufbaus einer neuen Perspektive ohne Gewalt reduziert wird.

Dies hat im FH 1 beispielsweise das Nachdenken über die kommunikativen Grenzen und ihre Suche nach neuen inklusiven Perspektiven gefördert.

Andere initiatorische Diskurse im empirischen Material stellen Gewalt narrationen in der Öffentlichkeit, von der medialen Präsenz der Istanbul-Konvention bis hin zu einem konkreten Femizid dar, der im sozialen Nahraum stattfand und mediales Entsetzen auslöste.

Initiatorische Lernräume, initiatorische Ereignisse und Diskurse prägen die Teamkulturen, weil sie Emotionen und bisherige Handlungspraktiken hinterfragbar machen. Inklusive Entwicklungen werden in Folge dieser Konfrontationen von den Fachkräften in Eigenregie angeschoben.¹⁰ Als Bottom-up-Prozesse fördern sie das Erkennen von neuen, inklusiven Bedarfen, das Reflektieren der intersektionalen Ausschlüsse, das Erwecken von Interesse im eigenen Team und schließlich die Schaffung von inklusiven Gestaltungsräumen.



Gelingensfaktoren Initiatorische Ereignisse:

- Initiatorische Ereignisse wahrnehmen und wertschätzen. Dazu zählen Fortbildungen, Fachtagungen, Austausch mit anderen Frauenhäusern und anderen Hilfesystemen.
- Initiatorische Lernräume, Ereignisse und Diskurse als Zeichen systematischer Ungerechtigkeit anerkennen.
- Analysen der Mikroebene fördern: Analyseräume für Bottom-up-Prozesse für Inklusion ermöglichen.

¹⁰ In keinem Interview wurde berichtet, dass Inklusion von Seiten der Trägerstrukturen, der Vorstände, der Stiftungen oder Dachverbände initiiert wurde. Einzig die FHK e.V. als Dachverband wurde in zwei Interviews als Impulsgeberin benannt.

5.5 Partizipation und Teilhabe aktiv gestalten: Kontinuität im Prozess

Wichtige Ansatzpunkte für inklusives Arbeiten sind Beteiligungsmöglichkeiten auf Hausversammlungen. Die Frauenhäuser ermutigen ihre Bewohner*innen, ihre Anliegen in Hausversammlungen aktiv einzubringen. Ein Frauenhaus berichtet, dass Abmahnsysteme bis zum Hausverweis abgeschafft wurden und Partizipation stattdessen in den Mittelpunkt gerückt wird. Zugleich werden die Hausregeln von den Fachkräften so gestaltet, dass der Umgang mit den Wünschen und der Kritik der Bewohner*innen trotzdem in der Gestaltungsmacht der Fachkräfte liegt. Partizipation kann deshalb als größtmögliche Beteiligung in einem vorgefertigten Regelrahmen im Gewaltschutzsystem Frauenhaus begriffen werden.

*„Und wir haben hier, wir haben hier unser Hausrecht und wir haben auch bestimmte Regeln, nach denen wir uns richten müssen, die wir erfüllen müssen. Und darüber können wir jetzt nicht hinwegsehen. Aber das muss auch transparent gemacht werden den Bewohner*innen gegenüber.“
(FH 1: 498ff)*

Die Transparenz bzw. Vermittlung der Rahmenbedingungen ermögliche Partizipation für die Frauen im Haus. FH 1 berichtet außerdem, dass ein institutionelles Beschwerdemanagement als Instrument implementiert werde, um Feedback zu erfassen und Lösungen für Probleme und Hindernisse zu finden.

„(Wir arbeiten) gerade an unserem Beschwerdemanagement (...), dass also Partizipation, die Teilnahme fördern und...aber auch zu sagen, Reflexion oder Beschwerden sind immer willkommen, um uns weiterhin zu optimieren und um Strukturen und Konzepte irgendwie zu verbessern. Ich glaube, das ist ein Prozess, der nie enden wird. Da ist man immer im Prozess. Also wir versuchen konkret mit solchen Maßnahmen irgendwie Rahmenbedingungen für alle zu schaffen, Rahmenbedingungen für alle eine Stimme zu geben, weil wir versuchen das, wir streben das an, aber schaffen am Ende nicht alles.“ (FH 1: 560ff)

Die Strukturen in den befragten Häusern unterliegen mehrheitlich einem kontinuierlichen Prozess der inklusiven Optimierung. Das Ziel ist, größtmögliche Vielfalt und Verschiedenheit zu berücksichtigen, auch wenn dies in der Realität nicht eingehalten werden könne. Partizipation im Kontext von Inklusion bedeute größtmögliche Beteiligungsmöglichkeiten unter der Voraussetzung der anerkennenden Kommunikation und Einhalten der Frauenhaus-Regeln aller Akteur*innen. Oder anders formuliert: Gelingende Inklusion beinhaltet ein kontinuierliches Aushandeln der Partizipationsräume.

Positiv hervorgehoben wird das Konzept der Nachbetreuung von Frauen im Kontext von Inklusion. Dies ermögliche, ehemalige Bewohner*innen in die Strukturen des Frauenhauses einzubinden. Aktuelle Bewohner*innen und ihre Kinder werden

darüber ermutigt. Sie lernen, dass der Aufenthalt im Frauenhaus ein Übergang zu einem selbstbestimmten Leben darstellen kann. Diese Nachbetreuungen zeigen, dass eine Verbundenheit zum Übergangssystem Frauenhaus geschaffen werden kann, welches für die Frauen vor Ort, die ehemaligen Frauen und die Mitarbeiter*innen neue Brücken für Inklusion in Gesellschaft darstellen. Die ehemaligen Bewohner*innen sind dann Übergangshelfer*innen, die selbstwirksam tätig werden und nun selbst anderen eine Brücke zur Gesellschaft bauen können. Diesem Gelingensfaktor liegt das Verständnis von Inklusion als gesellschaftliche Teilhabe zugrunde.



Gelingensfaktoren Partizipation und Teilhabe:

- Partizipationsmöglichkeiten für die Bewohner*innen ausbauen.
- Beschwerdemanagement für die Frauen aufbauen.
- Neue Brücken für gesellschaftliche Akzeptanz für gewaltbetroffene Frauen und ihre Kinder entwickeln (Bsp. außerhäusliche Aktivitäten, Nachbetreuung, Präventionsarbeit in Schulen, peer-to-peer-Unterstützung).

5.6 Kinderschutz weiter stärken

Frauen mit Kindern bilden eine zentrale soziale Gruppe in der Bewohner*innenstruktur. Die Kinder sind verschiedenen Alters, verschiedener Geschlechter, haben verschiedene Migrationsgeschichten und Sprachkenntnisse und sind mit und ohne Beeinträchtigungen vor Ort. Mehrere

Frauenhäuser stellen den Kinder- und Teenagerschutz als zentralen Aspekt der gelingenden Inklusion vor, weil sie hier Perspektiven und Bedarfe der jüngeren Bewohner*innen wahrnehmen und ihnen Eigenständigkeit, Selbstbestimmung und Mitbestimmung ermöglichen.

