

Leitbild

A1

"Häusliche Gewalt" ist eine gesellschaftliche Realität. Unter häuslicher Gewalt wird in Anlehnung an den angelsächsischen Begriff "domestic violence" das Gewalthandeln zwischen erwachsenen Personen verstanden, die in einer nahen Beziehung stehen oder gestanden haben. Darunter fallen physische, psychische, sexuelle und soziale Formen der Gewalt und Kontrolle. Häusliche Gewalt ist ein persönliches Ereignis in individuellen Lebensgeschichten von Betroffenen. Die ausgeübte Gewalt wird durch familiäre, institutionelle, soziale und kulturelle Praktiken unterstützt und ist ein soziales Verhältnis, dass durch sich überschneidende Machtkategorien, wie "Geschlecht", "Ethnizität", "soziale Klasse" und "sexuelle Orientierung" hergestellt und unterstützt wird.

Das Leitbild der Interkulturellen Initiative beschreibt den gesellschaftspolitischen Rahmen und begründet die interkulturelle Perspektive der Sozialen Arbeit mit "Migrantinnen und Kindern aus Misshandlungssituationen."

Das interkulturelle Frauenhaus setzt sich zum Ziel, dieser Gewalt eine kritische Parteilichkeit für betroffene Frauen und ihren Kindern entgegenzusetzen und zwar durch folgende Maßnahmen:

- Zuflucht und Schutz für Frauen und ihre Kinder, die von Gewalt bedroht sind
- Konzeptionelle Berücksichtigung der spezifischen Lebenssituation von gewaltbetroffenen Migrantinnen und ihren Kindern.
- Unbürokratische Soforthilfe, existenzsichernde Unterstützung und begleitende Beratung
- Öffentlichkeitsarbeit

Kritische Parteilichkeit bedeutet für uns,

- die betroffenen Frauen mit ihrer individuellen Lebensgeschichte und diese in ihrer Wechselbeziehung zu gesellschaftlichen Strukturen wahrzunehmen.
- eine reflektierte Parteinahme für Frauen, d.h. Ambivalenzen zu respektieren und emanzipatorisches Fühlen und Handeln zu unterstützen, Stärkung der Eigeninitiative und die Förderung eines solidarischen Miteinander.
- Unterstützung in der Vertretung ihrer Interessen mit Ämtern und anderen Institutionen.
- die Lebenssituation der Kinder im Haus wahrzunehmen und ihre Interessen aktiv zu vertreten. Kinder im Frauenhaus haben Gewalt gegen ihrer Mutter miterlebt und/ oder sind selbst misshandelt worden. Kinder sind abhängig von erwachsenen Bezugspersonen und brauchen darum im Frauenhaus eigenen Raum und Zuwendung zur Verarbeitung ihrer Erfahrungen.
- die Existenz von Dominanzverhältnissen, Hierarchisierungen und Differenzen unter Frauen wahrzunehmen und konzeptionell aufzugreifen.
- einen gewaltfreien Umgang im Frauenhaus zum Ziel zu haben, durch eine Sensibilisierung für gewaltförmige Strukturen, das Erfahren und Anwenden gewaltfreier Formen der Konfliktbewältigung und klare Grenzsetzungen.
- strukturelle Gewalt und Diskriminierung auf unterschiedlichen Ebenen durch Öffentlichkeitsarbeit aufzuzeigen und diesen mit gezielten Maßnahmen entgegenzuwirken

Das Interkulturelle Frauenhaus versteht sich als ein feministisches und antirassistisches Projekt und orientiert sich an einem interkulturellen Ansatz, um der Komplexität der Anforderungen der Frauenhausarbeit gerecht zu werden. Wir definieren interkulturelle Arbeit zunächst darüber, dass gewaltbetroffene Migrantinnen und ihre Kinder explizit als Zielgruppe angesprochen und ihre individuellen und strukturellen Lebenssituationen im Konzept und in der methodischen und organisatorischen Umsetzung wahrgenommen und berücksichtigt werden. Jedoch gehen wir davon



aus, dass sich interkulturelle Konzepte grundsätzlich an alle Bewohnerinnen und Mitarbeiterinnen unabhängig von Staatsangehörigkeit oder Minderheitenstatus richten. Interkulturelle Konflikte zwischen Mitarbeiterinnen oder/und Bewohnerinnen in einem Frauenhaus können entstehen. Interkulturelle Arbeit differenziert zwischen unterschiedlichen Lebenslagen. Angehörige von Minderheiten brauchen ein spezifisches Beratungsangebot im Gegensatz zu Angehörigen der dominanten Mehrheitsgesellschaft, weil sie strukturell als Minderheit benachteiligt sind. Gemeinsamkeiten können erst auf Anerkennung dieser Grundlage hergestellt werden.

