



Schutzkonzept
zur Prävention vor Machtmissbrauch, sexueller,
seelischer und körperlicher Gewalt für die Projekte

Prävention gegen sexualisierte Gewalt
und
Hamburger Jungenaktionstag

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

Stand März 2025

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	4
2. Vereinsstruktur und Organigramm.....	5
2.1. Vereinskultur der Achtsamkeit.....	7
2.2. Mitarbeitende.....	8
2.2.1. Mitarbeiter*innenführung und -monitoring.....	10
2.3. Definition zentraler Begrifflichkeiten.....	10
2.4. Machtmissbrauch.....	14
2.4.1. Nähe - Distanz.....	14
2.4.2. Machtmissbrauch Mitarbeitende - Klient*innen.....	15
2.4.3. Machtmissbrauch unter Mitarbeitenden.....	16
2.5. Umgang mit sozialen Medien.....	16
2.6. Beteiligung.....	16
2.6.1. Beteiligung von Jugendlichen.....	16
2.6.2. Beteiligung von Mitarbeitenden.....	16
2.7. Beschwerdemanagement.....	17
2.7.1. Liste der Ansprechpersonen für das Beschwerdemanagement.....	18
2.7.2. Bearbeitung und Dokumentation von Beschwerden.....	18
2.7.3. Urlaubs- und Krankheitsvertretung.....	19
2.7.4. Interventionskette – allgemein.....	20
2.7.5. Rehabilitation.....	23
3. Präventionsveranstaltungen gegen sexualisierte Gewalt.....	25
3.1. Projektstruktur.....	25
3.1.1. Absprachen.....	26
3.2. Mitarbeitende.....	27
3.3. Maßnahmen gegen Machtmissbrauch.....	28
3.3.1. Verhaltensampel der Präventionsveranstaltungen.....	29
3.3.2. Risikofaktoren und Schutzfaktoren.....	33
3.4. Umgang mit sozialen Medien.....	38
3.5. Beteiligung.....	38
3.6. Beschwerdemanagement.....	39
3.7. Interventionskette – Präventionsveranstaltungen.....	40
4. Hamburger Jungenaktionstag.....	44
4.1. Projektstruktur.....	44
4.2. Mitarbeitende.....	44
4.3. Maßnahmen gegen Machtmissbrauch.....	45
4.3.1. Verhaltensampel des Jungenaktionstag.....	46
4.3.2. Risikofaktoren und Schutzfaktoren.....	50
4.4. Umgang mit sozialen Medien.....	54
4.5. Beteiligung.....	54
4.6. Beschwerdemanagement.....	55
4.6.1. T-Shirts.....	55
4.6.2. Plakate.....	56
4.7. Interventionskette – Jungenaktionstag.....	56
5. Verhaltenskodex.....	60
6. Selbstverpflichtungserklärung.....	61
7. Anhang.....	62
7.1. Fachberatungsstellen bei (sexualisierter) Gewalt.....	63
7.2. Konstruktive Konfliktbearbeitung bei Jungenarbeit Hamburg.....	65

7.3. Plakat Projekttag Prävention gegen sexualisierte Gewalt.....	68
7.4. Plakat Jungenaktionstag.....	69
7.5. Plakat Verhaltensampel.....	70
7.6. Melde- und Dokumentationsbogen.....	71
7.7. Checkliste für Bewerbungsgespräch.....	76
7.8. Feedbackbogen Jungen Präventionsveranstaltungen.....	77
7.9. Flussdiagramm Interventionskette allgemein.....	80
7.10. Flussdiagramm Interventionskette Prävention.....	81
7.11. Flussdiagramm Interventionskette Jungenaktionstag.....	82
7.12. Quellen.....	83

1. Einleitung

Das vorliegende Schutzkonzept beschreibt in [Kapitel 2](#) den Aufbau des Trägers und die derzeitigen allgemeinen Maßnahmen von Jungenarbeit Hamburg e.V. zum Schutz der 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 Jungenaktionstag. Im Anhang sind die Kontaktdaten zu [Fachberatungsstellen bei \(sexualisierter\) Gewalt](#), die Vereinbarung der [Konstruktiven Konfliktbearbeitung bei Jungenarbeit Hamburg e.V.](#), der [Verhaltenskodex für Mitarbeitende/Honorarkräfte](#), das [Plakat für die Projektstage Prävention gegen sexualisierte Gewalt](#), das [Plakat für den Jungen*aktionstag](#), das [Plakat Verhaltensampel](#), ein [Melde- und Dokumentationsbogen](#), eine [Checkliste für Bewerbungsgespräche](#), der [Feedbackbogen für die Präventionsveranstaltungen](#), Flussdiagramme Interventionskette [allgemein](#), [Prävention](#), [Jungenaktionstag](#) sowie [Quellen](#) zu finden, die wir für die Erstellung dieses Schutzkonzeptes genutzt haben.

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 Kinder und Jugendliche nicht Opfer von seelischen, körperlichen 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 Mitarbeitenden als Teil dieses Vereins in besonderem Maße verpflichtet. Das vorliegende Schutzkonzept dient den Mitarbeitenden 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 vorgeschrieben. Der Prozess der Gefährdungseinschätzung nach § 8a ist ebenfalls Teil unseres Schutzkonzeptes und muss nach §79a SGB VIII regelmäßig mit dem Ziel der Überprüfung und Weiterentwicklung der Qualität der Schutzmaßnahmen erfolgen.

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 elf Monate, um die Aktualität des Konzeptes zu prüfen und Änderungen im darauffolgenden Monat einzuarbeiten.

Bei Bedarf finden die Treffen in kürzeren Abständen statt. Darüber hinaus wird der Einbezug des gesamten Teams gewährleistet, indem das Schutzkonzept im Anschluss der jährlichen Überarbeitung 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. Die Adressat*innen werden im Rahmen des Projekts in unterschiedlichen Formen an der Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes beteiligt. Der Geschäftsführung obliegt dabei die Verantwortung, den gesamten Prozess zu überwachen.

