



Schutzkonzept
Jungenarbeit Hamburg e.V.
zur Prävention vor Machtmissbrauch, sexueller,
seelischer und körperlicher Gewalt für die Projekte

Prävention gegen sexualisierte Gewalt
und
Hamburger Jungen*aktionstag

Jungenarbeit Hamburg e.V.
Bramfelder Straße 102 B
22305 Hamburg
040 - 64 83 39 26
www.jungenarbeit.info

Stand Februar 2023

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Vereinsstruktur und Organigramm.....	4
2.1 Mitarbeitende.....	5
2.2. Macht/Machtmissbrauch.....	6
2.2.1 Definition grenzverletzendes Verhalten.....	6
2.2.2 Machtmissbrauch Mitarbeitende – Klient*innen.....	7
2.2.3 Machtmissbrauch unter Mitarbeitenden.....	7
2.3 Umgang mit sozialen Medien.....	8
2.4 Beteiligung.....	8
2.4.1 Beteiligung von Jugendlichen.....	8
2.4.2 Beteiligung von Mitarbeitenden.....	8
2.5 Beschwerdesystem.....	8
2.5.1 Beschwerdemanagement.....	10
2.5.2 Interventionskette – allgemein.....	10
2.5.3 Rehabilitation.....	12
3. Präventionsveranstaltungen gegen sexualisierte Gewalt.....	13
3.1 Projektstruktur.....	13
3.2 Mitarbeitende.....	13
3.3 Macht/Machtmissbrauch.....	14
3.3.1 Risikofaktoren.....	14
3.3.2 Schutzfaktoren.....	15
3.4 Umgang mit sozialen Medien.....	16
3.5 Beteiligung.....	16
3.6 Beschwerdesystem.....	17
3.7 Interventionskette - Präventionsveranstaltungen.....	18
4. Hamburger Jungen*aktionstag.....	18
4.1 Projektstruktur.....	18
4.2 Mitarbeitende.....	19
4.3 Macht/Machtmissbrauch.....	19
4.3.1 Risikofaktoren.....	20
4.3.2 Schutzfaktoren.....	20
4.4 Umgang mit sozialen Medien.....	21
4.5. Beteiligung.....	21
4.6. Beschwerdesystem.....	22
4.6.1 T Shirts.....	22
4.6.2 Plakate.....	22
4.6.3 Vertrauenspersonen als Unterstützung.....	23
4.6.4 Was passiert wenn jemand um Unterstützung bittet.....	23
4.7 Interventionskette – Jungen*aktionstag.....	24
5. Fachberatungsstellen bei (sexualisierter) Gewalt.....	25
Anhänge.....	26
Konstruktive Konfliktbearbeitung bei Jungenarbeit Hamburg.....	27
Verhaltenskodex für Mitarbeitende/Honorarkräfte.....	29
Plakat Projekttag Prävention gegen sexualisierte Gewalt.....	30
Plakat Jungen*aktionstag.....	31

1. Einleitung

Das vorliegende Schutzkonzept beschreibt in Kapitel 2 den Aufbau des Trägers und die derzeitigen Maßnahmen von Jungenarbeit Hamburg e.V. zum Schutz von anvertrauten Kinder und Jugendlichen, Klient*innen und den Mitarbeitenden vor (internen) Grenzverletzungen und Machtmissbrauch. Im Speziellen beschreibt das Papier unsere Schutzbemühungen im Kapitel 3 für die Präventionsveranstaltungen gegen sexualisierte Gewalt und im Kapitel 4 für den Hamburger Jungen*aktionstag. Im Kapitel 5 werden die Kontaktdaten zu Fachberatungsstellen bei (sexualisierter) Gewalt aufgelistet. Im Anhang befinden sich die Vereinbarung der *Konstruktiven Konfliktbearbeitung bei Jungenarbeit Hamburg e.V.*, der *Verhaltenskodex für Mitarbeitende/Honorarkräfte*, das *Plakat für die Projekttag Prävention gegen sexualisierte Gewalt* und das *Plakat für den Jungen*aktionstag*.

Aufgabe und Ziel der Arbeit von Jungenarbeit Hamburg e.V. ist es, Kinder, Jugendliche und ihre Familien in ihren Entwicklungen zu selbstbewussten, selbstbestimmten und eigenverantwortlichen Persönlichkeiten zu fördern und zu begleiten. Dies bedeutet Unterstützung bei der Umsetzung des Anspruchs auf Teilhabe an der Gesellschaft, einer förderlichen Entwicklung, Recht auf Bildung und Existenzsicherung. Zugleich bedeutet es, dass alle vom Träger begleiteten Menschen im Besonderen ein Recht auf Achtung ihrer Würde und persönlichen Grenzen haben. Hieraus ergibt sich ein Anspruch auf Unterstützung und Hilfe bei grenzverletzendem Verhalten und Übergriffen. Wir definieren Kinderschutz mit der Zielsetzung, dass diese nicht Opfer von seelischer, körperlicher oder sexuellen Missbrauchs werden.

Der Wahrung dieser Ansprüche und Rechte fühlen wir uns als Träger eines Vereins für geschlechterbewusste, transkulturelle und rassismuskritische Pädagogik und die Mitarbeiter*innen als Teil dieses Vereins in besonderem Maße verpflichtet. Das vorliegende Schutzkonzept dient den Mitarbeiter*innen als eine verbindliche Richtlinie, die Handlungssicherheit im Umgang mit grenzverletzendem Verhalten herstellt.

Das Schutzkonzept fördert die Auseinandersetzung und den transparenten Austausch u.a. zu den Themen Gewalt und Macht(-missbrauch). Im Falle notwendiger Intervention hilft das Schutzkonzept, die erforderlichen Schritte einzuleiten.

Das Schutzkonzept bietet Kindern, Jugendlichen und Familien Handlungsorientierung, Handlungssicherheit und Schutz im Falle einer Grenzverletzung. Der Schutzauftrag ergibt sich aus §1 Absatz 3 SGB VIII und konkretisiert sich weiter im §8a SGB VIII sowie der UN-Kinderrechtskonvention. Die Implementierung von Schutzkonzepten ist nach § 45 Abs. 2 Nr. 4 SGB VIII für Jugendhilfeträger festgelegt.

Verfasst wurde das Schutzkonzept von der AG Schutzkonzept und es wird auch von jener weiterhin fortgeschrieben, wobei die Auswahl der AG Teilnehmenden so getroffen wird, dass Vertreter*innen aus allen Projektbereichen mitwirken. Die AG trifft sich regulär alle sechs Monate, um die Aktualität des Konzeptes zu prüfen. Bei Bedarf finden die Treffen in kürzeren Abständen statt. Darüber hinaus wird der Einbezug des gesamten Teams gewährleistet, indem das Schutzkonzept in regelmäßigen Abständen in den projektübergreifenden Dienstbesprechungen aufgegriffen und diskutiert wird. Dort getroffene Entscheidungen zu den Inhalten werden im Anschluss von der AG bearbeitet und es kommt erneut zur Wiedervorlage des Schutzkonzeptes vor dem gesamten Team. Dieser Kreislauf wiederholt sich kontinuierlich, wobei es Jungenarbeit Hamburg e.V.

unabhängig davon als die Aufgabe einer jeden mitarbeitenden Person sieht, das Thema Schutzkonzept in die Dienstbesprechung mitaufzunehmen, wenn diesbezüglich Austauschbedarf besteht. Das Schutzkonzept ist somit als Produkt aller Mitarbeitenden von Jungenarbeit Hamburg e.V. anzusehen. Der Geschäftsführung obliegt dabei die Verantwortung, den gesamten Prozess zu überwachen.

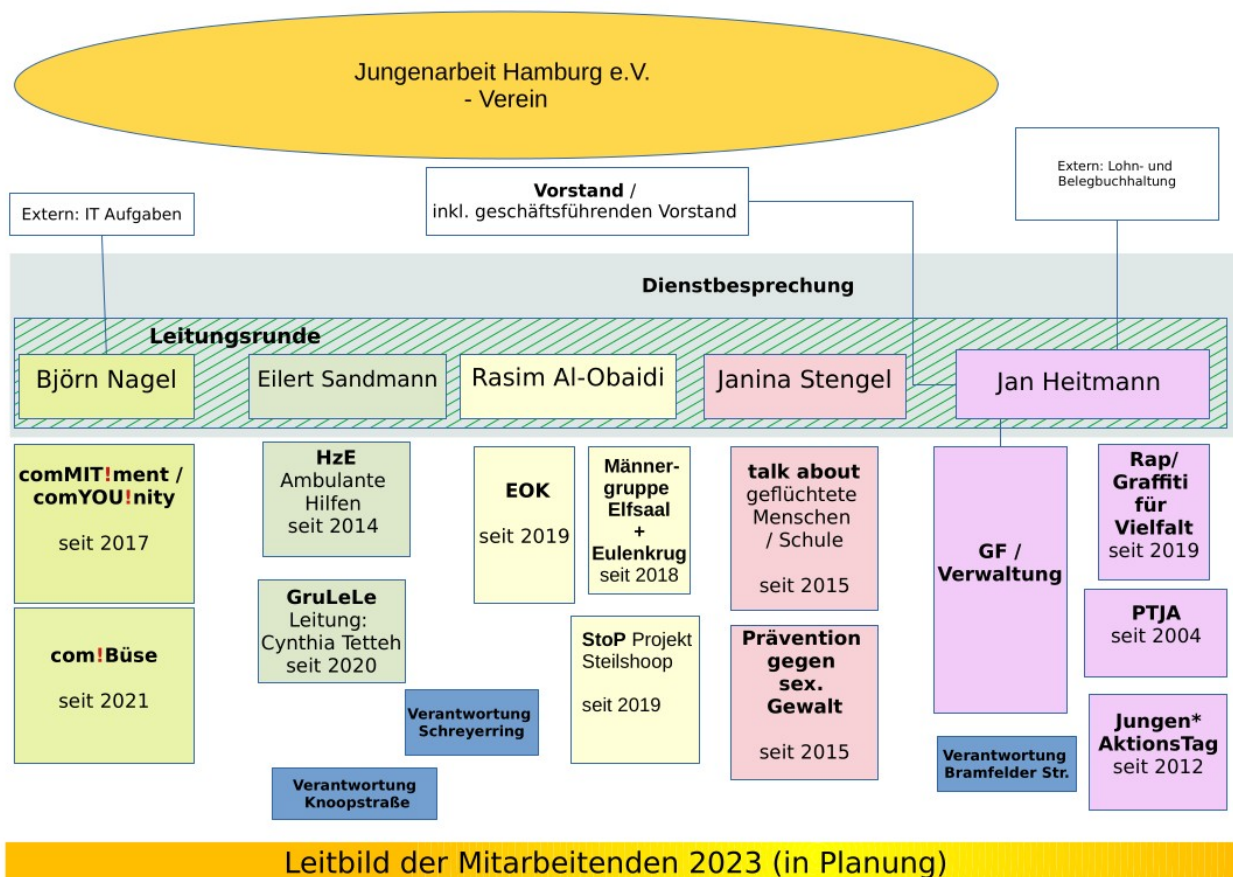
2. Vereinsstruktur und Organigramm

Jungenarbeit Hamburg e.V. beschäftigt derzeit 22 Mitarbeiter*innen (Stand Dez. 2022), die derzeit in 5 Arbeitsbereichen tätig sind. Jedem dieser Arbeitsbereiche steht grundsätzlich eine Leitung vor. Die Mitarbeitenden verfügen über Arbeitsmobiletelefone, Arbeitslaptops oder einen PC im Büro. Somit kann zugleich eine Trennung der Lebensbereiche Arbeit und Freizeit der Mitarbeitenden sowie der Datenschutz für die Klient*innen gewährleistet werden.

Teamübergreifend findet alle 14 Tage eine Gesamtdienstbesprechung aller Kolleg*innen statt. Zudem bestehen Arbeitsgruppen, die neben den Dienstbesprechungen projektübergreifend zusammenarbeiten. Darüber hinaus führen alle Teams eigene Sitzungen und Supervisionen durch. Um dem Anspruch eines modernen Vereins mit klaren Strukturen und Verantwortlichkeiten gerecht zu werden, sind die Projekte in Projektgruppen und -leitungen unterteilt.

Ein wichtiges Element der Vereinsphilosophie ist, dass alle Mitarbeiter*innen monetär gleichgestellt sind, da im Träger alle Mitarbeiter*innen den gleichen Lohn pro Stunde erhalten.

