



Open Access Repository

www.ssoar.info

Konfliktprävention in Unterkünften - Selbstverantwortung geflüchteter Menschen stärken

Christ, Simone; Meininghaus, Esther; Röing, Tim

Veröffentlichungsversion / Published Version

Stellungnahme / comment

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Christ, S., Meininghaus, E., & Röing, T. (2017). *Konfliktprävention in Unterkünften - Selbstverantwortung geflüchteter Menschen stärken*. (BICC Policy Brief, 3/2017). Bonn: Bonn International Center for Conversion (BICC). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-62310-4>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0>

Konfliktprävention in Unterkünften – Selbstverantwortung geflüchteter Menschen stärken

Simone Christ \ BICC
Esther Meininghaus \ BICC
Tim Röing \ BICC

Politikempfehlungen

\ Strukturelle Konfliktursachen beheben – Dezentraler Unterbringung Vorrang geben und Asylverfahren transparent gestalten

Ein Großteil von Konflikten in Unterkünften ist durch das Asyl- und Unterbringungssystem strukturell bedingt. Ein schnellstmöglicher Umzug von Gemeinschaftsunterkünften in Wohnungen bzw. abgeschlossene Wohneinheiten sowie Transparenz im Asylverfahren sind dringend zu empfehlen.

\ Mit- und Selbstbestimmung fördern

Bewohner sollten in Entscheidungsprozesse in der Unterkunft für Geflüchtete (UfG) eingebunden und ihre Eigenverantwortung gestärkt werden. Geflüchtete Menschen müssen mit ihren Bedürfnissen ernst genommen werden. Zudem sollten Mitarbeiter für das Erkennen von Traumata geschult und im Umgang damit unterstützt werden. Es besteht der Bedarf nach unabhängigen, mehrsprachigen Beschwerdemechanismen auch auf Ebene der Kommunalunterkünfte.

\ Qualitätsstandards schaffen

Die Einführung baulicher Mindeststandards und verpflichtender Qualifikationsmaßnahmen für Mitarbeiter sind notwendig, um eklatante Qualitätsunterschiede in der Unterbringung zu beheben. Austausch zwischen Mitarbeitern

und standardisierte Informationsübergabe bei Transfers von Landes- in Kommunalunterkünfte beugen institutionellen Konflikten vor. Ressourcen sollten bedarfsorientiert von der Landes- auf die Kommunalebene umverteilt und finanzschwache Kommunen unterstützt werden.

\ Gleichbehandlungen garantieren

Die Gleichbehandlung von Bewohnern durch Mitarbeiter muss durch die Wahrung professioneller Distanz, respektvollen Umgang sowie klare Kommunikation und konsequente Anwendung von Regeln sichergestellt werden. Prozessen interner Hierarchisierung sollte von staatlicher Seite durch gleiche, von Bleibeperspektiven unabhängige, Unterstützungsangebote vorgebeugt werden.

\ Opferschutz gewährleisten

Gewaltopfer, insbesondere auch von häuslicher und sexualisierter Gewalt, müssen professionelle Hilfe bekommen. Gefahrenorte in Unterkünften müssen identifiziert, baulich verändert und bei Neubauten vermieden werden.

\ Sanktionierung von Regelverstößen vereinheitlichen

Bei Regelverstößen bedarf es einheitlicher Sanktionsmaßnahmen.

Konfliktprävention in Unterkünften – Selbstverantwortung geflüchteter Menschen stärken

Zusammenfassung

Dieser *Policy Brief* stellt Handlungsempfehlungen zur Prävention von Konflikten in Unterkünften für Geflüchtete (UfGs) auf Landes- und Kommunalebene bereit, in denen Asylsuchende für die Dauer des Verfahrens zu leben verpflichtet sind. In Nordrhein-Westfalen (NRW) werden Geflüchtete zunächst in Erstaufnahmeeinrichtungen (EAEs) und Zentralen Unterbringungseinheiten (ZUEs) untergebracht, bevor sie in Kommunalunterbringungen, d. h. zumeist ebenfalls in Gemeinschaftsunterkünfte, transferiert werden. Durchschnittlich leben Geflüchtete für ca. ein bis zwei Jahre in UfGs, bevor sie in Privatwohnungen ziehen können.

