



# WELCHE PRÄVENTION BRAUCHT EINE ORGANISATION DER JUGENDARBEIT?

Handreichung zur Durchführung einer Gefährdungsanalyse in Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit zur Entwicklung eines Präventionskonzeptes.



# WELCHE PRÄVENTION BRAUCHT EINE ORGANISATION DER JUGENDARBEIT?

## IMPRESSUM



Projekt zur Umsetzung des Bundeskinderschutzgesetzes mit den Schwerpunkten Beteiligung, Beschwerde und Kindeswohl

### **Herausgeber**

Arbeitsgemeinschaft Jugendfreizeitstätten Sachsen e.V.

### **Redaktion**

Friederike Pott

AGJF Sachsen e.V., Neefestraße 82, 09119 Chemnitz,

Telefon: (0371) 5 33 64 21, Fax: (0371) 5 33 64 26

Web: [www.agjf-sachsen.de](http://www.agjf-sachsen.de)

E-Mail: [info@agjf-sachsen.de](mailto:info@agjf-sachsen.de)

### **Entwurf, Layout und Satz**

Mathias Engert

### **Auflage**

250 Exemplare

### **Redaktionsschluss**

31. Oktober 2014

Das Kooperationsprojekt „Qualität beteiligt“ des Kinder- und Jugendring Sachsen (KJRS e.V.) und der AGJF Sachsen e.V. wird auf der Basis einer Kooperationsvereinbarung mit dem Landesjugendamt Sachsen umgesetzt und gefördert vom Sächsischen Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz.

A picnic table with a square top and four attached benches, situated on a rocky ledge overlooking a vast, layered canyon. The table is made of metal mesh and has a small circular logo on the top surface. The background shows the rugged, multi-tiered rock formations of a canyon under a clear sky.

# VORWORT

Das Ziel von Kinder- und Jugendarbeit ist es Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung zu stärken und richtet sich auf die Verbesserung ihrer Lebensbedingungen. Dies entspricht dem Zweck von Jugendarbeit gemäß §11 SGB VIII, ebenso wie der Ausrichtung von Jugendverbandsarbeit. Jugendarbeit besitzt damit einen allgemeinen präventiven Charakter, orientiert sich aber nicht in erster Linie an der Vermeidung schlechter Lebensbedingungen. Präventionsmaßnahmen, welche die Erfahrungsräume von Kindern und Jugendlichen in wohlmeinender Bevormundung einschränken, können nicht zu der Aufgabe von Jugendarbeit zählen. Prävention bezieht sich hierbei auch nicht auf die Verhinderung von abweichendem Verhalten

der Kinder und Jugendlichen, sondern auf die Vorbeugung von Gefährdungen durch Andere. Jugendarbeit ergreift mit Präventionsmaßnahmen Partei für Kinder und Jugendliche. Dazu gehört die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen, um ihre Interessen und Bedürfnisse zu vertreten und zu schützen.

Prävention in diesem Sinne meint also die Gefahrenabwehr von Risiken, die außerhalb der Einflussmöglichkeit von Kindern und Jugendlichen liegen. Hierbei gilt es zu bedenken, dass auch ein ausgeklügeltes Präventionskonzept Kindeswohlgefährdung nicht immer verhindern kann, aber es kann die Wahrscheinlichkeit von Gefährdungen minimieren und von Aufdeckung erhöhen.

# EINLEITUNG

Diese Handreichung stellt Arbeitsmaterialien zur Verfügung, um eine Gefährdungsanalyse der eigenen Organisation durchzuführen. Die Einrichtungen der offenen Jugendarbeit stehen vor der Aufgabe einen größtmöglichen Schutz der Kinder und Jugendlichen unter den Bedingungen, wie Freiwilligkeit und Unverbindlichkeit, wie Spontaneität und Flexibilität, wie Offenheit und Beziehungsarbeit, zu gewährleisten. Bei der Gefährdungsanalyse geht es um die Aufdeckung von Risikofaktoren und Stärkungspotenzialen innerhalb der Organisation. Diese dient als erster notwendiger Schritt zur Entwicklung eines

trägerspezifischen Präventionskonzeptes. In welcher Form Sie diese Handreichung auf Ihre Organisation anwenden, bleibt dabei Ihnen überlassen. Ob Sie diese als Einzelperson stellvertretend für Ihre Organisation bearbeiten oder ob sie diese als Grundlage für eine Klausurtagung im gesamten Team nutzen, hängt von dem Aufbau ihrer Organisation und den zur Verfügung stehenden Ressourcen ab. Zwei Bedingungen zur Durchführung sind dennoch notwendig, um diese Handreichung anzuwenden: *Zeit und Motivation*.