Bei den Mitarbeiterinnen in unserem Team ist uns fachliche Qualifikation und Diversität besonders wichtig. Wir stellen bevorzugt Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund ein, da dies den Zugang zur Zielgruppe erleichtert und vertrauensbildend wirkt. Gewaltbetroffene Migrantinnen machen dadurch die Erfahrung nicht auf ihren Opferstatus reduziert zu werden, sondern auch auf der Seite der Expertinnen vertreten zu sein. Das Team bildet sich kontinuierlich fort und reflektiert seine Arbeit in Supervision, in Teamsitzungen und in Prozessen der Qualitätsentwicklung und -sicherung. Für die Beratungsarbeit sollte "interkulturelle Beratung" der Gegensatz zu einer ethnozentristisch ausgerichteten Beratungssituation, das heißt am Einzelfall orientiert und multiperspektivisch sein.

Die Interkulturelle Initiative e.V. ist ein gemeinnütziger Verein, der von einem ehrenamtlichen Vorstand und zwei hauptamtlichen Koordinatorinnen (Geschäftsführung) verantwortlich geleitet wird. Ein wissenschaftlicher Beirat und aktive Vereinsfrauen begleiten dieser Arbeit. Transparente flache Hierarchien, gemeinsam entwickelte Aufgabenteilungen und die Partizipation der

Mitarbeiterinnen des Teams an Entscheidungsprozessen und an inhaltlichen und konzeptionellen Weiterentwicklungen sind in unserer Organisation von zentraler Bedeutung. Die Arbeit der Interkulturellen Initiative e.V. wird regelmäßig evaluiert. Dies geschieht einerseits durch die Auflagen der Senatsverwaltung, andererseits durch Selbstevaluation. In regelmäßigen Abständen reflektieren Vorstand, Koordinatorinnen (Geschäftsführung) und Mitarbeiterinnen mit Unterstützung von externen Beraterinnen, die inhaltliche, methodische und organisatorische Qualität der Arbeit.

Ein interkultureller Ansatz sollte innere und äußere Strukturen des Projektes beeinflussen und integrativ wirken. Für die innere Struktur ist der Umgang mit Minderheitenpositionen und eine demokratische Ausrichtung von hoher Relevanz. Nach außen hin sollen Bündnispolitik und Kooperation die Grundlage für die Zusammenarbeit mit unterschiedlichen gesellschaftlichen Kräften sein.

