



Kirchliche Kontaktstelle für Flüchtlingsfragen
Office de consultation sur l'asile

Gewaltprävention in Kollektivunterkünften

**Eine Bedarfsanalyse im Auftrag der Gesundheits-, Sozial-
und Integrationsdirektion des Kantons Bern**

Juni 2023

Effingerstrasse 55
3008 Bern

T. +41 (0)31 385 18 11

simone.wyss@kkf-oca.ch
www.kkf-oca.ch

Empfehlungen

Die Bedarfsanalyse bei Mitarbeiter:innen verschiedener Stufen und Funktionen der regionalen Partner (rP) zeigt eine breitgefächerte Wahrnehmung von Gewalt sowie zahlreiche Formen im Umgang mit Gewalt und gewalttätigen Personen. Das enge Zusammenleben verschiedener Personen auf knappem Raum bezeichnen die Befragten als Dichtestress und identifizieren es als grössten Risikofaktor für Gewaltvorfälle. Weitere häufig genannte Risikofaktoren sind Alkohol- und Drogenkonsum sowie psychische Belastungen und Erkrankungen. Die Mitarbeiter:innen und Leitungspersonen der rP bemühen sich, das Zusammenleben unter den Bedingungen der kollektiven Unterbringung so gut wie möglich zu organisieren, Gewaltvorfälle im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu verhindern und, wenn das nicht gelingt, professionell zu reagieren. All diese Massnahmen brauchen entsprechende Kompetenzen und Ressourcen. Die Kompetenzen und Ressourcen werden, so das Ergebnis der Bedarfsanalyse, als ungenügend eingeschätzt: Die Mitarbeitenden wünschen sich mehr Ausbildung, bessere Infrastruktur und insbesondere für psychisch belastete Personen besseren Zugang zu einem professionellen Setting. Aus übergeordneter Sicht zeigt sich zudem Bedarf nach einer stärkeren Verankerung und Konzeptualisierung der Gewaltprävention in der Zusammenarbeit von Kanton und rP. Besonderes Augenmerk gilt es dabei auf die häusliche Gewalt zu richten.

Erwartungen an Gewaltprävention von Seiten des Kantons konkretisieren und mit den rP regelmässig thematisieren

- Kantonale Vorgaben erarbeiten betreffend Gewaltprävention in den KU, bspw.: Klare Zuständigkeiten in jeder Kollektivunterkunft (KU), geschultes Personal, weibliche Ansprechpersonen, institutionalisierte Zusammenarbeit mit der örtlichen Polizei.
- Regelmässig die Massnahmen im Bereich Gewaltprävention auf die Traktandenliste der Gespräche mit den rP setzen (bspw. jährlich).

Schulungen im Bereich Gewaltprävention bereitstellen

- Ergänzend zu den punktuellen, spezifischen Angeboten der rP sind gezielte Schulungen, idealerweise in Zusammenarbeit mit kantonalen Fachstellen, regelmässig und für alle Mitarbeiter:innen der rP bereitzustellen.
- Inhalte sollen neben polizeilichen Aspekten auch Deeskalation, Gesprächsführung, Konfliktmanagement sowie psychische Gesundheit umfassen. Ein wichtiger Fokus bildet häusliche Gewalt.
- Insbesondere Nachtwachen sind speziell zu schulen, da sie eine zentrale Rolle einnehmen bei Gewaltvorfällen in der Nacht.

System mit «Focal Points» in KU und im Kanton prüfen

- Analog zum Bund / BAZ ist ein System mit Ansprechpersonen / Focal Points zu prüfen¹: Der Focal Point dient KU-extern als Kontaktperson für den Kanton, wird gezielt geschult, informiert über Neuerungen und nimmt an Austauschgefässen zwischen den KU teil (siehe unten). KU-intern achtet er auf die Umsetzung von gewaltpräventiven Massnahmen. Zudem dient der Focal Point idealerweise als Ansprechperson für KU-Bewohnende mit Blick auf Gewaltvorfälle.

¹ Vgl. Bericht an das Staatssekretariat für Migration (SEM) betreffend die Überprüfung der Bundesasylzentren (BAZ) durch die Nationale Kommission zur Verhütung von Folter (NKVF) 2021–2022, N. 174 wonach sich das System mit «Gewaltpräventionsbetreuenden» bewährt.

- Gleichzeitig ist auch beim Kanton die Ernennung einer Ansprechperson für Gewaltprävention in den KU zu prüfen.

Prävention Häuslicher Gewalt in den KU fördern

- Die Sensibilität dafür, dass häusliche Gewalt bzw. Gewalt in Paarbeziehung kein privates Problem ist, welches das Paar alleine lösen kann, ist mit geeigneten Schulungen zu erhöhen.
- In jeder KU muss eine weibliche Ansprechperson für die Bewohnerinnen zur Verfügung stehen.
- Alle Bewohner:innen müssen beim Eintritt in eine KU gezielt informiert werden über Ansprechpersonen, Fachstellen, Opferschutz und die Rechtslage in der Schweiz.

Austauschmöglichkeiten zwischen MA verschiedener KU

- Mit dem Ziel Good Practice zu etablieren, sind KU-übergreifende Austauschgefässe zum Thema Gewaltprävention bereitzustellen.

Vernetzung der KU mit Fachstellen im Kontext von Gewalt

- Es gibt im Kanton zahlreiche Fachstellen, die im Rahmen der Gewaltprävention und im Umgang mit Gewalt gute Arbeit leisten, deren Angebot bei den KU aber nicht flächendeckend bekannt ist. Es muss daher in die Information und Vernetzung investiert werden, bspw. mit einem jährlichen Informationsanlass für KU-Mitarbeiter:innen, in den diese Stellen / Organisationen einbezogen werden.

Spezifische Unterstützung der rP im Umgang mit psychisch kranken Klient:innen

- Mitarbeiter:innen sind im Umgang mit psychisch kranken Personen besser zu schulen. bzw. geschultes Psychiatriepersonal sollte verstärkt in den KU eingesetzt werden, z.B. aufsuchend einmal pro Woche.
- Die Einrichtung einer spezifischen KU für Personen mit psychischen Erkrankungen und Suchterkrankungen ist zu prüfen: Sie sind auf ein spezielles Setting mit Psychiater:innen, Psycholog:innen, Betreuungspersonen und einer Tagesstruktur angewiesen. Die Betreuung psychisch erkrankter Personen absorbiert in den bestehenden KU übermässig viel Ressourcen, übersteigt die Fachkenntnisse und birgt ein erhebliches Gewaltrisiko.

