



Verhaltenskodex

Orientierungsrahmen für ethisches, grenzwahrendes
und verantwortungsvolles Verhalten

INHALT

1. EINLEITUNG	4
1.1 Warum ein Verhaltenskodex?.....	4
1.2 Verhaltenskodizes im Kontext von Notunterkünften	4
1.3 Vorbemerkungen zur Struktur.....	5
2. Hauptteil	7
2.1 Umgang mit der eigenen Person & Selbstfürsorge	7
2.2 Umgang zwischen Team & Leitung	8
2.3 Ergänzende Punkte für Ehrenamtliche und Mitarbeitende von Security bzw. Wach- oder Sicherheitsdienst	10
2.4 Nähe und Distanz zu den Bewohner:innen	12
2.5 Datenschutz & Privatsphäre von Bewohner:innen	13
2.6 Umgang mit vulnerablen Personengruppen	14
2.6.1 Sonderfokus: Schutz von Kindern und Achtung der Kinderrechte	16
2.7 Umgang mit Verdachtsmomenten	18
2.8 Umgang mit gefährlichen oder konflikthaften Situationen	19
2.9 Umgang mit Verstößen	20
3. Anhang	21
3.1 Literatur und Leitfäden	21
3.2 Gesetzestexte	22
3.3 Verhaltenskodizes und ähnliche Dokumente	23
Impressum.....	27



1. EINLEITUNG

1.1 WARUM EIN VERHALTENSKODEX?

Ein Verhaltenskodex ist eines der zentralen Dokumente, welches im Rahmen eines Gewaltschutzkonzeptes zum Einsatz kommt. Im Gegensatz zu Handlungsleitfäden und Ablaufschemata, die konkret vorgeben, wie sich in einer bestimmten Situation (Kindeswohlgefährdung, Polizeieinsatz usw.) verhalten werden soll, ist ein Verhaltenskodex in der Nähe einer Selbstverpflichtungserklärung zu verorten. Er geht jedoch noch über diese hinaus, da er die Regeln und Werte, die in der Einrichtung gelten, explizit festlegt und diesen eine Verbindlichkeit verleiht. Der Verhaltenskodex gibt allen Mitarbeitenden, haupt-,neben- wie ehrenamtlich, einen Orientierungsrahmen für ethisches, grenzwahrendes und verantwortungsvolles Verhalten und erinnert auch daran, den eigenen Kompetenz- und Aufgabenbereich nicht zu überschreiten. Er ist eine niedergeschriebene Grundlage dessen, wie alle Menschen, die in der Unterkunft tätig sind, zu agieren haben, im normalen Alltag ebenso wie in Ausnahmesituationen und Krisen.

Die Arbeit in Unterkünften für Geflüchtete erschafft oftmals ein Spannungsverhältnis in den Mitarbeitenden: Die Art, wie Menschen leben sollten und wie Geflüchtete de facto untergebracht sind, klaffen oft weit auseinander, in Notunterkünften am eklatantesten. Auch hier kann ein Verhaltenskodex helfen, da in ihm Verhaltensweisen angeboten werden, mit diesen Widersprüchen umzugehen und die zum offenen Austausch anregen. Hinzu kommt, dass ein auf allgemein akzeptierten Verhaltensregeln basierendes Zusammenleben- und arbeiten prekäre Situationen entschärfen kann.

1.2 VERHALTENSKODIZES IM KONTEXT VON NOTUNTERKÜNFEN

Notunterkünfte sind ein Provisorium bzw. eine kurzweilige Übergangslösung im Notfall. Alle Bedingungen, die andere Unterkünfte für Geflüchtete kennzeichnen, sind dort meist verschärft: räumliche Enge, mangelnde Privatsphäre, fluktuierendes Personal und Bewohnerschaft, ungünstiges Baumaterial bzw. räumliche Aufteilung und wenig Zeit für die Betreuung der Geflüchteten.¹ Doch gerade diese Umstände sind es, die verschiedene Formen von Gewalt begünstigen.² Daher ist es trotz schlechterer Ausgangslage in Notunterkünften von besonderer Wichtigkeit, Maßnahmen zu implementieren, welche den Schutz der Bewohner:innen gewährleisten. Ein Kodex für Notunterkünfte ist ein solches Instrument, da er allen Mitarbeitenden, auch denen, die keinen sozialpädagogischen oder sozialarbeiterischen Hintergrund haben, aufzeigt, welche Verhaltensweisen im Arbeitsalltag angemessen sind. Auf diese Weise bietet ein Verhaltenskodex gerade in einem potentiell instabilen und belastenden Arbeitskontext Handlungssicherheit. Das Leitbild Ihrer Einrichtung bzw. Trägers kann in einem Verhaltenskodex ebenso ihren Nie-

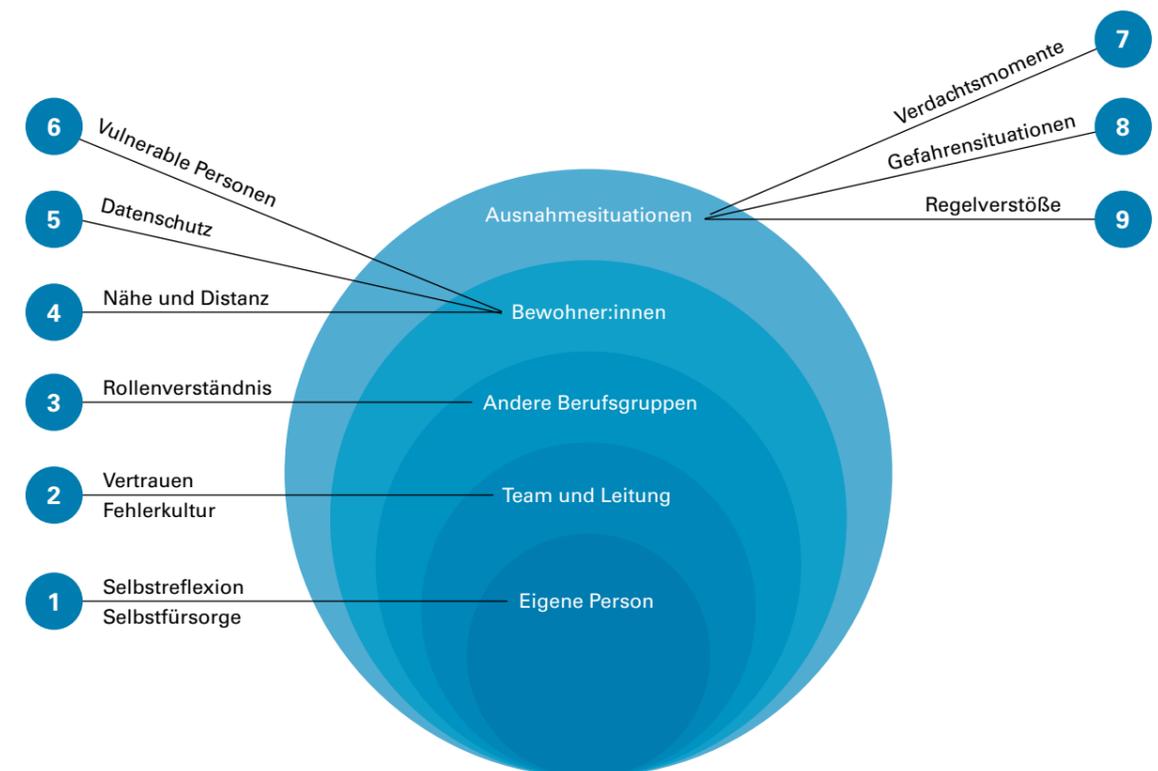
¹ Claudia Böhme, Caroline Schmitt: Konflikte und Konfliktpotentiale in Geflüchtetenunterkünften, in: Olaf Kleist et al. (Hrsg.): Gewaltschutz in Geflüchtetenunterkünften. Theorie, Empirie, Praxis, Bielefeld 2022, S. 92f.

