



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement EJPD

Staatssekretariat für Migration SEM

Direktionsbereich Asyl

Konzept zur Gewaltprävention in den Bundesasylzentren

12.04.2021

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Verantwortlichkeiten	3
3	Gewaltbegriff	4
4	Schutz von vulnerablen Personen	5
5	Risikofaktoren zur Entstehung von Gewalt im BAZ.....	6
5.1	Gewalt zwischen Asylsuchenden	8
5.2	Gewalt von Asylsuchenden gegenüber Mitarbeitenden	9
5.3	Gewalt von Mitarbeitenden gegenüber Asylsuchenden	10
6	Massnahmen zur Gewaltprävention	11
6.1	Model 1 und 2: Gewalt zwischen Asylsuchenden und gegen Mitarbeitende	11
6.1.1	Risikofaktoren auf Ebene des Individuums.....	11
6.1.2	<i>Zusätzliche</i> Risiken nur für Model 2: Gewalt gegen Mitarbeitende	14
6.1.3	Risikofaktoren auf Ebene des Sozialen Umfelds	14
6.1.4	<i>Zusätzliche</i> Risiken nur für Model 2: Gewalt gegen Mitarbeitende	16
6.1.5	Risikofaktoren auf Ebene des institutionellen Umfelds (BAZ)	16
6.1.6	<i>Zusätzliche</i> Risiken nur für Model 2: Gewalt gegen Mitarbeitende	19
6.2	Model 3: Gewalt von Mitarbeitenden gegenüber Asylsuchenden	20
6.2.1	Risikofaktoren auf Ebene des Individuums.....	20
6.2.2	Risikofaktoren auf Ebene des Sozialen Umfelds	21
6.2.3	Risikofaktoren auf Ebene des institutionellen Umfelds (BAZ)	22
7	Umgang mit Gewaltvorfällen	24
8	Beschwerdemanagement.....	24
9	Einführung und Umsetzung des Gewaltpräventionskonzeptes.....	25
9.1	Schulungen	25
9.2	Gestalten und Leben einer Kultur.....	25
10	Monitoring, Controlling und Weiterentwicklung	25
11	Fazit	25
12	Quellen.....	26

1 Einleitung

Das SEM ist bestrebt, in den Bundesasylzentren (BAZ) eine Zentrumskultur zu schaffen und zu pflegen, welche die Würde jedes Menschen achtet und welche gewährleistet, dass der Betrieb der BAZ möglichst gewaltfrei gewährleistet werden kann. Der Umgang zwischen allen Parteien (Asylsuchende, LE Sicherheit und Betreuung, SEM Mitarbeitende etc.) soll geprägt sein von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung. In diesem Sinne hat dieses Konzept zum Ziel, die Anwendung von Gewalt – egal von wem sie ausgeht und welche Form sie aufweist – möglichst vorzubeugen und zu verhindern. Trotz allen präventiven Massnahmen lassen sich Gewaltvorfälle nicht in jedem Fall verhindern. Dafür wird in diesem Konzept beschrieben, wie in einem Gewaltvorfall professionell vorzugehen ist und wie mit den Opfern umgegangen werden soll. Das Konzept dient als Arbeitsinstrument für die BAZ. Dabei ist eine regelmässige Überprüfung der Analyse angezeigt, um möglichen Handlungsbedarf zu erkennen und entsprechend darauf zu reagieren.

Dieses Konzept legt dar, wie das Auftreten von Gewalt in einem BAZ möglichst verhindern werden könnte. Dafür werden in einem ersten Schritt mögliche Risikofaktoren identifiziert und mögliche Massnahmen aufgelistet, welche präventiv getroffen werden können, um den Risikofaktor zu minimieren. Pro BAZ können die einzelnen Massnahmen bewertet werden.

Das Konzept basiert auf dem Gewaltpräventionskonzept des EVZ Bern, welches 2017 entwickelt wurde und sich in der Praxis bewährt hat. Zur Entwicklung des Konzeptes wurde eine ausführliche Literaturrecherche durchgeführt. Nebst fachspezifischen Inhalten wurden mehrere öffentlich zugängliche Gewaltschutzkonzepte einbezogen, welche nach 2015 für Deutsche Asylunterkünfte herausgegeben wurden. Einfluss hatte auch der wegweisende WHO Bericht zur Gewalt (2002), welcher sich systematisch mit der Entstehung und Verhinderung von Gewalt auseinandersetzt. Nebst diesen Quellen hatten die Erfahrungen aller in einem BAZ arbeitenden Parteien (insbesondere LE Betreuung und Sicherheit) einen wichtigen Einfluss auf die Inhalte. So wurde das Konzept mit ihnen zusammen erarbeitet (Leitung Betreuung und Sicherheit, SiVer, Leitung Pflege). Die Verbindung eines Top-Down – mit einem Bottom-Up-Ansatz, dadurch der starke Miteinbezug aller Partner im BAZ, hat dazu geführt, dass das Thema bei den Akteuren verankert wurde und sie in ihrer Rolle die Verantwortung übernommen haben. Die Erarbeitung des nationalen Konzeptes wurde zusammen mit allen Sektionen P&A durchgeführt. Nach Fertigstellung des Entwurfs des Konzeptes wurde dieses in externe Konsultation gegeben, um zu gewährleisten, dass relevantes Wissen bereits in der ersten Version des Konzeptes miteinbezogen werden kann¹. Einige Rückmeldungen sind ins Konzept eingeflossen. Drei Themen² sind aktuell in Bearbeitung und werden nun vertieft berücksichtigt.

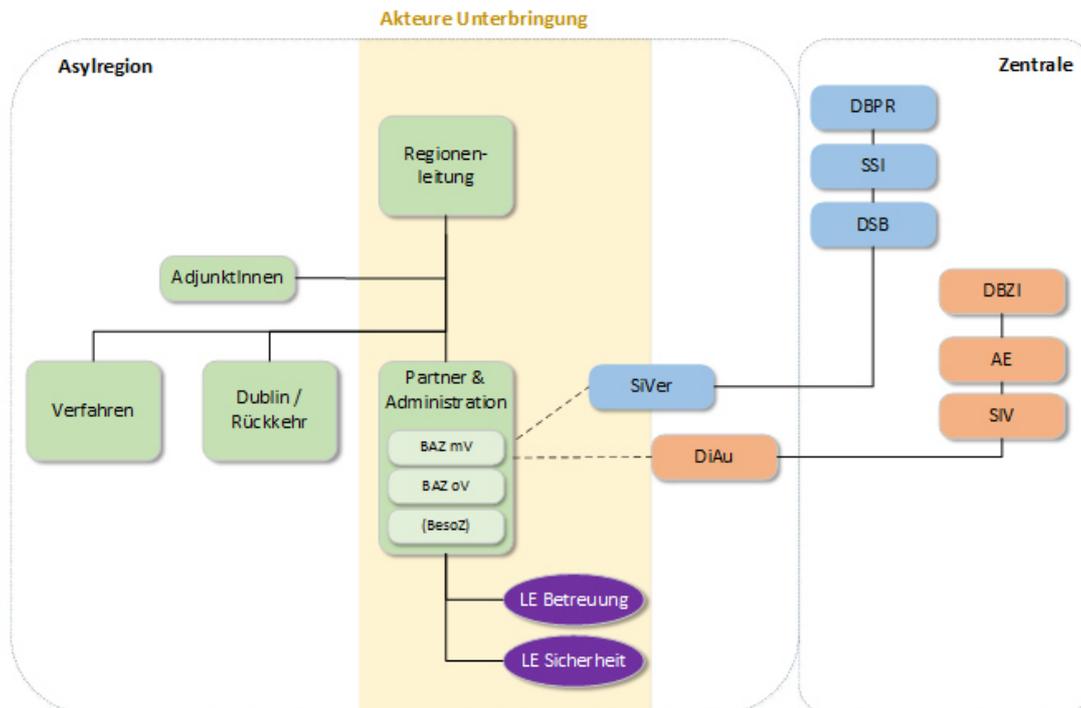
2 Verantwortlichkeiten

Ein klares und explizites Bekenntnis gegen jede Form von Gewalt, insbesondere auch Gewalt gegen Frauen, Kinder, ältere Personen, LGBTIQ, sollte die Leitung jedes BAZ kennzeichnen. Teil davon sind ein respektvoller und wertschätzender Umgang gegenüber Asylsuchenden. Verstösse müssen Konsequenzen nach sich ziehen. Die jeweilige Regionenleitung sorgt dafür, dass Massnahmen umgesetzt werden, um ein gewaltfreies, respektvolles und wertschätzendes Miteinander zu gewährleisten.