# BEGRÜNDUNG

Mit dem Inkrafttreten des Bundeskinderschutzgesetzes am 01.01.2012 gewannen zwei zentrale Themen für die Jugendarbeit vermehrt an Bedeutung:

- *Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen*
- *Schutz vor Gewalt*

Diese werden im § 79a explizit als Aufgaben der Qualitätsentwicklung in der Jugendhilfe benannt.

Kinderrechte spielen nicht nur in den Lebenswelten von Kindern und Ju-

gendlichen eine Rolle, deren Leben von ungünstigen Entwicklungsumständen geprägt ist. Sie stellen die Grundlage für alle Kinder dar, zum einen die Grundbedürfnisse und zum anderen die freie Entfaltung und Entwicklung von Kindern und Jugendlichen rechtlich zu garantieren. Denn *Kinderrechte sind Menschenrechte*. Kinderrechtsverletzungen finden nicht nur in den sogenannten Entwicklungsländern statt, sondern auch in Industrieländern, auch in Deutschland. Wenn diese auch andere Merkmale, Auswirkungen

und Ursachen haben<sup>1</sup>. Zu einer zentralen Aufgabe der Jugendarbeit gehört die Sicherung der Rechte von Kindern und Jugendlichen. Dieses wird auch im Bundeskinderschutzgesetz noch einmal deutlich hervorgehoben. Die Rechte von Kindern und Jugendlichen finden sich in verschiedenen Bereichen der offenen Jugendarbeit wieder.

Das Recht auf „*Schutz vor Gewalt*“<sup>2</sup> stellt hierbei ein Grundrecht dar, mit dessen konkreter Umsetzung sich auch die offene Jugendarbeit zunehmend auseinandersetzt.

Zunächst einmal ist das allgemeine Vorgehen bei der Wahrnehmung von Kindeswohlgefährdung im §8a SGB VIII festgehalten. Der Gesetzgeber hat im §72a SGB VIII dem Umstand Rechnung getragen, dass Kinder und Jugendliche auch bei Angeboten und Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe betroffen sein können. Insbesondere sexueller Missbrauch in der Jugendhilfe ist durch den „Missbrauchsskandal“ im Jahr 2010 in den Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit gekommen. Die Aufdeckung dieser Missbrauchsfälle hat deutlich gemacht, dass Prävention sexueller Gewalt in der Jugendhilfe ein Thema ist, dem man sich stellen muss. Eine Aufgabe der Jugendarbeit muss es daher sein, Präventionskonzepte für einen besseren Kinderschutz für die eigene Einrichtung bereitzuhalten.

Eine Gefährdungsanalyse der eigenen Organisation stellt dabei eine Grundvoraussetzung zur Entwicklung von Präventionsmaßnahmen im Rahmen von Qualitätsentwicklung zum Schutz vor Gewalt nach §79a SGB VIII dar.

- 1 In dem Bericht des UN-Ausschusses für die Rechte des Kindes, der am 05.02.2014 veröffentlicht wurde, wurden Deutschland bei der Umsetzung der Kinderrechte erhebliche Defizite aufgezeigt

Weitere Informationen unter:

<https://www.dkhw.de> und <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de> [letzter Zugriff jeweils am 10.11.2014]

- 2 Hierzu gehören insbesondere Artikel 16, 32 und 34 der UN-Kinderrechtskonvention. Diese können der übergreifenden Bestimmung in Artikel 3 „Wohl des Kindes“ der UN-Kinderrechtskonvention zugeordnet werden.