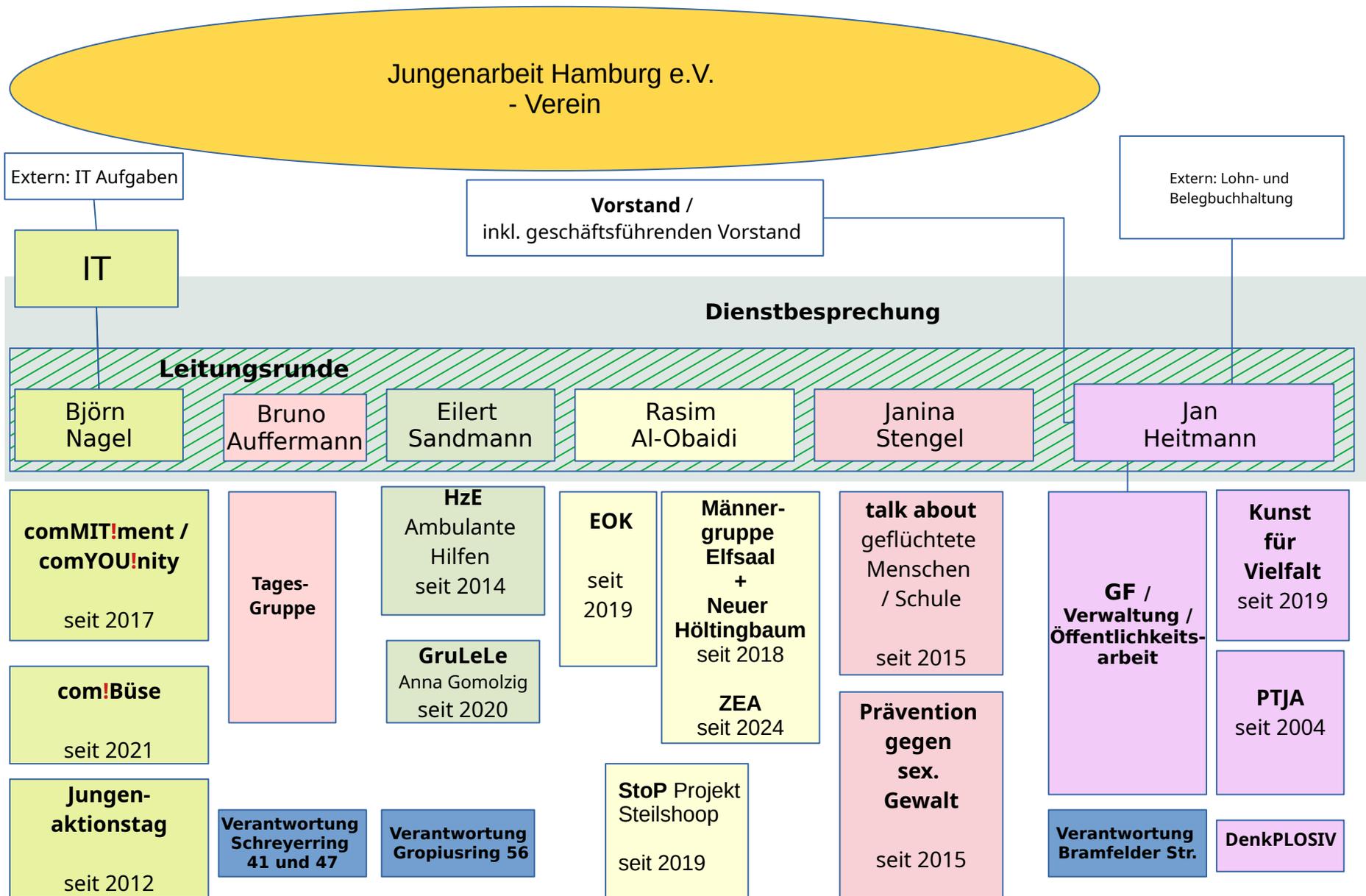
Anfang 2025 waren an der Weiterentwicklung dieses Schutzkonzeptes in alphabetischer Reihenfolge Björn Nagel (comMIT!ment, com!Büse und Jungenaktionstag), Bruno Auffermann (StoP und Kinderschutzfachkraft), Jan Heitmann (Geschäftsführung) und Janina Stengel (talk about und Prävention) beteiligt.

2. Vereinsstruktur und Organigramm

Jungenarbeit Hamburg e.V. beschäftigt derzeit 35 Mitarbeiter*innen (Stand März 2025), die derzeit in sechs Arbeitsbereichen tätig sind. Jedem dieser Arbeitsbereiche steht eine Bereichsleitung 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.



Leitbild der Mitarbeitenden

2.1. Vereinskultur der Achtsamkeit

In Anlehnung an den Artikel „Kultur der Achtsamkeit als wesentlicher Aspekt eines Schutzkonzeptes“ (Oppermann, Carolin; Winter, Veronika; Harder, Claudia; Wolff, Mechthild; Schröder, Wolfgang (Hrsg.): Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen, Weinheim 2018, S. 41-55) haben sich die Mitarbeitende und der Vorstand von Jungenarbeit Hamburg e.V. entschieden, kontinuierlich an der Implementierung einer Vereinskultur der Achtsamkeit zu arbeiten.

Wir sprechen von einer *Vereinskultur* der Achtsamkeit, da diese nicht nur auf die Mitarbeitende beschränkt ist, sondern auch den Vorstand und die externe Beschwerdestelle als wichtigen Teile des Beschwerdemanagements miteinbezieht.

Zentrale Bestandteil dieser Kultur, sind eine hochsensible Aufmerksamkeitskultur gegenüber Fehlern, eine Beteiligungskultur von Kinder und Jugendlichen in unserer pädagogischen Arbeit, Sensibilität für Organisationsabläufe, die Vermeidung einfacher Erklärungen, die Wahrung der Kinderrechte sowie das Gewährleisten von Choice-, Voice- und Exit-Optionen für die Kinder und Jugendlichen, die an unseren Angeboten teilnehmen.

Im Zuge dessen verstehen wir uns als ein Hochzuverlässigkeitsverein (vgl. a.a.O., S. 42) in dem Sinne, dass alle beteiligten Akteur*innen klare Vorstellungen haben, wie pädagogische Prozesse ablaufen müssen und welche Anzeichen auf unerwünschte Abweichungen hinweisen. Dadurch sind wir in der Lage unvorhergesehene Ereignisse schneller und in einem früheren Stadium zu erkennen und zu reagieren.

Eine wichtige Voraussetzung für unsere **Aufmerksamkeitskultur gegenüber Fehlern** (Fehlerdefinition: siehe [Definition zentraler Begrifflichkeiten](#)) ist, dass die Mitarbeitenden nicht mit Sanktionen zu rechnen haben, wenn sie Unregelmäßigkeiten melden. Stattdessen werden diese Meldungen begrüßt. Dabei betrachten wir die Entstehung von Fehlern als Zusammenspiel menschlichen Handelns und unserer Organisationsstrukturen. Fehler im System, die Risiken begünstigen, zu identifizieren, ist uns ein zentrales Anliegen. Wohlwissend, dass sich aus der Fehlerentdeckung nicht automatisch eine Fehlerthematizierung ergibt, fördern wir den Austausch über die Bedingungen der Fehlerentstehung innerhalb der Teams. Unerlässlich ist dabei eine transparente Definition von akzeptablen und unakzeptablen Verhalten, die ständig gemeinsam überprüft und weiterentwickelt wird.

Bei der Analyse von Fehlern verzichten wir auf individuelle Schuldzuweisungen. Um unsere Aufmerksamkeitskultur gegenüber Fehlern ständig weiter verbessern zu können, fragen wir uns regelmäßig, ob Fehler und Probleme sowohl im Team als auch gegenüber der Leitung offen angesprochen werden können, ob wir den Kontext der Fehlerentstehung ausreichend analysieren und notwendige Änderung durchführen und ob Fehler, über die leicht hätte hinweggesehen werden können, weil niemand anderes sie bemerkt hat, trotzdem bearbeitet werden.

Die **Beteiligungskultur von Kinder und Jugendlichen** in unserer pädagogischen Arbeit ist aktuell durch unterschiedliche Feedback- und Beschwerdemöglichkeiten gegeben. Aber auch die Sensibilisierung unserer Teilnehmer*innen für ihre eigenen Grenzen und die Grenzen anderer ist ein Empowermentprozess für die Kinder und Jugendlichen. Durch diese Methodik erreichen wir, dass die Kinder und Jugendlichen sich im Rahmen unserer Angebote nicht hilflos ausgeliefert fühlen, sondern ermächtigen sie, sich mit Erwachsenen auseinanderzusetzen und Bedürfnisse und Beschwerden zu formulieren.

Unter einer **Sensibilität für Organisationsabläufe** verstehen wir, dass alle Beteiligten ein umfangreiches Wissen über Strukturen, Prozesse und Abläufe haben und somit unseren Verein gut kennen. Dadurch können Risikomomente und mögliche Gefahrensituationen für Kinder und Jugendliche besser und schneller erkannt werden. Wir realisieren diesen Anspruch nicht nur durch flache Hierarchie und regelmäßigen Austausch in den Einzelteams sowie im Gesamtteam sondern auch in dem wir die Kinder und Jugendlichen über unsere Abläufe, Verantwortlichkeiten, die Grenzen unserer Befugnisse und unsere Schutzmechanismen informieren. Teamintern wird auf kontinuierlich fortzusetzende Handbücher und Verschriftlichung von Abmachungen und Verfahrensregeln zurückgegriffen; diese Verfahren sorgen für Transparenz und Klarheit über interne Organisationsabläufe.

