

Kommunale Präventionsgremien in Niedersachsen

Grundlagen, Rahmenbedingungen und Strukturen für eine erfolgreiche Netzwerkarbeit

Thomas Müller, Landespräventionsrat Niedersachsen (08/2004)

1. Prävention als kommunales Handlungsfeld

„Besser ist es, die Verbrechen vorzubeugen, als sie zu bestrafen“ Dieses Zitat von Cesare Beccaria, eines bekannten italienischen Kriminologen stammt aus dem Jahre 1764! Mit dieser Einschätzung war Herr Beccaria seiner Zeit deutlich voraus. Es definierte die Grundlagen der Kriminalprävention und verstand unter Kriminalprävention das Zuvorkommen, das Vorbeugen von Kriminalität. In Deutschland begann die Öffnung des repressiven, auf Polizei und Justiz bezogenen Bekämpfungsansatzes hin zur Stärkung des gesamtgesellschaftlichen präventiven Ansatzes erst in den 80-Jahren, wohl gemerkt des 20. Jahrhunderts!

Als erstes Bundesland richtete Schleswig-Holstein 1990 einen Landespräventionsrat, den „Rat für Kriminalitätsverhütung in Schleswig-Holstein“ ein. In Niedersachsen wurde 1995 der Beschluss der Landesregierung zur Einrichtung des Landespräventionsrates gefasst, die konstituierende Sitzung folgte im März 1996. Die ersten kommunalen Präventionsräte in Niedersachsen, wie z.B. in Osnabrück und Delmenhorst, sind bereits in den 80-er Jahren entstanden. Mit der Gründung des Landespräventionsrates 1995 und dessen Aufgabe, die „...Einrichtung von Präventionsräten auf örtlicher Ebene zu unterstützen und diesen theoretische und praktische Hilfestellung zu leisten...“¹ kam es in den Folgejahren zu einem regelrechten Boom bei der Gründung von kommunalen Präventionsräten. Bis zum Jahr 2000 gründeten sich es ca. 100, heute sind uns bereits über 170 solcher Gremien bekannt.

Wir können also feststellen, dass die Kommune als Handlungsfeld gesamtgesellschaftlicher Präventionstätigkeit mehr und mehr an Bedeutung gewinnt. Bernd Strauch, erster Bürgermeister der Stadt Hannover und Vorsitzender des Lenkungsausschusses des Kommunalen Kriminalpräventiven Rates der Stadt Hannover hat folgende drei zu akzeptierende Grundannahmen für die Prävention als kommunales Handlungsfeld formuliert²:

- **Kriminalität entsteht in Städten und Gemeinden**

Rund 70% der polizeilich registrierten Delikte werden am Wohnort des Täters oder indessen unmittelbarer Nähe begangen. Natürlich sind uns allen auch die Berichte über reisende Straftäter bekannt, welche nur zur Begehung der Straftaten zu uns einreisen. Aber diese Straftaten sind nur ein geringerer Teil der Kriminalität. Es bleibt festzustellen, dass es sich bei der Kriminalität in allen ihren Ausprägungen um ein vorrangig örtliches Phänomen handelt und das dort, wo Kriminalität entsteht, auch ihre Ursachen und Entstehungsbedingungen erkannt und beseitigt werden müssen, nämlich vor Ort, auf der kommunalen Ebene!

¹ Beschluss der Landesregierung zur Einrichtung des Landespräventionsrates (1995)

² Vgl. Bernd Strauch, Prävention als kommunales Handlungsfeld (2001)

- ***Menschen haben ein Recht, sich im Rahmen der Gesetze am Schutz vor und der Verringerung von Kriminalität zu beteiligen***

Jeder Mensch sollte die Möglichkeit haben, sich aktiv im Rahmen seiner Möglichkeiten an Maßnahmen zur Verhinderung von Kriminalität in seinem Umfeld zu beteiligen. Bürgerinnen und Bürger sollten unabhängig davon, ob sie beruflich mit dem Themenfeld zu tun haben oder in örtlichen Einrichtungen engagiert sind, ihre Verantwortung für den Sicherheitszustand ihres Gemeinwesens gemeinsam mit den kommunalen Einrichtungen wahrnehmen können. Ein kommunaler Präventionsrat kann und sollte hierfür den entsprechenden Rahmen bieten.