² BMFSFJ, UNICEF: Mindeststandards zum Schutz von geflüchteten Menschen in Flüchtlingsunterkünften, Berlin, Köln 2021, S. 37ff.

derschlag finden, wie die verschiedenen Berufsgruppen, die dort tätig sind. Ebenso sollten die exakten Begriffe der Zuständigen (Gewaltschutzkoordinator:in, Kinderschutzkraft, Beauftragte:r für LSBTQI usw.) dort erwähnt werden. Eine enge Abstimmung mit der Selbstverpflichtungserklärung wird ebenfalls empfohlen.³

1.3 VORBEMERKUNGEN ZUR STRUKTUR

Der Verhaltenskodex ist in Form konzentrischer Kreise strukturiert und platziert die in der Unterkunft tätige Person im Zentrum. Die Qualität von Verhaltensweisen eines Kreises wirkt sich auf den darum liegenden Kreis aus, d.h., die Verfasstheit des Individuums wirkt sich auf das Team aus, die Verfasstheit des Teams auf alle in der Einrichtung Tätigen, dieses Zusammenspiel wiederum auf den Umgang mit den Bewohner:innen usw. Ein Mangel an einem inneren Kreis beeinflusst demgemäß alle umliegenden Schichten und kann von diesen nur bedingt kompensiert werden.



³ Ebd., S. 17.

Abschnitt 1 gibt Leitlinien für die Art und Weise vor, wie jede:r einzelne Mitarbeitende mit sich selbst umgehen sollte. Festgemacht wird dies an den beiden Schlagworten „Selbstreflexion“ und „Selbstfürsorge“. Die Abschnitte zwei und drei behandeln dann die nächsten konzentrischen Kreise nach außen: Das Betreuungsteam als Einheit inklusive der Leitung in Punkt 2 und die weiteren in der Einrichtung vertretenen Gruppen wie Ehrenamtliche und Mitarbeitende von Security bzw. Sicherheits- oder Wachdienst in Punkt 3.

Sie umfassen den Alltag in der Einrichtung unabhängig von auftretenden Konflikten und stellen die Frage: Wie gehen die Mitarbeitenden unterschiedlicher Berufsgruppen miteinander um. In den Punkten 4, 5 und 6 wird nach dem Umgang mit den Bewohner:innen gefragt und sie umfassen zudem die Themenkomplexe „Nähe und Distanz“, „Datenschutz“ sowie „besonders schutzbedürftige Personen“. Diese Maßgaben gelten immer und zu jeder Zeit, da sie Themen betreffen, die in allen Angelegenheiten der Einrichtung relevant sind. Die verschiedenen Ausnahmesituationen werden im Abschluss thematisiert mit den Punkten 7 „Verdachtsmomente“, Punkt 8 „Gefahrensituationen“ und Punkt 9 „Regelverstöße“. Die Krisenfestigkeit einer Unterkunft ist demgemäß je ausgeprägter, je fester das Fundament aus Eigen- und Fremdverantwortung ist.

2. HAUPTTEIL

2.1 UMGANG MIT DER EIGENEN PERSON & SELBSTFÜRSORGE

Gestärkte Mitarbeitende sind zentral für alle Arbeitskontexte, insbesondere aber für solche mit hoher Belastung und schnellen Dynamiken. Die Mitarbeitenden in den Unterkünften sind eine tragende Säule der Arbeit. Sie sind zahlreichen ethischen sowie fachlichen Standards verpflichtet und müssen gleichzeitig in der Lage sein, mit den eigenen Ressourcen zu wirtschaften, da Gefährdungen wie Überforderung, Burnout, aber auch die Gefahr einer Sekundärtraumatisierung aufkommen können.

Zugleich können Diskriminierungsformen wie Rassismus, Ableismus, Sexismus, Islamophobie, Adultismus, Queer- und Transfeindlichkeit und ähnliche Denkmuster bewusst oder unterbewusst in Mitarbeitenden präsent sein und in die Einrichtungen hineinwirken. Die Auseinandersetzung mit diesen Denkmustern ist nicht immer leicht, doch für ein sicheres Klima innerhalb der Einrichtung unerlässlich.

Ich werde...

- mich in meiner Arbeit stets im Sinne der Menschenrechtscharta, dem deutschen Grundgesetz, der UN-Kinderrechtskonvention, der UN-Behindertenrechtskonvention sowie dem Strafgesetzbuch (Raum für Ergänzungen, ggf. Verweis auf Hausordnung) verhalten;
- mir immer darüber im Klaren sein, dass Geflüchtete mit der Asylantragstellung ein auch im deutschen Grundgesetz verankertes (Menschen-) Recht in Anspruch nehmen und keine Bittsteller:innen sind;
- mich in meiner Arbeit jederzeit an den Grundsätzen der Nicht-Diskriminierung, Gewaltfreiheit und Menschenwürde orientieren;
- meine eigenen Werte und Annahmen kritisch reflektieren;
- zu einer guten Fehlerkultur beitragen, indem ich offen und ehrlich über alle relevanten Angelegenheiten meiner Arbeit und meines Aufgabenbereiches spreche;
- immer einen unverstellten Blick auf das Geschehen in der Einrichtung wählen und Situationen unabhängig von Vorurteilen und Stereotypen bewerten;
- stets sensible Worte sowie eine angemessene Sprache wählen sowie diskriminierende Äußerungen und Abwertungen immer und in jedem Falle, insbesondere in Stress-Situationen, vermeiden;
- mir darüber im Klaren sein, dass ich mich gegenüber den Bewohner:innen in einem Machtverhältnis befinde, welches ich unter keinen Umständen ausnutzen darf;
- die Bereitschaft haben, an Supervision, Intervision und ähnlichen Maßnahmen teilzunehmen;
- mich in meinem Aufgabenbereich weiterbilden, bzw. die Bereitschaft zeigen, an Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen;
- Hilfe suchen und annehmen, wenn die Arbeit mich belastet, darauf achten, wo meine Grenzen liegen und wie ich diese wahren kann.

Ich werde nicht...

- unehrlich oder ungerecht handeln. Dies meint eigennütziges Verhalten ebenso wie kriminelle, gewalttätige, grenzüberschreitende, respektlose, diskriminierende und andere inakzeptable Verhaltensweisen, wie z.B. das Verbreiten von Gerüchten;
- aus falsch verstandener Loyalität über problematische Situationen (Grenzüberschreitungen, Übergriffe und vergleichbare Vorkommnisse) schweigen;
- die Maßstäbe der Kultur, in der ich aufgewachsen bin, auf die Menschen in der Einrichtung übertragen, sondern bewusst meine interkulturelle Kompetenz schärfen;
- stillschweigend zusehen, wenn Interessenkonflikte entstehen. Stattdessen versuche ich, diese aufzulösen, sobald ich sie erkenne;
- Bewohner:innen verurteilen, wenn diese Unzufriedenheit über die Lebensbedingungen in der Unterkunft äußern, sondern versuchen, empathisch zu sein und zu verstehen, dass ein von Fremdbestimmung geprägtes Leben eine enorme Herausforderung darstellt.

