

Implementierung struktureller Präventionsmaßnahmen

Informationen und Checkliste auf dem
Weg zu schützenden
Strukturen



Landesstelle für Katholische
Jugendarbeit in Bayern

Impressum

Herausgeber:
Landesstelle für Katholische Jugendarbeit in Bayern
Fachstelle Prävention sexueller Gewalt
Landwehrstr. 68, 80336 München

fon 089 . 53 29 31-0
fax 089 . 53 29 31-11

landesstelle@bdkj-bayern.de
www.bdkj-bayern.de

Autorin: Yvonne Oeffling
Layout: Sabine Sußbauer

Titelfoto: © Jona Hölderle / Jugendfotos.de

1. Auflage 2011

Inhalt

Einführung

- 1. Prävention sexueller Gewalt zum Thema machen**
 - 1.1 Woher kommt der Handlungsbedarf?
 - 1.2 Akteure emotional überzeugen
 - 1.3 Gemeinsam statt einsam
 - 1.4 Zusammenfassung

- 2. Strukturelle Verankerung**
 - 2.1 Prävention ist auch Organisationsentwicklung
 - 2.2 Klarheit des Auftrages und der Entscheidungskompetenz
 - 2.3 Organisationsanalyse
 - 2.4 Projektplanung
 - 2.5 Zusammenfassung

- 3. Fachlichkeit in die Organisation bringen**
 - 3.1 Qualifizierung der Organisation
 - 3.2 Einsatz einer Fachkraft
 - 3.3 Zusammenfassung

- 4. Qualitätskriterien und Zielvorstellungen**
 - 4.1 Qualitätsstandards und Checklisten
 - 4.2 Grundsätze erfolgreicher Präventionsarbeit
 - 4.3 Zusammenfassung

- 5. Checkliste für eine sensible Organisation**

Literatur

Einführung

Die Implementierung von präventiven Strukturen ist in der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral im Moment eines der Top-Themen. „Aber wie funktioniert das eigentlich mit den sicheren Strukturen?“

Damit Präventionsarbeit erfolgreich ist, sind Inhalte und Strukturen von zentraler Bedeutung. Die Wirksamkeit von Prävention ist abhängig von den Inhalten. Strukturen können Auskunft über die Effizienz implementierter Instrumente geben, die Einrichtungen, Verbände oder Vereine eingeführt haben, um sexuelle Gewalt zu verhindern.¹

Um gute Präventionsarbeit leisten zu können, ist es entscheidend, die Realität der Möglichkeit von sexueller Gewalt in den Lebensbereichen von Kindern und Jugendlichen zu erkennen, ohne in Hysterie und Paranoia zu verfallen, oder in allen Menschen potenzielle TäterInnen zu sehen.²

Auch wenn Präventionsmaßnahmen, die sich direkt an Kinder und Jugendliche wenden, ihnen ein erhöhtes Sicherheitsgefühl geben, ist kritisch zu hinterfragen, ob ein Gefühl eine tatsächliche Erhöhung der Sicherheit zur Folge hat. Untersuchungen zeigen, dass sich wehrende Kinder den Übergriff hinausschieben, aber nicht grundsätzlich verhindern können.³ Daraus lässt sich ableiten, dass Erwachsene verantwortlich sind für den Schutz der ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen. Im Kontext der kirchlichen Jugend(verbands)-

1 Vgl. Damrow, Miriam (2010): Was macht Prävention erfolgreich? Zur Kritik klassischer Präventionsansätze und deren Überwindung. In: BZgA: Forum Sexualaufklärung und Familienplanung: Sexueller Missbrauch. 3/2010. Köln. S. 26

2 Vgl. Rudolf-Jilg, Christine (2010): Prävention geht alle an! Plädoyer für eine erwachsenenzentrierte Präventionsarbeit. In: Djafarzadeh, Parvaneh; Rudolf-Jilg, Christine: Prävention geht alle an! Ansätze interkultureller und struktureller Prävention von sexuellem Missbrauch. München. S. 9

3 Vgl. Damrow, Miriam (2010): Was macht Prävention erfolgreich? Zur Kritik klassischer Präventionsansätze und deren Überwindung. In: BZgA: Forum Sexualaufklärung und Familienplanung: Sexueller Missbrauch. 3/2010. Köln. S. 26

arbeit/Jugendpastoral sind nicht nur Erwachsene verantwortlich für die Präventionsarbeit, sondern alle aktiven Akteure. Unter Akteure in der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral werden alle ehrenamtlichen, hauptamtlichen und hauptberuflichen MitarbeiterInnen zusammengefasst, die die „Gruppe der Gleichaltrigen“ im Sinne des Synodenbeschlusses „Ziele und Aufgaben kirchlicher Jugendarbeit“ pädagogisch begleiten.

Die vorliegende Publikation soll Akteuren eine Hilfestellung bieten, strukturelle Präventionsmaßnahmen im Bereich der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral zu implementieren. Ausgehend von einer erwachsenenzentrierten Präventionsarbeit sind die Risikofaktoren des Arbeitsfeldes kritisch zu beleuchten, damit geeignete Instrumente der Prävention eingeführt werden.