Infrastruktur und Belegung der KU optimieren

- KU mit weniger Betten pro Zimmer sind nach Möglichkeit vorzuziehen, da grosse Schlafräume ein hohes Konfliktpotential bergen.
- Alle KU müssen über Gemeinschaftsräume, einen Raum zum konzentrierten Lernen / Hausaufgaben machen sowie einen spezifischen Raum für Kinderspiel (falls Kinder zugewiesen werden) verfügen.
- In allen KU sind bei der Berechnung der Maximalbelegung «Ausweichzimmer» vorzusehen, die zur Schaffung räumlicher Distanz zwischen Konfliktparteien, zum Ausnüchtern Betrunkener etc. benutzt werden können.
- Haushaltsgeräte (Waschmaschinen, Kochherde, Kühlschränke) müssen in genügender Menge und funktionierend zur Verfügung stehen. Dies leistet unter den beengten Bedingungen in einer KU einen wesentlichen Beitrag zur Reduktion des Stress- / Konfliktpotenzials bei den Bewohner:innen.
- Bei Zuweisungen beachten, dass sich bei hohem Zuweisungstempo keine KU-Kultur bilden kann, was Gewaltvorfälle begünstigt.

Bedarfserhebung

Dr. Luzia Jurt, HSA FHNW
Dr. Simone Wyss, KKF

Inhalt

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Ausgangslage | 2 |
| 2 | Methodisches Vorgehen | 2 |
| 3 | Wahrnehmung und Umgang von Gewalt in KUs | 3 |
| 3.1 | Wahrnehmung von gewaltfördernden Faktoren in den KU | 3 |
| 3.1.1 | Zusammenleben auf engem Raum | 4 |
| 3.1.2 | Diversität der Bewohner:innen | 4 |
| 3.1.3 | Kinder | 5 |
| 3.1.4 | Gesundheitliche Faktoren | 5 |
| 3.1.5 | Fehlende Beschäftigung | 5 |
| 3.2 | Umgang mit Gewalt und gewaltausübenden Bewohner:innen | 6 |
| 3.2.1 | Prävention – Deeskalation – Intervention | 6 |
| 3.2.2 | Sanktionen | 7 |
| 3.2.3 | Häusliche Gewalt | 8 |
| 3.2.4 | Beschwerdemanagement | 8 |
| 3.2.5 | Verantwortlichkeiten und Pikett | 9 |
| 3.2.6 | Zusammenarbeit mit externen Stellen im Kontext von Gewalt | 9 |
| 3.2.7 | Gewaltpräventionskonzepte | 10 |
| 4 | Schlussfolgerungen und Empfehlungen | 11 |

Die Bedarfserhebung gibt die Wortmeldungen der befragten Personen wieder und deckt sich nicht notwendigerweise mit der Meinung der Autorinnen und der KKF.

1 Ausgangslage

Im Kanton Bern sind fünf Organisationen mit der Betreuung von Asylsuchenden in Kollektivunterkünften (KU) beauftragt: der Asylsozialdienst der Stadt Bern (ASD), das Schweizerische Rote Kreuz Kanton Bern (SRK), der Verein Asyl Berner Oberland (ABO), die ORS Service AG (ORS) und die Stiftung Zugang B. Diese sogenannten regionalen Partner (rP) sind für die Gewährleistung der Sicherheit und der öffentlichen Ordnung in den KU während 24 Stunden, sieben Tage die Woche verantwortlich.

Gewalt in KU lässt sich nicht in jedem Fall verhindern, aber es können Risikofaktoren identifiziert und Massnahmen ergriffen werden, um das Auftreten von Gewalt zu minimieren. Dabei ist u.a. auch entscheidend, welche Wahrnehmung von Gewalt die Mitarbeitenden und Leitungspersonen in den KU haben und wie mit Gewaltvorfällen umgegangen wird. Dies sind wichtige Voraussetzungen, um zielgerichtet und effektiv Massnahmen zur Gewaltprävention zu ergreifen. Ausgehend von einem Femizid, der sich 2022 in einer KU ereignet hat, möchte der Kanton Bern Antworten auf folgende Fragen erhalten:

1. Was sind die Bedürfnisse, Kenntnisse und Haltungen der Mitarbeiter:innen in den KU?
2. Was brauchen die rP zur Stärkung der Kenntnisse und Haltungen der Mitarbeiter:innen in den KU (Austauschgefässe, Interventionen, Workshops...)? Was brauchen die rP dazu von Seiten des Kantons?

Die Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (GSI) des Kantons Bern hat deshalb der Kirchlichen Kontaktstelle für Flüchtlingsfragen (KKF) den Auftrag erteilt, bei den KU im Kanton Bern eine Sondierung bezüglich Gewaltprävention durchzuführen.¹ Die Erkenntnisse sollen als Entscheidungsgrundlage dienen, ob und inwiefern der Kanton Bern in Sachen Gewaltprävention reagieren könnte. Für die methodisch gesicherte Umsetzung des Auftrags hat sich die KKF an die Hochschule für Soziale Arbeit FHNW gewandt. Diese unterstützte die KKF methodisch bei der Umsetzung des Vorhabens.

2 Methodisches Vorgehen

Will man fachlich begründete Einschätzungen zum Bedarf und den Bedürfnissen bezüglich Gewaltprävention in der oder den KU formulieren, dann ist es grundsätzlich erforderlich, methodisch gesicherte Daten aus unterschiedlichen Perspektiven und bei verschiedenen Akteur:innen zu erheben und miteinander in Beziehung zu setzen.

In einem *ersten Schritt* wurde allen KU von ABO, ASD, ORS und SRK sowie zwei KU der Stiftung Zugang B (N=31) ein *Fragebogen* geschickt. In diesem wurde erhoben, in welchen Situationen es typischerweise zu Gewaltvorfällen kommen kann, wie mit solchen umgegangen und welcher Unterstützungsbedarf hinsichtlich Gewaltprävention identifiziert wird. Der Rücklauf lag bei 77% und die Fragebogen wurden nach Häufigkeiten ausgewertet.

In einem *zweiten Schritt* wurden *Gruppendiskussionen* mit Mitarbeitenden und Leitungspersonen von grossen KU (100 Plätze und mehr) und kleineren KU (weniger als 100 Plätze) durchgeführt. Insgesamt fanden die folgenden vier Gruppendiskussionen statt, wobei darauf geachtet wurde, dass alle rP mit entsprechenden Zentren vertreten waren:

¹ Nicht eingeschlossen in die Bedarfsabklärung ist die Perspektive der Bewohner:innen der KU.