- ***Allein durch polizeiliche und justizielle Maßnahmen ist Kriminalität nicht zu verhindern***

Zunächst könnte man meinen, es ist doch vorrangige Aufgabe von Polizei und Justiz, Kriminalität zu bekämpfen und man brauche doch nur mehr Personal einzustellen, um der Situation Herr zu werden. Dass dies nicht funktionieren kann, ergibt schon aus dem Aufgabenfeld der beiden Professionen, welche hauptsächlich auf die entstandene Kriminalität reagieren. Bei der Polizei gab es zwar in den letzten Jahren eine sehr begrüßenswerte Entwicklung hin zu mehr Prävention. Eine Vielzahl von Polizistinnen und Polizisten beschäftigten sich heute hauptamtlich mit der Kriminalprävention. Und ein zielgerichtetes kommunalpräventives Handeln kann und soll polizeiliche bzw. juristische Handlungskompetenz niemals ersetzen, eine Einbindung und Berücksichtigung in die Arbeit ist zudem zwingend erforderlich. Betrachtet man aber die Ursachen und Entstehungsbedingungen von Kriminalität und Gewalt, beispielsweise anhand der im Abschlussbericht der Kommission Jugend des Landespräventionsrates 2001 genannten und im folgenden aufgeführten Ursachen der Kinder- und Jugendkriminalität, wird deutlich was ich meine:

- *Bindungslosigkeit bzw. immer wiederkehrende Abbrüche von Bezügen und Beziehungen*
- *Bildungslosigkeit - in der Schule oder allgemeinen Erziehung*
- *Chancenlosigkeit – einen geeigneten Ausbildungs-, Arbeits- oder gesellschaftlichen Platz zu finden*
- *Innerfamiliäre Gewalt – mit unterschiedlichen Auswirkungen auf Mädchen und Jungen / Männer und Frauen*

Bei einem großen Teil der aufgeführten Ursachen fällt deren Bekämpfung weder in den Aufgaben- noch in den Kompetenzbereich von Polizei noch Justiz. Um die Ursachen von Gewalt und Kriminalität zu beseitigen, braucht es folglich gesamtgesellschaftlicher Anstrengungen. Alle relevanten gesellschaftlichen Bereiche müssen gemeinsam ihre Verantwortung wahrnehmen, um Kriminalität dauerhaft reduzieren zu können.

Fasst man die drei genannten Bereiche zusammen, ist der so genannte „Drei-Säulen-Ansatz“ der Kommunalen Kriminalprävention beschrieben: Lokale Orientierung, Ressortübergreifende Vernetzung und Bürgerpartizipation.³

³ Wiebke Steffen, Gremien Kommunalen Kriminalprävention - Bestandsaufnahme und Perspektiven, (2004)

Zur Verantwortung der Kommune hat Hannovers Bürgermeister Bernd Strauch anlässlich des Landespräventionstages 2001 in Sachsen-Anhalt folgendes ausgeführt:

„Die Stadt bzw. Gemeinde verfügt – mit den verschiedenen Institutionen und Organisationen in öffentlicher und freier Trägerschaft- über verschiedene Konzepte, Handlungsansätze und Projekte, mit denen sie im Bereich der Sicherheit und Prävention von Kriminalität und Gewalt tätig wird und werden muss. In ihrem Handlungsrahmen hat sie eine moralische Verpflichtung für das Gemeinwohl zu handeln und sie ist gleichermaßen auch berechtigt, Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft in eigener Verantwortung zu regeln (Artikel 28, Grundgesetz). Hierfür bestehen wiederum unterschiedliche rechtliche Grundlagen, die dabei in der Regel einen Handlungsrahmen aufzeigen und nur in geringem Maße detaillierte Vorschriften definieren. Als wichtigste Gesetze sind hier zu nennen: das Ordnungswidrigkeitengesetz, Gefahrenabwehrgesetz, Bundessozialhilfegesetz, Ausländergesetz, Kinder- und Jugendhilfegesetz, Jugendgerichtsgesetz und Jugendschutzgesetz.“⁴

2. Die Netzwerkarbeit in kommunalen Präventionsgremien

2.1 Voraussetzungen

So weit, so gut – nur, wie funktioniert die (Netzwerk)Arbeit ganz praktisch? Welche Bedingungen müssen beachtet werden, damit ein kommunaler Präventionsrat eben keine so genannte „Laberrunde“ wird, sondern ein effektiv arbeitendes Gremium? Wenn Sie sich ins Gedächtnis rufen, wie schwierig es oft genug ist, in einer Arbeitsgruppe ihrer beruflichen Umgebung einen Konsens zu erzielen und gemeinsame Lösungen zu entwickeln, wird deutlich, das eine funktionierende und effektive Vernetzung der unterschiedlichsten Professionen im Rahmen eines kommunalen Präventionsrates besonderer Voraussetzungen und Rahmenbedingungen bedarf.

