



RISIKOANALYSE FÜR SCHULEN

Die Risikoanalyse ist ein Instrument zur Überprüfung von Gefahrenpotenzialen und Gelegenheitsstrukturen den einzelnen Schulstandorten. Sie überprüft im Sinne einer Bestandsaufnahme, ob in der alltäglichen Arbeit mit Schülerinnen und Schülern oder in den Organisationsstrukturen Risiken oder Schwachstellen bestehen, die die Ausübung von sexualisierter Gewalt und anderen Formen von Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen. Diese Analyse im strukturellen, räumlichen und persönlichen Bereich geht darüber hinaus der Frage nach, ob es besonders gefährdete Personen gibt. Die Ergebnisse der Analyse zeigen, welche konzeptionellen und strukturellen Verbesserungen im Sinne des Schutzauftrags erforderlich sind.

Sinnvollerweise werden Schülerinnen und Schüler, Eltern und alle an Schule beteiligten Personen bereits zu Beginn einer Konzeptentwicklung gegen sexualisierte Gewalt im Rahmen der Risikoanalyse befragt, welche Gefährdungen sie selbst wahrnehmen.

Die Risikoanalyse ist die Voraussetzung zur Entwicklung eines schulspezifischen Schutzkonzeptes. Daher kommt der Frage, ob in der Schule/der GBS eine Auseinandersetzung mit gewaltfördernden oder gewaltimmanenten Bedingungen im schulischen Alltag wie z.B. den Abhängigkeitsverhältnissen zwischen Schüler_innen und Lehrkräften, dem Machtgefälle und dem Thema Fremdbestimmung stattfindet eine zentrale Bedeutung zu.



THEMATISCHE BEREICHE, DIE BEI EINER RISIKOANALYSE BERÜCKSICHTIGT WERDEN SOLLTEN:

Strukturen

- Welche Schulform hat die Einrichtung?

.....

Welche Personen sind besonders gefährdet?

.....

Welche Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen gibt es?

.....

- Sind besondere Machtverhältnisse erkennbar? ja nein
- Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe könnten aus Tätersicht bei der Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden?

.....

- Sind die Strukturen allen Beteiligten klar – den Lehrkräften, pädagogischen Fachkräften, dem nicht pädagogischen Personal sowie Schüler_innen und Eltern? ja nein
- Sind die Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Führungskräften und Mitarbeitenden klar definiert und verbindlich delegiert? ja nein

Wie sehen die vorhandenen Strukturen aus?

.....

Werden diese tatsächlich ausgefüllt oder gibt es informelle Strukturen?

.....

Welche Kommunikationswege bestehen in der Schule, sind sie transparent oder leicht manipulierbar?

.....

- Wissen alle, einschließlich hauswirtschaftlicher Kräfte, Verwaltungs- und Honorarkräfte wofür sie zuständig sind und wie die Abläufe sind, wenn Schwierigkeiten auftauchen? ja nein
- Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? ja nein
- Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird? ja nein



Räumlichkeiten, Schulgelände

- Wo kann eine Gefährdung von Schüler_innen stattfinden?

.....
Gibt es spezifisch bauliche Gegebenheiten, die Risiken bergen?

Welche Räume und Orte mit besonderem Gefährdungspotential gibt es innerhalb und außerhalb der Schule und durch welche Vorkehrungen lässt sich das Risiko so gering wie möglich halten?

- Gibt es geschlechtergetrennte Umkleidemöglichkeiten, Waschräume, WCs? ja nein
 - Werden bei der Auswahl von Örtlichkeiten für Klassenreise und Studienfahrten die Instruktionen des Generalvikars beachtet? ja nein
 - Wie wird gewährleistet, dass Unbefugte keinen Zutritt zum Schulgelände und den Räumlichkeiten haben?
-
- Gibt es im Schulgebäude/in den Räumlichkeiten der GBS dauerhaft unbeaufsichtigte Bereiche? ja nein
 - Wie wird die Sicherheit der Schüler_innen bei Toilettengängen gewährleistet?
-



Konzeptionelle Verankerung von Prävention in der Schule

- Erfolgt in der Schule und der GBS eine Auseinandersetzung mit gewaltfördernden oder gewaltimmanenten Bedingungen wie Abhängigkeitsverhältnissen, Machtgefälle, Fremdbestimmung? ja nein
- Ist sexualisierte Gewalt und deren Prävention Bestandteil in der fachlichen Auseinandersetzung und Begleitung? ja nein
- Gibt es Aussagen zu Gewaltprävention in Konzepten, Leitbild oder Leitlinien der Einrichtung? ja nein
Gibt es darin konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende darüber, was im alltäglichen Umgang erlaubt ist und was nicht (Verhaltenskodex)? ja nein
- Gibt es eine Präventionsfachkraft, die in der Einrichtung bekannt ist und konkret als Ansprechperson zur Verfügung steht? ja nein
- Ist Prävention sexualisierter Gewalt im Schulprofil verankert? ja nein
- Werden Arbeitsabläufe/Alltagsroutinen bezüglich der Berücksichtigung von Interessen und Bedürfnissen der Schülerinnen und Schülern kritisch hinterfragt? ja nein
- Gibt es in der Schule ein Bewusstsein darüber, dass es jederzeit zu Handlungen von (sexualisierter) Gewalt kommen kann? ja nein
- Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz oder ist dies den Pädagog_innen und anderen Mitarbeiter_innen überlassen? ja nein
- Sind diese Regeln den Schülerinnen und Schülern und ihren Sorgeberechtigten bekannt? ja nein
- Wie wird mit Körperkontakt und Berührungen umgegangen? ja nein
- Wie ist die Privatsphäre der Schüler_innen definiert?
.....
- Welche Absprachen gibt es bezüglich Schüler_innen – Lehrer_innen Gesprächen?
.....
- Gibt es eine Kommunikation über die Bekleidung von Mitarbeitenden und Schüler_innen um mögliche visuelle Grenzverletzungen zu vermeiden? ja nein



Umgang mit Sexualität

- Wie wird das Thema Sexualität in der Schule/GBS behandelt?

