



Handbuch Gewaltschutz

Leitfaden zur Erstellung
einrichtungsbezogener Schutzkonzepte
für Flüchtlingsunterkünfte



Die Beauftragte der Bundesregierung
für Migration, Flüchtlinge und
Integration

Wir sind's! *
Die Einwanderungsgesellschaft gestalten

 **caritas**
frankfurt

Impressum

Caritasverband Frankfurt e.V.
Fachdienste für Migration
Alte Mainzer Gasse 10
60311 Frankfurt

www.caritas-frankfurt.de

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	5
A	Maßnahmen zur Prävention von Gewalt	6
1	Personalauswahl	6
1.1	Auswahl des Personals	6
1.2	Erweitertes Führungszeugnis	6
1.3	Präventionsordnung	7
1.4	Selbstverpflichtungserklärung	7
1.5	Sicherheitsüberprüfung	7
1.6	Verschwiegenheitserklärung und Datenschutz	7
1.7	Dienstanweisungen	7
1.8	Verhaltenskodex	9
1.9	Stellenbeschreibungen hauptamtliche MA	10
1.9.1	Organigramm	10
1.9.2	Frauen-/Gewaltschutzbeauftragte	10
1.9.3	Kinderschutzbeauftragte	11
1.9.4	Geschlechtersensible Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft	11
1.9.5	Sprachmittler/-innen	11
1.9.6	Sozialhelfer/-innen	12
1.9.7	Security	12
1.10	Aufgabenbeschreibungen ehrenamtliche MA	13
1.11	Einarbeitung des Personals	13
1.12	Fortbildung des Personals	13
1.13	Supervision Personal	13
2	Bauliche Maßnahmen	14
2.1	Professionelles Arbeitsumfeld	14
2.2	Raumaufteilung- und Ausstattung Bewohner/-innen	14
2.2.1	Sanitäreanlagen	14
2.2.2	Schlafräume	15
2.2.3	Kochmöglichkeit	16
2.2.4	Aufenthalts-/Funktionsräume	16
2.2.5	Offene Strukturen	17
2.2.6	Zugang zur Unterkunft	17
3	(Präventions-)Angebote	17
3.1	Information: Rechte und Pflichten	17
3.2	Beratung und Begleitung	18
3.3	Kooperation Fachberatungsstellen	18
3.4	Partizipation	19

3.5	Bedarfsspezifische Angebote für Erwachsene Männern, Jugendliche Mädchen und Jungen, Kinder, Familie, Frauen	19
3.6	Vernetzung im Sozialraum	19
3.7	Psychoedukation	20
4	Beschwerdeverfahren	20
4.1	Interne Beschwerdestelle	21
4.2	Externe Beschwerdestelle	21
4.3	Transparente Beschwerdewege	22
4.4	Partizipation als Bestandteil des Beschwerdemanagements	22
B	Maßnahmen bei eingetretener Bedrohungssituation	23
1	Krisenintervention	23
1.1	Notfallplan bei Gewalt oder sexuellen Übergriffen	23
1.2	Ablaufplan nach Gewalt oder sexuellen Übergriffen	24
1.3	Ablaufplan im Falle der Vermutung von Gewalt oder sexuellen Übergriffen	24
1.4	Mindeststandards im Umgang mit (sexualisierter) Gewalt	25
1.5	Kindeswohlgefährdung	25
2	Hinweise für den Umgang mit Betroffenen von (sexualisierter) Gewalt	25
C	Leitfaden zur Erstellung einrichtungsbezogener Schutzkonzepte	28
D	Exkurs: Formen von Gewalt	43
1	Genitalverstümmelung	43
2	Gewalt „im Namen der Ehre“	43
3	Häusliche Gewalt	43
4	Homophobie und Gewalt gegen LSBTI	43
5	Menschenhandel	44
6	Sexualisierte Gewalt	44
7	Sexueller Missbrauch	45
8	Stalking	45
9	Zwangsverheiratung	45
E	Anhang: Rechtliche Grundlagen und Konventionen	46
1	Europäische Menschenrechtskonvention	46
2	CEDAW-Übereinkommen	46
3	UN-Kinderrechtskonvention	46
4	EU-Aufnahmerichtlinie	46
5	Istanbul-Konvention	48
6	Asylgesetz	49
7	Landesaufnahmegesetz	49

Vorwort

Nicht nur auf der Flucht nach Deutschland sind Frauen, Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transsexuelle, Transgender und Intersexuelle (LSBTTI) sowie Kinder Gefahren ausgesetzt. In Deutschland angekommen und in Flüchtlingsunterkünften untergebracht, finden die Schutzsuchenden meist auch keine Ruhe. Oft sind die Gemeinschaftsunterkünfte überfüllt und das Zusammenleben auf engstem Raum begünstigt und fördert Gewalt.

Aufgrund der hohen Zahl geflüchteter Menschen, die der Stadt Frankfurt am Main seit dem Jahr 2015 zugewiesen werden, wird eine Unterbringung der Schutzsuchenden in Gemeinschaftsunterkünften aufgrund des Mangels an Wohnraum weiterhin nicht zu vermeiden sein.

Um den besonderen Schutzbedürfnis geflüchteter Frauen, LSBTTI und Kinder besser Rechnung tragen zu können, sind alle Gemeinschaftsunterkünfte für Geflüchtete des Caritasverbandes Frankfurt e.V. (CV) verpflichtet, einrichtungsbezogene Schutzkonzepte zu erarbeiten. Die Schutzkonzepte sollen die verbandsinterne Kultur der Achtsamkeit und Verantwortung stärken sowie eine hohe Sensibilität für Gefährdungsräume und Vorfällen fördern. Sie definieren hierfür strukturelle und sozialarbeiterische Standards, die (sexualisierter) Gewalt in Flüchtlingsunterkünften entgegen wirken und Abläufe im Falle von vermuteter oder akuter Gewalt regeln. Die Schutzkonzepte richten sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die haupt- und ehrenamtlich in Unterkünften für geflüchtete Menschen arbeiten, um bei auftretenden Fällen von Gewalt angemessen und unverzüglich reagieren zu können.

Dieses Handbuch definiert Mindeststandards, die als Leitfaden für die Erstellung und Umsetzung der einrichtungsbezogenen Schutzkonzepte dienen. Ziel ist es, die Situation vor Ort in den Flüchtlingsunterkünften so zu gestalten, dass die Schutzsuchenden den Schutz, die Begleitung und die Hilfe erhalten, die notwendig und angemessen sind.

Anhand eines Leitfadens können Einrichtungsleitungen für ihre Gemeinschaftsunterkünfte einrichtungsbezogene Schutzkonzepte erstellen bzw. überprüfen, inwiefern die Mindeststandards in ihrer Einrichtung bereits umgesetzt werden und in welchen Bereichen noch Handlungsbedarf besteht.

Das Handbuch wurde im Rahmen des Projekts „Unterstützung von Frauen mit Fluchterfahrung und anderer besonders schutzbedürftiger Personengruppen“ der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration erarbeitet und gefördert. Wenn Sie Hinweise oder Ergänzungen zu diesem Handbuch haben, freuen wir uns auf ihre Rückmeldung an christian.spoerhase@caritas-frankfurt.de.

[Unterschrift]

Christian Spoerhase

Referatsleiter, Fachdienste für Migration
Caritasverband Frankfurt e. V.

A Maßnahmen zur Prävention von Gewalt

1 Personal

Wirksamer Schutz gegen (sexuelle) Gewalt beginnt mit der Auswahl des Personals.

1.1 Auswahl des Personals

Die Auswahl und Einstellung von Personal sollte grundsätzlich durch ein ausführliches Bewerbungsgespräch durch die Leitung sowie einer/eines weiteren Mitarbeiterin/ Mitarbeiters sichergestellt werden. Bereits im Gespräch sollte die Bedeutung einer klaren Aufgabenteilung und Aufgabenbeschreibung in Flüchtlingsunterkünften des CV benannt werden, um später problematischen Selbstverständnissen und Arbeitsweisen entgegenzuwirken. Darüber hinaus ist darauf zu achten, dass die Auswahl des Personals ermöglicht ständig weibliche wie männliche Mitarbeiter/-innen vorzuhalten.

Bereits im Bewerbungsgespräch sollten schriftliche Informationen der Einrichtung zu Standards und Schutzkonzept ausgehändigt und die Offenheit für die Problematiken Grenzverletzungen und Gewaltschutz geprüft werden.



Musterfragen im Bewerbungsgespräch

Was sind Ihre Überlegungen zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt und Machtmissbrauch in einer Einrichtung wie unserer? Welche Merkmale muss ein sicherer Ort für Kinder haben?

1.2 Erweitertes Führungszeugnis

Der Caritasverband Frankfurt e.V. trägt die Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Betreuung von Kindern, Jugendlichen und anderen besonders schutzbedürftigen Personen betraut werden, die über eine fachliche sowie eine persönliche Eignung verfügen. Um dieser Verpflichtung in Flüchtlingsunterkünften Rechnung zu tragen, verpflichtet der Verband alle Mitarbeiter/-innen grundsätzlich vor der Anstellung ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis nach §30a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz vorzulegen. Das Führungszeugnis wird im Abstand von fünf Jahren nach Eingang erneut angefordert.

Bei nur kurzzeitig Beschäftigten, in deren Zeitraum der Beschäftigung eine Vorlage des Führungszeugnisses nicht möglich ist, kann auf die Vorlage verzichtet werden. Stattdessen wird dann die Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung verlangt.

1.3 Präventionsordnung

Am 23. September 2010 hat die Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz eine „Rahmenordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen in dem Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ verabschiedet. Diese war Grundlage für die Präventionsordnung des Bistums Limburg.

Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen in der Kinder- und Jugendarbeit und solche, die dienstlich Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben, erhalten eine Einführungsschulung in die Präventionsordnung des Bistums Limburg. Die Teilnahme ist verpflichtend.

1.4 Selbstverpflichtungserklärung

Die Selbstverpflichtungserklärung ist Teil der geltenden Präventionsordnung. Alle Mitarbeiter/-innen müssen sich grundsätzlich vor Anstellung durch Unterzeichnung zu einem reflektierten Umgang mit ihren Schutzbefohlenen und zur zeitnahen und angemessenen Thematisierung von Grenzverletzungen verpflichten. Die Selbstverpflichtungserklärung ist Teil des Arbeitsvertrages.

1.5 Sicherheitsüberprüfung

Eine Sicherheitsüberprüfung von Mitarbeiter/-innen in Einrichtungen für geflüchtete Menschen kann nach Rücksprache mit der Stabsstelle Flüchtlingsmanagement der Stadt Frankfurt am Main durch die Polizei erfolgen.

1.6 Verschwiegenheitserklärung und Datenschutz

Dem Schutz von personenbezogenen Daten wird neben den einschlägigen gesetzlichen Regelungen, auch aufgrund des Vertrauensverhältnisses zwischen Eltern, Kindern und Fachkräften, eine besondere Bedeutung beigemessen. Alle Mitarbeiter/-innen unterzeichnen eine Verschwiegenheits- und Datenschutzerklärung. Sie sind Teil des Arbeitsvertrages.

1.7 Dienstanweisungen

Um einen einheitlichen respektvollen Umgang und insbesondere den Umgang mit grenzverletzenden Handlungen sicherzustellen, sind entsprechende Dienstanweisungen zu formulieren, die auch arbeitsrechtliche Verbindlichkeit haben. Sie dienen den Mitarbeiter/-innen als konkrete Leitlinien ihrer täglichen Arbeit und sichern die Umsetzung des Schutzkonzeptes.