Auch wenn das Leben in UfGs in der Regel friedlich verläuft, kann es in Gemeinschaftsunterkünften doch zu signifikanten Konflikten kommen, die manchmal sogar in Gewalt münden, das Leben von Bewohnern¹ und Personal erheblich beeinträchtigen sowie ihr leibliches und psychisches Wohl gefährden. Ziel dieses *Policy Briefs* ist es, Schutzbedarf kenntlich zu machen sowie Handlungsoptionen auf der Ebene von UfG-Leitung, Landes- und Bundespolitik aufzuzeigen. Dies gilt nicht zuletzt auch vor der Erkenntnis, dass Konflikte, die in dieser Zeit entstehen, sich auch auf das Leben nach dieser Unterbringungsphase auswirken können.

Grundlage der vorliegenden Veröffentlichung ist eine 12-monatige Studie zu Prozessen von Konfliktenstehung und deren Verlauf in UfGs in NRW, die in 33 Unterkünften mit über 220 beteiligten Personen durchgeführt wurde.² Hierbei handelte es sich um Geflüchtete, Sozialarbeiter und -betreuer, Hausmeister, Reinigungskräfte, Mitarbeiter von Sicherheitsdiensten sowie aus Stadtverwaltungen, Bezirksregierungen und Beratungsorganisationen. Die folgende Konfliktanalyse und die daraus erarbeiteten Hand-

lungsempfehlungen sollen dazu beitragen, Konflikten vorzubeugen, sie zu mindern oder zu lösen.

Konflikte in Unterbringungen für Geflüchtete sind strukturell bedingt

Ein Großteil von Konflikten in UfGs ist durch das Asyl- und Unterbringungssystem strukturell bedingt. Die damit zusammenhängenden Prozesse sind den Beteiligten oft selbst nicht bewusst. Auf der Ebene des Asylregimes resultiert die unberechenbare Dauer von Asylverfahren in langanhaltender Frustration, Ungewissheit und Zukunftsangst unter den Geflüchteten. Die Erteilung verschiedener Aufenthaltstitel und damit verbundener Rechte, wie Zugang zu Integrations- und Sprachkursen, lässt interne Hierarchien, Neid und Abgrenzung entstehen. Das Unterbringungssystem wiederum bringt über lange Zeiträume hinweg ein Zusammenleben mit Anderen in gemeinschaftlich genutzten Räumen unter der Aufsicht von Personal mit sich. Durch diesen ungewollten Kontakt mit Fremden, Enge, Lärm, fehlende Privatsphäre und Beschäftigungslosigkeit entsteht zusätzliches Konfliktpotential.

Handlungsempfehlungen:

Strukturelle Konfliktursachen beheben – Dezentraler Unterbringung Vorrang geben und Asylverfahren transparent gestalten

Erfolgreiche Konfliktprävention muss strukturelle Grundursachen für Konflikte aufgreifen. Um deren negative Effekte für Bewohner und Personal zu mindern, sollten vor allem Veränderungen im Asyl- und Unterbringungssystem vorgenommen werden. Im Gegensatz zu den derzeitigen Verfahren sollten Antragsteller über die voraussichtliche Verfahrensdauer informiert, Anhörungstermine frühzeitig mitgeteilt und die Erreichbarkeit des Anhörungsorts für nicht Ortskundige ohne Sprachkenntnisse sichergestellt werden. Bei allen Anhörungen müssen gleiche Standards angewendet und die Antragsteller im Voraus über ihre Rechte und Pflichten aufgeklärt werden. Die UfGs sollten die Möglichkeit zur Rechtsberatung bieten. Die Einrichtung von Wi-Fi in allen UfGs ist essenziell, um Informationszugang sicherzustellen.

1 \ Aufgrund besserer Lesbarkeit wird hier das generische Maskulinum verwendet. Damit sind grundsätzlich alle Gender mit eingeschlossen.

2 \ S. Christ, S., Meininghaus, E., & Röing, T. (2017, Mai). "All day waiting": Konflikte in Unterkünften für Geflüchtete in NRW (BICC Working Paper No. 3). Bonn. Online verfügbar unter <https://goo.gl/my3be>, zuletzt geprüft 12.06.2017.