Inklusiver Erfolgsfaktor ist im besonderen Maße die Konzeption der Aufnahme von (mehreren) Kindern und Teenagern und ein sensibler Umgang mit männlichen und TIN-Kindern und Teenagern der gewaltbetroffenen Frauen. Dies bedeutet aus der Sicht der befragten Fachkräfte, die Kinder und Teenager gezielt und eigenständig in den Blick zu nehmen und sie bei Interesse als aktive Akteur*innen im Frauenhaus einzubinden. Dazu wurden altersgemäße Angebote entwickelt und demokratische Mitbestimmungsmöglichkeiten wie Kinder- und Teenagerversammlungen geschaffen:

„Also wir versuchen so ein Freiraum auch zu schaffen, um den Kindern eben auch die Möglichkeit zu geben, sich so ein bisschen unabhängig der Mutter darzustellen und ihre Bedürfnisse zu formulieren.“ (FH 1: 610ff)

Gleichsam ist diese Inklusion von Barrieren betroffen: Denn wenn beispielsweise eine Frau mit einem Kind mit körperlicher Beeinträchtigung einen Frauenhausplatz benötigt, so wird auch hier mangelnde Barrierefreiheit zu einem Problem oder sogar zu einem Ausschlusskriterium. Kommt eine Frau mit älteren Söhnen (ab ca. 14 bis 18 Jahre), so ist die Aufnahme in allen befragten Einrichtungen kompliziert bis unmöglich.

Frauenhausarbeit bedeutet auch Parteilichkeit für die Kinder gewaltbetroffener Frauen. Viele der befragten Fachkräfte kritisieren trotzdem, dass der Kinder- und Teenagerschutz in ihren Häusern doch leider nur nachgelagert in den Blick genommen werde. Inklusives Netzwerken im Frauenhaus für Kinder- und Teenagerschutz braucht deshalb Raum, Zeit, Anerkennung und Ressourcen. Es bedeutet, enge Kooperationen mit Kinderärzt*innen, sozialpädagogischer Familienbetreuung, Mutter-Kind-Einrichtungen, Kinder- und Jugendhilfe, Flüchtlingshilfe, Erwachsenenschulen und Schulen zu pflegen.



Gelingensfaktoren Kinderschutz weiter stärken:

- Kinder- und Teenagerschutz implementieren.
- Beschwerdemanagement für (mitwohnende und besuchende) Kinder und Teenager einführen.
- Konzepte und Bedingungen für die Aufnahme von (mehreren) Kindern und Teenagern schaffen.
- Einen geschlechtersensiblen Umgang mit männlichen, TIN-Kindern und Teenagern der gewaltbetroffenen Frauen konzeptualisieren.
- Enge Kooperationen mit Kinderärzt*innen, Kinder- und Jugendhilfe, Flüchtlingshilfe, Erwachsenenschulen, Schulen etc. aufbauen.

5.7 Atmosphärisch offene und barrierefreie Häuser

Die architektonische Umgebung entscheidet maßgeblich über die Rahmenbedingungen für gewaltbetroffene Frauen mit körperlichen Beeinträchtigungen. Barrierefreiheit und eine offene Gesamtatmosphäre einer Einrichtung erleichtert die Zugänge und ermöglicht einen offenen, freundlichen Gesamteindruck eines Frauenhauses für die Bewohner*innen und für die Fachkräfte. Das Herstellen einer einladenden Atmosphäre im Haus unterstützt die Idee des offenen Hauses für alle Frauen:

„Also als ich noch keine Vorstellung hatte vom Frauenhaus, dachte ich, es sind so ein bisschen dunkle Korridore, wo überall die Frauen in den Zimmern sind. Aber es ist sehr freundlich, es ist sehr hell, sehr schön und meiner Meinung nach, wenn man reinkommt, dann kann man ein ganz gutes Gefühl haben. Die Zimmer sind ganz freundlich und ich glaube, dass es für die Frauen eigentlich ein schöner...genau, also es ist ein ganz schöner Ort, um erst mal anzukommen.“ (FH 3: 117ff)

Helle Räume, freundliche Umgebungen, schöne Außengelände, ein Garten und die Möglichkeit Apartments anzubieten sind beschriebene Gelingensfaktoren für Inklusion. Dazu zählen barrierefreie Gebäude, Wohneinheiten und Badezimmer. Positiv werden barrierefreie Neubauten erwähnt. Für den barrierefreien Umbau von älteren Gebäuden oder Altbauten werden gezielt Stiftungen erfragt, neue Kooperationen eingegangen, Förderanträge geschrieben und gezielt bauliche Projektmittel akquiriert.

Innerhalb der Häuser bemühen sich einige Frauenhäuser um eine größtmögliche Flexibilität mit der Belegung der Räume. So wird z.B. im FH 2 regelmäßig geprüft, wie das eigene Frauenhaus möglichst adressat*innensensibel die Zimmer und Wohnungen belegen kann. Voraussetzung für diese Flexibilität ist allerdings die Existenz verschiedener Wohneinheiten. Dieses inklusive Vorgehen im FH 2 ermöglicht beispielsweise eine Belegung, die den Bedarfen von Frauen und ihren Kindern gerecht werden kann:

„Ja, wir machen manchmal auch so, dass wir dann innerhalb der Häuser auch verlegen, weil wir sehen, in dem anderen ist es...macht es Sinn. Oder wir schauen, haben wir gerade Platz auch im betreuten Wohnen? Dass die Frauen dann aus dem Haus mit den Kindern erst mal in unsere...in eine unserer Wohnungen...wir haben insgesamt über 20 Wohnungen, die wir zur Verfügung stellen können. Und da ist auch immer ein Wechsel, wenn dann noch eine längere Betreuung möglich ist oder ambulant. Also wir haben da schon ein schönes Portfolio in den letzten 20 aufgebaut, sodass wir da sehr, wirklich sehr individuell schauen können: Was braucht die kleine Familie oder die Frau?“ (FH 2: 534ff)

Architektonische Rahmenbedingungen stellen dann Gelingensfaktoren für Inklusion dar, wenn Fördermittel für den Umbau oder neue Immobilien akquiriert werden können. Ein Team berichtet von dem posi-

tiven Effekt der politischen Netzwerkarbeit und der Bundesprogramme für den barrierefreien Aufbau der eigenen Einrichtung:

„Und so richtig in Schwung kam es dann halt über das über die Bundesprogramme, mit dem Investprogramm und dem Innovationsprogramm. Da hat das hat das natürlich enorm angeschoben. Und da war zuerst der Plan, das Frauenhaus komplett im großen Maßstab umzubauen, was dann aber letztendlich komplett den Rahmen gesprengt hat. Also da war die Idee, zuerst das Haus komplett barrierefrei zu gestalten mit Aufzug usw., das ist dann am Kostenfaktor gescheitert. (...) Und dann wurde eben eine neue Immobilie gesucht.“ (FH 5: 259ff)

Die Chancen für architektonische Veränderungen werden von den Interviewten aus verschiedenen Häusern unterschiedlich optimistisch eingeschätzt. Konzeptionell findet ein Nach- bzw. Umdenken in Bezug auf die angebotenen Wohnkonzepte in Frauenhäusern statt: Während einige Fachkräfte das Wohngemeinschaftskonzept als gelebte Inklusion verstehen und es verteidigen, betonen andere, dass eine Modernisierung der Wohnkonzepte erfolgen müsse, die von der Wohngemeinschaftsidee abrückt. Mehrere Frauenhäuser stellen Familienfreundlichkeit (mehr Platz für Frauen mit mehreren Kindern), mehr Barrierefreiheit, mehr Individualität und mehr Privatsphäre in den Mittelpunkt ihrer konzeptionellen Inklusionsziele.



Gelingensfaktoren *Atmosphärisch offene und barrierefreie Häuser:*

- Investitionsprogramme für barrierefreien (Teil-)Umbau, Aus- und Neubau sind Voraussetzung für Inklusion.
- Transparenz und Kommunikation der Barrieren vor Ort (Platz für Frauen mit mehreren Kindern etc.) als Teil der Öffentlichkeitsarbeit im Blick haben.
- Barriere-reduzierte Architektur anstreben.
- Helle, freundliche Räume anstreben.
- Modernisierung der Wohnkonzepte.
- Die Nutzung von Außengelände, wie Dachterrassen, Balkone, Garten ermöglichen.