2.2 UMGANG ZWISCHEN TEAM & LEITUNG

Neben der individuellen Verfasstheit der Mitarbeitenden ist das Zusammenspiel zwischen Einrichtungsleitung und Mitarbeitenden fundamental für das Klima in der Unterkunft. Transparent zu sein was das eigene Befinden angeht, setzt besonders am Arbeitsplatz Vertrauen in Kolleg:innen und Vorgesetzte voraus. Beobachtungen und Verdachtsmomente können ebenfalls nur angstfrei an die verantwortlichen Stellen mitgeteilt werden, wenn eine gute Vertrauensbasis herrscht und Mitarbeitende gestärkt sind. Gut aufgestellte Mitarbeitende können nur dann den Anforderungen gemäß arbeiten, wenn alle Beteiligten des Arbeitsumfeldes harmonisch zusammenarbeiten und im Sinne einer guten Betriebs- und vor allem Fehlerkultur agieren. Dies ist in allen Betrieben und Unternehmen eine Herausforderung und in den besonderen Gegebenheiten von Notunterkünften einmal mehr.

Als Mitarbeitende:r werde ich...

- meinen Vorgesetzten mitteilen, falls ich eine mir aufgetragene Aufgabe nicht bewältigen kann;
- wertschätzend mit Kolleg:innen und Vorgesetzten kommunizieren und respektvoll Kritik äußern, wenn diese angemessen ist;
- konstruktive Kritik annehmen;
- meinen Beitrag zu einem vertrauensvollen Arbeitsklima leisten, indem ich mich ehrlich, freundlich und moralisch korrekt und einwandfrei verhalte, auch wenn um mich herum Anspannung herrscht.

Als Mitarbeitende:r werde ich nicht...

- Fehler aus Angst vor Sanktionen verheimlichen;
- aus falsch verstandener Loyalität Übergriffe, Vergehen oder Grenzüberschreitungen meiner Kolleg:innen oder von Bewohner:innen verschweigen;
- eigene private Konflikte im Arbeitsalltag ausagieren.

Als Mitarbeitende:r mit Führungsverantwortung werde ich...

- bereits bei der Auswahl von Personal und im Vor- und Einstellungsgespräch die Bedeutsamkeit von Gewaltschutz thematisieren und nur Mitarbeitende einstellen und Ehrenamtliche zulassen, die glaubwürdig versichern, dass sie bereit und in der Lage sind, für die körperliche und seelische Unversehrtheit aller Bewohner:innen einzutreten;
- Führungszeugnisse von allen Menschen verlangen, die haupt- und freiberuflich in der Einrichtung tätig werden;
- Rollen und Verantwortlichkeiten klar kommunizieren und für deren Einhaltung eintreten;
- Bedenken an den Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen, bezüglich deren Haltung, Kompetenz und Belastbarkeit offen und konstruktiv ansprechen;
- aktiv an der Implementierung einer guten Fehlerkultur arbeiten und einen sanktionsfreien Raum bereitstellen, in dem ein ehrlicher Austausch möglich ist;
- Supervision und andere notwendige Maßnahmen zur Verfügung stellen;
- ausreichend Fort- und Weiterbildungen zu relevanten Themen ermöglichen;
- Informationen über problematische Bedingungen und prekäre Verhältnisse wie unzureichende Bausubstanz, zu hohe Belegung, Personalschlüssel an die verantwortlichen Stellen weitergeben.

Als Mitarbeitende:r mit Führungsverantwortung werde ich nicht...

- die Augen verschließen, wenn es Konflikte zwischen den Mitarbeitenden gibt;
- Missstände ignorieren, da die Bearbeitung zeitaufwendig wäre;
- den Druck, den ich aus Politik und Verwaltung spüre, an meine Mitarbeitenden weitergeben;
- meine Machtstellung in der Einrichtung zu meinem persönlichen, beruflichen oder anders gearteten Vorteil nutzen.

2.3 ERGÄNZENDE PUNKTE FÜR EHRENAMTLICHE UND MITARBEITENDE VON SECURITY BZW. WACH- ODER SICHERHEITSDIENST

Jede Rolle in der Unterkunft ist wichtig. Aus diesem Grund ist es bedeutsam, dass die Aufgaben der unterschiedlichen Personengruppen (Haupt-, Neben-, Ehrenamtliche oder Dienstleister:innen) klar definiert und eingehalten werden.

Die Mitarbeitenden der Security sind in den Einrichtungen häufig sehr präsent. Ihre Rolle ist es, in einem Bereich mit hohem Konfliktpotential für Ruhe und Sicherheit zu sorgen. Einige haben selbst einen Flucht- oder Migrationshintergrund und können sich daher gut in die Lage der Bewohner:innen versetzen. Dies birgt ein enormes Potential für Empathie, aber auch für Distanzlosigkeit oder Ungleichbehandlung der Bewohner:innen. Auf der anderen Seite kommen immer wieder Fälle ans Tageslicht, in denen Mitarbeitende von Sicherheits- und Wachdiensten menschenfeindlichen, rechtsextremistischen Ideologien anhängen oder ihre Macht ausnutzen, was eine enorme Gefahr für Bewohner:innen, insbesondere der vulnerablen Gruppen wie zum Beispiel Kinder, darstellt.

Als Mitarbeitende:r von Sicherheitsdienst/Security werde ich...

- Bei Auseinandersetzungen und Regelverstöße in konstruktiver, gewaltfreier und deeskalierender Weise reagieren;
- meine Position und meine Anwesenheit in Nacht- und Wochenendschichten nicht ausnutzen, um Macht auszuüben;
- immer und in jeder Situation im Sinne der Hausordnung agieren;
- die Information weitergeben, falls Kolleg:innen Anhänger:innen rechtsextremer oder verfassungsfeindlicher Ideologien sind oder in menschenverachtender Weise über die Bewohner:innen oder Geflüchtete im Allgemeinen sprechen;
- als Mann nur im absoluten Ausnahme- oder Notfall einen Frauenbereich betreten und als Frau nur im absoluten Ausnahme- oder Notfall einen Männerbereich betreten.

Als Mitarbeitende:r von Sicherheitsdienst/Security werde ich nicht noch

- als Übersetzer:in tätig sein;
- die Bewohner:innen zu rechtlichen Fragen oder in anderen fachlichen Angelegenheiten beraten, sondern immer auf die entsprechenden Stellen verweisen;
- eigenmächtig handeln, sondern immer in Absprache und in Einklang mit den für meinen Arbeitsbereich geltenden Regeln und Vorschriften;
- mich nicht in parteilicher Weise in die Konflikte der Bewohner:innen verstricken lassen, sondern meine professionelle Distanz wahren und Konflikte neutral schlichten oder an andere entsprechende Stellen wie die Polizei verweisen.

Ehrenamtliche sind von großer Bedeutung für die Unterkünfte, da sie auf freiwilliger Basis tätig werden, meist mit hohem Idealismus und Engagement arbeiten und oftmals zu engen Vertrauenspersonen für die Geflüchteten werden. Betreuung, Koordination und Mentoring von Ehrenamtlichen ist wichtig, um sie vor Überforderung zu schützen⁴. Ebenso ist es unerlässlich, Ehrenamtlichen klar zu kommunizieren, welchen Handlungsspielraum sie in ihrer Arbeit mit

den Geflüchteten besitzen und welche Tätigkeiten eine Grenzüberschreitung darstellen. In Einzelfällen finden sich in Einrichtungen Menschen, die gezielt ehrenamtliche Tätigkeiten wählen, da sie auf eigene Vorteile aus sind. Andere Ehrenamtliche agieren wohlmeinend, sind aber von der Arbeit derart belastet, dass es zu Grenzüberschreitungen, massiven Eingriffen in das Privatleben der Geflüchteten usw. kommt oder aber zu einem Abbruch der ehrenamtlichen Arbeit aus Überforderung und dem Gefühl mangelnder Wertschätzung heraus.