In vier Kapiteln werden die Schritte der Implementierung im Detail beschrieben. Die Darstellung des Handlungsbedarfes, sowie die Beschreibung der Grundvoraussetzungen für erfolgreiche Präventionsarbeit erfolgt im ersten Kapitel. Das zweite Kapitel befasst sich mit den Themen Organisationsanalyse und Projektplanung. Fachlichkeit innerhalb einer Organisation ist ausschlaggebend für den Erfolg der Prävention sexueller Gewalt, dies wird im dritten Kapitel genauer beleuchtet. Auch bei der Prävention sexueller Gewalt gibt es einige Qualitätskriterien und Zielvorstellungen, die eine Rahmenbedingung für den Erfolg des Implementierungsprozesses darstellen. Das vierte Kapitel bietet einen Überblick über diese Kriterien und Zielvorstellungen.

Eine Zusammenfassung findet sich im letzten Kapitel der Veröffentlichung. Mit der Checkliste für eine sensible Organisation ist eine Übersicht entstanden, wie sexuelle Gewalt schrittweise im Bereich der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral implementiert werden kann.

1. Prävention sexueller Gewalt zum Thema machen

1.1 Woher kommt der Handlungsbedarf?

Einschätzungen, warum Prävention sexueller Gewalt auf gar keinen Fall ein Thema für die kirchliche Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral sein kann gibt es genug. Diesen gilt es mit klaren Argumenten entgegenzutreten.

Gesetzliche Vorgaben

Das Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG)⁴ garantiert im § 1 Kindern und Jugendlichen ein Recht auf Förderung ihrer Entwicklung und auf Erziehung zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten. Kirchliche Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral ist, laut der gesetzlichen Definition im § 2 KJHG, ein Teil der Kinder- und Jugendhilfe. Jugendhilfe hat unter anderem den Auftrag, Kinder und Jugendliche vor Gefahren für ihr Wohl zu schützen. Somit kann man ableiten, dass es die Verpflichtung der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral ist, Strukturen kritisch zu beleuchten und geeignete Präventionsmaßnahmen zu implementieren, um dem Auftrag der Jugendarbeit gemäß § 11 und § 12 KJHG nachkommen zu können. Präventionsarbeit ist somit Rahmenbedingung für die kirchliche Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral.⁵

Kirchliche Vorgaben

Neben den gesetzlichen Vorgaben formuliert auch die Jugendkommission der Deutschen Bischofskonferenz einen klaren Auftrag für die Prävention sexueller Gewalt im Bereich der Jugendpastoral.

Mit den von der Jugendkommission der Deutschen Bischofskonferenz formulierten Eckpunkten präventiven Handelns sind verschiedene

⁴ Die Begriffe Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG) und das achte Buch des Sozialgesetzbuches (SGB VIII) werden in der Publikation synonym verwendet.

⁵ An dieser Stelle wird explizit nicht auf den § 8a KJHG eingegangen. Der § 8a KJHG beschreibt das Vorgehen im Umgang mit Verdachtsfällen der Kindeswohlgefährdung für Einrichtungen und Dienste der Kinder- und Jugendhilfe. Der öffentliche Träger hat diesbezüglich Vereinbarungen mit den Trägern von Einrichtungen und Diensten der Kinder- und Jugendhilfe geschlossen. Diese Formen der Institutionen (Einrichtungen und Dienste im Sinne des KJHG) bilden nur einen Teil der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral, weshalb der § 8a KJHG an dieser Stelle nicht als Argumentationsgrundlage verwendet wird.

Zielvorgaben verbunden.

Im Einzelnen sind dies:

Angemessenes Nähe- und Distanz-Verhältnis:

Alle Akteure der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral haben einen reflektierten Umgang miteinander. Die persönlichen Grenzen der Mitmenschen werden erkannt und geachtet. Grenzverletzungen werden offen angesprochen. Es gibt eine Kommunikationskultur, in der schwierige Situationen besprochen werden.

Klare Regeln und transparente Strukturen:

Es gibt ein klares System des Beschwerdemanagements, das allen Akteuren des Systems bekannt ist. Die Thematik von Prävention sexueller Gewalt hat ihren festen Platz in den Instrumenten der Personalführung. Die Kultur der Institution ist durch schriftliche Vereinbarungen dokumentiert.

Sexualpädagogische Begleitung:

Auf Grundlage des christlichen Menschenbildes werden klare Normen und Werte wie Personalität, Partnerschaftlichkeit und gegenseitiger Respekt vermittelt. Sexualerziehung ist Grundlage der Präventionsarbeit (siehe auch 4.2).

Die Darstellung und der Umgang von Sexualität u.a. in den (neuen) Medien werden geschlechtsspezifisch reflektiert.

Zusammenarbeit mit Eltern und Erziehungsberechtigten:

Es besteht eine Erziehungspartnerschaft zwischen Institution und Erziehungsberechtigten. Erziehungsberechtigte und Institution ziehen beim Thema Prävention sexueller Gewalt an einem Strang.