Dienstanweisungen sind grundsätzlich konkret und leicht verständlich zu formulieren. Sie sind jedem/jeder haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/-in bei Einstellung vorzulegen. Die Mitarbeiter/-innen sind über die Verbindlichkeit der Dienstanweisungen sowie auf die Konsequenzen bei Zuwiderhandlung aufzuklären. Zudem sind die Dienstanweisung in einem für die Mitarbeiter/-innen frei zugänglichen Ordner in der Einrichtung abzulegen.

Die Dienstanweisungen sollten von der Leitung der Einrichtung unter Beteiligung der Mitarbeiter/-innen kontinuierlich weiterentwickelt werden und folgende Punkte als Mindeststandards enthalten:

- Um ein effektives Beschwerdemanagement sicherzustellen, sind bei Einzug sowohl Erwachsene als auch Kinder von entsprechenden sozialpädagogischen Fachkräften (ggfs. unter Zuhilfenahme von Piktogrammen) über ihre Rechte und Pflichten aufzuklären. Die konkreten Ansprechpartner/-innen für Frauen und Kinder bzw. bei Gewalterfahrungen sowie der Zugang zu ihnen sind zu benennen.
- Bei Einzug ist grundsätzlich eine individuelle Einweisung in die Räumlichkeiten der Unterkunft zu erteilen.
- Alle Mitarbeiter/-innen sind dazu verpflichtet sich für den Schutz aller in der Unterkunft lebenden Bewohner/-innen einzusetzen, insbesondere für Kinder, Frauen und LSBTTI.
- Alle Mitarbeiter/-innen sind dazu verpflichtet von ihnen beobachtete körperliche, psychische oder sexuelle Gewalt umgehend der Leitung zu melden.
- Im Fall von Gewalt gegen Kinder sind die Fachkräfte verpflichtet mit dem Jugendamt bzw. mit Fachberater/-innen zu kooperieren.
- Alle Beobachtungen von Gewalt sind durch die Leitung/die Fachkräfte zu dokumentieren.
- Bei Verdacht auf körperliche, psychische oder sexualisierte Gewalt müssen die Fachkräfte auf den Einsatz von externen Dolmetscher/-innen achten.
- Wenn sich Opfer von (sexualisierter) Gewalterfahrung anvertrauen, wird das Berichtete nicht in Frage gestellt, auch wenn es in erster Annäherung unlogisch oder unvollständig erscheint.
- Pädagogischen Mitarbeiter/-innen ist grundsätzlich verboten Fotografien ohne das Einverständnis der Betroffenen anzufertigen.
- Ehrenamtlichen, Security, Reinigungskräfte ist grundsätzlich das Fotografieren oder Filmen der Bewohner/-innen verboten.
- Alle Mitarbeiter/-innen tragen sichtbar ein Namensschild.
- Räume, in denen sich Betreuungspersonen mit Kindern oder Jugendlichen aufhalten, dürfen nicht abgeschlossen werden, sodass sie jederzeit von außen zugänglich sind.
- Alle Mitarbeiter/-innen verpflichten sich an Fortbildungen zur Sensibilisierung in Bezug auf besondere Schutzbedürftigkeiten (Frauen, Kinder, LSBTTI) teilzunehmen.
- Alle Mitarbeiter/-innen wahren eine professionelle Distanz und pflegen keine privaten Kontakte zu Bewohner/-innen. Private Verhältnisse sind umgehend der Leitung zu melden.
- Jugendschutzbestimmungen sind zu achten. Während der Dienstzeit ist es allen Mitarbeiter/-innen grundsätzlich verboten Alkohol zu trinken.
- In Absprache mit der Stabsstelle Flüchtlingsmanagement der Stadt Frankfurt, sind Medienvertreter in den Unterkünften für Geflüchtete nicht zugelassen. Alle Anfragen betreffend der Medien- und Öffentlichkeitsarbeit sind mit der Stabsstelle Öffentlichkeitsarbeit im CV abzustimmen.

1.8 Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex dient den Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen für einen grenzachtenden Umgang und formuliert Regelungen für Situationen, die für (sexualisierte) Gewalt leicht ausgenutzt werden könnten. Der Verhaltenskodex zielt auf den Schutz vor sexuellem Missbrauch und Gewalt und schützt zugleich die Mitarbeiter/-innen vor falschem Verdacht. Der Verhaltenskodex sollte von der Leitung der Einrichtung unter Beteiligung der Mitarbeiter/-innen kontinuierlich weiterentwickelt werden und sollte folgende Punkte als Mindeststandards enthalten:

Geschenke

- Geschenke von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen an Bewohner/-innen sind im Team abzusprechen und nur erlaubt, wenn sie in einem pädagogisch sinnvollen und angemessenen Zusammenhang mit der jeweiligen Aufgabe stehen.

Sprache, Wortwahl, Kleidung

- Alle Mitarbeiter/-innen achten auf einen wertschätzenden Umgang und achten jedes Gegenüber in seiner Individualität.
- Im Umgang mit den Bewohner/-innen verpflichten sich alle Mitarbeiter/-innen keine grenzverletzenden Kommentare oder Gesten zu machen. Herabwürdigende/sexistische Bilder und Äußerungen werden nicht geduldet.
- Bewohner/-innen werden von allen Mitarbeiter/-innen immer mit ihrem Namen angesprochen. Es werden keine Spitz- und Kosenamen verwendet.
- Sexuell aufreizende Kleidung ist keine angemessene Kleidung im Berufsalltag.

Erzieherische Maßnahmen

- Es werden grundsätzlich keine Drohungen ausgesprochen. Mögliche Sanktionen bei Fehlverhalten sind als solche klar zu benennen.

Intimsphäre

- Die persönliche Schamgrenze und die Intimsphäre der anvertrauten Personen sind zu achten. Jedes Verhalten, das die Intimsphäre verletzt, ist zu unterbinden.
- Sollte aus Aufsichtspflichtgründen ein Betreten der Sanitär- bzw. Schlafräume durch Mitarbeiter/-innen nötig sein, geschieht dies nur in Begleitung einer weiteren erwachsenen Person und grundsätzlich nur nach Anklopfen. Männliche Mitarbeiter sollten nur in absoluten Ausnahmefällen Frauenräume betreten.
- Mitarbeiter/-innen übernachten nicht gemeinsam mit den anvertrauten Personen in einem Zimmer.
- Alle Mitarbeiter/-innen schützen und wahren zu jeder Zeit die Würde und Privatsphäre der Bewohner/-innen. -

Nähe-Distanz-Verhältnis

- Alle Mitarbeiter/-innen achten auf eine transparente, sensible, zugewandte und fachlich adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz.



Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

Regelübertretungen sind durch die Mitarbeiter/-innen transparent zu machen, zum Beispiel gegenüber der Einrichtungsleitung, gegenüber dem jeweiligen Team oder auch als formlose Notiz in einem Dokumentationsbuch.

1.9 Stellenbeschreibungen hauptamtliche Mitarbeiter/-innen

Die Aufgabengebiete von Organisation und Sozialarbeit sind klar und transparent voneinander zu trennen. Klar definierte Aufgabengebiete fördern das Selbstverständnis der unterschiedlichen, in der Unterkunft agierenden Berufsgruppen und dienen als Orientierungshilfe für die Bewohner/-innen.

Das Aufgabengebiet der Organisation umfasst folgende Bereiche:

- Verwaltung
- Hauswirtschaft
- Technik
- Security

Das Aufgabengebiet der Sozialarbeit umfasst folgende Bereiche:

- Pädagogische Betreuung und Beratung
- Dokumentation
- Vernetzung in den Stadtteil
- Koordination der Sozialhelfer/-innen
- Koordination der Ehrenamtlichen
- Koordination der Sprachmittler/-innen

1.9.1 Organigramm

Um eine hohe Transparenz zu gewährleisten, wird ein Organigramm der Aufgabengebiete sowie der einzelnen Mitarbeiter/-innen (mit Foto) sichtbar an einem zentralen Ort in der Unterkunft platziert. Die verschiedenen Arbeitsbereiche (inkl. Ehrenamt/Externe) sind farblich voneinander zu differenzieren, um eine Zuordnung zu erleichtern. Die Farben des Organigramms finden sich in den Namensschildern der Mitarbeiter/-innen wieder.

1.9.2 Frauen-/Gewaltschutzbeauftragte

Es ist eine Frauen-/Gewaltschutzbeauftragte zu benennen, die jederzeit ansprechbar sein muss. Die Mitarbeiterin sollte Erfahrungen mit Kriseninterventionen und psychischen Stabilisierungen haben.

1.9.3 Kinderschutzbeauftragte/r

Es ist ein/e Kinderschutzbeauftragte/r zu benennen, der/die jederzeit ansprechbar sein muss. Die/der Mitarbeiter/-in muss über Erfahrungen im Bereich des Kinder- und Jugendschutzes verfügen.



Die Bewohner/-innen müssen über die Schweigepflicht der Frauen-/Gewalt-schutzbeauftragten und des/der Kinderschutzbeauftragten informiert sein, um die Schwelle der Kontaktaufnahme möglichst niedrig zu halten.

1.9.4 Geschlechtersensible Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft

Insbesondere beim Sicherheitspersonal sowie beim Personal der Sozialarbeit ist darauf zu achten, dass die Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft derart ausgestaltet ist, dass ständig weibliche wie männliche Ansprechpartner/-innen in den unterschiedlichen Berufsgruppen anwesend sind.

1.9.5 Sprachmittler/-innen

Oftmals ist eine direkte Kommunikation mit den Klient/-innen in der Flüchtlingsarbeit auf Grund bestehender Sprachbarrieren nicht möglich. Daher kommen Sprachmittler/-innen zum Einsatz. Je nach Einsatzgebiet und Beratungsinhalt sollte darauf hingearbeitet werden, dass die eingesetzten Sprachmittler/-innen Erfahrung haben und vergütet werden. Dies führt zu einer höheren Verbindlichkeit sowie einem klareren Umgang, da der Auftrag des/der Sprachmittlers/-in klar definiert ist und der Berater/-in sich nicht zusätzlich in Beziehung zu «seinem/r» Ehrenamtlichen befindet.