¹ Das Konzept folgenden Organisationen zur Stellungnahme unterbreitet: NKVF, UNHCR, Amnesty International, SFH, SEK, ZiAB

² Aus- und Weiterbildung insbesondere für Sicherheitsmitarbeitende, externes Beschwerdemanagement und verstärkter Miteinbezug von Asylsuchenden

Somit liegt die Gesamtverantwortung für das Thema bei der Regionenleitung, operativ bei der Leitung P&A. Alle Akteure, die in der Unterbringung eines BAZ tätig sind, tragen einen wichtigen Teil zur Gewaltprävention bei und bearbeiten das Thema gemeinsam.



3 Gewaltbegriff

Was ist Gewalt? Dies ist nicht abschliessend zu beantworten, da es keine allgemeingültige Definition gibt. Verschiedene Disziplinen (z.B. Soziologie, Rechtswissenschaften, Geschichte, Psychologie) arbeiten mit unterschiedlichen Begriffen von Gewalt. Diese Definitionen können weit oder eng gefasst sein.

Weite Auslegungen verstehen unter Gewalt die Ausübung von Zwang und Macht, um gegen den Willen anderer etwas zu erreichen. Gewaltmittel beschränken sich dabei keineswegs nur auf unmittelbare physische Krafteinwirkungen, sondern ziehen auch die Konsequenzen aus sozialen, politischen oder ökonomischen Ungleichgewichten mit ein (strukturelle Gewalt). Da die Betriebsabläufe und die Hausordnung in den Bundesasylzentren durch Gesetze, Verordnungen und Weisungen von Bundesbehörden vorgegeben sind, sind sie demokratisch legitimiert und unterstehen dazu einer rechtsstaatlichen Kontrolle. Aus diesem Grund soll in diesem Kontext auf die Anwendung einer weiten Definition von Gewalt verzichtet werden.

Enge Definitionen von Gewalt fokussieren auf unmittelbare physische oder psychische Schädigungen von Personen, bzw. deren Androhung. Für dieses Konzept wird folgende Definition verwendet, welche sich an die WHO-Definition (2002) anlehnt:

Gewalt ist der tatsächliche oder angedrohte absichtliche Gebrauch von physischer oder psychologischer Kraft oder Macht, die gegen die eigene oder eine andere Person gerichtet ist und die tatsächlich oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden oder Fehlentwicklung führt.

Diese Definition schliesst auch sexuelle Gewalt und Handlungen gegen die eigene Person mit ein (Selbstverletzungen und suizidales Verhalten). Selbstzerstörerisches/-schädigendes

Verhalten wie z.B. Substanzmissbrauch (Drogen, Medikamente) soll hingegen nicht dazu gezählt werden.

Gewalt gegen andere Personen kann in zwei Kategorien unterteilt werden:

- 1) Gewalt in der Familie und unter Intimpartnern (z.B. häusliche Gewalt)
- 2) Gewalt unter nicht miteinander verwandten und nicht notwendigerweise miteinander bekannten Personen

Gewalttaten innerhalb dieser beiden Kategorien können unterschiedlichster Natur sein: Sexualisierte Gewalt, Kindesmissbrauch/-misshandlung, Gewalt im „Namen der Ehre“, etc.

Trotz Vorhandensein einer Definition entscheidet letztlich die subjektive Wahrnehmung der Beteiligten darüber, wann ein Kraft- oder Machtakt als Gewalt angesehen wird. Verbal aggressives Verhalten kann je nach Wahrnehmung als Gewaltandrohung, ungebührliches oder sogar normales Verhalten bewertet werden. Je nachdem wie diese Interpretation ausfällt, wird sie bei den Beteiligten andere emotionale Reaktionen (von Indifferenz über Wut bis Angst) und entsprechende Verhaltensbereitschaften hervorrufen. Die Vorstellungen von akzeptablen und nicht akzeptablen Verhaltensweisen und die Grenzen dessen, was als Gefährdung empfunden wird, unterliegen dazu kulturellen Prägungen und sind fließend, da Wertvorstellungen und gesellschaftliche Normen ständig wandeln.

Subjektiv ist nicht nur die Einschätzung, was Gewalt darstellt und was nicht, sondern auch die Legitimität des Gewaltaktes. Täter, Opfer bzw. Betroffene und Zeugen werden oft eine unterschiedliche Sicht auf die Legitimität einer Gewalthandlung einnehmen. In unserem Kontext wollen wir *illegitime* Gewalt in den BAZ verhindern. Dies bedeutet, dass wir anerkennen, dass es *legitime* Gewalt gibt, die unter Umständen nötig ist und deshalb nicht verhindert werden muss. Legitime Gewalt können Massnahmen in Notwehrsituationen sein. Ausserdem zählen dazu Zwangsmittel, welche durch die Vollzugskräfte des Staates (Polizei) angewendet werden. In den BAZ sind auch die privaten Sicherheitsdienstleister damit beauftragt zu intervenieren, wenn ein Asylsuchender sich akut selbst- oder fremdgefährdend verhält (z.B. eine Person zu fixieren). Dieses Konzept soll jedoch präventive Massnahmen aufzeigen, wie legitime Gewalt durch Polizei oder Sicherheitspersonal gar nicht erst notwendig wird. Wenn eine Intervention aber unumgänglich ist, hat sie korrekt und verhältnismässig ablaufen.

Dieses Gewaltpräventionskonzept will Gewalt von jeglicher Seite vermeiden:

- 1) Gewalt zwischen Asylsuchenden
- 2) Gewalt von Asylsuchenden gegenüber Mitarbeitenden
- 3) Gewalt von Mitarbeitenden gegenüber Asylsuchenden

Gewalt zwischen Mitarbeitenden der in den BAZ tätigen Organisationen wird in diesem Konzept nicht behandelt. Es wird davon ausgegangen, dass die Organisationen professionelle Standards und Prozesse zur Vermeidung und Handhabung von Gewalt zwischen Mitarbeitenden haben. Gewalttaten, die im öffentlichen Raum ausserhalb der BAZ geschehen, können in diesem Konzept ebenso nicht behandelt werden.

4 Schutz von vulnerablen Personen

Dem Schutz von vulnerablen Personen soll ein besonderes Augenmerk gegeben werden. Vulnerable asylsuchende Personen umfassen insbesondere: Kinder, alleinreisend Frauen (mit/ohne Kinder), UMAs, Schwangere, betagte oder behinderte Menschen, LGBTIQ, religiöse oder ethnische Minderheiten.

Um das Auftreten von Gewalt möglichst zu verhindern, ist ein theoretisches Verständnis der Ursachen von Gewalt nötig. Dies erlaubt es dann, angepasste Massnahmen zu identifizieren.

Im folgenden Kapitel werden deshalb Risikofaktoren zusammengetragen, welche im Kontext der BAZ zur Entstehung von Gewalt auszumachen sind.

5 Risikofaktoren zur Entstehung von Gewalt im BAZ

Das folgende Modell orientiert sich im Aufbau am WHO-Modell zur Entstehung von Gewalt. Es wurde entsprechend dem Kontext in einem BAZ angepasst und weiterentwickelt. Gemäss dem Modell spielen zur Entstehung von Gewalt in den BAZ drei unterschiedliche Sphären eine Rolle:

1. das Individuum
2. das sozialen Umfeld in den BAZ
3. die physischen und institutionellen Rahmenbedingungen der BAZ und der dort engagierten Organisationen.

