2018

Gewaltschutzkonzept EA Freiburg

Gewaltschutzkoordination

Antonia Engel & Laura Wall

Stand

31.12.2018

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis 3
1 Einleitung 4
1.1 Die Initiative „Schutz von geflüchteten Menschen in Flüchtlingsunterkünften“ 6
1.2 Die Freiburger Erstaufnahmeeinrichtung 7
2 Risikoanalyse 8
2.1 Zielsetzung 9
2.2 Vorgehensweise 9
3 Das Gewaltschutzkonzept 16
3.1 Umsetzung der Maßnahmen 26
4 Stand der Umsetzung und Ausblick 27

Anhang 1: Arbeitsplan zur Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen

Anhang 2: Leitbild

Anhang 3: Ablaufplan bei (Verdachts)fällen von Gewalt

Anhang 4: Ablaufplan bei akuter Gewalt

Anhang 5: Aufgaben der IFM und GSB Teams

Anhang 6: Konzeption Streetwork/Gemeinwesenarbeit in der LEA Freiburg

Anhang 7: Vorschläge zur Bildung eines Bewohner-Rates in der EA, Freiburg (Entwurfsfassung)

Abkürzungsverzeichnis

AsylbLG	Asylbewerberleistungsgesetz
BMFSFJ	Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
EA	Erstaufnahmeeinrichtung
EHC	European Homecare GmbH
EOK	Erstorientierungskurse
FlüMed	Flüchtlingsmedizin, Universitätsklinikum Freiburg
GWS	Gewaltschutz
GSB	Gewaltschutzbeauftragte
GSK	Gewaltschutzkonzept
IFM	Interdisziplinäres Fall Management Team
IKT	Interkulturelles Kompetenz Team
LEA	Landeserstaufnahmeinrichtung
RPF	Regierungspräsidium Freiburg
SD	Sicherheitsdienst
UVSB	Unabhängige Verfahrens-und Sozialberatung

1 Einleitung

Menschen in Flüchtlingsunterkünften wirksam vor Gewalt zu schützen ist eine zentrale Aufgabe, die Verantwortliche und Mitarbeiter/-innen vor besondere Herausforderungen stellt.

Das liegt zum einen daran, dass der Gewaltbegriff weit gefasst ist. Gewalt kann in sehr unterschiedlichen Formen wie Fremdenfeindlichkeit, Diskriminierung, Mobbing, häusliche Gewalt, sexualisierte Gewalt, Kindesmissbrauch, physische oder psychische Gewalt etc. auftreten. Zum anderen werden Gewaltanwendungen häufig heimlich oder subtil und damit lange von der Umgebung unbemerkt ausgeübt. Zudem ist es für die Betroffenen aus verschiedenen Gründen (Scham, Angst, etc.) kein leichter Schritt, sich anzuvertrauen und Hilfe oder Unterstützungsangebote anzunehmen. Erschwerend kommt hinzu, dass gewalttätige Zusammenstöße innerhalb von Flüchtlingseinrichtungen dafür bekannt sind, dass sie plötzlich und durch scheinbar nichtige Anlässe entstehen, bzw. eskalieren.

Genaue Zahlen über Gewaltvorkommnisse in Asyleinrichtungen gibt es nicht, aber Mitarbeiter/-innen von Frauen- und Flüchtlingsberatungsstellen werden jede Woche aufgrund von sexueller und anderer Gewalt in Asyl- und Aufnahmeheime gerufen. Dem Bundeskriminalamt zufolge sind zwei Prozent der angezeigten Delikte in Sammelunterkünften Sexualstraftaten.[1]

Ein Gewaltschutzkonzept, das auf Prävention, also auf das frühzeitige Erkennen und Abwenden von Risiken und Gefahren setzt, und damit über das Eingreifen bei tatsächlichen Gewaltvorkommnissen hinaus geht, ist daher essentiell.

Ein solches Gewaltschutzkonzept muss an den Ursachen für Gewalt ansetzen, um geeignete Schutzmaßnahmen zu identifizieren. Dabei ist zu beachten, dass Gewalt in Flüchtlingseinrichtungen oft mehrere und sehr unterschiedliche Ursachen hat. Eine erhöhte ‚Grundanspannung' unter den Bewohner/-innen ist allein durch die Lebensbedingungen in Sammelunterkünften bereits gegeben. Wenn Menschen unterschiedlicher Religionen, Kulturen und Sprachen auf engem Raum mit unsicherer Zukunftsperspektive zusammen leben, ist das belastend für den Einzelnen und damit ein Nährboden für Konflikte. Als alleinige Erklärung greift das allerdings viel zu kurz. Um Schutzmaßnahmen zu identifizieren und den Gewaltschutz insgesamt zu verbessern, lohnt es sich, die internen Faktoren, auf die die Einrichtung unmittelbar Einfluss nehmen kann, von den externen Faktoren, die durch politische und sonstige Rahmenbedingungen vorgegeben sind und auf die die Einrichtung nur mittelbar Einfluss hat, zu unterscheiden.

Was geflüchtete Menschen bei ihrer Ankunft in Deutschland in ihrem „persönlichen Gepäck" haben, zählt nicht zu den Faktoren, die durch die Einrichtung beeinflussbar sind. Das können Gewalterfahrungen im Herkunftsland oder auf der Flucht, Trennungen von nahestehenden Bezugspersonen, Verlust von Heimat, Tod von Familienangehörigen oder nahestehenden Bezugspersonen und auch die Desillusionierung oder der Kulturschock nach Ankunft in Deutschland sein.

[1] Johannes-Wilhelm Rörig, Missbrauchsbeauftragte der Bundesregierung in einem TAZ Interview vom 12.02.2016.

Weiterhin hat eine Einrichtung nur begrenzten Einfluss auf die politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen. Die Dauer von Asylverfahren und die Informationspolitik der Behörden, die über den Asylstatus entscheiden, führt zu langanhaltender Frustration, Ungewissheit und Zukunftsangst unter den Geflüchteten. Die Erteilung verschiedener Aufenthaltstitel und damit verbundener Rechte, wie Zugang zu Integrations- und Sprachkursen, lässt einrichtungsintern Hierarchien, Neid und Abgrenzung entstehen. Die Perspektivlosigkeit von Menschen aus Herkunftsländern ohne Bleibeperspektive (aktuell Maghreb Staaten, Gambia, Balkan, etc.) nährt unter manchen Bewohner/-innen die Haltung „Es gibt nichts zu verlieren“ und führt insgesamt zu einer latent angespannten Situation.

Potentielle Risiken ergeben sich weiterhin aus den starren administrativen Vorgaben des Asylbewerberleistungsgesetzes oder der Sicherheits-und Brandschutzvorschriften, die wenig Spielraum für ein selbstbestimmtes Leben von Bewohner/-innen lassen. Dabei könnte eine Flexibilisierung der gesetzlichen Bestimmungen nicht nur ein wichtiger Beitrag zum sozialen Frieden in den Einrichtungen sein, sondern würde den Bewohner/-innen auch ein Stück ihrer verloren gegangenen Autonomie zurückgeben, die vielfach eingeforderte Eigenverantwortung stärken und im besten Falle die haupt-und ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen der Einrichtungen entlasten.

Erschwerend kommt hinzu, dass für psychisch kranke Asylbewerber während den ersten 15 Monaten des Aufenthaltes in Deutschland nicht die sonst üblichen Bestimmungen für Psychotherapie gelten. Die Restriktionen im Asylbewerberleistungsgesetz und das begrenzte Unterstützungs- und Hilfeangebot bieten kaum Möglichkeiten Bewohner/-innen zu behandeln und adäquat zu betreuen, die dringend therapeutische Unterstützung benötigen. Diese Situation führt zu einer latenten Überforderung von Bewohner/-innen und Mitarbeiter/-innen und schafft darüber zusätzliches Konfliktpotential.

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, wie anspruchsvoll das Thema Gewaltschutz im Allgemeinen ist, und wie wichtig es ist, angesichts des Spektrums an Faktoren, auf die man auf der Ebene der Einrichtung keinen oder nur begrenzten Einfluss hat, sich beim Thema Gewaltschutz auf das Machbare, d.h. die *‚einrichtungsinternen‘* Faktoren, zu konzentrieren. Dabei ist es wichtig zu erkennen und zu verstehen, was im Ermessen einer Behörde, und damit im Gestaltungsspielraum der Einrichtung liegt, und diesen Ermessensspielraum und die Bedeutung der einrichtungsinternen Faktoren nicht zu unterschätzen. Für Bewohner/-innen machen Themen wie allgemeiner Umgang, Kommunikation, Regeln und der Tagesablauf einen deutlich wahrnehmbaren Unterschied, denn all dies bietet in einer fremden Umgebung Orientierung und ist deshalb entscheidend für das subjektive Sicherheitsempfinden der Menschen.

Damit wird deutlich, welch zentrale Rolle die Mitarbeiter/-innen von Flüchtlingseinrichtungen beim Thema Gewaltschutz spielen. Effektiver Gewaltschutz kann nicht durch den Sicherheitsdienst alleine gewährleistet werden, sondern nur in der Kooperation und in der Zusammenarbeit zwischen allen Akteuren. Maximaler Schutz besteht dann, wenn alle in der Einrichtung tätigen Mitarbeiter/-innen (Haupt-und Ehrenamtliche!) aufmerksam sind und Gewaltschutz als Teil einer kollektiven Verantwortung verstehen.

Das Konzept ist von daher nur so gut, wie es von den Mitarbeiter/-innen der Einrichtung gelebt wird.

Alle Maßnahmen in diesem Konzept wurden unter Beteiligung aller relevanten Akteure und Verantwortlichen entwickelt, mit ihnen abgestimmt und vereinbart. Die Erfahrungen der

Mitarbeiter/-innen einzubeziehen und gleichzeitig konsequent auf dem aufzubauen, was sich in der Einrichtung bereits etabliert und bewährt hat, hat außerdem den Vorteil, dass das Konzept keine ‚Luftschlösser' enthält, sondern sich an den Möglichkeiten und Ressourcen der EA und des RP orientiert, und an der Bereitschaft der Verantwortlichen und Mitarbeiter/-innen, Veränderungen einzuführen und umzusetzen. Vor diesem Hintergrund konnte es gelingen, ein für die Einrichtung maßgeschneidertes Gewaltschutzkonzept zu erstellen, das im Alltag relevant und umsetzbar ist.

In diesem Zusammenhang ist wichtig zu erwähnen, dass es in dem bisherigen fast 3-jährigen Bestehen der Einrichtung insgesamt ruhig und friedlich zuging. Natürlich gab und gibt es immer wieder Vorkommnisse, bei denen der Sicherheitsdienst oder andere Mitarbeiter/-innen intervenieren mussten und interveniert haben, aber gravierende Gewaltvorfälle, wie sie aus anderen Einrichtungen bekannt wurden, gab es in der Freiburger EA bis heute nicht. Von daher möchte dieses Schutzkonzept dazu beizutragen, die etablierten und bewährten Standards und Abläufe zu dokumentieren, um sie fest zu verankern und vorhandene Ansätze zu nutzen, um Strukturen und Mechanismen zur Verhinderung von Gewalt weiterzuentwickeln und auszubauen. Leitender Grundsatz bei der Erstellung des Gewaltschutzkonzeptes (GWKs) ist die Stärkung von Schutzfaktoren bei gleichzeitiger Reduzierung von Risikofaktoren.

1.1 Die Initiative „Schutz von geflüchteten Menschen in Flüchtlingsunterkünften"

Das hier vorliegende Gewaltschutzkonzept für die Erstaufnahmeeinrichtung (EA) Freiburg entstand im Rahmen der bundesweiten Initiative „Schutz von geflüchteten Menschen in Flüchtlingsunterkünften", die von UNICEF in Zusammenarbeit mit dem Bundesfamilienministerium und vielen weiteren Akteuren ins Leben gerufen wurde. Ziel der Initiative ist die Sicherheit von Frauen, Kindern und Jugendlichen und anderen besonders schutzbedürftigen Personen in Not- und Gemeinschaftsunterkünften zu verbessern.

Das Regierungspräsidium Freiburg (RPF) hat sich als Konsultationseinrichtung um die Einrichtung einer Gewaltschutzkoordinationsstelle beworben. Das RPF kooperiert dabei eng mit dem Diakonischen Werk Freiburg, das erfahrenes Personal in der Rolle als externe Gewaltschutzkoordinatorinnen dem Regierungspräsidium zur Verfügung gestellt hat.

Die Gewaltschutzkoordinatorinnen hatten die Aufgabe, eine partizipative Risiko- und Bedarfsanalyse durchzuführen, darauf aufbauend ein Schutzkonzept für die Einrichtung zu erarbeiten und dessen Umsetzung und Evaluierung zu koordinieren. Die im Juli 2016 von UNICEF, Bundesfamilienministerium und weiteren Partnern veröffentlichten Mindeststandards dienten dabei als Leitlinie.

Die insgesamt sechs Mindeststandards umfassen die Bereiche Personal, strukturelle und bauliche Voraussetzungen, externe Kooperationen, Prävention und Umgang mit Gewalt- und Gefährdungssituationen, die Förderung des Wohlbefindens und der ganzheitlichen Entwicklung von Kindern und Jugendlichen sowie das Monitoring der erzielten Fortschritte und die Evaluierung der Wirkungen der Schutzmaßnahmen.

Die Mindeststandards beziehen sich auf alle Formen der Gewalt. Dazu gehören physische und psychische Formen der Gewalt, wie zum Beispiel Vernachlässigung von Kindern, Gewalt in Paarbeziehungen, geschlechtsspezifische Gewalt, Zwangsheirat, Nachstellung/Stalking, Genitalverstümmelung, Gewalt unter Kindern und Menschenhandel.

Frauen, Mütter, Kinder, Jugendliche und Ältere sowie Menschen mit Behinderung, (psychisch) Kranke, Lesben, Schwule, Bi-, Trans- und Intersexuellen sowie Queer-Personen (LSBT*IQ) und traumatisierte Geflüchtete gelten als Personengruppen, die besonders schutzbedürftig sind. Aus diesem besonderen Schutzbedürfnis ergibt sich ein erhöhter Anspruch, vor Angriffen auf ihr Leben, ihre Gesundheit, ihre Persönlichkeit und ihre Menschenwürde geschützt zu werden.

1.2 Die Freiburger Erstaufnahmeeinrichtung

Die Erstaufnahmeeinrichtung (EA) des Regierungspräsidiums Freiburg wurde im September 2015 in Betrieb genommen. Weil keine geeigneten Räume zur Verfügung standen, wurden auf dem Gelände der Polizeiakademie in Leichtbauweise Hallen und Container errichtet, um die täglich ankommenden Menschen bedarfsorientiert mit dem Notwendigen zu versorgen (ein Dach über dem Kopf, ein Bett, Kleidung, Hygieneartikel, Essen und Trinken). Damit war Ende 2015 auf dem Sportplatz der Polizeiakademie in der Müllheimer Straße eine provisorische Flüchtlingsunterkunft geschaffen, deren offene Struktur das Leben und die Möglichkeiten der Einrichtung prägen.