Die Mitwirkenden in den kommunalen Präventionsräten unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht⁵:

- *In ihrer Arbeitsweise, ihrem Berufsethos, ihren fachspezifischen Ausdrücken*
- *In ihrer Auffassung, bzw. der Definition von (Kriminal)prävention*
- *Sie kommen aus unterschiedlichen staatlichen und nicht-staatlichen Institutionen...*
- *aus stark hierarchisch oder kaum hierarchisch strukturierten Einrichtungen*
- *für einige ist (Kriminal)prävention ausschließliches Thema ihrer Arbeit, für andere ist es eins von mehreren Themen*
- *Einige sind sehr aktiv an der Netzwerkarbeit interessiert und höchst engagiert, andere sind eher passiv*
- *Für einige ist das interdisziplinäre Arbeiten selbstverständlich, andere sind diese Form der Zusammenarbeit nicht gewohnt*

Interdisziplinäre Arbeit steht deshalb in der Praxis häufig vor typischen Problemen und Konflikten. Ein typisches Problem ist z.B., dass alle Beteiligten die Arbeit im Präventionsrat als

⁴ Vgl. Bernd Strauch, Prävention als kommunales Handlungsfeld (2001)

⁵ Vgl. Andrea Buskotte, „Netzwerke in Niedersachsen – Anforderungen an eine effektive Vernetzung“, (2004)

zusätzliche Belastung empfinden. Die Aufforderung zur Kooperation und zur Vernetzung konkurriert im Arbeitsalltag in der Regel mit dem Handlungsdruck innerhalb der eigenen Institution. Wer sich dennoch darauf einlässt, muss sich einen „Gewinn“ davon versprechen können. Beispielsweise: Interessante Kontakte, einen Informationszuwachs, mittel- oder langfristige Entlastung für die eigene Arbeit, die Verbesserung der Situation vor Ort.

Typisch ist auch, dass die Beteiligten mit der Erwartung in den Präventionsrat kommen, die „anderen“ Institutionen müssen sich verändern. „Die Lehrer, die müssten aber mal ... und die Polizei, die sollte doch...“ solche Aussagen werden Sie zur Genüge kennen. Präventionsräte funktionieren jedoch erst dann, wenn die Beteiligten nicht nur von den anderen fordern, sondern auch bereit und in der Lage sind, etwas einzubringen und sich selbst zu verändern. Sie sollten sich fragen, was kann und möchte ich in Arbeit einbringen? Und teilen Sie dies den anderen mit! Stellen Sie sich vor, was für eine positive Stimmung entstehen kann, wenn alle auf diese Art und Weise ihre konkrete Bereitschaft und ihren Willen deutlich machen. Wissenschaftlich ausgedrückt: die Mitwirkenden in kommunalen Gremien sollten über die folgenden Vernetzungskompetenzen verfügen⁶:

- sich über den eigenen Aufgabenbereich hinaus in berufsfremde Handlungsweisen „eindenken“ zu können
- Anregungen aus der gemeinsamen Arbeit in der eigenen Institution aufgreifen und durchsetzen können
- Widerstände thematisieren und Alternativen entwickeln können
- (Selbst)evaluation der Maßnahmen im Hinblick auf tatsächliche Veränderungen für die Betroffenen durchführen können

2.2 Förderliche Rahmenbedingungen

Die im folgenden genannten förderliche Rahmenbedingungen für die Netzwerkarbeit sind wie die o.g. Vernetzungskompetenzen einerseits Ergebnisse von Forschungsarbeiten an der Universität Osnabrück, bei der 1997 bestehende runde Tische gegen häusliche Gewalt beschrieben und analysiert wurden. Die wissenschaftlich erhobenen Daten decken sich andererseits weitestgehend mit uns bekannten praktischen Erfahrungen aus den kommunalen Präventionsräten- und Gremien in Niedersachsen⁷.

- **Wechselseitige Anerkennung der jeweiligen Arbeit**

Der Expertenstatus aller Beteiligten muss gegenseitig anerkannt und geschätzt sein. Ein Verstoß dagegen wäre ein Angriff auf die Autonomie der berufsspezifischen Grenzen und würde das Netzwerken grundsätzlich in Frage stellen sowie die Konsensbildung verhindern. Selbstverständlich bleibt der originäre Auftrag der beteiligten Einrichtungen oder Gruppierungen bestehen. Die Strafverfolgungsbehörden haben ihren Strafverfolgungsauftrag, die Jugendhilfe hat den Auftrag, die Lebensbedingungen der Jugendlichen zu gestalten, die Schule hat ihren Bildungsauftrag, die Kommunalverwaltung den Auftrag, für das Wohl der Bürger/-innen zu sorgen, die lokale Wirtschaft den Auftrag, Gewinne zu machen usw. An diesen Vorgaben än-

⁶ Vgl. Susanne Eichler, Gesa Schirmmacher, Friedenspraxis gegen Alltagsgewalt (1998)

⁷ Vgl. Andrea Buskotte, Netzwerke in Niedersachsen - Anforderungen an eine effektive Vernetzung (2004)

dert sich auch durch die Mitarbeit im Präventionsrat nichts. Für die Arbeit des Präventionsrates ist es daher unerlässlich, die jeweilige Fachlichkeit der anderen zu akzeptieren.