Innerhalb dieser Sphären lassen sich verschiedene Risikofaktoren identifizieren, die die Auftretenswahrscheinlichkeit eines Gewaltvorfalls erhöhen. Die Risikofaktoren beziehen sich darauf, ob jemand zum Täter *oder* zum Betroffenen von Gewalthandlungen werden könnte.

Modelle sind meist eine Vereinfachung der komplexen Realität. In unserem Fall ist die klare Unterscheidung zwischen den Sphären und die Zuteilung der Risikofaktoren zu einzelnen Sphären manchmal schwer bestimmbar und damit nicht exakt. Dazu werden zumeist innerhalb der Sphären verschiedene Risikofaktoren beteiligt sein, um eine Gewalttat zu erklären, bzw. deren Wahrscheinlichkeit einzuschätzen. Die Entstehung von Gewalt ist praktisch nie monokausal. Verschiedene Risikofaktoren und Sphären haben ihre Anteile daran. Meist müssen Auslöser von verschiedenen Sphären zusammenkommen und sich gegenseitig verstärken, damit es zum Gewaltvorfall kommt.

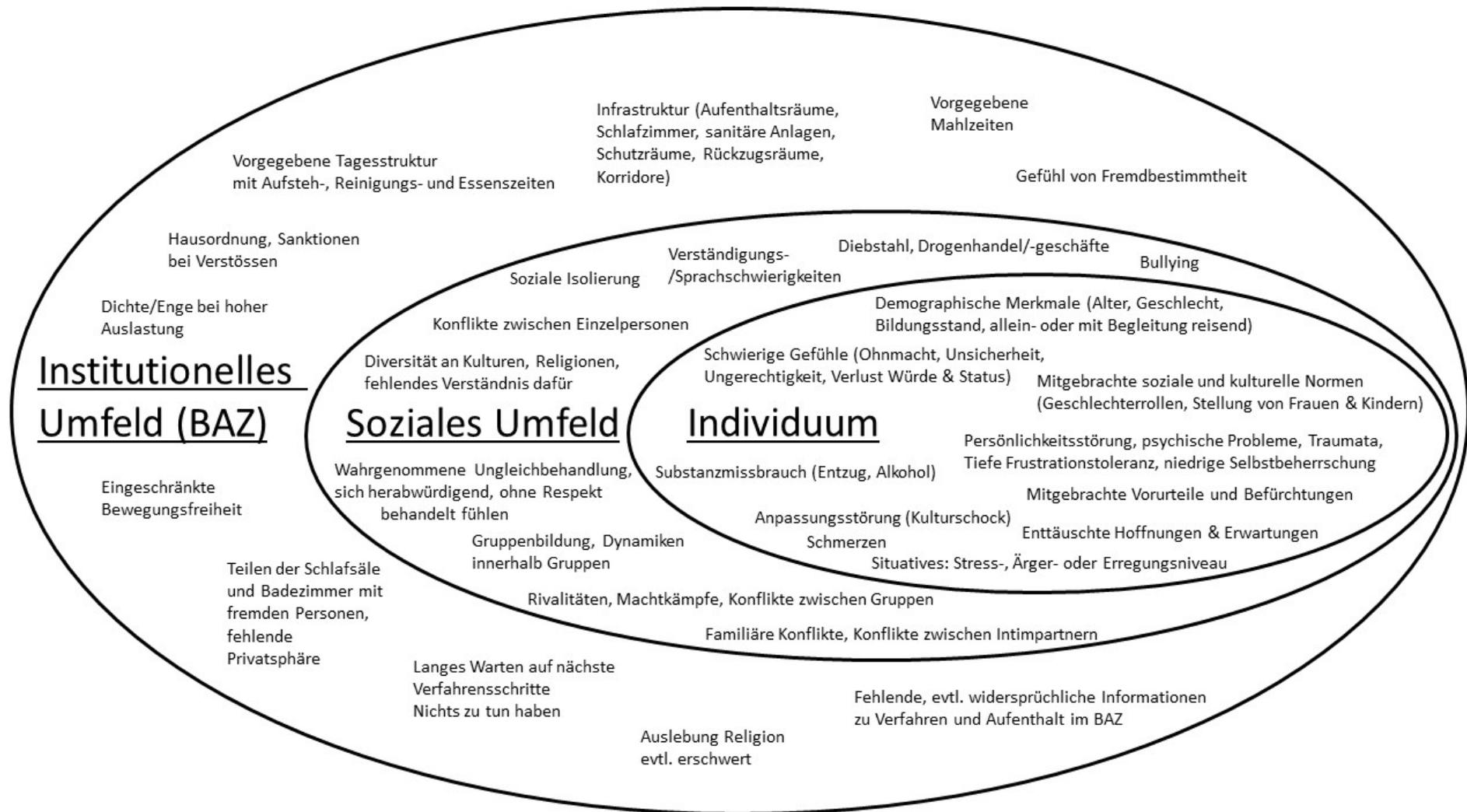
Um das Modell und seine Konstellationen anschaulicher zu machen: Es mag Personen geben, die aufgrund einer individuellen Geschichte von Gewalt innerhalb kurzer Zeit im BAZ gegen Familienmitglieder oder andere Personen gewalttätig werden. Beispielsweise der alkoholranke Ehemann, der seine Frau schon im Heimatland regelmässig geschlagen hat, wird dies wahrscheinlich auch nach der Ausreise aus der Heimat im BAZ weiterhin tun. Oder der Mann, der auf der Strasse gelernt hat, mit Einschüchterungen und Drohungen rascher an sein Ziel zu gelangen, wird diese Strategie vermutlich auch im BAZ anzuwenden versuchen. Hier sind dann also insbesondere Risikofaktoren aus der Sphäre des Individuums ausschlaggebend. Andererseits mag es Umstände geben, dass eine Person, die noch nie in der Vergangenheit gegen jemand die Hand erhoben hat, dies im BAZ eben doch tut. Dies aus einer Kombination von belastenden Fluchterlebnissen, Kulturschock und Stress aufgrund der ungewöhnlichen Lebensumstände im BAZ. Verschiedene Sphären kommen in so einem Fall zusammen. Ein Beispiel: Der in seiner Gemeinde angesehene Beamte, der mit der Ausreise aus seiner Heimat nicht nur sein Hab und Gut, sondern auch seinen Status aufgeben musste, teilt sich im BAZ ein Zimmer mit fünf ihm unbekannt Personen. Er spricht eine andere Sprache und wird von seinen Zimmergenossen weitgehend ignoriert, was er aufgrund seiner ehemaligen gesellschaftlichen Stellung nicht gewohnt ist. Dazu macht er sich Sorgen über seine Familie, die er in einem Flüchtlingslager zurückgelassen hat. Nach der dritten durchwachten Nacht verliert er im Folgetag komplett die Kontrolle über sich, als er glaubt, der Bettnachbar habe sein Duschmittel verwendet.

Aufgetretene Einzelfälle können durchaus mit der „Brille“ des Modells analysiert und verstanden werden. Das Ziel des Modells ist jedoch nicht, genaue Prognosen oder exakte Wahrscheinlichkeiten bezüglich dem zukünftigen Verhalten von Einzelpersonen zu machen. Das Modell soll in erster Linie zum besseren Verständnis der Entstehung der Gewalt im BAZ im Allgemeinen dienen und damit konkrete Ansatzpunkte und Handlungsoptionen für die Prävention aufzeigen.