Das Team hat sich auf ein Leitbild geeinigt, welches die Werte und Haltungen des Teams und Vereins auf interner und externer Ebene abbildet. Zudem erfolgt in Teamentwicklungstagen eine persönliche und kollektive Auseinandersetzung mit den teaminternen Strukturen und Haltungen, mit dem Ziel, diese kontinuierliche zu überprüfen und bei Bedarf weiter zu entwickeln.

Mit der **Vermeidung einfacher Erklärungen** versuchen wir, die Gefahren zu umgehen, die einfache Erklärungen mit sich bringen. Einfache Erklärungen bergen die Gefahr, Fehler sowie Fehler- und Gefahrenquellen durch das Weglassen von Details, Feinheiten und alternativen Erklärungen zu übersehen. Deshalb nehmen wir unseren Verein in seiner Komplexität wahr und fragen uns kontinuierlich, was wir übersehen könnten. Dazu motivieren wir uns gegenseitig, Fragen zu stellen, verschiedene Standpunkte als wichtig zu erachten und begrüßen es, wenn Aspekte thematisiert werden, die den täglichen Betrieb stören und in Frage stellen.

Um die **Wahrung der Kinderrechte** zu gewährleisten, bemühen wir uns um die Umsetzung der UN-Kinderrechtskonvention in unserem Verein in dem Wissen, dass die Tatsache, dass Kinder höchstpersönliche Rechte haben, nicht zwangsläufig bedeuten muss, dass ihnen diese Rechte auch zugestanden werden. Deshalb informieren wir unsere Teilnehmer*innen über ihre Rechte im Rahmen unserer Veranstaltungen und Angebote, räumen ihnen diese Rechte damit ein und helfen ihnen, diese Rechte auszuüben.

Das Gewährleisten von **Choice-, Voice- und Exit-Optionen** für die Kinder und Jugendlichen, die an unseren Angeboten teilnehmen, trägt der Tatsache Rechnung, dass Machtgefälle und somit die Gefahr des Machtmissbrauchs trotz aller gegenläufigen Bemühungen und trotz aller Partizipationsmöglichkeiten immer noch Teil der Erwachsenen-Kinder-Beziehungen und -Verhältnisse sind. Die Wahlmöglichkeit von Kinder und Jugendlichen, ob sie sich in einer Situation befinden wollen oder nicht, wird dabei als *Choice* verstanden. *Voice* bedeutet in unserer Vereinskultur, dass unsere Teilnehmer*innen das Recht haben, ihre Stimme zu erheben und ihre Grenzen und Bedürfnisse zu artikulieren und dass sie eben dazu von uns ermutigt werden. Die Kinder und Jugendlichen können sich jederzeit Gehör verschaffen; institutionalisiert ist die Möglichkeit in unseren Feedback- und Beschwerdemöglichkeiten. Die *Exit-Option* impliziert, dass die Mädchen und Jungen zu jeder Zeit aus einer Situation unserer pädagogischen Arbeit aussteigen können, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen.

2.2. 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.

Daher legt Jungenarbeit Hamburg e.V. Wert auf Transparenz, eine Aufmerksamkeitskultur gegenüber Fehlern und eine Kultur der offenen Aushandlung unter den Mitarbeitenden. Für Letzteres wurde in einem gemeinsamen Prozess ein Leitfaden für Konflikte erarbeitet. (siehe [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 Mitarbeitende schon bei einem Vorstellungsgespräch auf die Gesprächskultur des Trägers und sein Schutzkonzept hingewiesen. Bei Einstellung ist es zwingende Notwendigkeit und ein Vertragsteil, dass Mitarbeitende, dem Schutzkonzept nach dem Lesen 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 §72a SGB VIII nach laufenden Ermittlungs- und Strafverfahren befragt. Eine Anstellung kann nur erfolgen, wenn keine Verurteilung vor liegt bzw. Strafverfahren vorliegen oder anhängig sind.
- 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 legt alle und insbesondere neue Mitarbeiter*innen nahe, 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 Jungenaktionstag - 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.
- alle Mitarbeitenden sowie die Honorarkräfte, die beim Jungenaktionstag tätig sind, müssen die Ampel gelesen und sich dem Verhaltenskodex für den Jungenaktionstag schriftlich einverstanden erklärt haben.

- 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. Deshalb sind die Mitarbeiter auch Teil der Gruppe, die das Schutzkonzept weiterentwickelt. Durch die stetige Auseinandersetzung und Arbeit an Teilen des Schutzkonzeptes, wie beispielsweise der Verhaltensampel oder Interventionskette, wird die Aufmerksamkeit und Sensibilität der Mitarbeitenden geschult. Hinzu kommen Fortbildungen, Dienstbesprechungen und Vereinsentwicklungstage welche die Mitarbeitenden wahrnehmen.

Grundsätzlich werden für eine neue Stellenbesetzung im Bereich Prävention durch interne sowie externe Fachkräften besondere Bewerbungsgespräche durchgeführt. Ein Fokus liegt auf der Professionalität der Bewerbenden sowie Wissen zum Nähe-Distanz Verhältnis bzw. über grenzverletzendes Verhalten. Diesbezüglich werden Fragen zur persönlichen Einstellung gestellt. Außerdem wird der praktische Umgang damit anhand fiktiver Beispiele erfragt. Die Leitung im Bereich Prävention übernimmt zur Vorbereitung anstehender Vorstellungsgespräche die Aufgabe, die Bewerbungsgespräche dementsprechend zu strukturieren und zu leiten; die Leitung holt sich hierzu Unterstützung durch Fachpersonen. Bewerbungsgespräche werden bei Jungenarbeit Hamburg e.V grundsätzlich mindestens im Vier-Augen-Prinzip durchgeführt.

Bei Jungenarbeit Hamburg e.V. gibt es geschulte Mitarbeitende (siehe [Liste der Ansprechpersonen für das Beschwerdemanagement](#)), welche per Mail oder telefonisch zu erreichen sind. Die Mitarbeitenden von Jungenarbeit Hamburg e.V. wissen um niedrigschwellige, anonyme Möglichkeiten für Kinder und Personensorgeberechtigte, sich Hilfe zu suchen. Ferner stehen Ihnen bei Bedarf unsere externe Beschwerdestelle und die Kinderschutzfachkräfte (siehe [Liste der Ansprechpersonen für das Beschwerdemanagement](#)) sowie die genannten externen Beratungsstellen zur Seite.

2.2.1.Mitarbeiter*innenführung und -monitoring

Wenn es im Rahmen unseres [Beschwerdemanagements](#) zu Beschwerden gegen festangestellte Mitarbeiter*innen kommt, kann das verschiedene Konsequenzen nach sich ziehen, die in den Interventionsketten geregelt sind. Konsequenzen können Kündigung, Strafanzeige, verpflichtende Weiterbildung, Gespräch mit der Leitung, Intervision, Supervision und kollegiale Beratung sein.

Kommt das Beschwerdemanagement zu dem Schluss, dass das Verhalten in den gelben Bereich der für den Arbeitsbereich geltenden Verhaltensampel fällt, erfolgt neben den in der Interventionskette vorgesehenen Maßnahmen zusätzlich ein Vermerk in der entsprechenden Personalakte. Im Zuge dessen ist zu prüfen, ob es sich um eine Wiederholung aufgrund von fehlender Bereitschaft zur Reflexion und Veränderung handelt. Sollte das der Fall sein, wird der*dem Mitarbeiter*in fristlos gekündigt.