Nachstehend befindet sich das Organigramm des Vereins (Stand Feb. 2023)



2.1 Mitarbeitende

Bei Jungenarbeit Hamburg e.V. arbeiten Menschen mit unterschiedlichen Professionen, Herkunft, Hierarchiestufen und Alters- und Lebensabschnitten.

Ein wichtiges Anliegen ist der achtsame Umgang der Kolleg*innen miteinander und mit den Menschen mit denen wir zusammenarbeiten. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf den Schutz der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen vor übergriffigem Verhalten.

Daher legt Jungenarbeit Hamburg e.V. Wert auf Transparenz, gelebte Fehlerfreundlichkeit und eine Kultur der offenen Aushandlung unter den Mitarbeitenden. Für Letzteres wurde in einem gemeinsamen Prozess ein Leitfaden für Konflikte erarbeitet. (siehe [Anhang 1 Konstruktive Konfliktbearbeitung bei Jungenarbeit Hamburg e.V.](#)). Diesen Leitfaden haben wir erstellt, da wir überzeugt sind, dass Konflikte zum Leben und zum Arbeiten dazugehören und es darum geht, einen guten Umgang mit der Lösung von Konflikten zu erarbeiten. Zudem wurde damit die Erlaubnis erteilt, dass die Austragung von Konflikten, die Äußerungen von Unbehagen und Gesprächsbedarfe auch über das Verhalten von Kolleg*innen auf konstruktive Weise erwünscht sind.

Diese offene Kultur ist wichtiger Bestandteil des Trägers und aus diesem Grunde werden neue Mitarbeiter*innen schon bei einem Vorstellungsgespräch auf die Gesprächskultur des Trägers und sein Schutzkonzept hingewiesen. Bei Einstellung ist es zwingende Notwendigkeit und ein Vertragsteil, dass Mitarbeiter*innen, dem Schutzkonzept mit Unterschrift zustimmen.

Zudem werden folgende Maßnahmen bei der Einstellung neuer Mitarbeiter*innen berücksichtigt:

- Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses; Bewerber*innen werden im Hinblick auf § 72 SGB VIII nach laufenden Ermittlungs- und Strafverfahren befragt.
- Im Bewerbungsgespräch weisen wir auf unser Schutzkonzept hin.
- Wir stellen allen Mitarbeiter*innen ausreichend Fachliteratur zur Verfügung und stellen für die Auseinandersetzung mit der Literatur Arbeitszeit sowie Zeit für Fortbildungen zur Verfügung.
- Der Verein unterstützt alle und insbesondere neue Mitarbeiter*innen, Fortbildungen zu sexualisierter Gewalt zu besuchen, wie sie z.B. bei basis praevent oder Allerleirauh e.V. oder im Sozialpädagogischen Fortbildungszentrum angeboten werden.
- Im Geiste einer offenen Gesprächskultur fragen wir im Bewerbungsgespräch nach dem Einverständnis der Bewerber*innen, um die Möglichkeit zu haben, Rücksprache zu kinderschutzrelevanten Themen mit der vorherigen Arbeitsstelle halten zu können.
- Bei der Beschäftigung von Honorarkräften – beispielsweise beim Jungen*aktionstag - verlangen wir von externen Personen, die einen Workshop anbieten und nicht in einer Jugendeinrichtung als Honorarkraft oder Festangestellt tätig sind, die Vorlage eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses. Die Kosten für die Beantragung übernimmt ggf. Jungenarbeit Hamburg e.V.
- Honorarkräfte, die beim Jungen*aktionstag mitarbeiten, müssen sich mit dem Verhaltenskodex für den Jungen*aktionstag schriftlich einverstanden zeigen.
- Für die Stellenbesetzung der Präventionsveranstaltung gegen sexualisierte Gewalt wird aufgrund der sensiblen Thematik besonders Wert darauf gelegt, die Haltung einer mitarbeitenden Person und ihre Professionalität so gut wie möglich einschätzen zu können. Daher werden vorrangig Mitarbeitende eingestellt, die schon andere Tätigkeiten bei Jungenarbeit Hamburg e.V. ausgeführt haben oder

dies fortlaufend tun. Sollte eine interne Besetzung nicht möglich sein, werden beim Bewerbungsgespräch einer externen Person vor allem Inhalte zu Nähe-Distanz und grenzverletzendem Verhalten besprochen und diesbezüglich Fragen zur persönlichen Einstellung gestellt. Außerdem wird der praktische Umgang damit anhand fiktiver Beispiele erfragt.

Bei Jungenarbeit Hamburg gibt es geschulte Mitarbeitende, welche gut zu erreichen sind. Die Mitarbeitenden wissen um niedrigschwellige anonyme sowie direkte Möglichkeiten für Kinder und Personensorgeberechtigte, sich Hilfe zu suchen (siehe [5. Fachberatungsstellen](#)).

2.2. Macht/Machtmissbrauch

In diesem Kapitel unterscheiden wir zwischen der Macht/ des Machtmissbrauches einerseits zwischen Mitarbeitenden und den anvertrauten Kinder und Jugendlichen sowie den Klient*innen in den unterschiedlichen Projekten und andererseits zwischen Mitarbeitenden in Bezug auf Machtmissbrauch von Jungenarbeit Hamburg e.V.

Die Beschäftigung mit diesen Themen braucht eine gute reflexive Fähigkeit und Sensibilität der Pädagog*innen. Um Missbrauch vorzubeugen, arbeitet Jungenarbeit Hamburg e.V. sowohl mit präventiven Mechanismen wie der Veröffentlichung dieses Schutzkonzeptes auf der Webseite (<https://schutzkonzept.jungenarbeit.info>), mit der Benennung unserer Strukturen in Bewerbungsgesprächen sowie mit expliziten Hinweisen auf Schutzmaßnahmen bei unseren Veranstaltungen für Präventionsarbeit als Abschreckung für potenzielle Täter*innen.

Darüber hinaus versuchen wir über die bestehenden Beschwerde- und Hilfestrukturen bei Grenzüberschreitungen in Täter*innenkreisläufe einzugreifen und eröffnen Möglichkeiten, diese zu unterbrechen. Dort, wo es möglich ist, arbeiten wir im Team mit dem 4 Augen Prinzip.

2.2.1 Definition grenzverletzendes Verhalten

Das Grenzempfinden von körperlicher/emotionaler Nähe und Distanz wird von jedem Individuum subjektiv bewertet und daher bleibt unumgänglich, in jeder Situation erneut nach den persönlichen Grenzen zu fragen. Besonders, wenn zwischenmenschliche Beziehungen von Machtasymmetrie geprägt sind, kann grenzüberschreitendes Verhalten im Verständnis von Jungenarbeit Hamburg e.V. zur Gefahr werden. Vertrauens- und Machtmissbräuche geschehen nicht nur dann, wenn potenzielle Täter*innen und Opfer aufeinandertreffen, sondern können vor allem dann stattfinden, wenn sich intransparente und/oder unübersichtliche Abläufe einschleichen und es zudem an Exit-Möglichkeiten für die betroffenen Personen mangelt.

Daher ist es die Aufgabe des Vereins, die Strukturen für ein sicheres und gewaltfreies Umfeld für Adressat*innen zu schaffen. Um dies zu erreichen, wird unter anderem das Thema *Nähe und Distanz* in den Dienstbesprechungen regelmäßig aufgegriffen und immer wieder anhand unterschiedlicher Situationen diskutiert. Da die Projekte sehr unterschiedliche Settings aufweisen, ist eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit den individuellen Rahmenbedingungen damit maßgeblich.

Neben dem Konsens, dass in jedem Einzelfall nach den Grenzen von körperlicher/emotionaler Nähe gefragt wird, gibt es eine konkrete Auflistung von inakzeptablen Verhaltensweisen und Grenzüberschreitungen, die weder bei den Präventionsveranstaltungen als auch dem Jungenaktionstag vorkommen dürfen. Diese sind im [Anhang 2 – Verhaltenskodex](#) zu finden, welcher von allen Mitarbeitenden entweder im

Rahmen des Schutzkonzeptes oder im Falle einer Honorartätigkeit gesondert unterschrieben werden muss.

Wichtig zu betonen ist, dass zwischen den Intensitäten von grenzverletzendem Verhalten unterschieden werden muss, vor allem, wenn es um die Konsequenzen für Täter*innen geht. Beispielsweise ist auf die Ausführung eines sexuellen Übergriffs akuter und drastischer zu reagieren als auf eine einmalige diskriminierende Äußerung, wenngleich diese sehr verletzend sein und trotzdem nicht so stehen gelassen werden kann. Jedoch bedeutet die Ausführung eines sexuellen Übergriffs einer mitarbeitenden Person an eine*n Adressat*in die unumgängliche und sofortige Kündigung. Die Folge einer einmaligen diskriminierenden Äußerung kann unter Umständen und im individuellen Fall erstmals ein intensives Gespräch zum Thema bedeuten. Wenn die mitarbeitende Person Einsicht und Reue zeigt, kann im Anschluss noch eine Fortbildung besucht werden und/oder über andere Wege ein sensibler Umgang mit dem betreffenden Thema gefunden werden. Dabei sollte der Prozess engmaschig begleitet werden.

Im [Anhang 2 - Verhaltenskodex](#) ist diesbezüglich eine Übersicht zu finden, die zur Orientierung dient.

2.2.2 Machtmissbrauch Mitarbeitende - Klient*innen

Die Möglichkeiten der Machtausübungen können in dem Feld der Projekte vielfältig aussehen. Beispiele sind die Bevorzugung von einzelnen Teilnehmer*innen und Beleidigungen von Kindern und Jugendlichen. Sie kann ebenso die Form haben, dass übergriffiges oder auch rassistisches Verhalten bei teilnehmenden Kindern und Jugendlichen geduldet wird.

Zudem können sich in den Projekten durch die Auseinandersetzung mit sensiblen, schambesetzten und intimen Themen, die auch starke emotionale Reaktionen hervorrufen können, Situationen ergeben, die von den Pädagog*innen ausgenutzt werden könnten.

Pädagog*innen könnten die pädagogische Arbeit in den Projekten nutzen, um in grenzverletzender Absicht Kontakt zu Kindern und Jugendlichen herzustellen und in einem späteren Rahmen aufzugreifen. Beispielsweise könnte ein Angebotsleiter beim Jungen*aktionstag den Kontakt mit Jungen* für einen späteren Zeitpunkt suchen.

Den Klient*innen werden adäquate Möglichkeiten der Beschwerde und Unterstützung aufgezeigt. Dabei wird explizit auf die [Beschwerdemöglichkeit über unsere Website](#) verwiesen.

Die Mitarbeiter*innen von Jungenarbeit Hamburg e.V. trennen ihr Privatleben und ihre berufliche Tätigkeit klar und haben hierfür folgende Übereinkunft getroffen:

- Dienstliche E-Mailadresse und Telefonnummer zur Durchführung der Arbeitsprozesse bei Jungenarbeit Hamburg e.V.
- Grundsätzlich keine Weitergabe von privaten Adressen oder Telefonnummern an Klient*innen
- Keine privaten Treffen außerhalb des beruflichen Kontextes
- Keine Geschäftsbeziehungen zwischen Mitarbeiter*innen und Klient*innen

2.2.3 Machtmissbrauch unter Mitarbeitenden

Die Mitarbeiter*innen stehen in unterschiedlichen Verhältnissen zueinander. Neben der hierarchischen Unterscheidung zwischen Mitarbeitenden, Leitung und/oder Geschäftsführung können auch strukturell gesellschaftlich wirkende Strukturen wie Rassismus und Sexismus oder auch unterschiedlichen pädagogischen Erfahrungen oder die Zugehörigkeit zum Verein Machtsituationen entstehen lassen.

Dem setzen wir die schon beschriebene Offenheit, Transparenz und Konfliktkultur entgegen. Den Mitarbeitenden sind die Personen, bei denen sie sich Unterstützung holen können (siehe [2.5.1 Liste der Ansprechpersonen für das Beschwerdemanagement](#)) bekannt.