- Mitarbeitende von grossen KU
(ABO, ASD/Heilsarmee, ORS, SRK (je 2 Personen))
- Mitarbeitende von kleineren KU
(ABO, ASD/Heilsarmee, ORS, Stiftung Zugang B (je 1 Person), SRK (2 Personen))
- Leitungspersonen von grossen KU
(ABO (2 Personen), ASD/Heilsarmee, SRK (je 1 Person))
- Leitungspersonen von kleineren KU
(ABO (2 Personen), ASD/Heilsarmee, ORS, SRK, Stiftung Zugang B (je 1 Person)).

Im Zentrum dieser Gruppendiskussionen standen die Wahrnehmung von und der Umgang mit Gewalt in den KU sowie ein allfälliger Bedarf an Unterstützung durch den Kanton.

Die Gruppendiskussionen wurden zusammenfassend transkribiert, anonymisiert und inhaltsanalytisch ausgewertet. Für die Datenerhebung wurde bewusst keine Definition von «Gewalt» vorgegeben, damit die Befragten möglichst ihr eigenes Verständnis von Gewalt einbringen konnten. Dies ist zentral, damit die Empfehlungen für die Unterstützung bezüglich Gewaltprävention anschlussfähig an das jeweilige Verständnis sind.

Auf Grundlage der analysierten Daten aus den Fragebogen sowie der Gruppendiskussionen mit Leitungspersonen und Mitarbeitenden der KU wurden erste Erkenntnisse sowie mögliche Handlungsempfehlungen zur Gewaltprävention formuliert. Diese wurden sowohl den Bereichsleitungen Existenzsicherung der rP als auch den Leitungen der rP mündlich präsentiert und zur Diskussion gestellt. Rückmeldungen aus diesen Diskussionen flossen in diesen Bericht ein.

3 Wahrnehmung und Umgang von Gewalt in KUs

KU finden sich über den ganzen Kanton verteilt, mitten in urbanen Zentren aber auch abgelegen in ländlichen Regionen. In einigen KU sind ausschliesslich Personen mit S-Status untergebracht, während in sogenannten «weltweiten» KU Personen mit unterschiedlichem Aufenthaltsstatus wohnen. Während einige KU ausschliesslich junge Männer beherbergen, leben in anderen Familien und Einzelpersonen unterschiedlichen Alters. Die Anzahl Plätze in den einzelnen KU variiert beträchtlich: von 10 Plätzen in einer KU für unbegleitete Minderjährige bis zur temporären Unterkunft Viererfeld TUV mit einer Kapazität von bis zu 1000 Plätzen (Vollbetrieb). Die Wahrnehmung von gewaltfördernden Faktoren sowie der Umgang mit Gewaltvorfällen in den KU ist vor dem Hintergrund dieser diversen Unterbringungslandschaft zu betrachten und zu interpretieren.

3.1 Wahrnehmung von gewaltfördernden Faktoren in den KU

Aus der Analyse der Fragebogen (N=24) lässt sich ein grosses Spektrum von Aspekten identifizieren, die als Risikofaktoren für Gewalt in KU angegeben wurden. Die am häufigsten erwähnten Faktoren sind in Tabelle 1 ersichtlich (Mehrfachnennungen möglich).

| Risikofaktoren | Anzahl Nennungen |
|--|------------------|
| Zimmerzuteilung / Zusammenleben / Dichte | 22 |
| Unterschiedliche Herkunft / Rassismus | 10 |
| Alkohol / Drogen | 8 |
| Psychische Belastungen / Traumata | 7 |

Tabelle 1: Gewaltverursachende Risikofaktoren in KU

Sowohl in den Gruppendiskussionen mit den Leitungspersonen als auch mit den Mitarbeitenden der KU wurden die oben erwähnten Risikofaktoren erwähnt und anhand von konkreten Situationen beschrieben. Die Analyse der Gruppendiskussionen lässt Rückschlüsse auf die Wahrnehmung von gewaltverursachenden bzw. -fördernden Faktoren zu.

3.1.1 Zusammenleben auf engem Raum

Das Zusammenleben auf engem Raum in Mehrbettzimmern mit kaum existierender Privatsphäre wird sowohl von Leitungspersonen als auch von Mitarbeitenden als grösster Faktor für das Auftreten von Gewalt identifiziert. Vereinzelt sind bis zu 20 Personen – Familien mit Kindern und Einzelpersonen – in einem Zimmer untergebracht. Umso wichtiger ist es aus Sicht der Mitarbeitenden und Leitungspersonen, dass Gemeinschaftsräume vorhanden sind, in denen Personen in Ruhe lernen, Kinder Hausaufgaben machen oder spielen können. Solche Räume sind aber nicht in allen KU vorhanden. Zum Lernen oder Erledigen von Hausaufgaben müssen sich die Bewohner:innen somit teilweise in die Zimmer zurückziehen, in denen sich oft schon viele Personen aufhalten und wo es z.T. keinen Platz für einen Tisch zum Lernen hat. Ebenso gibt es KU, die keine Spielzimmer für Kinder haben. Dies ist besonders im Winter problematisch, allerdings verfügen nicht alle KU über kindergerecht ausgestaltete Aussenbereiche, weshalb Kinder teilweise auch im Sommer gezwungen sind, sich in den Innenräumen der KU aufzuhalten (siehe auch 4.1.3. Kinder).

Die dichte Belegung erschwert zudem nicht nur das Zusammenleben, sondern wirkt sich auch auf die Infrastruktur aus. Zudem sind in KU nicht immer alle Waschmaschinen, Backöfen und Kochherde einsatzbereit, was unter den Bewohner:innen wiederum Konflikte auslösen kann.

Die Zuweisung von gebrechlichen und/oder kranken Personen stellt die KU ebenfalls vor grosse Herausforderungen und absorbiert viel Zeit, die andernorts für die Betreuung fehlt. Personen, die nicht mehr agil sind, können oft nicht bedürfnisgerecht untergebracht werden. Teilweise müssen zuerst andere Personen umplatziert werden, weil es den gebrechlichen und/oder kranken Personen nicht zumutbar bzw. möglich ist, auf die oberen Etagen der Betten zu steigen. Zudem finden diese Personen auch auf den unteren Etagen die benötigte Ruhe nicht. Falls Zimmer trotzdem mit Kranken oder Personen, die palliativ behandelt werden auf den unteren Etagen belegt werden und damit die oberen Betten gezwungenerweise leer bleiben, entstehen «Verlustplätze».