2.3. Definition zentraler Begrifflichkeiten

Um Handlungssicherheit für die Mitarbeitenden herzustellen, definieren wir im Folgenden zentrale Begrifflichkeiten.

Jungenarbeit Hamburg e.V. ist sich bewusst, dass der Missbrauch und die (sexualisierte) Gewalt gegenüber Kindern, Jugendlichen und somit Schutzbefohlenen, als auch Gewalt zwischen

Mitarbeitenden vielfältige Erscheinungsformen haben kann. Die Mitarbeitenden müssen sich diesen Formen bewusst sein, um Missbrauch und (sexualisierte) Gewalt präventiv vorzubeugen und Situationen einordnen zu können, sodass ein sichererer Umgang damit möglich ist.

Zwang, unangemessene Sprache, alle Formen von körperlicher Gewalt, sexualisierte Gewalt, seelische Grausamkeiten und Stigmatisierung sind Teil dieser Erscheinungsformen und einer erniedrigenden Pädagogik, gegen die sich Jungenarbeit Hamburg e.V. ausspricht und gegen die der Verein und die Mitarbeitenden mit seiner/ihrer Projektarbeit und einem klaren Selbstverständnis bzw. Haltung einsteht.

Zur Differenzierung von Gewaltformen verständigt sich Jungenarbeit Hamburg e.V. über folgende Definitionen:

Gewalt

Unter Gewalt wird eine zielgerichtete direkte Schädigung verstanden, die sich mit körperlichen, verbalen und psychischen Mitteln gegen andere richtet und die körperliche, psychische und soziale Unversehrtheit von Menschen angreift.

Der Gewaltbegriff verweist auf die Verantwortung von Täter*innen. Eine Erweiterung des Gewaltbegriffs bezieht sich auf Gewaltformen im digitalen Raum bzw. digitale Gewalt.

Der Begriff „digitale Gewalt“ ist in diesem Rahmen als Oberbegriff für verschiedene Gewaltformen im digitalen Raum zu verstehen, die unter Rückgriff auf technische Hilfsmittel und digitale Medien wie Mobiltelefone, Apps, Internetanwendungen, Mailprogramme, soziale Medien erfolgt und online stattfindet. Digitale und „analoge“ Gewalt sind nicht getrennt voneinander zu sehen, sondern können parallel stattfinden. Oft stellt digitale Gewalt eine Ergänzung oder Verstärkung von Gewaltdynamiken dar, die im analogen Raum vorliegen und auf Aspekte wie beispielsweise Rufschädigung, soziale Isolation oder Nötigung betroffener Personen abzielen.

Grenzverletzung

Grenzverletzungen beschreiben ein einmaliges, gelegentliches oder wiederkehrendes unangemessenes Verhalten, welches die persönlichen Grenzen einer Person überschreitet. Sie können sich auf die Grenzen zwischen Generationen, Geschlechtern und/oder einzelnen oder mehreren Personen beziehen.

Verübt werden können Grenzverletzungen sowohl von Erwachsenen, die einen Betreuungs- oder Versorgungsauftrag haben, zwischen Erwachsenen, als auch von Kindern und Jugendlichen. Grenzverletzungen können unabsichtlich verübt werden, absichtlich verübt werden, aus fachlicher bzw. persönlicher Unzulänglichkeit und aus fehlenden bzw. unklaren Einrichtungsstrukturen resultieren. Fachkräfte müssen diesbezüglich sensibilisiert sein, um angemessen intervenieren zu können. Maßstab, ob ein Verhalten als Grenzverletzung gewertet wird, sind nicht nur objektive Faktoren, sondern vor allem das subjektive Erleben der von der Grenzverletzung betroffenen Menschen. Zu beachten ist auch, dass Grenzverletzungen gezielt von Täter*innen eingesetzt werden können, um Reaktionen in einer Einrichtung zu testen und sexuelle Übergriffe vorzubereiten.

Zufällig oder unabsichtliche Grenzverletzungen sind korrigierbar, wenn die grenzverletzende Person dies reflektiert, sich entschuldigt, der betroffenen Person mit einer respektvollen Haltung begegnet und sich darum bemüht, unbeabsichtigte Grenzverletzungen zukünftig zu unterlassen.

Grenzverletzungen, die aus fachlichen und persönlichen Defiziten einzelner Mitarbeitenden entstehen, sind in vielen Fällen durch fachliche Anleitung, Fortbildung, Supervision und klare Dienstanweisungen korrigierbar, in denen auf einen angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz hingewiesen wird.

Beispiele für Grenzverletzungen sind Missachtung der Schamgrenzen und sexueller Normen unterschiedlicher Kulturen, Missachtung eines respektvollen Umgangsstils wie beispielsweise öffentliches Bloßstellen, Missachtung einer (fachlich) adäquaten körperlichen Distanz wie beispielsweise Berührung am Arm und Bagatellisierung von verübten Grenzverletzungen.

Übergriffe

Übergriffe geschehen, im Gegensatz zu Grenzverletzungen, nicht zufällig oder unbeabsichtigt. Hierbei setzen sich übergriffige Personen/Mitarbeitende bewusst über gesellschaftliche/kulturelle Normen, institutionelle Regeln, fachliche Standards und Widerstand der Betroffenen hinweg. Somit sind Übergriffe immer Grenzüberschreitungen der jeweiligen Grenzen der Betroffenen. Übergriffe umfassen eine Missachtung der verbal und nonverbal gezeigten (Abwehr-)Reaktionen der Betroffenen, eine Verletzung der Körperlichkeit, Sexualität und Schamgrenzen sowie psychische Übergriffe. Übergriffe können psychisch, sexualisiert (mit und ohne Körperkontakt) und körperlich sein sowie materielle Ausbeutung und Vernachlässigung umfassen. Übergriffiges Verhalten ist eine Form von Machtmissbrauch sowie Gewaltanwendung und Ausdruck einer respektlosen Haltung gegenüber den Betroffenen.

Beispiele für übergriffiges Verhalten von Fachkräften gegenüber Kindern und Jugendlichen sind verbale Gewalt, Missachtung der Schamgrenzen, Missachtung der (fachlich) adäquaten körperlichen Distanz, Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen, Nichtbeachtung und unter Druck setzen.

Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt bezeichnet Handlungen, die das sexuelle Selbstbestimmungsrecht des Menschen verletzen. Sie können mit anzüglichen Bemerkungen und „zufälligen“ Berührungen beginnen und über „grabschen“ bis hin zur Ausübung massiver körperlicher Gewalt gehen. Unter sexualisierter Gewalt wird jegliche Form von Gewalt verstanden, die sich in sexuellen Übergriffen ausdrückt, mit dem Ziel der Bedürfnis- und Machtbefriedigung von Täter*innen. Der Begriff „sexualisierte“ Gewalt macht deutlich, dass die sexuellen Handlungen als Mittel zum Zweck, also zur Ausübung von Macht und Gewalt, vorgenommen werden. Sexualisierte Gewalt findet deshalb oft in Abhängigkeitsverhältnissen statt. Als Straftatbestand wird der Begriff „sexueller Missbrauch“ geführt und in diesem Schutzkonzept verwendet, um auf die Gesetzgebung bzw. die Verwendung des Begriffs durch Rechtsnormen und Definition des Straftatbestands hinzuweisen.