Vorrangiges Ziel sollte es sein, Gemeinschaftsunterkünfte mittelfristig abzuschaffen und Geflüchtete dezentral in Wohnungen oder abgeschlossenen Wohneinheiten mit eigenen Bädern und der Möglichkeit zur Selbstversorgung unterzubringen, um das Bedürfnis nach Rückzugsmöglichkeiten zu schützen. Das Auszugsmanagement muss ausgebaut werden.

Unterbringungs- und Asylsystem bedeuten einen tiefgreifenden Eingriff in die persönliche Autonomie

Das Leben in einer Unterkunft bedeutet einen tiefgreifenden Eingriff in das Selbst der Bewohner, da die eigene Autonomie häufig durch die starke Regulierung des Alltages durch die Auflagen der Institution, fehlende Privatsphäre und ein als erzwungen empfundenen Zusammenleben mit anderen stark eingeschränkt wird. Beim Zusammenleben einander fremder Personen kann Autonomieverlust sich in Konflikten um mangelnde Sauberkeit gemeinschaftlich geteilter sanitärer Anlagen und Küchen sowie in Beschwerden über Lärm und fehlende Rücksichtnahme äußern. Autonomieverlust birgt Konfliktpotenzial, das ebenfalls häufig unbewusst verläuft und daher für Mitarbeiter als Konfliktursache oft nicht zu erkennen ist.

Der Autonomieverlust zeigt sich auch durch ein vermindertes Selbstwertgefühl und Unzufriedenheit: Selbstbilder von Erwachsenen ändern sich oft drastisch durch fehlende Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten oder die Trennung von Familienmitgliedern, die im Herkunftsland leben oder sich andernorts befinden. Zudem verstärkt das Asylverfahren, in welchem Antragsteller zutiefst persönliche und als traumatisch empfundene Erfahrungen darlegen müssen, Gefühle des Autonomieverlustes und der Entrechtung. Die räumliche Beschränkung, den Wohnort nicht frei wählen zu können (Residenzpflicht), schränkt die Selbstbestimmung weiter ein. Zudem können die Unsicherheit im Asylverfahren und mangelhafte räumliche Bedingungen in vielen UfGs die Entwicklung Posttraumatischer Belastungsstörungen (PTBS) verstärken, was sich in persönlichem Rückzug, Überregung, Aggressivität oder

Substanzmissbrauch äußern kann. Aufgrund von Personalmangel, unzureichender Betreuung und fehlenden Unterstützungsangeboten werden viele Fälle von PTBS nicht entdeckt oder bleiben unbehandelt.

Trotz der struktureller Eingriffe durch das Asylregime ist die Handlungsmacht geflüchteter Menschen nicht komplett eingeschränkt. Bewohner nutzen auch kleinste Handlungsspielräume individuell, um ihre Autonomie wiederzuerlangen. Darunter fallen etwa die Dekoration von Zimmern oder auch kleinere Regelüberschreitungen (z. B. das Rauchen in der Unterkunft, Nutzung elektrischer Kochplatten). Selbstorganisation oder offener Widerstand z. B. in Form von Protesten sind dagegen selten, weil es oft unerwünscht ist, dass Bewohner Kritik an UfG oder an Mitarbeitern äußern. Dies kann dazu führen, dass Missstände einschließlich Machtmissbrauch seitens Mitarbeitern unbemerkt bleiben und entstehende Konflikte internalisiert werden.

Handlungsempfehlungen:

Mit- und Selbstbestimmung fördern

Ein respektvoller Umgang von Bewohnern und Mitarbeitern ist eine essenzielle Voraussetzung für Konfliktprävention. Die Autonomie der Bewohner sollte ermöglicht und gefördert werden. Auch die Möglichkeit, Zimmer und Gemeinschaftsräume nach eigenen Vorstellungen gestalten zu können, die Möglichkeit zur Selbstversorgung (Kochen) sowie Rückzugsmöglichkeiten wie Frauen- und Männercafés, Räume der Stille oder Gebetsräume stärken die persönliche Autonomie. Auch Transparenz und Erklärungen den Bewohnern gegenüber können dem Gefühl des Autonomieverlustes entgegenwirken. Zudem sollten Bewohner an Entscheidungsprozessen beteiligt und ihre Eigenverantwortung gestärkt werden, beispielsweise durch einen Bewohnerrat, Budgetrechte oder Konsultation. Bei fehlenden Sprachkenntnissen sollten professionelle Dolmetscher zur Verfügung stehen. Schließlich ist die Möglichkeit einer geregelten Alltagsstruktur durch Bildung oder Arbeit nicht nur der Integration, sondern auch der Konfliktprävention förderlich. Zudem würde die Einrichtung von Beschwerdemechanismen, die von der Unterkunftsbetreuung unabhängig sind,

Bewohnern eine wichtige Möglichkeit bieten, Kritik anzubringen und auf Missstände aufmerksam zu machen.