Die Qualität des/der Sprachmittlers/-in ist oftmals gesprächsbestimmenden, sodass für ihren Einsatz Standards respektiert werden müssen:

- Achtung der Verschwiegenheitspflicht (ggf. mit entsprechender Unterschrift dokumentieren)
- Neutralität des/der Sprachmittlers/-in (unparteiisch; nimmt keinen Einfluss auf den Gesprächsverlauf; respektvoller und freundlicher Umgang mit den Beteiligten)
- Transparenz (Nachfragen, Verständnisfragen, persönliche Bitten an den/die Sprachmittler/-in für den/die Berater/-in transparent machen)
- Sitzordnung achten (Berater und Klient sollten sich möglichst gegenüber sitzen und direkten Augenkontakt haben können)
- Direkte Ansprache bei der Übersetzung (der Sprachmittler sollte, um auch sprachlich seine Mittlerrolle von einer aktiven Rolle abzugrenzen, auf die Ich-Form zurückgreifen)
- Keine Einmischung in die Beratung (der Sprachmittler sollte nicht selbst beraten, auch wenn er durch Erfahrung evtl. die Antwort auf die Frage kennt oder zu kennen meint)

Allerdings müssen auch die Berater/-innen in der Arbeit mit Sprachmittler/-innen Standards beachten:

- Angenehme Gesprächsatmosphäre schaffen (durch Stimmlage, Gestik etc.; respektvoller Umgang mit allen Beteiligten; Geduld; Ruhe bewahren)
- Einfache und kurze Abschnitte formulieren (es sollten immer kurze Abschnitte übersetzt werden, die sprachlich möglichst einfach sind, um eine gute Verständigung zu gewährleisten)
- Gesprächsführung nicht aus der Hand geben (die Gesprächsführung sollte weder beim Klienten noch beim Sprachmittler liegen; Eingreifen, wenn sich zwischen Klient und Dolmetscher ein Zweigespräch entwickelt und um Transparenz bitten)
- Ziele des Gespräches nicht aus den Augen verlieren (angesprochene Probleme und Fragen der Reihe nach behandeln; evtl. eine Priorisierung vornehmen)
- Nachfragen, wenn etwas unklar bleibt
- Eingeleitete Schritte erläutern, sodass ein Verständnis für Abläufe entstehen kann
- Klar den Rahmen der eigenen Möglichkeiten benennen

1.9.6 Sozialhelfer/-innen

Sozialhelfer/-innen sind keine ausgebildeten Fachkräfte und übernehmen entsprechend keine sozialpädagogischen Aufgaben. Sie handeln stets unter Anleitung und Anweisung der hauptamtlichen Fachkräfte insbesondere in Bezug auf Beratung, Betreuung oder Kriseninterventionen. Es steht ihnen zu jeder Zeit eine klar benannte, hauptamtlich verantwortliche Ansprechperson zur Verfügung.

1.9.7 Security

Der Arbeitsauftrag von Security-Mitarbeiter/-innen bzw. -Dienstleistern ist der Schutz und nicht die Interessenvertretung, Kontrolle oder Überwachung der Bewohner/-innen.

Bei der Beauftragung privater Sicherheitsdienste sollte auf folgende Punkte geachtet werden und ggfs. vertraglich festgehalten werden:

- Der Sicherheitsdienst muss eine Erlaubnis nach § 34 a (1) GeWo für das Bewachungsgewerbe besitzen.
- Alle in der Unterkunft eingesetzten Mitarbeiter/-innen müssen verfügen über einen Unterrichtsnachweis (40 Stunden) nach § 34 a GeWo und eine Sachkundeprüfung nach § 5 a BewVO i.V.m. § 34 a (1) Satz 6 GeWo.
- Eine klare Aufgabenzuweisung, die auch die Ausübung des durch den Betreiber an den Sicherheitsdienst zu übertragenden Hausrechts umfasst.
- Es muss eine Genehmigung vorliegen, dass die Daten aller Mitarbeiter/-innen des Sicherheitsdienstes zur Sicherheitsüberprüfung an die Polizei weitergeleitet werden dürfen.
- Erkennbarkeit aller eingesetzten Mitarbeiter/-innen durch Firmenausweis und Dienstkleidung. Das äußere Erscheinungsbild der Dienstkleidung sollte für die Bewohner/-innen nicht angsteinflößend sein (bspw. nicht dunkel oder militärisch). Es sollte auf möglichst einheitliche farbliche Kleidung geachtet werden.

- Auftragsgemäßes Führen eines Wachbuches am Einsatzort durch den Sicherheitsdienst und unter Einsichtnahme durch den Betreiber.
- Festlegung objektspezifischer Voraussetzungen der Mitarbeiter/-innen (Anzahl, Sprachkenntnisse, Geschlecht).
- Festlegung einer turnusmäßigen Besprechung zwischen Betreiber und Sicherheitsdienst.



Sicherheitspersonal ist grundsätzlich nicht mit fachfremden Aufgaben zu betreuen. Dies umfasst insbesondere pädagogische Aufgaben, Aufgaben der Sprachmittlung, Ausgabe von Dokumenten o. ä.

1.10 Aufgabenbeschreibungen ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen

Ehrenamtliche übernehmen ohne Anleitung keine sozialpädagogischen Aufgaben. Sie handeln stets unter Anweisung der hauptamtlichen Fachkräfte insbesondere in Bezug auf Beratung, Betreuung oder Kriseninterventionen. Es steht ihnen zu jeder Zeit eine klar benannte, hauptamtlich verantwortliche Ansprechperson zur Verfügung.

1.11 Einarbeitung des Personals

Eine Einarbeitung durch die entsprechenden Fachkolleg/-innen oder die Leitung ist gewährleistet. In der Anfangsphase ist sicherzustellen, dass den neuen Mitarbeiter/-innen (schichtweise) immer ein/e klare/r Ansprechpartner/-in für Rücksprache und Unterstützung zur Verfügung steht.

1.12 Fortbildung des Personals

Fortbildungen stellen sicher, dass alle Mitarbeiter/-innen für besondere Schutzbereiche und Rechte sensibilisiert sind. Den Mitarbeiter/-innen werden regelmäßig Fortbildungen für ihren relevanten Arbeitsbereich angeboten. Darüber hinaus werden allen Mitarbeiter/-innen (inkl. Security, Verwaltung ...) regelmäßig in Bezug auf besondere Schutzbedürftigkeit (Gewaltschutz, Kinderschutz, LSBTTI-Rechte, etc.) geschult.

1.13 Supervision Personal

Mitarbeiter/-innen in Unterkünften für geflüchtete Menschen sind täglich mit belastenden Themen wie Abschiebung, Traumata, Perspektivlosigkeit etc. konfrontiert. Die Mitarbeiter/-innen haben daher regelmäßigen Zugang zu Angeboten der Supervision. Empfehlenswert ist eine Supervision, die mindestens alle vier Wochen stattfindet und die sowohl eine Auseinandersetzung mit Einzelfällen als auch mit Teamstrukturen beinhaltet.

2 Bauliche Maßnahmen

2.1 Professionelles Arbeitsumfeld

In Gemeinschaftsunterkünften für zugewiesene Flüchtlinge muss beachtet werden, dass es für die Sozialberatung und -betreuung geeignete Räume vor Ort gibt. Anforderungen an die räumliche Struktur und die technische Ausstattung sind:

- Die räumlichen Gegebenheiten für die Beratung müssen dem Recht der Klient/-innen auf Vertraulichkeit und Anonymität entsprechen.
- Jede/r Mitarbeiter/-in hat einen eigenen Beratungsplatz, der den Schutz der Intimsphäre der Klient/-innen garantiert (Schallisolation und Sichtschutz).
- Jeder Beratungsplatz muss über eine notwendige technische Ausstattung verfügen (Computer, Telefonanschluss, aktensicheres Mobiliar).
- Die Beratungsräume müssen räumlich von den Büros des Unterkunftsbetreibers getrennt sein und als eigenständiger Beratungsraum erkennbar sein (z. B. über farblichen Kennzeichnung, analog des Organigramms)
- Der Beratungsraum muss über einen Wartebereich für Klient/-innen verfügen und über einen Bereich, wo Gruppenberatung und -angebote möglich sind.

2.2 Raumaufteilung und -ausstattung Bewohner/-innen

Die räumliche Enge sowie fehlende Schutz- und Rückzugsräume sind ein erheblicher Risikofaktor in Bezug auf das Aufkommen von Konflikten und (sexualisierter) Gewalt. Bereits in der Planungsphase einer Unterkunft stellt der Caritasverband Frankfurt daher sicher, dass er als zukünftiger Träger mit eingebunden wird und folgende Mindeststandards eingehalten werden:

2.2.1 Sanitäranlagen

- Sofern keine Wohneinheiten mit eigener Nasszelle zur Verfügung stehen, müssen geschlechtergetrennte und jeweils abschließbare Waschräume und Toiletten eingerichtet werden.
- Die Wege zu den Sanitäranlagen müssen insbesondere für Kinder und Frauen zu jeder Tag- und Nacht-Zeit sicher und schnell zu erreichen sein (räumliche Nähe zum Schlafplatz, gute Ausleuchtung).
- Da Sitztoiletten nicht in allen Ländern gängig ist, sollten nach Möglichkeit auch Steh-toiletten zur Verfügung stehen.
- Piktogramme sollten über die gängige Nutzungsweise der Sitztoilette und Spülvorrichtung aufklären. Bei Bedarf sollte zusätzliche Aufklärung angeboten werden (z. B. in Bezug auf Vorstellungen zu schlechterer Hygiene bei Sitztoiletten, Nachspüle mit Wasser, Entsorgung des Toilettenpapiers, etc.).
- Es ist sicherzustellen, dass männliche Reinigungskräfte die Sanitäranlagen für Frauen nur säubern, wenn sich eine weibliche Mitarbeiterin vergewissert hat, dass ich keine Kinder und Frauen mehr darin aufhalten.

- Es ist sicherzustellen, dass es für männliche Kinder und Jugendliche besondere Duschzeiten gibt, damit sie nicht unter den Blicken der erwachsenen Männer duschen müssen.
- Den Bewohner/-innen müssen Waschmaschinen und ausreichend Trockenräume und/oder Trockner zur Verfügung gestellt werden, deren Instandhaltung gewährleistet wird.

2.2.2 Schlafräume

- Schlafräume müssen geschlechtergetrennt organisiert sein. Insbesondere Schlafräume von Familien und alleinreisenden Frauen müssen von innen abschließbar und uneinsichtig sein. Die Zugänge zu den Schlafräumen müssen für Frauen und Kinder jederzeit sicher sein (gute Ausleuchtung, separater Zugang, etc.).
- Familien mit Kindern, Ehepaare und Lebenspartner haben einen Anspruch auf gemeinsame Unterbringung.
- Bei der Unterbringung von Einzelpersonen gilt als Obergrenze eine Belegung von zwei Personen pro Zimmer.
- Bei der Belegung einer Unterkunft ist nach Möglichkeit auf Herkunft, individuelle Lebenslage, Religionszugehörigkeit etc. Rücksicht zu nehmen.
- Stockbetten sind grundsätzlich mit einer Kindersicherung zu versehen. Matratzen und Gestelle sollten auf eine längere Nutzung ausgelegt sein.
- Die Minimalausstattung eines Zimmers sind pro Person ein Bett, ein Schrank, ein Stuhl an einem ausreichend großen Tisch.
- Bei Gemeinschaftsküchen muss für ausreichend privaten Platz in einem Kühlschrank gesorgt werden (vorzugsweise Kühlschrank auf dem Zimmer).
- Bei Kindern muss drauf geachtet werden, dass auch Stauraum für Schulmaterial und Spielzeug vorhanden ist.
- Ein minimaler individueller Gestaltungsspielraum muss in den Schlafräumen gewährleistet sein.
- Die Schlafräume sind so auszugestalten, dass sie nicht einsehbar sind, ausreichend durchlüftet und geheizt werden können. Eine ausreichende Abdunkelung nachts muss möglich sein.
- Die den Bewohner/-innen zugewiesenen Schlafräume sind von den Bewohner/-innen selbst zu reinigen.



Es ist genügend Ausweichkapazität vorzuhalten, um auf Konflikte, die noch keine Wegweisung aus der Unterkunft nötig machen, mit einer ersten räumlichen Trennung der Streitparteien reagieren zu können.

2.2.3 Kochmöglichkeit

- Kochmöglichkeiten zur Selbstversorgung müssen in ausreichender Zahl vorhanden sein. Die Ausstattung sollte mindestens Herdplatten, Kühlschränke (wenn nicht auf den Zimmern), Arbeitsflächen und Spülen vorsehen.
- Für alleinreisende Frauen sollte ein eigener Kochbereich vorgesehen sein.
- Die Bewohner/-innen sollen die Reinigung der Kochmöglichkeiten selbst vornehmen. Die Einweisung erfolgt bei Einzug. Die Reinigung ist in regelmäßigen Abständen von der Verwaltung zu prüfen. Bei Problemen werden zusammen mit der Sozialbetreuung und den Bewohner/-innen geeignete Maßnahmen entwickelt.