3.1.2 Diversität der Bewohner:innen

Die Bewohner:innen der KU unterscheiden sich hinsichtlich zahlreicher Faktoren, wie z.B. sozialer Herkunft, Alter, Religion, Nationalität, sexueller Orientierung oder politischer Einstellungen, aber auch in ihren Ansichten bezüglich Hygiene und Ordnung. Dazu kommen unterschiedliche Vorstellungen des Zusammenlebens, die in der KU aufeinanderprallen können. Die meisten Bewohner:innen in den KU sind aufgrund ihrer Situation als Geflüchtete Stress ausgesetzt und psychisch belastet. Sie sind dünnhäutig und Konflikte können sich an Bagatellen entzünden. Dies zeigt sich beispielsweise an der Zimmerzuteilung, die zu vielen Diskussionen führen kann. Die KU-Leitungen sind sich dieser Problematik bewusst, ihr Handlungsspielraum ist aufgrund der vorhandenen Infrastruktur v.a. bei vielen Zuweisungen allerdings beschränkt. Nichtsdestotrotz versuchen sie die Zusammenstellung der Zimmerbewohner:innen so zu gestalten, dass das Konfliktpotenzial möglichst klein ist. So wird versucht, die Zimmer mit Angehörigen der gleichen Gruppen zu belegen, bzw. keine Gruppen zu mischen, die im Herkunftsland unterschiedlichen Konfliktparteien angehören oder bei denen aus anderen Gründen gegenseitige Vorurteile vorhanden sind. Aus Sicht der Mitarbeitenden können Gewaltvorfälle zwischen solchen Gruppen, die auf so engem Raum zusammenleben, dennoch kaum verhindert werden.

Rassismus unter den Bewohner:innen stellt für Mitarbeiter:innen und Betroffene eine grosse Herausforderung dar. Aktuell werden insbesondere Rassismussvorfälle gegenüber von Roma registriert. Auch Queerfeindlichkeit zeigt sich in manchen KU. So werden beispielsweise homosexuelle Menschen teilweise in den KU bedroht und müssen vor gewaltbereiten Bewohner:innen geschützt werden.

Nicht nur die grosse Diversität der Bewohner:innen, sondern auch das Tempo, in dem die KU gefüllt werden, kann ein Risikofaktor sein. Wenn viele unterschiedliche Personen innert weniger Tage einer KU zugewiesen werden, kann sich keine KU-Kultur entwickeln, Konflikte eskalieren rascher und das Risiko von Gewaltvorfällen steigt.

3.1.3 Kinder

Streit zwischen Kindern führt immer wieder zu Konflikten zwischen den betroffenen Eltern, teilweise mit gewalttätigen Auseinandersetzungen in der Folge. Auch spielende Kinder in den Gängen und Zimmern der KU führen manchmal zu Konflikten. Manche Mitbewohnende fühlen sich gestört und insbesondere für psychisch kranke oder stark gestresste Personen kann der oftmals andauernde «Kinderlärm» schwer erträglich sein. Mangels Rückzugsmöglichkeiten bzw. alternativen Aufenthaltsräumen oder speziellen Spielzimmern für die Kinder kann sich die Situation zuspitzen und schlimmstenfalls zu Gewalt gegen die Kinder führen. Hinzu kommt, dass die Eltern in den KU aus Sicht der Mitarbeitenden ihre Aufsichtspflicht gegenüber den Kindern manchmal nicht wahrnehmen. Wenn sich andere Erwachsene an den spielenden Kindern stören, können die Eltern nicht rechtzeitig eingreifen, so dass Konflikte rund um die Kinder leicht eskalieren.

3.1.4 Gesundheitliche Faktoren

Alkohol ist ein oft genannter Risikofaktor für Gewalt. Auch wenn in Unterkünften Alkoholkonsum verboten ist, kommt es immer wieder vor, dass betrunkene Bewohner:innen gewalttätig werden. Am Wochenende und am Abend ist der Alkoholkonsum meist erhöht und das Gewaltpotenzial entsprechend grösser. Neben Alkohol werden auch andere Drogen als Risikofaktor für Gewalt wahrgenommen. Als besonders herausfordernd gilt der Umgang mit Menschen mit Polytoxikomanie. Teilweise sind Leitungspersonen und Mitarbeiter:innen schon vor der Zuweisung durch die Angaben des SEM über die Suchterkrankung informiert. Diese Menschen müssten aus Sicht der Betreuungspersonen in Einzelzimmer untergebracht werden, was ist den meisten KU aber nicht möglich ist. Aufgrund ihrer Erfahrung halten die Mitarbeitenden fest, dass KU für solche Personen keine geeigneten Orte darstellen und Gewaltvorfälle schwierig zu vermeiden sind.

Psychische Belastungen, insbesondere posttraumatische Belastungsstörungen (PTBS) äussern sich gemäss der Betreuungspersonen oft in Aggressionen und tragen zu Konflikten und Gewaltvorfällen bei. Wenn eine oder zwei Personen akute psychische Symptome aufweisen, reicht dies oft aus, um die Atmosphäre in einer KU massgeblich negativ zu beeinflussen. Einige Bewohner:innen kommen schon aus den Bundesasylzentren mit Rezepten für Psychopharmaka, wobei die Verantwortung für die korrekte Einnahme dieser Medikamente bei den Bewohner:innen liegt (was nicht immer funktioniert). Häufig werden diese Personen via den Erstversorgerarzt rasch in die Psychiatrie eingewiesen, die sie oft ebenso schnell wieder entlässt, so dass ein Drehtüreffekt entsteht. Das Betreuungspersonal in den KU wünscht sich in solchen Situationen mehr Unterstützung von den Kliniken. Es ist darum bemüht, für solche Personen, die z.B. an Schizophrenie leiden, spezielle Unterbringungsmöglichkeiten zu finden, was aber sehr zeitaufwändig ist und wofür entsprechende Ressourcen notwendig sind. Die Regelstrukturen, auf die sich der Kanton in solchen Fällen abstützt, sind überfüllt und Sprachbarrieren erschweren die Behandlungen. Die Mitarbeitenden der KU fühlen sich somit oftmals mit psychisch auffälligen Personen alleingelassen. Dies hat nicht nur für die betroffene Person negative Auswirkungen, sondern auch für die Mitbewohner:innen in den KU sowie für die Mitarbeiter:innen, die mit den erhöhten Spannungen umgehen müssen, die durch die Anwesenheit einer kranken Person verursacht werden können.