Die ehrenamtliche Betreuung einer geflüchteten Person sollte zeitlich begrenzt sein, auf Hilfe zur Selbsthilfe abzielen⁵ und das gesunde Verhältnis von Nähe und Distanz zu den betreuten Personen in den Vordergrund stellen.

Als Ehrenamtliche:r werde ich...

- trotz der Nähe und des Vertrauensverhältnisses immer unter der Prämisse „Hilfe zur Selbsthilfe“ mit den Bewohner:innen arbeiten;
- bei allen Konflikten mit der zuständigen Person (z.B. Ehrenamtskoordination) sprechen;
- die Bereitschaft zeigen, an relevanten Fortbildungen, insbesondere zum Kinderschutz, teilzunehmen;
- offizielle Meldewege einhalten, falls ich Zeug:in eines Notfalls werde, da vermieden werden soll, dass Stellen wie Polizei oder Jugendamt/KJND mehrfach kontaktiert werden. Sollte ich die einzige Person im Haus sein und entsprechende verantwortliche Stellen nicht zugegen sein, muss ich bei Gefahr in Verzug meiner Pflicht zu handeln unverzüglich selbst nachkommen. In jedem Fall wirke ich immer streitschlichtend und deeskalierend und wende keine Gewalt an.

Als Ehrenamtliche:r werde ich nicht...

- über die im Rahmen meiner ehrenamtlichen Tätigkeit vereinbarten Umfang und Art Nähe zu den Bewohner:innen herstellen und Nähe suchen. Dies beinhaltet vor allem in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, aber auch allen anderen Personen, Einladungen zu sich nach Hause, insbesondere keine Übernachtungen, nicht abgesprochene Ausflüge, keine Weitergabe oder Aufnahme von persönlichen Kontaktdaten wie Telefonnummern usw.;
- die Nähe zu den von mir betreuten Personen sowie deren Hilfebedarf zu meinem eigenen Vorteil ausnutzen;
- in die Arbeit der anderen in der Einrichtung tätigen Berufsgruppen eingreifen, d.h. keine Beratung und dergleichen anbieten, es sei denn, ich wurde explizit von dazu befugten Personen um Unterstützung gebeten und besitze die notwendigen Kompetenzen;
- mich alleine mit Kindern oder Jugendlichen in einem Raum aufhalten, Kinder allein zur Toilette begleiten, zu mir nach Hause einladen, zu ihrer Vergangenheit befragen etc.

⁴ Bertelsmann-Stiftung: Koordinationsmodelle und Herausforderungen ehrenamtlicher Flüchtlingshilfe in den Kommunen. Qualitative Studie des Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung, Berlin 2016, S. 47.

⁵ Refugio München: Wegweiser für Ehrenamtliche in der Flüchtlingshilfe. Ein Ratgeber und Leitfaden für Ehrenamtliche, München o.J., S. 8.

2.4 NÄHE UND DISTANZ ZU DEN BEWOHNER:INNEN

Nur mit Neutralität und Sensibilisierung können Grenzüberschreitungen vermieden werden. Alle in der Unterkunft Tätigen befinden sich gegenüber den Bewohner:innen in einem Machtverhältnis und dürfen dies nicht ausnutzen. Die Arbeit in Notunterkünften weist aufgrund der räumlichen Begebenheiten eine große körperliche Nähe auf und ermöglicht den Bewohner:innen kaum Privatsphäre. Die Mitarbeitenden haben oft Einblick in die privatesten Belange der Bewohner:innen, was sich ungünstig auf die professionelle Distanz auswirken kann. Gerade in einem solchen Kontext ist es wichtig, bewusst auf ein angemessenes Verhältnis zu den Bewohner:innen zu achten und die mangelnde Privatsphäre durch eine von Respekt geprägte Haltung abzufedern.

Ich werde...

- alle Bewohner:innen in gleicher Weise respektvoll und wertschätzend behandeln unabhängig von deren Weltanschauung, sexueller Identität und Orientierung, Religion, ethnischer Zugehörigkeit oder politischer Überzeugung;
- Verständnis haben dafür, dass die Bewohner:innen der Einrichtung extreme Erfahrungen gemacht haben, traumatisiert sein können und aus diesem Grund in für mich nicht nachvollziehbarer Weise handeln können;
- wertschätzend und frei von körperlicher und psychischer Gewalt mit den Bewohner:innen sprechen und interagieren.
- angemessene Kleidung tragen (in Abstimmung mit anderen Handlungsleitfäden der Einrichtung)

Ich werde nicht...

- in freundschaftlicher oder sexueller Weise mit Bewohner:innen in Kontakt treten, d.h. keine Beziehungen führen und mich nicht außerhalb der Einrichtung mit den Bewohner:innen treffen, es sei denn, es handelt sich um einen abgesprochenen Anlass, z.B. einen Ausflug oder die Begleitung zu einem Termin;
- aus Sympathie oder Antipathie Bewohner:innen in unterschiedlicher Weise behandeln;
- meine eigene Weltanschauung, religiöse oder politische Haltung nicht in der Unterkunft verbreiten, sondern weltanschaulich neutral agieren und meinen Arbeitsplatz in dieser Weise gestalten;
- Bewohner:innen außerhalb der Einrichtung in illegaler oder unangemessener Weise „helfen“; z.B. Schwarzarbeit, illegale Praktika vermitteln oder für mich oder andere arbeiten lassen;
- Geld oder andere materielle Dinge von Bewohner:innen annehmen, um ihnen zu helfen, etwa bei der Wohnungssuche oder der Verlegung in eine andere Einrichtung;
- meine private Telefonnummer heraus geben oder die Kontaktdaten von Bewohner:innen aufnehmen;
- meine privaten Belange den Bewohner:innen erzählen und den Bewohner:innen ebenso keine privaten „Ratschläge“ geben;
- Geschenke an Bewohner:innen verteilen und auch keine Geschenke von ihnen annehmen;
- die Bewohner:innen körperlich berühren.

2.5 DATENSCHUTZ & PRIVATSPHÄRE VON BEWOHNER:INNEN

Die Bewohner:innen der Unterkunft sind Rechteinhaber:innen. Besonders in vulnerablen Lebenslagen muss der respektvolle und sensible Umgang mit Informationen über Bewohner:innen aller Altersgruppen und Lebenslagen wie über ihre Gesundheit, Finanzen, Asylstatus etc. sowie ihre Privatsphäre im Zimmer zu jedem Zeitpunkt sichergestellt sein. Aufgrund der geringen Privatsphäre in Unterkünften, insbesondere in Notunterkünften und aufgrund von Sprachbarrieren und Betreuungsbedarf kann es dazu kommen, dass Bewohner:innen ihre finanzielle, gesundheitliche und rechtliche Situation mit anderen Menschen teilen (müssen). Dies kann eine Situation erschaffen, in der persönliche Angelegenheiten sehr offen dargelegt und besprochen werden müssen oder aufgrund der räumlichen Enge offengelegt werden. Aus diesem Machtgefälle ergeben sich wichtige Verpflichtungen für in der Unterkunft tätige Menschen, vor allem für diejenigen, die in der (Sozial-) Betreuung arbeiten, aber auch für Ehrenamtliche oder Dienstleister:innen. Der Datenschutz ist in jedem Fall zu jedem Zeitpunkt einzuhalten.

Ich werde...