Dies sind die Bereiche, die bei der Implementierung von präventiven Strukturen zu beachten sind. Für die Umsetzung dieser Ziele sind Aus- und Fortbildungsmaßnahmen für die Akteure der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral ein wesentliches Element.⁶

⁶ Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.) (2011): Handreichung der Jugendkommission zur Prävention sexualisierter Gewalt im Bereich der Jugendpastoral. Bonn. S. 16 - 21

Forschungsergebnisse

Die derzeit aktuellsten Forschungsergebnisse zu sexueller Gewalt in Institutionen lassen sich aus dem Projekt: „sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jugend in Institutionen“ des Deutschen Jugendinstituts entnehmen. Dieses Projekt wurde vom Deutschen Jugendinstitut im Auftrag der Unabhängigen Beauftragten zur Aufarbeitung des sexuellen Kindesmissbrauchs durchgeführt. Neben Expertisen und Fokusgruppen umfasste das Projekt eine repräsentative standardisierte Befragung von Institutionen: Schulen, Internate und stationäre Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe wurden zu bekannt gewordenen Verdachtsfällen sexueller Gewalt gegen Kinder und Jugendliche in den letzten drei Jahren befragt.⁷

Rund 70 % der Internate und mehr als 80 % der Heime gaben an, dass sie in der jüngeren Vergangenheit in irgendeiner Form mit einem Verdachtsfall sexueller Gewalt konfrontiert waren. In 3,5 % der Fälle an Schulen und 10,2 % der Fälle in Heimen wurden die Übergriffe von einer in der Institution tätigen Personen verübt. Die Übergriffe wurden meist dadurch bekannt, dass sich Kinder und Jugendliche an bekannte Person, zum Beispiel die Klassenlehrkraft, wandten.⁸ Selbst wenn für den Bereich der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral keine validen Zahlen, wie in den Feldern von Schule, Heimen und Internaten vorliegen, so lassen sich durchaus Rückschlüsse für dieses Arbeitsfeld ableiten. Die Beziehungsstruktur zwischen Kindern und Jugendlichen im Kontext der Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral hat oft Ähn-



⁷ Vgl. Langmeyer, Alexandra; Enteitner Christine (2011): Ein erschreckend häufiger Verdacht. In: Deutsches Jugendinstitut e.V. (Hrsg.): DJI Impulse - Das Bulletin des Deutschen Jugendinstituts Nr. 95, 3/2011. München. S. 5

⁸ Vgl. Langmeyer, Alexandra; Enteitner Christine (2011): Ein erschreckend häufiger Verdacht. In: Deutsches Jugendinstitut e.V. (Hrsg.): DJI Impulse - Das Bulletin des Deutschen Jugendinstituts Nr. 95, 3/2011. München. S. 6

lichkeit mit denen von Betreuungspersonen und Kindern im Heimbereich (z.B. Beziehung zwischen GruppenleiterIn und Kind in der Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral und Beziehung zwischen BezugsbetreuerIn und Kind im Heimbereich). Auch sind je nach Art und Umfang der pädagogischen Situation (z.B. Ähnlichkeit zwischen Zeltlager in Jugend(verbands)bereich und stationärer Unterbringung im Heimbereich) ähnliche Gefährdungspotenziale abzuleiten. Für die kirchliche Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral kann dies daher bedeuten, dass es nicht ausreicht, einzelne FachexpertInnen für den Themenbereich auszubilden, vielmehr muss es darum gehen, eine breite Information und Fortbildung für alle Akteure der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral zu gewährleisten. Potenziell kann jede/r AkteurIn als AnsprechpartnerInnen von Kindern und Jugendlichen angefragt werden. Daher sollten möglichst viele auf diese Aufgabe vorbereitet sein. Darüber hinaus gilt es, die eigenen Strukturen zu überprüfen, um Grenzüberschreitungen zu verringern und blinde Flecken im System aufzudecken.

1.2 Akteure emotional überzeugen

Kirchliche Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral ist wie kein anderes Feld der Kinder- und Jugendhilfe geprägt von den Interessen und der Mitbestimmung junger Menschen. Kirchliche Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral macht Spaß! Hier treffen sich Kinder und Jugendliche, um selbst organisiert und eigenverantwortlich Angebote zu gestalten. Wer ehrenamtlich aktiv ist, tut dies nicht nur, um gesellschaftliche Mitverantwortung zu übernehmen. Bei den Aktionen und Aktivitäten der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral werden Freundschaften gepflegt, Visionen und Ideen umgesetzt und Interessen junger Menschen zum Ausdruck gebracht und vertreten.

Um Themen im Arbeitsfeld der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral zu platzieren ist es also entscheidend, die Verknüpfung zur Lebenswelt der Kinder und Jugendlichen herzustellen und Akteure davon zu überzeugen, warum die Beschäftigung mit dem Thema Prävention sexueller Gewalt lohnenswert ist.

Kirchliche Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral macht Spaß und Spaß ist ansteckend! Ziel sollte es sein, auch für das Thema Präven-

tion sexueller Gewalt „Verbündete“ zu finden, die auch „mit Herzblut“ die Brisanz und die Notwendigkeit des Themas erkennen und dafür sich engagieren wollen. Es geht um eine ehrliche Überzeugung für die Sache!

Wie kann das gelingen?

Die Daten und Fakten zum Thema sexuelle Gewalt bieten nicht nur eine Grundinformation, sondern sind meist schon ein schlagkräftiges Argument, warum es wichtig ist, sich diesem Themenbereich zu widmen. Bei der Prävention sexueller Gewalt geht es nicht nur um den Schutz potenzieller Opfer, es sollte auch im Interesse eines Verbandes oder einer Organisation sein, die eigenen Strukturen vor Missbrauch zu schützen.