Zum Erkennen von und dem Umgang mit Traumata und Traumafolgestörungen ist ein niedriger Betreuungsschlüssel und die Sensibilisierung aller Mitarbeiter (auch Hausmeister, Sicherheitsdienste etc.) wichtig. Zudem muss regelmäßiger Kontakt und Austausch zwischen Bewohnern und Mitarbeitern sichergestellt werden, um Traumatisierungen erkennen zu können. Niedrigschwellige Angebote wie Laienhelferprogramme oder stärkende Gruppen, die der Stabilisierung dienen, sollten professionelle therapeutische Angebote ergänzen.

Fehlende Mindeststandards resultieren in sehr unterschiedlichen Betreuungsqualitäten

Aufgrund fehlender Mindeststandards variieren Betreuungsqualität und -schlüssel nicht nur zwischen Landes- und Kommunalunterkünften stark. Auch auf der kommunalen Ebene stellen sie sich sehr unterschiedlich dar. Während z. B. in einer Landesunterkunft, die nicht voll belegt ist, aktuell 27 Sozialbetreuer 89 geflüchtete Menschen betreuen, ist in manchen Kommunalunterkünften eine einzelne Sozialarbeiterin für 200 Geflüchtete zuständig. Um Konflikte rechtzeitig zu erkennen oder verhindern zu können, ist die Präsenz von qualifiziertem Betreuungspersonal jedoch unabdingbar. Nicht ausreichende Qualifizierung von Sozialbetreuern, z. B. ein mangelndes Verständnis von professioneller Nähe und Distanz, kann Konflikte unter Bewohnern teilweise erst entstehen lassen. Die Anwesenheit von Sicherheitsdiensten ist ambivalent: Zwar muss die Sicherheit der Bewohner und der Einrichtungen gewährleistet sein, es besteht aber die Gefahr des Machtmissbrauchs.

Zudem äußerten vielerorts Mitarbeiter, dass es bislang an Möglichkeiten des Erfahrungsaustauschs und an Wissen über die jeweilige Unterbringungspraxis auf Landes- und Kommunalebene fehlt. Für Bewohner bedeutet dies, dass sie essenzielle Informationen teils überhaupt nicht, teils mehrfach erhalten,

was zu Verunsicherung und Ermüdung führt. Für Mitarbeiter entsteht Arbeitsdopplung, wenn Grunddaten über Bewohner zwar in Landesunterkünften erfasst, aber nicht an Kommunalunterkünfte weitergegeben werden. Wichtige Informationen, z. B. über medizinische Bedarfe oder Straffälligkeit, gehen so verloren.

Handlungsempfehlungen:

Qualitätsstandards schaffen

Es müssen dringend verbindliche Mindest- und Qualitätsstandards geschaffen werden. Dies gilt sowohl für bauliche Anforderungen als auch für Mitarbeiterqualifikation. Ein Mindestmaß an Schulungen und Fortbildungen z. B. in sozialarbeiterischer Tätigkeit, Kultur- und Traumasensibilität, Deeskalation, Umgang mit Nähe und Distanz sollte gesetzlich verpflichtend sein. Darüber hinaus sollten Möglichkeiten zu Supervision und kollegialer Beratung geschaffen werden. Das Prinzip der Gleichbehandlung aller Bewohner, auch bei Sanktionierungen, sollte dabei oberste Handlungsleitlinie sein. Eine mobile Task-Force, die aus Spezialisten für Konfliktberatung, psychologisches Screening, Rechtsberatung usw. für mehrere Unterkünfte innerhalb einer Kommune zuständig ist, kann hier kosteneffizient wertvolle Unterstützung leisten.