Der Beginn der Erstaufnahmeeinrichtung (EA) war geprägt von Krisenmanagement. In der Hochphase der Flüchtlingskrise stand die Notwendigkeit im Vordergrund, auf die täglich ankommenden Flüchtlinge und damit schnell wachsenden Bedarfe zu reagieren. Für alle damit einhergehenden Herausforderungen -und Entwicklungen mussten schnell und kreativ Lösungen gefunden werden.

Wie allgemein in Erstaufnahmeeinrichtungen üblich, werden in der EA Freiburg Asylantragsteller für die ersten Monate ihres Aufenthaltes im Bundesgebiet aufgenommen. Dieser Aufenthalt dauert nach §47 AsylG bis zu sechs Monate und für Flüchtlinge aus bestimmten Herkunftsländern auch länger. Im Anschluss daran erfolgt in der Regel eine Zuweisung an einen Land-oder Stadtkreis zur vorläufigen Unterbringung. Darüber hinaus existieren in Baden Württemberg spezielle Erstaufnahmeeinrichtungen für besonders schutzbedürftige Personen, zum Beispiel kranke Menschen oder allein reisende Frauen.

Seit Inbetriebnahme der EA Freiburg sind fast drei Jahre vergangen und in dieser Zeit ist viel passiert. Mit dem ca. 27500 qm großen benachbarten Areal der ehemaligen Polizeiakademie wurde eine neue und damit permanente Unterbringungsmöglichkeit für die Flüchtlinge gefunden. Diese ist für eine Regelbelegung mit insgesamt ca. 450 Menschen ausgelegt und hält auch eine Registrierung und eine medizinische Erstuntersuchung für ankommende Flüchtlinge vor. Aus der bisherigen EA wird eine Landeserstaufnahmeeinrichtung (LEA) entwickelt. Im April 2018 wurde das erste von insgesamt vier Gebäuden für je ca. 110-120 Menschen fertiggestellt und bezogen. Der schrittweise Umbau soll laut Plan bis Ende 2019 erfolgen.

Das neue Gelände bietet viele Möglichkeiten sowohl den Innen-als auch den Außenbereich zu gestalten. Es wird ein Gebäude mit Krankenstation geben, einen Sozialdienst, eine Kinderbetreuung,

einen Multifunktionsraum, in dem auch das RP Sprechstunden anbieten kann, und endlich auch die Möglichkeit exklusive Räumlichkeiten für besonders Schutzbedürftige und für Frauen mit Kindern und Jugendlichen einzurichten.

Mit dem Umzug aus provisorischen Unterkünften in Hallen und Containern in feste Gebäude hat sich nicht nur der Charakter der Einrichtung verändert. Das neue Gelände und die im Bau befindlichen Maßnahmen bieten ganz neue Möglichkeiten. In allen Gebäuden gibt es jetzt klar abgetrennte Schlaf- und Sanitärbereiche für Männer und Frauen. Im gerade fertig gestellten Bauabschnitt sind derzeit Kartenschließsysteme für die nach Männer und Frauen getrennten Stockwerke und Zimmertüren in der Erprobung.

Zwischen dem Regierungspräsidium Freiburg als zuständige Behörde - vertreten durch das Referat 15.2 „Flüchtlingsaufnahme“ - und den verschiedenen Partnereinrichtungen und Dienstleitern hat sich im Laufe der Zeit eine Routine im Ablauf und damit einhergehend Strukturen und Abläufe entwickelt.

Zu den Aufgaben der Einrichtungsleitung gehört es, neben Verwaltungs- und Überwachungsaufgaben für eine gute Kommunikation mit der Stadt Freiburg sowie den Bürgerinnen und Bürgern und den Bürgervereinen im Umfeld der Einrichtung zu sorgen.

Die Leitung der Einrichtung liegt beim RPF. Die Leitung des Betriebes (Betreuung der Bewohner/-innen) liegt derzeit bei dem privaten Betreiber European Homecare (EHC). Der Betreiber ist 24 Stunden am Tag und 7 Tage die Woche vor Ort. Die Verpflegung der Flüchtlinge ist über ein Catering und eine Kantine abgedeckt, für die Sicherheit ist der Sicherheitsdienst b.i.g. Sicherheit GmbH zuständig, die medizinische Betreuung und Versorgung findet durch den Flüchtlingsmedizinischen Dienst des Universitätsklinikums Freiburg vor Ort statt.

Die unabhängige Verfahrens-und Sozialberatung (UVSB) ist durch die Liga der Wohlfahrtsverbände (Deutsches Rotes Kreuz, Caritas, Diakonie) vertreten und arbeitet ebenfalls vor Ort in der EA. Die UVSB berät die Asylsuchenden in Verfahrensfragen und unterstützt sie bei der Familienzusammenführung und anderen persönlichen und familiären Problemen. Weiterhin übernimmt die UVSB die Ehrenamtskoordination und bildet damit die Brücke zwischen den Ehrenamtlichen, dem Regierungspräsidium und den Flüchtlingen. Ihre Aufgabe ist es, die Kontinuität der freiwilligen Angebote zu sichern, den engagierten Bürgerinnen und Bürgern einen Handlungsrahmen zu geben und gemeinsam mit den anderen Akteuren für ihre Fragen und Anliegen ein offenes Ohr zu haben.

Darüber hinaus hat das Regierungspräsidium Freiburg, beginnend im November 2015, ein dreiköpfiges Team zur Interkulturellen Beratung und Vermittlung (IKT) aller Erstaufnahmeeinrichtungen im Regierungsbezirk eingesetzt, um alle Mitarbeiter/-innen in den Einrichtungen zum Umgang mit den Flüchtlingen aus den unterschiedlichsten Herkunftsländern zu beraten und die Kommunikationskultur mit den Bewohner/-innen zu verbessern.

2 Risikoanalyse

Eine einrichtungsspezifische Risikoanalyse bildet den Einstieg und die Grundlage zur Entwicklung des hier vorliegenden Gewaltschutzkonzeptes. Die Risikoanalyse wurde im Zeitraum September bis

November 2017 durchgeführt. Das heißt, die identifizierten Risiken und davon abgeleiteten Empfehlungen beziehen sich auf die damaligen Verhältnisse, die durch eine offene Struktur und die Unterbringung in provisorischen Unterkünften gekennzeichnet war.

2.1 Zielsetzung

Ziel der Risikoanalyse ist eine Bestandsaufnahme der Belastungen und Gefahren sowie den schützenden Faktoren für Kinder, Jugendliche, Frauen und andere schutzbedürftige Gruppen in allen Bereichen der Einrichtung.

Dabei ist es sinnvoll, so viele Mitarbeiter/-innen und Bewohner/-innen wie möglich in die Bestandsaufnahme einzubeziehen, da unterschiedliche Menschen mit unterschiedlichen Aufgaben innerhalb der Einrichtung eine unterschiedliche Wahrnehmung von Risiken haben. Gleichzeitig gilt es, den Aufwand von Befragungen realistisch einzuschätzen und an die Möglichkeiten der Mitarbeiter/-innen über die Gesamtlaufzeit der Konzeptentwicklung –und Umsetzung anzupassen.

2.2 Vorgehensweise

Die Erhebung der Sichtweisen von Bewohner/-innen sowie Mitarbeiter/-innen erfolgte mittels direkter Befragung in Form von Einzel-und Gruppeninterviews. Im Vergleich zur schriftlichen Erhebung der Sichtweisen mittels Fragebögen[2] hat die direkte Befragung den Vorteil dass Aussagen direkt geklärt, und damit Missverständnisse minimiert werden können.

Die Vertreter aller Mitarbeiterbereiche wurden in die Befragung einbezogen:

- Sicherheitsdienst
- Polizei und Sicherheitsbeauftragter
- European Homecare (EHC) als Betreiber
- Team Interkulturelle Beratung und Vermittlung (IKT) des RPF
- Team Freiwillige Rückkehr des RPF
- Unabhängige Sozial-und Verfahrensberatung (inklusive Dolmetscher/-innen)
- Flüchtlingsmedizinischer Dienst
- Ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen
- Kantinenbetreiber
- Einrichtungsleitung des Regierungspräsidiums Freiburg
- Bewohner/-innen (unterteilt in sprachhomogene Kleingruppen und drei verschiedene Herkunftsregionen: Afrika, Asien, Ost-Europa).

[2] Um die Entwicklung, Umsetzung und das Monitoring einrichtungsinterner Schutzkonzepte zu unterstützen bietet UNICEF eine umfangreiche Toolbox mit Fragebögen, die Gewaltschutzkoordinatorinnen entsprechend ihres Erfahrungshintergrundes nutzen können, aber nicht müssen.

Die etwa 2,5 stündigen Befragungen der einzelnen Gruppen erfolgten in der Regel standardisiert mithilfe des H-Diagramms[3]. Das H-Diagramm ist eine im internationalen Kontext bewährte Methode um einen Gruppenkonsens zu erzielen und gleichzeitig die individuellen Perspektiven der einzelnen Gruppenmitglieder aufnehmen zu können. Das offene und gleichzeitig strukturierte Vorgehen erfolgt in einer Abfolge von mehreren aufeinander aufbauenden Schritten:

1. Im ersten Schritt wurden die Befragten zunächst gebeten ihre eigene individuelle Einschätzung auf die zentrale Frage „Wie gut sind die Bewohnerinnen der EA vor Gewalt geschützt?“ entlang der Skala 1 (unzureichend) bis 10 (sehr gut) zu machen.
2. Im zweiten Schritt wurde jede Person gebeten die Gründe zu nennen, die sie veranlasst haben, die gegenwärtige Situation besser als 1 einzuschätzen. Dieser Schritt dient der Aufnahme der aktuell schützenden Faktoren in der Einrichtung aus Sicht der Befragten.
3. Im dritten Schritt wurden die Befragten gebeten, die Gründe zu benennen, warum sie nicht die Bestnote (10) vergeben haben. Dieser Schritt dient der Aufnahme der Belastungen und Gefahren aus Sicht der Befragten.
4. Im Anschluss erfolgte eine vertiefte Befragung zu einzelnen Punkten um sicherzustellen, dass die genannten Aspekte richtig verstanden wurden.

Damit sich die Befragten öffnen und ihre Meinungen frei äußern, brauchte es einen vertrauensvollen Rahmen und die Zusage, dass die Auswertung der Daten anonymisiert erfolgt. Auf eine Zuordnung der Aussagen zu einzelnen Akteursgruppen wurde deshalb verzichtet, zumal es darum geht die grundsätzlichen Risiken für die gesamte Einrichtung herauszuarbeiten und Lösungsansätze zu entwickeln, die für alle Beteiligten ein Gewinn sind.

Was die Datengrundlage angeht, ist einschränkend auf mehrere Aspekte hinzuweisen:

(1) Geschlechts- und altersspezifische Risiken konnten nur begrenzt berücksichtigt werden. Im Befragungszeitraum (September –November 2017) gab es keine oder nur sehr vereinzelt Kinder im befragungsfähigen Alter, und auch nur vereinzelt Frauen und LSBTQ.

(2) Veränderungen, die sich aus den Umbaumaßnahmen ergeben, sind nicht erfasst. Die Ergebnisse beziehen sich auf die Verhältnisse in der EA zum Zeitpunkt der Befragung (September – November 2017).

(3) Bereits realisierte Veränderungen und Weiterentwicklungen seit der Bestandesaufnahme sind mit * gekennzeichnet. Eine Einrichtung entwickelt sich stetig weiter, und die Risikoanalyse stellt damit nur eine Momentaufnahme dar.

Die Ergebnisse sind im folgenden Kapitel zusammengefasst. Sie bilden die Grundlage für die Empfehlungen, aus denen in enger Kooperation mit dem Regierungspräsidium Maßnahmen und ein Schutzkonzept entwickelt wurden.

[3] In einzelnen Fällen wurde das standardisierte Vorgehen mittels H-Diagramm ersetzt durch ein Leitfragen Interview.

2.3 Anonymisierte Ergebnisse der Bestandsaufnahme

Entsprechend der in Kapitel 2.1 beschriebenen Vorgehensweise kamen die insgesamt 78 Befragten (53 Mitarbeiter/-innen und 25 Bewohner/-innen) auf einer Skala von 1 (unzureichend) bis 10 (sehr gut) zu folgender Einschätzung bezüglich der zentralen Ausgangsfrage „Wie gut sind die Bewohnerinnen der EA vor Gewalt geschützt?“

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	II	II I	II II	II II	II I	II II I	II II II II	II I	

Daraus ergibt sich ein Durchschnittswert: 6,03.

Die Zielsetzung der Risikoanalyse war, die Wahrnehmung der Mitarbeiter/-innen und Bewohner/-innen zu erfragen. Infolgedessen gibt die nachfolgende Tabelle keine Fakten wider, sondern möglichst wortgetreu die subjektiven Sichtweisen, Wahrnehmungen, Meinungen und Einschätzungen der Befragten.

Themen bezogen auf:	Schutzfaktoren (+)	Belastungen und Gefahren (-)
Polizei	• Kurze Wege • Einrichtungsintern • Schnelle Verfügbarkeit weil vor Ort	• Polizeieinsätze und Kontrollen können konfliktverschärfend wirken indem sie eine ohnehin angeheizte Stimmung weiter ‚befeuern‘
Regierungspräsidium (RP)	• Befriedung der Lage durch klare Regeln • Die ‚rote Linie‘ ist allen bekannt, gilt für alle und ein Übertreten hat für alle Konsequenzen • Beschwerde-Sprechstunde bei Hr. Dorer • Sanktionen / Konsequenzen erfolgen zeitnah • Die Dienstleister sind unabhängig und gewähren darüber eine gegenseitige Kontrolle • Es gibt eine regelmäßige Infobörse • Räumliche Trennung / homogene Zimmeraufteilung nach ethnischen und religiösen Gesichtspunkten • Klare Regelungen wann SD und EHC Polizei einbezieht • Anlaufstellen: UVSB und Flüchtlingsmedizin direkt vor Ort • RPF ist offen für Anfragen, Beschwerden, Verbesserungsvorschläge	• Fehlende Aufklärung dass „Gewalt keine Lösung ist“, bzw. über Alternativen zur Gewalt • Flüchtlinge kennen ihre Rechte nicht • Kommunikationsprobleme • Sprachliche Barrieren und unzureichende Qualität der Übersetzungen führen zu vermeidbaren Missverständnissen • Es braucht eine Regelung der Abläufe bei Vorfällen von Gewalt (Standardisierung) • Schutz ist personenabhängig • Es gibt ein Überschutz-Paradoxon (was Bewohner/-innen entmündigt)

	hinsichtlich Gewaltschutz • Umfassender Austausch unter Verantwortlichen • Anzahl der Beschäftigten ist hoch	
Sicherheitsdienst	• 24 /7 Präsenz • Diversität des SD • Regelmäßige Streifengänge • Hohe fremdsprachliche Kompetenz (deckt viele Sprachen ab) • Security schreitet rasch ein • Klare Bewegungsabläufe, z.B. ab 22:00 Uhr begleitete Toilettengänge (für Schutzbedürftige)	• Gerade noch ausreichende Deutschkenntnisse[4] • Das SD Personal ist mehrheitlich männlich • Ethnische Zusammensetzung ist problematisch • Fehlende Professionalisierung, z.B. in interkultureller Kompetenz • Wünschenswert wären noch mehr Schulungen zu Rassismus, Sexismus, Deeskalation, etc[5] • Beschimpfungen von Bewohnerinnen durch Security • Sicherheitsdienst distanzlos (Zu eng empfundener Körperkontakt durch unerwünschtes Anfassen / Berühren) • Verhalten des Sicherheitsdienstes wirkt eher eskalierend als deeskalierend
Betreiber EHC	• 24 Stunden Präsenz/Erreichbarkeit von EHC/ Infopoint • Mitarbeiter mit gleichen oder ähnlichen kulturellen Hintergründen wie Bewohnerinnen, was den Zugang zu Bewohner/-innen erleichtert und Vertrauen schafft • Persönlicher Kontakt wird gepflegt • Infopoint nimmt Beschwerden entgegen • Auf Bedarfe wird reagiert	

[4] In Einzelgesprächen mit den Mitarbeitern und dem Sicherheitsbeauftragten sowie dem Einrichtungsleiter des RP wird festgestellt, ob die Deutschkenntnisse ausreichen, um zu verstehen und sich verständlich zu machen, ansonsten darf kein Einsatz erfolgen.