Wie vorgängig erwähnt soll Gewalt von jeglicher Seite vermieden werden. Deshalb werden drei Modellvarianten erstellt:

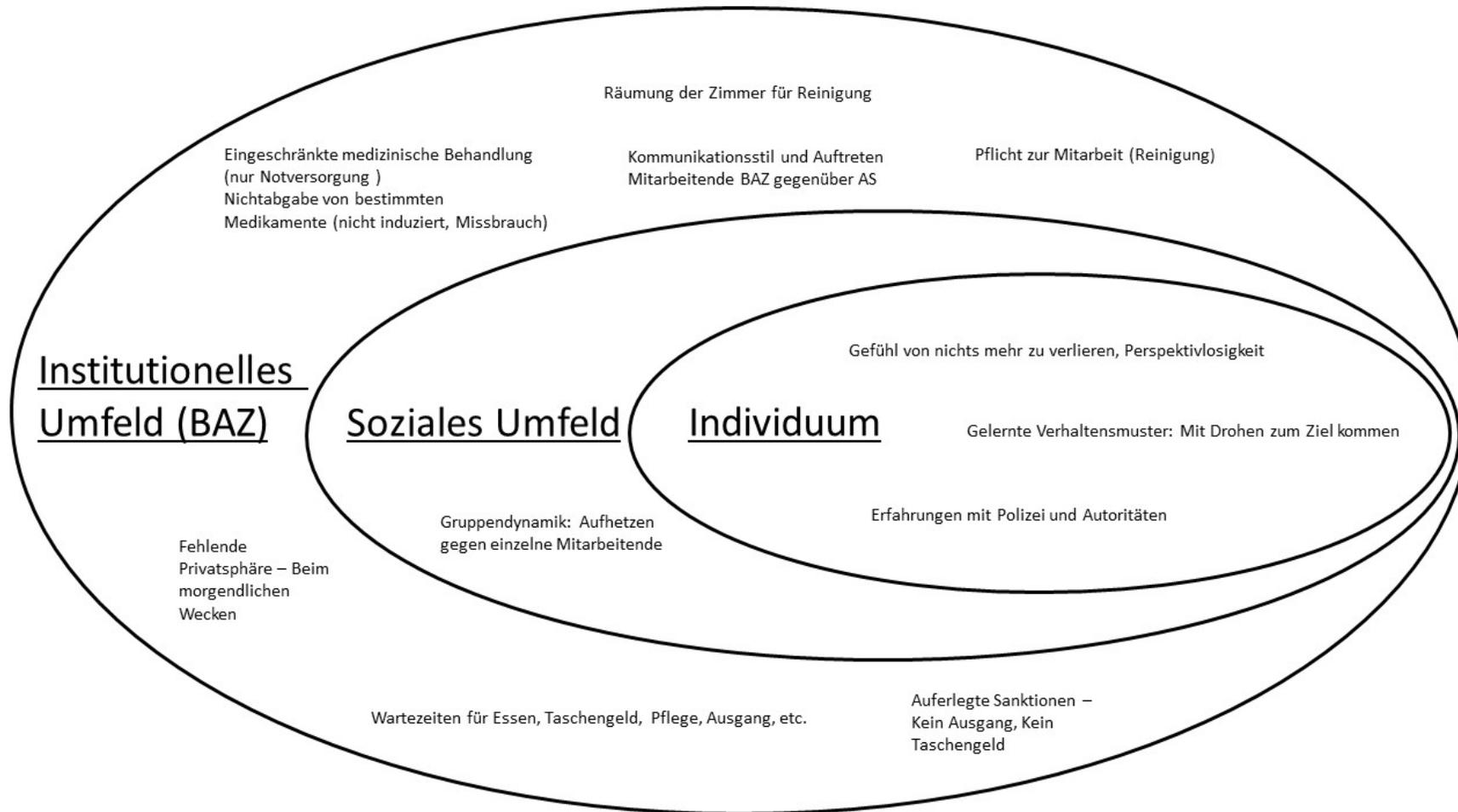
1. Gewalt zwischen Asylsuchenden
2. Gewalt von Asylsuchenden gegenüber Mitarbeitenden
3. Gewalt von Mitarbeitenden gegenüber Asylsuchenden

5.1 Gewalt zwischen Asylsuchenden

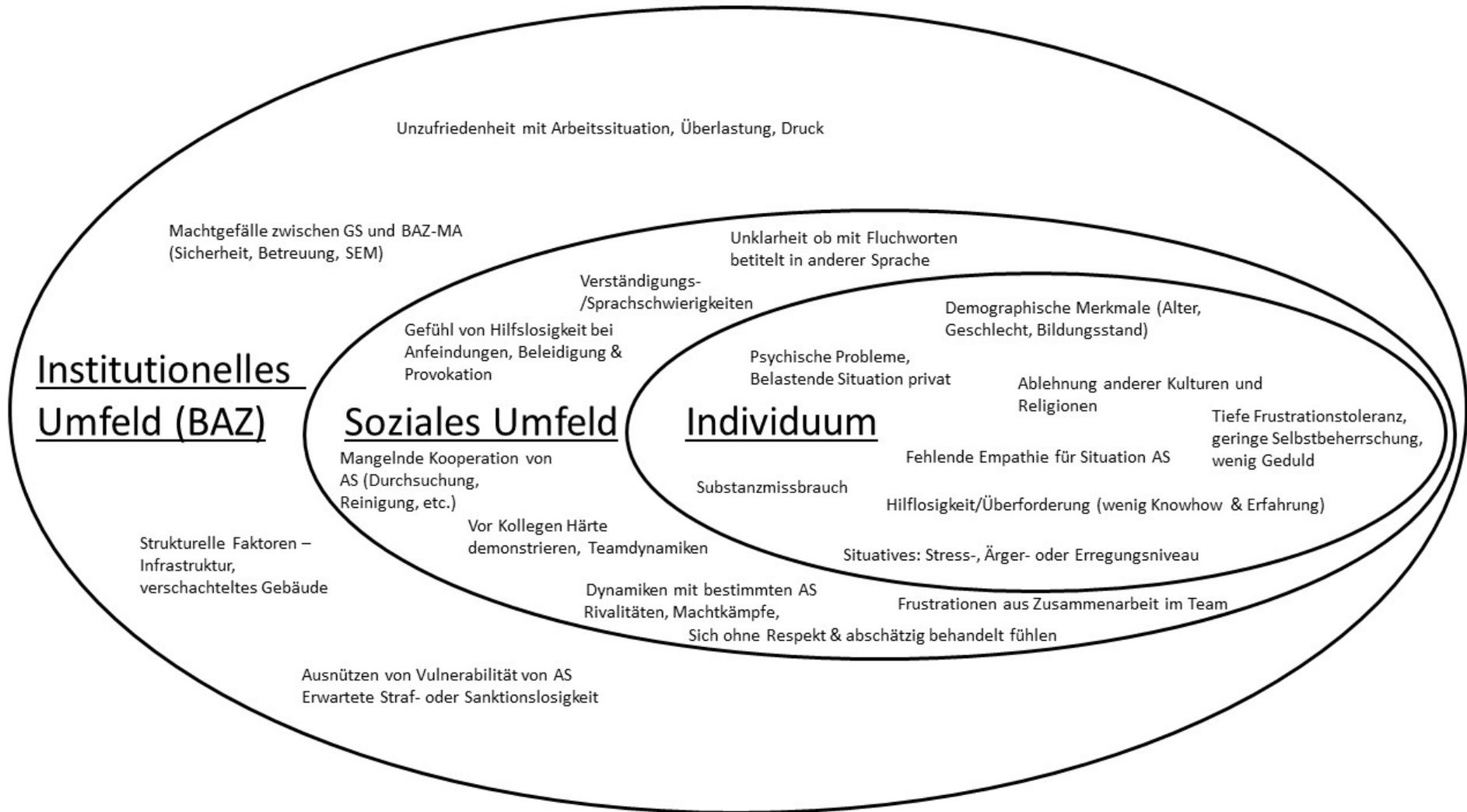


5.2 Gewalt von Asylsuchenden gegenüber Mitarbeitenden

Alle Risikofaktoren vom vorherigen Modell „Gewalt zwischen Asylsuchenden“ kommen bei diesem zweiten Modell auch zur Anwendung. In der Graphik unten werden deshalb nur die zusätzlichen Faktoren aufgeführt.



