

Konzept zum Schutz von Kindern und Jugendlichen gemäß §§ 45, 79a SGB VIII

Zweikampfverhalten e. V. – Sport, Bildung, Vorbilder

Fair im Sport. Cool im Alltag: Der Träger engagiert sich für Respekt, Fairness und Toleranz in Sport und Alltag. Ziele sind Kompetenzerweiterung und Gewaltprävention bei jungen Menschen. Die Kombination von Teamsport, Coolness- und Kompetenztraining sowie Sportartenübergreifende Arbeitsweise ist bundesweit einzigartig. Die soziale, pädagogische Komponente des Sports fördert Lerneffekte, die Rote Karten oder Schulverweise nicht leisten.

Kopf, Herz und Hand: Der Träger leistet Hilfe zur Erziehung nach § 29 und § 30 SGB VIII. Sportprofis wie Bastian Reinhardt oder Silva L. Saländer, Ehrenamtliche aus Bereichen wie Schauspiel oder Rhetorik sowie Absolventen/innen des Coolnesstrainings im Teamsport, sog. Tutoren/innen, arbeiten mit. Demzufolge versteht der Verein Pädagogen/innen, Übungsleiter/innen, Ehrenamtliche und Tutoren/innen als Mitarbeiter/innen von Zweikampfverhalten e. V.

Das vorliegende Schutzkonzept wurde in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern/innen des Trägers erarbeitet und geschrieben. Da der Träger immer wieder neue Übungsleiter/innen, Ehrenamtliche und Tutoren/innen hinzugewinnt und langfristig mehr Pädagogen/innen eingestellt werden sollen, ist die Auseinandersetzung mit vorliegendem Schutzkonzept prozesshaft. Der begonnene Prozess wird bei gleichbleibender Qualität fortgeführt. Um das Erreichte langfristig zu sichern, steht das Konzept bei den Vorstandssitzungen sowie der jährlichen, ordentlichen Mitgliederversammlung zur Überprüfung und Anpassung auf der Tagesordnung.

Die Auseinandersetzung mit dem Thema Kindeswohlgefährdung wurde zu einem Diskurs über das Thema Kindeswohlförderung gemacht. Der Träger sieht Kinderschutz nicht auf die Abwehr von Gefahren begrenzt, sondern versteht diesen als Bestandteil der Förderung des Wohlergehens und der Gewährleistung einer gesunden Entwicklung von Kindern und Jugendlichen innerhalb und außerhalb der Einrichtung. Den Mitarbeitern/innen ist bewusst, dass Kinder und Jugendliche in vielen sozialen Gefügen wie Familie, Schule, Freizeit oder Sport, Gewalt (verbal, körperlich, psychisch, sexualisiert, Vernachlässigung) erfahren können. Es ist als gesamtgesellschaftlicher Auftrag zu verstehen, für ein gesundes und gewalt-

freies Aufwachsen von Kindern und Jugendlichen zu sorgen. Die Fragestellung: „Wie geht es den Kindern und Jugendlichen bei Zweikampfverhalten e. V.?“, bestimmte den Diskurs, das trägerspezifische System, um Gewalt und Übergriffe zu verhindern bzw. aufzudecken, zu reflektieren, auszuarbeiten und schriftlich festzuhalten.

Geplante Schritte für 2014/15 sind:

- Überprüfung und ggf. Änderung der Vereinssatzung in Bezug auf den Kinderschutz.
- Erarbeitung und Beschließung eines Ehrenkodex in der jährlichen, ordentlichen Mitgliederversammlung.
- Erarbeitung eines Ampelmodells mit Gruppen (Coolnesstraining im Teamsport) und Einzelhilfen (Welches Verhalten der Mitarbeiter/innen empfinden Kinder und Jugendliche als richtig, kritisch bzw. unangemessen und falsch bzw. grenzverletzend?).
- Klare Definition des Jugendausschusses zur Steigerung der Beteiligung von Tutoren/innen, Kindern und Jugendlichen im Verein.

Macht und Machtmissbrauch

Bewertung der Alltagskultur in Ihrer Einrichtung:

Wie werden Machtverhältnisse zwischen Mitarbeitern/innen und Betreuten thematisiert?

Der Träger spezialisiert sich auf eine gewaltaffine, strafrechtlich in Erscheinung tretende Klientel. Entsprechend werden Jugendliche, die eine Haft- bzw. Arreststrafe verbüßt haben oder mit der Jugendgerichts- bzw. Jugendbewährungshilfe in Kontakt stehen, betreut. Sport ist wichtiger Bestandteil aller Angebote, weshalb sich auch Sportvereine oder Schulen mit schwieriger Klientel Hilfe suchend an den Träger wenden. Demzufolge sind Machtverhältnisse zwischen Mitarbeitern/innen und Kindern und Jugendlichen immer wieder Thema: Inwiefern gelten die Ansagen von Mitarbeitern/innen beim Coolness- bzw. Sporttraining? Muss man nach dem Training aufräumen, weil es ein/e Mitarbeiter/in sagt? Überschreiten Mitarbeiter/innen im Sport Grenzen, z. B. in Umziehsituationen, bei Hilfestellungen oder Torjubel? Nutzen Mitarbeiter/innen die Noten im Schulsystem aus, um Teilnehmer/innen im Training unter Druck zu setzen? Welche Umgangssprache bzw. Witze der Mitarbeiter/innen sind angemessen? Geben Mitarbeiter/innen in Einzelhilfen gegen den Willen der Betreuten Informationen an das Jugendamt oder die Familie weiter?

In den Coolnesstrainings in Sportvereinen oder Schulen werden Machtverhältnisse zwischen Trainerteam und Teilnehmer/innen zu Beginn der Kurse thematisiert. Die Festle-

gung von klaren (Spiel-) Regeln und Verantwortungsübernahme der Teilnehmer/innen für einzelne Regeln (Paten/innen-System) schafft Transparenz sowie Orientierung und Rahmen für eine sportlich-faire Zusammenarbeit. In Einzelhilfen werden ebenfalls im Hilfeplan- und/oder Erstgespräch (Spiel-) Regeln, Erwartungen und Ziele erörtert und festgelegt. Die Themen Macht, Machtverhältnisse und Machtmissbrauch werden in regelmäßigen Teamsitzungen, Fallbesprechungen und internen sowie externen Fortbildungen reflektiert.

Wie stellen Sie Offenheit und Transparenz in Ihrer Einrichtung her?

Jährlich finden Vorstandssitzungen und Mitgliederversammlungen des Vereins statt. Zu den Mitgliederversammlungen sind zusätzlich alle Mitarbeiter/innen, die kein Vereinsmitglied sind, eingeladen. Die Protokolle beider Sitzungen gehen an Vorstand, Mitglieder, Mitarbeiter/innen sowie das Finanzamt Hamburg zur regelmäßigen Bestätigung der Gemeinnützigkeit des Vereins. Inhaltliche Transparenz gewährleisten bei den Sitzungen Geschäftsführung, Vorstand und einzelne Mitarbeiter/innen durch ihre Tätigkeitsberichte. Finanzwesen und verantwortungsvoller Umgang mit finanziellen Ressourcen werden durch den Jahresabschluss der Steuerkanzlei und den Bericht des Kassenprüfers offensichtlich. Inhaltliche Konzepte und Schutzkonzepte sowie Leistungsvereinbarungen, Qualitätsentwicklungsberichte, Leitbild und Geschäftsordnung sind allen Vorstands- und Vereinsmitgliedern sowie Mitarbeitern/innen zugänglich. Gemeinsam mit diesen werden insbesondere Leitbild, Geschäftsordnung und Schutzkonzepte regelmäßig überprüft und bearbeitet. Den Mitarbeitern/innen stehen des Weiteren regelmäßige Teamsitzungen, Fallbesprechungen sowie interne und externe Fortbildungen zu. Auch Vereinsmitglieder können an ausgewählten Fortbildungen teilnehmen. Kooperationspartner/innen und Sponsoren/innen erhalten nach Abschluss von geförderten Coolnesstrainings, Aktionen oder Sportturnieren Mittelverwendungen, schriftliche Berichte und Auswertungen der Maßnahmen. Die Zusammenarbeit mit Jugendamt, Jugendgerichts- und Jugendbewährungshilfe ist fachlich, kooperativ und von Transparenz im Rahmen mündlicher und schriftlicher Berichte sowie Aktenführung geprägt. Eine interessierte, breitere Öffentlichkeit wird durch die Website und Facebook-Seite des Trägers sowie ab 2014 durch einen Newsletter über Neuigkeiten und Angebote informiert. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, bei ausgewählten Einheiten des Coolnesstrainings zu hospitieren, um sich einen praktischen Eindruck der Kurse zu machen. Eltern, Lehrer/innen und andere Bezugspersonen werden in erzieherischen Fragen sowie bei Krisen und Konflikten unterstützt. Zudem gibt es für diese zu Beginn und zum Ende der Coolnesstrainings einen Infoabend bzw. Auswertungstermin sowie bei Einzelhilfen Informationen im Hilfeplangespräch bzw. bei Familiengesprächen oder Telefonaten. Bei jährlichen Veranstaltungen und Sportturnieren präsentieren Kinder und Jugendliche die Inhalte und Lernerfolge der Angebote und Aktionen. Bei allen Sitzungen, Veranstaltungen und Konzeptentwicklungen bzw. Fortschreibungen haben die Tutoren/innen eine tragende Stimme und vertreten somit gleichzeitig Kinder und Jugendliche innerhalb des Vereins.