[5] Dieser Wunsch wurde geäußert, auch wenn Deeskalationsschulungen betriebsintern vom Sicherheitsdienstunternehmen regelmäßig durchgeführt werden.

UVSB	• Ehrenamtliche Sport- und sonstige Angebote um Druck abzulassen	
Zusammenarbeit (Rollen, Zuständigkeiten, Arbeitsabläufe)	• Enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit unter den Akteuren der Einrichtung • ‚Räderwerk' – Zusammenspiel – Alle ziehen an einem Strang • Beschäftigte nehmen Rückmeldungen der Bewohnerinnen ernst • Guter Informationsfluss unter Beschäftigten durch Jour fix und insgesamt kurze Wege auf Grund einer kleinen Einrichtung • Gute Angebote: Infoveranstaltungen, Fachinformationen, Ext. Beratungen, Ehrenamtliche • Psychologin, Ärzte vor Ort • Sensible Wahrnehmung der Beschäftigten • Viele Ehrenamtliche • Guter Kontakt und Zusammenarbeit zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen (aus Sicht d. Ehrenamtlichen) • Sicherheitsberater • Sorgfältige Auswahl der Sicherheitsdienst-Mitarbeiter • Engagierte Mitarbeiter	• Unklare Zuständigkeiten bezüglich Gewaltvorfällen • Welche Rolle hat das IKT Team? • Wieso berät IKT nur das RPF in interkulturellen Fragen und nicht alle EA-Akteure/-Dienstleister? • Wie kann ein Angebot beworben werden, das … – …. nicht hinlänglich bekannt ist (Bsp. Frauenkochkurs) – …. nicht mit EHC und USVB abgestimmt wurde – … nicht klar umrissen ist • Ressourcen der Bewohner/-innen werden nicht oder kaum genutzt
Interne Rahmenbedingungen (i.e. räumliche Situation, Ausstattung, Verpflegung, etc.)	• Ombudsfrau • Interkulturell Beschäftigte in der EA • Kleine Einrichtung • Die offene Struktur und Hellhörigkeit bewirkt ein hohes Entdeckungsrisiko	• Lückenlose Überwachung • Enge des Platzes • Keine Frauenräume • Keine abschließbaren Türen/Zimmer • Toiletten draußen • Besonders Familien leiden unter fehlendem Tag- Nacht Rhythmus • Das angebotene Essen stellt nicht alle zufrieden und wird häufig kritisiert • Zaun/Mauer führt zur Stigmatisierung von Bewohner/-innen
Externe	• Lage der EA	• Wenig

Rahmenbedingungen	• Freiburg und Infrastruktur • Freier Ein-und Ausgang	Beschäftigungsmaßnahmen / Partizipationsmöglichkeiten • Wenig Durchmischung bei den Bewohnern (über 90% männlich und alleinreisend) • Bewohner/-innen bringen negative Vorerfahrungen mit aus ihren Heimatländern mit staatlicher Gewalt • Perspektivlosigkeit für die Zukunft • Querverlegungen für besonders Schutzbedürftige sind je nach Unterbringungskapazität der infrage kommenden Einrichtung schwierig und langwierig • Bürokratische Wege erschweren schnelle Reaktionen • Strukturelle systemgegebene Bedingungen tragen zu Unzufriedenheit und Frust bei
Bewohner-und Situationsgerechte Unterstützung		• Erziehung und Verhaltensregeln unterscheiden sich • Unterschiedliche Konfliktlösungsstrategien • Anderer Gewaltbegriff • Hohe Dunkelziffer unentdeckter Gewalttaten • Es gibt eine Angst unter Bewohner/-innen aufzufallen, lieber wird geschwiegen und sich unsichtbar gemacht

Die Bestandsaufnahme hat gezeigt dass in der EA bereits eine ganze Reihe von risikominimierenden Maßnahmen, Strukturen, Abläufen etc. entwickelt und etabliert wurden, um mögliche Konflikte und Gewalt gegenüber Schutzbedürftigen oder Dritten abzuwenden. Folgende Elemente haben sich bewährt und sollen deshalb unbedingt *beibehalten* werden:

Im Bereich Personal

- *Das persönliche Bewerberscreening des Sicherheitsdienstpersonals*: Die Einstellung und Eignung der Bewerber/-innen wird durch eine differenzierte Job-Interview Befragung von der RP-Einrichtungsleitung, dem externen Sicherheitsberater und der Leitung des Sicherheitsdienstes überprüft.

- *Die persönliche Haltung und Einstellung von Mitarbeiter/-innen im Umgang mit Bewohner/-innen*: Schnelles und empathisches Reagieren auf die Anliegen der Bewohner/-innen und der respektvolle, wertschätzende Umgang: „Anliegen werden verstanden und ernst genommen“.

- *Sicherheitsdienst*: Es gibt einen Screenings- und Registrierungsprozess für Personen die die Einrichtung betreten und die Mitglieder des Wachschutzes tragen klar erkennbare Kleidung.

Organisationskultur

- *Beschwerdesprechstunde von der Einrichtungsleitung des RPF:* Die Bewohner/-innen fühlen sich mit ihren Anliegen ernst genommen, ein zeitnaher und klärender Gesprächstermin wirkt entlastend.

- *Umgang mit Fehlverhalten:* Einrichtungsleitung und Betreiber reagieren und intervenieren schnell und konsequent.

- *Standards, Regeln, Vorschriften:* Gelten für Bewohner/-innen als auch für Mitarbeiter/-innen und werden gleichermaßen angewendet und durchgesetzt. Diese Gleichbehandlung und Eindeutigkeit unterstreicht für alle erkennbar die Ernsthaftigkeit und Glaubwürdigkeit der Einrichtungsleitung.

- *Kommunikationsfluss:* Die Einrichtungsleitung hat regelmäßige Meetings 1 x wöchentlich etabliert an denen die Leitungsebene aller Akteursgruppen teilnehmen („Jour fix“) um sich über aktuelle Entwicklungen auszutauschen und sich gegenseitig zu informieren. Dieser regelmäßige Austausch mit Ergebnisprotokoll unterstützt den Informationsfluss unter allen Akteursgruppen, hält Entscheidungsprozesse kurz und ermöglicht zeitnahes Reagieren.

- *Info-Börse:* Es werden regelmäßig Informationsveranstaltungen für die Bewohner/-innen angeboten.

- *Rechtskundeunterricht*: Im Rahmen eines Projektes des Justizministeriums findet alle 2-3 Wochen Rechtskundeunterricht in der EA statt. Richter/-innen und Staatsanwälte/-innen erläutern dabei „die Grundzüge der freiheitlichen demokratischen Grundordnung sowie das deutsche Rechts- und Wertesystem“. Dieses Angebot ist von der Bewohner/-innen sehr gut angenommen und wird sehr positiv bewertet.

- *Angebote zur Orientierung in Deutschland:* Programme wie die Erstorientierungskurse (EOK) und Projekte wie „Besser Ankommen“ zum Alltag, Leben, Kultur und Werten in Deutschland werden von den Bewohner/-innen gut angenommen und sehr positiv bewertet.

Ferner hat die Bestandsaufnahme gezeigt, welche Risiken für die Sicherheit und das Wohlbefinden der Bewohner/-innen innerhalb der Einrichtung bestehen. Im nachfolgenden Gewaltschutzkonzept werden die Risiken benannt und Präventions- und Verminderungsmaßnahmen vorgestellt, um die vorhandenen Arbeitsprozesse, Ressourcen und Abläufe der Einrichtung weiter zu ergänzen, weiter zu entwickeln und auszubauen.

3 Das Gewaltschutzkonzept

Die identifizierten Risikofaktoren und empfohlenen Maßnahmen beziehen sich auf die ursprüngliche EA und die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Bestandsaufnahme (September-November 2017).
Mit * gekennzeichnete Risikofaktoren bestehen nach derzeitigem Planungs-bzw. Umsetzungsstand in den neuen LEA Gebäuden nicht mehr oder haben sich verbessert.

Mindeststandard 1: Einrichtungsinternes Gewaltschutzkonzept (GSK)		
Identifizierte Risikofaktoren	**Empfohlene Maßnahmen**	**Begründung**
• Es gibt bislang kein Leitbild mit einem klaren Bekenntnis die Grund- und Menschenrechte aller Bewohner/-innen zu achten, und einen respektvollen, wertschätzenden, gewaltfreien Umgang von Bewohner/-innen und Mitarbeiter/-innen zu pflegen (essenzielle Voraussetzung für Konfliktprävention).	**Leitbild** • Ein EA Leitbild wird mit Akteuren erfasst und verabschiedet. • Das Leitbild ist Bestandteil der Bewerbungsgespräche für Mitarbeiter/-innen. • Das Leitbild als Verhaltenskodex und Selbstverpflichtung wird in persönlichen Gesprächen mit Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen und Bewohner/innen vermittelt und unterschrieben • Das Leitbild wird in entsprechende Sprachen übersetzt (inkl. leichter Sprache, für Analphabeten) **Bekanntmachung des Leitbildes** • Das Leitbild hängt als Piktogramm, in leichter Sprache und übersetzt in verschiedenen Sprachen beim Infopoint und in jedem Gebäude aus. • Bewohner/-innen werden in persönlichen Gesprächen beim Ankommen über das Leitbild aufgeklärt und bestätigen ihr Bekenntnis zum Leitbild mit Unterschrift. • Gewaltschutz ist fester Tagesordnungspunkt im wöchentlichen Jour fix • In der Infobörse wird regelmäßig auf das Leitbild verwiesen. • Die Grundsätze des Datenschutzes werden im GSK benannt und in Schulungen allen Mitarbeitenden vermittelt.	• Die Selbstverpflichtung von Mitarbeiter/-innen und Bewohner/-innen wird erhöht, und die Wichtigkeit eines respektvollen, gewaltfreien Umgangs wird unterstrichen, durch ein persönlich geführtes Gespräch und die eigene Kopie des Leitbildes mit Unterschrift. • Bei den Bewohner/-innen ist der Begriff von Gewalt und Gewaltfreiheit genau zu definieren weil: – Geschlechterrollenverständnis womöglich auf Ungleichheit beruht (u.a. Herkunftskulturen, in denen das Schlagen der Frau durch den Mann als anerkanntes Mittel der Züchtigung bzw. Bestrafung gilt), – Gesellschaftliche Normen der Herkunftskultur, in der das Schlagen von Kindern als anerkanntes Mittel der Züchtigung bzw. Bestrafung gilt, – Männerbild, in dem Männlichkeit u.a. über die Ausübung von Gewalt und Macht definiert ist, – gesellschaftliche Normen, die jegliche Form sexueller Ausrichtung neben der Heterosexualität und jegliche geschlechtliche Identifikation neben der von Mann und Frau als nicht existent, krank und/oder strafbar einstufen, – kulturelle Wertevorstellungen,

		die mit Gewaltverherrlichung einhergehen, – u.a. eigene Gewalterfahrungen als Opfer oder Zeuge die kürzer und länger zurückliegend sein können (z.B. in der Familie, Schule, sonstiges Lebensumfeld) • Im Gespräch kann Aufklärung über rechtliche Rahmenbedingungen, Verhaltenserwartungen, Konsequenzen (Sanktionen) und Ansprechpartner für Gewaltprävention, und Beschwerdestelle für Opfer und Betroffene erklärt werden. • Im Gespräch können Missverständnisse über Inhalt und Bedeutung aufgeklärt werden.

Mindeststandard 2: Personal und Personalmanagement		
Identifizierte Risikofaktoren	**Empfohlene Maßnahmen**	**Begründung**
Fachkompetenz • *Nicht ausreichendes Hintergrundwissen zu Ursachen und Prävention von Gewalt und interkultureller Kompetenz:* Nicht alle Beschäftigten verfügen über ausreichend Hintergrundwissen zu Ursachen und Prävention von Gewalt und interkultureller Kompetenz (letzterer Punkt schließt auch Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund ein) • *Unterschiedlicher Wissensstand:* Die Mitarbeiter/-innen sind auf einem sehr unterschiedlichen Wissensstand was die Zuständigkeiten betrifft (z.B. bei Beschwerden, bei Begleitung von	*Sensibilisierung und Weiterbildung* • Regelmäßige interdisziplinäre Schulungen werden für alle haupt-und ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen durchgeführt zu folgenden Themenkomplexen: besondere Lebenslagen und Hintergrund von geflüchtete Frauen, Kinder und Jugendlichen, geschlechtsspezifischer Gewalt und Fluchtgründe, besonders Schutzbedürftige, Trauma und Flucht, Umgang mit von Gewalt betroffenen Menschen, gewaltfreier Kommunikation & Deeskalation, Interkulturelle Kompetenz, Selbstfürsorge/Burnout Prophylaxe. • Supervision soll allen Fachkräften zur Verfügung stehen • Die Schulungen werden in Abstimmung mit den GWS Koordinator/-innen und von	• Gewaltschutzbeauftragte benötigen die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel, zur (professionellen) Empathie und Hintergrundwissen über die Situation der Bewohner/-innen um den Mitarbeiter/-innen den Zugang zu erleichtern und ihnen zu ermöglichen das Verhalten und die Reaktionen der Bewohner/-innen adäquat einzuordnen und entsprechend schützend und unterstützend reagieren zu können. • Der unterschiedliche Wissensstand von Mitarbeiter/-innen zu bereits existenten Strukturen und Abläufen in der EA führt zu Energie- und Reibungsverlusten, Frustration und internen Spannungen und Konflikten. • Interdisziplinäre EA übergreifende Schulungen unterstützen die Entwicklung eines gleichen Wissensstandes und einer gemeinsamen Grundhaltung zu

Gewaltbetroffenen), Strukturen (z.B. Notfall- oder Ablaufplan bei Gewaltvorkommnissen), Maßnahmen (z.B. Kurs-und Beratungsangebot) und Standards (z.B. Leitbild, Verhaltenskodex, Selbstverpflichtung) die in der EA bereits vorhanden sind um Gewaltvorfällen zu begegnen, oder mögliche Gewalt gegenüber Schutzbedürftigen oder Dritten sowie Aggressionen präventiv abwenden, bzw. zu minimieren. • *Sicherheitsdienst:* Es ist nicht sichergestellt, dass zu jeder Zeit zumindest eine weibliche Mitarbeiterin des Sicherheitsdienstes in der Einrichtung im Dienst ist. • *UVSB:* Personalschlüssel reicht nicht aus um über die Verfahrensberatung hinaus in ausreichendem Umfang Sozialberatung anzubieten oder tagesstrukturierende Angebote zu koordinieren. • Junge Fachkräfte mit teilweise geringer Berufserfahrung und professioneller Distanz können in diesem belastenden Arbeitsfeld überfordert und ausgebrannt werden	Expert/innen, - ggf. aus den Fachberatungsstellen vor Ort - durchgeführt. • Dienstspezifische interne Fortbildungen werden weiterhin von Dienstleistern angeboten • Alle Akteure sorgen für die Teilnahme ihrer Mitarbeiter/-innen • Haupt-und ehrenamtliche Mitarbeiter/-in bekommen eine Teilnahmebescheinigung der Schulungen	Gewalt, Gewaltschutz und Gewaltprävention. Der effektive Umgang mit Gewaltsituationen wird dadurch professionalisiert.