2.2.4 Aufenthalts-/Funktionsräume

Kinder brauchen Räume, in denen sie anregungsreiche Bewegungs-, Erkundungs-, Spiel- und Begegnungsmöglichkeiten finden. Daher sind ausreichend Aufenthaltsräume für Familien und Kinder in den Unterkünften vorzuhalten. Diese sind kindgerecht und freundlich gestaltet und halten altersgerechte Spielmaterialien vor.



Solche Räume stellen bei gewaltsamen Konflikten einen expliziten Rückzugsraum für Kinder dar. Sie sollten daher frei zugänglich sein.

Differenziert für die einzelnen Altersgruppen ergeben sich folgende Anforderungen:

Räume für Kinder von null bis drei Jahren ...

- ... sind großzügig bemessen und bieten viel Raum zur Bewegung, da die Kinder vom Krabbeln über das Hochziehen in den Stand und dann zum Laufen und Klettern kommen.
- ... bieten eine räumliche Überschaubarkeit für die Kinder, da sie dem Grundbedürfnis der Kinder nach engen Kontakt zu ihren vertrauten Bezugspersonen nachkommt.

Räume für Kinder zwischen drei und sechs Jahren ...

- ... bieten den Kindern unterschiedliche Formen des Spiels an wie beispielweise Medien (Bücher, Computer), Naturwissenschaften (Mathematik, Konstruieren und Bauen, Forschen) und künstlerischen Ausdrucksformen (Malen, Zeichnen, Musik).
- ... gewährleisten Rückzugsmöglichkeiten, um Ruhe und Entspannung zu finden.

Räume für Kinder im Grundschulalter...

- ... bieten Raum zum konzentrierten Lernen, sodass Kinder dort ihre Hausaufgaben machen können.



Gibt es in einer Unterkunft nicht die räumlichen Möglichkeiten zur Einrichtung von Aufenthaltsräumen, müssen öffentliche Bereiche wie Eingangshallen und Flure entsprechend nutzbar gemacht werden.

Es sind Räumlichkeiten extra für Frauen vorzuhalten, damit diese einen sicheren Rückzugsort haben. Dieser Raum muss jederzeit

- zugänglich und der Zutritt von Männern grundsätzlich untersagt sein, auch für Sicherheitspersonal oder Sozialarbeiter.

Sollte auf den Zimmern nicht ausreichend Platz für gemeinsame Mahlzeiten sein, müssen besondere Räume vorgehalten werden,

- die eine ruhige Umgebung bieten, in der die Mahlzeiten entspannt eingenommen werden können.

2.2.5 Offene Strukturen

Um einen niederschweligen Zugang und eine gute Erreichbarkeit zu den verantwortlichen Mitarbeiter/-innen sicherzustellen, muss es offen gestaltete und zugängliche Anlaufstellen geben (Sprache, Barrierefreiheit im physischen und psychischen Sinn).

2.2.6 Zugang zur Unterkunft

Flüchtlingsunterkünfte müssen in Nähe zu einem Wohngebiet mit guter sozialer Infrastruktur gelegen sein, um einer Isolation der Bewohner/-innen entgegenzuwirken. Dies bedeutet, dass Apotheken, Ärzte, Geschäfte zur Deckung des Lebensbedarfs, Schulen und Kindergärten fußläufig erreichbar sein sollten. Darüber hinaus muss der Anschluss der Flüchtlingsunterkunft an den öffentlichen Nahverkehr gewährleistet sein.

3 (Präventions-)Angebote

In Bezug auf die Prävention von Gewalterfahrungen spielt Soziale Arbeit im Sinne von Beratung und Begleitung der geflüchteten Menschen eine zentrale Rolle, da sie durch individuelle Zuwendung Frust und Aggressionen entgegen wirkt, sie Zugänge zu Gesundheit, Bildung, materieller und aufenthaltsrechtlicher Existenzsicherung, Arbeit, Wohnung und Mitbestimmung eröffnet und sich die Mitarbeiter/-innen als Vertrauenspersonen anbieten.

3.1 Information: Rechte und Pflichten

In Bezug auf Gewaltschutz müssen alle Bewohner/-innen umfassend und kultursensibel über ihrer Rechte und Pflichten informiert werden:

- Alle Bewohner/-innen müssen umfassend über die geltenden Normen in Bezug auf allgemeine Menschenrechte, Frauenrechte, Kinderrechte, Minderheitenrechte etc. informiert werden. Gleichzeitig müssen auch die rechtlichen Konsequenzen bei Verstoß gegen diese Gesetze aufgezeigt und deutlich gemacht werden.
- Die Hausordnung legt die Grundregeln eines friedlichen Zusammenlebens fest. Sie ist in den jeweils relevanten Sprachen, am besten bildgestützt, zentral auszuhängen. Alle Bewohner/-innen erhalten bei Einzug eine Einführung in die Hausordnung. Mit der Unterschrift durch die Bewohner/-innen sollten Empfang und die zur

Kenntnisnahme der Hausordnung bestätigt werden. Zudem sollte die Hausordnung an einem zentralen Ort gut sichtbar ausgehängt werden.

- Alle Bewohner/-innen müssen umfassend und zeitnah darüber informiert werden, an wen und wie sie sich explizit bei einer (vermuteten) Gewalttat wenden können (z. B. Gewaltschutzbeauftragte, Notfalltelefon, etc.).
- Alle Bewohner/-innen müssen umfassend und zeitnah über Ansprechpersonen, Abläufe und Prinzipien des internen wie externen Beschwerdeverfahrens informiert werden.
- Zudem müssen Frauen umfassend darüber informiert werden, welche ihren Asylstatus betreffenden Konsequenzen eine etwaige Trennung vom Partner hat und welche Möglichkeiten bestehen, einen eigenen Asylantrag zu stellen.
- Kinder sollten als spezifische Zielgruppe altersgerecht angesprochen und über ihrer Rechte als Kinder informiert werden.
- Alle Informationen müssen in regelmäßigen Abständen erfolgen und ein Verständnis aller wichtigen Punkte seitens der Geflüchteten sichergestellt werden.
- Es muss bildgestütztes Informationsmaterial in verschiedenen Sprachen vorliegen.
- Alle genannten Informationen sind kultursensibel und leicht verständlich aufzuarbeiten.

3.2 Beratung und Begleitung

Grundlage der Beratungsarbeit ist das Führen von Handakten, um den Beratungsprozess zu dokumentieren und jederzeit nachvollziehbar machen zu können. Zu jeder/m Bewohner/-in wird eine Handakte angelegt und durch die zuständigen Mitarbeiter/-innen gepflegt.

Besondere Aufgabenfelder der Beratung im Kontext der Gewaltprävention umfassen u. a.:

- Ansprechbarkeit bei Spannungen und Konflikten; Deeskalationsmaßnahmen; Vermittlung an internes/externes Fachpersonal
- Ansprechbarkeit bei (vermuteten) Gewalterfahrungen; Beratung in Bezug auf Abläufe; Vermittlung an Gewaltschutzbeauftragte
- Beratung und Information zu Hilfsangeboten für besonders schutzbedürftige Gruppen (z. B. Frauen, Kinder und Jugendliche oder LSBTTI)
- Ausarbeitung eines niederschweligen und kultursensiblen Angebotes zu Themen rund um Diskriminierungsverbot, Gleichberechtigung, Kinderrechte, Frauengesundheit, gewaltfreie Erziehung, Elternarbeit, Rollenverständnis, etc.

3.3 Kooperation Fachberatungsstellen

In Bezug auf alle Bereiche der Sozialberatung werden Kooperationen mit entsprechenden Fachberatungsstellen aufgebaut, um eine bestmögliche individuelle und bedarfsorientierte Beratung und Begleitung zu gewährleisten.

Den Mitarbeiter/-innen wird in Bezug auf Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen ein Zugang zu interner wie externer Fachberatung zur Verfügung gestellt.

3.4 Partizipation

Um Angebote klientenorientiert zu konzipieren und die Qualität der Beratung und Begleitung sicherzustellen, erarbeiten die zuständigen Sozialpädagogen/-innen mit den Bewohner/-innen Möglichkeiten für deren Partizipation. Dabei sind auch kinder- und jugendgerechte Partizipationsmöglichkeiten in den Blick zu nehmen.



Kinder und Jugendliche sollen an Entscheidungen beteiligt werden, die sie betreffen. Das stärkt ihre Position und verringert das Machtgefälle zu den Erwachsenen.

Beispiele dafür können regelmäßige Gruppengespräche sein, in denen Bedürfnisse, Wünsche, Anregungen, Anliegen und Kritik der Kinder und Jugendlichen erfragt werden, aber auch institutionalisierte Gremien wie eine Kinder- und Jugendlichenvertretung.

3.5 Bedarfsspezifische Angebote für Erwachsene, Jugendliche, Kinder und Familien

Es werden gruppenspezifische Angebote erarbeitet. Diese werden von hauptamtlichen wie ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen angeboten oder in Kooperation mit externen Trägern. Spezifische Angebote für Frauen oder Kinder und Jugendliche schaffen Schutzräume und fördern die Selbststärkung.

Die zuständigen Mitarbeiter/-innen von Angeboten für Kinder und Jugendliche sind in Bezug auf Verhaltensauffälligkeiten entsprechend sensibilisiert.

Alle Angebote berücksichtigen die besondere Situation der geflüchteten Bewohner/-innen in Bezug auf mögliche Traumatisierungen.

3.6 Vernetzung im Sozialraum

Teil der sozialen Arbeit in der Gemeinschaftsunterkunft muss den gegenseitigen Austausch der Bewohner/-innen der Unterkunft mit den Bewohner/-innen der Nachbarschaft befördern.

Die Sozialarbeiter/-innen unterstützen die Bewohner/-innen dabei, nachbarschaftliche Angebote und Strukturen in Anspruch zu nehmen.

Ehrenamtliches Engagement aus der Nachbarschaft wird aktiv gefördert und durch eine benannte, hauptamtliche Fachkraft professionell begleitet und unterstützt. Dabei ist auf eine bedarfs- und klientenorientierte Umsetzung der Angebote zu achten, die insbesondere die Privatsphäre der Bewohner/-innen respektiert.

3.7 Psychoedukation

Erfahrungen in der sozialen Betreuung von Geflüchteten zeigen, dass die ungewisse Zukunft im Rahmen des Asylverfahrens, beengte Wohnverhältnisse, erneute Gewalterfahrungen und Arbeitslosigkeit psychosomatische Symptome einer erlittenen Traumatisierung verstärken oder gar hervorrufen können. Ein Unverständnis für die eigenen Symptome und Gefühle von Hilflosigkeit, tiefgreifender Verzweiflung, Ohnmacht und Kontrollverlust begünstigen eine Schwächung der eigenen Resilienz.

Um die individuellen Kräfte zu stärken und das Gefühl eines selbstbestimmten Handelns zurückzugewinnen, kommt niederschweligen Angeboten aus dem psychoedukativen Bereich eine besondere Bedeutung zu. Die Geflüchteten erfahren dadurch eine erste Stabilisierung. Sie lernen, dass sie nicht „verrückt“ sind, dass ihre Symptome eine normale und gesunde Reaktion des eigenen Körper auf Erlebtes darstellt. Sie erlernen simple Techniken der Selbstberuhigung und entwickeln ein Verständnis für das eigene Verhalten bzw. das Verhalten ihrer Kinder.