Mit Kindern und Jugendlichen werden zu Beginn von Coolnesstrainings oder Einzelhilfen (Spiel-) Regeln, Erwartungen und Ziele der Zusammenarbeit festgelegt. Im Hilfeverlauf

werden diese regelmäßig überprüft und ggf. angepasst. Am Ende der Maßnahme wird die Zielerreichung gemeinsam ausgewertet. Einer der Leitsätze von Zweikampfverhalten e. V. ist zu Beginn jedes Trainings: „Ich werde heute mutig sein und die anderen im Training respektieren“. Allein dieser Satz schafft Offenheit bei den Teilnehmern/innen.

Welche Alltagssituationen gibt es, die Sie als besonders risikohaft bezogen auf Machtmissbrauch durch Mitarbeiter/innen erleben?

Zu unseren konzeptionellen Grundlagen zählen u. a. die Sozial-Kognitive Lerntheorie (A. Bandura), das Anti-Aggressivitäts-/Coolnesstraining (M. Heilemann u. a.) sowie die Konfrontative Pädagogik (J. Weidner u. a.). Dementsprechend fördern wir das Lernen an positiven Vorbildern durch den Einsatz von Ehrenamtlichen und Tutoren/innen. Gelerntes aggressives Verhalten kann durch Nachahmung positiver Vorbilder, z. B. Sportprofis, wieder verlernt werden. Somit kann gewaltfreie Konfliktlösung ebenso trainiert werden wie Passspiel oder Torschuss. Wir kombinieren Inhalte und Methoden des Anti-Aggressivitäts-/Coolnesstrainings mit dem Training einer Teamsportart, v. a. Fuß-, Basket- und Handball. Unser Grundsatz ist die Trennung zwischen Aggressivität als Haltung des Menschen und Aggression als bewusste Handlung zur Kompetenzsteigerung. Ziel ist Aggressionskanalisierung weg von Aggressivität hin zum zielgerichteten Einsatz von Aggression, um durch sportlichen Ehrgeiz Erfolge in Schule oder Ausbildung zu steigern. Wir sind überzeugt von der Wirksamkeit unseres pädagogischen Handelns, arbeiten zielorientiert, transparent und stehen zu getroffener Absprache. Wir sprechen an, was uns auffällt, insbesondere Kleinigkeiten, um Großes zu verhindern. Die Vielfalt der Methoden eröffnet einerseits zahlreiche Wege für Lernerfolge. Andererseits bergen diese konzeptionellen Grundlagen Alltagssituationen, die besonders risikohaft in Bezug auf Machtmissbrauch durch Mitarbeiter/innen sind. So kann es vorkommen, dass Mitarbeiter/innen in schwierigen Situationen mit Kindern und Jugendlichen unangemessen reagieren oder sich selbst nicht an die (Spiel-) Regeln halten, was ihre positive Vorbildfunktion schwächt. Ebenso können Mitarbeiter/innen ihre Macht als Trainer/innen ausnutzen, indem sie z. B. Konfrontationen in Lautstärke und Intensität übertreiben oder zu schnelle bzw. extreme Konsequenzen für Einzelne und Gruppe aussprechen. Konfrontationen beinhalten gleichzeitig die Gefahr, Kinder und Jugendliche vor der Gruppe oder den anderen Trainern/innen bloßzustellen und einen Gesichtsverlust zu riskieren. Mitarbeiter/innen können ggf. die Gemeinsamkeit vernachlässigen, indem sie bspw. nach dem Training nicht zusammen mit den Teilnehmern/innen aufräumen. In Konflikten mit Kindern und Jugendlichen oder dem alltäglichen Durcheinander im Sport kann es passieren, dass Mitarbeiter/innen in der Überforderung mit dem Hinzuziehen von Bezugspersonen wie Platzwart oder Hausmeister drohen. Auch die Noten im Schulsystem können als Druckmittel missbraucht werden. Gefährlich auch der Missbrauch der (Spiel-) Regel Verschwiegenheit, indem Mitarbeiter/innen in Einzelhilfen gegen den Willen der Betreuten Informationen an Jugendamt oder Familie weitergeben. Insbesondere beim Sport besteht die Gefahr, dass Mitarbeiter/innen z. B. in Umziehsituationen, bei Hilfestellungen oder Torjubel Grenzen überschreiten und somit ihre Macht missbrauchen. Unangemessene Sprüche oder Witze von Mitarbeitern/innen unterhalb der Gürtellinie können ebenso Machtmissbrauch sein.

Wie reflektieren und bewerten Sie Ihre träger- bzw. einrichtungsspezifischen Risikosituationen?

Die trägerspezifischen Risikosituationen und der adäquate Umgang damit werden in regelmäßigen Teamsitzungen, Fallbesprechungen und internen sowie externen Fortbildungen reflektiert bzw. trainiert. Hinzu kommen Vor- und Nachbesprechungen bei jeder Trainingseinheit der Coolnesstrainings. Da die Teams in den Coolnesstrainings aus Pädagogen/innen, Übungsleitern/innen und Tutoren/innen bestehen, können auch innerhalb der Trainingseinheiten risikohafte Situationen zeitnah erkannt und unterbunden werden. In den Coolnesstrainings und Einzelhilfen wird regelmäßig Rücksprache mit den Teilnehmern/innen in Bezug auf ihre Zufriedenheit mit der Maßnahme gehalten. In den Coolnesstrainings kommen die Teilnehmer/innen ebenfalls in der anfänglichen aktuellen Runde sowie der Abschlussrunde zu Wort und können ihre Unzufriedenheit mit Handeln und Reaktionen von Trainern/innen äußern. Die Einzelhilfen werden in der Regel von zwei Mitarbeitern/innen durchgeführt, sodass auch hier durch Reflexion und Rücksprache Risikosituationen besprochen und verringert werden können.

Einerseits gibt es aufgrund der konzeptionellen Grundlagen des Trägers risikohafte Situationen für Machtmissbrauch durch Mitarbeiter/innen. Andererseits fühlen sich die Mitarbeiter/innen und Vereinsmitglieder dem von Respekt, Fairness und Toleranz geprägten Leitbild des Trägers verbunden. Zudem haben Kinder und Jugendliche eine große Mitsprache innerhalb der Angebote und werden durch Tutoren/innen innerhalb des Trägers vertreten und gestärkt. Zusätzlich soll 2014/15 mit allen Coolnessgruppen und Einzelhilfen ein Ampelmodell zu richtigem, kritischem bzw. unangemessenem und falschem bzw. grenzverletzendem Verhalten von Mitarbeitern/innen erarbeitet werden. Diese Tatsachen minimieren risikohafte Situationen für Machtmissbrauch durch Mitarbeiter/innen wiederum.

