

Diskriminierungs- sensibles Handeln

in der Beratung von
gewaltbetroffenen Frauen

Inhaltsverzeichnis

1.	Hintergrund dieser Handreichung	04
2.	Ziele dieser Handreichung	06
3.	Einführung in das Konzept der Intersektionalität	08
3.1	Was bedeutet Intersektionalität?	08
3.2	Was bedeutet Intersektionalität für die Arbeit mit gewaltbetroffenen Frauen?	14
4.	Welche Handlungsmöglichkeiten gibt es in der Arbeit mit gewaltbetroffenen Frauen?	17
5.	Antidiskriminierendes Handeln in der Beratung – eine Checkliste	21
6.	Verwendete und weiterführende Literatur	23
7.	Glossar	24

1. Hintergrund dieser Handreichung

Am 1. Februar 2018 ist die sogenannte Istanbul-Konvention – das Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt – in Deutschland in Kraft getreten. Dieses Übereinkommen ist das erste völkerrechtlich verbindliche Instrument im europäischen Raum zum Thema Gewalt gegen Frauen und Mädchen.

Was sind die Ziele der Konvention?

Die Istanbul-Konvention stellt deutliche Anforderungen an die Gleichstellung und Nichtdiskriminierung von Frauen. Ihr Ziel ist die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen. Dabei definiert sie diese Gewalt ganz deutlich als eine Form der Menschenrechtsverletzung und eine Form der Diskriminierung von Frauen und Mädchen. Die Konvention umfasst alle Formen geschlechtsspezifischer Gewalt und legt einen Schwerpunkt auf häusliche Gewalt.

Die Istanbul-Konvention umfasst in 12 Kapiteln und 81 Artikeln umfangreiche Maßnahmen in den Bereichen Prävention, Schutz und Strafverfolgung und definiert dabei erstmalig Mindeststandards im Bereich des Gewaltschutzes. Das bedeutet zum Beispiel für Betroffene und ihre Angehörigen, dass sie sich bei Klagen vor deutschen Gerichten direkt auf die Bestimmungen aus der Konvention beziehen können.

Eine der zentralen Forderungen der Istanbul-Konvention ist in Artikel 4 formuliert:

„Die Durchführung dieses Übereinkommens durch die Vertragsparteien, insbesondere von Maßnahmen zum Schutz der Rechte der Opfer, ist ohne Diskriminierung insbesondere wegen des biologischen oder sozialen Geschlechts, der race, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, der sexuellen Ausrichtung, der Geschlechtsidentität, des Alters, des Gesundheitszustands, einer Behinderung, des Familienstands, des Migranten- oder Flüchtlingsstatus oder des sonstigen Status sicherzustellen.“

Die Umsetzung aller Maßnahmen für Betroffene muss im Sinne der Konvention diskriminierungsfrei¹ sein – das bedeutet, dass Betroffene unabhängig von z. B. Alter, Sprache, Herkunft, Religionszugehörigkeit oder einer Behinderung Zugang zu Schutz und Unterstützung haben müssen.

In dem erläuternden Bericht im Anhang der Konvention wird darauf hingewiesen, dass die oben dargestellte Aufzählung von Diskriminierungsgründen nicht erschöpfend ist, sondern eher beispielhaft. Vielmehr dient diese Auflistung einer Verdeutlichung der Tatsache, dass die Diskriminierung bestimmter mar-

ginalisierter Gruppen in Europa weit verbreitet bleibt. Hierzu heißt es konkret:

„Wenn sie eine geschlechtsspezifische Gewalttat anzeigen, kann es immer noch sein, dass Frauen von Strafverfolgungs- und Justizbehörden diskriminiert werden. Genauso werden schwule, lesbische und bisexuelle Opfer häuslicher Gewalt häufig aufgrund ihrer sexuellen Ausrichtung von Hilfsdiensten ausgeschlossen. Bestimmte Personengruppen können auch aufgrund ihrer Geschlechtsidentität Opfer von Diskriminierung werden, wenn sie sich, einfach gesagt, mit einem Geschlecht identifizieren, welches nicht dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht entspricht. Hierzu zählen Kategorien von Personen wie Transsexuelle, Transvestiten und sonstige Personengruppen, die nicht dem entsprechen, was die Gesellschaft als den Kategorien "männlich" oder "weiblich" zugehörig anerkennt. Zudem können auch Migrantinnen und Flüchtlinge je nach ihrem Aufenthaltsstatus von Hilfsdiensten ausgeschlossen werden. **Es ist wichtig hervorzuheben, dass Frauen tendenziell häufiger Formen von Mehrfachdiskriminierung erleben**, wie dies der Fall behinderter Frauen, von Frauen aus ethnischen Minderheiten, von Roma oder von Frauen mit einer HIV/Aids-Infektion ist, um nur einige Beispiele zu nennen.“

¹ Hinweis: Die Istanbul-Konvention beschreibt Diskriminierungsfreiheit als ein Ziel. Dieses ist ein Idealzustand, welcher angestrebt werden kann, dem allerdings institutionelle und strukturelle diskriminatorische Realitäten und Praxen entgegenstehen. Vor diesem Hintergrund erscheint der Begriff „diskriminierungssensibel“ passender.

2. Ziele der Handreichung

Vor dem Hintergrund der Umsetzung der Istanbul-Konvention sowie angesichts der Tatsache, dass Frauen, die (mehreren) gesellschaftlich marginalisierten Gruppen angehören, überproportional von Gewalt betroffen sind, bedarf es einer kritischen Auseinandersetzung mit der Frage, wie diskriminierungsfrei der Zugang zum Hilfesystem für gewaltbetroffene Frauen in Deutschland – und ganz konkret bei uns in Niedersachsen – ist.