2.3 Umgang mit sozialen Medien

In der pädagogischen Arbeit ist es manchmal nicht zu vermeiden bzw. sogar hilfreich für den Kontakt z.B. einen Instagram Kanal zu betreiben oder eine Facebook- oder Signal Gruppe zu gründen, da digitale Plattformen für den*die Klient*innen die gängige Kommunikationsformen darstellen. Aus diesem Grunde haben wir uns auf folgende Regeln für den Umgang mit Social Media Nutzung geeinigt:

- Accounts werden ausschließlich zur Nutzung der Kommunikation in der Gruppe genutzt.
- Pädagog*innen kommentieren nicht die privaten Postings der Klient*innen.
- Pädagog*innen nutzen keine privaten Accounts, sondern sie kommunizieren über gemeinsame Accounts des Vereins mit den Jugendlichen. So besteht Transparenz über Zeitpunkte und Inhalte der geschriebenen Mitteilungen und Diskussionen.
- Pädagog*innen klären über die Nutzung von Sozialen Medien im Rahmen der Veranstaltungen auf.

2.4 Beteiligung

2.4.1 Beteiligung von Jugendlichen

Die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen und auch Erwachsenen in unseren Projekten ist ein wichtiges, in einigen Projekten zentrales Element unserer Arbeit. Daher sind wir grundsätzlich darauf ausgerichtet, dass wir unsere Klient*innen nach ihren Wünschen und Zielen befragen sowie sie bewusst – im Rahmen des Möglichen – bei der Umsetzung und Planung der Projekte einbeziehen.

2.4.2 Beteiligung von Mitarbeitenden

Die Vereinskultur ist für die Mitarbeitenden geprägt von einer Kultur der Mitsprache und der Einladung zur Mitentwicklung des Vereins und des Arbeitsumfeldes, sowie einer bestehenden flachen Hierarchie. Dies bedeutet beispielsweise, dass die Möglichkeit, mit Leitungspersonen in einem Vier-Augen-Gespräch z.B. Fallanliegen und/oder auch als kritisch wahrgenommene Situationen zu besprechen, jederzeit möglich ist.

Vom Verein vorgegeben sind die wöchentlichen Teamsitzungen, die alle zwei Wochen eine Dienstbesprechung beinhalten. Hierbei tauschen sich allen Mitarbeitenden im Gesamtteam aus und besprechen die Entwicklungen der Arbeitsgruppen wie der AG Leitbild, AG 8.März und der AG Schutzkonzept.

Neue Ideen von Mitarbeitenden werden aufgegriffen und wenn möglich umgesetzt. Daneben wünscht sich der Träger rege Kontakte im Büro projektübergreifend zwischen den Mitarbeitenden. Zudem finden mindestens einmal jährlich Vereinsentwicklungstage sowie Wandertage (Betriebsausflüge) statt.

2.5 Beschwerdesystem

Im Verein bemühen wir uns um eine offene Gesprächskultur. In dieser Gesprächskultur finden Kritik zugleich Lösungswege für Konflikte zwischen Kolleg*innen genauso ihren Raum wie auch gegenseitiges Lob und Zustimmung.

Offenheit halten wir für einen wirksamen Schutz gegenüber grenzverletzenden Handlungen und Situationen. Bei grenzverletzendem oder übergriffigem Verhalten gegenüber einzelnen Mitarbeiter*innen, steht den Mitarbeiter*innen einerseits unser gemeinsam erarbeiteter Weg der konstruktiven Konfliktbearbeitung (siehe [Anhang 1 Konstruktive Konfliktbearbeitung bei Jungenarbeit Hamburg e.V.](#)) zur Verfügung. Zudem können sie sich auch jederzeit an die unter

[2.5.1 Liste der Ansprechpersonen für das Beschwerdemanagement](#) aufgelisteten Kolleg*innen zur Unterstützung wenden. All diese Maßnahmen sollen präventiv und intervenierend wirken und innerhalb des Vereins zu einem gewaltfreien Umgang miteinander beitragen.

Da eine interne Beschwerdestelle in manchen Situationen als abschreckend für Mitarbeitende als auch Adressat*innen wahrgenommen werden könnte, ist an diesem Punkt die externe Beschwerdestelle anzuführen. Arnd Hildebrandt übernimmt sowohl die Aufgabe der externen Beschwerdestelle als auch die der Kinderschutzfachkraft.

Die Mitarbeiter*innen des Trägers sind bemüht, eine möglichst fehlerfreie Arbeit zu gewährleisten. Dennoch gehören auch Fehler zur pädagogischen Arbeit dazu. Hinzukommt, dass Einschätzungen, die heute richtig sind, morgen verkehrt sein können. Wir haben es nicht mit Waren zu tun, sondern mit Beziehungen. Wenn Mitarbeiter*innen einen Fehler machen, dient der Fehler auch dazu, zukünftig mit den Klient*innen einen gemeinsamen Umgang zu finden, der konstruktiv ist und ihre Bedürfnisse achtet.

Da zu Beginn eines Beschwerdeverfahrens zugleich auch immer von einer Unschuldsvermutung ausgegangen werden muss, verpflichten wir uns, Vorwürfe mit so wenig Menschen wie nötig zu besprechen. Dies gebietet die Fürsorgepflicht sowohl für die Klient*innen als auch für die*den Mitarbeiter*in.



2.5.1 Beschwerdemanagement

Name	E-Mailadresse	Telefonnummer	Pronomen
Al-Obaidi, Rasim	al-obaidi@jungenarbeit.info	01525 / 30 95 195	er / ihn
Heitmann, Jan	heitmann@jungenarbeit.info	040 / 64 83 39 26	er / ihn
Nagel, Björn	nagel@jungenarbeit.info	040 / 60 78 59 19	er / ihn
Sandmann, Eilert	sandmann@jungenarbeit.info	0176 / 604 629 05	er / ihn
Stengel, Janina	stengel@jungenarbeit.info	0176 / 60 400 780	sie / ihr
Hildebrandt, Arnd (externe Beschwerdestelle)	hildebrandt@familienwerk.de	0170 / 599 36 38	er / ihn

Liste der Ansprechpersonen für das Beschwerdemanagement (Stand Februar 2023)

2.5.2 Interventionskette - allgemein

Kommt es nun doch zu einer Grenzverletzung, wird im Sinne der in Folge beschriebenen Interventionskette vorgegangen. Die Interventionskette wird mit allen Mitarbeitenden in den projektübergreifenden Dienstbesprechungen stetig weiterbearbeitet. Auch in der jährlichen Evaluation findet eine Beteiligung im Setting der Dienstbesprechung statt. Neu eingestellte Mitarbeitende lernen die Interventionskette beim Lesen des Schutzkonzeptes in der ersten Arbeitswoche kennen, wobei ebenso ein verbaler Austausch darüber mit der einarbeitenden Person stattfindet. Somit ist der Interventionsplan allen Mitarbeitenden bekannt.

Gewalthandlungen an Adressat*innen können in unterschiedlichen Konstellationen stattfinden:

- ➔ Gewalthandlung von Adressat*in an Adressat*in
- ➔ Gewalthandlung von dritter Person an Adressat*in
- ➔ Gewalthandlung von Mitarbeiter*in an Adressat*in

Im weiteren Verlauf wird auf den letzten Punkt der Aufzählung Bezug genommen. Vorab ist darauf hinzuweisen, dass in den Abschnitten [3.7 - Interventionskette - Präventionsveranstaltung](#) und [4.7 Interventionskette - Jungen*aktionstag](#) jene Schritte skizziert werden, die vor dem in Folge beschriebenen Ablauf einsetzen.

Gewalthandlung - Mitarbeiter*in an Adressat*in

Grundsätzlich ist zu unterscheiden, ob es sich um eine persönliche Meldung eines Verdachtsmoments während des Jungen*aktionstages oder der Präventionsveranstaltung handelt oder die Beschwerde beispielsweise über den QR Code der Plakate ausgeführt wurde. Geht es um eine persönliche Meldung direkt am Veranstaltungstag, ist die mitarbeitende Person, die als Erstes angesprochen wurde, für die Dokumentation verantwortlich. Dabei ist zu beachten, dass die Verschriftlichung für Außenstehende uneinsehbar aufbewahrt werden muss. Wurde die Meldung über das Online-Beschwerdesystem eingereicht, wird sie von zwei der Ansprechpersonen für das Beschwerdemanagement bearbeitet.

Unabhängig davon, wie die Beschwerde eingegangen ist, muss zunächst differenziert werden, ob die gegebene Situation einen unkonkreten Verdacht, einen konkreten Verdacht oder eine bestätigte Gewalthandlung darstellt. Die Unterteilung der Schwere der Beschwerde ist die Aufgabe der Kinderschutzfachkraft Arnd Hildebrandt.

Wichtige Aufgaben für den gesamten Prozess sind:

- der Schutz des Kindeswohls
- diskreter Umgang mit Informationen/Namen bis Sachverhalt geklärt ist
- transparenter Umgang im Team, sobald Sachverhalt geklärt
- die gemeinsame Aufarbeitung der Thematik
- Rehabilitationsmaßnahmen.

Unkonkreter Verdacht

Unter einem „unkonkreten Verdacht“ wird eine Vermutung eines unprofessionellen Handelns verstanden, welches zunächst keine akuten schweren Auswirkungen nach sich zieht. Meist entsteht der Verdacht durch andere mitarbeitende Personen oder Teilnehmende, deren Beobachtungen ein unspezifisches Unwohlsein auslösen oder auf ein fachlich fragwürdiges Verhalten hinweisen. Auch Gerüchte und Andeutungen werden als unkonkreter Verdacht verstanden. In diesen Fällen ist es die Aufgabe der Ansprechpersonen für das Beschwerdemanagement den geschilderten Fall genau zu dokumentieren und zu prüfen. Lässt sich die Situation bei der Prüfung als nicht eindeutig fachlich bedenklich oder fachlich richtig einordnen, wird die Kinderschutzfachkraft und ggf. eine Fachberatungsstelle zur weiteren Bearbeitung hinzugezogen.

Wird der Verdacht als nicht haltbar eingestuft, passieren keine weiteren Schritte der Interventionsketten. Allerdings wird dafür Sorge getragen, dass betreffende mitarbeitende Person in Zukunft professionelles Handeln im Bereich der Nähe-Distanz-Thematik gewähren kann. Dies findet in einem Gespräch zu betreffendem Inhalt durch die jeweilige Leitung statt, die darin ebenso eine Einschätzung darüber trifft, ob eine Teilnahme an einer themenspezifischen Fortbildung zur Sicherung der Qualität beitragen kann.

Konkreter Verdacht

Ein konkreter Verdacht besteht dann, wenn ein*e Adressat*in ein erlebtes grenzüberschreitendes Verhalten (siehe [2.2.1](#)) von einer mitarbeitenden Person äußert. Der Vorgang ab dem Informationseingang wird unter 3.7 - Interventionsketten - Präventionsveranstaltung und 4.7 - Interventionsketten - Jungen*aktionstag beschrieben.

Inhaltlich ist als allererstes zu prüfen, ob eine akute Gefahr vorliegt und ob noch weitere Personen von der Situation betroffen sind. Der Schutz aller beteiligten Personen ist sicherzustellen und die Sorgeberechtigten sowie die Kinderschutzfachkraft werden über die Situation informiert. Bei Unsicherheiten, die im Laufe des Klärungsprozesses auftreten, wird eine Fachberatungsstelle hinzugezogen (siehe [5. Fachberatungsstellen bei \(sexualisierter\) Gewalt](#)). Es wird der Umgang mit den Namen der Beteiligten und Details zum Vorgang diskret behandelt. Bis der Verdacht in weiterer Folge vollständig geprüft ist, wird die beschuldigte mitarbeitende Person vom Dienst freigestellt.

Das Team wird sachlich und transparent über die Freistellung der Person aufgrund des Verdachts eines grenzverletzenden Verhaltens informiert.

Sollte der Verdachtsfall in einer ausführlichen Klärung der Situation widerlegt werden, wird der Vorstand, das gesamte Team sowie alle beteiligten Fachberatungsstellen darüber informiert. Es wird dafür gesorgt, dass eine Rehabilitation der beschuldigten Person stattfindet und im Team am Aufbau eines gegenseitigen Vertrauens gearbeitet wird und die Arbeitsfähigkeit der beschuldigten Person wiederhergestellt wird. Dieser Prozess wird im Setting der Supervision angeleitet. Der Verlauf wird bis zum Abschluss der Rehabilitationsmaßnahmen dokumentiert. Ein differenzierter Blick auf die Möglichkeit der Rehabilitation ist unter [2.5.2 Rehabilitation](#) zu lesen.