Aufbauend auf bestehenden Erfahrungen von Mitarbeitern sollten Prozesse institutionellen Lernens und Best Practice-Sammlungen z. B. in Form von runden Tischen bei einzelnen Betreibern und Betreuungsverbänden angestoßen werden, auch wenn der Wettbewerb zwischen Betreuungsverbänden derzeit einem übergreifenden Austausch entgegensteht. Sicherheitsdienste sollten in Parallelschichten mit Sozialbetreuern arbeiten. Wo dies nicht möglich ist, sollten die Mitarbeiter der Sicherheitsdienste im Sinne der oben genannten verpflichtenden Maßnahmen sensibilisiert und geschult werden. Die Kommunikation auf allen Ebenen (zwischen Bundesamt für Migration und Flüchtlinge - BAMF -, Landes- und Kommunaleinrichtungen, zwischen Personal und mit Bewohnern in UfGs) muss verbessert werden. Dies sorgt für besseren Informationsfluss und Transparenz und vermeidet dadurch Mehrarbeit und

Konflikte (z. B. durch standardisierte Überleitungsbögen für den Transfer von Landes- auf Kommunalunterkunft, Vorstellung des Personals durch Aushang mit Fotos, damit Bewohner das Personal und seine Funktionen kennen etc.). In vielen Fällen müssen die Kommunikation und die Kommunikationswege mit Bewohnern überdacht werden. Klassische Aushänge in Einrichtungen erreichen häufig die Adressaten nicht; persönliche Ansprache und die Nutzung sozialer Medien könnten hilfreich sein. Da finanzielle und personelle Ressourcen auf der Landes- und Kommunalebene nicht aktuellen Bedarfen entsprechen, sollten sie umverteilt werden.

Konkurrenz zwischen Gruppen kann zu Konflikten führen

Unter Bewohnern bilden sich Gruppen aufgrund gemeinsamer Herkunft, Sprache oder Religion. Mitarbeiter können Gruppenbildungsprozesse durch Fremdzuschreibung von vermeintlichen Gruppenidentitäten etwa bei der Zimmerbelegung oder durch Ungleichbehandlung verstärken. Dies gilt auch für externe Akteure wie religiöse Gemeinschaften, Migrant*innenorganisationen oder ehrenamtliche Helfer. Auch Gruppenbildungsprozesse vollziehen sich oft unbewusst. Sie können dann zu Konflikten führen, wenn zugleich der Zugang zu Gütern oder Ressourcen eingeschränkt ist und sich Gruppen im Wettbewerb um diese befinden. Dieser Effekt wird auch durch das Asylsystem verursacht, das verschiedene rechtliche Status zuteilt und so für einen ungleichen Zugang z. B. zu Integrationskursen sorgt. Aufgrund der Tatsache, dass Gruppenbildungsprozesse von Ressourcenzugang, räumlichen Faktoren (z. B. enge räumliche Nähe) sowie Selbst- und Fremdzuschreibungen abhängig sind, unterscheidet sich die Konflikthaftigkeit des Zusammenlebens verschiedener Gruppen von Fall zu Fall. Die Annahme, dass bestimmte Gruppen per se nicht miteinander vereinbar seien, trifft daher nicht zu.

Handlungsempfehlungen:

Gleichbehandlungen garantieren

Gleichbehandlung aller Bewohner, unabhängig von Herkunft und Status, ist zur Konfliktprävention

unerlässlich. Hierfür sollten alle in UfGs tätigen Mitarbeiter sensibilisiert werden. Bewohner sollten nicht nach Religion oder Ethnie getrennt auf Zimmern untergebracht werden; stattdessen bedarf es Betreuung, um Vorurteile abzubauen und bei Konflikten zu vermitteln. Dies ist auch im Sinne der Integration in eine offene Gesellschaft empfehlenswert. Staatliche Angebote zu Sprach- und Integrationskursen oder Arbeitsmöglichkeiten sollten für alle Antragsteller unabhängig von deren Bleibeperspektive gewährleistet werden, um negative Auswirkungen von Gruppenbildungsprozessen einschließlich eines möglichen Abrutschens in die Kriminalität zu verhindern. Eine Ehrenamtskoordination ist sinnvoll, um Gleichbehandlung gewährleisten zu können; auch hier sollten Angebote allen offenstehen und im Idealfall nicht auf die Zielgruppe von Geflüchteten beschränkt sein, sondern gesamtgesellschaftliche Beteiligung ermöglichen. Rassismus, ob von Bewohnern oder Personal ausgehend, muss entschieden begegnet werden. Bewährt hat sich in Schweden der sog. „Spurwechsel“, bei dem ein Wechsel vom Asylstatus zur Arbeitsmigration möglich ist. Keinesfalls sollten separate Unterbringungen nach Bleibeperspektive geschaffen werden.