Wie gehen Sie mit Risikosituationen um?

Trägereigene Risikosituationen werden in regelmäßigen Teamsitzungen, Fallbesprechungen, internen sowie externen Fortbildungen und in der konzeptionellen Arbeit identifiziert, definiert und reflektiert. Ein angemessener Umgang damit wird erarbeitet, festgelegt und trainiert. In Vor- und Nachbesprechungen von Coolnesstrainings und Einzelhilfen werden sie angebotsspezifisch erörtert und reflektiert. Auch die Rollen, Aufgaben und Befugnisse von Mitarbeitern/innen müssen klar definiert und festgelegt werden. Sofern es zu Risikosituationen kommt, werden diese bestenfalls zeitnah durch andere Mitarbeiter/innen bemerkt und unterbunden. Auch Hinweise der Teilnehmer/innen auf möglichen Machtmissbrauch, z. B. sich als Mitarbeiter/in nicht an festgelegte (Spiel-) Regeln zu halten oder Umziehsituationen beim Sport auszunutzen, werden ernst genommen, möglichst zeitnah besprochen und bestenfalls aufgelöst.

Die Arbeit birgt zahlreiche Risikosituationen für Machtmissbrauch. Gerade deshalb ist es Voraussetzung, dass die Thematik regelmäßig im Team behandelt und bearbeitet wird und der Umgang damit stetig fortentwickelt und verbessert wird. Pflicht für alle Mitarbei-

ter/innen ist die Auseinandersetzung mit sich selbst und eigenen Machtdefinitionen und -ansprüchen. Dies geschieht u. a. im Rahmen von Fallbesprechungen und Fortbildungen. Des Weiteren müssen alle Mitarbeiter/innen und Vereinsmitglieder den trägerspezifischen Ehrenkodex erarbeiten bzw. unterschreiben. Zusätzlich müssen sie sich mit den Ergebnissen des geplanten Ampelmodells befassen.

Wie ermöglichen Sie die regelmäßige Reflexion Ihrer Alltagskultur?

Der Träger verfolgt eine Kultur des Hinsehens und der Achtsamkeit. Die Alltagskultur wird mit allen Mitarbeitern/innen in regelmäßigen Teamsitzungen und Fallbesprechungen reflektiert und gepflegt. Interne Fortbildungen für Mitarbeiter/innen und Vereinsmitglieder beschäftigen sich u. a. mit der Kultur des Trägers. Zu Themen wie Kultur und Leitbild eines Trägers können auch externe Fortbildungen besucht werden. Darüber hinaus wird die Alltagskultur in informellen Gesprächen unter Mitarbeitern/innen reflektiert. Gepflegt wird dieselbe auch bei regelmäßigen Veranstaltungen oder Sportturnieren. Hinzugezogen werden können auch externe Supervision oder Fachberatung für das Team, um die Trägerkultur zu reflektieren und bei Bedarf zu ändern. In den Coolnesstrainings und Einzelhilfen wird die Alltagskultur mit den Kindern und Jugendlichen in aktuellen Runden oder bei Auswertungen thematisiert.

Welche Unterstützungsmöglichkeiten haben Mitarbeiter/innen Ihrer Einrichtung für selbstreflexive Prozesse?

Zur Unterstützung selbstreflexiver Prozesse bei Mitarbeitern/innen finden regelmäßige Teamsitzungen statt. Im Anschluss erfolgt kollegiale Beratung über besondere fachliche Fragen oder krisenhafte Entwicklungen einzelner Fälle. Das Kollegium profitiert hierbei von der Vielfalt der fachlichen Ausrichtungen und beruflichen Ausbildungen bzw. Zusatzqualifikationen. Externe Supervision wird regelmäßig für das Team oder als Einzelsitzung angeboten, bei Bedarf auch kurzfristig. Externe Fachberatung wird regelmäßig zu verschiedenen, im Team erarbeiteten Themen, wie z. B. Kindeswohlgefährdung oder Traumatisierung, angefordert. Hinzu kommen interne und externe Fortbildungen für Mitarbeiter/innen und Vereinsmitglieder. Für Fortbildungsmaßnahmen sowie öffentliche Informationsveranstaltungen steht ein Jahresbudget zur Verfügung. Teilnehmende Mitarbeiter/innen stellen die Inhalte im Wissenspool der Teamsitzung vor. Hier finden ebenfalls Methoden, Fachliteratur oder -studien Platz.

Grenzüberschreitungen

Nähe und Distanz in Ihrer Einrichtung:

Wie führen Sie einen regelmäßigen fachlichen Austausch zum Thema Grenzsetzungen, Privatsphäre, Körperkontakt?

Die Themen Grenzsetzungen, Privatsphäre, Magnetfeld bzw. Abstand und Körperkontakt sind Inhalte der Coolnesstrainings und werden somit mit den Kindern und Jugendlichen reflektiert bzw. trainiert. Dementsprechend müssen alle Mitarbeiter/innen zu Beginn ihrer Tätigkeit an der Kontaktteam-Ausbildung in Kooperation mit dem Hamburger Sportbund e. V. - Programm „Integration durch Sport“ - teilnehmen. Darauf aufbauend gibt es die Möglichkeit zum regelmäßigen fachlichen Austausch und zur Weiterbildung im Netzwerk des Kontaktteams Hamburg. Des Weiteren werden die Themen in regelmäßigen Teamsitzungen, Fallbesprechungen und internen sowie externen Fortbildungen reflektiert bzw. trainiert. Insbesondere die Privatsphäre der Kinder und Jugendlichen wird geachtet, indem z. B. beim Sport Umkleidekabinen für Mädchen/junge Frauen und Jungen/junge Männer zur Verfügung stehen. Diese dürfen jeweils nur nach Anklopfen von gleichgeschlechtlichen Mitarbeitern/innen betreten werden.

Wie reflektieren Sie, wie Kinder, Jugendliche und Mitarbeiter/innen auf Körperkontakt reagieren, von wem er ausgeht, wer ihn als angemessen oder unangemessen erlebt oder beschreibt?

Körperkontakt ist eine Frage der Umstände, Bedingungen und Haltungen. Konflikte kann man vermeiden, wenn man den eigenen Abstand und den der anderen respektiert. Ignoriert man diesen und betritt das Magnetfeld der anderen, steigt die Konfliktspirale bis hin zu körperlicher Auseinandersetzung. Daher gilt in der Arbeit für Mitarbeiter/innen grundsätzlich die Regel Körperkontakt vermeiden. Im Umkehrschluss gilt diese Regel auch für Kinder und Jugendliche untereinander und gegenüber Mitarbeitern/innen. Dennoch gehört Körperkontakt zum Sport, z. B. beim Abklatschen, Begrüßen bzw. Verabschieden oder Torjubel. In jedem Fall muss er stets gewaltfrei, respektvoll und auf Grenzen und Regeln bedacht sein. In Konfliktsituationen muss unbedingt eine sog. Interventionsberechtigung der Mitarbeiter/innen vorliegen, d. h., sie müssen eine tragfähige Beziehung zu den Kindern und Jugendlichen haben, bevor sie diese z. B. im Streit untereinander beruhigend an der Schulter fassen. Hierbei muss die beruhigende Hand an der Schulter vorher angekündigt werden. Das Thema Körperkontakt wird regelmäßig in Teamsitzungen, Fallbesprechungen und internen sowie externen Fortbildungen reflektiert.

Wie gehen Sie mit eigenwilligen Wünschen nach Nähe und Distanz von Kindern und Jugendlichen um?