Um Akteure in der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/ Jugendpastoral auch „emotional abzuholen“ gibt es verschiedene methodische Möglichkeiten. Filme, Übungen zum Thema Nähe und Distanz oder auch theaterpädagogische Mittel sind dazu ebenso geeignet, wie die kritische Reflexion von Beispielen aus dem täglichen Zusammenleben.

1.3 Gemeinsam statt einsam

Um Präventionsarbeit erfolgreich zu implementieren, sollten sich Akteure nicht einsam auf den Weg machen, sondern nach geeigneten Verbündeten suchen.

Diese sollten zum einen innerhalb des Verbandes gesucht werden, aber auch ein gutes Netzwerk mit anderen Institutionen, die ähnliche Wege beschreiten, sowie der Kontakt zu Fachberatungsstellen kann eine Unterstützung sein.



© Daniel Eichenberg/Jugendfotos.de

Maßgeblich für eine erfolgreiche Präventionsarbeit ist ein gutes Netzwerk, welches ein Bündnis der Verantwortung schafft. Die interdisziplinäre Besetzung des Netzwerk-Teams und der Austausch untereinander spielt für den Erfolg eine entscheidende Rolle. So sind beispielsweise MitarbeiterInnen in Beratungsstellen ExpertInnen im Umgang mit sexuellen Grenzüberschreitungen, haben aber oft nur wenige Informationen über die Strukturen der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral. Um passgenau zu beraten ist ein intensiver Austausch unumgänglich.⁹

1.4 Zusammenfassung

Warum sollte man Prävention sexueller Gewalt zum Thema machen? Damit kirchliche Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral, wie sie in Verbandssatzungen, Leitlinien und im Synodenpapier „Ziele und Aufgaben kirchlicher Jugendarbeit“ beschrieben ist gelingt, ist Prävention sexueller Gewalt ein notwendiger Eckpfeiler.

2. Strukturelle Verankerung

2.1 Prävention ist auch Organisationsentwicklung

Um erfolgreich schützende Strukturen in Organisationen zu implementieren, muss Prävention als Organisationsentwicklungsprozess verstanden werden. Dies setzt voraus, dass die Organisation auch wirklich bereit ist, ihre Strukturen grundlegend zu überdenken und auch zu ändern. Prävention baut auf eine Kultur des Hinschauens. Hinschauen auf „blinde Flecken“, mögliche Gefahrenpotenziale, Schwachstellen in der Informationspolitik und Kommunikationskultur ist grundlegend für einen Veränderungsprozess. Aber mit hinschauen alleine ist es nicht getan! Die Implementierung präventiver Strukturen sollte in Hinblick auf Kinder-/Jugendlichen- und MitarbeiterInnenschutz die Organisationsabläufe neu denken dürfen und Veränderungen auf den Weg bringen.

⁹ Vgl. Oeffling, Yvonne (2011): Es geschah am helllichten Tag - Wege der Krisenintervention. In: Deutscher Bundesjugendring (Hrsg.): Jugendpolitik - Zeitschrift des Deutschen Bundesjugendrings, 37. Jahrgang. 2/2011. Berlin. S. 32 - 33

2.2 Klarheit des Auftrages und der Entscheidungskompetenz

Um einen Veränderungsprozess auf den Weg zu bringen sind im Vorhinein einige Rahmenbedingungen zu klären. Aufträge erledigen sich nicht von selber, sondern brauchen eine/n klaren AdressatIn. Dies kann eine Arbeitsgruppe oder auch eine einzelne Person sein. Wichtig ist, dass genau definiert ist, was zu tun ist und wie weit die Entscheidungskompetenzen gegeben sind. Besonders bei Hauptberuflichen ist die Beauftragung auch in der Stellenbeschreibung festzuhalten und mit einem klaren Stundenkontingent und Entscheidungsrahmen zu versehen. Des Weiteren gilt es gut zu überlegen, welche Ebenen und vor allem welche EntscheidungsträgerInnen miteingebunden werden müssen, damit Veränderungen erfolgreich wirken können.

2.3 Organisationsanalyse

Eine Organisationsanalyse steht am Anfang eines Veränderungsprozesses einer Institution, eines Verbandes, etc. Der erste Schritt besteht darin, den IST-Stand zu erfassen. Veränderungsprozesse können auf den Dimensionen Methoden, Organisation, Verhalten und Einstellung angestoßen werden. Je nach Dimension ist auch die Intensität der Veränderung der Institution unterschiedlich.

Methoden

Methoden lassen sich meist zügig ändern. Um in dieser Dimension einen Veränderungsprozess zu erreichen, kann beispielsweise das Fortbildungsprogramm um ein Angebot im Bereich Prävention sexueller Gewalt erweitert werden. Auch der bewusste Einbau von Spielen zum Thema Nähe und Distanz in die Angebote der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral wären ein Beispiel, wie die Arbeitsweisen geändert werden könnten, um Prävention sexueller Gewalt zu verankern. Die Veränderung von Methoden ist eine niederschwellige Form, das Thema Prävention sexueller Gewalt zu implementieren.¹⁰

¹⁰ vgl. Heinze-Ehrlich, Margot (2009): Moderation von Veränderungsprozessen. Gauting. (unveröffentlichtes Manuskript).