Um den Anforderungen der Konvention gerecht zu werden, ist es notwendig, ein inklusives Hilfesystem zu schaffen, das alle Frauen mit ihren individuellen Bedarfen auffängt und ihnen Schutz und Unterstützung gewährt. Dies ist eine Mammutaufgabe, denn die individuellen Lebenslagen von Frauen sind vielfältig. Es gilt, dies anzuerkennen und diese Vielfalt bei der Weiterentwicklung des Hilfesystems nicht nur mitzudenken, sondern auch einzubeziehen.

Mit der Unterzeichnung der Istanbul-Konvention hat sich die Bundesregierung dazu verpflichtet, das Hilfesystem für gewaltbetroffene Frauen so auszustatten, dass alle Frauen diskriminierungsfrei Zugang zu diesem haben (siehe Artikel 4 und 8 der Konvention). Darüber hinaus sind die Einrichtungen des Unterstützungssystems gefragt, ihre Strukturen und Arbeitsweisen, die Schutz und Unterstützung für viele Frauen bieten, auf Strukturen und Mechanismen zu untersuchen, die möglicher-

weise Ausschlüsse mancher Frauen zur Folge haben könnten. Dabei sind genaue Analysen notwendig, um die oben genannten Formen der Mehrfachdiskriminierungen und besondere Verletzungsrisiken zu erkennen. Hierbei kann der Ansatz der Intersektionalität in der institutionellen Sozialarbeit hilfreiche Denkanstöße bieten und helfen, einen Prozess struktureller Veränderung in der eigenen Einrichtung anzustoßen.

Diese Broschüre soll dafür eine erste Hilfestellung für Fachkräfte bieten, die zum Beispiel in Frauenhäusern sowie in Gewaltberatungs- und Interventionsstellen mit gewaltbetroffenen Frauen arbeiten.

Dafür wird zunächst das Konzept der Intersektionalität vorgestellt und dann an Beispielen verdeutlicht, was dieser Ansatz konkret für die alltägliche Arbeit mit gewaltbetroffenen Frauen bedeuten kann. Im nächsten Schritt zeigt die Broschüre verschiedene praxisbezogene Handlungsoptionen für die Weiterentwicklung der eigenen Strukturen und Arbeitsweisen auf. Ziel einer solchen Weiterentwicklung soll es im Sinne der Istanbul-Konvention schließlich sein, dafür zu sorgen, denjenigen Frauen, die in ihrem Alltag aufgrund multidimensionaler Diskriminierungserfahrungen großer Verletzlichkeit ausgesetzt sind, möglichst bedarfs- und bedürfnisorientiert Schutz und Unterstützung bieten zu können.

3. Einführung in das Konzept der Intersektionalität (*Mehrfachdiskriminierung*)

3.1 Was bedeutet Intersektionalität?

Der Begriff Intersektionalität kommt aus dem Englischen (intersection) und bedeutet Kreuzung, Schnittpunkt, Überschneidung. Er beschreibt das Zusammenwirken unterschiedlicher Formen und Dimensionen von Ungleichheit, Differenz und Macht. Der Begriff wurde erstmals von der Juristin Kimberlé Williams Crenshaw aus den USA geprägt und hat insbesondere durch die politische Bewegung Schwarzer Frauen Aufmerksamkeit erlangt (Black Feminism). Dabei ging es um die Sichtbarmachung und Anerkennung von Mehrfachdiskriminierungen und Gewalt gegen Schwarze Frauen. Im deutschsprachigen Raum hat die Lehrerin und Politologin Gülşen Aktaş unter anderem 1993 in ihrem Artikel „Türkische Frauen sind wie Schatten – Leben und Arbeiten im Frauenhaus“ den Umgang mit Women* of Color in Frauenhäusern thematisiert und für eine Sensibilisierung hinsichtlich dieser Thematik plädiert.

Der Ansatz der Intersektionalität hat seinen Ursprung somit in der emanzipatorischen Bewegung und in der Arbeit gegen die Unterdrückung von Frauen. Neben dem Geschlecht gibt es jedoch auch andere Kategorien, die in Machtstrukturen zum Vorschein kommen können. In der Intersektionalität sind soziale, kulturelle und andere Kategorien (wie Geschlecht, Klasse, Herkunft, Hautfarbe, Sexualität, Religionszugehörigkeit, Nationalität und Alter) und Mechanismen miteinander verknüpft. So können Menschen beispielsweise gleichzeitig von Rassismus und Sexismus betroffen sein. Die Diskriminierungsformen und -ebenen verlaufen nicht unabhängig voneinander, sondern sind ineinandergreifend und stehen in Wechselbeziehung zueinander.

Ebenen von Diskriminierungserfahrungen

Was ist individuelle Diskriminierung?

Ungleichbehandlung von Menschen basierend auf der Zuschreibung bestimmter Merkmale durch Einzelpersonen.

Beispiele: Ausgrenzung, Nicht-Wahrnehmung, Stigmatisierung, Beschimpfung, Witze, Belästigung, Abwertung, gruppenbezogene Vorurteile, Gewalt

Was ist institutionelle Diskriminierung?

Ungleichbehandlung von Menschen basierend auf der Zuschreibung bestimmter Merkmale durch Organisationen, Unternehmen, Verwaltung.

Beispiele: fehlender/eingeschränkter Zugang zu Arbeit, Wohnraum, Bildungssystem, Gesundheitssystem, Medien, ungerechtfertigte Polizeikontrollen, Ausbeutung

Was ist strukturelle Diskriminierung?