Die Mitarbeitenden von Jungenarbeit Hamburg e.V. verwenden den Begriff sexualisierte Gewalt, da der Begriff „Missbrauch“ irreführenderweise impliziert, es gäbe einen legitimen „Gebrauch“ und somit eine legitime Form der Nutzung eines Abhängigkeitsverhältnisses. Dies ist nie der Fall. Im Begriff sexualisierte Gewalt wird die Dimension von struktureller, diskursiver, institutioneller und organisatorischer Gewalt bzw. Gewaltverhältnissen aufgegriffen.

a) Sexualisierte Gewalt unter Erwachsenen

Sexualisierte Gewalt ist die Schädigung und Verletzung einer anderen Person durch erzwungene intime Körperkontakte oder andere sexualisierte Handlungen, die dem*der Täter*in eine (vermeintliche) Befriedigung eigener Bedürfnisse ermöglichen.

Formen sexualisierter Gewalt können sein: sexualisierte Gewalt zwischen Intimpartner*innen, Vergewaltigung und sexuelle Nötigung, gewaltsame sexuelle Initiationsriten und erzwungene Prostitution.

b) Sexualisierte Gewalt gegen Kinder/Jugendliche

Sexueller Missbrauch

Als sexueller Missbrauch von Kindern wird die willentliche sexuelle Handlung eines Jugendlichen oder Erwachsenen mit, an oder vor Kindern bezeichnet. Als Kind werden nach deutschem Strafrecht Personen unter 14 Jahren definiert.

Sexueller Missbrauch bedeutet, dass Täter*innen eine Macht- und Autoritätsposition sowie das Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnis ausnutzen, um eigene Bedürfnisse auf Kosten von Kindern/Jugendlichen zu befriedigen. Verbunden ist dies mit der Verpflichtung zur Geheimhaltung. Dabei handelt es sich immer um Machtmissbrauch gegenüber Schutzbefohlenen.

Sexuelle Handlungen lassen sich nach Intimitätsgraden unterteilen:

Ohne Körperkontakt

Exhibitionismus, Anschauen von Pornographie, verbale sexuelle Belästigung, Beobachten beim Entkleiden, Baden etc.

Sexualisierter Körperkontakt (mit gewalttätiger Komponente)

Berührungen an Brust und Gesäß, Zungen- und sexualisierte Küsse, versuchte Berührungen der Genitalien, orale, vaginale oder anale Penetration, Berührung der Genitalien, Masturbation

Strafrechtlich relevante Gewalthandlungen

Zu strafrechtlich relevanten Formen von Gewalt zählen: Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, sonstige schwere Straftaten (Körperverletzungen, sexueller Missbrauch bzw. Nötigung oder Erpressung, Raub, Bedrohung. Ebenso stehen exhibitionistische Handlungen, Förderung sexueller Handlung Minderjähriger, Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt (beispielsweise Verabredung zu sexuellen Handlungen via Chat) und das Ausstellen, Herstellen, Anbieten und Eigenbesitz von Missbrauchsdarstellungen von Kindern unter Strafe. Sowie weitere Verletzungen, die auch einen Straftatcharakter haben können wie Beleidigung, Verletzung des persönlichen Lebens- und Geheimnisbereiches, Diebstahl oder Ähnliches gemäß §72a Abs. 1 SGB VIII.

Fehler

Als Fehler verstehen wir Handlungen, die mit einer bestimmten Absicht durchgeführt werden und deren Wirkung dieser Absicht jedoch nicht entspricht. Analog dazu wäre bspw. eine Grenzverletzung ein Fehler, ein Übergriff aber eine Gewalttat und kein Fehler, weil der Übergriff vorsätzlich erfolgt.

Macht

Macht in einem allgemeinen Sinne verstehen wir als Fähigkeit von Individuen und Gruppen, auf das Verhalten und Denken von Gruppen oder Personen Einfluss zu nehmen. Macht kann dabei bewusst oder auch unbewusst, offensiv oder eher versteckt ausgeübt werden. Der pädagogische Auftrag unserer Mitarbeiter*innen ist es auf das Verhalten und Denken der ihnen anvertrauten

Kinder und Jugendlichen einzuwirken. In diesem Sinne haben Sie Macht über sie. Wichtig ist, dass diese Macht entwicklungsfördernd und gemäß aktueller fachlicher Standards und Erkenntnisse eingesetzt wird. Immer wenn das nicht der Fall ist, handelt es sich um Machtmissbrauch.

2.4. Machtmissbrauch

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

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. Siehe hierzu u.a. die Interventionsketten der Einzelprojekte.

Darüber hinaus schaffen wir, über die bestehenden Beschwerde- und Hilfestrukturen bei Grenzüberschreitungen, Möglichkeiten in Täter*innenkreisläufe einzugreifen und diese zu unterbrechen. Dort, wo es möglich ist, arbeiten unsere festangestellten Mitarbeiter*innen in Teams, so dass das Vier-Augen-Prinzip gegen Machtmissbrauch schützt.

2.4.1. Nähe - Distanz

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 Verhaltensweisen, auf welche sich die Mitarbeitenden geeinigt haben. Diese sind in den Verhaltensampeln der einzelnen Projekte jeweils unter dem Kapitel Machtmissbrauch zu finden. Weiter ist der [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 deshalb 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 und ggf. eine Strafanzeige. Die Folge einer einmaligen diskriminierenden Äußerung kann unter Umständen und im individuellen Fall erstmals ein intensives Gespräch mit der Leitung und im Team/Supervisionskontext zum Thema bedeuten. Wenn die mitarbeitende Person Einsicht und Veränderungswillen zeigt, muss im Anschluss eine Fortbildung besucht werden und/oder über andere Wege nachweislich ein sensibler Umgang mit dem betreffenden Thema gefunden werden. Dieser Prozess wird von der jeweiligen Leitung engmaschig begleitet und durch weitere Gespräche überprüft. Mehr dazu unter [Interventionsketten – Allgemein](#) und darauf aufbauend [Interventionsketten – Präventionsveranstaltungen](#) und [Interventionsketten – Jungenaktionstag](#).

Im [Anhang 5.3 – Verhaltenskodex](#) ist diesbezüglich eine Übersicht zu finden, die zur Orientierung dient.

2.4.2. Machtmissbrauch Mitarbeitende - Klient*innen

Die Möglichkeiten der Machtausübungen können in dem Feld der Projekte vielfältig aussehen. Negative 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 missbrauchen, um in grenzverletzender Absicht Kontakt zu Kindern und Jugendlichen herzustellen und in einem späteren Rahmen aufzugreifen. Beispielsweise könnte ein Angebotsleiter beim Jungenaktionstag den Kontakt mit Jungen für einen späteren Zeitpunkt suchen.

Um dem vorzubeugen, werden den Klient*innen adäquate Möglichkeiten der Beschwerde und Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt. Dabei wird explizit auf die [Beschwerdemöglichkeit über unsere Website](#) (<https://beschwerde.jungenarbeit.info> und [Beschwerdemangement](#)) 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

2.4.3. 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 [Liste der Ansprechpersonen für das Beschwerdemanagement](#)) bekannt.

2.5. 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.

2.6. Beteiligung

2.6.1. 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. Siehe hierzu die jeweiligen Kapitel Beteiligung im Rahmen der Projekte unter Punkt [3.5](#) und [4.5](#).

2.6.2. 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 in den Arbeitsgruppen, zu denen auch die AG Schutzkonzept gehört.

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

2.7. Beschwerdemanagement

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 [Konstruktive Konfliktbearbeitung bei Jungenarbeit Hamburg e.V.](#)) zur Verfügung. Zudem können sie sich auch jederzeit an die unter [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 die Aufgabe der externen Beschwerdestelle.