Bestätigte Gewalthandlung

Eine bestätigte Gewalthandlung ergibt sich aus einem Verdacht, der durch Fotos, Videoaufnahmen oder vergleichbare Beweismittel gefestigt wird und/oder beschuldigte Personen bei ihrer Tat beobachtet wurden oder die Tat zugegeben haben. Es wird unverzüglich dafür Sorge getragen, dass Täter*in und Betroffene ab diesem Zeitpunkt nicht mehr in Kontakt treten. Darüber hinaus wird geprüft, ob noch weitere Personen von den Gewalthandlungen betroffen sind. Allen Betroffenen wird eine Vermittlung zu einer Fachberatungsstelle angeboten und auf Wunsch kann eine Begleitung erfolgen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, dass der weitere Prozess unterstützt und begleitet werden kann.

Das weitere Verfahren zum Umgang mit dem*der Täter*in wird mit Hilfe einer Rechtsberatung geklärt. Der*die Täter*in wird in einem Gespräch mit dem Vorstand und zwei der Ansprechpersonen für das Beschwerdemanagement darüber informiert, dass es zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen kommt, die eine Beurlaubung sowie ein Haus- und Umgangsverbot beinhalten. Ob eine Strafanzeige folgt, wird mit den Betroffenen ausführlich besprochen und abgewogen. Auch an dieser Stelle kann zur Abwägung der Vor- und Nachteile eine Rechtsberatung hinzugezogen werden.

2.5.3 Rehabilitation

Selbst wenn die beschuldigte Person die Gewalttat nicht ausgeübt hat, ist ihr öffentliches Ansehen durch die Anschuldigung beschädigt. Die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit kann zusätzliche Erschwernisse mit sich bringen. Beim Vorgang der Rehabilitation ist hier nochmals zwischen zwei Kategorien zu unterscheiden:

- die Anschuldigung wurde widerlegt
- die Anschuldigung konnte weder vollständig widerlegt noch bewiesen werden.

Anschuldigung widerlegt

Die Anschuldigung ist dann widerlegt, wenn bewiesen werden kann, dass die beschuldigte Person die Straftat nicht begangen hat. Nimmt die Person die Arbeit wieder auf, kann es sinnvoll sein, bereits bestehende Klient*innen, Adressat*innen und/oder Arbeitsbereiche zu wechseln. Trotz einer Widerlegung der Anschuldigung hat solch ein Prozess Auswirkungen auf die Zusammenarbeit im Team. Um Spaltungen zu vermeiden, ist eine Aufarbeitung der Situation besonders wichtig. Dafür wird ein*e Supervisor*in herangezogen. Zusätzlich werden zwei Vertrauenspersonen benannt, die dem Gesamtteam als Ansprechpersonen zur Verfügung stehen und die sich vor allem in regelmäßigen Abständen mit der zu Unrecht beschuldigten Person treffen und die Rehabilitation reflektieren und um mögliche Störfaktoren zu besprechen.

Anschuldigung weder vollständig widerlegt noch bewiesen

Lässt sich der Tatverdacht nicht aufklären, befinden sich alle Beteiligten in einer schwierigen Lage. Besonders die Leitungsposition ist im Dilemma, der betroffenen Person und dem*der mögliche*n Täter*in oder zu Unrecht beschuldigten Person gerecht zu werden: Inwiefern muss zunächst die betroffene Person geschützt werden oder ist die beschuldigte Person wirklich Täter*in?

Da ein unaufgeklärter Verdacht einer Gewaltausübung schwerwiegende Folgen für das Vertrauensverhältnis und die Teamdynamik haben kann, ist eine Rehabilitation sehr schwer möglich.

Wenn die Anschuldigungen nicht widerlegt werden konnten, muss situativ mit dem Team im Rahmen von Supervisionen besprochen werden, wie eine weitere Zusammenarbeit möglich ist. Wichtig erscheint dem Träger an dieser Stelle besonders Spaltungen im Team zu vermeiden.

Die Geschäftsführung und die Leitungen der Projekte sind angehalten darauf zu achten, ob dieser Prozess gelingt. Wenn die Rückkehr ins Team aufgrund von fehlendem Vertrauen

nicht gelingt, bietet ein Aufhebungsvertrag eine der wenigen Möglichkeiten, den Interessenkonflikt auf rechtlicher Ebene beizulegen und ist von Seiten des Trägers in dieser Situation anzustreben.

3. Präventionsveranstaltungen gegen sexualisierte Gewalt

3.1 Projektstruktur

Mit dem Projekt Präventionsveranstaltungen gegen sexualisierte Gewalt verfolgen wir das Ziel, die Auseinandersetzung mit dem Thema in den Schulalltag zu integrieren. Wir wollen dadurch dazu beitragen, an Schulen eine Kultur zu entwickeln, in der sexualisierte Gewalt genau wie andere Gewaltformen wahrgenommen, ernst genommen und nicht geduldet wird. Im Bewusstsein über die individuelle Betroffenheit von Mädchen* und Jungen* führen wir die Veranstaltungen in Kooperation mit Allerleirauh e.V. durch und bieten Fortbildungen für Lehr- und Fachkräfte sowie Projekttag für Schüler* an.

An den Projekttagen ermutigen die Pädagogen* die Jungen* dazu, sich Unterstützung z.B. bei Vertrauenslehrkräften oder ihren Eltern/Erziehungsberechtigten zu holen, wenn sie das Gefühl haben, dass ihre Grenzen nicht gesehen/akzeptiert werden.

Bevor in die inhaltliche Arbeit gestartet wird, werden die Regeln erklärt und das Einverständnis zu den genannten Regeln eingeholt. An dieser Stelle können Jungen* eigene Regelwünsche einbringen. Die Bedingung für einen gemeinsamen Start in die Veranstaltung ist, dass alle Jungen* diesen Regeln zugestimmt haben.

Wenn ein Junge* in der Zeit des Projekttags und/oder im Nachhinein von eigener Betroffenheit berichtet, besprechen wir mit dem Jungen*, wie wir ihm bestmöglich helfen können. Dies kann beispielsweise die Vermittlung an oder die einmalige Begleitung zu einer Vertrauenslehrkraft oder einer Beratungsstelle beinhalten.

Für eine dauerhafte Begleitung des betroffenen Jungen* fehlen Jungenarbeit Hamburg e.V. die Ressourcen und diese kann deshalb nicht gewährleistet werden.

In den Nachbereitungsgesprächen werden die Lehrkräfte über den Verlauf des Projekttages informiert. Um sicherzustellen, dass dabei keine Grenzen verletzt werden, berücksichtigen wir folgende Aspekte:

- Die Pädagogen* geben nur anonymisiert Aspekte der Veranstaltungen wieder und vertiefen Themen zu denen die Jungen* sich geäußert haben und/oder Auffälligkeiten, die im Laufe der Veranstaltungen aufgefallen sind.
- Persönliche Anliegen von Jungen* werden nur thematisiert, wenn es vorher einen Auftrag von diesen Jungen* gegeben hat.

Dabei obliegt es Jungenarbeit Hamburg e.V. lediglich, die Schule auf Missstände hinzuweisen. Inwieweit die Schule diese aufgreifen, liegt nicht im Kompetenzbereich des Trägers. Einerseits, weil der Träger keinen Einfluss auf die Prozesse in der Schule hat und andererseits, da dem Träger die Ressourcen fehlen, sich längerfristig in einen Prozess mit einer Schule zu begeben.

3.2 Mitarbeitende

Besonders bei den Präventionsveranstaltungen ist es wichtig, Mitarbeitende einzustellen, die Erfahrung im Umgang mit den sensiblen Inhalten der Veranstaltung haben. Für Jungenarbeit Hamburg e.V. ist es darüber hinaus von großer Bedeutung, Vertrauen in die Haltung der Mitarbeitenden zu haben. Daher werden die Stellen für die Präventionsveranstaltungen so nach Möglichkeit intern besetzt, da der Verein die Haltung und Professionalität der jeweiligen Person in dem Fall schon über längere Zeit

kennengelernt hat. Sollte es doch zu einer externen Neubesetzung kommen, werden im Bewerbungsgespräch Fragen zum Umgang mit Nähe-Distanz und Grenzachtung intensiv thematisiert, die Antworten genau geprüft und die Person nur eingestellt, wenn sichergestellt ist, dass die Person über die notwendige Sensibilität verfügt und unsere pädagogische Haltung teilt.

Die Präventionsveranstaltungen werden von zwei Pädagogen* gemeinsam durchgeführt. Die Pädagogen* verfügen über Erfahrungen in der Gruppenarbeit, geschlechterbewussten Jungenarbeit und/oder im Feld Gewaltprävention.

Durch die Doppelbesetzung kann die Durchführung der Inhalte der Präventionsarbeit gewährleistet werden. Zugleich kann gezielt auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden eingegangen werden. Beispielsweise kann ein Mitarbeiter* mit einem Teilnehmer* bei Bedarf den Raum verlassen und ein ungestörtes Gespräch führen.

Mit zwei Mitarbeitenden ist auch die Möglichkeiten der Beobachtungen größer. Innerhalb von Methoden können die Mitarbeitenden auch die Fragen und Inhalte notieren und im späteren Verlauf der Veranstaltung wieder aufgreifen. Mit nur einem Mitarbeitenden wären diese Handlungsoptionen nicht gegeben.

Die beiden Pädagogen* reflektieren die Umsetzung des Tages in Bezug auf die Frage, ob es gelungen ist, achtsam mit den Jungen* umzugehen und geben sich gegenseitig Feedback. Damit wird ein sensiblerer Umgang mit den Teilnehmenden wahrscheinlicher.

Die Pädagogen* bilden sich durch Besuche von Fortbildungen und Literaturrecherche weiter. Darüber hinaus besuchen sie Arbeitskreise wie z.B. die AG Grenze und tauschen sich regelmäßig fachlich mit Allerleirauh e.V. über die Durchführung der Veranstaltungen aus.

Durch diese Maßnahmen verringern wir die Wahrscheinlichkeit grenzverletzendem Verhaltens.

3.3 Macht/Machtmissbrauch

Die Präventionsprojekte gegen sexualisierte Gewalt sind ein sensibles Feld, weil die Beschäftigung mit eigenen/fremder Grenzverletzungen für die Jungen* ein hohes Maß an Unsicherheit hervorrufen kann. Die Unsicherheit kann ihre Ursache in der Auseinandersetzung mit sensiblen, schambesetzten und intimen Themen haben, zugleich kann diese auch in der Betroffenheit der Jungen* liegen.

Aus diesen Gründen braucht die Beschäftigung mit Jungen* zu diesen Themen eine gute reflexive Fähigkeit und Sensibilität der Pädagogen*.

3.3.1 Risikofaktoren

Anhand einer kritischen Analyse, in welchen Situationen es zu Nähe-Distanz-Problemen, grenzüberschreitenden Handlungen oder Machtmissbrauch im Setting der Präventionsveranstaltungen kommen kann, wurden folgende Risiken bzw. Gefährdungssituationen identifiziert.

- **Sensible Themen:** Bei den Präventionsveranstaltungen werden sensible Themen angesprochen, die Sexualität, sexuellen Missbrauch, Grenzüberschreitungen und inadäquate Nähe-Distanz Situationen aufgreifen. Alleine die Inhalte bringen das Risiko mit sich, persönliche Grenzen von Teilnehmenden zu überschreiten oder sensible Erinnerungen zu triggern.
- **Berührungen bei Trost:** Sollte es dazu gekommen sein, dass ein sensibles Thema angesprochen wurde und eine teilnehmende Person darauf emotional reagiert, könnte eine Umarmung als naheliegende Maßnahme erscheinen. Körperliche Nähe birgt in jedem Fall die Gefahr, eine persönliche Grenze zu überschreiten.
- **Machtasymmetrie zwischen Pädagog*innen und Teilnehmenden:** Es handelt sich um eine Veranstaltung, in der Inhalte zum Teil von Pädagog*innen vorher

festgelegt werden und zumindest ein Teil davon als Input vorgetragen wird. Dies kann dazu beitragen, dass sich die Jugendlichen als passive Teilnehmende wahrnehmen, wie sie es auch aus anderen Lebensbereichen mit Erwachsenen kennen. Dies kann weiter dazu führen, dass sie sich ihrer Rechte nicht bewusst sind, eigene Grenzen ziehen zu können oder Inhalte mitzugestalten.