Ungleichbehandlung von Menschen basierend auf der Zuschreibung bestimmter Merkmale durch gesellschaftliche Strukturen, Normen, Werte.

Beispiele: Gesetze, ungleiche Machtverhältnisse und Ressourcenverteilung und daraus resultierende Machtlosigkeit marginalisierter Gruppen

Der Ansatz der Intersektionalität ermöglicht eine komplexe Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Formen sozialer Ungleichheit und ungleichen hierarchischen Machtverhältnissen in gesellschaftlichen Strukturen. Dabei dient das Wissen über Intersektionalität als Instrument und Perspektive für die soziale Arbeit.

Intersektionalität kann in drei wesentliche Ungleichheitskategorien/Diskriminierungskategorien eingeteilt werden, die als Formen der Dreifachunterdrückung (triple oppression) auftreten können. Diese sind Rassismus, Klassismus und Sexismus. Im Folgenden werden die Begriffe kurz erläutert.

Rassismus [racism]:

Rassismus ist in seiner Konstruktion sehr komplex und sollte immer aus einer historischen Perspektive betrachtet werden. Rassismus ist in erster Linie eine menschenverachtende Ideologie, die Menschen aufgrund ihrer Herkunft, Religion oder Hautfarbe und der daraus abgeleiteten vermeintlichen Andersartigkeit abwertet. In rassistischen Strukturen wird „Weißsein“ als die Norm angesehen. Alle Menschen, die dieser Norm nicht entsprechen, werden als „Anders“ gesehen. Dabei werden sie in Kategorien eingeteilt, die ein „Wir“ und die „Anderen“ implizieren. Nach Spivak wird dieser Prozess als „Othering“ bezeichnet. Die „Anderen“ werden hierbei als minderwertig angesehen und haben nicht das gleiche Recht auf Ressourcen. Dazu zählen auch Zugänge zu bestimmten Machtpositionen. Durch Rassismus entsteht somit eine binär abwertende Konstruktion.

Klassismus [classism]:

Klassismus bezeichnet eine Form der strukturellen Diskriminierung und Stereotypisierung von Menschen aufgrund ihrer tatsächlichen, vermuteten oder zugeschriebenen sozialen Herkunft oder Position. Die soziale Herkunft eines Menschen beschreibt das soziokulturelle Erbe von Ressourcen und Wertesystemen der Schicht oder Klasse, in der dieser hineingeboren wurde (zum Beispiel Arbeiterklasse). Die soziale Position bezeichnet den erworbenen Status eines Menschen innerhalb der Gesellschaft. Dazu zählt unter anderem der Beruf, der Bildungsgrad, das Gehalt, die Wohnsituation oder aber kulturelle Vorlieben und Hobbies. Ein bestimmter gesellschaftlicher Status gilt dabei als erstrebenswerter Maßstab. Dazu zählen Geld, Macht, Habitus (Auftreten und Benehmen), Besitz etc. Die unterschiedlichen Startbedingungen sowie die damit verbundene nicht vorhandene Chancengleichheit von Menschen geraten dabei aus dem Blick.

Sexismus [sexism]:

Der Begriff Sexismus ist auf die US-amerikanische Frauenbewegung der 1960er Jahre zurückzuführen. Dieser bezeichnet die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres zugeschriebenen Geschlechts sowie die darin zugrundeliegende Ideologie. Nach dieser bestehen festgeschriebene Geschlechterrollen, in denen sich Männer in einer privilegierten Position und in einem Hierarchieverhältnis gegenüber Frauen befinden. Sexismus ist sowohl im kulturellen als auch in institutionellen Kontexten sichtbar.

Diese Erläuterungen können im Kontext dieser Broschüre als Arbeitsgrundlage dienen, es wird jedoch kein Anspruch auf Allgemeingültigkeit erhoben.

Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl an Differenzkategorien, aufgrund derer Menschen Diskriminierung erfahren und die mit den oben genannten Kategorien in Wechselwirkung stehen.

Eine Auswahl

Antisemitismus

Antisemitismus richtet sich gegen jüdische Menschen und das Judentum sowie gegen jüdische Gemeinden und Einrichtungen. Antisemitismus ist vor allem ein gesamtgesellschaftliches Problem und bezeichnet die Feindschaft und Diskriminierung gegenüber jüdischen Menschen.

Antimuslimischer Rassismus

Antimuslimischer Rassismus richtet sich gegen Muslim*innen oder gegen Menschen, die als muslimisch wahrgenommen werden, und äußert sich durch negative, abwertende Zuschreibungen sowie institutionelle und strukturelle Diskriminierung. Hinzu kommt die Ablehnung und Abwertung der islamischen Religion (Islamfeindlichkeit).

Antiromaisismus

Antiromaisismus richtet sich gegen Sinti*zze und Rom*nja und äußert sich in Form von negativen Zuschreibungen sowie institutioneller und struktureller Diskriminierung.

Eurozentrismus

Eurozentrismus beschreibt die Perspektive aus europäischer Sicht auf nicht-europäische Länder und Kulturen. Dabei werden die europäischen Werte und Normen als Maßstab und höherwertig angesehen.

Genderismus

Genderismus auch umgangssprachlich als „Gender-Wahn“ bekannt, ist die Abwertung der Beanspruchung und Unterstützung von Geschlechtergerechtigkeit. Dazu zählen z. B. die Ablehnung von geschlechtergerechter Sprache, Queere Bewegungen, Gender Mainstreaming, Gender Studies etc.