5.3 Gewalt von Mitarbeitenden gegenüber Asylsuchenden



6 Massnahmen zur Gewaltprävention

Für die zusammengetragenen Risikofaktoren werden nun Massnahmen und Handlungsoptionen, welche in den BAZ zur Verfügung stehen, formuliert und deren Gebrauch bewertet. Viele der Massnahmen tragen zur gleichzeitigen Minderung von mehreren Risikofaktoren bei. Aus Gründen der Lesbarkeit und um Platz zu sparen werden sie jedoch nicht konsequent bei jedem relevanten Risikofaktor erneut erwähnt. Die Gruppierung der Massnahmen könnte deshalb auch anders erfolgen.

Da die meisten Risikofaktoren im Model 1 und 2 identisch sind, werden sie gemeinsam in der Tabelle dargestellt.

6.1 Model 1 und 2: Gewalt zwischen Asylsuchenden und gegen Mitarbeitende

6.1.1 Risikofaktoren auf Ebene des Individuums

Risikofaktor	Massnahmen zur Minderung Risikofaktor	Einschätzung für das BAZ _____
Mitgebrachte soziale und kulturelle Normen (Geschlechterrollen, Stellung Frau & Kinder)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aufklärung und Sensibilisierung bzgl. Werten, Normen und Gesetzen in der Schweiz (Infoveranstaltung, Erstinformationsflyer, etc) 2. Mangelnden gezeigten Respekt gegenüber Frauen nicht tolerieren / unkommentiert lassen sondern durch Mitarbeitende ansprechen 3. Sexistische Beschimpfungen oder verbale sexuelle Belästigung sanktionieren 4. Gelebte und sichtbare Gleichberechtigung bei weiblichen und männlichen Mitarbeitenden (bei allen Mitarbeitenden: Sicherheit, Betreuung, SEM, Dolmetschende etc.) 5. Empathie gegenüber Asylsuchenden und Verständnis für deren kulturellen Werte 	
Demographische Merkmale (Alter, Geschlecht, Bildungsstand, allein- oder mit Begleitung reisend)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Geschlechtergetrennte Schlafzimmer 2. Berücksichtigung von Alter, Sprache, Ethnie, Religion bei Zimmerzuteilung 3. Wohnbereiche von Frauen, Familien und UMAs getrennt von allein-reisenden Männern 4. Schutzräume & Rückzugsräume bereitstellen, die nur vulnerablen Personen vorbehalten sind 	

	<ol style="list-style-type: none"> 5. Belegungsmanagement: Korrekturen (Transfers) wenn hohe Anzahl Männer vs. Frauen, ungünstige Konstellation bei ethnischen Gruppen 	
Schwierige Gefühle (Ohnmacht, Unsicherheit, Ungerechtigkeit, Verlust Würde)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Betreuungsgespräche (z.B. auch Bezugspersonensystem und Präsenz im Alltag, um Konflikte früh zu spüren) 2. Seelsorgerische Arbeit 3. Vernetzung mit Freiwilligen 4. Informationen zum Verfahren & Aufenthalt in den BAZ bereitstellen (Info-Veranstaltung, SEM-Fragestunde, Merkblätter SEM & SFH) 5. Rückkehrhilfe Gespräche 6. Vernetzung mit der Rechtsberatung 	
Persönlichkeitsstörung, psychische Probleme, Traumata, tiefe Frustrationstoleranz, geringe Selbstbeherrschung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Räumliche Trennung von anderen AS (z.B. separate Schlafzimmer) 2. Behandlung durch med. Personal in den BAZ (z.B. Beruhigungs- oder Schlafmittel, Antidepressiva) 3. Ambulante psychiatrische Hilfe (KIZ), Psychotherapie 4. Stationäre psychiatrische Hilfe (Psychiatrie) – freiwillig oder fürsorgerische Unterbringung 5. Auffällige AS beim Wochengespräch mit Partnern thematisieren. 6. Einbinden in Beschäftigung (GEP, Animation, Hausarbeit). 7. Disziplinarmaßnahmen, z.B. temporärer Ausschluss aus Zentrum 	
Substanzmissbrauch (Entzug, Alkohol, Drogen)	<p>siehe oben, ausserdem:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Substitution (z.B. Methadon), kontrollierte Medi-Abgabe (z.B. Rivotril) 2. Interne Termine zeitlich anpassen (nach Methadon-Einnahme, eher Morgentermine wenn AS nüchtern) 3. Person zur Ruhe kommen lassen wenn unter Drogeneinfluss (nicht zusätzlich Druck aufsetzen, bzw. Konfrontation suchen) 	

	<ol style="list-style-type: none"> 4. Von BAZ fernhalten (Sonderausgänge gewähren, bei Delinquenz mit kantonalen Behörden evtl. Inhaftnahme veranlassen, temporärer Ausschluss als Sanktion) 5. Bei offensichtlicher Betrunkenheit Zugang zu Schlaf- oder Wohntrakten verweigern, beim Logenbereich schlafen 6. Suchthilfeeinrichtungen einschalten 7. Bei Verdacht auf Substanzmissbrauch/Drogenhandel Polizei aufbieten und Zimmer durchsuchen lassen 	
Anpassungsstörung (Kulturschock)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Betreuerische Arbeit (inkl. Beschäftigung/GEP) 2. Vernetzung mit Freiwilligen 3. Seelsorgerische Arbeit 4. Interkulturelle Dolmetschende/VermittlerInnen 5. Verlinkung mit Diaspora 	
Mitgebrachte Vorurteile und Befürchtungen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vorurteile und Befürchtungen hinsichtlich Angehöriger anderer ethnischen Gruppen durch Begegnungsmöglichkeiten (z.B. gemeinsames Arbeiten im GEP) Abhilfe schaffen 2. Rassistisches Verhalten zwischen AS durch Mitarbeitenden ansprechen, evtl. Sanktionen als Konsequenz folgen lassen 	
Enttäuschte Hoffnungen & Erwartungen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Betreuerische oder seelsorgerische Arbeit 2. Rückkehrperspektiven aufzeigen 	
Situatives: Stress-, Ärger- oder Erregungsniveau	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sicherheit & Betreuung (entsprechende Schulungen Anwendung Beruhigungs- und Deeskalationstechniken von) 	
Schmerzen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zugang zu med. Versorgung gewährleistet, auch zu Randzeiten, nachts und am Wochenende 	

6.1.2 **Zusätzliche Risiken nur für Model 2: Gewalt gegen Mitarbeitende**

Negative Erfahrungen mit Polizei und Autoritäten	<ol style="list-style-type: none"> 1. Durch korrektes Verhalten seitens Mitarbeitenden anderes Bild von Autoritäten vermitteln 2. Positives Auftreten und Ansprechbarkeit der Polizei im Rahmen von Präventionsbesuchen in den BAZ (z.B. bei Informationsveranstaltung) 3. Sicherheitspersonal patrouilliert in den BAZ mindestens zu zweit 	
Gelernte Verhaltensmuster: Mit Drohen zum Ziel kommen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vermitteln, dass mit Drohen nichts erreicht wird, nicht nachgegeben. Bei Bedarf Einbezug Polizei oder spätere Sanktionierung, um Konsequenzen aufzuzeigen 2. Durch Betreuung aufzeigen und erleben lassen, dass positives Verhalten auch zum Resultat führt 	
Gefühl von nichts mehr zu verlieren, Perspektivlosigkeit	<ol style="list-style-type: none"> 1. Betreuerische oder seelsorgerische Arbeit 2. Rückkehrperspektiven aufzeigen 	

6.1.3 **Risikofaktoren auf Ebene des Sozialen Umfelds**

Risikofaktor	Massnahmen zur Minderung Risikofaktor	Einschätzung für das BAZ _____
Diversität an Kulturen, Religionen, fehlendes Verständnis dafür	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bei Schlafzimmerbelegung auf ethnische, sprachliche und religiöse Zusammensetzung achten 2. Kontaktmöglichkeiten für Abbau von Vorurteilen schaffen 	
Gruppenbildung, Dynamiken innerhalb Gruppen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aufbrechen von Dynamiken/Gruppenbildungen mit Verlegungen von einzelnen AS in andere Zentren 2. Personen beschäftigen (GEP, Hausarbeit, Animation), getrennt in verschiedenen Gruppen 	