5.8 Digitalisierung als Chance

Die Arbeitsbelastung der Mitarbeiter*innen in Frauenhäusern ist sehr hoch. Inklusion erfordert aus Sicht der Fachkräfte stets mehr Arbeitszeit, erhöhte Qualität, neue Netzwerke und mehr Personalstunden und das Einsetzen von multiprofessionellen Teams. Wie können unter den gegebenen ressourcenknappen Bedingungen Fachkräfte im Frauenhaus entlastet werden? Die Interviewpartner*innen berichten von ihren positiven Erfahrungen mit der Digitalisierung ihres Frauenhauses und der Beratungsstelle. Ein Träger habe beispielsweise durch Fördermittel in Zeiten der Covid-19-Pandemie für alle Fachkräfte einen eigenen Laptop finanziert, um Büro- und Verwaltungsarbeiten, wichtige Meetings, Fortbildungen oder Konzeptarbeiten zu Hause oder in einem extra Raum erledigen zu können. Dies digitalisiert den Arbeitsalltag der Befragten in ausgewählten Arbeitsbereichen und führt zugleich zu einer spürbaren Entlastung im beruflichen Alltag. Die technische Ausstattung wirkt als Entlastung, als Wertschätzung und Würdigung im beruflichen Alltag. Die Endgeräte ermöglichen beispielsweise „ruhige“ Teilnahmen an inhaltlichen Treffen und

an Online-Fortbildungen, erleichtern den Umgang mit repetitiven Aufgaben im Frauenhaus, vereinfachen Kontaktaufnahmen mit Bewohner*innen und verbessern die Team-Kommunikation. Gleichsam können Projekte und die Erledigung von Aufgaben visualisiert und fortlaufend aktualisiert werden. Neben der internen Zusammenarbeit werde so auch die externe Zusammenarbeit mit Behörden, Schulen und anderen Kooperationspartner*innen modernisiert. Aufgefallen ist in der Auswertung, dass der eigene Arbeitsplatz im Frauenhaus (noch) nicht inklusiv neukonzipiert wird.



Gelingensfaktoren *Digitalisierung als Chance:*

- Den Stand und die Chancen der Digitalisierung im Frauenhaus analysieren.
- Neue Methoden zur Reduzierung der Arbeitsbelastung wie Remote-Arbeit einführen.
- Endgeräte für jede Mitarbeiter*in anschaffen.
- Anregungen für inklusive Veränderungen des Arbeitsplatzes Frauenhaus entwickeln.

5.9 Regionale Netzwerke und Istanbul-Konvention

Auf Nachfrage, welche Rahmenbedingungen die Frauenhausarbeit in Richtung Inklusion maßgeblich unterstützt, wird die Ratifizierung der Istanbul-Konvention (2017) genannt. Weitere wichtige Faktoren stellen die Impulse des Dachverbandes Frauenhauskoordinierung e.V., Fortbildungen und Netzwerktreffen dar, die zur inklusiven Weiterarbeit anregen. Hier sind bereits Resonanzräume entstanden. So findet beispielsweise eine Annäherung an einen weiten oder modifizierten Inklusionsbegriff, das Erlernen von Gebärdensprache oder die Auseinandersetzungen mit geschlechtlicher und sexueller Vielfalt statt. Für das inklusive Gelingen wird insbesondere das gesellschaftspolitische Interesse, das Teilen der Wissensbestände aus Fortbildungen angeführt:

*„(...) sich hinsichtlich unterschiedlicher Sachen zu sensibilisieren, also die politische Lage mitzudenken, aktuelle politische Entwicklungen zu verfolgen und auch gemeinsam im Team zu besprechen, sich fortzubilden, was Aufenthaltsgesetzgebung angeht, was Antirassismus, Critical Whiteness angeht, was eben transspezifische Themen anbelangt oder Behinderung usw. (...) auch eben schauen, dass dieses Wissen geteilt wird im Team, so im Sinne von Multiplikator*innenschaft.“ (FH 1: 521ff)*

Außerdem sind einzelne Interviewpartner*innen als Dozent*innen und Fortbildner*innen tätig. Sie zeigen starkes Interesse, im Frauenhaus selbst konzeptionell zu arbeiten, um Inklusions- und

Antidiskriminierungsdebatten in Frauenhäusern zu führen. Neben der „Multiplikator*innenschaft“ im Team tragen die Netzwerke im internen, kommunalen und regionalen Raum zum inklusiven Handeln bei. Konkret berichten die Frauenhäuser von folgenden, erfolgreichen Formen der Netzwerkbildung:

- ➔ im Haus (z.B. Sprachmittler*innen oder Handwerker*innen)
- ➔ innerhalb des eigenen Dach- oder Interessenverbandes
- ➔ in der Nachbar*innenschaft, in der Region (z.B. Landfrauen-Verband, Grundschulen, Sportvereine)
- ➔ mit zielgruppenorientierten anderen Hilfesystemen (z.B. Werkstätten für Menschen mit Beeinträchtigung)
- ➔ mit Selbsthilfe-Strukturen und politisch-sozialen Bewegungen (z.B. Migrant*innenselbstorganisationen, Queerer Community)
- ➔ mit Partnerorganisationen für Aufklärungsarbeit und Präventionsangebote (z.B. mit der pro familia)
- ➔ mit anderen geschlechterpolitischen Akteur*innen (wie z.B. Mädchen*arbeit und Mädchen*politik)
- ➔ lokalpolitisches Engagement
- ➔ Öffentlichkeitsarbeit (Webseite, Flyer, Stadtteilstefte, Presseartikel)

Die konkreten Kooperationen und Netzwerke erweisen sich für die nächsten inklusiven Schritte der Frauenhäuser als maßgeblich. Das Selbstverständnis eines Frauenhauses als Teil eines regionalen Hilfenetzwerks und aktiven Netzwerkes stellt einen Gelingensfaktor für Inklusion dar. Durch diese Zusammenarbeit werden punktuell bereits Synergieeffekte erreicht.

„Und wir arbeiten auch in verschiedenen Arbeitskreisen mit und setzen uns in diesen Arbeitskreisen oft auch für Lösungen ein, zum Beispiel für die obdachlosen Frauen. Das ist gerade so ein Thema in einer großen Arbeitsgruppe hier. Und da machen wir halt auch mit.“ (FH 3: 343ff)

Daraus speist sich ein spezifisches Verständnis von Inklusion als Auftrag eines gesamten Hilfesystems, in dem je nach Standort mit unterschiedlichen Zugängen zu potentiellen Adressat*innengruppen umgegangen wird. Dass die Frauenhäuser mit anderen Trägerstrukturen eng kooperieren, beinhaltet die Chance darauf, Synergieeffekte für einen verbesserten Gewaltschutz für möglichst viele Frauen in einer Region zu erzielen. Enge Kooperationen mit vielfältigen Verwaltungseinheiten wie z.B. Jugendämtern, Sozialämtern, Jobcentern sind vielfach vorhanden und weitere Kooperationen mit Behörden werden angestrebt. Zusätzlich unterstützt das lokalpolitische Engagement einzelner Fachkräfte (insbesondere der Leitungen) die Absicherung und die Entwicklung der Einrichtungen. Gerade für die barrierefreie Umsetzung der Gebäude erweisen sich kurze Wege mit der Baubehörde und den örtlichen Wohnungsbaugenossenschaften als fruchtbar: Ein Team berichtet davon, dass eine zufällige Kooperation mit dem zuständigen Bauamt den Wechsel der Immobilie ermöglicht hat und neue barrierearme Räume bezogen werden. Kurze, verbindliche Wege zu Verwaltung und Politik werden als Gelingensfaktor für Inklusion hervorgehoben.