Mindeststandard 3: Interne Strukturen und externe Kooperation		
Identifizierte Risikofaktoren	**Empfohlene Maßnahmen**	**Begründung**
Es gibt intern keine festen Ansprechpersonen für Gewaltbetroffene • Die erste Risikoeinschätzung erfolgt nicht unbedingt durch	*Interne Begleitung und Beratung für Gewaltbetroffene* • Ein Team von ‚reaktiven Gewaltschutzbeauftragten' des RP, der UVSB und Betreiber (zur Zeit EHC) werden	***Entscheidungsstrukturen:*** • Nicht allen Akteuren sind Rollen, Verantwortlichkeiten, Rechte und Pflichten zwischen EHC, UVSB und

geschultes Personal, sondern auch durch diejenigen die gerade zufällig auf dem Platz oder am Infopoint anzutreffen sind. *Nicht ausreichende Kompetenz zur Beratung und Begleitung von Gewaltbetroffenen* • Die „Beratung und Betreuung“ der Betroffenen nach Gewaltvorfällen geschieht durch Personen, die nicht hinreichend im Umgang mit Gewaltbetroffenen geschult sind. *Koordination und transparente Rollen, Aufgaben und Entscheidungsstrukturen:* • Nicht überall sind die Aufgaben, Rollen und Verantwortungsbereiche von Mitarbeiter/-innen und Dienstleister/-innen transparent beschrieben, bzw. den Mitarbeiter/-innen bekannt. (Bsp. es gibt keine klar definierten schriftlichen Handlungsanweisungen in der Unterkunft bei bestehendem Verdacht auf Gewalt)	zusammengestellt und zusätzlich geschult in Krisenintervention, Trauma-sensibler Fachberatung, Psychoedukation und Stabilisierung. • Ein Interdisziplinäres Fall Management (IFM) Team aus Leitungsebene der UVSB, Betreiber und 2 RPF Beauftragten ist zusammengestellt und leitet das GSB Team. • Die IFM und GSB Teams werden allen Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen und Bewohner/innen (schriftlich – in Aushängen und mündlich in Gesprächskreisen / Jour fixes) bekannt gemacht • Alle Betroffenen von Gewalt werden an die Gewaltschutzbeauftragten und das Interdisziplinäre Fallmanagement Team verwiesen • Gewaltschutzbeauftragte bieten regelmäßig eine Sprechstunde an	RP bekannt. Dies führt zu Kompetenzgerangel und Reibungsverlusten unter den Mitarbeiter/-innen. Bsp. Es ist nicht immer klar wer bei Verdachtsfällen von Gewalt verantwortlich ist, Klärungsgespräche zu führen. Ungeklärte Rollen in der Zusammenarbeit mit anderen Akteuren führen zu Spannungen.
Unzulängliches Beschwerdemanagement • Unzureichende Informationsvermittlung der Bewohner/-innen über ihre Rechte und die Hausordnung bei Eintritt in die EA • Keine klar erkennbaren, bzw. klar benennbaren Ansprechpartner/-innen für unterschiedliche Beschwerdearten und	• Eine ‚Sorgen/Beschwerdebox‘ wird ausgehängt um Bewohner/-innen und Mitarbeiter/-innen die Möglichkeit zu geben auch Rückmeldungen / Beschwerden in anonymisierter Form vorzunehmen. • Ein bildgestützter Feedbackbogen ist zu entwickeln, um auch Analphabet/-innen und Nutzer/-innen ohne Sprachkenntnisse	

niederschwellige Möglichkeiten sich in anonymer Form zu beschweren	die Möglichkeit eines Feedbacks zu geben.	
Bruchstückhaftes Informationsmanagement über Rechte und Hilfsangebote	• In Erstgesprächen werden Neuankömmlinge über ihre Rechte, Hilfsangebote und Ansprechpartner inkl. Gewaltschutzbeauftragte informiert • Plakate/Poster in leichter Sprache informieren zusätzlich und sind in allen Gebäuden ausgehängt • Geschlechtergetrennte, alters- und bedarfsgerechte Informationsveranstaltungen werden unter Einbeziehen der Bewohner/-innen entwickelt und regelmäßig angeboten • Zusätzlich wird in der Infobörse auf Rechte, Hilfsangebote und Ansprechpartner, inkl. Gewaltschutzbeauftragte/n hingewiesen	
Nicht adäquate Dolmetscher- und Übersetzungsdienstleistungen: • Für professionale Dolmetscherdienste stehen keine finanziellen Mittel zur Verfügung; das RP ist gehalten, auf mehrsprachige Mitarbeiter zurückzugreifen, die für die teilweise anspruchsvollen Übersetzungssituationen unzureichend vorbereit oder geschult sind.		• In Fällen von Gewalt ist ein professional geschulter Dolmetscher erforderlich, um die Klärung eines Gewaltvorfalls professionell zu unterstützen, insbesondere wenn ein Strafprozess nicht ausgeschlossen werden kann. • Wenn GSB gleichzeitig Gewaltbetroffene beraten, unterstützen und dolmetschen sollen, ist das eine potentielle Überforderung für die Mitarbeiter/-innen und für die Situation wenig hilfreich.

Mindeststandard 4: Prävention und Umgang mit Gewalt- und Gefährdungssituationen / Risikomanagement		
Identifizierte Risikofaktoren	**Empfohlene Maßnahmen**	**Begründung**
Beratung und Begleitung bei Gewaltvorfällen	• Ein standardisierter	• Wenn die Verantwortungsbereiche

• Beim Personal besteht teilweise Handlungsunsicherheit bei Gewaltvorkommnissen durch nicht standardisierte Abläufe.[6] • Unzureichende Abstimmung bei Gewaltvorkommen oder Verdachtsfällen von Gewalt. • Keine ausreichende Trennung der Verantwortungsbereiche zwischen RP, EHC und USVB in Bezug auf Beratung und Begleitung nach Gewaltvorfällen. • Nicht ausreichende Unterscheidung zwischen geschäftsführender Verwaltung (RP) und psychosozialer und sozialpädagogischer Leitung	Ablaufplan bei Verdachts-Fällen und ein standardisierter Ablaufplan bei Akutfällen von Gewalt wird erstellt • Klar definierte Rollenverständnisse, Aufgabeverteilungen und Zuständigkeiten der unterschiedlicher Akteuren werden darin festgelegt	zwischen RP, UVSB und EHC nicht geklärt sind kommt es leicht zu Aktionismus (verschiedene Akteure agieren parallel und führen z.B. Gespräche bei Verdachtsfällen von Gewalt). Das führt auf Ebene der Mitarbeiter/-innen zu Irritationen, Spannungen und zu einem Vertrauensverlust in das Personal unter den Bewohner/-innen. • Nicht ausreichend geklärte Zuständigkeiten zwischen UVSB, IKT (Bsp. tagesstrukturierende Angebote) führt zu mangelnder Abstimmung, Misserfolgen, Frustrationen und internen Spannungen und Konflikten.
Mangelnde Abstimmung und Koordination bei tagesstrukturierenden Angeboten • Trotz prinzipiell geklärter Zuständigkeiten zwischen UVSB, EHC und IKT kommt es bei der Entwicklung und Durchführung von tagesstrukturierenden Angeboten und der Ehrenamtskoordination zu Irritationen und Spannungen. • IKT berät und unterstützt die Akteure der EA zu wenig bedarfs- und nachfrageorientiert. Inputs und Angebote werden in nicht ausreichendem Maße mit den EA internen Akteuren abgestimmt. IKT entwickelte Angebote sind	• Rolle von IKT sollte geschärft werden. Vorschlag: IKT wird zum gewaltpräventiven Team, pro-aktiv und zuständig für: • Interkulturell sensible, bedarfsgerechte, niederschwellige, tagesstrukturierende Angebote für Bewohnerinnen • Partizipation und Eigenmanagement der Bewohnerinnen zu fördern (z.B. über die Bildung eines „Bewohnerrates“) • Verstärkt Interkulturelle Schulung der Mitarbeiter/-innen	• Tagesstrukturierende Angebote können leicht misslingen wenn nicht gezielte und vollständige Informationen in Umlauf gegeben werden oder die Angebote nicht auf die Ressourcen und Erwartungen der Bewohner/-innen berücksichtigen (z.B. Kochkurs vs. Möglichkeit einer kostenlosen Mahlzeit). Negative Gefühle wie Missverständnisse, Gefühle von Neid, Ausgrenzung, entstehen unter Campbedingungen leicht.

[6] Auf Leitungsebene zwischen RP-Einrichtungsleitung, Leitung EHC und Teamleitung UVSB gibt es mündliche Absprachen über grundsätzliche Vorgehensweisen bei Gewaltvorfällen. Dennoch bestehen Unsicherheiten auf der Ebene der Mitarbeiter/-innen.

deshalb nicht immer hinreichend bekannt und können deshalb nicht gezielt unter den Bewohner/-innen beworben werden • Neue Angebote sind untereinander schlecht koordiniert und abgestimmt. • Die Information an Bewohner/-innen erfolgt zu wenig zielgerichtet und passgenau.		

Mindeststandard 5: Menschenwürdige, schützende und fördernde Rahmenbedingungen		
Identifizierte Risikofaktoren	**Empfohlene Maßnahmen**	**Begründung**
Physisches Umfeld der Einrichtung • Schlafmangel infolge von Lärm bedingt durch die Hellhörigkeit der Zeltwände* • Zimmer haben keine Türen und sind nicht abschließbar, entsprechend ist das Sicherheitsempfinden der Bewohner/-innen belastet von dem Gefühl, dass jeder jederzeit in ihr Zimmer eindringen kann (andere Bewohner/-innen, sowie Sicherheitspersonal /Polizei, etc.)* • Aufbewahrungsmöglichkeiten sind nicht abschließbar[7], infolge kommt es zu Verdacht oder tatsächlichen Diebstählen • Enge, Lärm, ungewollten Kontakt mit Fremden, fehlende Privatsphäre	Kurzfristige ‚Sofortmaßnahmen', die greifen können bis die permanenten Gebäude in der zukünftigen LEA fertig gestellt sind: • Teiltrennung des Aufenthaltsraums, um mehrere Aufenthaltsmöglichkeiten zu schaffen • Austausch des verschimmelten Containers[8] und Umwidmung des ausgetauschten Containers um ein zusätzliches Rückzugsangebot zu schaffen* • Umzug der Nähstube in die Kleiderkammer • Errichtung eines Frauen(schutz)raums in der ehemaligen Nähstube	• Alle geflüchteten Frauen, LSBT*IQ und Kinder haben besonders schwerwiegende Erfahrungen im Heimatland oder auf der Flucht gemacht. Im besonderen Maße, aber nicht nur, wenn sie daraus posttraumatische Belastungsstörungen davongetragen haben, brauchen sie besonderen Schutz vor weiterer Gewalt in Flüchtlingsunterkünften hier in Deutschland. • Laut UNHCR[9] führt die Auflösung sozialer und gesellschaftlicher Strukturen einer Gesellschaft zur Zunahme von Gewalt und Gewaltbereitschaft. In vielen (Bürger-)Kriegen sind systematische Vergewaltigungen von Frauen und Mädchen Teil der militärischen Strategie zur Schwächung des Gegners oder zum Genozid („ethnischer Säuberung"). • Auf weiten Fluchtwegen nach Europa sind Frauen und Mädchen, aber auch Jungen weiter der

[7] Die Spinde können mit einem Vorhängeschloss, das die Bewohner/-innen in Geschäften in der näheren Umgebung selbst kaufen können, gesichert werden.
[8] Der Austausch ist mittlerweile erfolgt.
[9] http://www.womenlobby.org/Asylum-is-not-gender-neutral-the-refugee-crisis-in-Europe-from-a-feminist?lang=en

infolge mangelnder Rückzugsmöglichkeiten* • Grenzverletzungen durch unzureichende Wasch- und Duschmöglichkeiten * • Unzureichendes Angebot an Aufenthaltsräumen für unterschiedliche Personengruppen * • Fehlende Schutzräume für besonders Schutzbedürftige*		Bedrohung durch sexuelle Übergriffe und Vergewaltigung ausgesetzt, umso mehr, wenn Frauen erkennbar ohne direkte männliche Begleitung sind. • Zudem wird die schutzlose Situation von Frauen und Kindern für das Einfordern von sexuellen Dienstleistungen ausgenutzt. UNHCR nennt es „survival sex“, für viele Frauen und Kinder die einzige Möglichkeit, das nötige Geld für Schlepper und die Fortsetzung der Flucht zu bekommen. Viele Frauen und Kinder kommen mit diesen traumatisierenden Erfahrungen nach Deutschland, reden aber aus Scham, Angst vor Stigmatisierung, Ausgrenzung, weiterer Gewalt oder aufgrund der Traumatisierung selbst nicht darüber. Vor allem allein geflüchtete Frauen sind sexueller Gewalt in Unterkünften ähnlich schutzlos ausgeliefert. Sie trauen sich nicht, nachts einzuschlafen oder die Toiletten aufzusuchen aus Angst vor Übergriffen. Die Dunkelziffer ist im Bereich sexueller und sexualisierter Gewalt gegen Frauen, LSBT*IQ oder Kinder besonders hoch.
Die tagesstrukturierenden Angebote sind nicht ausreichend	• Geschlechtergetrennte, alters- und bedarfsgerechte Informationsveranstaltungen werden unter Einbeziehen der Bewohner/-innen entwickelt und regelmäßig angeboten • Infobörse wird beibehalten. Rechtskundeunterricht: das Projekt des Justizministeriums sollte weitergeführt werden. • Niederschwellige Angebote entwickelt von Ehrenamtlichen, Bewohner/-innen oder Mitarbeiter/-innen vor Ort sind auszubauen (Trommeln, Nähen, Kunstaktion, Sport-vor-Ort…) • „Kompetenz-Screening“ wird überarbeitet, neu definiert und strukturiert	• Ein strukturierender Tagesablauf lenkt ab, muntert auf, wirkt Langeweile und Frustration entgegen, wirkt ausgleichend für den durch die Flucht erlittenen Autonomieverlust.