- **Gruppendynamik/Gruppenzwang:** Jugendliche könnten sich durch Pädagog*innen aber auch durch die Gruppendynamik („Gruppenzwang“) gedrängt fühlen, über Themen zu sprechen, die ihre persönlichen Grenzen überschreiten.
- **Persönliche Inhalte von Pädagog*innen:** Manchmal erscheint es aus pädagogischer Sicht sinnvoll, eine Vorbildfunktion einzunehmen und Situationen aus dem eigenen Leben zu erzählen, um unter anderem auch eine gewisse Nähe zum Thema darstellen zu können. Dies kann Grenzen von Teilnehmenden überschreiten.
- **Geschlossener Raum als Setting:** Die Veranstaltung findet in einem geschlossenen Raum statt und dies birgt die Gefahr, sich nicht unauffällig einem Thema entziehen zu können. Sollte sich eine Person dazu entscheiden, den Raum zu verlassen, kriegen es alle mit. Dies könnte wiederum zu Hemmungen führen, aus der Situation zu gehen.

3.3.2 Schutzfaktoren

Um den Risikofaktoren zu begegnen und die Wahrscheinlichkeit von Gefährdungssituationen möglichst gering zu halten, werden an dieser Stelle Schutzfaktoren angeführt.

- **Schutzkonzept:** Wie unter 2.1 Mitarbeitende bereits angeführt, lesen und unterschreiben alle Mitarbeitenden zu Beginn der Einstellung bei Jungenarbeit Hamburg e.V. das Schutzkonzept.
- **Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis:** Wie ebenso unter 2.1 Mitarbeitende beschrieben, müssen alle Mitarbeitenden ein polizeiliches Führungszeugnis vorlegen.
- **„Jungenarbeit-erfahrene“ Mitarbeitende:** Durch erfahrene Mitarbeitende kann Professionalität und ein gewisses Vertrauen in die Haltung der Personen gewährleistet werden. Auf diesen Punkt wird unter 3.2 Mitarbeitende bereits näher eingegangen. „Jungenarbeit-erfahrene“ Mitarbeitende können durch eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit der Nähe-Distanz-Thematik einschätzen und reflektieren, wie beispielsweise Grenzen von Teilnehmenden zu wahren sind und wissen, dass persönliche Inhalte aus dem eigenen Leben höchstens auf der Sachebene geteilt werden, wenn dies der jeweiligen Situation angemessen erscheint.
- **Freiwilligkeit:** Zu Beginn wird die Freiwilligkeit der Veranstaltung im Rahmen von Schule betont. Jede Person kann den Raum und auch die Veranstaltung verlassen und muss dies nicht begründen. In letzterem Fall geht die teilnehmende Person zurück in die Schule. An dieser Stelle wird auch deutlich gemacht, dass „Nein“ zu sagen wichtig ist, wenn eigene Grenzen drohen, überschritten zu werden.
- **Themenwarnung:** Vor der Präventionsveranstaltung wird den Schulen mitgeteilt, welche Inhalte am Veranstaltungstag thematisiert werden. Es wird darum gebeten, Jugendliche zu ermutigen, diesbezüglich auf eigene Grenzen zu achten und bei eigener Betroffenheit ggf. nicht zum Veranstaltungstag zu kommen. Zu Beginn der Veranstaltung werden nochmals die Themen des Veranstaltungstages aufgezählt und es wird erneut darauf hingewiesen, jederzeit die Wahl zu haben, sich zurückzuziehen oder um Unterstützung zu bitten.
- **Körperliche Berührung nur im Notfall:** Allen Mitarbeitenden sind die Risiken von Grenzverletzungen bei körperlichen Berührungen bekannt. Daher finden auch keine Umarmungen zum Trost von einzelnen Teilnehmenden statt. Teilnehmende werden nur berührt, wenn die Gefahr der Selbst- oder Fremdgefährdung droht.
- **Vier-Augen-Prinzip:** Die Doppelbesetzung der Präventionsveranstaltungen, auf die unter 3.2 Mitarbeitende bereits hingewiesen wird, ermöglicht das Vier-Augen-

Prinzip. Zum einen kann dadurch Fehlverhalten der jeweils anderen Person erkannt werden und zum anderen können sich Teilnehmende bei Unsicherheitsgefühlen an jene Person wenden, zu der sie mehr Vertrauen fassen können.

- **Reflexionsgespräche:** Am Ende jeder Veranstaltung können Teilnehmende in einer Feedbackrunde mitteilen, wie sie sich während der Veranstaltung gefühlt haben. Im Anschluss an die Präventionsveranstaltung findet ein Reflexionsgespräch innerhalb des Teams und am Ende aller Veranstaltungen an einer Schule ein weiteres mit den Lehrpersonen statt. Dort können anonyme Rückmeldungen von Teilnehmenden übermittelt werden, die dann wiederum von den Lehrpersonen reflektiert und bearbeitet werden können.
- **Verhaltensvereinbarungen für die Präventionsveranstaltungen:**
 - Ich kann Nein sagen
 - Lachen erwünscht aber nicht auslachen
 - Alles darf gesagt werden
 - Ich spreche nur von mir
 - Vertraulichkeit: Nichts verlässt den Raum.
 - Verantwortungsvoller Umgang mit Social Media

3.4 Umgang mit sozialen Medien

Zu Beginn des Projekttag legen wir bei der Vorstellung der gemeinsamen Regeln fest, dass nicht von der Veranstaltung in sozialen Medien oder Chatgruppen gepostet wird und dass die Beiträge der Jugendlichen im Raum bleiben und nicht weitergegeben werden.

Wenn wir die gemeinsamen Regeln besprechen, schlagen wir auch die Vereinbarung "Verantwortungsvoller Umgang mit sozialen Medien" vor und erklären, dass das für uns bedeutet, dass die Smartphones während der Veranstaltung ausbleiben, so dass keine Fotos sowie Video- oder Audioaufnahmen gemacht werden können. Dabei verweisen wir auch auf die Regel, dass Gesagtes im Raum bleibt und daher nichts während oder nach dem Projekttag auf Social Media hochgeladen werden darf. Das gilt natürlich auch für die Pädagogen*, so dass auf keinen Fall Fotos gemacht werden. Des Weiteren verweisen wir darauf, dass unser Verein zwar in Social Media zu finden ist.

Darüber hinaus gelten die unter [2.3 Umgang mit sozialen Medien](#) festgeschriebenen Standards.

3.5 Beteiligung

Zu Beginn der Veranstaltung wird besprochen, welche Rechte die Teilnehmenden haben. Neben diesen Rechten und daraus resultierenden Vereinbarungen, welche von den Pädagogen* mitgebracht werden, können auch Teilnehmende Regelwünsche für das Miteinander einbringen. Wenn neue Regelwünsche in mehreren Gruppen auftauchen, werden diese in die Verhaltensvereinbarungen für zukünftige Veranstaltungen mit aufgenommen.

In einer Feedbackrunde wird insbesondere thematisiert, was sich die Teilnehmenden für eine weitere Veranstaltung wünschen würden und was ihnen dabei bezogen auf die soziale Interaktion besonders wichtig wäre.

Genannte Themen werden von den Pädagog*innen notiert und fließen ebenso in die nächste Überarbeitung des Schutzkonzeptes ein. Den Teilnehmenden wird außerdem offen kommuniziert, dass sie im Anschluss der Veranstaltung auch an Lehrpersonen zurückmelden können, was ihnen daran gefallen oder auch gefehlt hat. Nach jeder Veranstaltung findet ein Evaluationsgespräch zwischen den Pädagogen* von Jungenarbeit und den Lehrpersonen statt, wo unter anderem jene Rückmeldungen übermittelt werden können. Sollten dort ebenfalls Themen aufkommen, die für das Schutzkonzept relevant sind, werden auch diese in den Bearbeitungsprozess mit aufgenommen.

3.6 Beschwerdesystem

Zu Beginn wird auf das Beschwerdeplakat auf der Toilette und im Raum selbst hingewiesen. Die Teilnehmenden werden informiert, dass sie sich über die Plakate (siehe [Anhang 3 Plakat Projekttag Prävention gegen sexualisierte Gewalt](#)) via E-Mail oder mit einem QR Code mit einer Beschwerde über eine Form der Grenzverletzung an Jungenarbeit Hamburg e.V. wenden können.

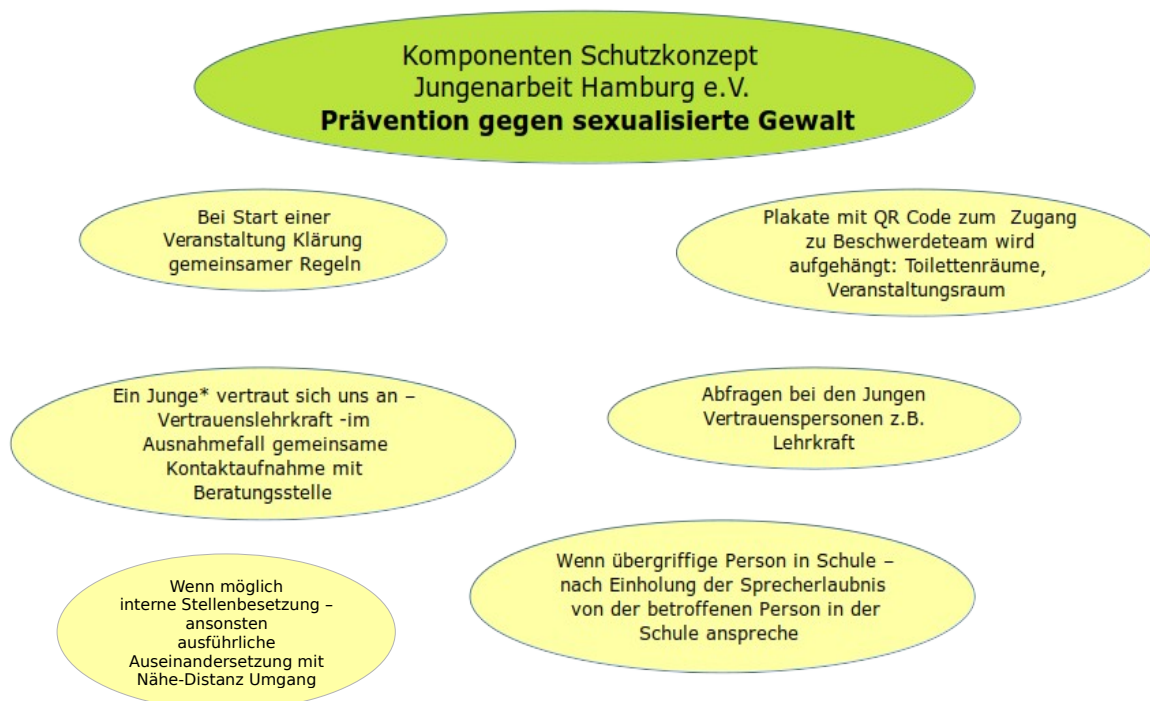
Auf der Website findet sich ebenfalls ein Formular, über das man sich anonym beschweren kann. Die Nachricht erreicht den unter 2.5.1 aufgeführten Kreis des Beschwerdeteams.

Die Teilnehmenden werden darüber informiert, dass es ein Beschwerdeteam (siehe 2.5.1 Liste der Ansprechpersonen für das Beschwerdemanagement (Stand Februar 2023) bei Jungenarbeit Hamburg e.V. gibt, die zum Teil in Leitungspositionen sind und teilweise eine Fortbildung als Kinderschutzfachkraft absolviert haben. Wenn Jungen* sich an einzelne Personen wenden wollen, finden sie auf der Website <https://beschwerde.jungenarbeit.info> zusätzliche E-Mailadressen aller Mitglieder des Beschwerdeteams.

Durch dieses Vorgehen können auch Mitglieder einzeln und direkt angeschrieben und andere ausgelassen werden. Diese Möglichkeit ist insbesondere sinnvoll, wenn beispielsweise der Wunsch besteht, sich bewusst an eine Frau*, einen Mann* oder eine Person mit Migrationsgeschichte zu richten.

Die Bearbeitung der Beschwerde durch die*den Mitarbeiter*in, gegen die*den sich die Beschwerde richtet, ist ausgeschlossen.

Dieses Beschwerdesystem wird ebenfalls auf den Fortbildungen für Fach- und Lehrkräfte vorgestellt und gilt gleichermaßen. Außerdem können zum Abschluss der Fortbildung die Teilnehmenden mittels der direkten Feedbackrunde ihre Rückmeldungen und Beschwerden äußern.



3.7 Interventionskette - Präventionsveranstaltungen

Schritt 1 - Information über grenzverletzende Situation geht ein: Die Interventionskette beginnt im Rahmen der Präventionsveranstaltungen dann, wenn die Information einer grenzüberschreitenden Situation gegenüber einer teilnehmenden Person an eine mitarbeitende Person herangetragen wird.