Als InsoFa/Kinderschutzfachkräfte sind aktuell (Stand März 2025) Bruno Auffermann und Arnd Hildebrandt ansprechbar.

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. Deswegen sind wir besonders aufmerksam, um Fehler zu entdecken.

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.

2.7.1. Liste der Ansprechpersonen für das Beschwerdemanagement

Name	E-Mailadresse	Telefonnummer	Pronomen
Al-Obaidi, Rasim	al-obaidi@jugenarbeit.info	01525 / 30 95 195	er / ihn
Auffermann, Bruno (InsoFa/Kinder- schutzfachkraft)	auffermann@jugenarbeit.info	0176 / 60 400 809	er / ihn
Heitmann, Jan	heitmann@jugenarbeit.info	040 / 64 83 39 26	er / ihn
Hildebrandt, Arnd (externe Beschwerdestelle, InsoFa/Kinder- schutzfachkraft)	arnd.hildebrandt@stadt.lueneburg.de	0170 / 599 36 38	er / ihn
Nagel, Björn	nagel@jugenarbeit.info	040 / 60 78 59 19	er / ihn
Sandmann, Eilert	sandmann@jugenarbeit.info	0176 / 604 629 05	er / ihn
Scheurich, Rafael	scheurich@jugenarbeit.info	0175/ 992 05 26	er/ihn
Stengel, Janina	stengel@jugenarbeit.info	0176 / 60 400 780	sie / ihr
Wettlaufer, Nina	wettlaufer@jugenarbeit.info	01575 / 32 09 582	sie / ihr

Stand März 2025

2.7.2. Bearbeitung und Dokumentation von Beschwerden

Für die Bearbeitung und die Dokumentation einer Beschwerde ist immer genau eine Person aus dem Beschwerdemanagement alleine verantwortlich.

Diese Verantwortlichkeit ergibt sich wie folgt:

a) Wird eine Person aus dem Beschwerdemanagement direkt angeschrieben, ist diese Person verantwortlich.

b) Wird eine Beschwerde über per E-Mail an beschwerde@jugenarbeit.info geschickt oder eines der beiden Webformulare ausgefüllt und abgeschickt und ist ersichtlich, auf welchem Arbeitsbereich sich die Beschwerde bezieht, so ist die Leitung dieses Arbeitsbereiches

verantwortlich. Aus diesem Grund sind alle Leitung im Beschwerdemanagement vertreten. Wenn eine Beschwerde eingeht, die sich gegen eine Leitung richtet, ist der*die Geschäftsführer*in verantwortlich. Richtet sich eine Beschwerde gegen die*den Geschäftsführer*in, treffen sich die übrige Personen des Beschwerdemanagements und bestimmen im Konsens eine verantwortliche Person.

c) Geht eine Beschwerde direkt über eine*n Mitarbeiter*in ein, so ist die Leitung dieser Mitarbeiter*in verantwortlich.

d) Wird eine Beschwerde digital eingereicht und ist nicht ersichtlich, auf welchen Arbeitsbereich sich diese Beschwerde bezieht, bestimmt der Geschäftsführer eine Person des Beschwerdemanagements, die für die Bearbeitung verantwortlich ist.

Es gibt zwei Fälle, in denen nicht automatisch das gesamte Beschwerdemanagement von einer Beschwerde erfährt: zum Einen, wenn eine Beschwerde direkt über Mitarbeiter*innen an das Beschwerdemanagements herangetragen wird und zum Anderen wenn eine einzelne Person des Beschwerdemanagements direkt angeschrieben wird.

Deshalb müssen die anderen Personen des Beschwerdemanagements von der verantwortlichen Person umgehend über den Eingang einer Beschwerde informiert werden. Dazu ist eine E-Mail an beschwerde@jungenarbeit.info zu schreiben. Dann ist die Aufgabe der anderen Personen des Beschwerdemanagements, zu kontrollieren, dass die für die Bearbeitung verantwortliche Person die Beschwerde bearbeitet.

Der sich beschwerenden Person ist werktags innerhalb von 24 Stunden zu antworten und mindestens den Eingang der Beschwerde zu bestätigen. Dieser Punkt entfällt beim Eingang einer anonymen Beschwerde.

Der Melde- und Dokumentationsbogen sowie weitere der Bearbeitung und Dokumentation zuträglichen Dokumente müssen in dem Ordner "9999 Beschwerden" auf unseren verschlüsselten Fileserver abgelegt werden. Zu diesem Ordner haben aus Datenschutzgründen nur die Mitglieder des Beschwerdemanagements Zugriff.

Auf diese Weise wird sichergestellt, dass alle Beschwerden bearbeitet werden und der Prozess der Bearbeitung für alle Personen des Beschwerdemanagements einsehbar und kontrollierbar ist.

2.7.3.Urlaubs- und Krankheitsvertretung

Um sicherzustellen, dass im Urlaub- oder Krankheitsfall keine Beschwerden, die nur an eine einzelne Person des Beschwerdemanagements adressiert sind, unbearbeitet bleiben, muss jede Ansprechperson des Beschwerdemanagement im Urlaub- oder Krankheitsfall ihre E-Mails an eine Kolleg*in außerhalb des Beschwerdemanagements weiterleiten. Die Personen des Beschwerdemanagements, die als Ansprechperson für FLINTA*-Personen oder Menschen mit Migrationsgeschichte fungieren, stellen sicher, dass ihre E-Mail einer*einem Kolleg*in bearbeitet werden, der*die das jeweilige Kriterium ebenfalls erfüllt.

Die vertretende Kolleg*in checkt mindestens einmal pro Tag ihre E-Mails. Ein Ausnahme bildet der Jungenaktionstag, an dem die E-Mails alle 15 Minuten zu checken sind.

Wenn die vertretende Person eine Beschwerde erhält, muss sie sich je nachdem, ob es sich um eine Beschwerde über eine Person aus dem Beschwerdemanagement handelt oder nicht, unterschiedlich vorgehen. Wenn sich die Beschwerde gegen eine Person aus dem

Beschwerdemanagement richtet, leitet sie die Beschwerde an alle Personen des Beschwerdemanagements weiter, außer an die Person, über die sich beschwert wird. In allen anderen Fällen wird die E-Mail an beschwerde@jungenarbeit.info weitergeleitet. Ab diesem Zeitpunkt übernimmt das Beschwerdemanagement und geht wie unter [Bearbeitung und Dokumentation von Beschwerden](#) vor.

2.7.4. Interventionskette – allgemein

Kommt es zu der Meldung einer Grenzverletzung oder eines Übergriffs, wird gemäß der im Folgenden beschriebenen Interventionskette vorgegangen. Die Interventionskette wird mit allen Mitarbeitenden in den projektübergreifenden Dienstbesprechungen stetig weiterbearbeitet. Auch in der halbjährlichen 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 (Grenzverletzungen, Übergriffe usw.) an Adressat*innen können in unterschiedlichen Konstellationen stattfinden:

- Gewalthandlung von Adressat*in oder außenstehender Person in der Vergangenheit
- Gewalthandlung von Adressat*in an Adressat*in
- Gewalthandlung einer außenstehenden Person an Adressat*in
- Gewalthandlung von Mitarbeiter*in an Adressat*in

Im weiteren Verlauf wird auf den letzten Punkt der Aufzählung Bezug genommen. Die anderen Situationen werden unter den Interventionsketten der Projekte in den Abschnitten [Interventionskette – Präventionsveranstaltung](#) und [Interventionskette – Jungenaktionstag](#) behandelt. Das [Flussdiagramm](#), welches sich aus der hier dargestellten, allgemeine Interventionskette ergibt ist im Anhang unter Punkt 5.10 zu finden und ist eine Hilfestellung im Falle einer Gewaltmeldung.