Mitgestaltungs- oder Mitwirkungsmöglichkeiten durch Bewohner/-innen am Leben in der Einrichtung • Es bestehen kaum Möglichkeiten der Bewohner/-innen an etwas innerhalb der Einrichtung mitzuwirken oder mitzugestalten. • Ressourcen der Bewohner/-innen werden kaum oder zu wenig genutzt	• Die Bewohner/-innen sollten stärker einbezogen und ihr selbstverantwortliches Handeln gestärkt werden (Stichwort „Bewohnerrat" – siehe Konzeptentwurf im Anhang 5)	• Eigenmanagement der Bewohnerinnen setzt dem Verlust des Gefühls der Selbstwirksamkeit, das Gefühl, das eigene Leben nicht mehr selbst gestalten zu können, etwas entgegen. Es wirkt daher kompensatorisch für den durch die Flucht erlittenen Autonomieverlust und insgesamt stabilisierend für die psychische Verfassung der Bewohner/-innen. • Zentralisierte Versorgungs- und Verwaltungsstrukturen tragen dazu bei, dass Asylsuchende in der schwierigen Phase des Wartens auf Asyl zunehmend in ihren Handlungsmöglichkeiten eingeschränkt werden. Die Ergebnisse zeigen einen engen Zusammenhang zwischen dem durch das System produzierten Mangel an Handlungsmöglichkeiten für Asylsuchende, dem dadurch produzierten steigenden Bedarf an Unterstützung und die damit einhergehende Belastung derjenigen, die für die Versorgung und Verwaltung von Asylsuchenden zuständig sind.

Mindeststandard 6: Umsetzung des Schutzkonzeptes		
Identifizierte Risikofaktoren	**Empfohlene Maßnahmen**	**Begründung**
• *Fehlende Kapazitäten und Ressourcen um die Umsetzung des Gewaltschutzkonzeptes nachhaltig zu sichern*	• Steuerungsgruppe (externe Sicherheitsberater Beauftragten, Gewaltschutzkoordination, Leitungsebene der Sicherheitsdienst, Betreiber und UVSB) wird errichtet um die operative Umsetzung der GSW Maßnahmen zu sichern. • Lenkungsgruppe (RP, Gewaltschutzkoordination und GWS-Träger) wird errichtet und übernimmt das Monitoring der Implementierung von Gewaltschutz und Gewaltprävention.	• Das Schutzkonzept lässt sich nur wirksam in der Einrichtung verankern wenn ALLE Mitarbeiter/-innen entsprechend geschult, sensibilisiert und weitergebildet sind. • Die Verantwortung für die Umsetzung, Kontinuität und Nachhaltigkeit der GWS Maßnahmen liegt bei den Mitgliedern der Steuerungs- und Lenkungsgruppe. • Um Nachhaltigkeit und Qualität der Dienstleistungen im Gewaltschutz und der
• *Das GWS Konzept muss an*	• Arbeitsplanung und Checklist für	

aktuelle Gegebenheiten und veränderte Rahmenbedingungen (z.B. neue Gesetze, Erlasse, Regeln, Mitarbeiter/-innen und Bewohner/-innenstruktur) angepasst werden.	das Monitoring wird erstellt. • Das Gewaltschutzkonzept und Arbeitsplanung wird regelmäßig geprüft und angepasst.	Gewaltprävention zu sichern, müssen Supervision oder andere Austauschformate ermöglicht werden, und zusätzlich dafür gesorgt werden, dass sich die Mitarbeiter stetig weiter professionalisieren.

3.1 Umsetzung der Maßnahmen

Alle in diesem Konzept empfohlenen Maßnahmen sind mit dem Regierungspräsidium als Auftraggeber abgestimmt und wurden freigegeben. Die Maßnahmen gelten als beschlossen und sind damit als Ergänzung zu den vertraglich vereinbarten Regelungen zu verstehen, die mit den verschiedenen Dienstleistungsunternehmen (derzeit b.i.g., EHC, etc) bereits vereinbart sind.

Um die Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen zu koordinieren wurde für das gesamte Jahr 2018 ein Arbeitsplan erstellt (siehe Anhang 1), der zudem der Lenkungsgruppe als Monitoring Tool dient.

Zur Umsetzung der im Konzept beschlossenen Maßnahmen wurden innerhalb der EA ergänzende Strukturen, Funktionen und Teams geschaffen, die hier im Einzelnen vorgestellt werden sollen.

Lenkungsgruppe: Die Lenkungsgruppe besteht aus Entscheidungsträgern und ist verantwortlich für die Abstimmung des GWS Konzeptes mit der GWS Koordination und für das Monitoring der Umsetzung der im Schutzkonzept beschlossenen Maßnahmen.

Steuerungsgruppe: Die Steuerungsgruppe ist zusammengesetzt mit EA Mitarbeitern auf Leitungsebene. Diese leiten in Abstimmung und mit fachlicher Unterstützung der GWS Koordination die operationale Umsetzung der in diesem Arbeitsplan dargestellten Maßnahmen. Die Steuerungsgruppe ist weiterhin verantwortlich für die interne Koordination unter den zentralen Akteuren innerhalb der EA.

Interdisziplinäres Fallmanagement (IFM) Team: Aufgaben des IFM Teams ist das Fallmanagement bei Gewalt, also Schutzmaßnahmen zu planen, einzuleiten und durchzuführen. Des Weiteren übernimmt das IFM die Falldokumentation in Sharepoint, führt regelmäßig Fallbesprechungen durch und hält bei Bedarf Rücksprache mit dem RPF.

Gewaltschutzbeauftragten (GSB) Team: Aufgabe des GSB Teams ist schutzbedürftige Bewohner/-innen zu identifizieren, für schutzbedürftige Bewohner/-innen erste Anlaufstelle zu sein, Kriseninterventionsgespräche durchführen, Schutzbedürftige an Fachberatungsstelle zu vermitteln oder andere Hilfsangebote zu machen.

Ablaufpläne wurden gemeinsam mit den Mitgliedern der Steuerungsgruppe erarbeitet und befinden sich im Anhang 3.

Für IFM und GSB wurden Jobbeschreibungen erstellt (Anhang 4).

Für IFM und GSB haben die GWS Koordinatorinnen eine dreitägige Schulung durchgeführt, um die Mitarbeiter/-innen zu Psychotraumatologie und im Umgang mit von Gewalt betroffenen Menschen zu schulen, und in ihre neuen Rollen einzuführen.

Ein Leitbild wurde gemeinsam mit den Mitgliedern der Steuerungsgruppe erarbeitet und befindet sich Anhang 2.

Ein Konzeptentwurf zur Einführung eines Bewohnerrats wurde erarbeitet und befindet sich in Anhang 5.

Für leitende Mitarbeiter-/innen aller Akteursgruppen der EA haben UNICEF /BMFSFJ Trainer/-innen in enger Abstimmung mit, und koordiniert durch, den GWS Koordinatorinnen eine 4-tägige Schulung zu den Mindeststandards durchgeführt. Diese Schulung hat verdeutlicht, wie lohnend interdisziplinäre, EA übergreifende Schulungen sind, um einen gleichen Wissensstand und eine gemeinsamen Grundhaltung unter den Mitarbeiter/-innen einer Einrichtung zu Gewalt, Gewaltschutz und Gewaltprävention zu entwickeln.

4 Stand der Umsetzung und Ausblick

Projekte gelten allgemein als abgeschlossen, wenn die damit verbundenen Ziele erreicht sind. Die Ziele der bundesweiten Initiative „Schutz von geflüchteten Menschen in Flüchtlingsunterkünften“ sind, die Sicherheit von Frauen, Kindern und Jugendlichen und anderen besonders schutzbedürftigen Personen in Not- und Gemeinschaftsunterkünften zu verbessern. Um dieses Ziel in der Erstaufnahmeeinrichtung in Freiburg zu erreichen, sind im ersten Schritt alle Maßnahmen, wie sie im Schutzkonzept beschrieben und beschlossen sind, umzusetzen. Im zweiten Schritt geht es darum, die Nachhaltigkeit der Maßnahmen zu sichern. Gewaltschutz als wichtiges Querschnittsthema für die EA kann als institutionalisiert angesehen werden, wenn Gewaltprävention und Gewaltschutz in den täglichen Abläufen der EA berücksichtigt, und in das Handeln der EA Mitarbeiter/-innen integriert ist. Woran ließe sich das erkennen? Ein paar praktische Vorschläge, die als Indikatoren dienen um den Grad der Institutionalisierung anzuzeigen:

- Treffen der Steuerungs-und Lenkungsgruppe finden weiterhin regelmäßig statt.
- Die Themen Gewaltprävention und Gewaltschutz sind feste Tagesordnungspunkte in den Jour fixe (z.B. ein(e) Sprecher/-in der Steuerungsgruppe berichtet über aktuelle Themen und Entwicklungen)
- Gewaltverschärfende oder gewaltminimierende Auswirkungen werden bei jeder Entscheidung in der EA berücksichtigt.
- Das Sicherheitsempfinden von Mitarbeiter/-innen und Bewohner/-innen und der Fortbildungsbedarf der Mitarbeiter/-innen zum Gewaltschutz wird regelmäßig (halbjährlich) durch eine repräsentative Befragung überprüft.
- Die Mitarbeiter/-innen werden über relevante Fortbildungsangebote weiter sensibilisiert und geschult.

Ab 01.07. findet ein personeller Wechsel bei der GSW Koordination statt. 50% des Arbeitsumfangs werden auf eine interne hauptamtliche Mitarbeiterin der USVB übertragen, die die operative Umsetzung von Gewaltschutzmaßnahmen vor Ort begleitet. Die anderen 50% des Arbeitsumfangs verbleiben bei externen Fachkräften. Diese fungieren wie bisher in einer beratenden Funktion als Koordination für das Monitoring und ggf. die Weiterentwicklung des Konzeptes. Diese Veränderung kann die institutionelle Verankerung des Themas Gewaltschutz und Gewaltprävention in der EA fördern.

EA intern wurden wie im Kapitel 3 beschrieben neue Strukturen und Anlaufstellen für Gewaltschutz geschaffen. Die dafür eingesetzten Mitarbeiter des IFM und GSB Team haben zum 15. Juni 2018 ihre Arbeit aufgenommen. Die praktische Arbeit hat also gerade erst begonnen. In den nächsten Wochen

und Monaten wird sich der benötigte Umfang an fachlichem Begleitungs- und Beratungsbedarf zeigen.

Allerdings ist bereits jetzt schon absehbar, dass die Nachhaltigkeit der Maßnahmen noch nicht als gesichert gelten kann. Einige Mitarbeiter/-innen des GSB Teams haben zum Thema Gewaltschutz und Umgang mit Gewaltbetroffenen eine erste Schulung erhalten und fühlen sich nach eigener Einschätzung (noch) nicht handlungssicher.

Um die Nachhaltigkeit der erst vor wenigen Monaten begonnenen Maßnahmen zu sichern, braucht es aus heutiger Sicht noch folgendes:

- Übersetzung des Leitbilds und der Hausordnung in möglichst viele Sprachen (mehr als vier) und Piktogramme. Abstimmung und Verteilung des mit dem RPF und den Dienstleistern versehenen Leitbildes an alle Partner-und Dienstleister der EA.

- Nach Fertigstellung der LEA (voraussichtlich Ende 2019) muss das Konzept um eine Risikoanalyse zum Thema Kinderfreundliche Orte, Förderung und Sicherheit für Kinder und Jugendliche ergänzt werden.

- Als LEA wäre es wichtig, erneut eine Bestandsaufnahme bzgl. Gewaltschutz und Gewaltprävention an Hand des vorhandenen GWS Konzepts durchzuführen und eine Revision des GSW Konzepts für die LEA Freiburg zu erstellen.

- Fortsetzung der fachlichen Begleitung von IFM und GSB durch Intervision (kollegialer Austausch im Team) Supervision (angeleiteter Erfahrungsaustausch) und Schulungen um das Vorgehen im Gewaltschutz weiter zu professionalisieren, um ggfs. Fälle zu reflektieren und aus dem Vorgehen zu lernen und / oder um eine notwendige professionelle Distanz (wieder)zu gewinnen.

- Professionelle Dolmetscher-und Übersetzungsdienstleistungen für das IFM und GSB Team auszubauen, um die Kontrolle über die Dolmetschertransportierten Inhalte zu erhöhen. Die derzeitige Praxis, auf mehrsprachige Mitarbeiter/-innen zurück zu greifen, ist für das sensible Thema Gewalt nicht angemessen, denn die Mitarbeiter/-innen sind für die teilweise anspruchsvollen Übersetzungssituationen bei Gewalt unzureichend vorbereitet oder geschult.

- Beteiligung durch Bewohner/-innen zu ermöglichen und Strukturen zu etablieren, um die Selbstbestimmung und die Eigenverantwortung der Bewohner/-innen zu stärken.

- Das Thema Beschwerdemanagement sollte bei Bedarf nochmal aufgegriffen werden. Die Möglichkeit „schutzrelevante Hinweise anonymisiert zu geben, hilft einer Einrichtung frühzeitig auf gewaltschutzrelevante Themen aufmerksam zu werden. Es ist insgesamt eine Chance auf Verbesserungsbedarf in der eigenen Einrichtung aufmerksam zu werden. Auch die Einrichtung einer Sprechstunde durch eine neutrale, externe Ansprechperson sollte bei Bedarf nochmal aufgegriffen und geprüft werden. Der Bedarf kann sich verändern, wenn Mitarbeiter/-innen auf Grund steigenden Bewohner/-innenzahlen oder anderer Umstände nicht mehr im geforderten Maß den persönlichen engmaschigen Kontakt mit einzelnen Bewohner/-innen aufbauen, bzw. halten können.

- Fortsetzung der Arbeit in Steuerungsgruppe und Lenkungsgruppe über die Projektlaufzeit hinaus.

- Zusätzliche Ressourcen für Gewaltschutz und Gewaltprävention nach Ablauf des Projektes.

- Eine Standardisierung von Schließsystemen für Türen, Sanitärbereiche und Wertsachen.

- Eine niederschwellige, trauma-sensible, psychosoziale Beratung für Geflüchtete vor Ort (zusätzlich zur Psycholog-/innen und Psychiater-/innen vor Ort), mit Schwerpunkt auf Stabilisierung, Psychoedukation und Ressourcen-Aktivierung (Gruppenangebote und Einzelberatung).

- Strukturen der (sinnvollen) Alltagsbeschäftigung für Bewohner und Bewohnerinnen unabhängig vom Asylstatus oder Bleibeperspektive.

- Regelmäßige interdisziplinäre EA übergreifende Schulungen zu den Themen Trauma & Flucht, (geschlechterspezifische) Gewalt, Umgang mit von Gewalt betroffenen Menschen, um die Kompetenzen der EA Mitarbeiter/-innen im Bereich Gewaltschutz und Gewaltprävention weiter auszubauen.