- **Transparenz der eigenen Arbeit und Arbeitsansätze**

Kooperation und Vernetzung lebt von der Verschiedenartigkeit der Akteurinnen und Akteure und von ihrer Bereitschaft, die eigene Arbeit, den institutionellen Auftrag und die eigenen Arbeitsansätze transparent zu machen. Es muss die Bereitschaft vorhanden sein, die eigene Arbeit zu hinterfragen und hinterfragen zu lassen. Diese Transparenz ermöglicht es, wechselseitig spezifische Stärken zu erkennen und zu nutzen – und realistische Erwartungen an die Zusammenarbeit zu entwickeln.

- **Gemeinsame Basisintentionen – Minimalkonsens**

Es muss eine gemeinsame Basis, ein Minimalkonsens im Bezug auf die gemeinsamen Ziele, vorhanden sein, damit Netzwerke funktionieren können – etwas, das neben den eigenen Interessen von allen geteilt und angestrebt wird, z.B.: „Wir wollen die Lebenssituation von Erwachsenen, Kindern und Jugendlichen in unserem Ort verbessern“

Mit diesen Dimensionen sind die wesentlichen „inneren Bedingungen“ für das Gelingen von Netzwerkarbeit beschrieben – es gibt darüber hinaus äußere Strukturen, die das Funktionieren positiv beeinflussen können:

- **Klärung der vorhandenen Ressourcen**

- Infrastruktur: Welche Räumlichkeiten können genutzt werden?
- Welche finanziellen Ressourcen stehen zur Verfügung?
- Welche bilateralen Kontakte der einzelnen Teilnehmenden können genutzt werden?
- Welches Zeitbudget steht den Teilnehmenden, insbesondere auch den Ehrenamtlichen zur Verfügung?
- Welche spezifischen Kenntnisse – z.B. zum Thema Öffentlichkeitsarbeit oder Projektmanagement – können genutzt werden?

Häufig wird gerade in der Euphorie der Gründungsphase die Frage der Ressourcen falsch eingeschätzt, bzw. nicht genau bedacht. Es ist ratsam, nicht mit zu vielen Projekten auf einmal zu beginnen, sondern zu entscheiden, welche Themen Sie als die wichtigsten und dringendsten erachten und mit welchen Projekten Sie zunächst beginnen wollen.

- **Interdisziplinäre oder neutrale Koordination**

Dass es bei soviel Verschiedenartigkeit und unterschiedlichen Interessen Koordination braucht, versteht sich von selbst. Um schon in der Organisationsstruktur eine hilfreiche Konstruktion einzubauen, kann man je nach Größe des Gremiums „eine „Doppelspitze“ oder eine „Lenkungs- oder Koordinierungsgruppe“ einsetzen – also Vertreter von unterschiedlichen Einrichtungen, welche die Arbeit des Präventionsrates gemeinsam koordinieren. Eine interdisziplinäre Koordination als Zentrum hat mindestens zwei Vorteile: Es hält die Arbeitsbelastung für die koordinierenden Personen überschaubarer, wenn die Verantwortung geteilt wird. Und es sind schon mindestens zwei unterschiedliche Sichtweisen an dieser zentralen Stelle eingebunden. Es kann das Vertrauen in die Zusammenarbeit sehr positiv beeinflussen,

wenn unterschiedliche Sichtweisen die Arbeit gleichermaßen bestimmen. Eine wirklich neutrale Koordination/Moderation ist vielleicht nicht leicht zu finden, hat aber, wenn man sie bekommt, den Vorteil, dass alle Beteiligten engagiert „Partei sein“ und ihre spezifischen Belange einbringen können. Auch das ist ein wichtiger Bestandteil von Vernetzung, denn neben den gemeinsamen Basisintentionen sollen auch die unterschiedlichen professionellen Aufträge sichtbar bleiben.