Weitere Informationen unter:

<http://www.national-coalition.de/pdf/UN-Kinderrechtskonvention.pdf> [letzter Zugriff am 10.11.2014]

# REFLEXIONSFRAGEN

Die folgenden Reflexionsfragen dienen dazu, sich einen Überblick zu verschaffen, wie die Organisation in Bezug auf den Schutz von Kindern und Jugendlichen aufgestellt ist. Um die Gesamtorganisation zu erfassen, werden die Bereiche der Organisationsstrategie, der Organisationsstruktur und der Organisationskultur in den Blick genommen. Hier können Gefährdungsfaktoren und Entwicklungschancen entdeckt werden. Dabei werden auch Ressourcen für ein Präventionskonzept deutlich: z.B. wenn es ein sexualpädagogisches Konzept gibt, kann dieses ein Element in einem Präventionskonzept hinsichtlich Schutz vor sexueller Gewalt gegen Kinder und Jugendliche darstellen. Je sorgfältiger Sie die Sparte der Begründungen ausfüllen, desto aussagekräftiger ist die Gefährdungsanalyse und desto einfacher ist es daraus Entwicklungsziele für Ihr Präventionskonzept abzuleiten.

Im Folgenden geht es nun nicht darum möglichst alle Fragen mit Ja beantworten zu können, sondern darum die Ja- und Nein-Kreuze als Anlass zur Reflexion über den Aufbau der eigenen Organisation hinsichtlich Prävention zu nehmen.

Der Aufbau der Reflexionsfragen orientiert sich an den 3 sogenannten Stützpfeilern einer Organisation: die

Strategie, die Struktur und die Kultur. Die Organisationsstrategie umfasst die grundlegenden Werte einer Organisation und bezieht sich auf die Globalziele einer Organisation. Der umfangreichste Bereich stellt in diesem Zusammenhang der Abschnitt zur Organisationsstruktur dar. Hierbei geht es um die konkreten Arbeitsprozesse innerhalb der Organisation und den spezifischen Aufbau der Organisation der am unmittelbarsten fassbar und veränderbar ist. Veränderungsprozesse innerhalb einer Organisation zeigen besonders dann eine Wirkung, wenn die wechselseitige Intervention von Struktur, Strategie und Kultur berücksichtigt wird.

Der Inhalt der Reflexionsfragen bezieht sich hierbei auf Kenntnisse über das Vorgehen von Täter\_innen und Erfahrungen in institutionellen Zusammenhängen.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Siehe auch: Enders, Ursula (Hrsg.): Grenzen achten. Schutz vor sexuellem Missbrauch in Institutionen. Ein Handbuch für die Praxis. Köln 2012 und Bayerischer Jugendring: Praxis der Prävention sexueller Gewalt. Konzept und Beispiele für strukturelle Präventionsmethoden in der Jugendarbeit. Augsburg 2013.

# Reflexionsfragen zur Strategie der Organisation

Die Strategie einer Organisation umfasst ihre grundlegenden Werte, spiegelt sich im Leitbild und der Konzeption wieder.

Reflexionsfragen ...	JA	NEIN	Ergänzende Erläuterung: Wenn ja, wie und wo wird es umgesetzt? Wenn nein, warum wird es nicht umgesetzt?
<b>Gibt es eine Verankerung des Themas Kinderschutz in dem Leitbild/Konzept?</b>	JA	NEIN	
<b>Gibt es eine öffentliche Positionierung zum Thema Kinderschutz?</b>	JA	NEIN	
<b>Wird der Kinderschutz kontinuierlich in der eigenen Organisation und in den Gremien thematisiert?</b>	JA	NEIN	
<b>Hat die Leitung das Thema in ihrer Verantwortung?</b>	JA	NEIN	

# Reflexionsfragen zur Struktur der Organisation

Dies umfasst alle strukturellen Bedingungen der Organisation, die sich in Organigrammen widerspiegeln und sich durch Dienstanweisungen oder Beschlüsse relativ schnell und einfach bestimmen lassen.