Die mit gekennzeichneten Themen sind auch Bestandteil der Diskussion mit dem Innenministerium und damit Teil des gerade in Arbeit befindlichen „Landeskonzeptes Baden-Württemberg zur Gewaltschutz und Gewaltprävention in Flüchtlingsunterkünften“.

LEA FR Gewaltschutz & Gewaltprävention

Begriffsdefinitionen

Lenkungsgruppe ist aus Entscheidungsträgern zusammengesetzt. Die Lenkungsgruppe ist verantwortlich für die Abstimmung des GWS Konzeptes und für das Monitoring und Evaluierung der Umsetzung des Konzeptes. Mitglieder sind: Dorer, Kramer, Rapp, IKT Mitglied, ggf. Träger, nach Bedarf Vertretung der Steuerungsgruppe

Steuerungsgruppe (operational) ist zusammengesetzt mit LEA Mitarbeitern (auf Leitungsebene),um die in diesem Arbeitsplan dargestellten Maßnahmen umzusetzen. Die Steuerungsgruppe wird von Frau Rapp, als RP Mitglied der Lenkungsgruppe, organisiert und moderiert. Die Steuerungsgruppe ist verantwortlich für die interne Koordination der operational Umsetzung unter den zentralen Akteueren innerhalb der EA. Mitglieder sind: Ulsamer (UVSB), Khalil (EHC), Reichenbach (Sicherheitsbeauftragter), Al Dyab (IKT), Zielke (RP), Findancan (b.i.g)

Interdisziplinäre Fall Management (IFM) Team ist zuständig für den Schutz der Bewohner und Bewohnerinnen sowie Mitarbeitenden der LEA Freiburg in Gewaltsituationen und bei Verdachtsfälle von Gewalt. Sie übernehmen der Fall-Management und sind zuständig nötige Schutzmaßnahmen zu planen, einzuleiten und durchzuführen.

Gewaltschutzbeauftragten (GSB) Team ist zuständig schutzbedürftige Bewohner und Bewohnerinnen zu identifizieren und das Sicherheitsempfinden, die Handlungsfähigkeit und die Selbstbestimmung von Schutzbedürftigen und von Gewalt betroffenen Bewohnern und Bewohnerinnen durch Gespräche, Informationsvermittlung und Begleitung zu unterstützen.
Die IFM und GSB Teams werden regelmäßig sowohl in ihre Rollen eingeführt und geschult in Krisenintervention, Trauma-sensibler Fachberatung, Psychoedukation und Stabilisierung als auch supervidiert.

Legende		IFM / GSB
Spalte B mit durchgängige Farbe =	wird weiterhin durchgeführt	Steuerungsgruppe
	Lenkungsgruppe / Fr. Rapp	EHC
	müsst geklärt werden	IKT
Kursiv =	wird nach Bedarf bzw. Möglichkeit umgesetzt	UVSB

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
7		**Umsetzung des LEA FR Gewaltschutz (GWS) Konzeptes in 2019**	**Dez 18**	**Jan**	**Feb.**	**März**	**April**	**Mai**	**Juni**	**Juli**	**Aug.**	**Sept**	**Okt**	**Nov.**	**Dez 19**
8	1	**Mindeststandard 6: Monitoring und Evaluierung**													
9	1.1	Arbeitsplan für 2019 ist erstellt (und wird als Checklist zur Umsetzung der GWS Maßnahmen genutzt werden)													
10	1.2	**Steuerungsgruppe (Monatlich + nach Bedarf)**: 1.) sichern die Vermittlung des Leitbildes an alle Bewohnern, Bewohnerinnen und Mitarbeitenden 2.) erarbeiten eine Beschwerde Flyer und eine Statistik für Gewaltvorfälle 3.) Werten Gewaltvorfälle an Hand der Statistik aus 4.) erstellen eine prioritisierter Fortbildungskatolog 5.) erarbeiten und setzen weitere Gewaltschutz und gewaltpräventive Maßnahmen um	**05. Dez**	**09. Jan**	**06. Feb**	**06. Mrz**	**03. Apr**	**08. Mai**	**05. Jun**	**03. Jul**	**07. Aug**	**04. Sep**	**02. Okt**	**06. Nov**	**04. Dez**
11	1.3	**Lenkungsgruppensitzung (2 Mal jährlich und nach Bedarf)**: Monitor und sichern die Umsetzung und Weiterentwicklung vom Gewaltschutz und gewaltpräventive Maßnahmen	17. Dez												
12	1.4	Bennenung eine zuständige Ansprechperson für die weiteren Koordination und Umsetzung des Gewaltschutzkonzeptes **(Fr. Rapp)**													
13	1.5	Evaluierung und Weiterentwicklung des LEA Schutzkonzeptes - schriftliche Annexen (Anhänge) zum Schutzkonzept **(Fr. Rapp in Zusammenarbeit mit der Steuerungsgruppe)**													
14	1.6	LEA Gewaltschutz und Gewaltprävention Umsetzungsplan 2020 **(Frau Rapp in Zusammenarbeit mit der Steuerungsgruppe)**													
15	1.7	Der Steuerungsgruppe erarbeitet eine Statistik zum Gewaltvorfälle die in die Weiterentwicklung vom Gewaltschutz und Gewaltprävention berücksichtigt werden könnten. **Es müss noch überlegt werden, wer dieser Aufgabe zukunftig übernimmt.**													
16	2	**Mindeststandard 3: Interne Strukturen und externe Kooperation**													
17	2.1	Vermittlung des Leitbildes/Hausregeln für neue Bewohner/-innen findet zeitnah nach dem Ankommen in persönlichen Gesprächen statt (EHC)													
18	2.2	In Erstinformationsgesprächen /Veranstaltungen (Infobörse / Rechtskundeunterricht/ Erstorientierungskurse) werden Neuankömmlinge über Rechte, Hilfsangebote und Ansprechpartner (siehe Mindeststandard 6 Beschwerdemöglichkeiten) informiert													
19	2.3	Geschlechtergetrennte, alters- und bedarfsgerechte Infoveranstaltungen werden von IKT unter Einbezeihen der BW entwickelt + durchgeführt													
20	2.4	Interdisziplinäre Fall Management (IFM) Team - wöchentliche Fallbesprechungen +nach Bedarf													
21	2.5	Regelmäßige ganztägige Fortbildungen neue Gewaltschutzbeauftragten und Interdisziplinäre Fall Management Teams **(eine Finanzierung müsst gesichert werden)**													
22	2.6	*Gewaltschutzbeauftragten - Sprechstunden*													
23	2.7	Beschwerdemöglichkeiten werden in einen Flyer erfasst + vermittelt													
24	2.8	*Anonymisierte Beschwerdemöglichkeit wird eingerichtet* ***(ist noch in Steuerungsgruppe zu klären)***													
25	3.	**Mindeststandard 1: Einrichtungsinternes Gewaltschutzkonzept**													
26	3.1	Leitbild + Hausregeln sind in 7 Sprache übersetzt und hängen mit Piktogramm in alle Wohngebäuden und bei Infopoint													
27	3.2	Alle LEA MA haben das LEA Leitbild unterschrieben. Die unterschriebene Leitbilder werden von Fr. Rapp gesammelt und beim RP aufbewährt.													
28	3.3	Alle LEA BW haben das LEA Leitbild und die Hausregeln in ihre eigene Sprache in persönlichen Gespräche vermittelt bekommen + unterschrieben													
29	3.4	*Alle LEA MA haben das GWS Konzept vermittelt bekommen* ***(sobald das LEA Gewaltschutzkonzept vom IM freigegeben ist)***													
30	3.5	*Steuerungsgruppe koordiniert weitere professionelle Übersetzung des Leitbildes in die Sprachen ihre BWs*													
31	3.6	Das LEA Streetworker Konzept wird Teil der LEA GWS Konzept und als Anhang hinzugefügt													
32	4.	**Mindeststandard 4: Umgang mit Gewalt**													
33	4.1	Ablaufpläne werden nach Auswertung und Bedarf angepasst													
34	4.2	Statistik zur Gewaltvorfälle werden in die Steuerungsgruppe ausgewertet													
35	4.3	Eine partizipative Risikoanalyse zur kinderfreundlichen Orte wird durchgeführt + weitere Bauplanung angepasst													
36	4.4	Beteiligungsprozesse / Formen der Partizipation und Eigenmanagement werden von IKT in Koordination mit Streetworkers entwickelt + initiiert													
37	4.5	Tagestruktuierende, interkulturelll sensible, bedarfsgerechte Angebote werden weiterentwickelt (Orientierungskurse, Sport, Sprache usw.)													
38	4.6	Interkulturelle Schulungen für MA + BW werden nach Bedarf von IKT durchgeführt													
39	4.7	Infobörse wird von EHC in Absprache mit UVSB organisiert und durchgeführt													
40	4.8	*Kompetenzscreening wird von USVB überarbeitet*													
41	5.	**Mindeststandard 2: Personal und Personalmanagement**													
42	5.1	Steuerungsgruppe erstellt eine prioritisierte Fortbildungskatalog als Empfehlung für den RP													
43	5.2	Regelmässige interne interdisziplinäre GWS Schulung für LEA Haupt- und Ehrentamtlichen werden durchgeführt **(eine Finanzierung müsst gesichert werden)**													
44	6.	**Mindeststandard 5: Menschenwürdige, schützende und fördernde Rahmenbedingungen**													
45	6.1	Aufenthaltsräume werden nach Möglichkeit für unterschiedlichen Zielgruppen zur Verfügung gestellt													
46	6.2	Einrichtung eines (geschutztes) Frauenraumes (provisorisch bis feste Gebäude fertig gebaut sind)													
47	6.3	Ein Schließsystem wird in alle neue Gebäude instaliert.													

Leitbild

Das Leitbild beschreibt unseren Umgang und unser Miteinander. Es gilt für ALLE Menschen ausnahmslos in allen Bereichen und an jedem Ort innerhalb der LEA.

Wir gehen friedlich, respektvoll und wertschätzend aufeinander zu, und miteinander um.

Alle Gesetze der Bundesrepublik Deutschland sind für uns verbindlich.

Wir behandeln alle Menschen unabhängig von Kultur, Religion, Hautfarbe, Geschlecht, sozialer Herkunft, politischer Überzeugungen, sexueller Orientierung, etc. gleich.

Wir hören einander aktiv zu und lassen einander aussprechen.

Wir handeln verantwortungsbewusst, verlässlich und unterstützen uns gegenseitig.

Wir äußern Kritik konstruktiv und mit Lösungsvorschlägen.

Wir wollen das Leitbild gemeinsam unterstützen.

Gelesen, verstanden und einverstanden:

Name Unterschrift

LEA Freiburg - Ablaufplan bei (Verdachts-) Fälle von Gewalt

BEWOHNER / BEWOHNERIN WENDET SICH AN EINE PERSON IHRES VERTRAUENS:

- Dolmetscher_in/Ehrenamtliche_r → **UVSB / FlüMed**
- EHC Infopoint/Verwaltung/Hausmeister → **Leitung EHC**
- Sicherheitsdienst Mitarbeiter_in → **Leitung Sicherheitsdienst**
- Catering Mitarbeiter_in → **Leitung Catering**

Achtung: Vertrauliche Information!!

- Schweigepflicht nach StGB §203 = Keine Schritte ohne Einverständnis der Betroffenen!
- Meldepflicht nach StGB §138 um weitere (selbst o. fremd-) Gewalt abzuwenden.
- StGB §232:unterlassene Hilfeleistung.

ZEITGLEICH Info an *RP* und *IFM*-Team per Tagesbericht oder Telefon:

- **Gewaltform**
- **Name der Beteiligten (mit ID Nummer)**
- **ist IFM Team schon informiert?**

LEA Leitung RP

IFM-Team Interdisziplinäres Fall-Management (Leitung EHC, Leitung UVSB, Beauftragte/r RP)

übernimmt Fall-Management (6-Augen Prinzip):

- Klärung der Situation
- Schutz sicher stellen
- Sofortmaßnahmen einleiten
- Gespräche mit Beteiligten an geschulte Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen der **GSB* Team** delegieren
- Rückmeldungen aus den Gespräche einholen
- weitere Maßnahmen planen und einleiten
- Falldokumentation in Sharepoint

Rücksprache & Austausch mit RP

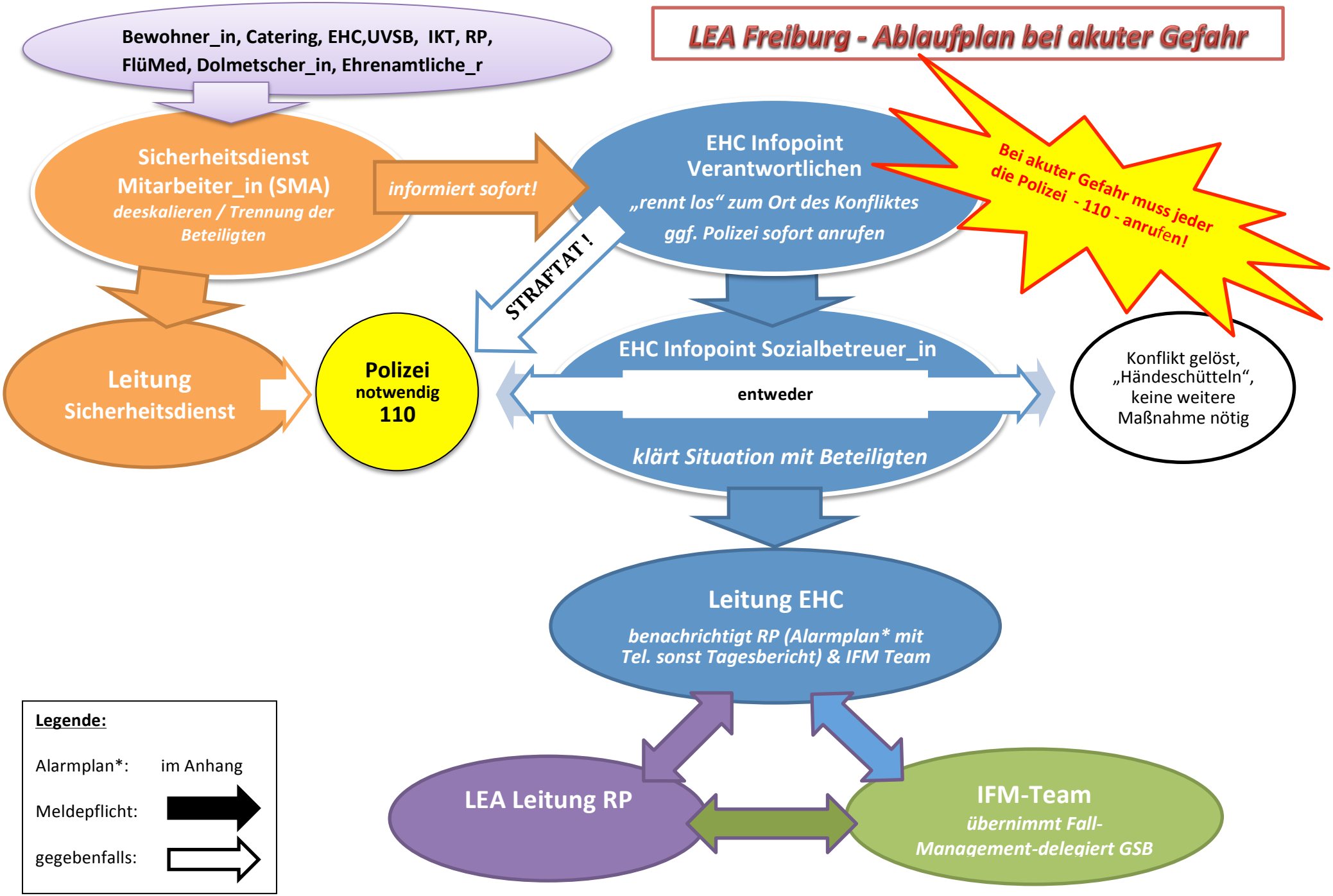
Polizeirevier FR-Süd:
0761/882-4421
Kripo Dauerdienst:
(Sexualdelikte u.a.)
0761/882-5777

Legende:
* GSB = Gewaltschutz Beauftragte

Meldepflicht: ➡

gegebenfalls: ⇨

LEA Freiburg - Ablaufplan bei akuter Gefahr



Legende:

Alarmplan*: im Anhang

Meldepflicht: ➡

gegebenfalls: ⇨

Anhang 5

Interdisziplinäres Fall-Management (IFM) Team (6-Augen Prinzip)

Ziele:
Schutz der Bewohner/-innen sowie Mitarbeitenden der LEA Freiburg in Gewaltsituationen und bei Verdachtsfällen von Gewalt.
Schutzmaßnahmen zu planen, einzuleiten und durchzuführen.