Familiäre Konflikte, Konflikte zwischen Intimpartnern	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aufklärung, dass Gewalt innerhalb Familie und Paaren nicht privat ist, sondern in der Schweiz strafrechtlich verfolgt wird 2. Mechanismen zur Rechtslage und Meldung von Gewalt bekanntmachen (z.B. zuständige Mitarbeitende des gleichen Geschlechts, Aushang in mehreren Sprachen) 	
Rivalitäten, Machtkämpfe, Konflikte zwischen Gruppen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verlegung in andere Zentren 2. Räumliche Trennung im Zentrum: Schlafzimmerwechsel, unterschiedliche Beschäftigungsgruppen zuteilen 3. Gespräch mit Sicherheit, Betreuung oder SEM-Mitarbeitenden 	
Wahrgenommene Ungleichbehandlung, sich herabwürdigend, ohne Respekt behandelt fühlen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bei Infoveranstaltung das Asylverfahren und sich daraus ergebende Unterschiede erklären. In SEM Fragestunde Einzelfälle erläutern und erklären. 2. Mitarbeitende regelmässig schulen, so dass allen AS korrekt und in der gleichen Weise begegnet wird. 3. Spricht ein AS die gleiche Sprache wie ein Mitarbeiter ist darauf zu achten, dass dieser nicht eine bevorzugte Behandlung erfährt und dass auch für andere AS nicht dieser Eindruck entsteht (lange, herzliche Gespräche). Schulungen zu prof. Betreuung: Nähe und Distanz 4. Rückmeldungsmöglichkeiten bieten, um Beschwerden anzubringen 	
Konflikte zwischen Einzelpersonen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vermittlung durch Betreuung, Sicherheit oder SEM 2. Bei Bedarf Vermittlung von übersetzenden Person 3. Bei Schichtübergaben die nachfolgenden Mitarbeitenden über Konflikte informieren (ideal: schriftliches Rapportbuch). 	

	4. Räumliche Trennung durch Schlafzimmer/Stockwerk-Wechsel oder Verlegung in anderes Zentrum	
Soziale Isolierung	1. Verlegung in Zentrum, wo Landsleute untergebracht sind 2. Betreuerische- und Seelsorgerische Arbeit	
Verständigungs- /Sprachschwierigkeiten	1. Vermittlung von übersetzenden Person	
Diebstahl, Drogenhandel/ geschäfte	1. Abschliessbare Spinde bereitstellen, um Diebstähle vorzubeugen. Schlösschen abgeben. 2. Verbot des Betretens von anderen Schlafzimmern und Schlaf-Etagen als Hausregel klar kommunizieren und durchsetzen. 3. Drogen: Präventive Polizeibesuche, allenfalls Zimmer durchsuchen lassen	
Bullying	1. Schulung von Mitarbeitenden zur Erkennung von Bullying, Massnahmen treffen (z.B. Transfer Betroffene oder Aggressoren)	

6.1.4 **Zusätzliche Risiken nur für Model 2: Gewalt gegen Mitarbeitende**

Nach persönlichem Konflikt: Aufhetzen anderer AS gegen einzelnen Mitarbeitenden	1. Aussprache bei Missverständnissen 2. Verlegung 3. Schichten der Mitarbeitenden entsprechend anpassen	
---	---	--

6.1.5 **Risikofaktoren auf Ebene des institutionellen Umfelds (BAZ)**

Risikofaktor	Massnahmen zur Minderung Risikofaktor	Einschätzung für das BAZ _____
--------------	---------------------------------------	--------------------------------

Dichte/Enge bei hoher Auslastung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ganze Unterkunft ausnützen 2. Zentrum nicht voll belegen 3. Bauliche Massnahmen treffen, um potentielle Engpässe zu entschärfen 	
Infrastruktur (Aufenthaltsräume, Schlafzimmer, sanitäre Anlagen, Schutzräume, Rückzugsräume, Korridore) und Sicherheitssysteme	<ol style="list-style-type: none"> 1. Schlafbereiche für Familien, Frauen und UMAs getrennt von Männern. UMAs, bei denen grosse Zweifel betreffend Minderjährigkeit besteht, nicht mit anderen UMAs unterbringen, sondern getrennt. 2. Von innen abschliessbare Schlafzimmer (Mitarbeitende können im Notfall mit Schlüssel öffnen) 3. Klar getrennte sanitäre Anlagen für Frauen/Männer 4. Schutz- und Rückzugsräume für Frauen und UMAs bereitstellen 5. Kinderfreundliche Räume, welche professionell betreut werden 6. Genügend Nachtbeleuchtung (im BAZ, aber auch Zugang zum BAZ) 7. Keine isolierten Bereiche/Korridore (Mitarbeitende, Frauen, Kinder) 8. Keine Gegenstände leicht zugänglich, welche einfach als Waffen eingesetzt werden könnten (Küchenmesser, Stangen, etc.) 9. Effektive Kommunikationssysteme für alle Mitarbeitende (Funk, Handys) und SOS Alarmsysteme für Mitarbeitende in sensiblen Arbeitsbereichen (z.B. Pflegefachkraft) 10. Schutzbereiche für Mitarbeitende (Rückzugsräume, Loge) 	
Hausordnung, Sanktionen bei Verstössen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hausordnung in mehreren Sprachen (einfache Sprache) aufgehängt 2. Hausordnung mit Piktogrammen illustriert 3. Hausordnung und Sanktionen bei Verstössen beim Eintrittsgespräch und Infoveranstaltung erklären 4. Sanktionen & Beschwerderecht zeitnah zum Verstoss kommunizieren 	

Vorgegebene Tagesstruktur mit Aufsteh-, Reinigungs- und Essenszeiten	1. Mehr Flexibilität erlauben.	
Vorgegebene Mahlzeiten	1. Erlauben von Mitnahme gewisser Lebensmittel 2. Betreutes Kochen 3. Einfluss auf Menügestaltung 4. Individuelle Lösungen bei Kindern.	
Gefühl von Fremdbestimmtheit	1. Mehr Raum für Selbstbestimmung schaffen	
Eingeschränkte Bewegungsfreiheit	1. Anpassung Ausgangszeiten prüfen 2. Sonderausgänge bewilligen, wenn Verfahrensstand keine Anwesenheit erfordert 3. Selbstbestimmungsmöglichkeiten im BAZ schaffen 4. Grosszügige Gewährung von Anträgen auf Privatunterbringung	
Teilen der Schlafsäle und Badezimmer mit fremden Personen, fehlende Privatsphäre	1. Kleinere Schlafzimmer, alle Schlafzimmer nützen, auch bei tiefer Belegung	
Ausübung Religion evtl. erschwert	1. Menüplan religiöser Erfordernisse anpassen 2. Seelsorge konfessionell neutral, unterstützt alle Religionsgruppen 3. Eigenen Raum für Beten und Meditieren bereitstellen 4. Bei religiösen Feierlichkeiten Tagesbetrieb verhältnismässig anpassen 5. Sonderausgänge oder längere Ausgangszeiten für religiöse Feierlichkeiten gewähren, wenn Teilnahme glaubhaft 6. Religionsneutralität im BAZ (keine Stellungnahmen seitens Mitarbeitende, kein Aufhängen religiöser Symbole)	

Fehlende, evtl. widersprüchliche Informationen zu Verfahren und Aufenthalt im BAZ	1. Informationsstrategie SEM (Abgabe Merkblätter, Infoveranstaltung, Ansprechbarkeit bei SEM-Fragestunde, Abgabe SFH Infoblätter)	
Langes Warten auf nächste Verfahrensschritte	1. Beschäftigungsmöglichkeiten anbieten (Animation, Hausdienst, GEP) 2. Vernetzung mit Freiwilligen	