Das erste Ziel soll es nun sein, einen sicheren Ort für die betroffene Person zu gestalten. Wenn sich nach der ersten Schilderung der betroffenen Person herausstellt, dass es sich bei der beschuldigten Person um die zweite mitarbeitende Person der Präventionsveranstaltung handelt, wird als Erstes die beschuldigte Person des Ortes verwiesen. Im nächsten Schritt wird eine Lehrperson der Schule für die Beaufsichtigung der restliche Klasse hinzugezogen. Dann kann der andere Mitarbeiter* sich ausschließlich um die betroffene Person kümmern.

Wenn es sich um eine teilnehmende Person oder eine außenstehende Person handelt, kann die zweite mitarbeitende Person die Gruppe weiter beaufsichtigen. Je nach Schwere des Vorfalls kann der Workshop auch ab- oder unterbrochen werden.

Schritt 2 - Weiteres Vorgehen mit betroffener Person besprechen:

Die erste mitarbeitende Person sucht mit der betroffenen Person einen ruhigen Ort auf und erklärt in Ruhe, was in Folge getan wird, um den Umständen bestmöglich zu begegnen. Soweit es die psychische Verfassung zulässt, wird die betroffene Person gebeten, so detailliert wie möglich zu berichten.

Das Ziel an dieser Stelle ist es, die Verdachtsklärung einzuleiten und die betroffene Person weiterhin in einem ruhigen Setting zu begleiten.

Schritt 3 - Kinderschutzfachkraft kontaktieren - Einschätzung treffen:

In Folge wird die Kinderschutzfachkraft telefonisch benachrichtigt, die während einer Präventionsveranstaltung anrufbereit ist. Die betroffene Person kann den Vorfall entweder selbst am Telefon erläutern oder die mitarbeitende Person übernimmt dies. In diesem Schritt ist das Ziel, eine Einschätzung darüber zu treffen, ob die Vorkommnisse als ein unkonkreter Verdacht, ein konkreter Verdacht oder eine bestätigte Gewalthandlung eingestuft werden. Ansonsten folgen an dieser Stelle die Schritte, die unter [2.5.2 Interventionsketten – allgemein](#) zu finden sind.

Allgemein gilt: Die erste mitarbeitende Person dokumentiert den gesamten Verlauf.

- Datum, Uhrzeiten
- Was ist vorgefallen?
- Wer hat was gemacht? Wer hat sich wie verhalten?
- Welche Gefühle tauchten auf?
- Was habe ich gedacht?
- sowie alle Aspekte, die wichtig, besonders, ungewöhnlich erscheinen

4. Hamburger Jungen*aktionstag

4.1 Projektstruktur

Der Jungen*aktionstag ist ein Projekt, das einmal im Jahr in den Hamburger Herbstschulferien über einen ganzen Tag im Haus der Jugend Lattenkamp in Hamburg stattfindet. Im Netzwerk mit einem Vorbereitungskreis werden vielfältige Aktivitäten geboten, wodurch sich Jungen* an diesem Tag bei einer angenehmen Atmosphäre ausprobieren. Das Angebot umfasst beispielsweise einen Kletterturm | Tai Chi | Lagerfeuer

| Comic zeichnen | Capoeira | Fotobox | Graffiti | Kickern mit Kickerprofis | Bogen schießen | schmieden | Basketball | Breakdance | Nähen | Skateboarden | Kochmobil.

Die Zielgruppe sind Jungen* zwischen 8 und 14 Jahren. Vielfach kommen die Jungen* in Begleitung von pädagogischen Betreuer*innen, Eltern und Verwandten.

Neben aktiven Workshops können die Teilnehmenden auch vor Ort Essen, Trinken und sich an Informationsständen mit verschiedenen inhaltlichen Fragen befassen.

4.2 Mitarbeitende

Am Tag selbst sind eine größere Zahl an Pädagog*innen für die Umsetzung des Tages engagiert. Die anwesenden Pädagog*innen sind vor Ort sowohl zuständig für die Durchführung einzelner Aktivitäten als auch für die Durchführung der Organisation.

Die Auswahl der beteiligten Träger des Tages erfolgt durch das Organisationsteam. Neben den hauptamtlichen Mitarbeitenden sind auch Honorarkräfte bei der Veranstaltung im Einsatz. Alle Pädagog*innen, die an der Umsetzung des Tages beteiligt sind, müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, das ggf. von Jungenarbeit Hamburg e.V. bezahlt wird. Die Vorlage erfolgt bei Honorarkräften, die nicht in einer Jugendeinrichtung beschäftigt sind direkt bei Jungenarbeit Hamburg e.V. oder über eine Bestätigung der beteiligten Jugendeinrichtungen, dass ihre Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt haben.

Die Träger werden im Vorlauf des Jungenaktionstag auf den Tag vorbereitet. Sie werden darüber informiert, was der Anlass der Veranstaltung ist und welche Ziele mit dem Tag verfolgt werden.

Auf folgende grundlegende Dinge legen wir dabei Wert:

- Die Jungen* sollen einen schönen Tag haben.
- Die Jungen* werden ermutigt und dafür gelobt, sich Neues zu wagen und verschiedene Workshops auszuprobieren
- Das Verhalten den Jungen* gegenüber beinhaltet größtmögliche Wertschätzung und Respekt. Jedwedes (verbales, körperliches) grenzverletzendes Verhalten wird nicht toleriert.
- Alle beim Jungen*aktionstag eingesetzten Mitarbeiter*innen haben das Schutzkonzept für den Jungen*aktionstag gelesen und bestätigt, nicht gegen dieses zu verstoßen.
- Alle Mitarbeitenden am Jungen*aktionstag unterschreiben den Verhaltenskodex.
- Dem*der Anbieter*in liegen von allen Mitarbeiter*innen, die nicht in einer Jugendeinrichtung arbeiten erweiterte Führungszeugnisse ohne Eintrag vor, die nicht älter als 5 Jahre sind.

4.3 Macht/Machtmissbrauch

Der Jungen*aktionstag ist ein größeres Fest. Am Eingang gibt es einen Informationsstand, an dem sich beim Ankommen grundsätzliche Informationen über das Fest geholt werden können. Die dort ankommenden Besucher*innen (z. B. Jungen*, Betreuer*innen, Eltern) werden darauf hingewiesen, dass im Rahmen der Veranstaltung Mitarbeiter*innen durch gesonderte T-Shirts mit dem Jungen*aktionstag Logo erkennbar sind. Diese können jederzeit angesprochen werden und im Falle von Konflikten, Unsicherheiten oder Verständnisfragen zur Verfügung stehen.

Zudem ist der Stand am Eingang für folgende Aufgaben gedacht:

- Für alle Fragen zur Verfügung stehen.

- Jungen* den Ablauf und den Ort erklären
- Bei Konflikten intervenieren und zur Klärung dessen z.B. anwesende Betreuer*innen oder Eltern heranziehen
- Bei Unsicherheiten von Jungen* (wie z.B. die Suche nach den Eltern, Pädagog*innen) begleiten
- Teilnehmende, die alleine stehen und unsicher wirken, werden angesprochen

4.3.1 Risikofaktoren

Anhand einer kritischen Analyse, in welchen Situationen es zu Nähe-Distanz-Problemen, grenzüberschreitenden Handlungen oder Machtmissbrauch im Setting des Jungen*aktionstages kommen kann, wurden folgende Risiken bzw. Gefährdungssituationen identifiziert.

- **Nähe-Distanz Thematik beim Sport:** Pädagog*innen könnten sportliche Aktivitäten beim Jungen*aktionstag ausnutzen, um Kinder/Jugendliche intentional anzufassen. Beispielsweise könnte sich eine mitarbeitende Person am Klettergerüst an einer bestimmte Stelle positionieren, an der viele Kinder körperliche Hilfestellung benötigen. Eine grenzüberschreitende Berührung kann auch affektiv stattfinden, z.B., wenn ein Kind gestolpert ist und eine mitarbeitende Person das Kind ungefragt am Hosenbund hochzieht.
- **Nähe-Distanz Thematik beim Handarbeiten:** Bei Handarbeitsworkshops, wie beispielsweise dem Nähen, benötigen die Teilnehmenden mitunter die Hilfestellung von Mitarbeitenden. Dabei kann es zu Körperkontakt kommen, der von der teilnehmenden Person als grenzüberschreitend wahrgenommen wird.
- **Privatsphäre beim Umziehen oder Toilette:** Die Privatsphäre der Teilnehmenden könnte verletzt werden, wenn jüngere Teilnehmende durch Pädagog*innen zur Toilette begleitet werden oder beispielsweise beim Spielen nass geworden sind und Pädagog*innen beim Umziehen helfen.
- **Privater Kontaktaustausch / private Gespräche:** Aufgrund der lockeren Atmosphäre könnte eine unklare Beziehungsebene zwischen den Pädagog*innen und Teilnehmenden entstehen. Dies könnte unter anderem zu einen privaten Kontaktaustausch führen sowie zu Gesprächsthemen, die persönliche Grenzen der Teilnehmenden überschreiten. Als Beispiel: Pädagog*in erzählt von privaten Problemen in der Familie. Der*die Teilnehmer*in traut sich nicht, das Gespräch abubrechen, da es sich um eine erwachsene Autoritätsperson handelt.
- **Übersehen von unsichere Situationen durch hohe Teilnehmer*innenzahl:** Es ist schwieriger den Überblick zu behalten, wenn Räume, in denen Veranstaltungen stattfinden, nicht klar begrenzt sind bzw. eine hohe Fluktuation an unterschiedlichen Orten herrscht. Manche Kinder/Jugendliche haben Erwachsene dabei, andere wiederum nehmen alleine am Jungen*aktionstag teil. Dies trägt weiter dazu bei, dass unsichere Situationen schneller übersehen werden können.

4.3.2 Schutzfaktoren

Um den Risikofaktoren zu begegnen und die Wahrscheinlichkeit von Gefährdungssituationen möglichst gering zu halten, werden an dieser Stelle Schutzfaktoren angeführt.

- **Verhaltenskodex:** Alle Mitarbeitende unterschreiben vor dem Jungen*aktionstag den Verhaltenskodex und verpflichten sich damit, diesen einzuhalten ([siehe Anhang 2](#)).
 - Dieser beinhaltet beispielsweise, dass das Eindringen in die Privatsphäre, wie in Umkleieräumen oder Toilettenkabinen, untersagt ist.
 - Außerdem ist es laut Verhaltenskodex ebenso zu unterlassen, persönliche, belastende Inhalte aus dem eigenen Leben zu erzählen.

- Körperliche Berührungen sind laut Verhaltenskodex nur im Falle von Selbst- oder Fremdgefährdung oder im Sinne einer gerechtfertigten Hilfestellung beim Sport oder Handarbeiten, wenn vorher danach gefragt wird, gerechtfertigt.
- **Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis:** Wie bereits unter [2.1 Mitarbeitende](#) aufgeführt, müssen alle Mitarbeitende ein polizeiliches Führungszeugnis vorlegen.
- **Freiwilligkeit:** Die Teilnahme am Jungen*aktionstag ist freiwillig. Dies wird sowohl am Informationsstand als auch bei den einzelnen Workshops den Kindern und Jugendlichen kommuniziert.
- **Mehrere Pädagog*innen vor Ort:** Durch das offene Setting sind immer mehrere Pädagog*innen in der Nähe, die grenzüberschreitende Situationen erkennen und ggf. einschreiten können. Die Mitarbeitenden sind anhand der T-Shirts mit dem Jungen*aktionstag Logo visuell zu identifizieren. ([siehe 4.6.1 T-Shirts](#))
- **Awareness Rundgänge:** In regelmäßigen Abständen werden Rundgänge von Mitarbeiter*innen mit gekennzeichnetem T-Shirt durchgeführt. So kann zum einen für jene Teilnehmende Präsenz gezeigt werden, die sich unsicher fühlen und Ansprechpersonen suchen und zum anderen kann die Grundstimmung als auch unterschiedliche Gruppendynamiken beobachtet werden.
- **Vier-Augen-Prinzip:** Kommt es zu verunsichernden Situationen, wird auf das Vier-Augen-Prinzip zurückgegriffen. Beispiel: Ein Kind hat sich mit seinem Getränk angeschüttet und muss sein T-Shirt wechseln. Das Kind hat sich vor mehreren Wochen den Arm gebrochen und trägt einen Gips. Daher braucht das Kind Hilfe beim Umziehen. Die erziehungsberechtigte Person ist gerade nicht aufzufinden. Der*die Pädagog*in holt sich eine weitere mitarbeitende Person hinzu, um die Situation mit dem Kind zu besprechen und die Umkleidesituation im Vier-Augen-Prinzip zu lösen.
- **Digitale Feedbackmöglichkeit:** Am Infostand ist eine digitale Feedbackmöglichkeit installiert, die durch den spielerischen Aufbau für Kinder und Jugendliche Anreiz schaffen soll, sich daran zu beteiligen. Die Ergebnisse dieser digitalen Feedbackmöglichkeit werden ausgewertet und soweit möglich in der nächsten Veranstaltung berücksichtigt.