- **Fall Management**
  - Klärung der Situation
  - Schutz sicher stellen
  - Sofortmaßnahmen einleiten
  - Gespräche mit Beteiligten an geschulte Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen delegieren
  - Rückmeldungen aus den Gespräche einholen
  - Weitere Maßnahmen planen und einleiten
  - Falldokumentation in Sharepoint
- **Rücksprache & Austausch mit RP**

Gewaltschutzbeauftragten (GSB) Team

Ziel: Schutzbedürftige und von Gewalt betroffene Bewohner/-innen durch Gespräche, Informationsvermittlung und ggf. Begleitung in ihrem Sicherheitsempfinden Handlungsfähigkeit und Selbstbestimmung zu unterstützen.

- **Identifikation von Schutzbedürftige Bewohner und Bewohnerinnen**
  - Gespräche mit Hilfsangebot durchführen
  - Mit Einverständnis der Schutzbedürftigen
    - IFM einbeziehen
    - Vermittlung an Fachberatungsstelle
- **Krisenintervention bzw. Gespräche mit Beteiligten**
  - Ruhiges, klares, entschiedenes Vorgehen, Zeit lassen, ruhige Ort, kein Druck
  - Klärung der Situation / Bedarf ermitteln – offene Fragen stellen / „weil…“ statt „warum…“ / keine Schuldzuweisung
  - Gut zuhören, Empfinden der Beteiligten ernstnehmen
  - Auf Schutzbedürftigkeit, Gefährdung & psychische Verfassung achten
  - Verständnis Rückmelden, ggf. psychoedukative Information geben
  - Aufklären über Rechte, Pflichten, Vorgänge, mögliche Schritte und Unterstützungsangebote
  - Motivieren Hilfe in Anspruch zu nehmen (& ggf. Anzeige zu erstatten)
  - Nächste Schritte besprechen, Einverständnis der Beteiligte holen
  - Achten auch Vertraulichkeit, Datenschutz und ggf. Schweigepflicht
    Nichts gegen den Willen des Opfers - außer unmittelbarer Gefahr!
  - Vereinbarte Schritte einleiten, ggf. Begleitung
  - Weitere Unterstützung anbieten
- **Rückmeldung an IFM Team**

Konzeption

Streetwork/Gemeinwesenarbeit in der Landeserstaufnahmestelle (LEA) für Flüchtlinge in Freiburg durch die Wohlfahrtsverbände DRK Kreisverband Freiburg e.V., Caritasverband Freiburg-Stadt e.V. und Diakonisches Werk Freiburg

1. Ausgangslage

In der Landeserstaufnahmestelle Freiburg leben zurzeit (Stand Juli 2018) vorwiegend männliche Geflüchtete aus Subsahara-Afrika zwischen 18 und 30 Jahren. Soweit Bescheide des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge vorliegen, handelt es sich um negative Bescheide/Dublin-Bescheide, teilweise vollziehbar ausreisepflichtig. Damit einher geht eine lange Verweildauer in der Erstaufnahmestelle.

Perspektivlosigkeit, Marginalisierung sowie die geringe Möglichkeit zur gesellschaftlichen Teilhabe und Teilnahme führen bei den LEA-BewohnerInnen u.a. zu Frustration, Verlust der Motivation und erhöhtem Konfliktpotential.

Im Gespräch mit der Verwaltungsleitung der LEA (Regierungspräsidium Freiburg) sowie den LEA-Akteuren vor Ort (Betreiber, Catering, Flüchtlingsmedizin der Uniklinik Freiburg (FlüMed), Sicherheitsfirma) und der polizeilichen Ermittlungsgruppe LEA sowie dem Marktleiter des angrenzenden Edeka-Aktiv-Marktes wurden die zur Zeit beobachtbaren Streetwork-Bedarfe erhoben.

Bedarfe ergeben sich zurzeit durch die Aneignung des Edeka-Aktiv-Markt-Geländes und des angrenzenden Radweges mit seinem Grünstreifen als Sozialraum/ informellen Treffpunkt der LEA-Bewohner außerhalb der LEA. Da Alkohol in der LEA verboten ist, werden diese Plätze teilweise auch zum Konsum von Alkohol genutzt. Durch das sich Aufhalten der Bewohner an den Treffpunkte entsteht bei einigen der Kunden des Edeka-Marktes als auch bei den Benutzern des Radwegs ein Unsicherheitsgefühl.

Weiterhin haben sich Herausforderungen in Bezug auf Alkohol- und Drogenkonsum sowie damit zusammenhängender Kriminalität entwickelt. Eine Ausweitung der Problemlagen in die Bereiche „Stühlinger-Kirchplatz“ und „Seepark“ ist zu beobachten.

2. Zielsetzung

Ziel der Streetwork/Gemeinwesenarbeit ist es, durch aufsuchende, niederschwellige Arbeit und kontinuierliche Präsenz innerhalb und außerhalb des LEA-Geländes, den Bereichen „Stühlinger-Kirchplatz“ und „Seepark“ sowie im weiteren Sozialraum Kontakt zu den LEA-BewohnerInnen herzustellen und eine tragfähige Beziehung aufzubauen. Durch Information, Beratung, Präventionsarbeit, Hilfe zur Selbsthilfe und Stärkung der vorhandenen Ressourcen werden die KlientInnen unterstützt ihr Leben – im Rahmen des Möglichen – eigenverantwortlich und selbstbestimmt zu gestalten.

Die Streetworker stehen als Mittler und Kontaktperson für und zwischen LEA-BewohnerInnen und BürgerInnen zur Verfügung. Sie fungieren als Schlichter und Berater für alle Beteiligten. Gegenseitige Toleranz (sowohl der LEA-BewohnerInnen untereinander als auch LEA-BewohnerIn/BürgerIn) ist ein erklärtes Ziel.

Im Sinne des Empowerment-Ansatzes werden durch Aktivierung und Mobilisierung der LEA-BewohnerInnen Selbstermächtigung sowie die gesellschaftliche Partizipation unterstützt. Die Beteiligung bei geeigneten bestehenden Angeboten des Sozialraums und der Wohlfahrtsverbände wird gefördert, Möglichkeiten zur gesellschaftlichen Teilhabe und Teilnahme werden, soweit es die Rahmenbedingungen zulassen, ggf. unter Beteiligung der Zielgruppe, weiterentwickelt.

Durch Präventionsangebote und Gruppenarbeit werden Themen (z.B. Alkohol-/ Drogenkonsum und ihre Folgen, Regeln und Verhaltensweisen in Deutschland) bearbeitet. Durch Aufklärung sollen mögliche Konflikte – nicht nur im Sozialraum – vorgebeugt und ein friedliches Miteinander gefördert werden.

Die Streetwork soll mit sozialarbeiterischen Mitteln und in klarer Abgrenzung zu sicherheits- und ordnungspolitischen sowie hoheitlichen Aufgaben zur Prävention und zum Abbau von Spannungsfeldern beitragen und Konfliktlösungen unterstützen.

3. Methoden und Arbeitsweisen

Die Streetwork in der LEA greift hauptsächlich auf 4 Methoden der Sozialen Arbeit zurück:

- Einzelfallarbeit, die im Bereich Streetwork durch einen non-direktiven Ansatz und durch Information, Beratung und Begleitung erfolgt
- Gruppenarbeit, die bedarfsabhängig u.a. einem themenbezogen, präventiven, partizipatorischen Ansatz folgt
- Vernetzungs- und Gremienarbeit mit den unterschiedlichsten Akteuren des Unterstützungssystems, insbesondere auch mit den Hilfestrukturen der Wohlfahrtsverbände und den Einrichtungen vor Ort. Der Einbezug ehrenamtlicher Hilfesysteme ist ein zentraler Aspekt.

- sozialräumliche Arbeit, v.a. mit ihren Handlungsprinzipien: Aneignung der (geeigneten) Sozialräume erkennen, fördern und ermöglichen; Interessensorientierung der Betroffenen wahren; Selbsthilfekräfte und Eigeninitiative zulassen und fördern

Die Streetwork orientiert sich an folgenden Handlungsmaximen:

- Niedrigschwelligkeit
- Bedürfnis- und Lebensweltorientierung
- Freiwilligkeit
- Akzeptanz
- Vertrauensschutz und Anonymität
- Parteilichkeit
- Interkulturelle Dialogfähigkeit

4. Praktische Umsetzung

Das gemischtgeschlechtliche Team der Streetwork ist in das Team der Unabhängigen Verfahrens- und Sozialberatung sowie in den Gewaltschutz LEA eingebunden. Eine vertrauliche Einzelberatung ist, wenn gewünscht oder erforderlich, im Streetwork-Bürocontainer auf dem LEA- Gelände möglich.

Die Streetworker stellen eine regelmäßige Präsenz auf dem „Stühlinger- Kirchplatz“ und im „Seepark“ sowie auf dem Gelände der LEA und dem angrenzenden Sozialraum sicher. Sie gehen nach Erfordernis in Kontakt mit den Geschäftsführern der umliegenden Gewerbe, v.a. den angrenzenden Edeka-Aktiv-Markt.

Das Streetwork-Team ist in der Regel mehrmals wöchentlich auf dem „Stühlinger-Kirchplatz“/ “Seepark“ mit dem Streetwork-Lastenfahrrad präsent. Das Lastenfahrrad ermöglicht eine größtmögliche sozialräumliche Flexibilität. Die Streetworker transportieren im Lastenfahrrad Sportgeräte, wie Federball und Tischtennisschläger, sowie Getränke um einen niederschwelligen Kontaktaufnahme zu fördern. Ebenfalls besteht die Möglichkeit, die notwendigen Utensilien für eine Teezeremonie zu den Treffpunkten zu transportieren und mit Interessierten eine Teezeremonie abzuhalten. Die Teezeremonie ist, besonders in Gambia, ein kulturelles Gut, bei dem die Beteiligten aufgrund des Zeremonieablaufs lange zusammensitzen „müssen“ und so leicht miteinander und mit dem Streetwork-Team ins Gespräch kommen können.

Das Lastenfahrrad stellt einen hohen Erkennungswert dar, sowohl für das anzusprechende Klientel als auch die Bevölkerung. Somit ist es für besorgte BürgerInnen niederschwellig möglich mit den Streetworkern ins Gespräch zu kommen und ihre Sorgen und Nöte mitzuteilen. Diese werden nach Erfordernis in die bestehenden Gremien eingespielt.

Im Streetwork-Zelt auf dem EA-Gelände werden bedarfsabhängig thematische Gruppenangebote zu den Themen Sucht, Leben in Deutschland u.a. sowohl mit Fremdreferenten als auch mit Peers angeboten. Das Zelt bietet eine niederschwellige Möglichkeit für Austausch und Gespräch, gemischtgeschlechtlich und geschlechtsspezifisch. Es stellt ebenfalls Raum zur Verfügung für die Teezeremonie, für Freizeitangebote (z.B. Brettspiele) und Kreativität. Das Zelt ist geöffnet, wenn die Streetworker auf dem Platz präsent sind.

Gleichwohl gehen die Streetworker Hinweisen von Dritten (z.B. FlüMed, Betreiber) nach, werden dahingehend aufsuchend auf dem Gelände aktiv und bieten psychosoziale Einzelfallhilfe an.

Die Streetworker sind im regelmäßigen Kontakt und Austausch mit den Institutionen des angrenzenden Sozialraums z.B. Figeva, Fairburg und können bei Bedarf und Wunsch Bewohner in die dort bestehenden Angebote vermitteln oder begleiten. Die Streetworker stellen sich als Ansprechpartner für die Bürgervereine zur Verfügung.

Die regelmäßige Teilnahme an den Treffen des „AK Aufsuchende Hilfe“ sowie der Kontakt zur Stadt Freiburg, Amt für Soziales, Soziale Dienste, wird gewährleistet.

Bei Veränderung der Bewohnerstruktur reagiert die Streetwork flexibel.