Angebote sollen insbesondere für folgende Zielgruppen regelmäßig angeboten werden:

- Frauen und Männer in Bezug auf eigene Traumatisierungen
- Eltern in Bezug auf Traumatisierungen ihrer Kinder
- Kinder und Jugendliche in Bezug auf eigene Traumatisierungen

4 Beschwerdeverfahren

Ein effektives Beschwerdeverfahren setzt das Wissen um die eigenen Rechte sowie die konkreten Ansprechpersonen und Abläufe voraus. Die Information darüber erfolgt unmittelbar nach Einzug und in wiederkehrenden Ansprachen.

Gewalt ist oftmals auch eine Folge von ungelösten Konflikten. Das Beschwerdeverfahren sollte daher im Sinne des Präventionsanspruches integral und niederschwellig ausgestaltet sein. Es sollte sich nicht ausschließlich mit (vermuteten) Gewalterfahrungen befassen, sondern allen Bewohner/-innen und Mitarbeiter/-innen grundsätzlich zu allen Themen offenstehen.

Es gibt eine interne wie externe unabhängige Beschwerdestelle. Sie arbeiten grundsätzlich vertraulich und lösungsorientiert. Das Beschwerdemanagement wird von allen ehrenamtliche und hauptamtlichen Mitarbeiter/-innen als selbstverständlicher Teil einer offenen und transparenten, trägerinternen Fehlerkultur verstanden. Es dient sowohl dem Schutz der Bewohner/-innen vor als auch der Verbesserung professionellen Handelns.

4.1 Interne Beschwerdestelle

Es steht eine klar definierte weibliche sowie eine männliche Ansprechperson für die Aufnahme von Beschwerden zur Verfügung. Beide müssen hauptamtliche Mitarbeiter/-innen sein und besondere Kompetenz im Bereich des Konflikt- und Deeskalationsmanagements vorweisen. Es müssen klare Zeitfenster und Orte für die Kontaktaufnahme benannt werden. Die Zuständigkeiten für das Beschwerdeverfahren sollten sich farblich im Organigramm und am Namensschild ablesen lassen können.

Bei Konflikten innerhalb der Bewohnerschaft greifen zunächst die Beschwerdestelle bzw. betreuende Sozialarbeiter/-innen unparteiisch und schlichtend ein. Bei Bedarf wird eine externe Fachkraft zur Deeskalation hinzugerufen.

Bei Beschwerden in Bezug auf (sexualisierte) Gewalt informiert die Beschwerdestelle grundsätzlich und unmittelbar die Frauen-/Gewaltschutzbeauftragte. Das weitere Vorgehen der Frauen-/Gewaltschutzbeauftragten basiert in solchen Fällen auf den einrichtungsbezogenen Ablaufplänen nach Gewalt oder sexuellen Übergriffen.

Es muss darauf geachtet werden, dass kind- und jugendgerechte Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung stehen. Dies erfolgt u.a. durch regelmäßige kind- und jugendgerechte Angebote, die pädagogische Fachkräfte als Ansprech- und Vertrauenspersonen verankern.



Als Sprachmittler/-innen dürfen im Falle einer Beschwerde gegen Mitarbeiter/-innen auf keinen Fall Kolleg/-innen eingesetzt werden.

4.2 Externe Beschwerdestelle

Insbesondere in Bezug auf Fehlverhalten durch haupt- wie ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen spielen externe Beschwerdemöglichkeiten eine zentrale Rolle. Informationen zu externen Anlaufstellen, Notrufhotlines etc. müssen bei Ankunft und in wiederkehrenden Ansprachen zur Verfügung gestellt werden. Die Kontaktdaten müssen sichtbar und jederzeit verfügbar ausgehängt werden.

Zudem sollte zu regelmäßigen Zeiten ein/e betreiberunabhängige/r Ansprechpartner/-in für Beschwerden zur Verfügung stehen. Die Unabhängigkeit der Beschwerdestelle muss hervorgehoben werden. Bei Beschwerden in Bezug auf (sexualisierte) Gewalt informiert die externe Beschwerdestelle grundsätzlich und unmittelbar die Frauen-/Gewaltschutzbeauftragte der betroffenen Einrichtung. Das weitere Vorgehen der Frauen-/Gewaltschutzbeauftragten basiert in solchen Fällen auf den einrichtungsbezogenen Ablaufplänen nach Gewalt oder sexuellen Übergriffen.

Ein Modell dafür wäre beispielsweise eine unabhängige Vertrauensperson, die nicht beim Caritasverband arbeitet, aber in der Einrichtung bekannt ist. Sie hat keine unmittelbaren Eingriffsmöglichkeiten in die Institution, aber die Aufgabe, die Anliegen der Bewohner/-innen zu unterstützen und zu einer Klärung beizutragen. Weiterhin könnten auch Fachberatungsstellen im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung als unabhängiger Ansprechpartner fungieren.



Für Kinder und Jugendliche kann eine externe Beschwerdestelle nur funktionieren, wenn sie die unabhängige Vertrauensperson kennen und sie leicht erreichen können, sie also regelmäßig vor Ort ist und in Kontakt mit den Kinder steht.

4.3 Transparente Beschwerdewege

Ein Beschwerdeverfahren sollte auf folgende Fragen Antworten geben:

Woher weiß ich, dass ich mich beschweren kann?

- Hinweis bei Einzug
- Wiederkehrende Thematisierung im Einrichtungsalltag
- Aushang, Plakat, Flyer

Worüber kann ich mich beschweren?

- über (sexualisierte) Gewalt
- Mitarbeitende halten sich nicht an den Verhaltenskodex
- Dinge, die in der Unterkunft stören

Wie und bei wem kann ich mich beschweren?

- Bei allen Mitarbeiter/-innen
- Vertrauenspersonen innerhalb der Unterkunft (Kinderschutzbeauftragte, Frauen-/Gewaltschutzbeauftragte)
- Externer Beschwerdestelle
- Beschwerdeformular

Was passiert mit meiner Beschwerde?

- Alle Beschwerden müssen ernst genommen und bearbeitet werden
- Klärung von Anliegen, Erwartungen und Lösungsvorschlägen
- Feedback an die Person, die sich beschwert hat

4.4 Partizipation als Bestandteil des Beschwerdemanagements

Eine nachhaltige Partizipation der Bewohner/-innen ist integraler Teil des Beschwerdemanagements. Die zuständigen Mitarbeiter/-innen der Beschwerdestelle erarbeiten zusammen mit den betreuenden Sozialarbeiter/-innen und den Bewohner/-innen Konzepte für deren Partizipation (z. B. Bewohner/-innen-Beirat, Frauenbeirat, Vollversammlungen, etc.).

B Maßnahmen bei eingetretener Bedrohungssituation

1 Krisenintervention

Ein schriftlich fixiertes Verfahren der Krisenintervention, bspw. in Bezug auf das Vorgehen in Kinderschutzfällen und beim Verdacht auf (sexuelle) Gewalt ist zentraler Bestandteil eines Schutzkonzeptes. Es muss sichergestellt sein, dass Betroffene sofort den notwendigen Schutz und Hilfe erhalten, die sie benötigen. Daher müssen alle Mitarbeiter/-innen die einzuleitenden Schritte und Ansprechpartner/-innen kennen.

1.1 Notfallplan bei Gewalt oder sexuellen Übergriffen

Im Falle einer akuten Gewaltanwendung sind folgende Schritte durch die Mitarbeiter/-innen vor Ort zu veranlassen:

Einzuleitende Schritte

- Sicherstellung des Schutzes und Hilfe für die Betroffenen durch räumliche Trennung der Täter/-innen von den Betroffenen
- Rufen der Polizei
- Hinzuziehen von Sprachmittler/-innen zur Gewährleistung der sprachlichen Verständigung
- Ggf. gesundheitliche Versorgung der Betroffenen

Gefährdungslage vorläufig einschätzen

- Mitarbeiter/-innen sollten in Absprache mit der Frauen-/Gewaltschutzbeauftragten oder Leitung ggf. mit der Polizei eine Einschätzung vornehmen, ob weiter Gefahr für die Betroffenen besteht und welche weiterführenden Maßnahmen zu treffen sind

Räumliche Schutzmaßnahmen

- Ist ein Verbleib der Betroffenen in der Unterkunft nicht vertretbar, müssen sie in einer anderen sicheren Unterkunft untergebracht werden
- Handelt es sich bei dem mutmaßlichen Täter um eine/n Bewohner/-in, sollte dieser die Einrichtung grundsätzlich verlassen müssen.



Bei einer zeitlich begrenzten polizeilichen Wegweisung aus der Unterkunft, muss der Täter Informationen über kurzfristig verfügbare Übernachtungsmöglichkeiten, wie zum Beispiel Obdachlosenunterkünften, in einer Sprache erhalten, die er versteht. Diese kurzfristige Intervention zielt darauf ab, die Krisensituation zu entschärfen und den Betroffenen eine Schutz- und Ruhephase zu verschaffen.

- Handelt es sich bei dem/der mutmaßlichen Täter/-in um eine/n Mitarbeiter/-in, ist die betreffende Person sofort freizustellen.
- Kommt der/die Täter/-in von Außerhalb, muss dafür Sorge getragen werden, dass er/sie die Unterkunft nicht mehr betreten darf.

1.2 Ablaufplan nach Gewalt oder sexuellen Übergriffen

Haben sich Fälle von (sexueller) Gewalt ereignet, ist es wichtig, angemessen zu reagieren und den Betroffenen entsprechende Hilfen und Unterstützung zu geben. Folgende Schritte sind durch die Mitarbeiter/-innen vor Ort zu veranlassen:

Gesprächsführung zur weiteren Stabilisierung der Betroffenen

- Hinzuziehen von externen Sprachmittler/-innen
- Für Opfer von (sexueller) Gewalt stellt sich die Wahrnehmung ihrer Rechte als sehr belastend dar. Daher erfolgt eine Unterstützung der Betroffenen durch die Frauen-/Gewaltschutzbeauftragte zu erforderlichen Strafanzeigen, Beweis-sicherungsverfahren und Zeugenaussagen
- Konsultation von Ärzt/-innen, Anwäl/-innen, Fachberatungsstellen, etc.
- Erörterung von Bedarfen, langfristigen Hilfen

Beratung im Team zur weiteren Hilfeplanung

- Hinzuziehung der Frauen-/Gewaltschutzbeauftragten, externen Fachstellen

Umgang mit Täter/-in klären

- Umverlegung
- Täter/-innen-Therapie

Dokumentation

- Alle Handlungsschritte müssen von Beginn an dokumentiert werden. Notieren Sie alle Beobachtungen, Aussagen, Eindrücke, Gespräche, Absprachen und Ergebnisse chronologisch mit Datum.



Nach Bekanntwerden von Übergriffen oder Gewalt ist es grundsätzlich untersagt ein gemeinsames Gespräch mit dem Betroffenen und der beschuldigten Person zu führen.

1.3 Ablaufplan im Falle der Vermutung von Gewalt oder sexuellen Übergriffen

In vielen Fällen ist bei einem ersten Verdachtsmoment nicht zu erkennen, ob es sich um einen vagen, eventuell unbegründeten Verdacht handelt oder um einen, der sich später erhärtet und beweisen lässt. Von daher sind frühzeitige, persönliche Aufzeichnungen unerlässlich. Folgende Vorgehensweise zur Dokumentation wird empfohlen:

Dokumentation der Vermutung/der Beobachtung

- Vermutungen und emotionale Eindrücke sind klar als solche zu kennzeichnen.
- Die Aufzeichnungen sind leserlich in der jeweiligen Handakte abzulegen.