- **Zielvereinbarungen – Bestimmung von Teilzielen**

Wenn die Ziele eines Präventionsrates sehr vage sind, besteht die Gefahr, sich immer wieder in allgemeinen Diskussionen zu verlieren, so dass die Teilnehmenden die Lust und die Motivation verlieren. Es ist deshalb sehr sinnvoll, wenn erreichbare Teilziele entwickelt und sie möglichst konkret formuliert werden. z.B: „Die Anwendung des Gewaltpräventionsprogramm „Faustlos“ ist bis zum Ende nächsten Jahres als fester Bestandteil der Arbeit der ErzieherInnen in den Kindergärten unserer Gemeinde eingeführt.“ Anhand der konkreten Teilziele können Sie auch Fortschritte und Erfolge sichtbar machen – und für die Motivation aller Beteiligten ist es auch wichtig, die Schritte zu benennen und zu markieren, wenn sie erreicht sind.

- **Standards für die Zusammenarbeit – „Geschäftsordnung“**

Netzwerke sollten sich zwar auf keinen Fall in Formalien verlieren, aber ein Minimum an „Geschäftsordnung“ ist hilfreich. Gerade weil die Teilnehmenden so unterschiedliche Voraussetzungen mitbringen, ist ein kleinster gemeinsamer Nenner des Umgangs miteinander und ein gewisses Maß an Verbindlichkeit notwendig. Dazu gehört auch eine Vereinbarung für die Frage, wie mit Dissens umgegangen werden soll: Abstimmung oder Konsensprinzip? Außerdem muss geregelt werden, wer Protokolle schreibt, Sitzungen vor- und nachbereitet, Einladungen zur nächsten Sitzung versendet, Räume besorgt, etc. Oft scheitert die Arbeit genau an diesen „Kleinigkeiten“.

- **Mandat und Entscheidungsbefugnisse**

Damit Präventionsräte etwas bewegen können, müssen sie Vereinbarungen auch umsetzen können. Die Teilnehmenden benötigen dafür einerseits ein Mandat ihrer Institution und andererseits eine Position in ihrer Institution, die es ihnen erlaubt, Ideen aus dem Präventionsrat in ihrer Einrichtung auch umzusetzen. D.h. konkret: Alle beteiligten Institutionen müssen immer wieder die Balance zwischen Praxis-Kompetenz und Entscheidungsbefugnis hinbekommen.

Lassen Sie mich den Themenbereich Rahmenbedingungen für die Netzwerkarbeit mit folgenden Ausführungen von Jungk zur Bedeutung von Kooperation und Vernetzung abschließen:⁸

„**Netzwerke**, (...) sollen eine Koordinierung und effektive Nutzung von Ressourcen, Programmen und Planung erreichen. Neben konkreten – produktbezogenen Kooperationen geht es darum, zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der verschiedenen Arbeitsbereiche einen kommunikativen Verständigungsprozess mit langfristiger Ausstrahlung zu etablieren. Dieser Kommunikations- und Aushandlungsprozess kann sehr zeitaufwendig sein, belohnt aber häufig damit, dass verlässliche Arbeitsbeziehungen entstehen. (...) Denn **Vernetzung** heißt mehr als in einem einmaligen Kraftakt Zusammenarbeit zu „proben“ und dann wieder in die alten Arbeitsstrukturen zurückzufallen. Vielmehr sollten Fäden und Kontakte

⁸ Jungk, Kooperation und Vernetzung, 1996

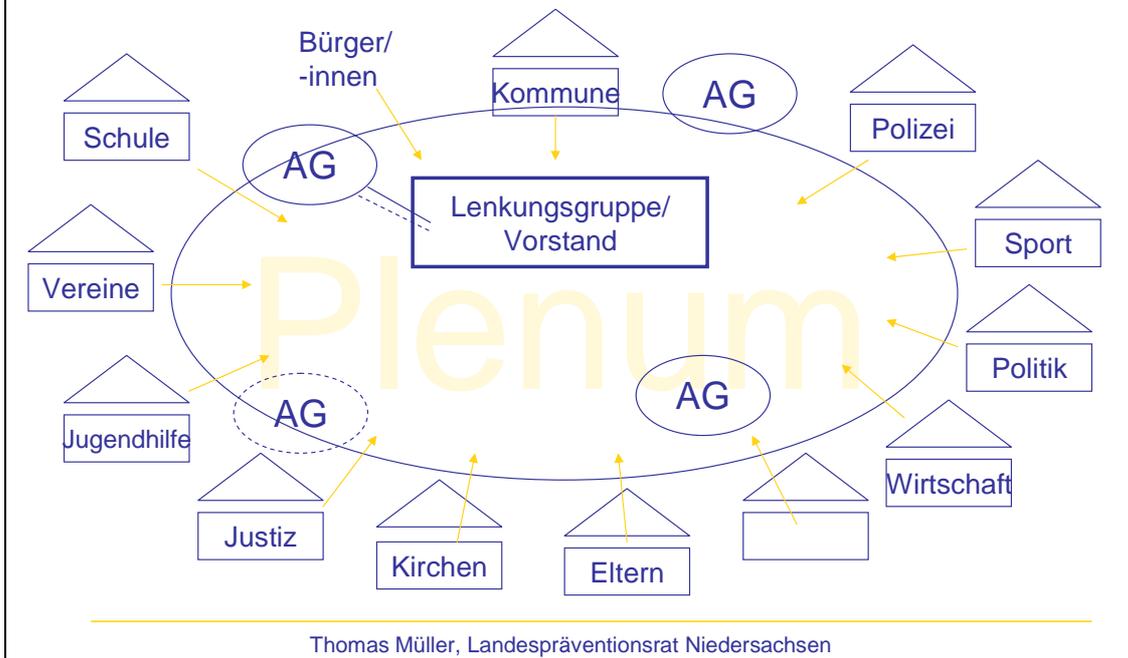
entstanden sein, die – nicht immer nach außen sichtbar, für alle Beteiligten aber spürbar – als Informations-, Interessens- und Kommunikationsbeziehungen vorhanden sein müssen.“