Androzentrismus

Androzentrismus beschreibt die Sichtweise, in der Männer im Mittelpunkt stehen. Der Mann oder das Männliche werden als Norm und Frauen bzw. das Weibliche als abweichend angesehen.

Heterosexismus

Heterosexismus bezeichnet die Diskriminierung von Menschen, die nicht in ein heteronormatives Weltbild passen, z. B. weil sie homosexuell begehren, inter- oder transgender sind oder nicht den gängigen Geschlechterklischees entsprechen.

Ableismus

Ableismus bezeichnet die ungerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen einer körperlichen oder psychischen Beeinträchtigung oder aufgrund von Lernschwierigkeiten.

Audismus / Linguizismus / Oralismus

Audismus bezeichnet die Diskriminierung gehörloser Menschen. Linguizismus bedeutet die Abwertung von sogenannten Minderheitensprachen und mehrsprachigen Menschen. Oralismus ist die Abwertung von Menschen, die Gebärdensprache benutzen.

Lookism / Bodyism

Lookism bezeichnet die Stereotypisierung bzw. Diskriminierung von Menschen auf Grund des Aussehens. Der Begriff Bodyismus bezeichnet darauf aufbauend Diskriminierung und Dominanz, die aufgrund körperlicher Schönheits- und Gesundheitsnormen stattfinden.

Ageism

Ageism ist die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres hohen Lebensalters.

Adultism

Adultism bezeichnet die Diskriminierung von Kindern und Jugendlichen aufgrund ihres Alters durch Erwachsene.

3.2 Was bedeutet Intersektionalität für die Arbeit mit gewaltbetroffenen Frauen?

Fachkräfte, die mit gewaltbetroffenen Frauen arbeiten, können mit kurz- und langfristigen Zielen den intersektionalen Ansatz in ihre Arbeit einbeziehen. Für einen Beratungskontext ist es unumgänglich, die Lebenswelten und Erfahrungen von Menschen zu berücksichtigen, die Mehrfachdiskriminierung erlebt haben oder potentiell davon betroffen sind. Ziel ist unter anderem, dass sich die Erfahrungen, unabhängig vom Beratungsanlass, innerhalb der Beratung nicht wiederholen oder diese in der Beratung unsichtbar gemacht werden.

Hierbei geht es nicht primär darum, bestimmte relevante Informationen, die unmittelbar mit der Herkunft, Kultur und Religion zusammenhängen, nicht erfragen zu dürfen. Es ist eher eine Frage, in welchem Kontext sie zu dem Hauptberatungsanlass stehen und in welcher Form sie thematisiert und/oder erfragt werden sollten. Dabei sollte die Gewalterfahrung der Betroffenen im Mittelpunkt stehen, ohne dass primär ein Zusammenhang zwischen der Person und vermeintlichen kulturell-religiösen Bezügen hergestellt wird.

Zur Veranschaulichung ein Fallbeispiel:

Eine Frau wendet sich aufgrund der wiederkehrenden Gewalt ihres Ehemanns an eine Beratungsstelle. Sie möchte sich nicht trennen, benötigt jedoch eine erste Unterstützung, wie sie mit dieser Gefahrensituation umgehen soll. Im Laufe des Gesprächs erwähnt sie hinsichtlich ihrer Biografie, dass sie in Deutschland geboren ist, aber ihre Eltern aus dem Libanon kommen. Sie ist Muslimin und trägt einen Hijab. Wenn diese Frau in die Beratung kommt und die Beraterin sie fragt, ob sie ihre Kopfbedeckung eigentlich freiwillig trägt und die Ehe freiwillig eingegangen ist, bedient sie mögliche Vorurteile. Diese Vorurteile sind der Beratungsnehmenden möglicherweise schon bekannt und werden sie gegenüber der Beraterin verunsichern, weil sie sich weder über ihre Herkunft noch ihre Religion definiert. Ob sie ihre Kopfbedeckung freiwillig trägt oder nicht ist in dem Zusammenhang von Gewalterfahrung nicht zwangsläufig relevant und wird damit vom Beratungsauftrag nicht abgedeckt.

Die im Fallbeispiel geschilderte Annahme, dass die Religionszugehörigkeit im Zusammenhang mit ihrer Gewalterfahrung steht, führt zu einer sogenannten Kulturalisierung von Gewalt gegen Frauen und verstärkt zum anderen die Viktimisierung der Beratungsnehmenden, denn ihr wird auf diese Weise die eigene Handlungs- und Entscheidungsmöglichkeit abgesprochen. Die Bedienung dieser Vorbehalte kann zudem zu einer homogenisierenden Betrachtung von bestimmten migrantisierten Gruppen führen, die zur Folge haben, dass Differenzen und Vielfalt innerhalb dieser Gruppen unsichtbar gemacht werden.

Kulturalisierung von Gewalt gegen Frauen

Gewalt gegen Frauen wird im öffentlichen Diskurs oftmals als ein importiertes Phänomen wahrgenommen und pauschal mit bestimmten Religionen oder Herkunftsländern in Verbindung gebracht. Dieses Phänomen wird als Kulturalisierung von Gewalt gegen Frauen bezeichnet. Das ist problematisch, denn es kann zu einer pauschalisierten Wahrnehmung gegenüber Männern, die bestimmten Kulturen, Religionen oder Herkunftsländern angehören – insbesondere muslimischen, arabischen, Schwarzen oder nordafrikanischen Männern – führen. Dies kann wiederum die Verharmlosung der Gewalt, die von *weißen* Tätern ausgeübt wird, zur Folge haben. Die Reduzierung der Ursachen von Gewalt gegen Frauen auf den Faktor Kultur birgt zudem die Gefahr, dass die Komplexität der strukturellen Ursachen der Gewalterfahrungen migrantischer Frauen aus den Augen verloren wird. Zu diesen strukturellen Ursachen zählen zum Beispiel fehlende Bildungs- und Erwerbschancen, sozio-ökonomische Ungleichheit, weibliche ökonomische Abhängigkeit sowie Aufenthalts- und asylrechtliche Restriktionen, also staatsbürgerschaftliche Ausgrenzung. Gerade diese Ungleichheitsstrukturen sind häufig (begünstigende) Faktoren für Vulnerabilität und Gewalthandeln.