3.1.5 Fehlende Beschäftigung

In abgelegenen KU finden sich die Bewohnenden ohne Abwechslung auf engem Raum. Aufgrund der mangelnden Beschäftigung und Langeweile sowie in Verbindung mit Alkohol kämen gemäss Rückmeldungen mancher Mitarbeitenden gewisse Bewohnende auf «dumme

Gedanken», die leicht zu Gewaltvorfällen führen können. Einige Mitarbeitende sehen einen direkten Zusammenhang zwischen der Einführung von NA-BE und mangelnden Beschäftigungs- bzw. Arbeitsmöglichkeiten und der Zunahme von Personen mit psychischen Problemen. In stadtnahen resp. weniger abgelegenen KU wird die Situation von den Mitarbeitenden und Leitungspersonen diesbezüglich anders wahrgenommen. Im Vergleich zu den abgelegenen KU haben die Bewohner:innen im städtischen Umfeld mehr Abwechslungsmöglichkeiten. Sie können die Unterkünfte verlassen, ohne auf ein teures Billett für den öffentlichen Verkehr angewiesen zu sein, und können sich so einfacher von ihrer Situation ablenken und eine Tagesstruktur schaffen.

Kinder werden sofort eingeschult bzw. in Kitas angemeldet, damit sie nicht den ganzen Tag in den Unterkünften sind. Erwachsene werden so rasch wie möglich für Deutschkurse angemeldet. Mit dieser Tagesstruktur soll auch das Konfliktpotenzial in den KU reduziert werden. Die Deutschkurse werden in der ersten Verfahrensphase oft von Freiwilligen durchgeführt und sind teils zeitlich nicht sehr intensiv. Einige Mitarbeiter:innen würden es als wichtig erachten, dass auch Personen mit N-Bewilligung in reguläre Deutschkurse gehen können.

In einigen KU wird denn auch an den Wochenenden, wenn keine Beschäftigungsmöglichkeiten vorhanden sind, ein erhöhtes Gewaltvorkommen vermerkt.

3.2 Umgang mit Gewalt und gewaltausübenden Bewohner:innen

3.2.1 Prävention – Deeskalation – Intervention

Gewaltprävention wird von Mitarbeitenden und Leitungspersonen von KU unterschiedlich verstanden und folglich werden auch unterschiedliche Massnahmen unter den Begriff subsumiert.

Ein *Beziehungsaufbau* zwischen Betreuung und Bewohner:innen wird als zentrales Element der Gewaltprävention betrachtet. Dabei betonen einige Mitarbeiter:innen, wie wichtig es sei, hinsichtlich der Beziehungsgestaltung eine längerfristige Perspektive einzunehmen und eine Beziehung zu den Bewohner:innen aufzubauen, bevor es zu den ersten Konflikten kommt. Zu Beginn des Beziehungsaufbaus steht oft das Eintrittsgespräch, das in einigen KU später mit einem medizinischen Präventionsgespräch ergänzt wird. Diese ersten Interaktionen müssen jedoch für eine tragfähige Arbeitsbeziehung durch weitere Interaktionen ergänzt werden. Das bedeutet, dass die Mitarbeitenden im Alltag in der KU ansprechbar sein müssen. Eine Person hebt denn auch hervor, wie wichtig es sei, in der KU unterwegs zu sein und nicht die ganze Arbeitszeit im Büro zu verbringen. Wenn sie auf ihren Rundgängen in der KU z.B. laute Stimmen höre, gehe sie sofort dorthin und frage nach. Diese frühe Intervention kann deeskalierend wirken. Wenn ein Beziehungsaufbau gelingt, ist es oftmals einfacher Personen zurechtzuweisen und die Akzeptanz ist in der Regel auch grösser. Dies setzt aber auch voraus, dass sich Mitarbeiter:innen nicht primär als Kontroll- und Sanktionsorgan verstehen. Dennoch ist es zentral, dass sie eine klare Haltung einnehmen und allfällige Sanktionen massvoll einsetzen. Andernfalls ist der Beziehungsaufbau erschwert und die Bewohner:innen können mit Stress und Hass auf die Mitarbeitenden reagieren. Umso wichtiger ist es, dass Mitarbeiter:innen und Bewohner:innen gemeinsame Aktivitäten ausüben, sei es im Rahmen von Beschäftigung oder auch von Sport und Spiel. Die Mitarbeitenden äussern sich aber auch realistisch, dass ein Beziehungsaufbau nicht zu allen Bewohner:innen gelingt und dies u.a. oftmals aus den ungenügend vorhandenen personellen Ressourcen resultiert.

Sowohl KU-Leitungspersonen als auch Mitarbeitende sind sich einig, dass *Gespräche* deeskalierend wirken können. Gerade in heiklen Situationen braucht es aber sehr viel Zeit, eine Lösung zu finden. In akuten Konfliktsituationen werden sehr viele Ressourcen absorbiert, Alltagsarbeiten bleiben liegen und die Ressourcen werden v.a. für die Deeskalation eingesetzt, während die Bedürfnisse der nicht-involvierten Bewohner:innen in den Hintergrund treten müssen. Es kann sich in der Folge negativ auswirken, wenn anderen Risikofaktoren nicht ausreichend Beachtung geschenkt werden kann. In einigen KU wird grosser Wert auf gewaltfreie

Kommunikation gelegt und es wird versucht, gemeinsam mit den Bewohner:innen Lösungen zu erarbeiten.

Das Risiko, dass die Gewalt aufgrund von Gruppendynamiken eskaliert, wird in grösseren KU als höher eingeschätzt als in kleineren KU. Einige grössere KU verfolgen deshalb die Strategie, dass sie mit *Schlüsselpersonen* arbeiten. Sie versuchen unter den Bewohner:innen Personen zu identifizieren, die in ihrer jeweiligen Gruppe über Autorität verfügen, und erarbeiten mit diesen Schlüsselpersonen Lösungsvorschläge.

Einige Mitarbeiter:innen verstehen *Versammlungen* mit Bewohner:innen als präventive Massnahme. Anlässlich dieser Versammlungen werden Regeln (nochmals) erklärt und verdeutlicht und die Bewohner:innen werden auch auf ihre Rechte und Pflichten hingewiesen. Das Verständnis für den Sinn der jeweiligen Regel wird als präventiver Beitrag betrachtet, damit keine Sanktionen ergriffen werden müssen, die auf Unverständnis stossen und zu Gewaltvorfällen führen können. Anlässlich von Versammlungen können Bewohner:innen Vorschläge zum Zusammenleben in der KU einbringen, aber auch Betreuungspersonen können Rückmeldungen z.B. zur Hygiene in den KU bzw. zur Aufsicht von Kindern geben. Solche Versammlungen finden je nach KU wöchentlich oder monatlich statt, teilweise in Anwesenheit der Standortleitung. Generell gehen die Mitarbeiter:innen davon aus, dass eine erhöhte Partizipation die Stimmung in den KU verbessert und Konfliktpotenziale und Gewaltvorfälle reduziert. Zusätzlich werden diese Versammlungen auch dazu genutzt, den Bewohner:innen Angebote und Institutionen vorzustellen, die im Bereich der Gewaltprävention tätig sind.