3. Die Struktur des kommunalen Präventionsrates

Um es gleich vorweg zu sagen: DIE Struktur eines kommunalen Präventionsrates gibt es nicht. Vielmehr müssen die örtlichen Gegebenheiten wie Größe und Besonderheiten der Gemeinde oder Stadt beachtet werden, hängt es von Personen und Institutionen ab, die hier bei Ihnen mitwirken wollen und ganz entscheidend natürlich davon, für welche Struktur Sie sich entscheiden. Es gibt in Niedersachsen die unterschiedlichsten Modelle von kommunalen Präventionsräten. Von der Rechtsform sind sie in der Regel eine Art Beirat ohne eigene Rechtspersönlichkeit. Einige sind durch den Beschluss der Gemeinde, Stadt-, Bezirks- oder Kreisräte gegründet worden, andere haben sich ohne einen solchen Beschluss zusammengefunden. Einige haben sich in Form eines eingetragenen Vereins gegründet, andere haben neben dem eigentlichen Präventionsrat zusätzlich einen Förderverein gegründet, dabei sind die entscheidenden Akteure von Präventionsrat und Förderverein oft dieselben Personen.

In kleineren Gemeinden oder Stadtbezirken besteht der eigentliche Präventionsrat manchmal nur aus etwa 10 Personen und sich eine(n) bzw. zwei oder drei geschäftsführende Sprecher gewählt haben, welche die Sitzungen vor- und nachbereiten und offizielle Ansprechpersonen des Präventionsrates sind. In mittleren und größeren Städten wirken manchmal weit über 100 Personen in den verschiedenen Arbeitsbereichen des Präventionsrates mit. In den großen Städten gibt es neben dem stadtweiten Präventionsrat zusätzlich Präventionsgremien auf Stadtbezirksebenen, in einigen Landkreisen existiert ergänzend zu den kommunalen Räten eine Präventionsrat auf Kreisebene. Neben dem eigentlichen Grundsatz, die kommunale Präventionsarbeit möglichst kleinräumig zu organisieren, kann ein ergänzendes stadt- oder kreisweites Gremium durchaus sinnvoll sein. Bei den Themenbereichen, bei denen eine stadt- oder kreisweite Angebots- bzw. Zuständigkeitsstruktur besteht, beispielsweise im Bereich der häuslichen Gewalt oder der Suchtprävention, erscheint eine großräumigere Zusammenarbeit sinnvoll, wenn die örtlichen Gremien entsprechend eingebunden und unterstützt werden. Wichtig erscheint mir: je mehr Personen im einem Präventionsrat zusammenkommen, es umso mehr Ebenen der Mitarbeit muss es geben. Es muss für die einzelnen an der Mitarbeit interessierten Personen die Möglichkeit geben, sich zu ihrem Thema einzubringen. Niemand wirkt auf Dauer in einem Gremium mit, welches sich nicht mit den eigenen persönlichen bzw. beruflichen Vorstellungen von (Kriminal)Prävention auseinandersetzt. Die folgende Grafik zeigt eine mögliche Struktur eines kleineren, mittelgroßen oder auch großen Präventionsrates.