Positive Effekte der Istanbul-Konvention werden vereinzelt festgestellt. Sie ermöglichen das Einfordern von neuen Rahmenbedingungen für die Frauenhausarbeit:

„Das ist jetzt ganz schön groß, Aber ich habe so das Gefühl, dass hinsichtlich der Istanbul-Konvention der Umsetzung tatsächlich schon einiges passiert. Es passiert mit Sicherheit nicht genug, aber es passiert einiges. Also auch bedingt durch die Coronapandemie ist das Thema häusliche Gewalt ein bisschen mehr in den öffentlichen Diskurs gerückt. Und Leute finden schon glaube ich allgemein, dass das bekämpft gehört und dass dem ein Ende gesetzt werden muss.“ (FH 1: 920ff)

Die Themen der Istanbul-Konvention geben dem inklusiven Wandel im System der Frauenhäuser neuen Rückhalt, bestärken die Hoffnung auf Wandel, auf Veränderung und sie ermutigen zum weiteren professionalisierten Handeln. „Also wenn die so eins zu eins umgesetzt wäre, wäre ich schon sehr zufrieden“, betont dieselbe Fachkraft (FH 1: 945).

Die Frauenhäuser berichten darüber hinaus von punktuellen, inklusiven Bemühungen im Kontext Öffentlichkeitsarbeit. So werden Flyer in verschiedenen Sprachen inkl. leichter Sprache entwickelt, die Webseiten mehrsprachig gestaltet und vereinzelt barrierearm konzipiert. Zur Öffentlichkeitsarbeit zählen die Frauenhäuser darüber hinaus die Einladung zu Veranstaltungen, die Teilnahme an (Stadt-)Festen, um die Sichtbarkeit für Frauenhäuser in der Region zu erhöhen.



Gelingensfaktoren Regionale Netzwerke:

- Die bestehenden Netzwerke (re-)aktivieren und überprüfen.
 - Neue Netzwerke für Inklusion aufbauen.
 - Die Möglichkeitsräume der Istanbul-Konvention regional ausloten.
 - Kurze Wege zu Politik und Verwaltung schaffen.
 - Politische Entwicklungen zum Gewaltschutz verfolgen und sich als Einrichtung positionieren.
 - Kriterien für eine erfolgreiche Netzwerkarbeit entwickeln.
 - Inklusive Formen der Öffentlichkeitsarbeit (Webseite, Instagram/Meta, Flyer, Präsenz an Feiertagen, die über den 8. März und den 25. November hinausgehen) entwickeln.
-

5.10 Arbeitsorganisatorische Eigenständigkeit

Die Fähigkeit einer lernenden Organisation oder Institution, ihre eigenen Entscheidungen unabhängig zu treffen und sich selbst zu verwalten bedeutet, keiner direkten Einmischung von externen Einflüssen oder Autoritäten zu unterliegen. Dies ist im Folgenden als arbeitsorganisatorische Eigenständigkeit und Unabhängigkeit zu verstehen. Die Frauenhäuser verfügen über die Befugnisse, ihre Angelegenheiten selbstständig zu regeln und Entscheidungen zu treffen, ohne einer externen Kontrolle oder Einmischung zu unterliegen. In allen Frauenhäusern wird die Selbstständigkeit als günstige strukturelle Bedingung angeführt. Eine erweiterte, gelingende Form der Gestaltung der Selbstständigkeit und unabhängigen inklusiven Praxis liegt in der Implementierung verschiedener Fach-

bereiche, in denen der Gewaltschutz (das Frauenhaus), eine Beratung, ein offener Treff, Fortbildungsangebote und andere Aktivitäten für Frauen von einem Träger angeboten werden. Hier entstehen Synergieeffekte für den inklusiven Gewaltschutz, weil verschiedene Zielgruppen in unterschiedlichen Formaten erreicht werden.



Gelingensfaktoren Arbeitsorganisatorische Eigenständigkeit:

- Das Frauenhaus besitzt in Bezug auf die Ausgestaltung und Konzeption von Inklusion größtmögliche Entscheidungsfreiheit.
 - Die Frauenhäuser sind strukturell unabhängig und eigenständig.
 - Arbeitsorganisatorische Eigenständigkeit auf der Basis der Trägerstruktur.
 - Implementierung verschiedener Themen- und Fachbereiche, in denen Gewaltschutz bspw. mit anderen Aktivitäten für Frauen (Bewegung, offenes Café, Bildung, Reisen) angeboten wird.
-

5.11 Fazit: Aufbau inklusiver Kompetenzen, Kulturen und Strukturen

Die empirischen Daten zeigen intensive Bestrebungen der Frauenhäuser, inklusive Praktiken zu implementieren und inklusive Strukturen vor Ort zu schaffen. Deutlicher Marker inklusiver Praktiken und Strukturen ist die Entwicklung von inklusiver Kompetenz im Frauenhaus.

Dabei stehen die Dimensionen der Mikroebene an erster Stelle. Dazu zählen die Erweiterung potentieller Zielgruppen, die Verbesserung der Interaktionen mit ihnen und die Repräsentation von Heterogenität und Multiprofessionalität der Teams. Konzeptionell werden der Partizipation der Frauen, der gesellschaftspolitischen Teilhabe und dem Kinderschutz ein hoher Stellenwert eingeräumt. Diese Konzepte werden als Teilkonzepte der Inklusion vielfach bereits umgesetzt, wobei hier auf Ausweitungen der Konzepte hingewiesen wird.

Es zeigt sich, dass die verstärkte Orientierung an Inklusion zum Hinterfragen bisheriger Praktiken führt. So entstehen Diskussionsräume, in denen bisherige Ausschlüsse erste Anlässe zur Debatte generieren, wie z.B. der Umgang mit männlichen, älteren Kindern von gewaltbetroffenen Frauen. Hier entwickelt sich eine zunehmend sichtbare kontroverse Form inklusiver Kompetenzen, die je nach Verständnis von Inklusion unterschiedlich ausgerichtet wird. Inklusiver Kompetenz in

der Praxis bedeutet den aktuellen Inklusionsprozess auf allen Ebenen strukturell zu reflektieren und Umsetzungspraktiken auszuführen. Die Frauenhäuser befinden sich in einem vielfältigen Prozess in der Umsetzung auf der Mikroebene, ohne mit den entsprechenden Ressourcen ausgestattet zu sein.

Die Frauenhäuser beteiligen sich aktiv in Netzwerken und in der Gremienarbeit und anerkennen dies als offene Türen für inklusiven Gewaltschutz. Trotzdem sehen die Fachkräften hier häufig keine Anschlussstellen für inklusive Verbesserungen, da sie die Makroebenen des Gewaltschutzes nicht beeinflussen können. Somit bleibt für viele Fachkräfte die Frage offen, inwiefern die aktive Beteiligung am politischen Verfahren der Umsetzung der Istanbul-Konvention dem Gewaltschutz vor Ort nutzt. 🏠

6.



Schlussfolgerungen und
Handlungsempfehlungen

Voraussetzung für die Durchsetzung von Inklusion ist eine macht- und herrschaftssensible, intersektionale Perspektive auf Diskriminierung und Gewalt in dieser Gesellschaft. Im Folgenden stehen vor diesem Hintergrund übergeordnete Konzepte, Strukturen und Denkmuster für inklusives Gelingen in Frauenhäusern im Mittelpunkt.