- über alles schweigen, was mir die Bewohner:innen berichten, es sei denn, ich bin aus rechtlichen Gründen zur Weitergabe verpflichtet. Falls ich rechtlich verpflichtet bin, etwas Erzähltes weiterzugeben, zum Beispiel im Falle einer Straftat, erkläre ich dies der betreffenden Person. Falls ich Zweifel habe, werde ich mich unter Wahrung der Anonymität der betreffenden Person nach dem richtigen Vorgehen erkundigen;
- die Unterlagen der Bewohner:innen vertraulich behandeln: Sie weder weiterzeigen, noch offen herumliegen lassen oder Kopien davon anfertigen und behalten, es sei denn, dies ist für meine Arbeit erforderlich;
- die Kontaktdaten der Bewohner:innen vertraulich und ausschließlich in beruflicher Absicht verwenden.

Ich werde nicht...

- die Zimmer bzw. Wohn- oder Schlafbereiche von Bewohner:innen ohne deren Beisein und Zustimmung betreten, es sei denn, dies ist unbedingt erforderlich. (Verweis auf Regel der Einrichtung bezüglich Zutritt im Notfall, bei Gefahr in Verzug, Polizeieinsatz usw.);
- die Bewohner:innen gegen deren Willen und ohne deren Einwilligung fotografieren. Dies gilt auch für Kinder, die nicht ohne Einwilligung der Eltern fotografiert werden dürfen.

2.6 UMGANG MIT VULNERABLEN PERSONENGRUPPEN

Als vulnerable Bewohner:innen gelten u.a. Kinder und Jugendliche, Frauen, LSBTQI, traumatisierte Menschen, ältere Menschen, Menschen mit Behinderung.⁶ Manche Menschen sind zugleich in doppelter oder vielfacher Weise vulnerable, wie etwa Kinder mit Behinderungen oder Traumatisierung. Besondere Schutzbedarfe sind oft schwer erkennbar, insbesondere für nicht geschultes Personal und in Unterkünften mit hoher Fluktuation. Daher wird besondere Schutzbedürftigkeit häufig erst nach einiger Zeit erkennbar oder bleibt im schlimmsten Fall unerkannt.

Für die Betroffenen birgt die mangelnde Identifizierung eine große Gefahr, denn sie brauchen besondere Schutzmaßnahmen: Zum Beispiel gibt es kein deutschlandweites, verpflichtendes Verfahren, chronische Erkrankungen und Behinderungen festzustellen, sodass diese Personen oftmals in unangemessener Weise untergebracht sind und/oder ihnen keine ausreichende medizinische Versorgung/Betreuung zukommt.⁷ Die Situation traumatisierter Geflüchteter ist ähnlich, auch sie bleiben oftmals unerkannt, wodurch der Zugang zu medizinisch und/oder psychologischer Hilfe verwehrt bleibt. Eine weitere Hürde ist der Mangel an Therapeut:innen, die zum einen zur Traumaprotektiva in kultursensibler Weise arbeiten und über die entsprechenden Sprachkenntnisse verfügen oder die Bereitschaft haben, mit Sprachmittler:innen zu arbeiten. Erschwert wird die gesundheitliche Verfassung auch durch sogenannte Postmigrationsstressoren, d.h. Unsicherheiten und Gefährdungen nach der Flucht.⁸

Queere Geflüchtete bekommen selten Unterstützung, da die Angst, sich zu outen oft enorm ist, was sich zum einen auf Gewalterfahrungen im Herkunftsland und auf der Flucht zurückführen lässt, aber auch auf ein feindseliges Klima innerhalb der Einrichtung. Im Gegensatz zu den anderen Personengruppen mit besonderem Schutzbedarf sind sie demnach dadurch gekennzeichnet, dass sie den eigenen Schutzbedarf oftmals bewusst verstecken.⁹

Frauen und Mädchen waren die erste vulnerable Gruppe, deren besonderen Bedürfnisse öffentlich thematisiert wurden, doch nach wie vor unterliegen sie massiven Gefährdungen und auch für sie sind längst nicht ausreichend Gewaltschutzmaßnahmen implementiert¹⁰.

Die Bedarfe ältere Geflüchteter werden bisher selten thematisiert, obwohl sie in der Aufnahmeleitlinie¹¹ explizit genannt werden.

6 Die Mindeststandards bestimmen diesen Personenkreis detaillierter: „Dies gilt vor allem für Personengruppen, die aufgrund von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Gender-Identität, Behinderungen, Religionszugehörigkeit, ethnischer, nationaler oder sozialer Herkunft, politischer Überzeugung, Gesundheitszustand, Gewalt- und/oder Missbrauchserfahrungen oder eines sonstigen Status besonders schutzbedürftig sind. Zu diesen besonders schutzbedürftigen Personengruppen zählen mit Bezug auf Art. 21 der EU-Aufnahmeleitlinie (2013/33/EU) und ausweislich der Gesetzesbegründung zu § 44 Abs. 2 a Asylgesetz unter anderem Frauen; Kinder; Jugendliche; lesbische, schwule, bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche Personen (LSBTIQ); Menschen mit Behinderungen; religiöse Minderheiten; von Menschenhandel Betroffene; Personen mit schweren körperlichen Erkrankungen; Personen mit psychischen Störungen; ältere Menschen; Schwangere; Alleinerziehende mit minderjährigen Kindern sowie Menschen, die Folter, Vergewaltigung oder andere schwere Formen psychischer, physischer oder sexualisierter Gewalt erlitten haben.“ Siehe Mindeststandards, S. 10.

7 DRK: Ungesehen?! Geflüchtete Menschen mit Behinderungen in Deutschland: Ergebnisse der Bedarfserhebung, Berlin 2022, S. 17.

8 Baff: Traumasensibler und empowernder Umgang mit Geflüchteten. Ein Leitfadens, Berlin 2017, S.28f.

9 LSVD: Leitfaden für die Praxis. LSBTI*-sensibler Gewaltschutz für Geflüchtete, Köln 2022, S. 10.

10 Dachverband der Migrantinnenorganisationen DaMigra: GREVIO-Schattenbericht zur Umsetzung der Istanbul-Konvention in Deutschland, Berlin 2020, S. 37ff.

11 Richtlinie 2013/33/EU des europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013

Ich werde...

- mit offenem Blick für die Belange vulnerabler Menschen durch die Einrichtung gehen und auf Dinge wie unpassende bauliche Gegebenheiten, einsehbare Sanitärbereiche, Unebenheiten im Boden usw. achten;
- mir bewusst machen, dass vulnerable Personen unter besonderem Schutz des Gesetzes stehen und ihnen v.a. durch die EU-Aufnahmeleitlinie besonderes Augenmerk zukommt;
- darauf achten, wie sich Menschen, die aufgrund körperlicher Merkmale benachteiligt sind (Alter, Gehbehinderungen usw.) durch die Einrichtung bewegen und z.B. Treppen usw. benutzen und sensibel dafür sein, ob die Person in dieser Einrichtung tatsächlich leben kann. Meine Beobachtungen gebe ich an die zuständige Person weiter;
- sensibel auf die Ängste und Befürchtungen der Betroffenen eingehen und mich bemühen nachzuvollziehen, dass Bewohner:innen ggf. aufgrund von schlechten Erfahrungen kein Vertrauen in staatliche Stellen, Behörden, Polizei usw. haben. Ich werde mich in diesem Zusammenhang darum bemühen, das Vertrauen der Bewohner:innen in diese Stellen zu stärken;
- im Falle von (befürchteten) Kindeswohlgefährdungen augenblicklich Rücksprache mit der verantwortlichen Person/Stelle halten;
- Verständnis dafür zeigen, dass traumatisierte Menschen in der Unterkunft von den Umständen (Enge, Lärm, nicht abschließbare Sanitäranlagen usw.) getriggert werden können und sich in einer für mich irrationalen Weise verhalten können;
- mich im Rahmen meiner beruflichen Rolle dafür einsetzen, dass besonders schutzbedürftige Menschen die Unterstützung bekommen, die ihnen zusteht (Gesundheitsleistungen, Verlegung in eine Schutzeinrichtung usw.).