Für die Präventionsarbeit ist es aus Sicht der Mitarbeitenden zentral, dass KU nicht voll belegt, sondern jeweils ein bis zwei Zimmer bewusst freigehalten werden (Anpassung der Maximalbelegung). Mit diesen Ausweichmöglichkeiten können Konfliktparteien getrennt und räumliche Distanz geschaffen werden. Stehen keine freien Zimmer zur Verfügung, wird versucht, eine Situation z.B. mit einem Zimmertausch zu deeskalieren. Ein solcher kann jedoch nicht umgehend geschehen, sondern braucht meistens einen zeitlichen Vorlauf.

Konfliktsituationen in KU können nicht immer entschärft werden und es kann zu Gewaltvorfällen kommen. Während in einigen KU permanent *Sicherheitspersonal* vor Ort ist, das intervenieren kann, bevor die *Polizei* gerufen wird, muss in anderen KU die Polizei direkt alarmiert werden, wenn eine Situation eskaliert. Besonders in abgelegenen KU kann es sehr lange dauern, bis die Polizei vor Ort ist. Je nach Situation rückt die Polizei auch nicht aus, z.B. wenn es keine körperlich Verletzten gibt, wie ein Mitarbeiter berichtete. Umso wichtiger ist es aus Sicht einiger Mitarbeiter:innen, dass sie entsprechend geschult sind. Einige regionalen Partner bzw. Standortleitungen führen selbst Weiterbildungen für ihre Mitarbeitenden durch, sei es explizit zu Gewaltprävention oder auch zu sozialpädagogischen Themen, während Mitarbeiter:innen anderer rP von solchen Angeboten bisher nicht profitieren konnten.

3.2.2 Sanktionen

Die Bedeutung von Sanktionen im Kontext der Gewaltprävention wird von den Mitarbeitenden und Leitungspersonen unterschiedlich eingeschätzt. Einige sind der Ansicht, dass Sanktionen im KU-Alltag hilfreich sind, andere sind diesbezüglich eher skeptisch, zumal die Sanktionsmöglichkeiten ihrer Ansicht nach beschränkt sind. In den KU existiert ein Sanktionskatalog, in dem festgehalten ist, in welchen Fällen welche Art von Sanktionen ergriffen werden.² Wenn Ermahnungen und Gespräche zu keiner Besserung führen, wird eine Weisung erlassen. Zeigt diese auch keine Wirkung, wird als Sanktion die Sozialhilfe um 15% oder gar um 30% gekürzt. Mit dem Systemwechsel zu NA-BE, bzw. dem Wegfall der sogenannten «Workfare» ist der Zusammenhang zwischen finanzieller Konsequenz und Fehlverhalten weniger offensichtlich: Die Bewohner:innen erhalten den gekürzten Betrag erst im Folgemonat ausbezahlt und ihnen ist oftmals nicht klar, weshalb der Betrag tiefer ist. Die als Sanktion gedachte Kürzung verliert

² Es werden z.B. Listen mit Einträgen geführt, wer nicht geputzt hat und ab einer bestimmten Zahl von Einträgen erfolgt die entsprechende Sanktion aus dem Sanktionskatalog.

somit ihren sanktionierenden Charakter, kann aber negative Gefühle gegenüber den Mitarbeiter:innen schüren. Kürzungen werden in den meisten Fällen von den Leitungspersonen ausgesprochen und müssen von den Bewohner:innen schriftlich bestätigt werden.

Die stärkste Sanktion ist der Ausschluss aus der KU, im Nachgang von Gewaltvorfällen findet sie meist Anwendung. Dies ist für maximal einen Monat möglich. Die so sanktionierten Personen müssen dann in einer Notschlafstelle übernachten. Nach einem Monat muss der rP sie wieder in eine KU aufnehmen. In der Regel kommen diese Personen noch gestresster in die KU zurück und die Problematik, die zum Ausschluss geführt hat, besteht oft weiterhin und entsprechend kommt es wieder zu Gewaltvorfällen. Es ist denn auch zu beobachten, dass Hausverbote häufig auch in der oder den folgenden KU ausgesprochen werden. Für einige Leitungspersonen sind Umplatzierungen keine geeigneten Massnahmen, weil sie davon ausgehen, dass Bewohner:innen diese extra provozieren, um in einer anderen KU untergebracht zu werden, falls diese attraktiver scheint. Einige rP verfolgen die Strategie, mit einem Hausverbot belegte Personen nach einem Monat in eine weniger attraktive Unterkunft zu verlegen, bzw. sie in immer abgelegeneren Unterkünften unterzubringen. Diese Strategie ist gemäss ihren Aussagen teils zielführend.

3.2.3 Häusliche Gewalt

Häusliche Gewalt findet – wie auch ausserhalb von KU – meist hinter geschlossenen Türen statt und Interventionen sind nicht einfach durchzuführen. Die Sensibilität gegenüber häuslicher Gewalt ist unter Mitarbeiter:innen und Leitungspersonen von KU unterschiedlich stark ausgeprägt, das haben die Gruppengespräche aufgezeigt. Mitarbeiterinnen betonen in der Diskussion, dass v.a. ihre männlichen Kollegen hinsichtlich der Thematik noch mehr sensibilisiert werden sollten. Einige Mitarbeiter:innen äussern, dass es in ihren Unterkünften keine häusliche Gewalt gebe, während andere auf ihren beschränkten Handlungsspielraum hinweisen.

Konkrete Massnahmen sind aus Sicht der Mitarbeitenden oft nicht einfach: Die von Gewalt betroffenen Menschen – meist aber nicht immer Frauen –würden nur selten Anzeige erstatten wollen. Andere Mitarbeitende erwähnen, dass die Opfer so gekleidet seien, dass sie keine Gewaltspuren identifizieren und so das Thema auch nicht ansprechen können. Auch wenn die von Gewalt betroffenen Personen sich nicht getrauen, über die Gewalt zu sprechen, unterrichten häufig andere Mitbewohner:innen die Mitarbeitenden oder die Leitung über Gewaltvorfälle. In den meisten KU sind die Wände so dünn, dass alle Geräusche leicht hörbar sind und Gewaltvorfälle in der Regel von Mitbewohnenden registriert werden.