6.1 Inklusion als Prozess gestalten

Im Sprechen über Inklusion im Frauenhaus wird eine Vielzahl von Spannungsfeldern aufgerufen. Diese machen deutlich, dass eine einheitliche Lösung für alle Häuser als „Blaupause“ kein realistischer Weg für Inklusion in Frauenhäusern sein kann: Es gibt nicht das perfekte inklusive Frauenhaus. Voraussetzungen für eine gelingende Inklusion ist das Verstehen von Inklusion als Prozess. Inklusion ist damit ein Weg des Wandels und eine gewählte Zielperspektive, wobei eine vollständige Inklusion unter den aktuellen Bedingungen nicht erreicht werden kann. Inklusiv Praxis erfordert realpolitisches Abwägen und eine anschließende Priorisierung je nach regionaler, baulicher und finanzieller Situation. Hier erscheint es besonders wichtig, die bisherigen und neuen Zielgruppen des jeweiligen Hauses im Blick zu haben und dementsprechend abzuwägen, welche (vorläufige) Schwerpunktsetzung jeweils vor Ort in der konzeptionellen Weiterentwicklung als nächster Schritt priorisiert werden kann. Das wird als ein notwendiger Schritt gesehen, um einem inklusiven Wandel im Frauenhaus näher zu kommen. Bleibt der Prozess in dieser Spezialisierung und Erweiterung stehen, wird Inklusion nicht anvisiert.

Es gibt bereits ausgearbeitete Expertise zu spezifischen Zielgruppen. Hier könnte das Wissen je nach Schwerpunkten gebündelt allen Frauenhäusern zur Verfügung gestellt werden, so dass die individuelle Schwerpunktsetzung nach einem Baukastensystem funktionieren kann, welches auf der bereits vorhandenen Expertise beruht. Dabei existiert ein Unterschied zwischen dem Weg zur Inklusion und der Inklusion als Ziel. Inklusion als Ziel muss dann notwendig die Intersektionalität auf allen Ebenen in die Konzeptionalisierung einbinden. Das bedeutet, dass im Prozess bereits der Blick auf intersektionale Leerstellen als grundlegenden Wegweiser gelenkt werden muss.



Handlungsempfehlungen Inklusion als Prozess:

- Intersektionale Leerstellen vor Ort analysieren.
- Austausch zu Inklusionsexpertisen zur Entwicklung eines (vorläufigen) intersektionalen Baukastensystems.
- Priorisierung der individuellen Schwerpunktsetzung, abhängig von den regionalen Gegebenheiten.
- Lokale, regionale Schwerpunktsetzung nach dem Prinzip eines intersektionalen Baukastensystem als Zwischenschritt zum intersektionalen Inklusion-Gesamtverständnis.
- Konzeption für die nächsten Schritte der Reduzierung intersektionaler Leerstellen erarbeiten.

6.2 Intersektionale ‚Re-Konzeption‘ der Frauenhäuser

Das beschriebene Inklusionsverstehen geht einher mit einem Prozess der konzeptionellen Re-Konzeption der Frauenhäuser für Inklusion. Hier bedarf es eines erweiterten Verständnisses des Systems Frauenhaus als lernende Organisation, der Erweiterung der Wohnformen, der Ausrichtung auf intersektionales Verstehen von Inklusion in der Praxis.

Damit eng verbunden ist die Frage nach der Arbeitsbelastung und -entlastung der Fachkräfte. In den Gesprächen ist ein Anspruch der „Allzuständigkeit“ deutlich geworden. Hier lassen sich Verbindungen zum Diskurs um Care-Arbeit ziehen. Re-Konzeption der Frauenhäuser bedeutet somit auch die Entwicklung inklusiver Arbeitsformen im Frauenhaus.



Handlungsempfehlungen ‚Re-Konzeption‘ der Frauenhäuser:

- Konzeptionelle Debatten zum Zusammenleben
- Inklusive Konzeptions- und Leitlinienentwicklung
- Gezielte inklusive Re-Konzeption der Arbeitsstrukturen als Qualitätsentwicklung, ggf. durch fachliche externe Begleitung.

6.3 Möglichkeitsräume innerhalb der Organisation schaffen

Gelingende Inklusion unter den bisherigen Rahmenbedingungen in Frauenhäusern bedeutet eine organisationssensible Sicht auf den eigenen Arbeitsplatz, individualisierte Perspektiven auf die Bewohner*innen in ihren strukturellen Lebensbezügen und die Anerkennung der (Mehrfach-)Positionierungen und (Mehrfach-)Diskriminierungen.

Inklusion unter den aktuellen Voraussetzungen bedeutet die Suche nach institutionsspezifischen Lösungswegen und Entwicklungspotentialen, um möglichst viele Ausschlüsse von gewaltbetroffenen Frauen zu reduzieren. Dabei muss die inklusive Kompetenz als Teil der Haltung im Team und die inklusive Haltung der einzelnen Mitarbeiter*innen im System Frauenhaus berücksichtigt werden. Möglichkeitsräume entstehen in der Praxis genau da, wo Graubereiche, Grenzbereiche ausfindig gemacht und kreative Lösungen gesucht werden. Dies braucht Zeit und Raum für Auseinandersetzungen. Erste Schritte in die Richtung gelingender Inklusion als Möglichkeitsraum werden dort gegangen, wo gemeinsame Lern-, Denk- und Veränderungsräume zugelassen werden.



Handlungsempfehlungen Möglichkeitsräume:

- Diversitätssensibles Personalmanagement umfasst Multiprofessionalität im Team, mit z.B. Erzieher*innen, Kindheitspädagog*innen, Sozialarbeiter*innen, Psycholog*innen, Traumaexpert*innen, Supervisor*innen
- Berufliche Weiterbildungen zu Inklusion, Diversity, (Mehrfach-)Diskriminierungen und (Mehrfach-)Positionierungen als Basisqualifizierungen
- Analyse der Organisations- und Zeitstrukturen im Frauenhaus
- Klarheit der inklusiven Entscheidungswege und Kompetenzen, Möglichkeiten für demokratische Entscheidungskulturen
- Ressourcen für Sprach- und Gebärdendolmetscher*innen, Assistenzkräfte, Erzieher*innen/ Kindheitspädagog*innen

6.4 Lösen des Innovationsstaus

Die Entwicklung und Einführung inklusiver Ideen, Konzepte oder Technologien ist im Diskurs der Frauenhäuser deutlich zu erkennen. Diese Weiterentwicklungen werden unter hohem persönlichen und fachlichen Einsatz von den Fachkräften geführt. Allerdings zeigen die Daten ebenfalls, dass die Teams der Frauenhäuser kontinuierlich durch die Rahmenbedingungen in ihrem Engagement ausgebremst werden. Die Frauenhäuser blicken auf zahlreiche Hürden, die eine inklusive Weiterentwicklung verhindern. Dazu zählen die mangelnde Finanzierung, fehlende Ressourcen, bürokratische Hürden, mangelnde Investitionen in Forschung und (Weiter-)Entwicklung, gesetzliche Einschränkungen der Zuständigkeiten im Hilfesystem (und die Ressourcenknappheit). Die gesellschaftspolitische steigende Verantwortung für die Beseitigung der Gewalt gegen Frauen und die Forderung des Ausbaus der Frauenhausplätzen wirkt sich nicht auf die Strukturen in der Praxis aus.

Die Gesamtheit der benannten Hindernisse konstruiert einen sozialen Innovationsstau und setzt damit einen Rahmen, der maximal den Fortbestand eines Status-Quo sichert. Die Überwindung des Innovationsstaus erfordert einen umfassenden Ansatz, in dem Investitionen in Forschung und Entwicklung getätigt werden, regulatorische Hindernisse überwunden, die Zusammenarbeit zwischen Bund, Ländern, Kommunen, Städten zur Finanzierung und zur Praxis des Gewaltschutzes in Frauenhäusern gelingt und die Forderungen aus dem Gewaltschutz in Frauenhäusern berücksichtigt werden.