Organigramm der Interkulturellen Initiative

A2

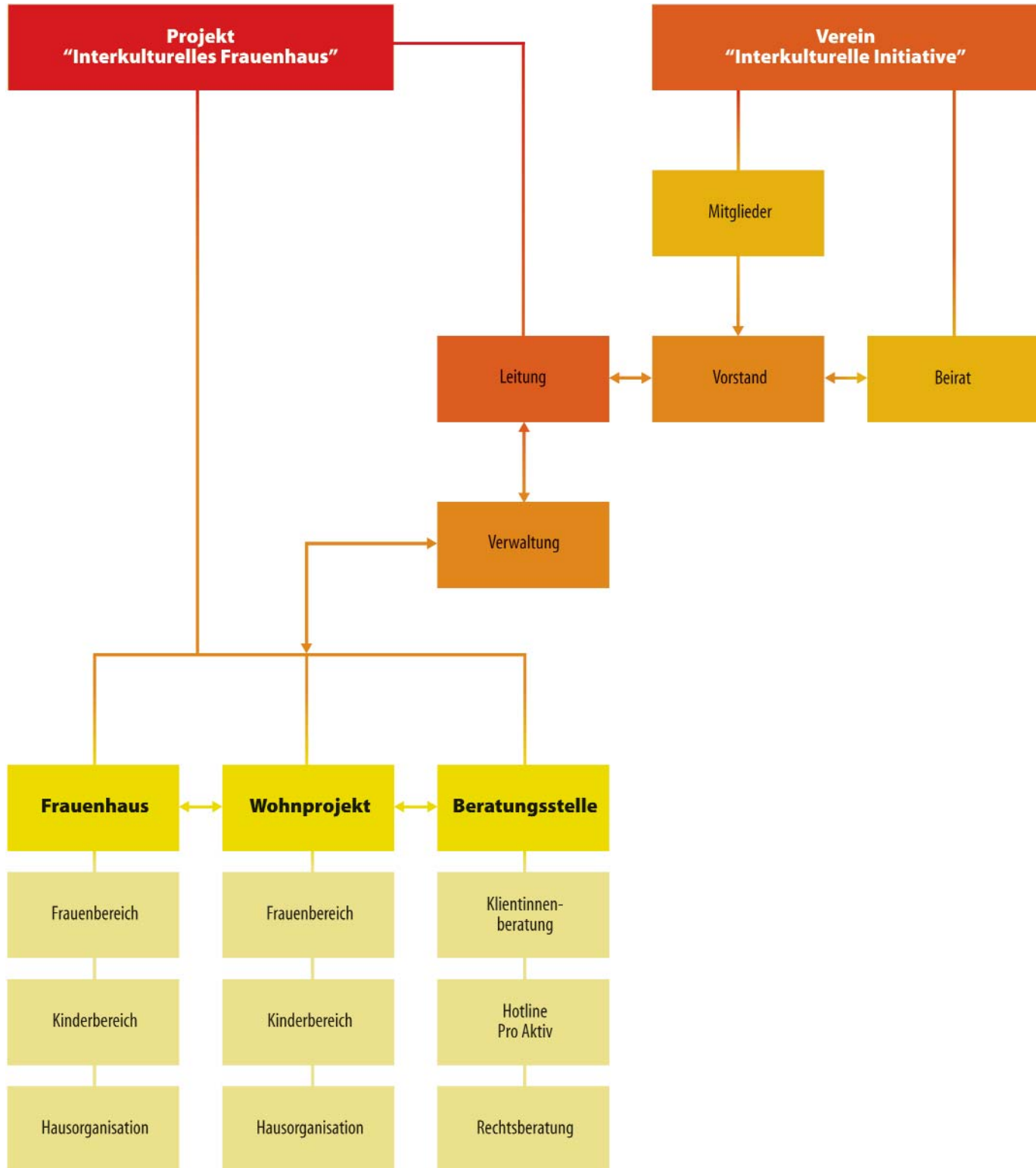


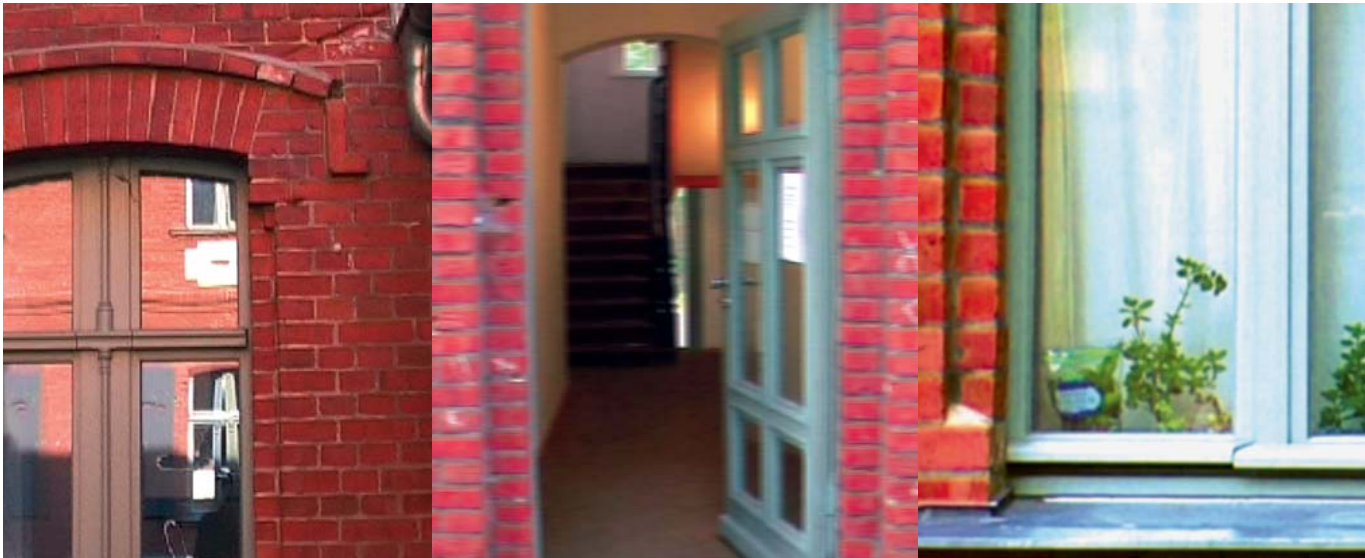
Abb. 21 Organigramm der Interkulturellen Initiative