Grundsätzlich gilt in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen für die Mitarbeiter/innen die Regel Körperkontakt vermeiden, u. a. um Grenzverletzungen oder ein Steigen der Konfliktspirale zu verhindern. Im Sport und bei Konflikten zwischen den Teilnehmern/innen gibt es o. g. klar definierte Ausnahmen. Gerade Kinder im Grundschulalter fordern des Öfteren körperliche Nähe, z. B. während der Anfangsrunde im Training auf dem Schoß eines Mitarbeiters zu sitzen. Dies wird ebenfalls von den Mitarbeitern/innen vermieden, damit die Kinder in Auseinandersetzungen mit den Trainern/innen nicht in körperliche Gewalt übergehen. Diese Grenze zwischen positiver Nähe und den anderen hauen ist für Kinder oft schwer ersichtlich. Auch in Bezug auf Privatleben setzen die Mitarbeiter/innen klare Grenzen, d. h., sie erzählen den Kindern und Jugendlichen keine privaten Erlebnisse oder Schwierigkeiten. Diese Grundsätze werden Kindern und Jugendlichen zu Beginn der Zusammenarbeit in Coolnesstrainings und Einzelhilfen erklärt.

Wie gehen Sie mit Übergängen zwischen Dienstzeit und Privatheit von Mitarbeitern/innen im Kontakt zu Kindern und Jugendlichen um? Gibt es dazu klare Regeln?

Die hauptamtlichen Mitarbeiter/innen sind an fünf Wochentagen zwischen 9.00 und 22.00 Uhr telefonisch, per E-Mail oder über die Facebook-Seite von Zweikampfverhalten e. V. für die Kinder und Jugendlichen erreichbar. Feste Sprechstunden in den Räumlichkeiten des Trägers gibt es nicht. Gesprächstermine finden nach Vereinbarung statt. Bei Krisen und akuten Konflikten sind die hauptamtlichen Mitarbeiter/innen auch am Wochenende erreichbar und bei Bedarf vor Ort. Wenn Kinder und Jugendliche mit Übungsleitern/innen, Ehrenamtlichen oder Tutoren/innen sprechen möchten, wird der Kontakt in Absprache mit diesen über die Hauptamtlichen hergestellt. Ansonsten kommen diese nur während der Coolnesstrainings, Einzelhilfen und Aktionen mit den Kindern und Jugendlichen in Kontakt. Während der Arbeitszeit nutzen die Hauptamtlichen zufällige Begegnungen mit den Kindern, Jugendlichen und deren Familien im Stadtteil Wilhelmsburg für die Arbeit. Der Großteil der Mitarbeiter/innen lebt außerhalb des Stadtteils, sodass zufällige Treffen mit den Kindern und Jugendlichen im Privatbereich selten vorkommen. Haben Mitarbeiter/innen Urlaub oder sind krank, werden sie entsprechend durch Kollegen/innen vertreten. Über dieses Prinzip werden Kinder und Jugendliche zu Beginn der Zusammenarbeit informiert.

Welche Vorstellungen und Konzepte zu Sexualerziehung gibt es in Ihrer Einrichtung?

Im Rahmen des Coolnesstrainings gibt es die Einheit „Weiblichkeit / Männlichkeit: Ideale und Kompetenzen“. Hier werden in geschlechtsspezifisch getrennten Gruppen bzw. Kleingruppen Themen wie „Typisch weiblich / typisch männlich“ mit den Teilnehmern/innen diskutiert. Als Diskussionspartner/innen stehen zusätzlich zum Trainerteam Ehrenamtliche

als Vorbilder in Sachen Weiblichkeit / Männlichkeit zur Verfügung. Hier wird insbesondere Wert darauf gelegt, dass die Ehrenamtlichen das klassische Bild vieler Kinder und Jugendlichen von Frauen und Männern um einige Facetten erweitern. Bsp.: Frauen können Chefin sein und Männer dürfen weinen. In der Einheit kommen auch Fragen zum Thema Sexualität, wie z. B. sexuelle Orientierungen, auf. Bei Bedarf kann im „Offenen Termin“ im Coolnesstraining ein Profi zum Thema Sexualerziehung eingeladen werden. Themen rund um Sexualität, Weiblichkeit und Männlichkeit werden altersgerecht aufbereitet.

In Einzelhilfen werden die Themen Sexualität, Weiblichkeit und Männlichkeit ebenfalls bedarfs- und altersgerecht bearbeitet. Bei Bedarf werden externe Fachkräfte und Beratungsstellen hinzugezogen. In Coolnesstrainings und Einzelhilfen werden das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung sowie Offenheit, Toleranz und Respekt gegenüber verschiedenen sexuellen Orientierungen betont.

Welche geschlechtsspezifischen, pädagogischen Angebote zu Aufklärung und Umgang mit Macht und Gewalt für Kinder und Jugendliche gibt es in Ihrer Einrichtung?

Zu Beginn des Coolnesstrainings findet ein zweitägiges Trainingscamp für geschlechtsspezifisch getrennte Gruppen bzw. Kleingruppen statt. Ziele und Inhalte sind v.a. vertrauens- und teambildende Maßnahmen, Leistungsfeststellung im Sport, Training von Respekt und Aufmerksamkeit, Konzentrations- und Entspannungsübungen, Deeskalation, Coolness- und Integratives Konflikt Training, Konfrontations- und Provokationstests sowie gemeinsame Mahlzeiten. Das zeitintensive Camp (2 Tage à 6 Stunden, ggf. mit Übernachtung) bietet genügend Raum zur theoretischen und praktischen Auseinandersetzung mit Themen wie Macht (z. B. durch Trainer/innen im Sportverein, Mitarbeiter/innen bei Zweikampfverhalten e. V. oder Lehrer/innen) und Gewalt (z. B. unter Kinder und Jugendlichen, durch Familienangehörige oder Bezugspersonen). Im Rahmen der Neigungs- und Wahlpflichtkurse an Schulen werden diese Themen über ein Halbjahr in den wöchentlichen Einheiten regelmäßig aufgegriffen und bearbeitet. In Einzelhilfen werden Themen wie Macht und Gewalt ebenfalls besprochen.

Beteiligung und Umgang mit Beschwerden

Verfahren der Beteiligung in Ihrer Einrichtung:

Wie gewährleisten Sie, dass Kinder und Jugendliche regelmäßig über ihre Rechte informiert werden?

In allen Coolnesstrainings und Einzelhilfen müssen zu Beginn (Spiel-) Regeln, Erwartungen und Ziele der Zusammenarbeit diskutiert und festgelegt werden. In diesem Zusammenhang werden die Kinder und Jugendlichen über ihre Rechte beim Träger sowie in Jugendhilfe

und Lebensalltag (z. B. Menschenwürde, Recht auf körperliche Unversehrtheit, Partizipation) allgemein informiert. Im kleineren Rahmen geschieht dies auch bei Veranstaltungen und Sportturnieren. Die Informationspflicht der Mitarbeiter/innen ist konzeptionell festgeschrieben und im Einklang mit dem von Respekt, Fairness und Toleranz geprägten Leitbild des Trägers. Zusätzlich können sich Kinder und Jugendliche jederzeit bzgl. ihrer Rechte an einzelne Mitarbeiter/innen, Vereinsmitglieder und speziell die Tutoren/innen wenden. Zu diskutieren ist, ob man die Rechte der Kinder und Jugendlichen in Kurzform auf die Website und/oder Facebook-Seite des Trägers stellt.

Wie gewährleisten Sie die Umsetzung dieser Rechte?

Die Mitarbeiter/innen und Vereinsmitglieder erarbeiten und beschließen gemeinsam den Ehrenkodex des Trägers in der Arbeit und im Kontakt mit den Kindern und Jugendlichen. Dieser soll sich u. a. auf den Schutz von Persönlichkeit, Würde und Entwicklungsraum von Kindern und Jugendlichen sowie den Schutz vor Schaden und Grenzverletzungen beziehen. In einer Selbstverpflichtungserklärung sollen im Anschluss an die Beschließung des Ehrenkodex alle Mitarbeiter/innen und Vereinsmitglieder versichern, dass sie sich an den Ehrenkodex halten, bei Hinweisen auf schwerwiegende Probleme oder dem Verdacht auf eine Gefährdung für das Wohl der Kinder bzw. Jugendlichen entsprechende Schritte einleiten, und keine der in § 72a SGB VIII bezeichneten Straftaten begangen haben. Zu diskutieren ist, ob man den Ehrenkodex auf der Website und/oder Facebook-Seite des Trägers öffentlich zugänglich macht.

Wie beteiligen Sie Kinder und Jugendliche an Ihrer Alltagskultur?