Um die Reproduktion von Diskriminierungserfahrungen zu vermeiden, ist es sinnvoll, dass Beratende Kenntnisse über Diskriminierungsformen und die möglichen Folgen für Betroffene haben, um ein gutes Verständnis für die Lebensrealität der Beratungssuchenden entwickeln zu können. Beispielsweise kann auch der Umgang der Dominanzgesellschaft mit Minderheiten Gruppen zu einer erhöhten Verletzbarkeit dieser im privaten Raum führen. Insbesondere können das Fehlen sozialer Interaktion und gesellschaftlicher Teilhabe, sowie fehlende soziale Kontrolle über das eigene Leben und das Erleben des Stigmas, einer diskriminierten Gruppe zugeordnet zu werden, wesentliche Faktoren sein, die sowohl den Zugang zum Hilfesystem für gewaltbetroffene Frauen als auch den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zwischen Beratenden und Beratungssuchenden erschweren können.

Außerdem spielt die subjektive Wahrnehmung von Gewalt eine wichtige Rolle. Es stellt sich die Frage:

„Welches Gewaltverständnis habe ich als Beratende? Welches Gewaltverständnis könnte die Beratungssuchende haben?“

Diskriminierungserlebnisse können durchaus als Gewalterfahrungen betrachtet werden. Alltägliche Diskriminierungserlebnisse haben zur Folge, dass Menschen sich unter anderem verletzt, verunsichert, ausgegrenzt, nicht ernst genommen und abgewertet fühlen. Diese Mechanismen können Folgen für ihre Gesundheit und Psyche mit sich tragen. Diskriminierung wird häufig nicht als eine Form der Gewalt betrachtet, kann jedoch die Lebensqualität der Betroffenen enorm vermindern. Insbesondere werden durch die Diskriminierungserfahrungen die eigene Selbstwahrnehmung negativ gefärbt und die Selbstermächtigung der Betroffenen erschwert. In der Beratungsarbeit gewaltbetroffener Frauen ist der Ansatz des Empowerment und der Hilfe zur Selbsthilfe zentral. Ein intersektionaler Ansatz kann somit hilfreich sein, um Frauen, die von Mehrfachdiskriminierung betroffen sind, in der Beratung einen geschützten Raum zur Selbstermächtigung bieten zu können.

Wichtig ist darüber hinaus zu beachten, dass sich die persönliche Betroffenheit (durch die Gewalterfahrung) überschneiden kann, zum Beispiel mit (alltags-) rassistischen Erfahrungen, sozialer Isolation sowie fehlenden Teilhabemöglichkeiten, Abhängigkeit von ALG II, beruflicher Perspektivlosigkeit sowie mit Diskriminierungserfahrungen aus den Bereichen Psychiatrie, Wohnungslosigkeit oder Transsexualität.

Diese Belastungen sind Ausdruck einer gesellschaftlichen Position, in der sich z. B. rassistische, klassistische und sexistische Diskriminierungserlebnisse kreuzen. Dies führt dazu, dass traumatische Gewalterfahrungen innerhalb von Partnerschaften durch Diskriminierungs- und Viktimisierungserfahrungen außerhalb der Partnerschaft zum Beispiel durch Rassismus oder Klassismus verstärkt werden können. Bei der Entwicklung von Bewältigungsstrategien für die Betroffenen im Beratungskontext kann die Berücksichtigung dieser multiplen Diskriminierungserfahrungen daher hilfreich sein.

4. Welche Handlungsmöglichkeiten gibt es in der Arbeit mit gewaltbetroffenen Frauen?

Die Auseinandersetzung mit rassistischem und diskriminierungssensiblen Handeln, die mit einer klaren Zielsetzung verbunden wird, ist für die tägliche Beratungsarbeit möglich und sinnvoll.

Einige Beispiele sind:

- Die Entwicklung eines Leitbildes oder Indexes zu den Themen Inklusion/Intersektionalität für das eigene Haus oder die Beratungsstelle. Die Entwicklung eines Leitbildes dient in erster Linie zur Positionierung und Orientierung. Sowohl nach außen als auch nach innen werden bestimmte Werte, Visionen und Haltungen vermittelt. Diese könnten sich beispielsweise an den oben genannten Anforderungen der Istanbul-Konvention orientieren und ein besonderes Augenmerk auf den dort formulierten Ansatz der Antidiskriminierung legen.

Darüber hinaus könnten wichtige Aspekte sein:

- Gleichberechtigung aller Menschen
- dass die körperliche Unversehrtheit geschützt wird
- dass Menschen ihre Sexualität selbstbestimmt leben können
- Anerkennung und Stärkung der Vielfalt von Frauen
- Ziele und Selbstverständnis der Beratungsstelle
- Grundprinzipien des Trägers

• Etablierung einer Antidiskriminierungskultur

Der Diversity-Ansatz gilt in der Mehrfachdiskriminierung als unverzichtbar. Dabei geht es darum, sich mit Diskriminierungen und Ausschlussmechanismen auseinanderzusetzen und für diese Auseinandersetzung in den eigenen Strukturen den entsprechenden Raum zu schaffen. Antidiskriminierungsarbeit kann hierbei als Querschnittsaufgabe verstanden werden.