Der aktive Vorstand

A3

[Codex of Good Practice]

Die Einrichtung baut auf die Kooperation mit einem aktiven Vorstand. So ist es für das Funktionieren des Gesamtprojekts notwendig, dass der ehrenamtlich tätige Vorstand sich regelmäßig trifft und bei



Konflikten und wichtigen Entscheidungen der Leitung unterstützend zur Seite steht. Ein aktiver ehrenamtlicher Vorstand hat sich als ein politisch wichtiges Instrument herausgestellt. Intern ist darauf zu achten, dass der Vorstand, obschon er rechtliche und Ergebnisverantwortung trägt, von Leitung und Mitarbeiterinnen als moderierend und unterstützend wahrgenommen wird.

1. Strukturelle Rahmenbedingungen

- Der Vorstand sollte alle 2-3 Jahre auf der Mitgliederversammlung wiedergewählt werden
- Eine Wiederwahlmöglichkeit ist sinnvoll
- Die Größe des Vorstands sollte mindestens 3 Frauen umfassen
- Idealerweise sollte die Zusammensetzung interkulturell sein
- Die Vorstandsmitglieder sollten eine Ahnung von frauen- und migrationspolitischer Kommunalpolitik mitbringen und einen Einblick in die Arbeit der Interkulturellen Initiative haben
- Die Mitglieder sollten rechtzeitig vor Neuwahlen potentielle Kandidatinnen ansprechen

2. Arbeit des Vorstands

- Zu Beginn der Arbeit sollte es einen gemeinsamen Termin mit Leitung und Mitarbeiterinnen geben, an dem die wichtigsten Zielsetzungen für den Verein besprochen werden und die verantwortlichen Aufgabenbereiche der einzelnen Vorstandsmitglieder besprochen werden
- Der Vorstand sollte sich von Zeit zu Zeit alleine treffen (Vorstandsentwicklung)
- Entscheidungen des Vorstands sollten immer in Kooperation mit der Leitung zu Stande kommen
- Der Vorstand soll bei Konflikten eine moderierende Funktion übernehmen
- Er achtet auf die Einhaltung einer demokratischen Diskussionskultur und Entscheidungsfindung
- Er stellt gegebenenfalls Ethikregeln bei Interessenskonflikten auf
- Vereinsinterne Angelegenheiten - insbesondere Personalangelegenheiten - unterliegen selbstverständlich der Schweigepflicht

3. Aufgaben des Vorstands

- Er trägt die Verantwortung für die politische Ausrichtung des Vereins
- Ist verantwortlich für Controlling und Risikomanagement
- Er hat eine rechtliche Verantwortung
- Übernimmt auch Aufgaben im Sinne der Öffentlichkeitsarbeit (die immer mit Leitung und Mitarbeiterinnen abgesprochen wird)
- Unterstützt die Leitung im Bereich der Personalauswahl und -führung

4. Verhältnis Vorstand - Leitung

- Es sollten klare Regeln für die Zuständigkeitsverteilungen zwischen Vorstand und Leitung aufgestellt werden
- Festgelegt werden sollte ferner die Informationsversorgung: Wer versorgt wen mit welchen Informationen? Wie oft, wann, wie und zu welchen Themen werden Informationen ausgetauscht bzw. weitergegeben?
- Es sollten Regeln für die Zusammenarbeit der beiden Gremien vereinbart werden
- Zu Beginn der Tätigkeit sollten die beidseitigen Erwartungen transparent gemacht werden
- Ein gegenseitiges respektvolles Feedbacksystem (Selbstevaluierung) ermöglicht einen kontinuierlichen Entwicklungsprozess