Reflexionsfragen ...	JA	NEIN	Ergänzende Erläuterung: Wenn ja, wie und wo wird es umgesetzt? Wenn nein, warum wird es nicht umgesetzt?
----------------------	----	------	---

**Sind die Leitungs- und Teamstrukturen der Organisation klar und transparent im Gegensatz zu diffus und autoritär?**

JA

NEIN

Klare Strukturen schaffen Verbindlichkeit, Handlungsorientierung und Transparenz. Sie vermindern das Risiko, dass Gefahrensituationen von Kindern und Jugendlichen unentdeckt und folgenlos bleiben. (Siehe hierzu auch die Tabelle von Ursula Enders und Bernd Eberhardt zur „Bedeutung institutioneller Strukturen bei sexuellen Übergriffen unter Kindern und bei sexueller Ausbeutung durch Jugendliche und Mitarbeiter\_innen in Einrichtungen der Jugendhilfe“ unter [www.zartbitter.de](http://www.zartbitter.de), letzter Zugriff am 30.09.2014)

<b>Ist der Kinderschutz Thema beim Personalmanagement? Sowohl beim Hauptamt als auch beim Ehrenamt</b>	JA	NEIN	
→ Verträge	JA	NEIN	
→ Eignungsbeurteilungsverfahren	JA	NEIN	
→ Einarbeitungsphase	JA	NEIN	
→ Mentoring	JA	NEIN	
→ Dienstanweisungen	JA	NEIN	



→ Weiterbildung (zur fachlichen und emotionalen Auseinandersetzung mit dem Thema)	JA	NEIN	
→ Vereinbarungen zu Führungszeugnissen	JA	NEIN	
→ Sonstiges	JA	NEIN	

**Sind Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten für Kinder und Jugendliche strukturell und konzeptionell verankert?**

JA NEIN

Welche Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten gibt es innerhalb der Einrichtung und extern? Sind diese institutionell geregelt oder hängen diese eher von der Fähigkeit und der Bereitschaft der zuständigen Pädagog\_innen ab? Inwieweit tragen diese dazu bei, dass die Rechte von Kindern und Jugendlichen gesichert werden?

**Erfolgt eine Auseinandersetzung über die Rechte von Kindern und Jugendlichen?**

JA NEIN

Sowohl mit den Kindern und Jugendlichen selbst: wissen sie über ihre Rechte Bescheid? Als auch mit den Mitarbeiter\_innen: akzeptieren diese die Rechte von Kindern und Jugendlichen ohne diese z.B. an Bedingungen zu knüpfen?

**Gibt es eindeutige Regeln zum Umgang mit Kindern und Jugendlichen und sind diese allen Beteiligten bekannt?**

JA NEIN

Gibt es Regeln zum grenzachtenden Umgang der Mitarbeiter\_innen mit den Kindern und Jugendlichen (z.B. keine Kosenamen für Kinder, adäquate Kleidung im Dienst) und für die Kinder und Jugendlichen untereinander (z.B. „Fair geht vor“, „Nein heißt nein“)?

**Sind Ressourcen vorhanden bzw. werden diese bereitgestellt zur Umsetzung eines Präventionskonzeptes?**

JA NEIN

Insbesondere zeitliche Ressourcen müssen in diesem Zusammenhang berücksichtigt werden.

<p><b>Sind die Gegebenheit vor Ort so eingerichtet, dass sich Kinder und Jugendliche sicher in den Räumen aufhalten können?</b></p>	<p>JA</p>	<p>NEIN</p>	
<p>→ Sind die <b>Räume</b> in Bezug auf Raumgestaltung, Raumanordnung und Zugänglichkeit sicher? (z.B. sind die Räume von außen einsehbar, wie ist der Weg zur Mädchentoilette?)</p>	<p>JA</p>	<p>NEIN</p>	
<p>→ Gibt es Kenntnisse über die <b>Zielgruppe</b> in Bezug auf Alter, Geschlechterzugehörigkeit, Bildungsherkunft, Cliquen- bzw. Jugendgruppenzugehörigkeit, Interessen, etc., die Annahmen zum Gefährdungspotential zulässt?</p>	<p>JA</p>	<p>NEIN</p>	
<p>→ Gibt es eine <b>Sozialraum-analyse</b> in Bezug auf die Infrastruktur, weitere Angebote für Kinder und Jugendliche, Altersaufbau, Einkommensverhältnisse, Familiengröße und -zusammensetzung, Bildungsgrad und Religion?</p>	<p>JA</p>	<p>NEIN</p>	
<p><b>Gibt es ein professionelles Nähe-Distanz-Verständnis, dass die Möglichkeit von Machtmissbrauch minimiert?</b></p>	<p>JA</p>	<p>NEIN</p>	
<p>→ <b>Machtverhältnis.</b> Werden die Entscheidungen maßgeblich von den Kindern und Jugendlichen selbst getroffen?</p>	<p>JA</p>	<p>NEIN</p>	