Handlungsempfehlungen Lösen des Innovationsstaus:

- Beschleunigter Ausbau des Angebots der Frauenhäuser in Deutschland
 - Investitionen in die inklusive Entwicklung von Frauenhäusern
 - Bundeseinheitliche Regelung für die Finanzierung der Frauenhäuser
 - Inpflichtnahme der Kommunen und Länder, barrierefreie (neue) Gebäude für Frauenhäuser zur Verfügung zu stellen
 - Investmentprogramme für Barrierefreiheit in (bestehenden) Frauenhäusern, die vom Bund, Land und von der Kommune initiiert werden
 - Parteiliche Unterstützung der Frauenhäuser in der Beantragung von Drittmitteln und in der fachlichen Umsetzung als Arbeitsentlastung
 - Schaffung interdisziplinärer Standards im Hilfesystem
 - Forschung zur Brückenbildung zielgruppenspezifischer Hilfesysteme
 - Fördermittel für Abbau von Barrieren, in denen die Bedarfe verschiedener Träger berücksichtigt werden
-

6.5 Öffentlichkeitsarbeit als politische Intervention

Die Öffentlichkeitsarbeit zur inklusiven Weiterentwicklung der Frauenhäuser muss barrierefrei gestaltet werden. Hierfür bedarf es eines Sofortprogramms, um die Informationen und die Erreichbarkeit des Gewaltschutzes für heterogene Frauengruppen zu gewährleisten. Hierfür benötigen die Frauenhäuser fachliche und finanzielle Unterstützung, um z.B. gezielt die inklusive Sichtbarkeit in der Region zu verbessern. Unterstützt wird dies von einer kontinuierlichen, bundesweiten Öffentlichkeitsarbeit, die auf das Thema Gewalt gegen Frauen aufmerksam macht.



Handlungsempfehlungen Öffentlichkeitsarbeit:

- Förderung barrierefreier Öffentlichkeitsarbeit für die Frauenhäuser
- Unterstützung im Umgang mit Social Media, Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit
- Bundesweite Öffentlichkeitsarbeit für heterogene Zielgruppen Frauenhäuser
- Bundesweite (kontinuierliche) Öffentlichkeitsarbeit zu Gewalt gegen Frauen
- Bundesweite Qualifizierungsmöglichkeiten für Quereinsteiger*innen in die Arbeit in Frauenhäusern, Gewaltschutzeinrichtungen

6.6 Gelingenskriterien – Anregungen für die Weiterarbeit

In diesem Kapitel werden Gelingenskriterien für Inklusion vorgestellt, die Anregungen für die Weiterarbeit in den Teams der Frauenhäuser geben. Diese ersten Schritte zur Auseinandersetzung mit Inklusion im Frauenhaus sind aus den empirischen Daten der Studie generiert. Ein konkretes Gelingenskriterium ist jeweils vor den Fragen benannt. Seine Konkretisierung ergibt sich aus der Auseinandersetzung mit den nachfolgenden Fragestellungen. Die Prozesse von Inklusion sind dabei als Zyklus zu verstehen. Nach jedem Zyklus sind Veränderungen im Prozess der Inklusion eingetreten. Diese werden gemäß der SMART-Zielsetzungen¹¹ messbar gemacht.

Eine Analyse des Ist-Zustandes von Inklusion ist erfolgt.

- Welches Verständnis von Inklusion liegt vor?
- Wo wird inklusiv gearbeitet?
- Wo gestalten wir inklusives Arbeiten aktiv und gut?
- Wo gelingt uns kein inklusives Arbeiten?
- Welche sozialen Frauengruppen werden ausgeschlossen?
- Wo sind intersektionale Leerstellen?
- Was sind die Hindernisse von Inklusion im Alltag im Frauenhaus?

Das Frauenhaus ist im Prozess der Inklusion angekommen.

- Es hat eine Standortbestimmung und Reflexion im Team in Bezug auf Privilegien und (Mehrfach-) Diskriminierungen stattgefunden

11 SMART: Spezifisch (spezielles Ziel), M (messbar), A (attraktives, erreichbares Ziel), R (realistisches Ziel), T (terminiert).

- Welche Positionierungen existieren im Team?
- Wer ist für was im Team zuständig?
- Wo finden automatische Zuständigkeiten, Homogenisierungen oder Generalisierungen statt?
- Wie erfährt Heterogenität Wertschätzung?
- Wo nutzen wir Generalisierungen und Homogenisierungen?
- Welche Qualifikationen sind vorhanden?
- Welche fachlichen Perspektiven fehlen im Team?

Die Trägerstruktur unterstützt den Inklusionsprozess.

- Wie steht der Träger zur Inklusion?
- Wie kann der Träger die inklusive Öffnung der Einrichtung unterstützen?
- Können Meilensteine und Aufgabenbereiche für die Entwicklung der Inklusion vereinbart werden?

Es gibt einen bewussten Entscheidungsprozess zur inklusiven Weiterentwicklung.

- Haben Träger und Team sich zur inklusiven Weiterentwicklung entschieden?
- Wird der Prozess von allen Mitarbeiter*innen im Konsens getragen?
- Welche Argumente werden gegen den Prozess angeführt?
- Wie wird mit verschiedenen Positionen umgegangen?
- Wie wird Priorisierung durchgesetzt?

Das Wissen zu Inklusion der beteiligten Akteur*innen wird kontinuierlich erweitert.

- Welches Wissen ist vorhanden?
- Welche Verständnisse von Inklusion verfolgen wir?
- Welches Wissen muss erweitert werden?
- Wie gehen wir mit unterschiedlichen Wissensständen um?
- Wo sind Raum und Zeit, sich über Inklusion zu verständigen?

Die inklusiven Leitlinien für das Frauenhaus sind entwickelt.

- Welche Frauen haben Zugang zum Frauenhaus?
- Welche Frauen haben keinen Zugang zum Frauenhaus?
- Wer entscheidet über die Zugangsbeschränkungen? Wo finden Entscheidungen zur Inklusion statt?
- Mit welchen anderen Hilfesystemen sind wir vernetzt?
- Wo fehlen uns Akteur*innen?
- Wie verweisen wir auf andere Hilfestrukturen?
- Wie vermitteln wir die Zugangsbeschränkungen?
- Wie transportieren wir die Kriterien der Öffnung?
- Wie wird der Prozess zur Inklusion vermittelt?
- Wo wird der Prozess zur Inklusion fortgeführt?

Der Weiterentwicklung von Inklusion liegt ein erster Prozess inklusive Zeitplan zugrunde.

- Wohin wollen wir uns als Frauenhaus weiterentwickeln?
- Welche Schritte in der Organisationsentwicklung müssen wir gehen?
- Welche Inhalte müssen wir aufgreifen?
- Wie werden wir die Inhalte aufgreifen?
- Welchen Zeitplan verfolgen wir?
- Was sind die Meilensteine unserer Entwicklung?

Die eigenen Netzwerke sind auf Diversität überprüft.

- In welchen Netzwerken sind wir aktiv? Wo sind wir gut vernetzt?
- Welche sozialen Gruppen und Perspektiven fehlen in unseren Netzwerken?
- Welche Kooperationen mit anderen Hilfesystemen fehlen uns?
- Mit wem können wir zum Themenfeld Inklusion kooperieren?

Eine Vision eines inklusiven Frauenhauses wurde entwickelt.

- Welche Inklusionsdimensionen wollen wir in den Blick nehmen?
- Welche Formen von Inklusion und welches Verständnis von Inklusion bestimmen unsere Vision?
- Wie stellen wir uns ein inklusives Frauenhaus in unserer Region vor?