Laut UN Kinderrechtskonvention ist Partizipation ein elementares Recht. Kinder und Jugendliche müssen in die Gestaltung ihrer Lebenswelt einbezogen werden und sich mit ihrer eigenen Weltanschauung in Entscheidungs- und Entwicklungsprozesse innerhalb und außerhalb des Trägers einbringen. Aktiver Schutz von Kindern und Jugendlichen braucht deren Teilhabe. In den Coolnesstrainings und Einzelhilfen des Trägers haben Kinder und Jugendliche ein großes Mitspracherecht, was Zusammenarbeit, Ziele und Inhalte betrifft. Bei Veranstaltungen oder Sportturnieren gibt es jeweils eine Reihe von Kindern und Jugendlichen, die bei der Planung und Organisation, Durchführung und Programmgestaltung sowie bei Auf- und Abbau mitwirken. Zum Teil werden Kindern und Jugendlichen verantwortungsvolle Aufgaben wie Moderation oder Schiedsrichter/in übertragen, um somit Ideale von Respekt, Fairness und Toleranz über die Teilnehmer/innen zu transportieren. Zahlreiche Kinder und Jugendliche beteiligen sich an der Facebook-Seite des Trägers, kommentieren Beiträge und Fotos oder stellen eigene Meinungen und Ideen ein. Darüber hinaus vertreten die Tutoren/innen die Kinder und Jugendlichen im Träger und informieren diese über Neuigkeiten und Wissenswertes. Dies muss künftig fester in die Alltagskultur eingebunden werden, z. B. bei regelmäßigen Tagungen eines Jugendausschusses. Bislang findet der Austausch zwischen Tutoren/innen, Kindern und Jugendlichen sowie Träger im Rahmen der Angebote und während des Arbeitsalltags statt.

Wie informieren Sie Kinder und Jugendliche über Ihre Haltung sowie Ihre Maßnahmen und Verfahren zum Kinderschutz?

Kinder und Jugendliche werden in Coolnesstrainings und Einzelhilfen über Haltung, Maßnahmen und Verfahren zum Kinderschutz informiert. In den Coolnesstrainings informieren die Mitarbeiter/innen in der Auftaktsitzung darüber. In den Einzelhilfen wird die Thematik im Hilfeplangespräch und/oder Erstgespräch erläutert. Bei Bedarf wird diese auch im Verlauf der Angebote wieder aufgegriffen. Zusätzlich können sich Kinder und Jugendliche jederzeit mit Fragen bzgl. Haltung, Maßnahmen und Verfahren zum Kinderschutz an einzelne Mitarbeiter/innen, Vereinsmitglieder und speziell die Tutoren/innen wenden. Zu diskutieren ist, ob man die Haltung, Maßnahmen und Verfahren zum Kinderschutz in Kurzform auf die Website und/oder Facebook-Seite des Trägers stellt. 2014/15 wird in allen Coolnesstrainings und Einzelhilfen ein Ampelmodell zum richtigen, kritischen bzw. unangemessenen und falschen bzw. grenzverletzenden Verhalten von Mitarbeitern/innen mit den Kindern und Jugendlichen erarbeitet und öffentlich den Vereinsmitgliedern, Mitarbeitern/innen und Gleichaltrigen präsentiert. Auch dieses Modell kann auf der Website und/oder Facebook-Seite veröffentlicht werden.

Wie informieren Sie die Eltern über Ihre Alltagskultur, Ihre Haltung sowie über Ihre Maßnahmen und Verfahren zum Kinderschutz?

Eltern werden bei mehreren Gelegenheiten über die Alltagskultur sowie die Haltung, Maßnahmen und Verfahren des Trägers zum Kinderschutz informiert. Hierzu findet zu Beginn und Ende der Coolnesstrainings ein Infoabend bzw. Auswertungstermin für diese statt. In Einzelhilfen erfolgt dies u. a. im Hilfeplangespräch sowie bei Familiengesprächen oder Telefonaten. Bei jährlichen Veranstaltungen oder Sportturnieren präsentieren Kinder und Jugendliche die Inhalte und Lernerfolge der Angebote und Aktionen und ermöglichen den Eltern somit einen Einblick in die Alltagskultur des Trägers. Darüber hinaus können sich Eltern jederzeit ratsuchend an einzelne Mitarbeiter/innen oder Vereinsmitglieder wenden. Sie werden in erzieherischen Fragen sowie bei Krisen und Konflikten unterstützt und gleichzeitig über Haltung, Maßnahmen und Verfahren des Trägers zum Kinderschutz aufgeklärt. Auch an Elternabenden oder Sprechtagen in Sportvereinen und Schulen nehmen Mitarbeiter/innen teil und informieren die Eltern vor Ort. Für Eltern können Texte auf der Website und/oder Facebook-Seite des Trägers zu Alltagskultur, Rechten der Kinder und Jugendlichen sowie Haltung, Maßnahmen und Verfahren zum Kinderschutz ebenfalls hilfreich sein. Zusätzlich wäre eine Präsentation des Ampelmodells der Kinder und Jugendlichen für die Eltern und sonstigen Bezugspersonen sinnvoll.

An wen können sich die Kinder, Jugendlichen und deren Eltern in Ihrer Einrichtung wenden, wenn sie Wünsche, Kritik oder einen Verdacht auf grenzverletzendes Verhalten von Mitarbeitern/innen haben?

Um Wünsche, Kritik oder einen Verdacht auf grenzverletzendes Verhalten von Mitarbeitern/innen zu äußern, können sich Kinder, Jugendliche und deren Eltern an u. g. Personen wenden. Je nach Anliegen tragen die Ansprechpersonen dieses an das Team bzw. die Geschäftsführung und den Vorstand weiter.

1. Vertrauensperson des ihnen bekannten Trainerteams aus Coolnesstrainings oder Einzelhilfen.
2. Mitarbeiter/in, der/die nicht mit den Beteiligten arbeitet und somit eine neutrale Haltung einnehmen kann.
3. Tutor/in.

Wie machen Sie diese Ansprechpersonen den Betreuten und Eltern bekannt?

Die Ansprechpersonen werden den Betreuten im Rahmen der Auftaktveranstaltung bei Coolnesstrainings und des Hilfeplan- bzw. Erstgesprächs bei Einzelhilfen genannt. Bei Eltern geschieht dies bei den Info- und Auswertungsabenden der Coolnesstrainings sowie den Hilfeplan- und Familiengesprächen der Einzelhilfen. Im Rahmen von Aktionen und Turnieren werden die Ansprechpersonen bei der Vorstellungsrunde benannt, z. B. Turnierleitung oder Schiedsrichter/in.

Wie gehen Sie mit Hinweisen und Beschwerden durch außenstehende Personen bezogen auf Machtmissbrauch durch Mitarbeiter/innen um?

Grundsätzlich werden solche Hinweise und Beschwerden durch außenstehende Personen bzgl. Machtmissbrauch durch Mitarbeiter/innen sehr ernst genommen. Bei Hinweisen auf schwerwiegende Probleme und dem Verdacht auf eine Gefährdung für das Wohl des Kindes bzw. Jugendlichen informieren die Mitarbeiter/innen zunächst eine Vertrauensperson aus dem Mitarbeiter/innenteam des Trägers bzw. neutrale Mitarbeiter/innen, die nicht mit den Beteiligten arbeiten. Anschließend informieren die einbezogenen Mitarbeiter/innen die Geschäftsführung bzw. den Vorstand. Gemeinsam wird über das weitere Vorgehen beraten. Die dabei verabredeten Handlungsschritte müssen klar verteilt, schriftlich festgehalten und verantwortlich umgesetzt werden.

In einem solchen Fall, der sich 2012 an einer neuen Kooperationsschule ereignete, ging der Mitarbeiter dementsprechend vor. Schließlich konnten in einem Gespräch mit Trainerteam, Teilnehmer, Mutter und Schulsozialpädagogin Verdachtsmomente besprochen und Missverständnisse geklärt werden. Seither funktioniert die Zusammenarbeit reibungslos.