Organisation

Unter dem Blickwinkel des Begriffes Organisation werden Struktur, Planung sowie Ressourcen und Arbeitsmittel verstanden. Hier gilt es zu kontrollieren, was der IST-Stand ist, und in wieweit die Ressourcen variiert werden können, um eine Veränderung zu erzielen. In diesen Bereich fallen auch Maßnahmen wie beispielsweise der Einsatz einer Arbeitsgruppe, aber auch sämtliche Beschlüsse, die die Struktur der Organisation beeinflussen, beispielsweise der Aufbau eines Netzwerkes von Vertrauenspersonen.

Materialien und Publikationen zum Thema zählen auch in den Bereich der Organisation.

Alle Maßnahmen im Kontext dieser Dimension sind im Vergleich zur Dimension der Methoden tiefgreifender und langanhaltender, jedoch auch meist schwieriger zu verankern. Die Verabschiedung eines Vertrauenspersonen-Konzepts beispielsweise benötigt eine intensive Vorbereitungsphase, um Überzeugungsarbeit zu leisten und die notwendigen Rahmenbedingungen zu klären. ¹¹

Verhalten

Die Dimension Verhalten beschreibt Gewohnheiten und Kultur einer Organisation. Positionspapiere zum Thema Prävention sexuelle Gewalt, wie beispielsweise ein Verhaltenskodex, zählen zu dieser Dimension. Der Bereich des Verhaltens tritt noch mehr - als die beiden vorrangegangenen Dimensionen - in den persönlichen Handlungsraum der Akteure des Systems ein. Um in diesem Bereich Veränderungen zu erzielen, ist es nicht nur wichtig, den Veränderungsbedarf zu erkennen, sondern sich auch die Frage zu stellen, wie eine geeignete Intervention aussehen kann. So reicht es beispielsweise nicht zu erkennen, dass unpassendes Liedgut bei Ferienfreizeiten gesungen wird, es müssen auch Handlungsstrategien entworfen werden, wie diese Gewohnheit effektiv und langfristig geändert werden kann. Mit einem plumpen Verzicht, ein Lied nicht mehr zu singen, ist es da meist nicht getan. Es braucht Zeit und einen langen Atem, um alternative Rituale zu implementieren. ¹²

¹¹ vgl. Heinze-Ehrlich, Margot (2009): Moderation von Veränderungsprozessen. Gauting. (unveröffentlichtes Manuskript).

¹² vgl. Heinze-Ehrlich, Margot (2009): Moderation von Veränderungsprozessen. Gauting. (unveröffentlichtes Manuskript).

Einstellung

Der Bereich der Einstellung umfasst Motivation, Werte und Normen sowie die innere politische und philosophische Haltung der Akteure der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/ Jugendpastoral. Einstellung ist wie kein anderer Bereich geprägt von den in der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/ Jugendpastoral tätigen Personen. Mit Blick, wie hier Veränderung erreicht werden kann, sollten die Akteure vor allem die Frage stellen, wie herauszufinden ist welche Einstellungen, Motivationen und welches Werte- und Normenverständnis die MitarbeiterInnen (egal ob haupt- oder ehrenamtlich) mitbringen.¹³



© Maximilian Hühnergarth / Jugendfotos.de

2.4 Projektplanung

Nach einer intensiven Organisationsanalyse und der Klärung von Auftrag und Entscheidungskompetenz, gilt es eine Projektplanung zu erstellen. Dabei sollten verschiedene Perspektiven berücksichtigt werden. Zum einen gilt es für die Eckpunkte präventiven Handelns (vgl. 1.1) Ideen und Strategien zur Umsetzung zu entwickeln. Zum anderen sollte jeder dieser Eckpunkte in den Dimensionen von Veränderungsprozessen (vgl. 2.3) gedacht werden.

Um die Wirkung der implementierten Instrumente messbar machen zu können, sollte vor der Einführung die Zielsetzung klar definiert sein.

Insbesondere für die Vorbereitung von Beschlüssen und Positionen ist im Vorfeld genau zu überlegen, welche Tragweite der Beschluss haben soll und durch welches Gremium der Beschluss gefasst werden muss, um diese zu erreichen.

Um präventive Strukturen zu implementieren ist es empfehlenswert, nicht immer neue Positionspapiere zu schaffen, sondern das Ziel zu

¹³ vgl. Heinze-Ehrlich, Margot (2009): Moderation von Veränderungsprozessen. Gauging. (unveröffentlichtes Manuskript).

verfolgen, Instrumente der Prävention direkt in vorhandene Rahmenpapiere einzuarbeiten, wie beispielsweise in Satzungen oder in Leitbildern.

2.5 Zusammenfassung

Es reicht nicht aus, Präventionsmaßnahmen nur auf die pädagogische Ebene zu beziehen, da TäterInnen fachliche Unklarheiten und strukturelle Schwächen von Organisationen für ihre Zwecke nutzen. Um das Risiko von Übergriffen in den eigenen Reihen zu verringern, sind Organisationen aufgefordert, strukturell wirksame und verankerte Schutzmaßnahmen einzuführen.¹⁴

Verantwortlich für die Umsetzung von Schutzmaßnahmen in der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral sind die Leitungs- und Fachkräfte der Organisation. Sie sind verantwortlich, die nötigen Rahmenbedingungen und strukturellen Voraussetzungen zu schaffen. Um eine nachhaltige Wirksamkeit von Präventionsmaßnahmen zu erreichen, ist ein Implementierungsprozess entscheidend. Es reicht nicht, punktuelle Präventionsangebote anzubieten, sondern Organisationen sind aufgefordert, eine Gesamtstrategie zur Prävention sexueller Gewalt zu entwickeln.¹⁵