.....

- Gibt es eine Verständigung auf eine gemeinsame Sprache über Sexualität und eine Diskussion über die Thematisierung von Sexualität? ja nein
- Wie wird mit sexualisierter Sprache umgegangen?

.....

- Beinhaltet das Konzept auch eine Positionierung gegen Grenzverletzungen und eine festgelegte Vorgehensweise, wenn es zu einer solchen kommt? ja nein

Regeln

- Welche besonderen Vertrauensverhältnisse entstehen im schulischen Alltag und wie kann vorgebeugt werden, damit diese nicht ausgenutzt werden?

.....

- Wie werden Regeln aufgestellt und entwickelt?

.....

Welche Beteiligungsmöglichkeiten haben die Schüler_innen bei der Entwicklung von Regeln?

.....

- Werden alle gleichbehandelt? ja nein

Werden Unterschiede im Umgang fachlich begründet oder geschehen diese willkürlich oder abhängig von Sympathien?

.....

- Gibt es einen Verhaltenskodex? ja nein

- Wie wird mit Regelverstößen umgegangen?

.....

Handys, Internet

- Wie werden Schüler_innen über die Risiken der digitalen Kommunikation aufgeklärt?

.....

Wie wird das Schulnetzwerk vor missbräuchlicher Nutzung geschützt?

.....

Welche Regeln gibt es bezüglich der Nutzung digitaler/sozialer Medien zwischen Lehrkräften und Schüler_innen?

.....

- Gibt es Maßnahmen zum Schutz vor Cybermobbing durch Schüler_innen? ja nein



Kultur der Organisation/Haltung der Pädagog_innen und anderer Fachkräfte

- Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur im Kollegium/Team? ja nein
- Wie ist der Führungsstil?

Gibt es eine demokratische Führungsstruktur und einen verantwortlichen Umgang mit Macht und Einfluss? ja nein

Sind die Entscheidungsstrukturen und Hierarchien für alle transparent oder gibt es parallel heimliche Hierarchien? ja nein

Gibt es offene Kommunikationsstrukturen? ja nein

- Gibt es eine verlässliche Ansprechkultur? ja nein

Gibt es ein niederschwelliges, verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement für Mitarbeitende, Schüler_innen und Eltern? ja nein

Ist das Verfahren allen bekannt? ja nein

- Gibt es eine Fehlerkultur? ja nein

Werden Fehler als Möglichkeit etwas zu lernen und zu verbessern wahrgenommen? ja nein

Gibt es einen wertschätzenden Umgang mit Mitarbeitenden, die fachliches Fehlverhalten von Kollegen melden? ja nein

- Gibt es einen Umgang mit den Mitarbeitenden, der Fürsorge und Kontrolle gleichermaßen gewährleistet? ja nein

Personalauswahl/-einstellung

- Wird das Thema „Prävention gegen sexualisierte Gewalt“ in Vorstellungsgesprächen angesprochen? ja nein

- Gibt es einen Gesprächsleitfaden für Vorstellungsgespräche, der das Thema sexualisierte Gewalt berücksichtigt? ja nein

- Wird die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses kontrolliert? ja nein
Wie wird dies bei Mitarbeiter_innen von Zeitarbeitsfirmen gewährleistet?

-
- Wird gewährleistet, dass alle Mitarbeitende die Selbstverpflichtung des Erzbistum Hamburg unterschrieben haben und ein Führungszeugnis vorliegt?

Wie wird dies bei Mitarbeiter_innen von Zeitarbeitsfirmen gewährleistet?



Qualifizierung von Mitarbeitenden

- Wird die verpflichtende Teilnahme an Präventionsschulungen nachgehalten? ja nein
- Gibt es ein Konzept zur Einarbeitung neuer Mitarbeitender, dass das Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ und das Präventionskonzept der Einrichtung berücksichtigt? ja nein
- Wird das Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ im Fortbildungsangebot der Einrichtung berücksichtigt? ja nein
- Gibt es Fachwissen auf allen Ebenen der Organisation? ja nein

Qualitätsmanagement

- Ist die Prävention sexualisierter Gewalt Teil des Qualitätsmanagements? ja nein
- Wird das Thema bei der Entwicklung von Konzepten und Curricula einbezogen? ja nein

Krisenmanagement

- Gibt es eindeutige Verfahrensregeln bei Verdacht bzw. Kenntnis von sexualisierter Gewalt? ja nein
Sind diese bekannt und gewährleisten sie Handlungssicherheit bei allen pädagogischen und nicht pädagogischen Mitarbeitenden? ja nein
- Sind die Verantwortungsbereiche eindeutig festgelegt? ja nein
- Sind externe Fachstellen, Ansprechpartner bekannt und ist die Einrichtung mit diesen vernetzt? ja nein
Gibt es ein festgelegtes Rehabilitationsverfahren nach einer ungerechtfertigten Beschuldigung? ja nein
- Ist der Verfahrensablauf bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Kleriker, Ordensangehörige oder sonstige Mitarbeiter des Erzbistums Hamburgs allen Mitarbeiter_innen bekannt? ja nein

Methoden zur Erarbeitung der Fragen der Risikoanalyse