4.4 Umgang mit sozialen Medien

Im Rahmen des Jungen*aktionstages gibt es die Vorgabe, dass keine Fotos mit Gesichtern von Jungen* veröffentlicht werden dürfen, weder in der Werbung davor, noch in der Berichterstattung, beispielsweise auf unseren Internetseiten. Eine Veröffentlichung mit Gesicht würde immer die Zustimmung von Erziehungsberechtigten voraussetzen.

Der vorhandene Instagram Account unterliegt den internen Regeln, wie unter [2.3 Umgang mit sozialen Medien](#) dargestellt wurde. Über den Instagramkanal Jungen*aktionstag werden nur die Angebote der Veranstaltung gepostet.

Im Rahmen des Jungen*aktionstags ist ein*e autorisierte*r Fotograf*in anwesend. Die Person ist berechtigt, die Workshops und die daraus folgenden Produkte zu fotografieren. Auch für die Person gilt, dass Teilnehmende nicht mit Gesicht bzw. Gesichter nur mit Erlaubnis von Erziehungsberechtigten fotografiert werden darf.

Fotos, die später veröffentlicht werden, z.B. im Jahresbericht von Jungenarbeit Hamburg e.V. werden nur mit Erlaubnis durch Erziehungsberechtigte verwendet (wenn ein Gesicht zu sehen ist) oder die Kinder werden ohne Gesichter gezeigt.

4.5. Beteiligung

Im Hinblick auf die eigene Qualitätsentwicklung auch unter dem Aspekt der Mitsprache werden Teilnehmer*innen anonym nach ihrer Zufriedenheit von Angeboten befragt. Des Weiteren befragen wir die Jungen* nach ihren Wünschen fürs nächste Jahr, sodass sie und ihre Ideen und Wünsche gehört werden – sowie nach Möglichkeit – umgesetzt werden.

Mithilfe der Evaluationsbögen können die Ideen, Kritik oder Feedback schriftlich festgehalten werden.

Zusätzlich können die Teilnehmer*innen auch anhand eines Plakates im Eingangsbereich des Jungen*aktionstages ihre Kritik und Feedback verschriftlichen oder niedermalen. Die Evaluation bietet sowohl die Möglichkeit der Beteiligung als auch die Option, Beschwerden weiterzugeben. Außerdem werden teilnehmende Einrichtungen befragt, ob sie uns einen Überblick des Feedbacks von Jungen* geben können.

So erhält Jungenarbeit Hamburg e.V. eine Auswahl an Antworten darauf, wie Jungen* der Tag gefallen hat. Werden Beschwerden geäußert, wird diesen nachgegangen und ggf. das Schutzkonzept geändert, wenn sich herausstellt, dass diese mit seinen Instrumenten nicht ausreichend schützt.

Die Materialien werden im Nachhinein für die Evaluation des Tages ausgewertet und in die weitere Planung miteinbezogen.

Neben der inhaltlichen Beteiligung der Teilnehmenden soll auch eine Evaluation des Sicherheitsgefühls der Teilnehmenden Platz finden. Dafür gibt es am Informationsstand die Möglichkeit, ein digitales Feedback mit spielerischem Aufbau durchzuführen. Inhaltlich geht es dabei vor allem darum, wie sicher sich die Teilnehmenden während der Veranstaltung gefühlt haben. Diese Thematik wird in kindgerechten Fragen abgebildet und zudem soll der Gamifizierungsansatz den Anreiz der Beteiligung erhöhen.

Eine weitere Möglichkeit der Beteiligung stellt die teilnehmende Beobachtung von Jugendlichen dar. Hierbei werden Jugendliche ab 13 Jahren im Vorfeld geschult. Sie sollen an der Veranstaltung und den unterschiedlichen Workshops teilnehmen und beobachten, was ihnen auffällt. Dies können Lücken sein, die eine Gefahr für die Sicherheit der Teilnehmer*innen darstellen als auch Auffälligkeiten im Verhalten der Mitarbeitenden. Im Anschluss des Jungen*aktionstages findet ein Treffen statt, an dem die Jugendlichen berichten können, wie sie den Tag aus ihrer teilnehmenden Perspektive wahrgenommen haben. Diese Informationen werden von Mitarbeitenden notiert und fließen in die kontinuierliche Auseinandersetzung mit dem Schutzkonzept ein.

4.6. Beschwerdesystem

Das Beschwerdesystem umfasst mehrere Maßnahmen, die im Folgenden aufgeführt sind.

4.6.1 T-Shirts

Am Jungen*aktionstag selbst gibt es am Eingang und auf dem Gelände an verschiedenen Orten Mitwirkende, die ein T-Shirt mit dem Logo des Jungen*aktionstages tragen. Auf diese Menschen werden am Eingang sowohl die Jungen* als auch Begleitpersonen hingewiesen. Wenn es etwas gibt, wobei die Jungen* Unterstützung bedürfen, sind diese Personen ansprechbar.

4.6.2 Plakate

Unterstützt wird die Ansprache durch ein Plakat ([Anhang 4](#)), das auf die Personen hinweist, die ein Jungen*aktionstags-T-Shirt tragen und jederzeit für Unterstützung und Hilfe angesprochen werden können. Das Plakat ist in einfacher Sprache verfasst.

Das Plakat ist in den Räumlichkeiten u.a. in den Toilettenkabinen des HdJ Lattenkamps angebracht. Der Vorteil der Toilettenkabinen ist, dass es dort ungestört gelesen und fotografiert werden kann. Zudem weist es analog zum Plakat der

Präventionsveranstaltungen auf die Möglichkeit hin, dass via E-Mail und/oder QR Code die Möglichkeit besteht, seine Beschwerden anonymisiert und ohne direkten Kontakt zu Personen zu benennen.

Das Beschwerdeformular wird während des Jungenaktionstages von einer extra abgestellten Person alle 15 Minuten gelesen, sodass eine relativ schnelle Reaktion möglich ist.

4.6.3 Vertrauenspersonen als Unterstützung

Die Personen am Eingang ermutigen die Jungen* in Gesprächen dazu, dass sie sich – wenn ihnen etwas nicht gefällt oder sie in unangenehme Situationen gebracht werden – an andere Vertrauenspersonen wenden können. Dies können beispielsweise die pädagogischen Betreuer*innen sein. Wir ermutigen sie, diese als Unterstützung für ihr Anliegen zu nutzen.

4.6.4 Was passiert, wenn jemand um Unterstützung bittet

Die Reaktionen auf eine Ansprache richtet sich nach dem Anlass des Gesuches. Die Anlässe der Befragung können vielzählig sein. Bei kleineren Dingen wie der Frage nach bestimmten Personen und / oder die Frage nach einem Kühlpfad wird den Jungen* selbstständig geholfen. Bei Streitigkeiten zwischen Jungen* wird selbst gehandelt und vermittelt und / oder als Unterstützung entsprechende Kontaktpersonen z.B. begleitende Pädagog*innen gesucht, die weiter unterstützen können. Das konkrete Vorgehen bei einem Verdachtsfall von grenzverletzendem Verhalten wird im folgenden Abschnitt 4.7 Interventionsketten – Jungen*aktionstag genauer erläutert.



4.7 Interventionskette - Jungen*aktionstag

Schritt 1 - Information über grenzverletzende Situation geht ein:

- Die Interventionskette bei einem Verdachtsfall oder einer bestätigten Gewaltsituation beginnt mit dem Zeitpunkt der Informationsübermittlung an eine mitarbeitende Person. Beispielsweise wendet sich ein Kind an eine mitarbeitende Person mit gekennzeichnetem T-Shirt und teilt dieser mit, von einer dritten Person am Klettergerüst ungefragt angefasst worden zu sein.
- Als Erstes wird mindestens eine weitere mitarbeitende Person hinzugezogen, welche über die Situation informiert wird und die Aufgabe der ersten mitarbeitenden Person übernehmen kann, falls diese beispielsweise gerade am Informationsstand tätig war.
- Eine dritte mitarbeitende Person wird verständigt, wenn die Bezugserwachsenen aktuell nicht beim Kind sind und auf dem Gelände gesucht werden müssen oder ggf. erst angerufen werden müssen. Mit dem Kind wird besprochen, ob erst auf die Bezugserwachsenen gewartet werden soll oder die erste mitarbeitende Person mit dem Kind schon einen ruhigen Ort aufsuchen soll, wo die Bezugserwachsenen dann von der dritten mitarbeitenden Person hinzugeholt werden.
- Die zweite und/oder dritte mitarbeitenden Personen stehen der ersten mitarbeitenden Person bei Unsicherheiten und zur Unterstützung zur Verfügung.
- Der ruhige Ort ist ein Büroraum im HdJ Lattenkamp, der für den Jungen*aktionstag für jene Fälle reserviert ist. Dieser befindet sich ebenerdig im Gebäude. Der Schlüssel wird am Informationsstand aufbewahrt bzw. von einer mitarbeitenden Person bei sich getragen und kann dort bei Bedarf abgeholt werden.

Schritt 2 - Weiteres Vorgehen mit betroffener Person besprechen:

- Die erste mitarbeitende Person übernimmt die Verantwortung über den weiteren Verlauf. Diese sucht mit dem Kind und den Bezugserwachsenen, falls diese schon vor Ort sind, den Büroraum auf. Sollte ein weiteres befreundetes Kind dabei sein, welches vom betroffenen Kind als Unterstützung wahrgenommen wird, kann jenes, wenn es das selbst auch möchte, mit in den Büroraum kommen.
- Im Büro befindet sich eine Telefonliste der wichtigsten Kontakte im Notfall (Kinderschutzfachkraft, Rettungsdienst, Polizei...).
- Dem betroffenen Kind und ggf. den Bezugserwachsenen wird nun das weitere Vorgehen in Ruhe erläutert, falls dies nicht schon in einem vorherigen Schritt passiert ist.
- Das Ziel an dieser Stelle ist es, mit der Verdachtsklärung zu beginnen. Wenn es die psychische Verfassung des Kindes zulässt, soll nun möglichst genau berichtet werden, was in der Situation passiert ist.

Schritt 3 - Kinderschutzfachkraft kontaktieren/Einschätzung treffen:

- Die Kinderschutzfachkraft, die am Tag des Jungen*aktionstages anrufbereit ist, wird nun telefonisch über die Umstände informiert. Jungenarbeit Hamburg e.V. hat sich dazu entschlossen, dass die Kinderschutzfachkraft am Veranstaltungstag nicht vor Ort ist, da diese somit nicht selbst als beschuldigte Person in einen Konflikt involviert sein kann.
- Nun wird der Kinderschutzfachkraft der Verlauf des Vorfalles entweder vom Kind selbst oder von der ersten mitarbeitenden Person geschildert. Dies wird mit dem Kind vorab besprochen und orientiert sich am Wunsch des Kindes.

- Die Aufgabe der Kinderschutzfachkraft ist es, beratend zu agieren und zunächst eine Einschätzung darüber abzugeben, ob es sich um einen unkonkreten Verdacht, einen konkreten Verdacht oder eine bestätigte Gewaltausübung handelt.
- Je nach Beurteilung der Situation werden die nächsten Schritte eingeleitet. Grundsätzlich gelten ab diesem Punkt die Schritte, auf die unter 2.6 Interventionsketten – allgemein eingegangen wurde.

Allgemein gilt:

Die erste mitarbeitende Person dokumentiert den gesamten Verlauf:

- Datum, Uhrzeiten
- Was ist vorgefallen?
- Wer hat was gemacht? Wer hat sich wie verhalten?
- Welche Gefühle tauchten auf?
- Was habe ich gedacht?
- sowie alle Aspekte, die wichtig, besonders, ungewöhnlich erscheinen

5. Fachberatungsstellen bei (sexualisierter) Gewalt

Wenn wir auf Beratungsstellen zu (sexualisierter) Gewalt angesprochen werden und/oder selber aktiv werden müssen greifen wir auf die folgenden Fachberatungsstellen zurück.