Antidiskriminierungskultur als Grundlage für die Arbeit einer Einrichtung kann sich zum Beispiel bei der Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen, bei der Fort- und Weiterbildung, im interkollegialen Austausch und im Führungshandeln widerspiegeln.

Es ist wichtig, den entsprechenden Raum für eine aktive Antidiskriminierungsarbeit und Sensibilisierung hinsichtlich möglicher Diskriminierungsmechanismen zu schaffen.

Auch im Umgang mit Intergruppenkonflikten zwischen den Beratungssuchenden kann der Ansatz einer Antidiskriminierungskultur hilfreich sein: Achtsamkeit und Training sind notwendig, um Konfliktsituationen sensibel und durch einstellungsverändernde und konfliktreduzierende Maßnahmen zu regeln. Hierbei kann das Einbeziehen von Vertrauenspersonen unterstützen.

Fortbildungen

Fortbildungsangebote stärken die Handlungsfähigkeit der Berater*innen und können der Stigmatisierung von gewaltbetroffenen Frauen entgegenwirken. Dabei sollte die Vermittlung von Kenntnissen über Diskriminierungsformen und Ausdrucksformen von Gewalt zentral sein, um Wiederholungen von Diskriminierungen im Beratungskontext zu vermeiden. Dem Empowerment der Betroffenen kommt im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit ebenfalls eine große Bedeutung zu. Hierfür können im Rahmen von Fortbildungen Strategien erlernt werden, die zur Selbststärkung und Solidarität hilfreich sein können.

Heterogene Personalbesetzung

Einrichtungen können sich aktiv darum bemühen, Mitarbeiter*innen aus betroffenen und bislang ausgeschlossenen Gruppen einzustellen. Das bedeutet, dass die Vielfalt von Frauen auch in diesen Strukturen zum Ausdruck kommt (Repräsentation bestimmter sozialer Kategorien wie Religion, Hautfarbe, sexuelle Orientierung, physische Fähigkeiten, Gender, Klasse, Bildung, Familienstand etc.). Zudem könnten in den Einrichtungen jeweils Zuständige (Vertrauenspersonen) für die Anliegen bestimmter Personengruppen benannt werden (zum Beispiel für ältere Frauen, queere Frauen, Women of Color usw.).

Netzwerkarbeit

Der Austausch zwischen Frauenhäusern sowie Beratungsstellen mit den verschiedenen Communities/Zielgruppen (zum Beispiel Migrant*innenselbstorganisationen, Queer Community, Trans Community etc.) kann hilfreich sein, um ein besseres Verständnis für die Bedarfe der betroffenen Frauen zu entwickeln und gemeinsam entsprechend sensible und bedürfnisorientierte Vorgehensweisen zu erarbeiten.

Selbstreflexion

Es gibt keine diskriminierungsfreien Räume, d. h. in allen Menschen sind diskriminierende Mechanismen wirksam, die sie unbewusst erlernt haben. Das ständige Auseinandersetzen mit dem eigenen Diskriminierungspotenzial ist daher erforderlich. Hilfreich kann dabei die Auseinandersetzung mit folgenden Fragestellungen sein (nach Judith Punze, 2015):

- Welche Kategorien von Differenz/Diskriminierung sind im Sprechen/Handeln der Beratungssuchenden oder mir erkennbar?
- Welche Positionen/asymmetrischen Beziehungen werden in der Beziehung zu der Beratungssuchenden sichtbar?
- Inwiefern trete ich in dieser Beziehung als privilegierte Person auf?

- Wie wird die Differenz zwischen mir und meiner Beratungssuchenden erkennbar?
- Wie spreche ich im Team über die Beratungssuchenden?
- Wie spreche ich nach außen über die Beratungssuchenden?
- Welche Kategorien der Differenz verwende ich zur Beschreibung der Beratungssuchenden?
- Auf welche Weise reproduziert die Arbeit in meiner Einrichtung Differenz und Benachteiligung?
- Wie tritt dies in meinem Sprechen und meinem Handeln gegenüber meiner Beratungssuchenden zum Vorschein? (zum Beispiel benutze ich leicht verständliche Sprache?)

Offenheit gegenüber Neuem

Trotz des anspruchsvollen Tagesgeschäfts der Einrichtungen zur Unterstützung gewaltbetroffener Frauen sollte regelmäßig hinterfragt werden, ob in diesen Raum für Innovationen gegeben ist. Beispielsweise könnte überlegt werden, inwiefern die Hinzuziehung von Personal aus spezialisierten Einrichtungen/-Diensten für die Begleitung bestimmter Zielgruppen eine mögliche Lösung für die Aufnahme dieser sein kann (zum Beispiel durch die Zusammenarbeit mit Einrichtungen der Arbeit mit Geflüchteten, Suchtbehandlung, queere Projekte).

Evaluation

Die Evaluierung der Arbeit von Einrichtungen durch eine externe Institution, die selbst Erfahrung in der Antigewalt- und Antidiskriminierungsarbeit hat, kann zudem sinnvoll sein. Somit können Strukturen verändert und optimiert werden, um den intersektionalen Ansatz in der Frauenhaus- und Beratungsarbeit zu stärken. Aus dieser Evaluation können neue Ziele für die Praxis entstehen.