Die Besonderheiten des Handlungsfeldes der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral, welches geprägt ist von Freiwilligkeit, Ehrenamtlichkeit, Jugendlichen als Verantwortliche etc., müssen bei der Entwicklung einer solchen Strategie berücksichtigt werden. Der Implementierungsprozess benötigt ausreichend Zeit, um nicht nur eine oberflächliche Wirkung zu erzielen, sondern die Organisationskultur mit den entsprechenden Werten und Einstellungen nachhaltig zu verändern.¹⁶

14 Vgl. Steinbach, Beate (2011): Die Struktur einer Organisation kann wirksamen Schutz bieten. In: Deutscher Bundesjugendring (Hrsg.): Jugendpolitik - Zeitschrift des Deutschen Bundesjugendrings, 37. Jahrgang, 2/2011. Berlin. S. 23

15 Vgl. Steinbach, Beate (2011): Die Struktur einer Organisation kann wirksamen Schutz bieten. In: Deutscher Bundesjugendring (Hrsg.): Jugendpolitik - Zeitschrift des Deutschen Bundesjugendrings, 37. Jahrgang, 2/2011. Berlin. S. 24

16 Vgl. Steinbach, Beate (2011): Die Struktur einer Organisation kann wirksamen Schutz bieten. In: Deutscher Bundesjugendring (Hrsg.): Jugendpolitik - Zeitschrift des Deutschen Bundesjugendrings, 37. Jahrgang, 2/2011. Berlin. S. 25

3. Fachlichkeit in die Organisation bringen

3.1 Qualifizierung der Organisation

Um präventive Strukturen in einer Organisation zu implementieren ist es wichtig, dass nicht nur einzelne Fachkräfte im Themenbereich geschult werden, sondern im Sinne eines Organisationsentwicklungsprozesses alle Akteure des Systems auf verschiedenen Ebenen beteiligt werden.

Fachliche Qualifizierung

Aufgrund von fachlichen und emotionalen Verhaltensunsicherheiten fühlen sich haupt- und ehrenamtliche sowie hauptberufliche MitarbeiterInnen mit der Thematik überfordert. AnsprechpartnerInnen, die sich permanent hilflos und überfordert fühlen, sind ebenso ohnmächtig wie die Betroffenen. Hilfestellung ist so nicht möglich! Akteure der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/Jugendpastoral müssen umfassende Grundkenntnisse erwerben. Dies ist eine elementare Voraussetzung für die Qualifizierung der Organisation.¹⁷

Die fachliche Qualifizierung sollte auf jeden Fall Grundkenntnisse über Definitionen, Daten und Fakten im Bereich sexuelle Gewalt beinhalten. Des Weiteren sind Informationen über TäterInnenstrategien Fundament für ein professionelles Handeln.

Persönliche Qualifizierung

Allein das Wissen über Daten und Fakten ist nicht ausreichend, um schützende Strukturen in einer Organisation zu implementieren. Selbst das Sprechen über sexuelle Gewalt kann persönliche Schamgrenzen verletzen. Um die Sprachlosigkeit zu überwinden, ist die Auseinandersetzung mit der eigenen Vorstellung über sexuelle Gewalt und die Reflexion der eigenen Grenzen unumgänglich.¹⁸

17 Vgl. Roth, Gabriele (2002): Helferinnen/Helfer und Professionalisierung. In: Bange, Dirk; Körner, Wilhelm (Hrsg.): Handwörterbuch sexueller Missbrauch. Göttingen. S. 185 - 188

18 Vgl. Mayer, Marina; Helming, Elisabeth (2011): Gewalt macht sprachlos. In: Deutsches Jugendinstitut e.V. (Hrsg.): DJI Impulse - Das Bulletin des Deutschen Jugendinstituts Nr. 95, 3/2011. München. S. 17 - 19

Es ist von erheblicher Bedeutung, dass die Kompetenzerweiterung von Akteuren sich nicht auf die Aneignung von theoretischem Fachwissen beschränkt, vielmehr muss im Prozess berücksichtigt werden, dass es darum geht Räume zu schaffen, in denen Selbsterfahrung und Reflexion möglich ist.¹⁹

Strukturell implementierte Qualifizierung

Damit Prävention nicht abhängig ist vom Engagement einzelner Personen und eine grundlegende Sensibilisierung für die Thematik in der Organisation erreicht werden kann, ist es notwendig, Qualifizierungs-

© Bernhard Frei/Jugendfotos.de



angebote in der Grundausbildung von Akteuren zu verankern.

Dies können für hauptamtliche und hauptberufliche MitarbeiterInnen die Berufseinführungskurse sein,

bei ehrenamtlichen MitarbeiterInnen sind es die GruppenleiterInnen-Schulungen/-kurse. Wünschenswert wäre eine klare Verpflichtung zur regelmäßigen Fortbildung in diesem Themengebiet.

3.2 Einsatz einer Fachkraft

Fachlichkeit ist ein wesentliches Kriterium für die Sicherung der Qualität des Handelns. Um die Organisationsentwicklung im Bereich Prävention sexueller Gewalt erfolgreich begleiten zu können, brauchen Organisationen Personen, die sich dafür verantwortlich fühlen und die Prozessverantwortung tragen.