6.7 Praxisorientierte Forschung als Beitrag zur inklusiven Weiterentwicklung

Die vorliegende Pilotstudie hat Gelingensfaktoren und Gelingenskriterien für inklusive Praktiken in Frauenhäusern herausgearbeitet. Damit ist die Absicht verbunden, eine Verständigung über Inklusion in den verschiedenen Frauenhäusern zu fördern. Sie verweist auf zentrale Forschungslücken zum Stand der Inklusion in Frauenhäusern und dem damit zusammenhängenden Bedarf für weitere Studien. Erste Forschungslücken sind aus Sicht des Forscher*innen-Teams:

- ➔ Die Arbeitsbelastung im Frauenhaus und die Möglichkeiten zur ‚Re-Konzeption‘ von Arbeit im Kontext von Gewaltschutz bedürfen einer eigenständigen Analyse. Die Frage lautet, inwiefern im Gewaltschutzsystem Frauenhaus neue Arbeitsmodelle ausprobiert werden und welchen Einfluss dies auf die Entwicklungen von inklusiven Praktiken und Handlungskonzepten hat.
- ➔ Ansatzpunkte für Inklusionsdimensionen in Frauenhäusern sind in dieser Studie herausgearbeitet. In weiterer Forschungsarbeit können Modelle einer inklusiven Praxis aus einer intersektionalen Perspektive vertiefend herausgearbeitet und wissenschaftlich begleitet werden. Dabei bietet sich eine vertiefende, wissenschaftliche Praxisforschung an.

- ➔ Die Perspektive der von Gewalt betroffenen Frauen in Bezug auf eine inklusive Praxis gilt es zu untersuchen (Bedarfsanalyse): Welche Angebote benötigen diejenigen Frauen, die in Frauenhäusern Schutz gefunden haben, aber auch diejenigen, die keinen Zugang zu Frauenhäusern erhalten und ebenfalls von Gewalt bedroht und betroffen sind?
- ➔ Außerdem ist grundsätzlich zu fragen, inwiefern die historische Entwicklung der Frauenhäuser die Gestaltung von Inklusion fördert und wo sie diese verhindert. Ein Blick in die Historie ausgewählter Frauenhäuser kann Entwicklungslinien zwischen Tradition und Transformation aufzeigen, um Hinweise für aktuelle inklusive Prozesse zu analysieren.
- ➔ Die Istanbul-Konvention bietet Chancen für die Entwicklung von Inklusion in Frauenhäusern und in weiteren Organisationen, die mit dem Thema des Gewaltschutzes beschäftigt sind. Gleichzeitig hat die Studie festgestellt, dass es an strukturellen Bedingungen und Ressourcen mangelt, die aber für die Inklusion wichtig sind – so auch für Kooperation und Netzwerkarbeit zwischen verschiedenen Institutionen. Die Studie zeigt, dass die fortexistierende relative Geschlossenheit verschiedener Hilfesysteme das Erzielen von Synergieeffekten und Kooperationen im Gewaltschutz erschwert oder sogar verhindert. Die Transformation des Hilfesystems in Bezug auf Inklusion bedarf neuer Forschungen für

die Entwicklung von Synergieeffekten für Inklusion im Gewaltschutzsystem. Insbesondere die Gewaltschutzrichtungen müssen in Bezug auf ihre Zugänge, ihre Angebote und Institutionen von allen gewaltbetroffenen Menschen erreichbar gemacht werden.

Fragestellungen sind dann: Wo und wie werden inklusive Synergieeffekte zwischen den Hilfesystemen mit dem Ziel Gewaltschutz möglich?

6.8 Schlussgedanke: Intersektionalität und Inklusion zusammendenken

Die Arbeit der Frauenhäuser ist gekennzeichnet von ständiger Weiterentwicklung – in Wechselwirkung mit gesellschaftlichen, politischen und rechtlichen Bedingungen, sozialen Bewegungen sowie geschlechter- und diversitätstheoretischen Diskursen. Der verstärkte Fokus auf Inklusion in der Frauenhausarbeit lässt sich – so das Ergebnis der Studie – auch unter gegebenen Bedingungen weiter entwickeln, wenngleich es keine perfekte Lösung im Trilemma Empowerment, Normalisierung und Dekonstruktion geben kann. Eine umfassende inklusive Konzeption setzt eine Veränderung in den finanziellen und gesellschaftspolitischen Ausgangsbedingungen mit der Absicherung dieser gesellschaftlich wichtigen Arbeit voraus.

Die befragten Frauenhäuser richten den Blick auf eine Erweiterung ihrer Zielgruppen, auf Mehrfachdiskriminierung der Bewohner*innen – und auch auf sich selbst und die anderen Institutionen. Wichtig ist dabei grundsätzlich, Inklusion mit einer intersektionalen Perspektive zu verbinden, um nicht doch eine Addition von Zielgruppen vorzunehmen, sondern (auch im Falle von Spezialisierungen der einzelnen Häuser) jede sogenannte Zielgruppe – etwa Frauen mit Migrationsgeschichte – unter weiteren, sich verschränkenden Kategorien und unter Einbezug der jeweiligen Subjektperspektive, herrschenden Normen und

gesellschaftlichen Diskursen zu betrachten. Diese Perspektive betrifft ebenso die Teams und Organisationen selbst und ermöglicht, vielfältige Ansatzpunkte in Kooperation mit anderen Institutionen zu erkennen und praktizieren. 🏠

Literatur

Austin, John (1962): How to do things with words. The William James Lectures delivered at Harvard university in 1955. Cambridge: Harvard University Press.

Boger, Mai-Anh (2017): Theorien der Inklusion – eine Übersicht. Zeitschrift für Inklusion, 1. <https://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/413>

Bogner, Alexander/Menz, Wolfgang (2002): Das theoriegenerierende Experteninterview. In: Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Wiesbaden: VS Verlag, 33-71.

Bösing, Sabine/Lotties, Sarah (2021): Die Istanbul-Konvention und ihre Auswirkungen auf den Gewaltschutz für Frauen in den Einrichtungen der Wohnungsnotfallhilfe – Eine Bestandsaufnahme, in: wohnungslos 1/2021, Verlag BAG Wohnungslosen-hilfe e.V. Berlin, https://www.bagw.de/fileadmin/bagw/media/Doc/TXT/TXT_22_Bestandsaufnahme-Gewalt_gegen_wohnungslose_Frauen.pdf

Budde, Jürgen/Blasse, Nina/Rißler, Georg (2020): Zur Relation von Intersektionalitäts- und Inklusionsforschung in der Erziehungswissenschaft. In: GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 3/2020. Barbara Budrich: Leverkusen, 27-41.

Bündnis Istanbul-Konvention (BIK) (2021): Alternativbericht zur Umsetzung des Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt. <https://www.Frauenrat.de/bik-alternativbericht/>

Bündnis Istanbul-Konvention (BIK) (2022): Pressemitteilung zum 25.11.2022 s. <https://autonome-frauenhaeuser-zif.de/veroeffentlichungen/#pressemitteilungen>

Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012): Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/pub-likationen/lebenssituation-und-belastungen-von-Frauen-mit-behinderungen-und-beeintraechtigungen-in-deutschland-80578>

Butler, Judith (1998): Haß spricht. Zur Politik des Performativen, Berlin: Berlin Verlag.

Deutsches Institut für Menschenrechte (Hg.) (2023): Berichterstattungsstelle geschlechtsspezifische Gewalt. Bericht über die Datenlage zu geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt in Deutschland. Grundlagen für ein Umsetzungsmonitoring zur Istanbul-Konvention. <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de>

Deutscher Verein (2022): Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Absicherung des Hilfesystems für von geschlechtsspezifischer Gewalt betroffene Mädchen, Frauen und ihre Kinder. <https://www.deutscher-verein.de/de/empfehlungenstellungnahmen-2022-empfehlungen-des-deutschen-vereins-zur-absicherung-des-hilfesystems-fuer-von-geschlechtsspezifischer-gewalt-betroffene-maedchen-Frauen-und-ihre-kinder-4640,2610,1000.html>

Frauenhauskoordinierung e.V. (FHK) (Hg.) (2023a): Bundesweite Frauenhaus-Statistik 2022. Auswertung: ZEP – Zentrum für Evaluation und Politikberatung.