Beratung der Vermutung im Team (Mitarbeiter/-in, der/die die Vermutung aufgenommen hat, Frauen-/Gewaltschutzbeauftragte und Leitung der Einrichtung)

- Einschätzung der Vermutung
- Bei erwiesener oder wahrscheinlicher Vermutung Hinzuziehung einer externen Fachberatung
- Bei vager Vermutung Entwicklung von Strategien/Möglichkeiten wie und in welchem Rahmen auf der Ebene der Betroffenen, der Fachkräfte und der Einrichtung Voraussetzungen für eine Klärung der Vermutung geschaffen werden können
- Dokumentation des Beratungsprozesses sowie der getroffenen Entscheidungen
- Nachbesprechung

1.4 Mindeststandards im Umgang mit (sexualisierter) Gewalt

- 24-stündige Ansprechbarkeit einer klar definierten Person, an die sich alle Bewohner/-innen und Mitarbeiter/-innen beim Vorliegen oder bei der Vermutung (sexualisierter) Gewalt wenden können
- Sind Frauen betroffen, sollten Sprachmittlerinnen hinzugezogen werden
- Es besteht eine Verpflichtung zur Schweigepflicht, Anonymität und unmittelbaren Dokumentation
- Umgehende kurzfristige umsetzbare Maßnahmen zu einer Trennung von Täter/-innen und Betroffenen, die im Sinne der Betroffenen gestaltet wird; dies beinhaltet die Möglichkeit der Wegweisung der Täter/-in, wenn dies im Sinne der/des Betroffenen ist
- Für Frauen, die die Unterkunft verlassen wollen, muss unter anderem auch Schutz durch ein Frauenhaus offen stehen. Die Finanzierung der entstehenden Kosten muss vorab durch die zuständigen Behörden gesichert sein
- Bei Vorliegen einer Straftat muss in Absprache mit den Betroffenen umgehend die Polizei eingeschaltet werden
- Alle Mitarbeiter/-innen müssen bezüglich der Vorgänge umfassend informiert werden und sich im Falle von Verdachtsanzeichen umgehend an verantwortliche Hauptamtliche wenden, die dann entsprechende Maßnahmen ergreifen

1.5 Kindeswohlgefährdung

Im Rahmen des Projekts „Unterstützung von Frauen mit Fluchterfahrung und anderer besonders schutzbedürftiger Personengruppen“ wurde ein Handlungsleitfaden zum Schutz von Kindern in Flüchtlingsunterkünften erarbeitet, der Standards und Verfahren zur Umsetzung des Schutzauftrages bei Kindeswohlgefährdung definiert.

Der Handlungsleitfaden gilt für alle Flüchtlingsunterkünfte des Caritasverbandes Frankfurt e.V. und ist als separate Veröffentlichung erhältlich.

2 Hinweise für den Umgang mit Betroffenen von (sexualisierter) Gewalt

Wenn sich Betroffene von (sexualisierter) Gewalt einem/einer Mitarbeiter/-in offenbaren, sollten folgende Punkte beachtet werden:

- Reagieren Sie ruhig und überlegt! Allzu heftige Reaktionen belasten Betroffene und lassen diese meist erneut verstummen.
- Machen Sie keine Vorwürfe, auch wenn der/die Betroffene sich Ihnen sehr spät anvertraut hat.
- Loben Sie den/die Betroffene/n dafür, dass sie den Mut hat, sich anderen anzuvertrauen und Hilfe zu holen.
- Stellen Sie in einem ruhigen Tonfall Fragen über den Ablauf der Handlung.
- Geben Sie den Betroffenen keine Details vor.
- Akzeptieren Sie es, wenn der/die Betroffene nicht (weiter) sprechen will.
- Überfordern Sie den/die Betroffene/n nicht mit bohrenden Fragen nach Einzelheiten.
- Stellen Sie sachlich fest, dass die Handlungen nicht in Ordnung waren.
- Stellen Sie die Aussagen der Betroffenen nicht in Fragen – auch wenn diese unlogisch scheinen.
- Diskutieren Sie nicht darüber, ob der/die Betroffene etwas falsch gemacht hat.
- Die Verantwortung für (sexualisierte) Gewalt trägt niemals der/die Betroffene.
- Schützen Sie die Betroffenen vor Kontakt mit dem Täter/der Täterin.
- Trösten Sie die Betroffene und achten Sie dabei persönliche Grenzen.
- Versprechen Sie dem/der Betroffenen nichts, was Sie nicht halten können.

Betroffenen bei der Verarbeitung sexualisierter Gewalterfahrungen unterstützen:

- Verzweifeln Sie nicht, wenn Betroffene in den ersten Wochen nach der Aufdeckung (sexualisierter) Gewalterfahrungen massive Verhaltensauffälligkeiten zeigen.
- Falls Betroffene unter Stimmungsschwankungen leiden (plötzliche Unruhe, Übererregung, Traurigkeit, Wutanfälle, etc.), achten Sie darauf, was kurz vor diesen Stimmungsschwankungen geschehen ist. Hinweis: Machen Sie sich hierzu Notizen.
- Betroffene verlieren sich immer mal wieder in schmerzhaften Erinnerungen. Unterbrechen Sie solche Zustände, z. B. durch ruhige Ansprache, Singen, in den Arm nehmen, Ablenkung oder Bewegung.
- Reagieren Sie mit liebevoller Sachlichkeit, wenn ein Betroffener über die belastenden Erlebnisse erzählt.
- Sprechen Sie mit Betroffenen nicht abends vor dem Einschlafen über die Gewalterfahrungen.
- Akzeptieren Sie es, wenn Betroffene zunächst bestimmte Situationen meiden. Helfen Sie jedoch, dieses Vermeidungsverhalten wieder schrittweise aufzugeben.

- Geben Sie den Betroffenen durch eine klare und beständige Tagesstruktur eine Orientierung.
- Reduzieren Sie die Betroffenen nicht auf die Opferrolle. Ein ganz normaler Alltag tut gut.
- Setzen Sie weiter altersentsprechende Grenzen. Klare Regeln geben den Betroffenen Halt.

C Leitfaden zur Erstellung einrichtungsbezogener Schutzkonzepte

Name der Einrichtung:

Datum:

Name Mitarbeiter/-in:

Leitfaden Gewaltschutzkonzept

Verfügt die Flüchtlingsunterkunft über ein einrichtungsbezogenes Schutzkonzept?	Ja	Nein
---	----	------

Falls Ja, bitte Kopie des Schutzkonzeptes beifügen.

Falls Nein, beantworten Sie bitte alle Fragen des Leitfadens.

Auch wenn ihre Einrichtung noch nicht über ein einrichtungsbezogenes Schutzkonzept verfügt, werden sicherlich einige Mindeststandards bereits umgesetzt. Der Leitfaden hilft ihnen dabei einen Überblick zu bekommen, welche Mindeststandards bereits umgesetzt werden und in welchen Bereichen noch Handlungsbedarf besteht.

Maßnahmen zur Prävention von Gewalt

Personal

Findet eine Thematisierung von Gewaltschutz im Einstellungsgespräch neuer Mitarbeiter/-innen statt?	Ja	Nein
---	----	------

Haben die MA an einer Schulung zur Präventionsordnung teilgenommen?	Ja	Nein
---	----	------

Falls Nein, warum nicht? Bitte kurz erläutern:

Liegt ein erweitertes Führungszeugnis der MA vor? Ja Nein

Falls Nein, warum nicht? Bitte kurz erläutern:

Hat eine Sicherheitsüberprüfung durch die Polizei stattgefunden? Ja Nein

Haben die MA eine Selbstverpflichtungserklärung unterschrieben? ja Nein

Falls Nein, warum nicht? Bitte kurz erläutern:

Verfügt die Einrichtung über Dienstanweisungen, um einen einheitlichen respektvollen Umgang und insbesondere den Umgang mit grenzverletzenden Handlungen sicherzustellen?	Ja	Nein
Falls Ja, bitte Kopie der Dienstanweisungen beifügen.		
Falls Nein, gibt es etwas Ähnliches? Bitte kurz erläutern und ggfs. Kopie beifügen.		

Einweisung in Dienstanweisungen erfolgt	Ja	Nein
---	----	------

Falls Ja, bitte Kopie des Verhaltenskodex beifügen.	Ja	Nein
---	----	------

Falls Nein, gibt es etwas Ähnliches? Bitte kurz erläutern und ggfs. Kopie beifügen.

Einführung in den Verhaltenskodex erfolgt? Ja Nein

Ist eine Stellenbeschreibung für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen vorhanden? Ja Nein

Verwaltung

Security

Hauswirtschaft

Sozialbetreuung

Sozialberatung

Ehrenamtliche

Frauen-/Gewaltschutzbeauftragte

Kinderschutzbeauftragte

Sprachmittler*innen

Falls Ja, bitte Kopien der Stellenbeschreibungen beifügen.

Falls Nein, gibt es etwas Ähnliches? Bitte kurz erläutern und ggfs. Kopie beifügen.

	Ja	Nein
Ist ein Organigramm der Aufgabengebiete vorhanden und ausgehangen?		
Falls Ja, bitte Kopie des Organigramms beifügen.		
Falls Nein, warum nicht? Bitte kurz erläutern:		

	Ja	Nein
Hat die Einrichtung eine Frauen-/Gewaltschutzbeauftragte?		
Falls Ja, Name der Mitarbeiterin und Erreichbarkeit:		
Falls Nein, warum nicht? Bitte kurz erläutern:		

	Ja	Nein
Hat die Einrichtung eine Kinderschutzbeauftragte?		
Falls Ja, Name der Mitarbeiterin und Erreichbarkeit:		

Falls Nein, warum nicht? Bitte kurz erläutern:

Ja Nein

Geschlechtersensible Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft?

Falls Nein, warum nicht? Bitte kurz erläutern:

Ja Nein

Ist sichergestellt, dass immer eine weibliche Mitarbeiterin im Dienst ist?

Falls Nein, warum nicht? Bitte kurz erläutern:

Ja Nein

Die Einarbeitung neuer Mitarbeiter/-innen ist durch die Leitung gewährleistet?

Falls Nein, Name des MA, der für die Einarbeitung neuer Kollegen verantwortlich ist:

Nehmen die Mitarbeiter/-innen regelhaft an Fortbildungen für ihren Arbeitsbereich teil?	Ja	Nein
Falls Ja, bitte eine Liste der wahrgenommenen Fortbildungen beifügen.		