5. Antidiskriminierendes Handeln in der Beratung – eine Checkliste

Nach Collin Lago und Barbara Smith

Freie Übersetzung durch Nastaran Tajeri Foumani

Schlüsselpunkte

Wir haben festgestellt, dass die folgenden Schlüsselthemen bei der Weiterentwicklung unserer Beratungspraxis mit allen Klient*innen hilfreich sind:

1. Als Therapeut*innen sind wir häufig Akteur*innen des Wandels und können den Wandel sowohl auf politischer als auch auf individueller Ebene fördern.
2. Erkennen Sie an, dass Rassismus und andere Unterdrückungen Teil der Gesellschaft sind und dass wir diese in uns selbst erkennen und reflektieren müssen.
3. Gehen Sie auf eigene Ablehnung und Vermeidung dieser Themen ein durch wirksame Supervision.
4. Verpflichten Sie sich zu einer kontinuierlichen Praxisreflexion (bzw. Reflexionspraxis): Das politische Klima ist fließend und verändert sich stetig.
5. Fordern Sie Unterdrückung in all ihren Formen heraus, auch wenn es sich unangenehm anfühlt.
6. Reflektieren und untersuchen Sie die Verwendung von Begriffen, die erniedrigend oder verletzend sein können.

7. Bestätigen Sie die kulturelle Identität unserer Klient*innen, indem Sie ihre Überlebensfähigkeiten und Bewältigungsmechanismen anerkennen.
8. Seien Sie sensibel für das Thema „Isolation aufgrund von Marginalisierung“ und des Bedarfs der Klient*innen an externer Unterstützung.
9. Bieten Sie alternative Ansichten an zu verzerrten Überzeugungen über das eigene Ich, wenn Klient*innen über die eigene „Gruppe“ und/oder andere soziale Gruppen falsch informiert wurden.
10. Seien Sie sich bewusst, dass Schwarze (und/oder PoC), queere*, weibliche* oder Klient*innen mit Behinderung usw. möglicherweise kein Bewusstsein in Bezug auf Race, Gender, Sexualität oder be-Hinderung in die Therapie einbeziehen (dethematisieren oder negieren).
11. Empfehlen Sie Literatur („Bibliotherapie“²) und Filme, die sich mit den Themen befassen, die die Klient*innen mitbringen.
12. Konsultieren Sie Stellen/Personen die uns empfohlen werden, wenn wir uns nicht ausreichend gerüstet fühlen, um unseren Klient*innen zu helfen.

² Die „Bibliotherapie“ (auch als Gedichttherapie oder therapeutisches Geschichtenerzählen bezeichnet) ist eine kreative Kunsttherapie, bei der Geschichten erzählt oder bestimmte Texte mit dem Ziel der Heilung gelesen werden. Die Beziehung eines Individuums zum Inhalt von Büchern, Gedichten und anderen geschriebenen Wörtern wird als Therapie verwendet. Die „Bibliotherapie“ wird oft mit einer Schreibtherapie (biografisches Schreiben usw.) kombiniert.

13. Unternehmen Sie Schritte, um kenntnisreicher über andere Kulturen, Lebensstile, Werte und Geschichten zu werden.
14. Erweitern Sie Ihr Angebot an Hilfsstilen (Methoden), um den unterschiedlichen kulturellen Erwartungen und Bedürfnissen gerecht zu werden.
15. Finden Sie heraus, welche Community-Gruppen und Ressourcen für Klient*innen verfügbar und erreichbar sind, damit sie mit Personen in Kontakt treten können, die über eine gemeinsame Erfahrung der Unterdrückung verfügen.
16. Schließen Sie sich den Kämpfen gegen Unterdrückung außerhalb des Therapieraums an.
17. Untersuchen Sie Praktiken und Verfahrensweisen, die Personen unbeabsichtigt ausschließen.
18. Machen Sie Anti-Unterdrückungspraktiken zu einem integralen Bestandteil von diversen Lehrplänen und Curricula und nicht nur zu einem Zusatzmodul.
19. Beginnen Sie jetzt.

6. Verwendete und weiterführende Literatur

Aktaş, G. (1993): *Türkische Frauen sind wie Schatten – Leben und Arbeiten im Frauenhaus*. In: Entfernte Verbindungen, Hrsg. I. Hügel, C. Lange, M. Ayim, I. Bubeck, G. Aktaş und D. Schultz, 49-60. Berlin: Orlanda Frauenverlag

Baldwin, J. (1963): *The fire next time*. Vintage International

Davis, A. (1982): *Rassismus und Sexismus. Schwarze Frauen und Klassenkampf in den USA*. Berlin: Elefant Press Verlag

Europarat (2011): *Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt* und erläuternder Bericht: <https://rm.coe.int/1680462535>

Gunda-Werner-Institut in der Heinrich-Böll-Stiftung in Kooperation mit dem Center for Intersectional Justice: *Reach Everyone on the Planet... – Kimberlé Crenshaw und die Intersektionalität*. 1. Auflage. Berlin 2019

Hooks, B. (2000): *Where we stand: Class matters*. Routledge

Kelly, Natasha A. (2019): *Schwarzer Feminismus. Grundlagen-texte*. Unrast Verlag

Lago C. und Smith, B. (2010): *Anti-Discriminatory Practice in Counselling & Psychotherapy*. London: Sage Publications

Lenz, G. und Weiss, A. (2018): *Professionalität in der Frauenhausarbeit. Aktuelle Entwicklungen und Diskurse*. Edition Professions- und Professionalisierungsforschung. Band 7. Springer VS