→ <b>Abhängigkeitsverhältnis.</b> Liegen bei der Zielgruppe keine Beeinträchtigungen vor, die eine besondere Hilfestellung durch die Mitarbeiter_innen erfordern?	JA	NEIN	
→ <b>Kontakt.</b> Besteht der Kontakt zu den Kindern und Jugendlichen vorwiegend in Gruppen?	JA	NEIN	
→ <b>Intimität.</b> Ist die Beziehung zu den Kindern und Jugendlichen dadurch geprägt, dass die Privat- und Intimsphäre gewahrt wird?	JA	NEIN	
→ <b>Dauer.</b> Es gibt keinen regelmäßigen Kontakt, sondern ist meist einmalig oder nur gelegentlich? (z.B. bei Kulturveranstaltungen)	JA	NEIN	
→ <b>Offenheit.</b> Die Angebote zeichnen sich dadurch aus, dass sie nicht nur für eine feste geschlossene Gruppe zugänglich sind?	JA	NEIN	
→ <b>Personalaufstellung.</b> Sind immer mehrere Ansprechpersonen für die Kinder und Jugendlichen anwesend?	JA	NEIN	

**Sind die Präventionsmaßnahmen nach innen und außen transparent?**

JA NEIN

Wo können sich z.B. Eltern über Präventionsmaßnahmen informieren?

**Ist man in den entsprechenden Netzwerken vor Ort vertreten? Gibt es Vernetzung zu den entsprechenden Fachstellen und -personen?**

JA NEIN

<b>Sind die Verfahrensabläufe klar und bekannt?</b>	<b>JA</b>	<b>NEIN</b>	
→ Handlungsleitfaden für den Verdachtsfall	<b>JA</b>	<b>NEIN</b>	
→ Ansprechpersonen	<b>JA</b>	<b>NEIN</b>	
→ Notfallplan	<b>JA</b>	<b>NEIN</b>	
→ Sind die strukturellen Bedingungen zum Vorgehen nach §8a SGB VIII gegeben?	<b>JA</b>	<b>NEIN</b>	



Foto: Nils Fabisch/pixelio.de

# Reflexionsfragen zur Kultur der Organisation

Die Organisationskultur umfasst den kollektiven Wissensvorrat innerhalb der Organisation, der sich im Laufe der Zeit entwickelt hat. Die gemeinsam geteilten und verbindenden Einstellungen, Haltungen, Werte, Normen und Beziehungen bestimmen die Organisationskultur. Diese ungeschriebenen Gesetze finden ihren Ausdruck im praktischen Alltag und lassen sich nur schwer verändern. Organisationsentwicklungsprozesse hinsichtlich der Kultur brauchen Zeit und ein Zusammenspiel von strukturellen Veränderungen und Kommunikation auf mehreren Ebenen.

Reflexionsfragen ...	JA	NEIN	Ergänzende Erläuterung: Wenn ja, wie und wo wird es umgesetzt? Wenn nein, warum wird es nicht umgesetzt?
<b>Gibt es eine offene Fehlerkultur?</b>	JA	NEIN	
Ist es möglich auch nur vage Verdachtsmomente oder ungute Gefühle zu äußern, auch wenn diese sich nicht bestätigen?			
<b>Gibt es einen gelebten Umgang der das Thema Kinderschutz fördern könnte?</b>	JA	NEIN	
Herrscht ein respektierender und reflektierender Umgang untereinander? Ist die Atmosphäre geprägt von Vertrauen und Verständnis?			
<b>Werden Umgangsweisen vermieden, die das Thema hemmen könnten?</b>	JA	NEIN	
z.B. Wie wird damit umgegangen, wenn eine ignorante bzw. ablehnende Haltung zum Tragen kommt?			
<b>Gibt es eine Reflexion der eigenen Kommunikationskultur und informeller Kommunikationswege?</b>	JA	NEIN	
Werden z.B. Zweideutigkeiten offen angesprochen? Wird z.B. eine Kultur des „hinter-dem-Rücken-redens“ vermieden und Konflikte offen angesprochen?			
<b>Gibt es eine Reflexion von gelebten Ritualen innerhalb der Organisation?</b>	JA	NEIN	
Was für Aufnahme- oder Bestrafungsrituale, Ekelrituale, Mutproben, traditionelle Spiele, inoffizielle „Prüfungen“ oder sogenannte „Taufen“ gibt es und wie sehen diese aus? Wie nahe liegen hier Spaß und Ernst beisammen? Welche Gewaltanteile und grenzverletzende Handlungen sind dort vorhanden?			