Haben die Mitarbeiter/-innen Zugang zu Angeboten der Supervision?	Ja	Nein
---	----	------

Bauliche Maßnahmen

Verfügt die Einrichtung über geeignete Räumlichkeiten für die Asyl-/Sozialberatung?	Ja	Nein
---	----	------

Sind die sanitären Anlagen ...	Ja	Nein
geschlechtergetrennt		
abschließbar		
Sitztoilette		
Stehtoilette		
Piktogramme Nutzungsweise		
Falls Nein, bitte kurz erläutern:		

Die Schlafräume erfüllen nachfolgende Standards ...	Ja	Nein
getrennte Unterbringung alleinreisender Männer		
geschlechtergetrennte Schlafräume		
eigene Zimmer für Familien		
Betten in Familienzimmern haben Kindersicherung		
Schlafräume nicht einsehbar		
Schlafräume abdunkelbar		
ausreichende Lüftungs- und Heizmöglichkeiten		
Falls Nein, bitte kurz erläutern:		

Minimalausstattung Zimmer	Ja	Nein
Pro Person 1 Bett		
Pro Person 1 Schrank		
Pro Person 1 Stuhl		
1 Tisch		
Kühlschrank auf dem Zimmer		
Falls Nein, bitte kurz erläutern:		

	Ja	Nein
Sind Kochmöglichkeiten in der Einrichtung vorhanden?		
Selbstversorgung möglich?		
Eigener Kochbereich alleinreisende Frauen und Familien?		
Falls Nein, bitte kurz erläutern:		

Gibt es in der Einrichtung Aufenthalts-/Funktionsräume?	Ja	Nein
Aufenthaltsräume für Familien und Kinder vorhanden		
Kindgerechte Ausstattung ist sichergestellt		
Altersgerechte Spielmaterialien vorhanden		
Eigener Rückzugsort für Frauen		
Freizeittaugliche Außenflächen		
Falls Nein, bitte kurz erläutern:		

	Ja	Nein
Sind alle Lebensbereiche der Einrichtung für Menschen mit Behinderungen ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar?		
Ist die Unterkunft frei von Gefahrenquellen für Kinder (z. B. scharfe Kanten, offene Steckdosen, Fenster, Treppen)?		
Gibt es Feuerlöscher, Erste-Hilfe Kasten?		

Zugang zur Unterkunft	Ja	Nein
Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel gewährleistet?		
Soziale Infrastruktur fußläufig erreichbar?		

Präventionsangebote

	Ja	Nein
Alle Bewohner/-innen sind über ihre Rechte und Pflichten informiert		
Falls Ja, wie? Bitte kurz erläutern:		
Werden die Bewohner/-innen durch das Auslegen von Flyern auf Beratungsstellen hingewiesen?		
Stehen Dolmetscher/-innen zu regelmäßigen Zeiten zur Verfügung?		
Können Dolmetscher/-innen im Gewaltvorfall kurzfristig hinzugezogen werden?		

	Ja	Nein
Verfügt die Einrichtung über eine Hausordnung?		
Falls Ja, bitte eine Kopie der Hausordnung beifügen.		
Wurde die Hausordnung in die jeweiligen Sprachen der Bewohner übersetzt?		
Falls Nein, bitte kurz erläutern:		

Beschwerdeverfahren

	Ja	Nein
Gibt es ein hausinternes Beschwerdemanagement?		
Wie wurden die Bewohner über die Beschwerdewege informiert? Bitte kurz beschreiben:		
Gibt es eine externe/betreiberunabhängige Beschwerdestelle für die Bewohner?		
Falls Ja, wer betreibt die Stelle? Bitte kurz erläutern:		
Stehen kind- und jugendgerechte Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung?		
Falls Ja, bitte kurze Beschreibung beifügen:		

	Ja	Nein
Ist in der Einrichtung ein institutionalisierter Austausch mit den Bewohnern etabliert? (Beispielsweise Vollversammlung, Frauenbeirat, Kinderbeirat...)		

Falls Ja, bitte kurz erläutern:

Maßnahmen bei eingetretener Bedrohungssituation

	Ja	Nein
Gibt es eine standardisierte Verfahrensweise bei Gewalt oder sexuellen Übergriffen?		
Falls Ja, bitte Kopie beifügen.		
Falls Nein, warum nicht? Bitte kurz erläutern:		
Gibt es eine standardisierte Verfahrensweise nach Gewalt oder sexuellen Übergriffen?		
Falls Ja, bitte Kopie beifügen.		
Falls Nein, warum nicht? Bitte kurz erläutern:		

Ja Nein

Gibt es eine standardisierte Verfahrensweise im Falle der Vermutung von Gewalt oder sexuellen Übergriffen?

Falls Ja, bitte Kopie beifügen.

Falls Nein, warum nicht? Bitte kurz erläutern:

Verfügt die Einrichtung über ein Kinderschutzkonzept?

Falls Ja, bitte Kopie beifügen.

Falls Nein, warum nicht? Bitte kurz erläutern:

Sind alle Mitarbeiter/-innen in die vorhandenen Ablaufpläne / Verfahrensweisen und Konzepte eingeführt?

Falls Nein, wie wird zukünftig eine Einführung der MA in die vorhandenen Ablaufpläne / Verfahrensweisen und Konzepte sichergestellt?
Bitte kurz erläutern:

Monitoring

	Ja	Nein
Wird das einrichtungsbezogene Schutzkonzept regelhaft auf seine Wirkung und Inanspruchnahme überprüft?		
Falls Ja, in welchen Rhythmus? Bitte kurz erläutern:		
Die Ergebnisse der Überprüfung fließen in die weitere Planung und Überarbeitung des Schutzkonzeptes ein?		
Wird die Überprüfung des Schutzkonzeptes unter Einbeziehung aller Beteiligten/Kooperationspartner durchgeführt?		
Gibt es eine/n für die Überprüfung des Schutzkonzeptes verantwortlichen Mitarbeiter/-in?		
Falls Ja, wer ist verantwortlich?		

D Exkurs: Formen von Gewalt

1 Genitalverstümmelung

Weibliche Genitalverstümmelung bezeichnet eine Menschenrechtsverletzung, bei der Mädchen zur Kontrolle ihrer Sexualität das äußere weibliche Genital teilweise oder vollständig abgeschnitten oder verletzt wird.

Quelle und ausführliche Informationen: www.terre-des-femmes.de
sowie www.desertflowerfoundation.org

Geschlechtsspezifische Gewalt „Geschlechtsspezifische Gewalt meint Gewalt, die gegen eine Frau aufgrund ihres Geschlechts gerichtet ist oder Frauen unverhältnismäßig betrifft. Sie umfasst Handlungen, welche physische, psychische und sexuelle Verletzungen und Leiden zufügen, Androhungen dieser Handlungen, Nötigung und andere Freiheitsberaubungen.“ (CEDAW, allg. Empfehlung Nr. 19, 1992)

Quelle und ausführliche Informationen: www.institut-fuer-menschenrech-te.de/menschenrechtsinstrumente/vereintenationen/menschenrechtsabkommen/

2 Gewalt „im Namen der Ehre“

Bei Gewalt im Namen der Ehre handelt es sich um Gewalt, die zur Erhaltung oder Wiederherstellung der vermeintlichen Familienehre angewendet wird. Die Gewalt fängt an bei psychischem Druck und reicht von emotionaler Erpressung über körperliche und sexualisierte Gewalt bis hin zu Zwangsverheiratungen oder so genannten Ehrenmorden.

Quelle und ausführliche Informationen: www.terre-des-femmes.de

3 Häusliche Gewalt

Der Begriff „Häusliche Gewalt“ umfasst alle Formen der körperlichen, sexuellen, seelischen, sozialen und ökonomischen Gewalt zwischen erwachsenen Menschen, die in einer nahen Beziehung zueinander stehen oder gestanden haben. Das sind vor allem Personen in Lebensgemeinschaften, aber auch in anderen Verwandtschaftsbeziehungen.

Quelle und ausführliche Informationen: www.big-berlin.info

4 Homophobie und Gewalt gegen LSBTTI

Es handelt sich bei Homophobie um eine irrationale, weil sachlich durch nichts zu begründende Angst vor homosexuellen Menschen und ihren Lebensweisen. Daraus entstehende Vorurteile und Zerrbilder, bis hin zu Ekel und Hassgefühlen rufen wiederum Ängste und infolgedessen antihomosexuelle Aggression und Gewalt hervor. Lesbische, schwule, bi-, trans- und intersexuelle Menschen – Selbstbezeichnung auch als „Queer“ – machen schätzungsweise 5 % der Geflüchteten aus. In über 70 Ländern ist Homo-

sexualität oder Transgeschlechtlichkeit Straftatbestand oder löst Diskriminierung, Menschenrechtsverletzungen und Verfolgung aus.

Die Verfolgung aufgrund der sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität ist ein anerkannter Asylgrund (EU-Richtlinie 2011/95, ebenso: Asylgesetz §3b) – d.h. Anerkennung des Flüchtlingsstatus, nicht nur „subsidiärer Schutz“, wobei die tatsächliche Verfolgung bzw. die Angst davor bei der Anhörung überzeugend glaubhaft gemacht werden muss. Für die Mehrzahl der geflüchteten LSBTI stellt jedoch Geheimhaltung eine wichtige Überlebensstrategie dar.

Quelle und ausführliche Informationen:

www.lsvd.de sowie www.migrationsfamilien.de

5 Menschenhandel

Wir begreifen Menschenhandel als eine extreme Form der Ausbeutung, die häufig – aber nicht ausschließlich – im Zusammenhang mit Migration von Frauen und Männern steht. Immer mehr Menschen sind in die internationale Arbeitsmigration involviert und können dabei Opfer von struktureller, psychischer und physischer Gewalt werden. Ihre oft unsichere rechtliche und soziale Position sowie der Druck, durch Migration ihr eigenes Leben und das ihrer Familie sichern zu müssen, werden dabei gezielt ausgenutzt. Im Bereich Menschenhandel zur sexuellen Ausbeutung, aber nicht nur dort, spielen weiterhin Geschlechterhierarchien und Gewalt gegen Frauen eine große Rolle. So können Migrantinnen Betroffene von Menschenhandel zur sexuellen Ausbeutung oder Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung werden.

Quelle und ausführliche Informationen: www.kok-gegen-menschenhandel.de

6 Sexualisierte Gewalt

Sexuelle Belästigung kann im öffentlichen Raum, in der Schule, am Arbeitsplatz, in Verkehrsmitteln, auf der Straße und in der eigenen Wohnung stattfinden. Dazu gehören z. B. taxierende Blicke, Pfiffe, Bemerkungen über die Figur/das Aussehen, obszöne Witze, „zufällige“ Berührungen sowie „Angrapschen“ insbesondere an Brust und Po. Frauen können sich auch durch das Zeigen erniedrigender pornografischer Darstellungen belästigt fühlen. Vergewaltigung ist eine extreme Form sexualisierter Gewalt, bei der Sexualität als Mittel zur Machtdemonstration, Demütigung und Unterwerfung von Frauen und Mädchen eingesetzt wird. Vergewaltigung ist jedes Eindringen in den Körper einer Person, das mit einem Nötigungsmittel (Gewalt, Drohung mit Gewalt oder Ausnutzen einer schutzlosen Lage) erzwungen wurde. Eine Vergewaltigung/sexuelle Nötigung bedeutet für jede Frau und für jedes Mädchen eine massive Verletzung ihrer Persönlichkeit und körperlichen Unversehrtheit. Ihr wird der Wille einer anderen Person mit Gewalt aufgezwungen – und dies im äußerst sensiblen Bereich ihrer sexuellen Selbstbestimmung.

Quelle und ausführliche Informationen: www.frauen-gegen-gewalt.de

7 Sexueller Missbrauch

Sexueller Missbrauch von Kindern ist jede sexuelle Handlung, die an oder vor einem Kind entweder gegen den Willen des Kindes vorgenommen wird oder der das Kind auf Grund körperlicher, seelischer, geistiger oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen kann. Der Täter nutzt seine Macht- und Autoritätsposition aus, um seine eigenen Bedürfnisse auf Kosten des Kindes zu befriedigen.

Quelle und ausführliche Informationen: www.kein-raum-fuer-missbrauch.de

8 Stalking

„Stalking“ (engl.) ist ein Begriff, der ursprünglich das Anschleichen und Anpirschen eines Jägers an das Wild bis zu dessen Erlegung meint. Inzwischen bezeichnet Stalking fortgesetztes Verfolgen und Belästigen einer anderen Person und kann im Allgemeinen als „Psychoterror“ beschrieben werden.