Auch in vermeintlich schutzgebenden Unterbringungen kommt es zu geschlechterbasierter und häuslicher Gewalt

Geschlechterbasierte und häusliche Gewalt treten sowohl im Kontext von Konflikt und Flucht als auch in UfGs in Deutschland auf und sollten daher als Gewaltkontinuum verstanden werden. Opfer können Frauen, Kinder und Jugendliche, aber ebenso LGBT (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender)-Menschen oder Männer sein. Häusliche Gewalt kann sowohl bereits im Herkunftsland aufgetreten sein als auch erst auf der Flucht oder nach der Ankunft in UfGs. Auslöser hierfür können sich verändernde Familienstrukturen oder Rollenbilder sein. Fehlender Schutz vor sexualisierter Gewalt und unzureichende Sicherheit in UfGs entstehen vielerorts durch die räumliche Struktur, etwa durch nicht abschließbare Gemeinschaftsduschen oder abgelegene und schlecht

ausgeleuchtete Waschräume. Zudem beeinträchtigen die Strukturen des Asylsystems Opferschutz und die Strafverfolgung der Täter. So werden z. B. Verlegungen der Opfer aufgrund geschlechterbasierter Gewalt ohne deren psychische Betreuung vorgenommen. Auch nehmen Opfer Anzeigen aus Angst vor negativen Auswirkungen (z. B. Ablehnung des Asylantrags) im Asylverfahren zurück.

**Handlungsempfehlungen:
Opferschutz gewährleisten**

Die räumlichen Strukturen in UfGs müssen so gestaltet sein, dass Bewohner sicher sind und sich sicher fühlen. Dementsprechend müssen Zimmer, Duschen und Toiletten abschließbar sein. Sanitäre Anlagen sollten gut erreichbar sein, d. h. sie sollten sich nicht auf dem Hof oder im Keller befinden, und nach Geschlechtern getrennt werden. Bewohner sollten über Gleichstellung aller Geschlechter in Rechten und Pflichten aufgeklärt werden; hierbei sollten auch Kinderrechte (Gewaltverzicht) durch Aufklärung der Eltern gestärkt werden.³ Soweit möglich, sollte es neben Gruppen für Frauen ebenso professionell betreute Gruppen für Männer geben, da bei Männern oft Schwierigkeiten damit bestehen, die Versorgerrolle zu verlieren und ein neues Frauenbild zu akzeptieren. Angebote zur Kinderbetreuung und Angebote für Jugendliche sind sinnvoll, um ihnen ein möglichst normales Alltagsleben zu ermöglichen. Für Fälle von Gewalt sollten Mitarbeitern Kontakte zu lokalen Beratungsstellen vermittelt und diese konsultiert werden. Durch Aufklärung und Information der Bewohner sollte versucht werden, die Angst vor staatlichen Behörden zu verringern. Auf politischer Ebene sollten asylrechtliche Einschränkungen aufgehoben werden, beispielsweise in Fällen häuslicher Gewalt, in denen das Opfer zum Schutz vor dem Täter dringend an einen anderen Ort verlegt werden muss, dies aber durch asylrechtliche Vorgaben (räumliche Beschränkung nach § 56 AsylG und § 61 AufenthG) verhindert wird.

3 \ Siehe auch <http://www.kinderrechte.de/kinderrechte/die-gesetzlichen-regelungen-in-deutschland/>, zuletzt geprüft 07.06.2017.