Häusliche Gewalt nehmen die Mitarbeiter:innen in den KU nicht nur als Gewalt in der Partnerschaft sondern auch gegenüber Kindern wahr. Wenn Kinder geschlagen werden, intervenieren die Mitarbeiter:innen und weisen die Eltern darauf hin, dass Kinder in der Schweiz nicht geschlagen werden dürfen. In manchen KU werden für die Bewohner:innen Informationsveranstaltungen zu häuslicher Gewalt durchgeführt und auf Anlaufstellen hingewiesen. Einige KU veranstalten solche Informationsanlässe exklusiv für Frauen.

Bei Vorfällen häuslicher Gewalt werden die gewaltausübenden Personen verwart, wo angebracht unter Involvierung der Polizei. Zu ihrem Schutz werden Frauen teilweise auch im Frauenhaus untergebracht. Mitarbeiter:innen aus KU für Personen mit Status S weisen darauf hin, dass sie noch weniger Ressourcen für die Betreuung haben («food and shelter») und daher Fälle von häuslicher Gewalt nicht angemessen begleiten können.

3.2.4 Beschwerdemanagement

Bis auf eine KU haben im Fragebogen alle KU angegeben, dass sie über ein Beschwerdemanagementsystem verfügen. In einigen KU finden sich öffentlich zugängliche Beschwerdeformulare oder eine Art Beschwerde-Briefkasten, wo auch anonyme Meldungen möglich sind. Beim Eintritt in die KU wird den zukünftigen Bewohner:innen erklärt, wie sie Beschwerden

anbringen können, sei es direkt bei Mitarbeiter:innen, bei der Standortleitung oder den rP. Die Möglichkeit, Beschwerden anzubringen, wird als Gewaltprävention wahrgenommen. Bewohner:innen können so auf Probleme hinweisen und Mitarbeitende, bzw. Leitungspersonen oder gar die rP werden informiert, wo es Probleme gibt.

Der Umgang mit Beschwerden von Bewohner:innen kann für die Mitarbeiter:innen aber herausfordernd sein. Nicht immer werden Probleme direkt angesprochen; so wird z.B. oft ein Hygieneproblem vorgeschoben, obwohl die eigentliche Problemursache das Verhalten eines oder einer Mitbewohner:in ist. Zudem lassen sich teils Beschwerden auch nicht bearbeiten, bzw. der Mangel nicht beheben, weil sie nicht in den Kompetenzbereich der KU fallen. Aber auch in diesem Fall gilt es zu kommunizieren, weshalb auf die Beschwerde nicht eingetreten werden kann.

3.2.5 Verantwortlichkeiten und Pikett

Gewalt in KU kommt gemäss Mitarbeiter:innen verstärkt in der Nacht oder am Wochenende vor, wenn der Personalbestand meist reduziert ist. Bis auf eine gibt es in allen in den Gesprächen vertretenen KU eine Nachtwache. Diese ist besonders exponiert, wenn es während ihrer Arbeitszeit zu Gewaltvorfällen kommt. Für die Mitarbeiter:innen ist es zentral, dass sie in heiklen Situation Unterstützung erhalten. Die KU haben deshalb Notfallpläne erarbeitet, damit klar ist, wer in welcher Situation Unterstützung bieten kann. In den meisten KU wird zuerst die Standortleitung angerufen, die je nach Art des Notfalls selbst vorbeikommt, wenn dies innert Frist möglich ist. Gegebenenfalls muss sofort die Polizei avisiert werden. Einige Mitarbeiter:innen bevorzugen es, Arbeitskolleg:innen anzurufen, obwohl diese keinen Pikettdienst haben und ein solcher für sie auch nicht vorgesehen ist. Erreichbarkeit rund um die Uhr kann sehr belastend sein. In einer KU teilen sich deshalb die Standortleitung und ihre Stellvertretung den Pikettdienst, sodass jeweils jede Person 14 Tage pro Monat auf Pikett ist. Diese Einsatzbereitschaft verursacht Stress und kann sich negativ auf die Gesundheit auswirken

Während im Fragebogen 13 von 24 KU angegeben haben, dass die Verantwortlichkeit bei Gewaltvorfällen bei der Standortleitung liegt, teilen sich zwei KU die Verantwortung mit der Geschäftsleitung. In den restlichen KU stehen neben der Standortleitung noch weitere Personen in der Verantwortung, wie z.B. Betreuungspersonen, Nachtwachen, Sicherheitspersonal oder medizinisches Fachpersonal.

3.2.6 Zusammenarbeit mit externen Stellen im Kontext von Gewalt

Die Auswertung der Fragebogen ergibt, dass 16 von 24 KU im Bereich von Gewalt(-prävention) mit zahlreichen Stellen zusammenarbeiten (siehe Tabelle 2). Auch hier zeigt sich, dass das Verständnis von Zusammenarbeit unterschiedlich aufgefasst wird. So geben acht KU an, dass sie nicht mit der Polizei zusammenarbeiten. In den Gruppendiskussionen hat sich jedoch gezeigt, dass sie unter Zusammenarbeit mit der Polizei keinen Polizeieinsatz verstehen, sondern z.B. eine Veranstaltung in der KU, in der die Kantonspolizei ihre Arbeit vorstellt. Für andere gilt ein Polizeieinsatz in der KU hingegen schon als eine Art Zusammenarbeit. Nicht nur das Verständnis, sondern auch das Wissen über Angebote und Anlaufstellen im Bereich von Gewalt sind in den KU unterschiedlich ausdifferenziert.

| | Anzahl Nennungen | Genannte Stellen |
|---|------------------|---|
| Zusammenarbeit mit externen Stellen | 16 | Polizei, Gewaltprävention KAPO, KESB, Opferhilfe, GSI, BeGes, Frauenhaus Bern, Männerhaus, Ambulatorium, Mütter- und Väterberatung, Familienbegleitung, KJP, Psycholog:innen Brava, Vista, Lantana, Stiftung gegen Gewalt an Frauen und Kindern, Solidarité femmes, , Kinderschutz Schweiz, Queeramnesty. |
| Keine Zusammenarbeit mit externen Stellen | 8 | |

Tabelle 2: Zusammenarbeit mit externen Stellen

In den Gruppendiskussionen zeigte sich, dass die Polizei im Kontext von Gewalt als sehr wichtig erachtet wird, weil sie oft als letzte Instanz bei Gewaltvorfällen intervenieren kann. Kritisch wird aber von einigen angemerkt, dass die Polizei v.a. im Falle abgelegener KU nicht immer rasch vor Ort sein könne. Positiv hervorgehoben wurden jedoch von der Polizei durchgeführten praxisnahen Weiterbildungen zu deren Kompetenzen und Abgrenzungen.