Quelle und ausführliche Informationen: www.frauen-gegen-gewalt.de

9 Zwangsverheiratung

Zwangsverheiratungen liegen dann vor, wenn mindestens einer der Eheleute durch die Ausübung von Gewalt oder durch Drohungen zum Eingehen einer formellen oder informellen (also durch eine religiöse oder soziale Zeremonie geschlossenen) Ehe gezwungen wird. Eine mögliche Weigerung einer der Eheleute hat entweder kein Gehör gefunden oder der/der/die Betroffene hat es nicht gewagt, sich zu widersetzen. Auch die Bedrohung der Betroffenen mit existentiellen finanziellen oder ausländerrechtlichen Konsequenzen kann zu einer Zwangsverheiratung führen.

Quelle und ausführliche Informationen: www.info.zwangsheirat.de

E Anhang: Rechtliche Grundlagen und Konventionen

Rechtliche Grundlagen dienen dem Schutz von Geflüchteten vor Diskriminierung und Gewalt. Nachfolgend werden für Frauen und Kinder relevante wichtige gesetzliche Grundlagen und Konventionen dargestellt. Die EU-Aufnahmerichtlinie, das Asylleistungsrecht und das Landesaufnahmegesetz definieren die wesentlichen Mindestbedingungen zum Schutz von Geflüchteten in Gemeinschaftsunterkünften.

1 Europäische Menschenrechtskonvention

Im Artikel 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention wird in Verbindung mit Artikel 2 jede Diskriminierung wegen des Geschlechts verboten. Gleichzeitig beinhalten diese Regelungen auch den aktiven Schutz durch die Konventionsstaaten vor Gewalt. Artikel 8 schützt das Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens.

2 CEDAW-Übereinkommen

Das Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (englisch: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) ist unmittelbar geltendes innerstaatliches Recht. Deutschland hat sich mit der Unterzeichnung dazu verpflichtet, die Rechte der Frauen zu stärken und deren Diskriminierung zu beseitigen. Im Jahr 2014 hat der CEDAW-Ausschuss allgemeine Empfehlung ausgesprochen, die sich mit geschlechtsspezifischen Dimensionen von Flüchtlingsstatus, Asyl, Nationalität und Staatenlosigkeit beschäftigt. Die Vertragsstaaten sollen sicher stellen, dass Frauen, die aus ihren Heimatländern geflohen sind, während des Asylverfahrens respektvoll und in nicht diskriminierender Weise behandelt und über ihre Rechte informiert werden.

3 UN-Kinderrechtskonvention

In der UN-Kinderrechtskonvention sind zehn Grundrechte festgeschrieben, die dem Schutz von Kindern dienen: Kinderrechte sind Menschenrechte, Kinder haben das Recht auf Gesundheit, Bildung, Ausbildung und Freizeit. Die UN-Kinderrechtskonvention schützt insbesondere vor Diskriminierung, Ausbeutung, Gewalt in der Erziehung und sexuellem Missbrauch.

4 EU-Aufnahmerichtlinie

Die EU-Staaten und Deutschland sind verpflichtet, geflüchtete Frauen und Kinder besonders zu schützen und ihnen psychosoziale Unterstützung wie auch Gesundheitsversorgung zu gewähren. Diese Verpflichtung ergibt sich aus der EU-Richtlinie, in der die Mindestanforderungen für die Aufnahme von Geflüchteten in der Europäischen Union formuliert sind. Sie verlangen:

- geschlechtsspezifische Aspekte bei der Unterbringung zu berücksichtigen
- Maßnahmen zu ergreifen, um geschlechtsspezifische Gewalt in allen Unterkünften zu verhindern
- Schutzsuchenden mit besonderen Bedürfnissen wie psychisch Kranken, Schwangeren oder Gewaltbetroffenen die erforderlichen medizinischen und sonstigen Hilfen zur Verfügung zu stellen.

Dies erfolgt für die Feststellung besonderer Schutzbedürftigkeit von Geflüchteten unter anderem für diese Personengruppen:

- alleinstehende Schwangere
- Alleinerziehende mit minderjährigen Kindern
- Opfer von Menschenhandel
- Personen, die Vergewaltigung oder sonstige schwere Formen psychischer, physischer oder sexueller Gewalt erlitten haben

Gewaltschutz

Artikel 18 Abs. 4: Die Mitgliedstaaten treffen geeignete Maßnahmen, damit Übergriffe und geschlechtsbezogene Gewalt einschließlich sexueller Übergriffe und sexuelle Belästigung in den Räumlichkeiten zur Unterbringung von Antragstellern und Unterbringungszentren verhindert werden.

Artikel 1 Abs. 2: Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass die im Rahmen der Aufnahme gewährten materiellen Leistungen einem angemessenen Lebensstandard entsprechen, der den Lebensunterhalt sowie den Schutz der physischen und psychischen Gesundheit von Antragstellern gewährleistet.

Gesundheitsversorgung

Artikel 19 Abs. 1: Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass Antragsteller die erforderliche medizinische Versorgung erhalten, die zumindest die Notversorgung und die unbedingt erforderliche Behandlung von Krankheiten und schweren psychischen Störungen umfasst.

Artikel 25 Abs. 1: Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass Personen, die Folter, Vergewaltigung oder andere schwere Gewalttaten erlitten haben, die Behandlung – insbesondere Zugang zu einer adäquaten medizinischen und psychologischen Behandlung oder Betreuung – erhalten, die für den Schaden, welcher ihnen durch derartige Handlungen zugefügt wurden, erforderlich ist.

Artikel 18 Abs. 7: Das in den Unterbringungszentren eingesetzte Personal muss angemessen geschult sein und unterliegt in Bezug auf die Informationen, die es durch seine Arbeit erhält, der Schweigepflicht, wie sie im einzelstaatlichen Recht vorgesehen ist.

Personen mit besonderen Bedürfnissen

Artikel 2 k (Begriffsbestimmungen): „Antragsteller mit besonderen Bedürfnissen bei der Aufnahme“ ist eine schutzbedürftige Person gemäß Artikel 21, die besondere Garantien benötigt, um die Rechte aus dieser Richtlinie in Anspruch nehmen und den sich aus dieser Richtlinie ergebenden Pflichten nachkommen zu können.

Artikel 21: Die Mitgliedstaaten berücksichtigen in dem einzelstaatlichen Recht zur Umsetzung dieser Richtlinie die spezielle Situation von schutzbedürftigen Personen wie Minderjährigen, unbegleiteten Minderjährigen, Behinderten, älteren Menschen, Schwangeren, Alleinerziehenden mit minderjährigen Kindern, Opfern des Menschenhandels, Personen mit schweren körperlichen Erkrankungen, Personen mit psychischen Störungen und Personen, die Folter, Vergewaltigung oder sonstige schwere Formen psychischer, physischer und sexueller Gewalt erlitten haben, wie z. B. Opfer der Verstümmelung weiblicher Genitalien.

Artikel 22 Abs. 1: Um Artikel 21 wirksam umzusetzen, beurteilen die Mitgliedstaaten, ob der Antragsteller eine Person mit besonderen Bedürfnissen bei der Aufnahme ist. Die Mitgliedstaaten ermitteln ferner, welcher Art diese Bedürfnisse sind. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die Unterstützung, die Personen mit besonderen Bedürfnissen gewährt wird, ihren Bedürfnissen während der gesamten Dauer des Asylverfahrens Rechnung trägt und ihre Situation in geeigneter Weise verfolgt wird.

Artikel 19 Abs. 2: Die Mitgliedstaaten gewähren Antragstellern mit besonderen Bedürfnissen bei der Aufnahme die erforderliche medizinische und sonstige Hilfe, einschließlich erforderlichenfalls einer geeigneten psychologischen Betreuung.

5 Istanbul-Konvention

Die Istanbul-Konvention des Europarates zur „Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und von häuslicher Gewalt“ wurde am 01.05.2011 von 13 Mitgliedstaaten in Istanbul unterzeichnet und soll in der laufenden Legislaturperiode durch den Bund ratifiziert werden. Hieraus folgt die Verpflichtung, allen Betroffenen geschlechtsspezifischer Gewalt kurz- und längerfristigen Schutz zugänglich zu machen. Unabhängig wie und wo diese Maßnahmen gesetzlich verankert sind, sind sie an den Anforderungen der Konvention auszugestalten und zu messen: sie müssen kurzfristig und mit sofortiger Wirkung Schutz bieten, unabhängig von anderen rechtlichen Verfahren beantragt werden können sowie für einen bestimmten Zeitraum und ohne unangemessenen administrativen und finanziellen Aufwand zur Verfügung stehen. Die Konvention sieht hierfür die Trennung von Täter und Opfer vor, das vorrangige Ziel ist der Schutz der Betroffenen.

Artikel 19 sieht vor, dass die Vertragsparteien die erforderlichen Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass Opfer angemessen und rechtzeitig über verfügbare Hilfsdienste und rechtliche Maßnahmen in einer ihnen verständlichen Sprache informiert werden.

6 Asylgesetz

Asylsuchende werden vom BAMF – sofern die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen – als Asylberechtigte anerkannt (§ 2 Asylgesetz – AsylG), ihnen wird Flüchtlingsschutz (§ Abs. 1 AsylG) oder subsidiärer Schutz (§ 4 Abs. 1 AsylG) oder ein Abschiebungsverbot nach § 60 Abs. 5 oder 7 AufenthG zuekannt. Asylberechtigten und Ausländerinnen, denen die Flüchtlingseigenschaft im Sinne des § 3 Abs. 1 des AsylG zuerkannt worden ist, wird die Aufenthaltserlaubnis für drei Jahre erteilt, bei Verlängerung für zwei weitere Jahre. Ausländerinnen, bei denen ein Abschiebungsverbot nach §60 Abs. 5 oder 7 AufenthG festgestellt wurde, soll gemäß § 25 Abs. 3 AufenthG eine Aufenthaltserlaubnis für mindestens ein Jahr erteilt werden.

7 Landesaufnahmegesetz

Die Hessische Landesregierung hat das Landesaufnahmengesetz (gültig bis 31.12.2020) novelliert und die Veränderungen sind zum 01.01.2016 in Kraft getreten. Die Pauschale für Unterbringung und Betreuung der Asylsuchende wurde um rund 45 Prozent angehoben. Die Landkreise und kreisfreien Städte erhalten eine monatliche Pauschale für jede aufgenommene Person, mit der die Kosten der Unterbringung und der Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz abgegolten werden. Die Pauschale differenziert weiterhin in drei Stufen zwischen Ballungsräumen und ländlichen Regionen.

Für Flüchtlinge und Asylsuchende, die ab dem 01.01.2017 erstmalig einer Kommune zugewiesen werden, gilt: Die Zeitspanne, für die eine Erstattung über die Zeitdauer des Asylverfahrens hinaus möglich ist (dies betrifft überwiegend abgelehnte Asylbewerber), wird von 2 auf 3 Jahre verlängert.

Darüber hinaus wird die bislang abgestufte, so genannte kleine Pauschale für Flüchtlinge, die SGB II beziehen und für die die Kommunen bereits Zahlungen des Bundes – wie die vollständige Erstattung der Kosten der Unterkunft – beziehen, auf einen einheitlichen Betrag von 120 Euro für soziale Betreuung festgesetzt. Diese Regelung gilt ab dem 01.01.2017 für Flüchtlinge, die bereits den Kommunen zugewiesen wurden, sowie für Neuzugänge unter den Flüchtlingen.