Fehlende Richtlinien zur Sanktionierung von Regelverstößen sind eine Belastung für Mitarbeiter und Bewohner

Der Umgang mit Regelverstößen durch das Personal variiert sowohl innerhalb einer UfG als auch zwischen verschiedenen UfGs stark, da es keine einheitlichen Richtlinien hierfür gibt. Sanktionen reichen von individuellen Gesprächen über Kollektivbestrafungen bis hin zu Verlegungen. Bewohner empfinden uneinheitliche Sanktionsmaßnahmen als Willkür, was zu Unsicherheit und Angst, aber auch zu Widerstand führen kann, während Mitarbeiter oft Hilflosigkeit äußerten und darauf hinwiesen, dass Sanktionsmaßnahmen ineffektiv seien.

Regelverstöße können sich gegen die Hausordnung richten, oder auch mit aggressivem Verhalten und Kriminalität einhergehen. Aggressives Verhalten steht häufig in Verbindung mit Alkohol- und Drogenkonsum und kann im Zusammenhang mit Frustration (etwa über das als ungerecht empfundene Asylsystem), beengte Räumlichkeiten und Langeweile auftreten. Substanzmissbrauch wiederum kann eine Strategie zur Bewältigung von PTBS oder psychischem Druck sein. Im kriminellen Kontext, z. B. durch Drogenhandel oder Diebstähle, fallen einzelne Menschen aus Herkunftsländern mit schlechter Bleibeperspektive besonders häufig auf. Es gibt Fälle, in denen Menschen die Strukturen des Asylsystems gezielt für kriminelle Aktivitäten nutzen, wobei meist ein Zusammenhang mit bereits bestehenden kriminellen Netzwerken besteht.

**Handlungsempfehlungen:
Sanktionierung von Regelverstößen vereinheitlichen**

Einzelne Regelverstöße können Äußerungen von Protest oder Widerstand oder auch Folge psychischer Probleme sein. Generell sollten Sanktionen in allen Kommunen und Unterkünften einheitlich gestaltet werden, um dem Eindruck von Willkür vorzubeugen. Personal und Bewohner sollten über Sanktionsmöglichkeiten, Rechte und Pflichten bei der Ankunft in UfGs unterrichtet werden. Häufig wäre eine veränderte Betrachtungsweise hilfreich, die anstatt der

Sanktionen eher den durch Regelverstöße geäußerten
Betreuungsbedarf in den Blick nimmt.

Zur Prävention von Kriminalität und Gewalt sind
weiterhin ein niedriger Betreuungsschlüssel, ein
respektvolles Verhältnis zwischen Personal und
Bewohnern sowie die Schaffung vertraulicher Kom-
munikationskanäle (etwa durch Ernennung von
Ombudsmännern und -frauen, Beschwerdestellen
oder Einrichtung überregionaler Task-Forces) sowie
nicht-öffentlicher Kommunikationsforen für Perso-
nal sinnvoll. Grundsätzlich sind Beschäftigungs-
möglichkeiten auch für Menschen mit schlechter
Bleibeperspektive ein mögliches Mittel, um dem Ab-
rutschen in die Kriminalität vorzubeugen. Für den
Umgang mit allen Formen von Gewalt sollten zudem
konkrete Handlungsleitfäden erarbeitet werden.
Auch eine Kooperation mit lokalen Polizeianlaufstel-
len und ein besserer Informationsaustausch zwi-
schen Polizei, BAMF, Landeseinrichtungen und Kom-
munen sollte sichergestellt werden, um bereits
auffällig gewordene Täter schneller zu identifizieren.
Es muss vermieden werden, Personen, die das Leben
in UfGs erheblich stören, bei Regelverstößen nur von
einer Unterkunft in die nächste zu verlegen. Kleine,
intensiv und professionell betreute Einrichtungen
(z. B. mit einem Fokus auf Suchtprävention oder psy-
chotherapeutischer Betreuung) könnten hierfür eine
Lösung sein.

Wir danken den Teilnehmenden aus Wissenschaft
und Praxis der drei Workshops am 26., 27. und
28. April 2017 für ihren wertvollen Input und für
die ausführliche Diskussion zum Thema Konflikt-
prävention in UfGs.

Dieser *Policy Brief* ist Teil des Projekts „Zwischen Bür-
gerkrieg und Integration: Die Aufnahme von Flücht-
lingen als Chance und Herausforderung für den ge-
sellschaftlichen Wandel in Nordrhein-Westfalen“, das
vom Land Nordrhein-Westfalen (Ministerium für In-
novation, Wissenschaft und Forschung des Landes
Nordrhein-Westfalen) gefördert wird.