Das komplexe Zusammenspiel aus entsprechendem Fachwissen, sowie Organisations- und Planungskompetenzen macht die Benennung

¹⁹ Vgl. Roth, Gabriele (2002): Helferinnen/Helfer und Professionalisierung. In: Bange, Dirk; Körner, Wilhelm (Hrsg.): Handwörterbuch sexueller Missbrauch. Göttingen. S. 189

einer Fachkraft, die diese Aufgabe ausführt, unumgänglich. Eine klare Beauftragung, die Bereitstellung von Ressourcen (materiell, personell und finanziell) sowie eine Legitimation bzw. Beauftragung sind neben einer klaren Aufgabenbeschreibung eine Grundvoraussetzung für die Arbeit der Fachkraft.

3.3 Zusammenfassung

Um Fachlichkeit in eine Organisation zu bringen, braucht es verschiedene Voraussetzungen. Die Schaffung einer grundlegenden Sensibilisierung für die Thematik kann durch regelmäßige Fortbildungen zu Grundinformationen für Akteure der Organisation erreicht werden. Um den Prozess der Implementierung erfolgreich steuern zu können, benötigt die Organisation eine Fachkraft, die in einem Zusammenspiel von Fachwissen, Organisations- und Planungskompetenzen die Prozessverantwortung übernimmt.

4. Qualitätskriterien und Zielvorstellungen

4.1 Qualitätsstandards und Checklisten

Um Kindeswohlgefährdung differenziert und fachlich einschätzen zu können, sind in den letzten Jahren einige Checklisten entstanden. Die Praxis zeigt, dass diese Listen nur bedingt helfen, da sehr deutlich wird, wie komplex die Einschätzung der Gefährdung ist.²⁰ Gleiches gilt für den Einsatz von Instrumenten zur Prävention sexueller Gewalt in Institutionen. Es gibt keine validen Zahlen, die Auskunft geben über die Wirksamkeit von Instrumenten der Prävention im Bereich sexuelle Gewalt in Institutionen. Die Organisationen sind aufgefordert, ihre Strukturen kritisch zu hinterfragen und zu beleuchten, um blinde Flecken ausfindig zu machen und um geeignete Interventionsmaßnahmen zu ergreifen. Die Instrumente müssen passgenau und individuell auf die strukturellen, personellen und institutionellen Ziele der Organisation abgestimmt sein.

²⁰ Nowotny, Elke (2010): Qualitätsstandards im Umgang mit sexueller Misshandlung von Kindern und Jugendlichen in einem Kinderschutz-Zentrum. In: BZgA: Forum Sexu-
alauflärung und Familienplanung: Sexueller Missbrauch. 3/2010. Köln. S.19

Um in der Lage zu sein, die eigenen Strukturen kritisch zu hinterfragen, sind Instrumente wie kollegiale Beratung, Supervision und Fortbildung grundlegend notwendig.

4.2 Grundsätze erfolgreicher Präventionsarbeit

Auch wenn es keine klaren Daten über die Wirksamkeit von Präventionsmaßnahmen gibt, so gibt es doch Grundsätze, die eine erfolgreiche Präventionsarbeit bestimmen.

Einer der entscheidenden Faktoren ist dabei, Prävention als Erziehungshaltung und nicht als zeitlich begrenzte Maßnahme zu begreifen. Die präventiven Maßnahmen richten sich dabei in erster Linie an die verantwortlichen MitarbeiterInnen. Den Kindern und Jugendlichen sollten konkrete Informationen zu sexueller Gewalt gegeben werden, sachlich und klar und ihrem Entwicklungsstand angemessen.

Über sexuelle Gewalt zu sprechen ohne über Themen der Sexualität zu sprechen ist nicht möglich. Eine entsprechende Sexualerziehung ist somit Grundlage einer erfolgreichen Präventionsarbeit.²¹

4.3 Zusammenfassung

Um den Schutz der anvertrauten Kinder und Jugendlichen zu gewährleisten, ist eine kontinuierliche und flächendeckende Präventionsarbeit notwendig. Da keine absolute Absicherung möglich ist, muss gewährleistet werden, dass mit Verdachtsfällen besonnen und verantwortungsbewusst umgegangen wird. Wer Präventionsinstrumente implementiert, muss auch die möglichen Interventionsschritte im Blick behalten.

21 Vgl. Damrow, Miriam (2010): Was macht Prävention erfolgreich? Zur Kritik klassischer Präventionsansätze und deren Überwindung. In: BZgA: Forum Sexualaufklärung und Familienplanung: Sexueller Missbrauch. 3/2010. Köln. S. 28

5. Checkliste für eine sensible Organisation

Die folgende Checkliste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie soll Orientierungshilfe geben, wie Prävention sexueller Gewalt im Bereich der kirchlichen Jugend(verbands)arbeit/ Jugendpastoral schrittweise implementiert werden kann.