6.1.6 **Zusätzliche Risiken nur für Model 2: Gewalt gegen Mitarbeitende**

Risikofaktor	Massnahmen zur Minderung Risikofaktor	Einschätzung für das BAZ _____
Eingeschränkte medizinische Behandlung, Nichtabgabe von bestimmten Medikamenten (nicht induziert, Missbrauch)	1. SOS Alarmsystem für Pflegefachkräfte 2. Lagerung und Abgabe missbrauchsgefährdeter Medikamente an einem geeigneten, sicheren Ort.	
Wartezeiten für Essen, Taschengeld, Pflege, Ausgang, SEM-Termine	1. Arbeitsabläufe besser planen, AS auf bestimmte Zeiten anbieten und nicht alle auf die gleiche Uhrzeit 2. Personen über zu erwartende Wartezeiten informieren, allenfalls um Verständnis bitten	
Pflicht zur Mitarbeit (Reinigung)	1. Pflichten und Rechte beim Eintritt erklären. 2. Hausarbeit mit Anreizen verknüpfen	
Räumung der Zimmer für Reinigung	1. Aufenthaltsräume können während Schlafzimmer Reinigung genutzt werden	
Fehlende Privatsphäre – Beim morgendlichen Wecken	1. Klopfen an Türe, nur weibliche Betreuungs- oder Sicherheitsmitarbeitende gehen in Frauen- und Familienzimmer,	

Kommunikationsstyle und Auftreten Mitarbeitende BAZ gegenüber AS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rückmeldungsmöglichkeiten für AS bieten, um Beschwerden anzubringen 2. Schulungen für Mitarbeitende (korrekter Umgang, zielgruppen-angepasste Kommunikation, Deeskalation). 3. Mechanismen zur Meldung und Behandlung für allfälliges Fehlverhalten von Mitarbeitenden sind definiert und werden angewandt 	
Auferlegte Sanktionen: Kein Ausgang, Kein Taschengeld, Hausverbot	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Betreuung informiert zeitnah über Sanktion und die Gründe dafür. Dabei wird auch über die Möglichkeit einer Beschwerde informiert. 2. Das SEM informiert betroffene AS bei Bedarf persönlich über Sanktionen und die Gründe dafür. Dabei wird auch über die Möglichkeit einer Beschwerde informiert. 	

6.2 Model 3: Gewalt von Mitarbeitenden gegenüber Asylsuchenden

6.2.1 Risikofaktoren auf Ebene des Individuums

Risikofaktor	Massnahmen zur Minderung Risikofaktor	Einschätzung für das BAZ _____
Demographische Merkmale (Alter, Geschlecht, Bildungsstand)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gemischtgeschlechtliche Teams bei Betreuung und Sicherheit 2. Frauenzimmer und nach Möglichkeit Familienzimmer sollten nur durch Mitarbeiterinnen betreten werden. 	
Ablehnung anderer Kulturen und Religionen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Geeignete Personen rekrutieren/einsetzen. 2. Teams sollten idealerweise auch Personen mit Migrationshintergrund umfassen. 3. Schulungen 4. Fehlverhalten ansprechen, Meldeverfahren bei groben Verstössen 	
Tiefe Frustrationstoleranz, geringe Selbstbeherrschung, wenig Geduld		

Psychische Probleme, belastende Situation privat	1. Möglichkeit Probleme mit Vorgesetzten anzusprechen und geeignete Massnahmen zu finden (z.B. in ruhigere Schichten zu arbeiten) ohne negative Auswirkungen auf weitere Zusammenarbeit	
Substanzmissbrauch	1. Meldung an Vorgesetzten bei Verdacht auf Konsum	
Fehlende Empathie für Situation AS	6. Schulung zu Situation der AS im Herkunftsland und Migrationserfahrung	
Hilflosigkeit/Überforderung (wenig Knowhow & Erfahrung)	1. Geeignete Personen rekrutieren 2. Schulungen 3. Unterstützung durch erfahrenere KollegenInnen in Situation. Teams sollten deshalb immer erfahrene Mitglieder haben.	
Situatives: Stress-, Ärger- oder Erregungsniveau	1. Sich zurücknehmen und einem/r Kollegen/In in der konfrontativen Situation den Lead geben	

6.2.2 Risikofaktoren auf Ebene des Sozialen Umfelds

Risikofaktor	Massnahmen zur Minderung Risikofaktor	Einschätzung für das BAZ _____
Verständigungs- /Sprachschwierigkeiten	1. Mitarbeitende mit relevanten Fremdsprachkenntnissen im Team haben 2. Wissen, wer von den Mitarbeitenden und AS übersetzen kann	
Gefühl von Hilflosigkeit bei Anfeindungen, Beleidigung & Provokation	1. Bestandteil von Schulungen: Wie professionell mit schwierigen AS oder spannungsgeladenen Situationen umgehen (verschiedene Optionen: Deeskalation, Intervention)	
Dynamiken mit bestimmten AS		
Rivalitäten, Machtkämpfe		
Sich ohne Respekt & abschätzig behandelt fühlen		

Unklarheit darüber, ob man in einer fremden Sprache mit Fluchwörtern beschimpft wird	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bestandteil von Schulungen: Mit Unklarheit umgehen können. Sich klarmachen, dass allfällige verbale Angriffe üblicherweise gegen die Funktion gerichtet sind und nicht gegen die eigene Person. 	
Vor Kollegen Härte demonstrieren, Teamdynamiken	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vorgesetzte Person muss klar kommunizieren, welches Verhalten erwartet wird und was nicht geht. 2. Erfahrene Mitglieder in Schichtenteams haben. 	
Frustrationen aus Zusammenarbeit im Team	<ol style="list-style-type: none"> 1. Massnahmen zur Verbesserung der Teamarbeit seitens Vorgesetzter 	
Mangelnde Kooperation von AS (Durchsuchung, Reinigung, etc.)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Schulung: Kommunikationstechniken, Gelassenheit 2. Hinzuziehen von übersetzenden oder vermittelnden Personen 	

6.2.3 Risikofaktoren auf Ebene des institutionellen Umfelds (BAZ)

Risikofaktor	Massnahmen zur Minderung Risikofaktor	Einschätzung für das BAZ _____
Unzufriedenheit mit Arbeitssituation, Überlastung, Druck	<ol style="list-style-type: none"> 1. Den zuständigen Vorgesetzten kommunizieren, Organisationen können geeignete Massnahmen treffen 2. Evtl. können nach Rücksprache mit dem SEM Massnahmen wie z.B. Anpassungen in der Zusammenarbeit mit den Partnern festgelegt oder die Dispositive erhöht werden. 	
Machtgefälle zwischen AS und BAZ-Mitarbeitende (Sicherheit, Betreuung, SEM)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rückmeldungsmöglichkeiten für AS bieten, um Beschwerden anzubringen 2. Schulungen für Mitarbeitende (korrekter Umgang, zielgruppen-angepasste Kommunikation, Deeskalation) 3. Mechanismen zur Meldung und Behandlung für allfälliges Fehlverhalten von Mitarbeitenden sind definiert und werden angewandt. 	

Strukturelle Faktoren: Infrastruktur, verschachteltes Gebäude	1. Patrouillendienste immer zu zweit machen, nicht nur zum Selbstschutz und für verbesserte Handlungsoptionen, sondern für die Selbstkontrolle	
Ausnutzen von Vulnerabilität von AS Erwartete Straf- oder Sanktionslosigkeit	1. Fehlverhalten wird konsequent gemeldet, angepasste Massnahmen werden ergriffen, bis zu disziplinarische oder strafrechtliche Konsequenzen	

7 Umgang mit Gewaltvorfällen

Trotz intensiver Bemühungen in der Gewaltprävention kann es weiterhin zu Gewaltvorfällen kommen. Zentral ist es hier, dass allen Involvierten klar ist, wie damit umzugehen ist. Dies bedingt das folgende Punkte erfüllt sind:

Abläufe für den Gewaltvorfall sind definiert und allen Partnern bekannt.