Ich werde nicht...

- in abschätziger oder abwertender Weise über Personengruppen sprechen oder gestikulieren, die von Diskriminierungen betroffen sind;
- keine Äußerungen machen, die in den Bewohner:innen den Eindruck erweckt, ich sei keine vertrauenswürdige Person;
- von einem aggressiv erscheinenden Verhalten auf einen Mangel an Hilfebedarf schließen;
- die Bewohner:innen aufgrund ihres Hilfebedarfes entmündigen oder über sie hinweg handeln, sondern sie immer als Expert:innen in eigener Sache sehen und in einer Weise mit ihnen arbeiten und umgehen, die empowernd ist und sich an ihren Stärken und Ressourcen orientiert;
- vorschnell annehmen, dass eine Person, die sich nichts anmerken lässt, nicht zu einer besonders schutzbedürftigen Gruppe gehört;
- traumatisierende Begebenheiten ansprechen oder Fragen zu solchen stellen, da ich weiß, dass dies bei den Betroffenen eine Retraumatisierung auslösen kann;
- über die gesundheitliche Verfassung, besondere Bedarfe oder sonstige Informationen der Bewohner:innen öffentlich oder hörbar sprechen, um zu vermeiden, dass Unbefugte davon erfahren;
- öffentlich oder hörbar darüber sprechen, wenn ich den Verdacht hege oder weiß, dass eine Person zum Kreis der LSBTQI gehört, da es mir nicht zusteht, eine Person zu outen und dies zu einer Gefährdungslage für die betreffende Person führen kann.

2.6.1 SONDERFOKUS: SCHUTZ VON KINDERN UND ACHTUNG DER KINDERRECHTE

Kinder sind in besonderer Weise gefährdet, Opfer von Gewalt zu werden oder in anderer Weise in ihrer Entwicklung beeinträchtigt zu sein. Die Lebensbedingungen in Geflüchtetenunterkünften sind nicht kindgerecht und deutschlandweite Studien ergeben, dass Kinderrechte in den Unterkünften häufig verletzt werden.¹²

Bei der Unterbringung in Unterkünften für geflüchtete Menschen muss gemäß der UN-Kinderrechtskonvention sichergestellt werden, dass die Rechte von Kindern eingehalten werden, insbesondere die Rechte auf Schutz, Gesundheit, Bildung und Beteiligung. Save the Children hat in diesem Kontext einen „Kinderrechte-Check“ für Unterkünfte für geflüchtete Menschen entwickelt.¹³ Für die temporäre Unterbringung in Notunterkünften jedoch, hat Save the Children eine an den Kinderrechte-Check angelehnte Checkliste erarbeitet. Diese soll dabei unterstützen bei einer Unterbringung von bis zu 48 Stunden den Schutz geflüchteter Kinder und Jugendlicher und ihren Familien sicherzustellen.¹⁴

Zwar können Mitarbeitende die mangelnde Ausstattung von Unterkünften nicht ausgleichen, sie können jedoch, wenn sie einen geschärften Blick für die Belange und Rechte von Kindern haben, Gefährdungen erkennen und reagieren, wenn z.B. Maßnahmen der Kinder- und Jugendhilfe notwendig sind. Auch Partizipation kann möglich gemacht werden, wenn Kinder im Rahmen der Möglichkeiten, z.B. bei der Gestaltung von Räumen zum Spielen, einbezogen werden.¹⁵

Ich werde...

- Kinder als Inhaber:innen von Rechten betrachten, deren Recht auf Unversehrtheit unbedingt und jederzeit gewahrt bleiben muss;
- mit der für Kinderschutz zuständigen Person sprechen, wenn ich bei Kindern Anzeichen für Verwahrlosung, Gewalt, Erkrankungen oder sonstiges feststelle;
- melden, wenn bauliche Gegebenheiten die Sicherheit der Kinder gefährden oder gefährden könnten oder ihr Recht auf Spiel und Rückzugsmöglichkeiten gefährden;
- intervenieren, wenn Kinder in ihrem alltäglichen Kontext (Spiel, Schule, Deutschunterricht) entrissen werden, um für Erwachsene zu übersetzen;
- einen wachen Blick darauf haben, ob die in der Einrichtung untergebrachten Kinder nicht-kindgerechte Tätigkeiten ausüben müssen, z.B. auf Handys von Erwachsenen aufpassen, falls diese an öffentlichen Orten geladen werden müssen;
- Kinder in Sicherheit bringen, wenn es in ihrer Nähe zu körperlichen Auseinandersetzungen kommt;
- bei Identifizierung von unbegleiteten geflüchteten Kindern sofort das zuständige Jugendamt informieren.

Ich werde nicht...

- Kinder gegen ihren Willen festhalten, auf den Arm nehmen oder in sonstiger Weise Gesten der Zuneigung erteilen oder einfordern;
- in abschätziger, aggressiver, ungeduldiger, herabwürdigender, drohender oder anders unangemessener oder verletzender Weise mit Kindern sprechen;
- in körperlich unangemessener, sexualisierter oder grober Weise mit Kindern umgehen oder dies anderen ermöglichen;
- das Vertrauen der Kinder zu meinem Vorteil ausnutzen;
- mit Kindern die Einrichtung verlassen, es sei denn, dies geschieht in einem abgesprochenen Rahmen (Raum für unterkunftsspezifische Ergänzungen zur Nennung der genauen Vorgaben);
- Kinder als Sprachmittler:innen nutzen;
- als Störung der Abläufe empfinden, wenn Kinder an mir unpassend erscheinenden Orten spielen, da ich weiß, dass Spiel ein Grundbedürfnis von Kindern ist und sie dies nur tun, weil es keine Orte gibt, an dem sie sonst spielen könnten;
- mich allein mit Kindern in einem Raum aufhalten.

¹² UNICEF, DIMR: Gewaltschutz in Unterkünften für geflüchtete Menschen. Eine kinderrechtliche Analyse basierend auf einer Befragung der 16 Bundesländer, Berlin – Köln 2020, S. 75

¹³ Save the Children: Der Kinderrechte-Check für geflüchtete Kinder. Mindeststandards für die Unterbringung geflüchteter Kinder, Berlin 2020, S. 10.

¹⁴ Save the Children: Kinderschutz in Notunterkünften für Geflüchtete. Eine Checkliste für die temporäre Unterbringung von Kindern und Familien, Berlin 2022.

¹⁵ Plan International: Handbuch: Kinderschutz in Flüchtlingsunterkünften, Hamburg o.J., S.9.

2.7 UMGANG MIT VERDACHTSMOMENTEN

Unterkünfte für Geflüchtete sind dadurch gekennzeichnet, dass viel auf engem Raum geschieht und zahlreiche Problem- und Gefährdungslagen aufeinandertreffen. Aus diesem Grund ist es oft nicht leicht, Abläufe zu durchschauen und problematische Aspekte zu erkennen. Hinweise auf Gewalt oder andere Problemlagen sind oftmals subtil, da die Betroffenen aus Angst versuchen, zu verstecken, was geschieht.

Ich werde...