Die Zusammenarbeit mit der Psychiatrie verlaufe aus Sicht der Mitarbeiter:innen und Leitungspersonen von KU nicht immer reibungslos. Das liege nicht nur am mangelnden Angebot infolge Überlastung, sondern auch an der Kommunikation zwischen den Kliniken und den KU. Aus Sicht der Mitarbeiter:innen von KU verstehen viele Psychiater:innen und Psycholog:innen nicht, wie beschränkt der Handlungsspielraum für die KU ist. Die Zusammenarbeit mit externen Psycholog:innen, die in Einzelfällen direkt in die KU kommen, habe laut einigen Mitarbeitenden aber zu einer Entspannung geführt.

Generell wird angemerkt, dass die Zusammenarbeit mit anderen Stellen herausfordernd sei, weil es oft zu Schnittstellenproblematiken komme und aus Sicht der Mitarbeiter:innen «Migrationsfälle» von externen Stellen teilweise anders behandelt werden als andere Fälle. So werde die Verantwortung für ein Kind oft an die KU delegiert, sei es bei medizinischen Notfällen der Eltern oder wenn ein Kind nicht in Schule geht. Da in den KU in der Regel keine 24-Stunden-Betreuung geboten wird, kann sie diese Verantwortung nicht übernehmen, aber die KESB reagiere in solchen Fällen zu langsam.

3.2.7 Gewaltpräventionskonzepte

Die Existenz von Gewaltpräventionskonzepten lässt keine abschliessenden Rückschlüsse auf die Gewaltprävention in den KU zu. Die Analyse der Fragebogen und der Gruppendiskussionen zeigt, dass in einigen KU gemäss Fragebogen keine Konzepte existieren, die Mitarbeiter:innen aber davon ausgehen, dass ihre KU über solche verfügt. In andern KU hingegen existieren solche Konzepte, aber sie sind den Mitarbeiter:innen nicht bekannt. Unabhängig von der Existenz eines Konzeptes gibt es in den KU meist mehr oder weniger elaborierte Sicherheitsvorkehrungen, die auch dem Schutz der Mitarbeiter:innen dienen. In grossen KU gehören Sicherheitsdienste dazu, aber auch mit Glas geschützte Arbeitsplätze an besonders exponierten Orten. Während v.a. Mitarbeiter in den KU alleine unterwegs sind, gilt in einigen KU die Regel, dass Mitarbeitende mindestens zu zweit unterwegs sind, bzw. dass junge Mitarbeiterinnen nicht unbegleitet in bestimmte Sektoren/Abteilungen gehen dürfen. Mit diesen Massnahmen sollen Mitarbeiter:innen geschützt werden.

In den Gruppendiskussionen hat sich gezeigt, dass die Zentrums-Kultur ein zentraler Faktor für den Umgang mit Gewaltvorfällen ist. Auch die Bereichsleitungen orten im Team einen entscheidenden Faktor für den Umgang mit Gewalt.

4 Schlussfolgerungen

Die Analyse der Fragebogen und die Ergebnisse aus den Gruppendiskussionen mit Mitarbeiter:innen und Leitungspersonen der regionalen Partner (rP), die für die Kollektivunterbringung zuständig sind, zeigen, dass die Wahrnehmung von Gewalt breit gefächert ist und zahlreiche Formen im Umgang mit Gewalt und gewalttätigen Personen identifiziert werden können. Risikofaktoren, die Gewalt verursachen können, werden von den Befragten einerseits auf die Infrastruktur bzw. die Umgebung der Kollektivunterkünfte (KU) und andererseits auf individuelle Faktoren wie psychische Belastungen und Erkrankungen sowie Sucht zurückgeführt. Das enge Zusammenleben verschiedener Personen auf engem Raum bezeichnen die Befragten als *Dichtestress* und identifizieren es als grössten Risikofaktor für Gewaltvorfälle. Die *Infrastruktur der KU* ist in diesem Zusammenhang von grosser Bedeutung, insbesondere Zimmer mit einer kleineren Bettenzahl, das Vorhandensein von Gemeinschaftsräumen, bzw. Räumen zum Lernen oder Spielzimmer für Kinder, aber auch eine funktionierende Infrastruktur von Küchengeräten und Waschmaschinen können das Zusammenleben auf engem Raum und mit wenig Privatsphäre entlasten. Weiterkönnen sich fehlende Beschäftigungsmöglichkeiten, insbesondere auch in abgelegenen KU, in Verbindung mit Alkohol- und Drogenkonsum Gewalt fördernd auswirken. Das Zusammenleben vieler unterschiedlicher Menschen u.a. auch mit psychisch stark belasteten oder kranken Personen löst in vielen KU Konflikte aus und kann zu Gewalt führen.

Die Mitarbeiter:innen und Leitungspersonen der rP versuchen, das Zusammenleben unter den Bedingungen der KU so gut wie möglich zu organisieren und Gewaltvorfälle im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu verhindern. Dazu haben sie zahlreiche Massnahmen ergriffen, die von Beziehungsaufbau und Gesprächen, über den Einbezug von Schlüsselpersonen bis hin zu Versammlungen und Beschwerdemöglichkeiten reichen. Aber auch Sanktionen, räumliche Distanz zwischen Konfliktparteien, der Einsatz von Sicherheitspersonal oder meist als letzte Möglichkeit ein Einsatz der Polizei sind Massnahmen, die im Zusammenhang mit gewaltbereiten Personen eingesetzt werden. All diese Massnahmen brauchen Kompetenzen und Ressourcen, die in den KU nicht immer in ausreichendem Mass vorhanden sind. Gewalt lässt sich, auch wenn die Risikofaktoren identifiziert und Massnahmen ergriffen worden sind, nicht in jeden Fall verhindern. Die Erfahrung der Mitarbeiter:innen und Leitungspersonen zeigt, dass die Bearbeitung von Gewaltvorfällen sehr intensiv ist und zahlreiche Ressourcen absorbiert, die dann an anderen Stellen fehlen und wiederum zu Gewaltvorfällen führen können.