Einstellung und Gewinnung neuer Mitarbeiter/innen (Nebenamtlich, ehrenamtlich, freiwillig tätig)

Was bedenken Sie bei der Einstellung neuer Mitarbeiter/innen? (z. B. § 72a SGB VIII)

Gemäß § 72a SGB VIII sowie gemäß der Leistungsvereinbarung nach § 77 SGB VIII verpflichtet sich der Träger vor einem geplanten Einsatz von neuen pädagogisch wirkenden Kräften, Übungsleitern/innen, Ehrenamtlichen sowie Tutoren/innen von diesen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis zu verlangen, das nicht älter als einen Monat sein darf. Darüber hinaus verpflichtet sich der Träger von Mitarbeitern/innen in regelmäßigen, aber nicht länger als dreijährigen Abständen erneut ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis anzufordern und zu prüfen. Personen, die in einer Betreuungseinrichtung bzw. im Rahmen von Betreuungsangeboten Leitungs- bzw. Betreuungsaufgaben übernehmen und zugleich Träger bzw. Betreiber/in einer Betreuungseinrichtung bzw. eines Betreuungsangebots sind, haben ihr erweitertes polizeiliches Führungszeugnis der zuständigen Behörde vorzulegen.

Des Weiteren wird im Vorfeld mit Vorstand, Geschäftsführung und Tutoren/innen beraten, über welche fachlichen Qualifikationen und menschlichen Fähigkeiten neue Mitarbeiter/innen verfügen müssen sowie welcher Arbeitsbereich innerhalb des Trägers oder Themenkomplex im Coolnesstraining besetzt werden muss. In jedem Fall müssen neue Mitarbeiter/innen den Ehrenkodex bzw. die Selbstverpflichtungserklärung des Trägers ernst nehmen, unterschreiben und umsetzen.

Wie thematisieren Sie das Thema Haltung und Kultur Ihrer Einrichtung?

In regelmäßigen Teamsitzungen, Fallbesprechungen und internen sowie externen Fortbildungen reflektieren bzw. erarbeiten die Mitarbeiter/innen Haltung (z. B. Methoden müssen Theorie und Praxis verbinden.) und Kultur (z. B. Umgang im Team, mit Vorgesetzten, Kooperationspartnern/innen und Kindern und Jugendlichen sowie Konflikten) von Zweikampfverhalten e. V. Im Vorstellungsgespräch werden Haltung und Kultur des Trägers gemeinsam von Vorstand, Geschäftsführung und Tutoren/innen erläutert. Potenzielle neue Mitarbeiter/innen werden nach eigenen Haltungen sowie Vorstellungen von bzw. Erfahrungen mit Kulturen in Einrichtungen befragt. Zudem werden sie mit dem Ehrenkodex und der Selbstverpflichtungserklärung des Vereins vertraut gemacht.

Wie kommen Sie zu einer Einschätzung darüber, ob die Haltung der Bewerberin/des Bewerbers zu der Ihrer Einrichtung passt?

Sofern eine pädagogische Stelle zu besetzen ist bzw. neue Übungsleiter/innen oder Ehrenamtliche gebraucht werden, wählt die Geschäftsführung vorab geeignete Bewerber/innen aus. Hierbei werden stets dem Träger durch Kooperationen oder Veranstaltungen bereits be-

kannte Personen solchen, die sich aufgrund von Anzeigen oder Mundpropaganda schriftlich bewerben, vorgezogen. Das Vorstellungsgespräch wird gemeinsam von Vorstand, Geschäftsführung und Tutoren/innen durchgeführt. Im Anschluss beraten diese, ob die Bewerber/innen und deren Haltung zu Zweikampfverhalten e. V. passen. Wenn ja, folgt eine Hospitation im Rahmen der Sozialen Gruppenarbeit. Reagieren die Kinder und Jugendlichen positiv auf die Bewerber/innen, entscheidet die Geschäftsführung über die endgültige Einstellung. Im Bewerbungs- und Einstellungsverfahren ist die Meinung der Tutoren/innen von großer Bedeutung. Die Bewerber/innen müssen sich in jedem Fall mit dem Ehrenkodex des Trägers sowie der Selbstverpflichtungserklärung identifizieren. In der Vergangenheit wurden Mitarbeiter/innen in der Probezeit entlassen, da sie die Haltung der Einrichtung nicht entsprechend teilten und weder nach innen und noch außen vertraten.

Gewalt unter Kindern und Jugendlichen

Wie erleben Sie Kontakte zwischen Kindern und Jugendlichen in Ihrer Einrichtung untereinander?

Unter dem Motto „Fair im Sport. Cool im Alltag“ und im Rahmen eines vereinspezifischen Leitbilds engagiert sich der Träger für Respekt, Fairness und Toleranz in Sport und Alltag. Ziele sind Kompetenzerweiterung und Gewaltprävention bei jungen Menschen. In den Angeboten werden theoretische Inhalte mit praktischen und sportlichen Übungen kombiniert, was Lernerfolge sowie Spaß fördert. Fairness und Teamgeist haben in allen Bereichen Priorität. Im Coolnesstraining werden in Intensiv- oder Kompaktkursen respektvolles, faires Miteinander sowie soziale, lebenspraktische Kompetenzen mit Mädchen und Jungen ab 10 Jahren trainiert. Die Haltung innerhalb der Einrichtung überträgt sich zum großen Teil sehr schnell auf die Kinder und Jugendlichen. Diese orientieren sich insbesondere an den Tutoren/innen, welche ihnen das Fair Play Prinzip vorleben. Die meisten Kinder und Jugendlichen gehen offen und tolerant miteinander um. Innerhalb der Coolnesstrainings übernehmen die Teilnehmer/innen im Paten/innensystem Verantwortung für einzelne (Spiel-)Regeln und weisen die anderen Gruppenmitglieder auf die Einhaltung von Regeln wie respektvoller, fairer Umgang miteinander hin. Bei Konflikten zwischen Teilnehmern/innen greifen oft andere helfend und schlichtend ein. Sofern Konflikte untereinander nicht lösbar sind, fragen die Kinder und Jugendlichen Mitarbeiter/innen um Rat und Unterstützung.

Wie reflektieren Sie, wie Kinder und Jugendliche auf Körperkontakt untereinander reagieren, von wem er ausgeht, wer ihn als angemessen oder unangemessen erlebt oder beschreibt?

Konflikte kann man vermeiden, wenn man den eigenen Abstand und den der anderen respektiert. Ignoriert man diesen und betritt das Magnetfeld der anderen, steigt die Konfliktspirale bis hin zu körperlicher Auseinandersetzung. Dennoch gehört Körperkontakt zum

Sport, z. B. beim Abklatschen, Begrüßen bzw. Verabschieden oder Torjubel. In jedem Fall muss er stets gewaltfrei, respektvoll und auf Grenzen und Regeln bedacht sein. In Konfliktsituationen muss unbedingt eine sog. Interventionsberechtigung der Mitarbeiter/innen vorliegen, d. h., sie müssen eine tragfähige Beziehung zu den Kindern und Jugendlichen haben, bevor sie diese nach einer Ankündigung z. B. im Streit untereinander beruhigend an der Schulter fassen. Diese Prinzipien gelten für die Mitarbeiter/innen sowie Kinder und Jugendlichen des Trägers. Das Thema Körperkontakt wird ausführlich in den Trainingscamps der Coolnesstrainings, den Trainingseinheiten der Neigungs- und Wahlpflichtkurse an Schulen sowie den Einzelhilfen thematisiert und reflektiert. Hierbei stehen praktische Übungen, z. B. zur Grenzsetzung, im Vordergrund. Gerade im Bereich Teamsport spielt das Thema Körperkontakt (z. B. Zweikampf im Fußball, taktisches Foul) eine große Rolle und ist immer wieder Thema der Coolnesstrainings und Einzelhilfen. Auch Themen wie Grenzüberschreitungen durch Bezugspersonen oder Jungen bzw. Mädchen gegenüber dem anderen/eigenen Geschlecht werden im Gruppenrahmen und in Einzelhilfen besprochen. Bei unfairen körperlichen Angriffen und Grenzverletzungen unter den Kindern und Jugendlichen, z. B. beim Fußballspiel, wird das Training unterbrochen und die Situation mit allen Beteiligten besprochen und möglichst geklärt. Darüber hinaus reflektieren die Mitarbeiter/innen das Thema Körperkontakt unter Kindern und Jugendlichen regelmäßig in Teamsitzungen, Fallbesprechungen und internen sowie externen Fortbildungen.