Entwurfsfassung:

Vorschläge zur Bildung eines Bewohner-Rates in der EA, Freiburg

Hintergrund

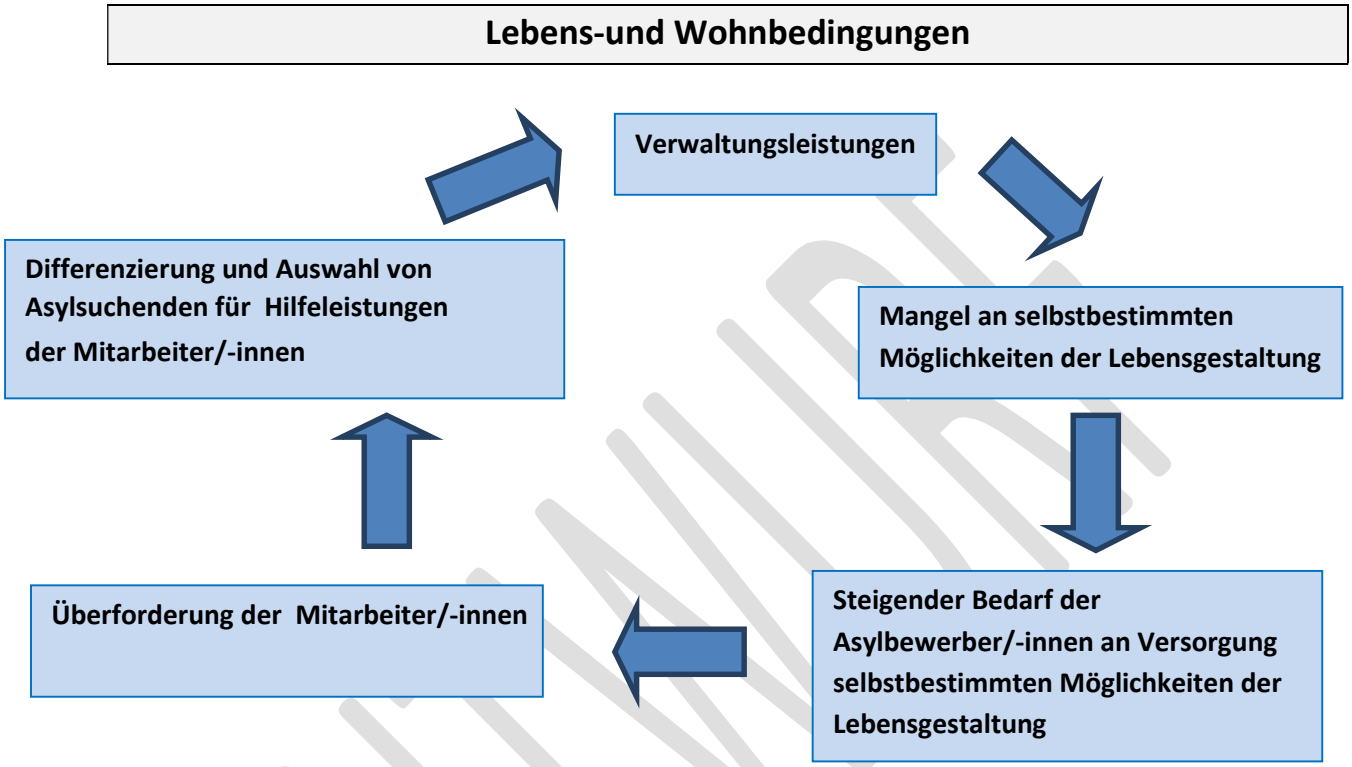
Die Potenziale, Möglichkeiten und Ressourcen von Bewohner/-innen werden in den Flüchtlingseinrichtungen kaum bis gar nicht genutzt. Dabei könnte ein selbstverantwortetes Eigenmanagement („Bewohnerrat“) nicht nur ein wichtiger Beitrag zum sozialen Frieden in den Einrichtungen sein, sondern würde den Bewohner/-innen auch ein Stück ihrer verloren gegangenen Autonomie zurückgeben können, die vielfach eingeforderte Eigenverantwortung stärken und im besten Falle die haupt-und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen der Einrichtungen und Betreiber entlasten.
Wie wichtig es ist, Menschen zu beteiligen und ihnen Möglichkeiten der Teilhabe zu bieten, ist wissenschaftlich erforscht und der Zusammenhang zwischen psychischer und physischer Gesundheit und eines selbstbestimmtes Lebens erwiesen. Behrensen und Groß (2004) weisen auf die Bedeutung des abrupten Wandels von einem relativ selbstständigen und mobilen Leben während der Flucht zu einem Leben, das von administrativen Vorgaben des Asylsystems geprägt ist. Das Teufelskreismodell verdeutlicht, wie zentralisierte Versorgungs- und Verwaltungsstrukturen dazu beitragen, dass Asylsuchende in der schwierigen Phase des Wartens auf Asyl zunehmend in ihren Handlungsmöglichkeiten eingeschränkt werden. Die Ergebnisse zeigen einen engen Zusammenhang zwischen dem durch das System produzierten **Mangel an Handlungsmöglichkeiten** für Asylsuchende, dem dadurch produzierten **steigenden Bedarf an Unterstützung** und die damit **einhergehende Belastung derjenigen, die für die Versorgung und Verwaltung von Asylsuchenden zuständig** sind.

Ausgehend von einem durch Flucht und Fluchthintergründe hohen Bedarf der Asylsuchenden an Unterstützungsleistungen verdeutlicht das Teufelskreismodell (s.u.), wie die angebotenen Versorgungs- und Verwaltungsstrukturen zu einem Abbau von Handlungsmöglichkeiten führen. Vordergründig erscheint es so, dass Asylsuchende umfassend versorgt sind und die vor Ort angebotenen Einrichtungen alle essentiellen Lebensbereiche abdecken. Gleichzeitig führt diese Situation zu einer Reduzierung alltäglicher Handlungsmöglichkeiten, das eigene Leben selbst zu organisieren. Grundgedanke des Teufelskreismodells ist es, aufzuzeigen, welche Dynamiken entstehen, wenn Asylsuchende in zentralisierten Unterbringungen rundum versorgt werden und wie dies allmählich zum Abbau ihrer Alltagskompetenzen beiträgt.

Umgekehrt proportional zur Reduzierung ihrer Handlungsmöglichkeiten entsteht der Bedarf, Probleme von anderen lösen zu lassen. Werden alle Einrichtungen vor Ort angeboten, sind Asylsuchende auch auf die Lösung der durch die reduzierten Handlungsmöglichkeiten entstehenden Probleme auf Hilfe innerhalb der Einrichtung angewiesen. Mit anderen Worten: Je mehr die Unterbringungs- und Versorgungseinrichtungen vor Ort zentralisiert sind und mit einem daraus resultierenden Verlust der Handlungsautonomie einhergehen, und je länger die einzelnen in dieser Situation leben, um so schwieriger wird es für den einzelnen Asylsuchenden, diesen Teufelskreis zu durchbrechen.

© Antonia Engel, GWS Koordination.

Teufelskreis der Entmündigung von Asylsuchenden in zentralisierten Unterbringungen



Graphik/Modell: Birgit Behrensen/Verena Groß (2004)

Um den Menschen in ihrer aufgrund des Asylverfahrens ohnehin belasteten Lebenssituation gerecht zu werden, müsste auf Seiten der Verwaltung und Versorgung alles getan werden, um die Produktion von krankheitsverursachenden, -erhaltenden, und –verstärkenden Verunsicherungen zu reduzieren. Dies kann unterstützt werden durch eine Rückkehr zu **höheren Anteilen selbstbestimmter Lebensgestaltung**.

Beispiele um ein eigenverantwortliches und selbstbestimmtes Handeln der Bewohner/-innen zu stärken wären die Schaffung von Mitsprache-oder Mitgestaltungsmöglichkeiten bei der:

- **Umgebungsgestaltung:** Innere und/oder äußere Gestaltung der Gebäude oder des Geländes (Gärten, Kinderspielflächen, Raucherecke, Brunnen, etc;
- **Zusammenleben**: Der Beirat könnte ein Mentorenmodell unter den Bewohnern etablieren. ‚Alte' Bewohner (Mentoren) würden als Ansprechpartner neu ankommenden Bewohnern (Mentees) zugeteilt mit z.B. folgenden Aufgaben: ihnen die Orientierung und das Einleben zu erleichtern, sie mit der Hausordnung vertraut zu machen, Verständnis für Regeln der Einrichtung zu schaffen, etc.

© Antonia Engel, GWS Koordination.

- **Essensgestaltung**: Der Beirat könnte dem Cateringunternehmen Vorschläge machen zu den Mahlzeiten, die zentral an die Bewohner ausgegeben werden. Der Beirat könnte auch Rezepte liefern aus den unterschiedlichen Kulturen und so das Essen für die Bewohner/-innen attraktiver zu machen.
- Organisation und Durchführung von **Veranstaltungen** in der Unterkunft;
- Etablierung eines selbstverantworteten **Beschwerdemanagements**: Der Beirat fungiert als das Ohr der Flüchtlinge. Da Mitglieder des Beirats in der Regel „näher an den Leuten dran sind“, wäre zu vermuten, dass die Bewohner/-innen ihren Vertretern eher ihre Sorgen und Wünsche anvertrauen und die Vertreter auf diesem Weg eine Art Mitbestimmung ausüben können.
- Etablierung eines eigenverantwortetes **Konfliktmanagements**.

Mögliche Ziele des Bewohnerrates

- Unterstützung der Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Bewohnern und Mitarbeitern der Einrichtung
- Neu ankommenden Menschen das Einleben erleichtern (Stichwort: Mentorenmodell)
- Beitrag zum sozialen Frieden in den Einrichtung (Konfliktprävention).
- Die Bewohnerinnen zu ermuntern Aktivitäten ins Leben zu rufen, Veranstaltungen und Angebote von Flüchtlingen für Flüchtlinge, zum Beispiel Konzerte und Sportmöglichkeiten
- Vorschläge machen, die dazu führen, dass Hindernisse, die zu Benachteiligung oder Ausgrenzung bestimmter Gruppen von Bewohnerinnen beitragen, abgebaut werden.
- Mitwirkung innerhalb eines festgelegten Handlungsspielraums an der Gestaltung der Einrichtung zu einem menschenfreundlichen Ort
- Beschwerden in Form von Vorschlägen an die Einrichtungsleitung kommunizieren
- Etc. pp.

Damit sich die Ziele erreichen, und positiven Wirkungen eines „Bewohnerrates“ entfalten können, und die Integration in eine bestehende Einrichtung gelingt, sind eine Reihe von Überlegungen und Aspekten zu berücksichtigen.

Dazu dient die folgende Checkliste.

ENTWURF

© Antonia Engel, GWS Koordination.

Checkliste

Entscheidungszuständigkeiten intern klären

Hintergrund: Ausgeweitete Partizipationsrechte der Bewohner/-innen gehen in der Regel einher mit einer Beschneidung der Entscheidungszuständigkeiten der Einrichtungsleitung, des Betreibers, der sozialen Dienste und anderer Akteursgruppen. Daher müssen sich im ersten Schritt die zentralen Akteure innerhalb der Einrichtung einigen, in welchem Ausmaß sie bereit sind, Mitgestaltungsmöglichkeiten den Bewohner/-innen einzuräumen.

Empfehlung: Zu Beginn partizipationsfördernder Prozesse analysieren Einrichtungsleitung und Fachkräfte des Sozialen Dienstes, bei welchen Themen und Entscheidungen sie (mehr) Beteiligung der Bewohner/-innen für möglich und sinnvoll halten. Die Bereiche, bei denen Bewohner/-innen mitsprechen und evtl. mitgestalten dürfen, müssen klar definiert werden.

Ergebnis:

- Abgestimmte Liste über Mitgestaltungsmöglichkeiten durch Bewohner/innen

Bewohner/-innen über Ziele und Gestaltungspielräume informieren

Hintergrund: Bewohner/-innen müssen über die Ziele eines Bewohnerrates und die von der Einrichtung angebotenen Beteiligungs- und Mitgestaltungsmöglichkeiten informiert werden. Dabei ist darauf zu achten, dass sowohl der Gestaltungsrahmen (Liste über die Mitgestaltungsmöglichkeiten der Bewohner/innen) als auch die „Spielregeln“ für die Beteiligung klar und verständlich kommuniziert werden. Weiterhin sind Bewohner/-innen darauf hinzuweisen, dass die Entscheidung über eine Teilnahme an der Bewohnerbeteiligung sich nicht auf ihr laufendes Asylverfahren auswirkt.

Empfehlung: Gestaltungsrahmen (Liste über Mitgestaltungsmöglichkeiten der Bewohner/-innen) als auch die „Spielregeln“ für die Mitgestaltung sollten auf einem Aushang und / oder Flyer bekannt gegeben werden.

Zur Einführung der Bewohnerbeteiligung bieten sich Bewohnerversammlung(en) („Refugee Council“) an: Hier werden Bewohner/-innen über das Partzipationsangebot und die damit verbundenen Rechte und Pflichten informiert. Die Bewohnerversammlung stimmt schließlich auch darüber ab, ob ein Bewohnerrat eingeführt wird.

Wichtig ist, darauf zu achten, dass zwischen der Erstinformation und der Abstimmung genügend Zeit (3-7 Tage) besteht, dass die Bewohnner/-innen das Angebot untereinander diskutieren und bedenken können.

Bewohner/-innen werden in einer „Kosten-Nutzen“ Abwägung für sich prüfen ob das Beteiligungsangebot und der dafür erforderliche Aufwand in einem stimmigen Verhältnis stehen.

© Antonia Engel, GWS Koordination.

ENTWURF

Kommen die Bewohner/-innen zu dem Ergebnis, dass sie das Partizipationsangebot ablehnen, kann nachgefragt werden, welche Themen den Bewohner/-innen wichtig wären. Diese Themensammlung kann ein Sprecher der Einrichtungsleitung zur Abwägung vorlegen, ohne Gewähr, dass über diese Themen eine Mitsprachemöglichkeit besteht.

Ergebnis:

- Entscheidung der Bewohner/-innen zur Einführung des Bewohnerrates.
- Liste von Themen, bei denen den Bewohner/-innen eine Mitsprachemöglichkeit wichtig wären.

Freiwilligkeit

Hintergrund: Die Teilnahme an Bewohnerversammlungen, Bewohnerrat und allgemein Möglichkeiten der Mitgestaltung und Mitgestaltung ist freiwillig. Es ist ein Angebot, das die Bewohner/-innen annehmen oder ablehnen können. Zu den Versammlungen werden alle Bewohner/-innen eingeladen; die Teilnahme ist freiwillig.

Beteiligung

Ein Bewohnerrat muss allen Bewohner/-innen offenstehen. Es ist sicherzustellen, dass ein Bewohnerrat nicht nur Partikularinteressen einzelner Personen oder Gruppen vertritt, sondern sich als Sprachrohr für alle ungeachtet von Religion, Herkunft, Geschlecht oder Alter versteht. Ein paar Spielregeln vorzugeben, kann das Selbstverständnis unterstützen.

Empfehlungen:

Wahl eines **Kommittees** (United Nations), dessen Mitglieder von den in der EA vertretenen Nationen gewählt werden. Vorgabe: Möglichst viele unterschiedliche Nationen, Religionen, unterschiedliches Alter und Geschlecht vertreten sind.

Um ihr Mandat wahrnehmen zu können, sollten die gewählten Vertreter des Komittees durch Coaches professionell in Kommunikation, Konfliktlösung und Selbstbehauptung geschult werden.

Dieses Komitee bestimmt eine/n **Sprecher/-in,** die/der in besonderer Weise geeignet erscheint, die Interessen aller Bewohner/-innen zu vertreten. Verbesserungsvorschläge seitens der Flüchtlinge werden über den Sprecher des Komitees an EHC als Betreiber, an das Regierungspräsidium als Repräsentanz des Landes oder an den Sicherheitsdienst herangetragen.

Das Gremium organisiert regelmäßig einen Austausch, der zuvor per Aushang und per xxx bekannt gemacht wurde. Das Gremium tagt einmal pro Woche, die Mitglieder verständigen sich auf Englisch.

Das Komitee stellt sicher, dass in der Bewohnerversammlung jede/r eine Möglichkeit hat, ihre/seine Meinung zu äußern. Durch Dolmetscher/-innen wird sichergestellt, dass alle Teilnehmenden zu Wort kommen können und verstanden werden. Die auf den Versammlungen besprochenen Themen und

© Antonia Engel, GWS Koordination.

getroffene Entscheidungen werden allen - auch den nicht teilnehmenden - Bewohner/-innen zugänglich gemacht. Dazu können beispielsweise Aushänge gemacht werden.

Nur Entscheidungen, denen alle Ratsmitglieder zustimmen, gelten als Votum der Bewohner/-innen.

Anreize schaffen

Zertifikate

ENTWURF

© Antonia Engel, GWS Koordination.