WEITERFÜHRENDE LITERATURHINWEISE

- Bauer, Isabella (2017): Information, Partizipation und Mediation im Kon-
text der Unterbringung von Flüchtlingen in deutschen Kommunen
(im Druck) (*Flucht: Forschung und Transfer: State-of-the-Art Papier*, 10).
- Bezirksregierung Arnsberg (2017): Vergabe Organisation und Betriebe
in der Zentralen Unterbringungseinrichtung für Flüchtlinge. Online
verfügbar unter http://www.bezreg-koeln.nrw.de/brk_internet/leistungen/abteilung02/20/leistungsbeschreibung.pdf, zuletzt
geprüft am 20.04.2017.
- Bundeszentrale für politische Bildung (2015): *Arbeitsmigration und zirkuläre
Migration in Schweden*. Online verfügbar unter <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/laenderprofile/215477/arbeitsmigration-zirkulaere-migration>, zuletzt geprüft am 11.05.2017.
- Christ, Simone; Meininghaus, Esther; Röing, Tim (2017): „All day waiting“
Konflikte in Unterkünften für Geflüchtete in NRW, *BICC Working
Paper 3/2017*. Online verfügbar unter <https://goo.gl/rny3be>, zuletzt
geprüft am 12.06.2017.
- Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) (2016):
*Sozialer Zusammenhalt und Integration. Vorstellung von Methoden der
Prävention und Konfliktbearbeitung in der Entwicklungszusammenarbeit als
möglicher Beitrag zur Integration von Geflüchteten*. Online verfügbar unter
http://www.frient.de/publikationen/dokument/?tx_ggfilelibrary_pi%5Bcontainer%5D=4646tx_ggfilelibrary_pi%5Baction%5D=show&chash=fafb40eao5ad6875b860a987e77c17eb, zuletzt geprüft am
10.05.17.
- Lindorfer, Simone (2017): *Handreichung Peer-to-Peer: geflüchtete Frauen durch
Gruppenangebote stärken*. Hg. v. Medica Mondiale. Köln. Online verfü-
gbar unter http://www.medicamondiale.org/fileadmin/redaktion/5_Service/Mediathek/Dokumente/Deutsch/Handbuecher/medica_mondiale_Handreichtung_Peer_to_Peer_Groupen_3.pdf, zuletzt
geprüft am 18.05.2017
- MIK (2017): *Landesgewaltschutzkonzept für Flüchtlingseinrichtungen des Landes
Nordrhein-Westfalen*. Online verfügbar unter http://www.mik.nrw.de/fileadmin/user_upload/Redakteure/Dokumente/Themen_und_Aufgaben/Auslaenderfragen/170323lgsk_nrw.pdf, zuletzt geprüft am
19.04.2017.
- Zito, Dima; Martin; Ernest (2016): *Umgang mit traumatisierten Flüchtlingen.
Ein Leitfaden für Fachkräfte und Ehrenamtliche*. Weinheim Basel: Beltz
Juventa.

bicc \
Internationales Konversionszentrum Bonn
Bonn International Center for Conversion GmbH

Pfarrer-Byns-Straße 1, 53121 Bonn, Germany
+49 (0)228 911 96-0, Fax -22, bicc@bicc.de

www.bicc.de
www.facebook.com/bicc.de
www.twitter.com/BICC_Bonn

bicc Bonn
International Center
for Conversion \

Wissenschaftlicher Direktor
Professor Dr. Conrad Schetter

Kaufmännischer Geschäftsführer
Michael Dedek

AUTOREN

Dr. Simone Christ, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am BICC
Dr. Esther Meininghaus, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am BICC
Tim Röing, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am BICC

LEKTORAT

Susanne Heinke

MITARBEIT

Lena Schellhammer, Max Meßling

LAYOUT

kipconcept GmbH, Bonn

VERÖFFENTLICHUNG

19. Juni 2017

EDITORIAL DESIGN

Diesseits - Kommunikationsdesign, Düsseldorf



Gefördert durch

Ministerium für Innovation,
Wissenschaft und Forschung
des Landes Nordrhein-Westfalen



Except where otherwise noted, this work is licensed under:
cf. creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/