		✓
Prävention sexueller Gewalt zum Thema machen	Den Akteuren der Institution ist der Handlungsbedarf bewusst.	<input type="checkbox"/>
	Es gibt mehrere Verbündete, die das Thema Prävention sexueller Gewalt in der Organisation implementieren wollen. Das Netzwerk besteht auch aus externen ExpertInnen.	<input type="checkbox"/>
	Prävention sexueller Gewalt wird als notwendige Rahmenbedingung gesehen um die institutionellen Ziele zu verwirklichen.	<input type="checkbox"/>
Strukturelle Verankerung	Prävention sexueller Gewalt wird als Organisationsentwicklungsprozess verstanden.	<input type="checkbox"/>
	Organisationsabläufe und -strukturen dürfen neu gedacht werden und Änderungen auf den Weg gebracht werden.	<input type="checkbox"/>
	Es gibt klare Rahmenbedingungen und einen definierten Auftrag für den Veränderungsprozess.	<input type="checkbox"/>
	Eine IST-Stand Analyse erfasst den Veränderungsbedarf.	<input type="checkbox"/>
	Die Dimensionen Methoden, Organisation, Verhalten und Einstellung sind Grundlage für die Organisationsanalyse.	<input type="checkbox"/>
	Eine klare Projektplanung auf der Grundlage der Eckpunkte präventiven Handelns unter der Berücksichtigung der Dimensionen von Veränderungsprozessen wird erstellt.	<input type="checkbox"/>
	Präventionsmaßnahmen setzen sowohl auf der pädagogischen, als auch auf der strukturellen Ebene an.	<input type="checkbox"/>

Fachlichkeit in die Organisation bringen	MitarbeiterInnen erhalten eine fachliche Qualifizierung. Es werden Grundinformationen über Zahlen, Daten und Fakten vermittelt, sowie TäterInnenstrategien vermittelt.	<input type="checkbox"/>
	Es werden Räume eröffnet, in denen MitarbeiterInnen ihre eigenen Vorstellungen und persönlichen Grenzen reflektieren können.	<input type="checkbox"/>
	Qualifizierungsangebote sind fest verankert und werden in regelmäßigen Abständen zielgruppenspezifisch angeboten.	<input type="checkbox"/>
	Die Organisation setzt eine Fachkraft mit angemessenen Ressourcen und Legitimation ein, die die Prozessverantwortung trägt.	<input type="checkbox"/>
Qualitätskriterien und Zielvorstellungen	Die Präventionsmaßnahmen richten sich in erster Linie an die Verantwortlichen innerhalb der Institution.	<input type="checkbox"/>
	Es gibt ein sexualpädagogisches Konzept der Organisation.	<input type="checkbox"/>
	Kinder und Jugendliche erhalten sachlich klare und ihrem Entwicklungsstand angemessene Informationen zum Thema sexuelle Gewalt.	<input type="checkbox"/>
	Kollegiale Beratung, Supervision, sowie der Austausch mit vergleichbaren Institutionen findet regelmäßig statt.	<input type="checkbox"/>
	Bei der Implementierung präventiver Strukturen wird der Bereich der Intervention mit bearbeitet.	<input type="checkbox"/>

Literatur

Damrow, Miriam (2010): Was macht Prävention erfolgreich? Zur Kritik klassischer Präventionsansätze und deren Überwindung. In: BZgA: Forum Sexualaufklärung und Familienplanung: Sexueller Missbrauch. 3/2010. Köln.

Heinze-Ehrlich, Margot (2009): Moderation von Veränderungsprozessen. Gauting. (unveröffentlichtes Manuskript).

Langmeyer, Alexandra; Enteitner Christine (2011): Ein erschreckend häufiger Verdacht. In: Deutsches Jugendinstitut e.V. (Hrsg.): DJI Impulse - Das Bulletin des Deutschen Jugendinstituts Nr. 95, 3/2011. München.

Mayer, Marina; Helming, Elisabeth (2011): Gewalt macht sprachlos. In: Deutsches Jugendinstitut e.V. (Hrsg.): DJI Impulse - Das Bulletin des Deutschen Jugendinstituts Nr. 95, 3/2011. München.

Nowotny, Elke (2010): Qualitätsstandards im Umgang mit sexueller Misshandlung von Kindern und Jugendlichen in einem Kinderschutz-Zentrum. In: BZgA: Forum Sexualaufklärung und Familienplanung: Sexueller Missbrauch. 3/2010. Köln.

Oeffling, Yvonne (2011): Es geschah am helllichten Tag - Wege der Krisenintervention. In: Deutscher Bundesjugendring (Hrsg.): Jugendpolitik - Zeitschrift des Deutschen Bundesjugendrings, 37. Jahrgang. 2/2011. Berlin.

Roth, Gabriele (2002): Helferinnen/Helfer und Professionalisierung. In: Bange, Dirk; Körner, Wilhelm (Hrsg.): Handwörterbuch sexueller Missbrauch. Göttingen.

Rudolf-Jilg, Christine (2010): Prävention geht alle an! Plädoyer für eine erwachsenenzentrierte Präventionsarbeit. In: Djafarzadeh, Parvaneh; Rudolf-Jilg, Christine: Prävention geht alle an! Ansätze interkultureller und struktureller Prävention von sexuellem Missbrauch. München

Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.) (2011): Handreichung der Jugendkommission zur Prävention sexualisierter Gewalt im Bereich der Jugendpastoral. Bonn.

Steinbach, Beate (2011): Die Struktur einer Organisation kann wirksamen Schutz bieten. In: Deutscher Bundesjugendring (Hrsg.): Jugendpolitik - Zeitschrift des Deutschen Bundesjugendrings, 37. Jahrgang. 2/2011. Berlin.



Landesstelle für Katholische
Jugendarbeit in Bayern