Die ausgefüllte Gefährdungsanalyse gibt nun einen umfassenden Überblick, wo sich Risiken und Schutzfaktoren für Kinder und Jugendliche innerhalb der Or-

ganisation befinden können. Diese ausführliche Bestandsaufnahme hilft Ihnen dabei ein adäquates Präventionskonzept zu entwerfen.

## UND WIE WEITER?

Besonderer Stellenwert kommt der *Bewertung* der festgestellten Risikofaktoren zu. Hier geht es darum zu schauen, wie hoch ist die Gefährdung und wie notwendig ist diese Maßnahme in Bezug auf den fachlichen pädagogischen Auftrag. Ein Qualitätsmerkmal guter fachlicher pädagogischer Arbeit drückt sich in Form der Beziehung zu den Kindern und Jugendlichen aus, welche sich z.B. in einem regelmäßigen Kontakt zu den Kindern und Jugendlichen äußert. Es sollte nun nicht das Ergebnis einer Gefährdungsanalyse sein das Beziehungsverhältnis im Sinne der Prävention möglichst distanziert und unverbindlich zu gestalten. Vielmehr geht es darum dieses Gefährdungspotential sichtbar zu machen, sich dessen bewusst zu werden und durch schutzfördernde Rahmenbedingungen abzumildern. Denn sexualisierte Gewalt stellt nicht die unmittelbare Konsequenz ungenügender Nähe-Distanz-Regelung

dar, sondern ist ein Ausdruck eines Vertrauens- und Machtmissbrauches. Aus dieser Bewertung lassen sich *Entwicklungsaufgaben für die Organisation* ableiten. Hier besteht die Aufgabe darin für die eigene Organisation und anhand der grundlegenden Fragestellung mit der man in den Prozess gegangen ist, die relevanten Entwicklungsziele auszumachen. Für diese dann die entsprechenden *Handlungsschritte*, Ressourcen, Verantwortungen zu benennen und *umzusetzen*.

Um der *Prozesshaftigkeit* der Qualitätsentwicklung gerecht zu werden, ist es notwendig die Fragestellung mit der man in diesen Prozess gegangen ist in regelmäßigen Abständen zu überprüfen. Hierbei geht es nicht darum jährlich eine Gefährdungsanalyse erneut durchzuführen. Sondern darum, anhand der erstellten Gefährdungsanalyse Veränderungen festzuhalten und gegebenenfalls neue Entwicklungsziele anzugehen.

# WEITERE FRAGEN

<b>Haben Sie noch Beratungsbedarf zur Erstellung und zum Umgang mit der Gefährdungsanalyse?</b>	<b>JA</b>	<b>NEIN</b>
<b>Gibt es Bedarf an Weiterbildung zum Thema?</b>	<b>JA</b>	<b>NEIN</b>
<b>Benötigen Sie Unterstützung bei der Erstellung einer Gefährdungsanalyse und/oder der Entwicklung eines Präventionskonzeptes?</b>	<b>JA</b>	<b>NEIN</b>

Haben Sie eine der Fragen mit Ja beantwortet, können Sie sich gern an uns wenden:

## **AGJF Sachsen e.V.**

Neefestr. 82  
09119 Chemnitz

**(0371) 533 64 0**

**[info@agjf-sachsen.de](mailto:info@agjf-sachsen.de)**

**<http://agjf-sachsen.de/>**



Foto: Renschgro "Wanderweg im Harz" <http://creativecommons.org/licenses/by/2.0/de/deed.de> Quelle: [www.piqs.de](http://www.piqs.de)