Meldung einer Grenzverletzung oder eines Übergriffs einer*eines Mitarbeiter*in an Adressat*in

Grundsätzlich ist zu unterscheiden, ob es sich um eine persönliche Meldung eines Verdachtsmoments während des Jungenaktionstages 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 (siehe [Melde- und Dokumentationsbogen](#)) verantwortlich. Wenn die Gewaltmeldung im roten Bereich der jeweiligen Verhaltensampel einzuordnen ist, muss diese Person die Dokumentation innerhalb von 24 Stunden (werktags) gemeinsam mit einer Person der Beschwerdestelle weiter bearbeiten. Der Dokumentationsbogen ist für Außenstehende uneinsehbar aufzubewahren.

Unabhängig vom Beschwerdeweg bildet der Jungenaktionstag ein Ausnahme, an dem die E-Mailadresse, die mit dem Beschwerdeformular verknüpft ist, alle 15 Minuten überprüft wird und

eine persönliche Meldung sofort bearbeitet wird, um der Gefahr der Wiederholung zu unterbinden.

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. Bei einem hinreichend konkreten Verdacht und einer bestätigten Gewalthandlung wird neben der adressierten, mitarbeitenden Person die Kinderschutzfachkraft Bruno Auffermann und die externe Beschwerdestelle in Person von Arnd Hildebrandt zur Bewertung und weiteren Bearbeitung der Situation hinzugezogen.

Wichtige Aufgaben für den gesamten Prozess sind:

- der Schutz des Kindeswohls bspw. durch das Aussprechen eines Kontaktverbot für den*die beschuldigte*n Mitarbeiter*in
- ein diskreter Umgang mit Informationen/Namen bis der Sachverhalt geklärt ist
- transparenter Umgang im Team, sobald der Sachverhalt geklärt ist
- die Aufarbeitung der Thematik im Rahmen des Beschwerdemanagement sowie
- ggf. das Einleiten von Rehabilitationsmaßnahmen.

Der*die Beschuldigte wird in einem Gespräch mit mindestens einem Vorstandsmitglied (Jan Heitmann, Prof. Dr. Jürgen Budde und Frank Steiner, Stand März 2025) und zwei der Ansprechpersonen für das Beschwerdemanagement zu dem Vorfall befragt, wobei eine der Ansprechpersonen die Person sein muss, die die Beschwerde dokumentiert hat.

Kann in diesem Gespräch der Verdacht nicht eindeutig ausgeräumt werden, wird die beschuldigte Person bis zur vollständigen Klärung beurlaubt, ihr gegenüber ein Hausverbot für alle Räumlichkeiten von Jungenarbeit Hamburg e.V. ausgesprochen und die Dienstanweisung erteilt, keinen Kontakt zu Klient*innen und Kolleg*innen aufzunehmen. Über dieses Kontaktverbot wird die Personen, die eine Beschwerde eingereicht hat und bei Minderjährigen zusätzlich die Personensorgeberechtigten und ggf. auch andere mit der Betreuung beauftragte Personen informiert. Die Klärung wird umgehend, jedoch spätestens im Laufe von 24 Stunden (Werktags) eingeleitet und sehr zeitnah herbeigeführt.

Unkonkreter Verdacht

Unter einem „unkonkreten Verdacht“ wird die Meldung eines unprofessionellen Handelns oder einer Gewalthandlung verstanden. 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 (siehe [Melde- und Dokumentationsbogen](#)) und zu prüfen. Lässt sich die Situation bei der Prüfung als nicht eindeutig fachlich bedenklich oder fachlich richtig einordnen, wird eine InsoFa/Kinderschutzfachkraft und eine Fachberatungsstelle zur weiteren Bearbeitung hinzugezogen.

Bestätigt sich der Verdacht nicht, sind keine weiteren Schritte gemäß der Interventionskette notwendig. Allerdings wird dafür Sorge getragen, dass die*der beschuldigte Mitarbeiter*in in Zukunft in Bezug des Verhältnis von Nähe und Distanz professioneller handelt. Dazu findet ein

Gespräch zwischen der beschuldigten Mitarbeiter*in und jeweilige Leitung mit dem Ziel der Sensibilisierung statt. Im Zuge dessen trifft die Leitung auch eine Einschätzung, ob eine Teilnahme an einer themenspezifischen Fortbildung zur Sicherung der Qualität beitragen kann und ordnet diese ggf. an. Sollten Dritte wie z.B. Sorgeberechtigte involviert sein, werden deren Sorgen und Wünschen mitberücksichtigt und sie werden über die Ergebnisse des Gesprächs informiert.

Konkreter Verdacht

Ein konkreter Verdacht besteht dann, wenn ein*e Adressat*in ein erlebtes grenzüberschreitendes Verhalten (siehe [Nähe - Distanz](#)) von einer mitarbeitenden Person äußert. Der Vorgang ab dem Informationseingang wird unter [Interventionsketten - Präventionsveranstaltung](#) und [Interventionsketten - Jungenaktionstag](#) beschrieben. Inhaltlich ist als allererstes zu prüfen, ob eine akute Gefahr/Gefährdung des Kindeswohl vorliegt und ob noch weitere Personen von der Situation betroffen sind. Der Schutz aller beteiligten Personen ist sicherzustellen und die Sorgeberechtigten sowie die InsoFa/Kinderschutzfachkraft werden über die Situation informiert. Bei Unsicherheiten, die im Laufe des Klärungsprozesses auftreten, wird eine Fachberatungsstelle hinzugezogen (siehe [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. Hier ist des weiteren zu prüfen, ob eine Kindeswohlgefährdung nach §8a SGB VIII vorliegt. In diesem Fall hat eine Meldung an das Jugendamt zu erfolgen. Im Rahmen der Hilfen zur Erziehung ist eine Meldung nach §47 SGB VIII notwendig.

Das Team wird sachlich und transparent über die Freistellung der Person aufgrund des Verdachts eines grenzverletzenden/übergriffigen Verhaltens informiert. Sollte der Verdachtsfall in einer ausführlichen Klärung der Situation widerlegt werden, wird der Vorstand, das gesamte Team sowie alle beteiligten Fachberatungsstellen sowie die Sorgeberechtigten 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 [Rehabilitation](#) zu lesen.

Wenn sich der konkrete Verdacht durch die Klärung bestätigt wird, liegt eine bestätigte Gewalthandlung vor.

Bestätigte Gewalthandlung

Eine bestätigte Gewalthandlung ergibt sich aus einer Tat, die durch Fotos, Videoaufnahmen oder vergleichbare Beweismittel belegt wird und/oder wenn die beschuldigte/n Person/en bei seiner/ihrer Tat beobachtet wurden oder die Tat zugegeben hat/haben. Als nächstes wird durch die Beschwerdezuständigen geprüft, ob noch weitere Personen von den Gewalthandlungen betroffen sind. Des weiteren werden die Sorgeberechtigten, die Leitung und der Vorstand darüber informiert, dass die Gewalthandlung bestätigt ist.

Allen Betroffenen sowie den Sorgeberechtigten 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. Die Ansprechpersonen des Beschwerdemanagement informieren die Betroffenen sowie

Sorgeberechtigten über den Ablauf des Verfahrens. Hier besteht je nach Projekt eine Meldepflicht an das Jugendamt nach §47 sowie §8a SGB VIII.