Kommunale Präventionsgremien Struktur



Thomas Müller, Landespräventionsrat Niedersachsen

Der **große ovale Kreis** zeigt die Gesamtheit des Präventionsrates, die Vollversammlung oder auch wie auf der Grafik bezeichnet, das **Plenum**. Die Häuser rund um den Kreis bezeichnen die verschiedenen staatlichen und nichtstaatlichen Einrichtungen und Institutionen, aber auch Personengruppen und Einzelpersonen wie Bürgerinnen und Bürger oder Eltern. Ein Haus ist absichtlich leer gelassen worden: Für die Personen, Einrichtungen und Institutionen, die hier bei Ihnen zusätzlich vorhanden sind und selbstverständlich auch mitwirken können und sollen. Das Haus der Kommune überschneidet sich bewusst mit dem ovalen Kreis, da eine enge Anbindung des Präventionsrates an die Kommune i.d.R. ein entscheidendes Qualitätsmerkmal darstellt. Je größer das Plenum des Präventionsrates ist, je seltener machen Sitzungen des gesamten Plenums Sinn. Bei einer Größe ab ca. 10 -15 Personen sollten kleinere thematische oder örtlich bezogene Gruppen, die **Arbeitsgruppen** eingesetzt werden. Sie werden schon die Erfahrung gemacht haben:

Wenn sie mit vielleicht 20- 25 Personen 1 ½ Stunden Zeit zu Verfügung haben, ein bestimmtes oder vielleicht sogar mehrere Themen zu behandeln, wird die vorhandene Zeit oft schon dafür verbraucht, das alle Anwesenden ihr Meinung geäußert haben. Auf jeden Fall ist es schwer, in einer großen Gruppe eine gemeinsame, alle Beteiligten gleichermaßen befriedigende Lösung zu erarbeiten. In einer großen Gruppe kann in der Regel nur über die Dinge berichtet oder über vorbereitete Konzepte abgestimmt, ggfls. „Knackpunkte“ modifiziert werden. Das eigentliche Ausarbeiten der Konzepte, Projekte und Entscheidungsvorlagen sollte in kleineren Arbeitseinheiten, den **Arbeitsgruppen** stattfinden. Auch ist die Motivation der Beteiligten höher, wenn sie sich in der Arbeitsgruppe mit Gleichgesinnten, welche an demselben Thema interessiert sind, austauschen können und sich selbst zu ihrem Thema einbringen können. Die verschiedenen Platzierungen der AG-Kreise auf der Grafik soll die unterschiedliche Zusammensetzung der AG's darstellen. Einige werden sich ausschließlich aus

Personen des Präventionsrates zusammensetzen, andere nehmen auch nicht dauerhaft im Präventionsrat engagierte Personen mit in die AG auf. Die durchgezogene bzw. gestrichelte Linie bedeutet, die AG kann auf Dauer oder aber auch temporär eingesetzt werden.

In der Mitte der Struktur befindet sich die **Lenkungs- oder auch Koordinierungsgruppe**, bzw. der **Vorstand** oder die **Sprecher** des Präventionsrates. Die Bezeichnungen werden unterschiedlich gewählt. Unabhängig von der Bezeichnung dieser Gruppe, sollten hier die **Entscheider/-innen des Präventionsrates** sitzen. Personen, die in Ihren Institutionen oder auch sonst über Ressourcen entscheiden können, bzw. Dinge in Bewegung bringen können. Die Zusammensetzung und Größe der Lenkungsgruppe hängt auch wieder stark von den örtlichen Gegebenheiten ab. Bei kleineren Präventionsräten können das zwei oder drei Personen sein, bei größeren aber auch bis zu 12 Personen. Bei einer solch großen Lenkungsgruppe sollten dann allerdings wieder 1-3 Personen als verantwortliche Ansprechpartner der Lenkungsgruppe, des Vorstands vorhanden sein. Häufig wird an einer solch zentralen Stelle ein/e **Geschäftsführer/-in** eingesetzt, oft durch die Kommune angestellt. Einen genauen Überblick, wie viele Präventionsräte in Niedersachsen eine/n Geschäftsführer/-in einsetzen, haben wir bisher noch nicht. Geschätzt sind es etwa 40 – 60 % der uns bekannten Präventionsräte, die meist eine Person mit halber Stelle oder nebenamtlich für diese Aufgabe eingesetzt haben.

Die Anbindung der Arbeitsgruppen an die Lenkungsgruppe muss geregelt sein. Manche Präventionsräte haben die Sprecher der AG mit in die Lenkungsgruppe integriert, andere beteiligen die AG's nach Bedarf, je nachdem ob Entscheidungen für die Arbeit der AG von Wichtigkeit sind oder es über einen Fortschritt zu berichten gibt.