- in jedem Fall Ruhe bewahren, da ich weiß, dass ich jederzeit auf kritische Situationen stoßen kann und auf diese vorbereitet bin;
- sofort unter Maßgabe des Datenschutzes protokollieren, was ich wahrnehme, sehe und höre, um eine Gesprächsgrundlage und verlässliche Informationen für das Gespräch mit der zuständigen Person zu haben;
- mich mit der (Ergänzung der zuständigen Person, z.B. Gewaltschutzkoordinator:in, Einrichtungsleitung) über meinen Verdacht austauschen, sobald ich Kindeswohlgefährdungen, Ausschluss, Diskriminierung, Anzeichen für Vernachlässigung von Kindern, kranken, behinderten oder älteren Menschen oder Anzeichen anderer Gewaltformen und oder deren Versuch wahrnehme;
- Hilfe suchen, falls mich die (mutmaßlichen) Geschehnisse so sehr belasten, dass meine Arbeit und/oder mein Wohlbefinden beeinträchtigt sind.
-

Ich werde nicht...

- vorschnelle Schlüsse ziehen und in unzulässiger Weise interpretieren;
- Gerüchte für Fakten halten;
- Dinge für unglaubwürdig halten, die meine Vorstellungskraft überschreiten;
- unbedacht und/ oder unabgesprochen in eine Situation eingreifen;
- mit den (mutmaßlich) Involvierten über meinen Verdacht sprechen, bevor dies mit den zuständigen Stellen abgesprochen wurde;
- ein Schweigen versprechen, das ich aufgrund gesetzlicher Vorschriften nicht halten kann, wenn mir Bewohner:innen von Verdachtsmomenten erzählen.

2.8 UMGANG MIT GEFÄHRLICHEN ODER KONFLIKTHAFTEN SITUATIONEN

Aufgrund der räumlichen Enge und der besonderen Lebenssituation der Bewohner:innen können in Notunterkünften hochriskante Situationen entstehen. Sowohl zwischen Bewohner:innen als auch zwischen diesen und den Mitarbeitenden der Einrichtung können Konflikte eskalieren und in körperliche Auseinandersetzungen münden. Auch gesundheitliche Vorfälle können Interventionen erforderlich machen, da viele Geflüchtete körperliche und/oder psychische Beschwerden haben, die Akutsituationen wie Zusammenbrüche, Suizidversuche oder ähnliches auslösen können. In gefährlichen Situation „den Helden spielen“ statt Security, Polizei oder Rettungsdienst hinzuziehen, kann zu schweren Verletzungen führen, bei Bewohner:innen ebenso wie bei den Mitarbeitenden. Aus diesem Grund ist es gerade in Notsituationen von größter Wichtigkeit, dass die in den Ablaufplänen definierten Zuständigkeiten eingehalten werden und alle Mitarbeitenden die ihrer Rolle gemäßen Aufgaben erfüllen.

In sonstigen konflikthafter Situationen, z.B. im Falle von Auseinandersetzungen mit Anwohner:innen können schnell Emotionen hochkochen. Insbesondere in solchen Situationen ist von den Mitarbeitenden Ruhe und Besonnenheit aber auch Handlungssicherheit gefordert.

Ich werde...

- immer Ruhe bewahren und überlegt und umsichtig handeln, da ich weiß, dass ich in einem Risikokontext arbeite und jederzeit eine akute Situation auftreten kann;
- gemäß den Ablaufplänen die richtige Person kontaktieren (Schichtleitung der Security, Gesundheitsmanagement, Polizei, Einrichtungsleitung – Verweis auf die anderen Ablaufpläne der Einrichtung) und mich den Anweisungen gemäß verhalten;
- im Falle eines Polizei- oder Rettungseinsatzes den Ort des Geschehens verlassen, es sei denn, meine Nähe an diesem Ort ist erforderlich;
- mich unverzüglich in Sicherheit bringen, falls ich nicht laut (Verweis auf das entsprechende Dokument, z.B. Ablaufplan) für die Klärung der Situation zuständig bin;
- mit den eingeschalteten Akteur:innen (Polizei, Rettungsdienste, Feuerwehr usw.) kooperieren;
- Supervision annehmen, falls dies nach einem schwierigen Vorfall angemessen sein sollte.

Ich werde nicht...

- eigenmächtig und/oder ohne Absprache handeln;
- mit gewaltbereiten und/oder bewaffneten Bewohner:innen diskutieren und/oder körperliche Nähe zu diesen herstellen;
- mit akut erkrankten, suizidalen oder in anderer Weise gesundheitlich kompromittierten Menschen arbeiten, es sei denn, ich bin Ersthelfer:in oder aus anderem Grund für diese Aufgabe zuständig;
- vertrauliche Informationen über derartige Vorgänge nach außen geben.

2.9 UMGANG MIT VERSTÖßEN

Es ist Aufgabe der Einrichtungsleitung, zu erarbeiten, wie mit Verstößen umgegangen werden soll, was selbstverständlich im Einklang mit den Gesetzen sowie der Hausordnung und der Selbstverpflichtungserklärung stehen muss. Von besonderer Bedeutung ist, dass sanktioniertes Verhalten auch tatsächlich Konsequenzen für die Täter:innen hat. Dies ist ein sehr sensibles Thema, da viele Themen berührt werden, die Unbehagen hervorrufen. Für niemanden ist es leicht, eine:n Täter:in im Umfeld oder im Team zu haben. Oftmals entsprechen Täter:innen nicht dem Bild, das wir von ihnen haben und wirken „ganz normal!“

Als Mitarbeitende:r mit Führungsverantwortung werde ich...

- klar kommunizieren (z.B. in der Hausordnung), welche Vergehen in welcher Weise sanktioniert werden;
- immer und in jedem Fall Konsequenzen ergreifen, wenn Mitarbeitende in übergriffiger, grenzüberschreitender, menschenverachtender oder in anderer gefährlicher oder unangemessener Weise handeln oder gehandelt haben;
- festgelegte Sanktionen (Abmahnungen, Kündigungen usw.) tatsächlich anwenden, wenn die Situation dies verlangt;
- im Falle von strafrechtlich relevanten Vorkommnissen die Polizei hinzuziehen.

Als Mitarbeitende:r mit Führungsverantwortung werde ich nicht...

- aus Angst vor Personalmangel Missstände dulden und an übergriffigem, grenzüberschreitendem oder respektlosem Personal festhalten aus Sorge davor, eine Stelle nicht schnell genug neu besetzen zu können.

Als Mitarbeitende:r werde ich...

- aktiv an der Aufarbeitung von Vorfällen mitarbeiten;
- im Falle von strafrechtlich relevanten Vorkommnissen im Team mit der Polizei und den Strafverfolgungsbehörden kooperieren.

Als Mitarbeitende:r werde ich nicht...

- Straftaten von Kolleg:innen decken;
- Informationen vorenthalten, die zur Aufklärung beitragen können;
- eigene Verstrickung in Straftaten verschweigen;
- stillschweigend zusehen, wenn Interessenskonflikte entstehen. Stattdessen versuche ich, diese aufzulösen, sobald ich sie erkenne.