Frauenhauskoordinierung (FHK) (2023b): Inklusion – Gewaltschutz für alle Frauen. Fachinformation Nr. 2/2023.

Frauenhauskoordinierung e.V. (FHK) (Hg.) (2022a): Bundesweite Frauenhaus-Statistik 2021. Auswertung: ZEP – Zentrum für Evaluation und Politikberatung. <https://www.frauenhauskoordinierung.de/publikationen/frauenhaus-statistik>

Frauenhauskoordinierung e.V. (FHK) (2022b): Antrag für das FHK-Projekt „Für alle mit allen – Das Hilfesystem bei der Umsetzung der Istanbul-Konvention unterstützen.“ (unveröff.)

Friedrichs, Jürgen (2022): Forschungsethik. In: Baur, N./ Balsius, J.: Handbuch Methoden empirischer Sozialforschung, Wiesbaden: Springer VS, 349-358.

Glaser, Barney G./Strauss, Anselm L et al. (2010): Grounded Theory: Strategien qualitativer Forschung. Göttingen: Hogrefe Verlag.

- Gläser, Joachim/Laudel, Grit (2010): Experteninterview und qualitative Inhaltsanalyse. Wiesbaden: VS Verlag.
- GREVIO (2022): Baseline Evaluation Report Germany. <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/-/grevio-publishes-its-report-on-germa-1>
- Haller, Sylvia/Schlichting, Britta (2023): Autonome Frauenhäuser oder die Umsetzung der Istanbul-Konvention. In: Katja von Auer, Christiane Micus-Loos, Stella Schäfer, Kathrin Schrader (Hg.): Intersektionalität und Gewalt. Verwundbarkeiten von marginalisierten Gruppen und Personen sichtbar machen. Münster: Unrast, 173-186.
- Helfferich, Cornelia (2022): Leitfaden und Experteninterviews. In: Baur, N./ Balsius, J.: Handbuch Methoden empirischer Sozialforschung (2022), Wiesbaden: Springer VS, 875-892.
- „Istanbul Konvention“ (IK) (2011), Council of Europe Treaty Series № 210: Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt und erläuternder Bericht 11.5.2011 (<https://rm.coe.int/1680462535>)
- Jacob, Köbsell/Wollrad, Eske (Hg.) (2010): Gendering Disability. Intersektionale Aspekte von Behinderung und Geschlecht. Bielfeld: Transcript.
- Lenz, Gaby/Weiss, Anne (2018): Professionalisierungsentwicklungen in der Frauenhausarbeit, In: ebd.: Professionalität in der Frauenhausarbeit. Aktuelle Entwicklungen und Diskurse, Wiesbaden: Springer VS, 7-20.
- Mangold, Werner (1960): Gegenstand und Methode des Gruppendiskussionsverfahrens. Frankfurt a. M.: Europäische Verlagsanstalt.
- Mayring, Philipp (2022): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlage und Techniken. Weinheim: Julius Beltz.
- Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (2002): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. In: Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Wiesbaden: VS Verlag, 7-29.
- Schmid, Gloria (2023): Über die Schwierigkeit der Gleichzeitigkeit – Intersektionalität in der Praxis der Frauenhausarbeit. In: Katja von Auer, Christiane Micus-Loos, Stella Schäfer, Kathrin Schrader (Hg.) a.a.O., 223-230.
- Schrader, Kathrin/Schäfer, Stella/Engin, Melike/Von Auer, Katja (2021): Die Lebenssituation von gewaltbetroffenen Frauen mit und ohne Psychatrierfahrung im Frauenhaus – eine intersektionale Analyse. Frankfurt (unveröff. Abschlussbericht, gekürzte Fassung). Online: https://www.frankfurt-university.de/fileadmin/standard/Hochschule/Fachbereich_4/Forschung/HMWK_final_kurz_gFFZ_11.03.2023.pdf
- Staudenmeyer, Bettina/Kaschuba, Gerrit/Maier, Sabine P. (2022): Der intersektionale Ansatz hilft unheimlich, die notwendige Wertschätzung zu haben. Annäherungen an eine intersektionale Praxis(forschung) im Projekt „Gender- und Diversitätsaspekte bei der professionellen Unterstützung von Drogenkonsumierenden mit Fokus auf Crystal-Konsum (GeDiC)“. Tübingen: Schriftenreihe des Forschungsinstituts tifs e.V., Gender und diversitätsbewusste Theorie und Praxis (2022), Nr. 5. Abrufbar: www.tifs.de
- Vogl, Susanne (2022): Gruppendiskussion. In: Baur, N./ Balsius, J.: Handbuch Methoden empirischer Sozialforschung (2022), Wiesbaden: VS-Verlag, 913-919.
- Wissenschaftliche Dienste Sachstand WD 9 - 3000 - 030/19: Frauenhäuser in Deutschland. www.bundestag.de/resource/blob/648894/3bc953094c93a4a0f-24159f52ab4992e/WD-9-030-19-pdf-data.pdf



**FRAUENHAUS-
KOORDINIERUNG e.V.**

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Impressum

Hrsg: Frauenhauskoordinierung e. V. (FHK)
Tucholskystraße 11
10117 Berlin
+49 (0)30 338 43 42 - 0
M: info@frauenhauskoordinierung.de
W: frauenhauskoordinierung.de

Autor*innen:
Dr.in Ines Pohlkamp, Jessica Wagner, Dr.in Gerrit Kaschuba
Tübinger Institut für gender- und diversitätsbewusste
Sozialforschung und Praxis (tifs) e.V.
Rümelinstraße 2
72070 Tübingen
M: info@tifs.de
W: tifs.de

Redaktion: Hanna Kopahnke
Lektorat: Dorothea Hecht
Verantwortlich im Sinne des Presserechts: Sibylle Schreiber
Gestaltung: Barbara Hoffmann, The Graphic Society

April 2024

Urheberrecht: Alle verwendeten Texte, Fotos und grafischen Gestaltungen sind urheberrechtlich geschützt. Soweit nicht anders vermerkt, liegen die Urheber*innen- oder Nutzungsrechte bei Frauenhauskoordinierung e.V. (FHK). Alle Rechte vorbehalten.

Über Frauenhauskoordinierung e. V.: Frauenhauskoordinierung e. V. (FHK) wurde auf Initiative der Wohlfahrtsverbände (AWO Bundesverband e. V., Diakonie Deutschland, Der Paritätische Gesamtverband, Sozialdienst katholischer Frauen Gesamtverein e. V./Deutscher Caritasverband e. V.) gegründet, um sich im Auftrag der Mitglieder für den Abbau von Gewalt gegen Frauen und für die Verbesserung der Hilfen für betroffene Frauen und deren Kinder einzusetzen. FHK koordiniert, vernetzt und unterstützt das Hilfesystem, fördert die fachliche Zusammenarbeit und bündelt Praxiserfahrungen, um sie in politische Entscheidungsprozesse sowie in fachpolitische Diskurse zu transportieren.

Über das Forschungsinstitut tifs e.V.: Das Tübinger Institut für gender- und diversitätsbewusste Sozialforschung und Praxis (tifs) e.V. führt eine Vielfalt an wissenschaftlichen und praxisorientierten Angeboten und Projekten durch. Die Vermittlung zwischen Forschung, Praxis und Politik ist ein zentrales Merkmal der Arbeit seit 30 Jahren.