Dunkelziffer e.V.	www.dunkelziffer.de
Albert-Einstein-Ring 15	22761 Hamburg
	Tel.: 040 / 4210700-0
Beratungsstelle für Mädchen* und Jungen*. Ein Schwerpunkt liegt in der Beratung und Begleitung von Jungen*, die sexualisierte Gewalt erleben mussten.	

Allerleirauh e.V.	www.allerleirauh.de
Hammer Steindamm 44	22089 Hamburg
	Telefon: 040 / 29 83 44 83
Die Beratungsstelle Allerleirauh e.V. berät von sexualisierter Gewalt betroffene Mädchen* und junge Frauen* (zwischen 13 und 27 Jahren). Eltern, Bezugspersonen und pädagogische Fachkräfte können sich ebenfalls an Allerleirauh e.V. wenden - auch wenn ein Junge* betroffen ist.	

Dolle Deerns e. V.	www.dollederns.de
Niendorfer Marktplatz 6	22459 Hamburg
	Telefon: 040 / 4 39 41 50
Die Beratungsstelle des Vereins »Dolle Deerns e.V.« berät Mädchen* und junge Frauen*, die sexualisierte Gewalt, sexuelle Übergriffe oder sexuellen Missbrauch erlebt haben oder noch erleben. Außerdem bietet Dolle Deerns e.V. Beratung für Bezugspersonen und pädagogische Fachkräfte an.	

Kinderschutzzentrum Hamburg	www.kinderschutzzentrum-hh.de
Emilienstraße 78	20259 Hamburg
	Telefon: 040 / 4 91 00 07
Die Kinderschutzzentren bieten Beratung und Hilfe bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch gegen Kinder. Bitte vereinbaren Sie telefonisch einen Beratungstermin.	

Kinderschutzzentrum Harburgwww.kinderschutzzentrum-hh.de

Eißendorfer Pferdeweg 40a

21075 Hamburg

Telefon: 040 / 7 90 10 40

Die Kinderschutzzentren bieten Beratung und Hilfe bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch gegen Kinder. Bitte vereinbaren Sie telefonisch einen Beratungstermin.

Zornrot e.V.www.zornrot.de

Vierlandenstraße 38

21029 Hamburg

Telefon: 040 / 7 21 73 63

Zornrot e.V. berät von sexualisierter Gewalt betroffene Kinder und Jugendliche zwischen 12 und 27 Jahren. Sowie deren Angehörige und Fachkräfte.

Zündfunke e.V.www.zuendfunke-hh.de

Max Brauer Allee 134

22765 Hamburg

Telefon: 040 / 8 90 12 15

Der Verein Zündfunke e.V. berät Mädchen* und Jungen*, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind oder waren. Und Frauen, die als Mädchen sexuell missbraucht wurden. Sowie Familienmitglieder, Vertrauens- und Bezugspersonen von Betroffenen und Fachkräfte.

basis-praevent<https://basis-praevent.de>

Steindamm 11

20099 Hamburg

Telefon 040 /39 84 26 62

Basis-praevent berät Jungen* und Männer* die sexuellen Missbrauch erfahren haben. Sowie deren Bezugspersonen und Fachkräfte.

Anhänge

Anhang 1 Konstruktive Konfliktbearbeitung bei Jungenarbeit Hamburg e.V.

Anhang 2 Verhaltenskodex

Anhang 3 Plakat Projekttag Prävention gegen sexualisierte Gewalt

Anhang 4 Plakat Jungen*aktionstag

Anhang 1

Konstruktive Konfliktbearbeitung bei Jungenarbeit Hamburg

Definition von Konflikt

Aufeinandertreffen von mindestens zwei Erwartungen, die zu einer scheinbar unlösbaren Situation führen. Unzufriedenheit entsteht, weil meinen Erwartungen nicht entsprochen wird.

Die Erwartungen können nicht entsprochen werden, weil es fachliche, politische, persönliche Differenzen gibt, die scheinbar nicht überwunden werden können.

Das gemeinsame Ziel (Zusammenarbeit, Erfüllung eines Arbeitsauftrages) kann ohne Hilfe nicht erreicht werden.

Grundsätzliches bei Konflikten

- Konflikte gehören zum Leben dazu!
- Wir wollen, dass Konflikte angesprochen werden und nicht gewartet wird, bis diese eskalieren.
- Menschen haben unterschiedliche Umgangsweisen mit Konflikten umzugehen: manche ziehen sich zurück und andere erzählen möglichst vielen jeweils nur die eigene Sicht, andere versuchen mit ihren Erzählungen zu manipulieren und zuhörende auf ihre_ seine Seite zu ziehen
- Mit diesem Fahrplan stellen wir einen Plan auf der Verantwortlichkeiten benennt. Wer klärt an welcher Stelle eines Konfliktes einen Konflikt? Welche Instanzen können bei einem Konflikt in Anspruch genommen werden
- Nicht bearbeitete Konflikte können sich ausweiten und eine wachsende Unzufriedenheit verursachen.
- Belastungen können auch entstehen, wenn das Gefühl aufkommt, dass sich das Team nicht positioniert. Dadurch kann sich das Gefühl breit machen, dass man mit dem Problem alleine da steht.
- Alle Beteiligten eines Konfliktes bemühen sich, den Konflikt zeitnah zu bearbeiten.

Umgang mit der Konfliktsituation

- Mit mir selbst klären:
 - Muss ich jeden Konflikt aussprechen? Ist meine Unzufriedenheit eine Ansprache wert?
 - Brauche ich, um den Konflikt anzusprechen eine zweite Person, auch um ggf. lediglich den weiteren Umgang zu klären.
 - Was brauche ich, damit mir es später "besser" geht?
- Wenn ich die Person nicht ansprechen kann: dann hole ich mir eine Vertrauensperson, mit der ich meinen Konflikt besprechen und eine mögliche Klärung herbeiführen kann
- Konflikt wird zu zweit geklärt. Dabei gilt:
 - Es bleibt bei denen die es betrifft.
 - Beim Sprechen achten wir darauf, dass das eigene Unwohlsein angesprochen wird und die Ich Perspektive genutzt wird: "Was habe ich gehört? Was ist bei mir angekommen?"

- Die Beteiligten bemühen sich um Perspektivenwechsel und versuchen sich in die Position des Gegenübers hineinzusetzen.
- Die Beteiligten bemühen sich um eine offene Haltung und begegnen sich wohlwollend.
- Zeitschiene wird besprochen (ggf. verlängert)

interne Hilfe

Vertrauensperson

- Konflikt wird mit Hilfe von Vertrauenspersonen besprochen und wenn möglich geklärt
 - Für die Vertrauensperson gilt: Sie ist begleitend tätig und beteiligt sich ggf. bei der Einleitung weiterer Schritte
 - Die Vertrauensperson muss es freiwillig machen und sie muss sich die Frage gestellt haben, ob sie (gerade) ausreichend Ressourcen für die Unterstützung hat.
 - Die Vertrauensperson muss Vertraulichkeit und Neutralität (im Sinne einer Zielorientierung) sicherstellen. Sie hat eine beratende Funktion.

Leitung

- die Leitung übernimmt Entscheidungen, die die Beteiligten nicht treffen können
- die Leitung stellt die Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die gemeinsame Aufgabe her
- die Leitung begleitet den Konflikt (Lösung im Auge behalten)
- die Leitung informiert das (Gesamt-)Team
 - Die Leitung hat den Schutz der beteiligten Mitarbeitenden im Auge
 - die Leitung klärt vorab mit den Beteiligten was gesagt werden kann
Bei Unsicherheit/Unbehagen/Widerstand/Befürchtungen wird im Vorfeld geklärt was die Beteiligten benötigen, damit der Konflikt öffentlich gemacht werden kann.

Externe Hilfe - Möglichkeiten

- eine Person aus dem Vorstand Jungenarbeit Hamburg e.V. als Mediator
- Supervision bei einer externen Person

Was tun, wenn Konflikte nicht lösbar sind

- Wenn der Konflikt nicht lösbar zu sein scheint, dann entscheidet die Leitung des Teams in Absprache mit der Geschäftsführung (GF) und einer 3. Person, die beratend zur Seite steht, welche Schritte gegangen werden
- wenn die GF in den Konflikt involviert ist, dann entscheiden die Teamleitungen in Absprache mit dem Vorstand die nächsten Schritte
- wenn eine Projektleitung in einen Konflikt involviert ist, dann entscheiden die anderen Projektleitungen mit dem GF über die nächsten Schritte

Nachbetreuung eines Konfliktes

- Es gibt bei Bedarf und Absprache die Möglichkeit einer externen Supervision

Anhang 2

Verhaltenskodex für Mitarbeitende/Honorarkräfte

Inakzeptables Verhalten // umgehende Beendigung der Beschäftigung

- Körperliche Gewalt durchführen oder androhen
- Sexualisierte Gewalt (physisch als auch verbal)
- Diebstahl
- Alkohol- und Drogenkonsum
- Adressat*innen einsperren

Inakzeptables Verhalten // bei fehlender Veränderungsbereitschaft → Beendigung der Beschäftigung

- Unangemessene körperliche Berührungen (z.B. Umarmung)
- Psychische Gewalt (z.B. Erniedrigung, Auslachen...)
- Professionelle Beziehungsebene verlassen (z.B. private Gesprächsinhalte aus dem Leben der mitarbeitenden Person)
- Diskriminierende Beleidigungen/Beschimpfungen jeglicher Art (rassistisch, sexistisch, queerfeindlich...)
- Teilnehmende zu einer Handlung zwingen/drängen
- Teilnehmende ohne Einwilligung photographieren und/oder auf Social Media teilen
- Ohne Begründung in die Privatsphäre eindringen (Toilettenkabinen, Umkleieraum...)

Grenzwertiges Verhalten

- Ungleichbehandlung von Teilnehmenden
- „Laut werden“
- Teilnehmende zu einer Handlung überreden
- Persönliche belastende Geschichten aus dem Leben des*der Mitarbeitenden erzählen
- Bestrafung androhen
- Über andere Teilnehmende oder Mitarbeitende lästern

Pädagogisch richtiges Verhalten

- Im Kontext der Freiwilligkeit handeln: Teilnehmende sind freiwillig hier und können daher auch selbst entscheiden, woran sie sich beteiligen und wann sie den Raum verlassen möchten
- Körperlich eingreifen, wenn die Gefahr der Selbst- und/oder Fremdgefährdung besteht
- In die Privatsphäre eindringen, wenn die Gefahr der Selbst- und/oder Fremdgefährdung besteht
- Vier-Augen-Prinzip in herausfordernden Situationen (insbesondere bei Nähe-Distanz-Thematik)
- Keine Gewalt (körperlich/psychisch/sexualisiert) im Veranstaltungssetting dulden
- Wege, die aus der Situation führen, freihalten/ Teilnehmenden Raum geben
- Vorbild für Teilnehmende sein und diskriminierende Beleidigungen im Veranstaltungssetting nicht dulden
- Teilnehmende auf diskriminierendes Verhalten aufmerksam machen/ aufklären

Ort, Datum

Unterschrift

Anhang 3

Plakat Projekttag Prävention gegen sexualisierte Gewalt

Unchillig?

Unsere Pädagog*innen sind nicht chillig?

Du fühlst Dich unwohl, doof angeschaut,
durch Fragen bedrängt, belästigt? Jemand
kommt Dir zu nahe?

Das darf nicht sein!

Beschwere Dich. Schicke eine E-Mail an:
beschwerde@jungearbeit.info



Eine andere E-Mailadresse für Deine
Beschwerde findest Du hier:
<https://beschwerde.jungearbeit.info/>

Irgendwas unklar? Infos unter:
<https://beschwerde.jungearbeit.info/>



Anhang 4

Plakat Jungen*aktionstag

Unchillig?

Du fühlst Dich unwohl, doof angeschaut,
durch Fragen bedrängt, belästigt?
Jemand kommt Dir zu nahe?
Das darf nicht sein!

Beschwere Dich. Schicke eine E-Mail an:
beschwerde@jungenarbeit.info



Oder nutze unser Formular ohne Namen:
<https://beschwerde.jungenarbeit.info/>
Das sind auch noch mehr Infos.



Du brauchst Hilfe?

Sprich jemanden mit
diesem T-Shirt an.