3. ANHANG

3.1 LITERATUR UND LEITFÄDEN

BaFF: Traumasensibler und empowernder Umgang mit Geflüchteten. Ein Leitfaden, Berlin 2017. https://www.baff-zentren.org/wp-content/uploads/2018/11/BAfF_Praxisleitfaden-Traumasensibler-Umgang-mit-Gefluechteten_2018.pdf

Bertelsmann-Stiftung: Koordinationsmodelle und Herausforderungen ehrenamtlicher Flüchtlingshilfe in den Kommunen. Qualitative Studie des Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung, Berlin 2016. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Koordinationsmodelle_und_Herausforderungen_ehrenamtlicher_Fluechtlingshilfe_in_den_Kommunen.pdf

BMFSFJ, UNICEF: Mindeststandards zum Schutz von geflüchteten Menschen in Flüchtlingsunterkünften, Berlin, Köln 2021. https://www.gewaltschutz-gu.de/fileadmin/user_upload/PDFs/RZ_Mindeststandards_2021_Einzelseiten_web.pdf

Dachverband der Migrantinnenorganisationen DaMigra: GREVIO-Schattenbericht zur Umsetzung der Istanbul-Konvention in Deutschland, Berlin 2020. https://www.damigra.de/wp-content/uploads/DaMigra_GREVIO-Schattenbericht_2021.pdf

DRK: Ungesehen?! Geflüchtete Menschen mit Behinderungen in Deutschland: Ergebnisse der Bedarfserhebung, Berlin 2022. https://ptk-saar.de/images/DateienJoomlaWebseite/Fluechtlinge/DRK_Wohlfahrt_Ungesehen_Bericht_interaktiv.pdf

Kleist, Olaf et al. (Hrsg.): Gewaltschutz in Geflüchtetenunterkünften. Theorie, Empirie, Praxis, Bielefeld 2022. <https://www.transcript-verlag.de/shopMedia/openaccess/pdf/oa9783839455449.pdf>

LSVD: Leitfaden für die Praxis. LSBTI*-sensibler Gewaltschutz für Geflüchtete, Köln 2022. https://www.gewaltschutz-gu.de/fileadmin/user_upload/PDFs/Praxisleitfaden2Auflage2022.pdf

Plan International: Handbuch: Kinderschutz in Flüchtlingsunterkünften, Hamburg o.J. <https://www.plan.de/kinderschutzprogramm-in-deutschland.html>

Refugio München: Wegweiser für Ehrenamtliche in der Flüchtlingshilfe. Ein Ratgeber und Leitfaden für Ehrenamtliche, München o.J. <https://www.aufgehts-gap.de/leitfaden-u-ratgeber-fuer-fluechtlingshelfer/>

Save the Children: Kinderschutz in Notunterkünften für Geflüchtete - Eine Checkliste für die temporäre Unterbringung von Kindern und Familien. https://www.gewaltschutz-gu.de/fileadmin/user_upload/PDFs/StC_Brosch_UT_Ukraine_web.pdf

UNICEF, DIMR: Gewaltschutz in Unterkünften für geflüchtete Menschen. Eine kinderrechtliche Analyse basierend auf einer Befragung der 16 Bundesländer, Berlin – Köln 2020. <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen/detail/gewaltschutz-in-unterkuenften-fuer-gefuechtete-menschen>

3.2 GESETZESTEXTE

Asylgesetz (Deutschland)

https://www.gesetze-im-internet.de/asylvfg_1992/

Deutsches Grundgesetz

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

<https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html>

Für den Kontext Asyl besonders relevant: Artikel 16a

https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_16a.html

EU-Aufnahmerichtlinie

RICHTLINIE 2013/33/EU DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

vom 26. Juni 2013 zur Festlegung von Normen für die Aufnahme von Personen, die internationalen Schutz beantragen

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013L0033&from=DE>

Europäische Menschenrechtskonvention

https://www.echr.coe.int/documents/convention_deu.pdf

Genfer Flüchtlingskonvention

Abkommen über die Rechtsstellung der Flüchtlinge vom 28. Juli 1951 (In Kraft getreten am 22. April 1954) & Protokoll über die Rechtsstellung der Flüchtlinge vom 31. Januar 1967 (In Kraft getreten am 4. Oktober 1967)

UN-Behindertenrechtskonvention

Gesetz zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13. Dezember 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

<https://www.un.org/depts/german/uebereinkommen/ar61106-dbgbl.pdf>

UN-Kinderrechtskonvention

Konvention über die Rechte des Kindes <https://www.unicef.de/cae/resource/blob/194402/3828b8c72fa8129171290d21f3de9c37/d0006-kinderkonvention-neu-data.pdf>

3.3 VERHALTENSKODIZES UND ÄHNLICHE DOKUMENTE

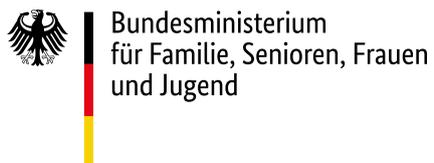
Erstellt von	Zielgruppe	Jahr	Link
Kinder und Jugendliche			
Lebensgemeinschaft Sonnenhalde, Schweiz	Mitarbeitende der Kinder- und Jugendhilfe	2014	https://www.sonnhalde.org/wp-content/uploads/2015/10/Verhaltenskodex-LGS.pdf
Pfarrei Hildegundis von Meer	Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende in der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit	k.A.	https://hildegundis-von-meer.de/export/sites/region-krefeld/pfarrei-hildegundis-von-meer/galleries/sonstige-downloads/Schutzkonzept-Verhaltenskodex.pdf
Kinderdorf Erfurt	Mitarbeiter:innen in der Kinder- und Jugendhilfe	k.A.	https://www.kinderdorf-erfurt.de/fileadmin/Mediathek/Leistungsangebote/Verhaltenskodex.pdf
Kirchengemeinde St. Mariä Himmelfahrt, Ahaus	Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende in der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit	2018	https://www.st-marien-ahaus.de/fileadmin/user_upload/04_Leben_Glauben/ISK/ISK_Ahaus_2018_Anlage_15_Arbeitshilfe_zur_Erstellung_eines_Verhaltenskodexes.pdf
Pfarrei Löffingen Hl. Kreuz	Ehrenamtliche Mitarbeitende in der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit	k.A.	https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjLz6f80fv7AhX-YO-wKHVsXDroQFnoEC-BwQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.kath-loeffingen.de%2Fmedia%2Fdownload%2Fintegration%2F1049060%2Fferklaerung_zum_grenzachtenden_umgang.pdf&usg=AOvVaw38oMAcSw3ewpgJxUGwSi-Q
SKG Rodheim	Ehrenamtliche Sporttrainer:innen für Kinder	k.A.	https://cdn.website-editor.net/e788f6032e3d48aba9ead19447487f1e/files/uploaded/Verhaltenskodex%2520zum%2520Kindeswohl.pdf
Landkreis Starnberg	Ehrenamtliche in der Vereinsarbeit mit Kindern	k.A.	https://www.lk-starnberg.de/media/custom/613_26403_1.PDF?1432300653
Evangelische Kirche in Mitteldeutschland	Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende in der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit	k.A.	https://www.ekmd.de/service/umgang-mit-sexualisierter-gewalt-in-der-ekm/intervention/verhaltenskodex-und-schutzregelungen/
Bayrischer Jugendring	Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit	2006	https://www.bjr.de/fileadmin/redaktion/allgemein/Praevention/Praetect_Materialien/Materialiensammlung/Fachwissen_Schulungen/Praetect_Faltblatt_Verhaltenskodex_300dpi.pdf
Stiftung Bildung	Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit	2020	https://www.stiftungbildung.org/wp-content/uploads/StiftungBildungCodeOfConduct.pdf
Erzbistum Köln	Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende in der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit	k.A.	https://www.dormagen-nord.de/infos/Praevention_Verhaltenskodex.pdf?m=1600965727&

Diese Publikation wurde im Rahmen der Bundesinitiative „Schutz von geflüchteten Menschen in Flüchtlingsunterkünften“ vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert.

Im Rahmen der

Gefördert vom

In Kooperation mit



Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) dar.