Häufige Aufgaben der Lenkungsgruppe / des Vorstands sind beispielsweise Entscheidungen über die Verwendung der dem Präventionsrat zur Verfügung stehenden Mittel (aus dem Haushalt der Gemeinde, Bußgeldern, Spenden, Fördergelder), die Öffentlichkeitsarbeit, die Einrichtung oder Auflösung von Arbeitsgruppen, der Priorisierung bei der Umsetzung von Projektideen und Veranstaltungen, die Geschäftsführung, Vor- und Nachbereitungen von Sitzungen des Gesamtrates,

4. Merkmale erfolgreicher kommunaler Präventionsräte in Niedersachsen

Trotz der Unterschiedlichkeit der Strukturen und Größe der kommunalen Präventionsräte- und Gremien haben sich in den letzten Jahren drei Merkmale herauskristallisiert, welche als maßgeblich für den Erfolg der Arbeit der Präventionsräten genannt werden⁹:

- **auf Dauer angelegt**

Ein kommunaler Präventionsrat muss auf Dauer angelegt sein, denn kriminalpräventive Arbeit muss auf Dauer angelegt sein.

Nehmen Sie beispielsweise die Bereiche der häuslichen Gewalt oder Primärprävention. Maßnahmen, die Sie heute in diesen Bereichen entwickeln, werden ihre vollständige Wirkung erst in der nächsten Generation voll entfalten können.

⁹ vgl. Hartmut Pfeiffer, Präventionsstrategien LPRN (2001)

- **umfassender Auftrag**

für alle Fragen der örtlichen Gemeinschaft, die mit Sicherheit und Kriminalitätsverhütung zu tun haben. Also nicht eine Begrenzung auf das ein oder andere Thema, weil dies gerade der politischen Stimmung entspricht oder weil man bestimmte Themen lieber nicht ansprechen möchte.

Ein solcher Auftrag eines kommunalen Präventionsrates ist beispielsweise die Erarbeitung einer kommunalen Gesamtstrategie zur Vermeidung von Kriminalität, die Organisation der Umsetzung, Überwachung der Umsetzung und natürlich immer wieder der Blick auf die sich verändernde Situation. So ein Auftrag kann nur unter Mitwirkung aller lokalen Akteure, die Einfluss auf die Lebensbedingungen haben, erfüllt werden.

Ein Präventionsrat sollte daher das Dach der (kriminal)präventiven Aktivitäten der Kommune bilden. Alle an diesem Themenbereich interessierten Personen und Einrichtungen sollten unter diesem Dach Platz finden. Örtliche, bereits im Bereich der Prävention arbeitende Gruppen sollten möglichst integriert werden. Das Entstehen einer Konkurrenzsituation durch die Gründung des Präventionsrates sollte durch Einbeziehung der entsprechenden Akteure von Anfang vermieden werden.

- **Prävention ist Bürgermeisterpflicht**

Die kommunalen Spitzen in Verwaltung und Politik müssen die Prävention zu ihrer Sache machen, sonst hat die Arbeit keine Chance! Bei den Ausführungen zum umfassenden Auftrag ist es schon deutlich geworden: Diese Aufgabe bedarf der Unterstützung der kommunalen Spitze.

Im Rahmen des Handlungsauftrags der verschiedenen Akteure (Polizei, Justiz, etc.) entstehen verschiedene Schnittstellen mit der Stadt oder Gemeinde, bei denen ein gemeinsames und abgestimmtes Handeln erforderlich und sinnvoll ist. Wenn der Chef / die Chefin der Verwaltung die Arbeit des Präventionsrates nicht unterstützt, ist die notwendige Mitarbeit der Verwaltung naturgemäß sehr viel schwieriger. Dazu kommt, dass sich die ehren- oder nebenamtlich engagierten Personen sehr viel leichter zur Mitarbeit entschließen, wenn sie die kommunale Spitze hinter sich wissen. Das bedeutet nicht automatisch, dass der/die Bürgermeister/-in den Vorsitz des Präventionsrates übernehmen muss, aber mit einem solchen Schritt wird natürlich eine deutliche Außenwirkung erzielt. Erwähnen möchte ich auch, dass ein gut funktionierender Präventionsrat regelmäßig positive Nachrichten „produziert“. Welcher Bürgermeister/Welche Bürgermeisterin wird darauf verzichten wollen?

- **Hauptamtliche Geschäftsführung**

Neben den bisher genannten Punkten habe ich in den letzten Jahren den Eindruck gewonnen, dass die kommunalen Präventionsgremien mit einer hauptamtlich mit der Geschäftsführung beauftragten Person in der Regel mehr Aktivität entwickeln. Eine solch zentrale Anlaufstelle mit einer Knotenfunktion für die verschiedenen Ebenen des Präventionsgremiums scheint einen positiven Einfluss auf die Mitwirkung und Aktivität der neben- und ehrenamtlich Mitwirkenden zu haben.