AS sind mit entsprechend übersetzten Informationsmaterialien über die Rechtslage aufgeklärt (Gewaltverbot, strafrechtliche Konsequenzen, was Betroffene tun können). Diese sind für die Asylsuchenden jederzeit zugänglich, werden in konkreten Fällen von entsprechenden Stellen abgegeben (z.B. Pflege, Sozialpädagogen) und werden bei den Informationsveranstaltungen erläutert.

Bei den Partnern sind speziell geschulte weibliche und männliche Ansprechpersonen definiert, die Gewaltbetroffene beraten können. Dazu können sie Übersetzer beiziehen. Es wird bekannt gemacht, wie diese Personen von Gewaltbetroffenen kontaktiert werden können.

Die Ansprechpersonen verfügen über eine Liste von Kontakten: spezialisierte Fachberatungsstellen, Frauenhäuser, Rechtsberatung, Polizei (Ablauf für Anzeigenerstellung).

Im Gewaltvorfall kommt ein Ablauf zur Anwendung, der diese Schritte umfasst:

- Gefährdungslage einschätzen
- Alarmierung Sicherheit (oder Polizei)
- Unmittelbarer Schutz vor weiterer Gewalt und Hilfestellung bieten (Sicherheit, Polizei)
- Hinzuziehen von übersetzenden Personen
- Medizinische Versorgung (Verletzung ärztlich attestieren lassen)
- Beiziehen der Ansprechperson, Beratung zu weiterem Vorgehen: Möglichkeit der Anzeigenerstattung, räumliche Trennung vom Täter
- Ereignismeldung erstellen
- bei Kindeswohlgefährdung Benachrichtigung KESB

Nach Vorfällen braucht es eine Nachbearbeitung, sprich die involvierten Mitarbeitenden machen ein Debriefing: Was kann aus den Ereignissen, auch wenn diese nicht zu einem ernsten Vorfall eskaliert sind, gelernt werden? Sicherstellen, dass dies alle relevanten Mitarbeitenden erfahren (Wissenstransfer). Zudem wird geprüft, ob anwesende AS und Mitarbeitenden psychosoziale Unterstützung brauchen oder ob der Vorfall in einer Supervision aufgearbeitet werden soll.

Regelmässig sollte das SEM mit den Partnern Ereignisrapporte besprechen, um zu schauen, ob die vorgesehenen Abläufe eingehalten werden und was aus den Fällen hinsichtlich Prävention, Intervention und Nachbearbeitung gelernt werden kann.

8 Beschwerdemanagement

Jedes BAZ verfügt über ein Beschwerdemanagement, welches untern anderem dazu dient, Gewaltvorfälle melden zu können. Die Grundsätze des Beschwerdemanagement des SEM sind in folgenden Dokument festgehalten:



Beschwerde- und
Meldesystem_V0_2020

9 Einführung und Umsetzung des Gewaltpräventionskonzeptes

Ein Konzept auf Papier alleine genügt nicht. Zur effektiven Gewaltprävention und zum Gewaltschutz müssen Entscheidungen getroffen und umgesetzt werden. Für alle in diesem Konzept beschriebenen Massnahmen muss sich die Linie (Staatssekretär, Vizedirektor, Regionenleitung, Leitung P&A) im SEM entscheiden. Die bedeutet auch, dass die jeweils notwendigen Massnahmen zur Gewaltprävention und zum Gewaltschutz als Top-Down-Ansatz obligatorisch vorgeschrieben werden müssen.

Gleichzeitig bedarf es im Sinne eines Bottom-Up-Ansatzes den Einbezug von relevanten Akteurinnen und Akteuren bei der Ausgestaltung von Massnahmen vor Ort. Zur Implementierung dieses Konzepts muss eine detaillierte Erarbeitung, Vorstellung und Umsetzung begleitet von entsprechenden Personalschulungen veranlasst werden.

9.1 Schulungen

Sowohl Mitarbeitende des SEM (insbesondere P&A) sowie die Mitarbeitende der Leistungserbringer müssen bzgl. Prävention und Umgang mit Gewalt geschult sein.

9.2 Gestalten und Leben einer Kultur

Um eine effektive Gewaltprävention betreiben zu können, sind kulturelle Faktoren von grosser Wichtigkeit. Dazu gehören insbesondere eine gut ausgeprägte Fehlerkultur, Vertrauen, eine Null-Toleranz gegenüber gewalttätigem Verhalten, respektvolles Verhalten untereinander. Meldungen bzw. Wahrnehmungen sollen stets ernst genommen und verfolgt werden. Bei Bedarf werden zeitnah Massnahmen getroffen und Lessons learnt etabliert.

10 Monitoring, Controlling und Weiterentwicklung

Um die Umsetzung des Gewaltpräventionskonzeptes und die eingeführten Massnahmen auf die Wirksamkeit hin zu überprüfen, sowie um gewährleisten zu können, dass Systematiken erfasst werden können, werden Beschwerde- und Gewaltvorfälle dokumentiert.

Auf dieser Grundlage wird das Gewaltpräventionskonzept weiterentwickelt und die Massnahmen zu seiner Umsetzung überprüft und ergänzt. Hierzu gehört eine jährliche Überprüfung und Aktualisierung.

11 Fazit

Die systematische Analyse der potentiellen Auslöser von Gewalt hat gezeigt, dass Gewalt im Kontext von einem BAZ ein sehr komplexes Phänomen ist. Unterschiedlichste Risikofaktoren lassen sich identifizieren. Beim Gewaltvorfall spielt in der Regel ein Gemenge von ihnen eine Rolle. Dementsprechend gibt es nicht die einfachen Präventionsmassnahmen, welche in jedem Fall angezeigt sind. Je nach Einzelfall und Konstellation können andere Massnahmen im Vordergrund stehen. Verschiedene Akteure im BAZ, namentlich die Betreuung (inkl. Pflegefachkraft), Sicherheit, Seelsorge und das SEM erfüllen in der Gewaltprävention wichtige Rollen. Die Führungsrolle muss jedoch beim SEM liegen.

Das vorliegende Konzept soll als ein Arbeitsinstrument angewandt werden. Regelmässige, mindestens jährliche Überprüfung sollen helfen, den Standard hochzuhalten und allfällige Verbesserungen einzuführen. Dazu sollen auch wiederkehrende Workshops mit den Partnern abgehalten werden, um die Ist-Situation einzuschätzen, aber auch um neue Massnahmen einzuführen oder Bestehende anzupassen.

12 Quellen

BFG (2016) Konzept zur Gewaltprävention und zum Gewaltschutz von besonders vulnerablen Gruppen in Unterkünften für Geflüchtete.

https://www.giessen.de/media/custom/684_15202_1.PDF?1464686833

Diakonie (2016) Rahmenkonzept zum Gewaltschutz in Flüchtlingsunterkünften, insbesondere für geflüchtete Frauen, Kinder und andere besonders schutzbedürftige Personen. <https://www.diakonie-portal.de/system/files/gewaltschutzkonzept>

DRK (2015) Gewaltschutzkonzept in Gemeinschaftsunterkünften – Betriebskonzept

In Bremen zuhause (2016) Frauen, Kinder und Personen, die aufgrund ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität von Übergriffen und Gewalt bedroht sind in Flüchtlingsunterkünften schützen. www.frauen.bremen.de/sixcms/media.php/13/Gewaltschutzkonzept_Web.pdf

Liga der freien Wohlfahrtspflege in Baden-Württemberg (2017) Gewaltschutzkonzept in Flüchtlingsunterkünften. http://www.gewaltschutz-gu.de/e5119/e5312/2017-02-09_Gewaltschutzkonzept_gesamt_final.pdf

UNICEF & Bundesfamilienministerium (2016) Mindeststandards zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und Frauen in Flüchtlingsunterkünften.

<https://www.unicef.de/informieren/materialien/mindeststandards-schutz-fluechtlinge/133652>

WHO (2002) Weltbericht Gewalt und Gesundheit.

http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/summary_ge.pdf

WHO (2002) World report on violence and health .

http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/