Wie kommunizieren Sie mit Kindern und Jugendlichen in Ihrer Einrichtung über Situationen, die Sie als Risikosituationen für Grenzverletzungen oder Übergriffe durch Kinder und Jugendliche identifiziert haben?

In den Coolnesstrainings sowie Neigungs- und Wahlpflichtkursen an Schulen werden Risikosituationen für Grenzverletzungen oder Übergriffe durch Kinder und Jugendliche mit den Teilnehmern/innen präventiv thematisiert. Hierzu reflektieren die Teilnehmer/innen ihre eigenen Grenzen (sog. Gürtellinien) und kommunizieren diese innerhalb der Gruppe. Eine Gruppenregel ist die Beachtung der Gürtellinien der anderen Mitglieder im Sinne eines respektvollen, achtsamen Umgangs. Eine andere Regel ist das Stopp-Recht, welches die Teilnehmer/innen dazu ermutigt und berechtigt, Grenzen frühzeitig aufzuzeigen und einzufordern. Die Regel Verschwiegenheit bemüht sich um ein vertrauensvolles Verhältnis unter Teilnehmern/innen und Mitarbeitern/innen. Die Regelpaten/innen weisen die Gruppe bei Bedarf auf die Einhaltung der Regeln hin. Kommt es innerhalb der Coolnesstrainings zu Risikosituationen bzw. Grenzverletzungen oder Übergriffe durch Kinder und Jugendliche, werden die Situationen innerhalb der Trainingseinheit mit allen Beteiligten besprochen und reflektiert. Sollte eine abschließende Klärung nicht möglich sein, werden die Situationen im Anschluss mit allen Beteiligten erörtert und bestenfalls geklärt. Mit Grenzverletzungen und Übergriffen unter Kindern und Jugendlichen wird im Sinne der Beharrlichkeit umgegangen, d. h., in der Risikosituation werden Grenzüberschreitungen, Beleidigungen oder Angriffe durch Mitarbeiter/innen umgehend verbal und bestimmt gestoppt. Bei der anschließenden Klärung, die auch im Einzelgespräch mit den Beteiligten stattfinden kann, ist es wichtig, diesen die Wahl zwischen einer sofortigen Beachtung der Gruppenregeln oder

einer möglichen Konsequenz für den Regelverstoß zu lassen. Kein Kind oder Jugendlicher darf in einer Risikosituation respektlos behandelt oder angeschrien werden. Priorität hat die Vermeidung eines Gesichtsverlusts bei den Konfliktparteien.

Bei Aktionen oder Sportturnieren wird in Risikosituationen ebenso im Sinne der Beharrlichkeit agiert. In Einzelhilfen werden Grenzverletzungen oder Übergriffe von anderen Kindern und Jugendlichen oder auf diese ebenfalls thematisiert. Methoden damit umzugehen können sein, sich Unterstützung bei Bezugspersonen oder Mitarbeitern/innen zu holen oder Konflikten im Vorfeld aus dem Weg zu gehen.

Aufklärung und Aufarbeitung von Verdachtsmomenten (Intervention)

Die Erfahrung des Trägers zeigt, dass Grenzverletzungen im Bereich verbaler, körperlicher und psychischer Gewalt schneller erkennbar sind. Da der überwiegende Teil sexualisierter Übergriffe und Gewalt von Verwandten und Bekannten der Kinder und Jugendlichen ausgeübt wird, braucht es insbesondere im sozialen Umfeld des Trägers einen geschärften Blick. Nicht selten verpacken die Täter/innen Übergriffe in alltägliche Handlungen wie Hilfestellungen oder Umziehsituationen beim Sport. Um gegen Grenzverletzungen jeglicher Art bei Kindern und Jugendlichen vorzugehen, geht der Träger Themen wie verbale, körperliche, psychische und sexualisierte Gewalt offensiv an. Kinder und Jugendliche haben das Recht, ihre Rechte zu kennen. Unbegründete Äußerungen und Verdachtsmomente können bei einem respektvollen Umgang miteinander schnell entkräftet werden. Die Mitarbeiter/innen haben den gemeinsamen Schutz der Kinder und Jugendlichen innerhalb und außerhalb des Trägers zum Ziel. Als besten Schutz erachten sie folgende Handlungsprinzipien auf allen Trägerebenen (Leitung, Mitarbeiter/innen, Betreute, Eltern und Bezugspersonen):

- Kultur des Hinsehens und der Achtsamkeit schaffen.
- Miteinander reden und gut zuhören, um Missverständnissen vorzubeugen und Hilfe anzubieten.
- Bescheid wissen und informieren, Transparenz nach innen und außen schaffen.
- Notfallplan und Rehabilitationskonzept erarbeiten.
- Gemeinsame Regeln im Umgang mit Betreuten entwickeln und an diese und ihre Eltern vermitteln.
- Klare Verantwortlichkeiten, Gesprächsbereitschaft und Wertschätzung, denn das Wir macht stark.
- Bei schwierigen Situationen kollegiale, fachliche Unterstützung innerhalb und außerhalb holen.
- Sensible Personalauswahl.

Verdacht auf Übergriffe durch

a) Mitarbeiterin/Mitarbeiter

b) Kind/Jugendliche(r)

c) Nicht zur Einrichtung gehörende Außenstehende (abgestimmtes Verfahren gem. § 8a SGB VIII)

Wie reagieren Sie bei Verdachtsmomenten?

Sofern es sich um einen Verdachtsmoment auf Übergriffe durch Mitarbeiter/innen, Kinder und Jugendliche bzw. Außenstehende handelt, geben folgende Handlungsleitlinien Orientierung und Struktur:

Ruhe bewahren; sich fragen, woher der Verdacht kommt; Anhaltspunkte für den Verdacht aufschreiben (Verdachtstagebuch); durch den Verdacht ausgelöste Gefühle erkennen und benennen; Verbündete und Unterstützung holen, z. B. bei Kollegen/innen; sich dem Kind, Jugendlichen oder Erwachsenen als Gesprächspartner/in zur Verfügung stellen, ohne unabhingestimmte Aufklärung gegenüber Dritten; keinesfalls sofort die Familien oder vermuteten Täter/innen informieren; das weitere Vorgehen mit der oder dem Geschädigten abstimmen; sich ggf. professionelle Hilfe von außen holen; eigene Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren.

Welche Verfahren sind bei Ihnen bei der Aufklärung, Aufarbeitung und ggf. Rehabilitation vorgesehen? Wer spricht wann mit wem worüber?

Bei der konkreten Mitteilung bzw. Information über einen Übergriff durch Mitarbeiter/innen, Kinder und Jugendliche bzw. Außenstehende, geben folgende Handlungsleitlinien Orientierung und Struktur:

Ruhe bewahren; ernst nehmen und gut zuhören, was das Kind, die/der Jugendliche bzw. Erwachsene erzählt; eigene Gefühle dazu klären; nicht überstürzt handeln und nichts versprechen, was man nicht halten kann; Aussagen und Situationen protokollieren; bei weiterem Vorgehen Faktoren wie Alter, Geschlecht, Entwicklung und Kultur berücksichtigen; keine Entscheidung über den Kopf der Geschädigten hinweg treffen, eine eigenmotivierte Strafanzeige wäre weitere Gewalt; keine Informationen an die vermuteten Täter/innen; professionelle Unterstützung von außen holen; verbindliche Absprachen über das weitere Vorgehen mit den Geschädigten treffen.