Punz, J. (2015): *Perspektiven intersektional orientierter Sozialer Arbeit Dimensionen des Umgangs mit Differenz-konstruktion und Diskriminierung in der Praxis Sozialer Arbeit*. soziales_kapital, wissenschaftliches journal österreichischer fachhochschulstudiengänge soziale arbeit Nr.13 (2015) / Rubrik "Sozialarbeitswissenschaft" / Standort Wien. Printversion: <http://www.soziales-kapital.at/index.php/sozialeskapital/article/viewFile/365/611.pdf>

Sauer, B. (2011): *Migration, Geschlecht, Gewalt. Überlegungen zu einem intersektionalen Gewaltbegriff*. GENDER Heft 2. S. 44-60

Spivak, Gayatri C. (1985): *The Rani of Simur. An Essay of Reading the Archives*. In: History and Theory, Vol. 24, No.3 (Oct., 1985), pp. 247-272: http://artsites.ucsc.edu/sdaniel/230/spivak_readingarchive.pdf

Glossar

Gendersternchen *:

Das * bezieht geschlechtliche Identitäten und Selbstpositionierungen jenseits der historisch und biologisch gängigen binären Bezeichnung von Mann und Frau mit ein.

Empowerment:

Das Empowerment-Konzept gehört mittlerweile zum Standard der Sozialen Arbeit und ist bspw. in der psychosozialen Arbeit zu einem wichtigen Instrument geworden.

Empowerment kann als Strategie verstanden werden, durch die Menschen gestärkt und in einem Prozess der Selbstermächtigung begleitet werden. Der Begriff hat sich aus der Bürgerrechts- und Emanzipationsbewegung in den USA und Lateinamerika heraus entwickelt. Allerdings kann Empowerment mittlerweile in vielen Bereichen der professionellen Unterstützung angewendet werden. Empowerment zielt auf die Stärkung von Ressourcen ab und fördert einen machtkritischen Ansatz. Im Mittelpunkt dieses Ansatzes stehen Menschen mit ihren individuellen Potenzialen und (strukturellen) Möglichkeiten. Insbesondere in der psychosozialen Unterstützungsarbeit für Frauen nehmen Empowermentansätze einen wichtigen Bestandteil in der Arbeit ein.

Wesentliche Elemente/ Ziele des Empowerment Konzepts:

- Stärkung der eigenen Ressourcen
- Selbstermächtigung/Autonomie
- Selbstbestimmung
- Überwindung von Resignation und Hoffnungslosigkeit
- Aktiver Umgang mit Problemen
- Selbstreflexion
- Befreiung und Überwindung von Fremdbestimmung und -zuordnungen
- Aufbau von Selbsthilfe-Netzwerken und Bündnissen

People of Color (PoC) / Women of Color:

People of Color ist eine internationale Selbstbezeichnung für Menschen, die sich selbst als „nicht-weiß“ definieren, zum Beispiel Migrant*innen, Schwarze Menschen, Sinti*innen und Rom*nja, Jüd*innen und Muslim*innen. Verbindende Erfahrung von PoC sind Rassismus -und Diskriminierungserfahrungen sowie Ausgrenzungen und Zuschreibungen seitens der weißen Dominanzgesellschaft, die eine vermeintliche Andersartigkeit konstruiert. Der Begriff ist politisch und emanzipatorisch konnotiert und positioniert sich gegen Rassismus.

Schwarz – in Großschreibung:

Die Großschreibung von Schwarz bezieht sich nicht auf die Hautfarbe, sondern ist eine Strategie der Selbstermächtigung Schwarzer Menschen und gleichzeitig Symbol des Widerstandes gegen Rassismus.

weiß – klein und kursiv:

Kursiv und klein geschrieben, verweist weiß auf die soziale Konstruktion des Begriffs. Hiermit ist keine Hautfarbe gemeint, sondern eine dominante und privilegierte Position innerhalb eines gesellschaftlichen Machtverhältnisses. Im Gegensatz zu Schwarz beinhaltet weiß kein Selbstermächtigungs- und Widerstandspotential und wird deshalb nicht großgeschrieben.

Critical Whiteness (CW):

Bei Critical Whiteness geht es um die Reflexion und Kritik weißer Privilegien. Das Konzept setzt ein Bewusstsein darüber voraus, dass weltweit rassistische und diskriminierende Strukturen bestehen. Die Positionen der CW haben sich aus den Perspektiven und Erfahrungen von Nicht-Weißen entwickelt und können quasi als Kritik an der wahrgenommenen Dominanz und den Privilegien weißer Menschen verstanden werden.

Weißsein ist im Grunde eine politische Kategorie. Dabei geht es aufgrund der äußerlichen Merkmale vor allem um die gesellschaftliche Bestimmung und Verortung der Personen in bestimmten Strukturen sowie um Zugänge zu Bildung, Wirtschaft, Politik, Medien, Wissenschaft oder Gesundheitssysteme.

Queer:

Der Begriff gilt heutzutage als positive Selbstbezeichnung von Menschen und für Menschen, die sich in Bezug auf ihrer geschlechtlichen Identität und ihre Sexualität außerhalb der heterosexuellen Norm (heteronormativ) befinden.

Impressum

Herausgeber:

Landespräventionsrat Niedersachsen
Siebstraße 4
30171 Hannover

Redaktion:

Ayda Candan
(Landespräventionsrat Niedersachsen)
ayda.candan@mj.niedersachsen.de

Nora Stein
(Landespräventionsrat Niedersachsen)
nora.stein@mj.niedersachsen.de

Landespräventionsrat Niedersachsen

www.lpr.niedersachsen.de



Niedersachsen. Klar.