Folgende Handlungsleitlinien geben bei einer vermuteten Täter/innenschaft Orientierung und Struktur:

Ruhe bewahren; sich fragen, woher der Verdacht kommt; sich professionelle Hilfe von außen holen wie Beratungsstellen, Jugendämter, Anwälte/innen; Beobachtungen genau dokumentieren; Unterstützung bei vertrauten Kollegen/innen holen, ohne den Verdacht vorschnell öffentlich zu machen; keinesfalls die Verdächtige/den Verdächtigten vorzeitig informieren; keinesfalls zu früh die Polizei informieren; gemeinsam mit Geschäftsführung bzw. Vorstand das weitere Vorgehen abstimmen; den Geschädigten professionelle Unterstützungsangebote innerhalb und außerhalb des Trägers anbieten.

Bei Verdacht auf Übergriffe durch Mitarbeiter/innen, Kinder und Jugendliche bzw. Außenstehende kommt folgender Notfallplan zum Tragen:

1. Bestandsaufnahme

Gesprächspartner/in in seinem/ihrer Anliegen ernst nehmen; Raum und Zeit für Gespräch schaffen; aufmerksam zuhören; Informationen nicht werten; Gespräch schriftlich protokollieren; in Absprache mit dem/der Gesprächspartner/in den nächsten Schritt bzw. das weitere Vorgehen schriftlich festhalten.

2. Aufklärung

Sich Unterstützung bei vertrauten oder neutralen Kollegen/innen holen; gemeinsam mit Geschäftsführung bzw. Vorstand und den Geschädigten das weitere Vorgehen festlegen und schriftlich festhalten.

Wurden die Übergriffe durch Mitarbeiter/innen verübt, ist die Geschäftsführung bzw. der Vorstand für die Aufklärung zuständig. Die Aufklärung erfolgt in einem Mitarbeiter/innengespräch. Handelt es sich um eine Grenzüberschreitung im Bereich der verbalen Gewalt (z. B. lautes Schreien), wird der/die Mitarbeiter/in schriftlich darauf festgelegt, dies umgehend zu unterlassen und sich entsprechend bei den Kindern und Jugendlichen zu entschuldigen. Nach einem festgelegten Zeitraum wird die Verhaltensänderung geprüft. Bei weiteren Grenzüberschreitungen wird der/die Mitarbeiter/in fristlos entlassen. Handelt es sich um körperliche, psychische oder sexualisierte Gewalt, wird der/die Mitarbeiter/in fristlos entlassen. Rechtliche Schritte werden eingeleitet.

Wurden die Übergriffe durch Kinder und Jugendliche verübt, sind zunächst die Mitarbeiter/innen zuständig, welche die Coolnesstrainings oder Einzelhilfen durchführen. Der Vorfall wird im Rahmen der Coolnessgruppe oder Einzelhilfe mit den Beteiligten besprochen und geklärt. Als Unterstützung kann ein/e Mitarbeiter/in hinzugezogen werden, der/die nicht mit den Beteiligten arbeitet und somit eine neutrale Haltung einnehmen kann. Kann der Vorfall nicht im Rahmen der Alltagsarbeit geklärt werden, muss die Geschäftsführung bzw. der Vorstand hinzugezogen werden. Bei Bedarf werden entsprechende Bezugspersonen eingebunden, z. B. Trainer/innen im Sportverein, Beratungslehrer/innen im schulischen Kontext oder Fachkräfte im zuständigen Jugendamt.

In Anlage 1 der Rahmenvereinbarung zum Schutzauftrag der Kinder- und Jugendhilfe gemäß §§ 8a Abs. 4 und 72a Abs. 2 u. 4 SGB VIII sind die Verfahrenswege zur Abschätzung des Gefährdungsrisikos bei Verdacht auf Gefährdung des Kindeswohls, das Hinwirken auf die Inanspruchnahme von Hilfen sowie mögliche trägerinterne und externe Hilfen beschrieben. Der Träger verpflichtet sich, dass die Mitarbeiter/innen bei gewichtigen Anhaltspunkten auf eine Gefährdung des Wohls von Kindern und Jugendlichen durch Außenstehende die Verfahrenswege gemäß Anlage 1 einhalten. Da dem Träger aufgrund seiner Größe keine insoweit erfahrene Fachkraft zur Verfügung steht, wird eine solche von außerhalb hinzugezogen (z. B. Bezirksamt, Fachbehörde, Kinderschutz-Fachberatungsstellen). Bei Fällen akuter Kindeswohlgefährdung mit unmittelbarem Handlungsbedarf greift der Träger auf die Allgemeinen Sozialen Dienste der Bezirksamter bzw. den Kinder- und Jugendnotdienst zurück.

3. Aufarbeitung

Die Aufarbeitung von verbaler, körperlicher oder psychischer Gewalt unter Kindern und Jugendlichen übernimmt der Träger aufgrund seiner Spezialisierung selbst. Sofern es zur Aufarbeitung beiträgt, werden Trainer/innen, Beratungslehrer/innen, Jugendamtsmitarbeiter/innen oder Eltern bzw. Bezugspersonen hinzugezogen. Sollten Mitarbeiter/innen verbale Grenzen bei Kindern und Jugendlichen überschreiten, übernimmt die Geschäftsführung bzw. der Vorstand die Bearbeitung (s. 2. Aufklärung).

Bei Übergriffen jeglicher Art durch Außenstehende sowie gewichtigen Anhaltspunkten auf eine Kindeswohlgefährdung zieht der Träger gemäß Anlage 1 der Rahmenvereinbarung zum Schutzauftrag der Kinder- und Jugendhilfe gemäß §§ 8a Abs. 4 und 72a Abs. 2 u. 4 SGB VIII insoweit erfahrene Fachkräfte hinzu und hält die dort beschriebenen Verfahrenswege ein. Insbesondere bei sexualisierter Gewalt durch Mitarbeiter/innen, Kinder und Jugendliche oder Außenstehende holt der Träger professionelle Fachkräfte von außerhalb, z. B. Fachberatungsstellen zum Thema sexualisierte Gewalt. Fachkräfte von außen sowie die Polizei werden nach Absprache mit den Geschädigten von Geschäftsführung bzw. Vorstand eingeschaltet.

4. Rehabilitation

Wie eingangs beschrieben, lassen sich unbegründete Verdachtsmomente im respektvollen Umgang damit schnell entkräften. Sofern die Verdachtsmomente berechtigt sind, gibt es folgende Möglichkeiten zur Rehabilitation auf allen Trägerebenen (Leitung, Mitarbeiter/innen, Betreute, Eltern und Bezugspersonen):

- Offene Gespräche über die Vorfälle.
- Regeln und Verantwortlichkeiten überarbeiten und transparent machen.
- Notfallplan und Rehabilitationskonzept überarbeiten und transparent machen.
- Informationsveranstaltungen, z. B. zu verschiedenen Gewaltformen.
- Personalauswahlverfahren überarbeiten und transparent machen.

- Kollegiale Beratung, externe Fachberatung sowie Supervisionsangebote für die Mitarbeiter/innen.
- Fortbildungsangebote zur Prävention sexualisierter Gewalt, z. B. Hamburger Sportjugend im HSB.
- Übungen zu Förderung von Teamgeist und Vertrauen in den Coolnesstrainings.
- Übungen zu Stärkung von Persönlichkeit und Selbstbehauptungskompetenz in den Einzelhilfen.

Literatur

Deutscher Kinderschutzbund Landesverband Schleswig-Holstein e. V. 2013: Aktiver Kinderschutz im Sport: Handeln, bevor es zu spät ist. Das Modellprojekt der Sportjugend Schleswig-Holstein und des Deutschen Kinderschutzbundes Landesverband Schleswig-Holstein.

Hamburger Sportjugend im HSB 2011: Prävention sexualisierter Gewalt im Hamburger Sport: Wie können wir Kinder und Jugendliche vor Übergriffen wirksam schützen? Informationen und Empfehlungen für alle Mitgliedsvereine und -verbände.

Hamburger Sportjugend im HSB / Zündfunke e. V. 2012: Ehrenamt und Schutz vor sexualisierter Gewalt an Mädchen und Jungen: „Nachher sagen die noch, ich hab´ sie angefasst ...“ Eine Informationsbroschüre, die (mehr) Sicherheit gibt.

Zweikampfverhalten e. V., Stand Januar 2014