Auf strafrechtlich relevante Gewalthandlungen nach §72a Abs. 1 SGB VIII wird durch Jungenarbeit Hamburg e.V mit einer Strafanzeige reagiert, sofern die betroffene Person physisch wie psychisch in der Lage ist, die Belastung eines Strafverfahrens durchzustehen und sich diese Anzeige wünscht. Ob eine Strafanzeige folgt, wird mit den Betroffenen ausführlich besprochen und abgewogen. Die betroffene Person hat jederzeit das Recht eine Aussage zu verweigern. Auch an dieser Stelle kann zur Abwägung der Vor- und Nachteile eine Rechtsberatung hinzugezogen werden.

Der*die Täter*in wird fristlos mit Unterstützung einer Rechtsberatung gekündigt und der Besuch einer Beratungsstelle für Täter*innen nahe gelegt. Das Hausverbot sowie das Kontaktverbot bleiben weiterhin bestehen.

2.7.5. 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 Gewalthandlung 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/externe Fachberatungsstelle 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 / in Sitzungen mit einer externen Fachberatungsstelle 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 JungenJungen 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 Absprachen/Regeln, siehe nächstes [Kapitel 3.1.1](#) erklärt und das Einverständnis zu den genannten Absprachen eingeholt. An dieser Stelle können Jungen eigene Regelwünsche einbringen. Die Bedingung für einen gemeinsamen Start in die Veranstaltung ist, dass alle Jungen diesen Absprachen zugestimmt haben.

Im Kontext der Besprechung der Absprachen wird ebenfalls indirekt auf das Schutzkonzept sowie das interne Beschwerdemanagement eingegangen. Hierzu wird auf das in den Toilettenraum aufgehängte [Beschwerdeplakat](#) Bezug genommen. Im weiteren hängt ein Plakat [Verhaltensampel](#) im Veranstaltungsraum aus. Dieses wird den Schülernvorgelegt, besprochen und erläutert. Anschließend wird gefragt, welche Punkte die Schülerggf. nicht verstanden haben bzw. ob sie Fragen oder Ergänzungen zu dem Verhaltensampel-Plakat haben.

Die Schülerwerden weitergehend darüber informiert, dass Jungenarbeit Hamburg e.V sich vereinsintern z. B. über die Schutzkonzeptentwicklung/Fortbildungen mit der Prävention sexualisierter Gewalt auseinandersetzt. Zusätzlich wird den Schülernmitgeteilt, dass seitens der Schule eine Ansprechperson erreichbar ist, die bei Gesprächsbedarf oder Überforderung der Schüleroder einem Vorfall, beispielsweise einem Übergriff, hinzugezogen wird, sodass das Vier-Augen-Prinzip bekannt ist.

Im Laufe der Veranstaltung wird den Jungen schrittweise ein umfängliches Verständnis der Begriffe „Prävention“ und „sexualisierte Gewalt“ vermittelt. Dazu wird bereits vorhandenes Wissen gesammelt und mittels der angewandten Methoden verschärft. Die konkreten Methoden sind dem Fachkonzept zu entnehmen. Angelehnt an die Verhaltensampel (siehe [Kapitel 3.3.1](#)) wird den Jungen ein ganzheitliches Verständnis von sexualisierter Gewalt vermittelt, welches sowohl Hands-on als auch Hands-off Delikte beinhaltet ebenso wie Formen psychischer Gewalt wie u.A. Zwang oder Nötigung. Im späteren Verlauf der Veranstaltung wird das gemeinsam erarbeitete Wissen im politischen und rechtlichen Kontext der Istanbuler Konvention noch einmal konkretisiert unter der Definition „Jede nicht einvernehmliche sexuelle Handlung ist strafbar“.

Im Zuge der Veranstaltung werden die Jungen auf mitgebrachte Flyer aufmerksam gemacht, die entweder Informationen über konkrete Anlauf- und Beratungsstellen, oder grundsätzliche Informationen zu den Themen sexualisierte Gewalt, Grenzen oder Rechte beinhalten. Wenn ein

Jungein 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 Projekttag informiert. Um sicherzustellen, dass dabei keine Grenzen verletzt werden, berücksichtigen wir den Aspekt der Vertraulichkeit ([Kapitel 3.1.1](#): Unterpunkt *Vertraulichkeit*).

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.

3.1.1. Absprachen

Wir sind externe Fachkräfte, die nur an einem Tag mit den Teilnehmenden zusammen arbeiten. Um achtsam miteinander umzugehen und die individuellen Grenzen aller Teilnehmenden zu respektieren, treffen wir zu Beginn der Veranstaltungen Absprachen. Im Unterschied zu Regeln, die starr und von außen auferlegt sein können, sind Absprachen für uns veränderbar und werden miteinander im Rahmen gesetzlicher und fachlicher Vorgaben getroffen.

Ich kann Nein sagen

Die Teilnahme an der Veranstaltung ist freiwillig. Gleichzeitig unterstehen die Teilnehmenden der Aufsichtspflicht der Schule. Wenn die Jugendlichen nicht an der Veranstaltung teilnehmen möchten gibt es eine zuständige Person an der Schule, die sich darum kümmert, dass die Person anders untergebracht wird. Ebenfalls ist die die Beteiligung an den Themen freiwillig. Im Bezug auf das Recht der sexuellen Selbstbestimmung, beruht alles im Zusammenhang mit Sexualität auf Selbstbestimmung und Freiwilligkeit. Die Selbstbestimmung bezieht sich auf die Geschlechtliche, amouröse und sexuelle Vielfalt. Dazu zählt auch das Sprechen über Themen, die damit zusammenhängen.

Ich spreche nur von mir

Um das Recht der sexuellen Selbstbestimmung einzuhalten, sprechen wir nicht über andere, sondern immer nur von uns.

Vertraulichkeit: Nichts verlässt den Raum

Als externe Fachkräfte sehen uns die Teilnehmenden nur an diesem Tag und sie müssen keine Angst haben, dass das Gesagte unsere Beziehung nachhaltig beeinflusst. Wir geben nichts von dem Erzählten weiter. Ebenfalls sollen die Jugendlichen vertraulich mit den Informationen anderer Jugendlicher umgehen und sie nicht weitererzählen. Bei der Nachbesprechung mit den Lehrkräften besprechen wir lediglich die Themen aus der Veranstaltung. Ausnahmen bestehen, wenn Fremd- oder Selbstgefährdung besteht oder einer der Teilnehmenden uns darum bittet, mit anderen Personen darüber zu sprechen. Alles was wir sagen und machen kann aber von den Jugendlichen weitererzählt werden.

Alles darf gesagt werden und wir geben auch keine Noten. Wir möchten mit den Jugendlichen ins Gespräch kommen. Deswegen ermutigen wir die Jugendlichen, dass sie alles sagen und fragen können. Gleichzeitig achten wir darauf, dass es ein gewalt- und diskriminierungsfreier Raum bleibt.

Lachen erwünscht, aber nicht auslachen

Wir wollen auch miteinander Spaß haben. Deswegen ist es auch erwünscht zu lachen. Zudem kann Lachen hilfreich sein, um bspw. über ungewohnte oder schambesetzte Themen zu sprechen. Wir unterscheiden zwischen miteinander lachen und übereinander lachen. Während miteinander lachen zu einer guten Atmosphäre beiträgt, führt übereinander lachen dazu, dass die Teilnehmenden sich unwohl fühlen und sich deswegen nicht mehr beteiligen.

Verantwortungsvoller Umgang mit Social Media

Vertraulichkeit entsteht auch durch einen verantwortungsbewussten Umgang mit Social Media. Deswegen soll nichts aus dem Kurs über Social Media geteilt werden.

Nachdem wir unsere Ideen zum gemeinsamen Arbeiten vorgestellt haben, haben die Teilnehmenden die Möglichkeit ihr Ideen oder Änderungswünsche einzubringen

Die Zustimmung, gemeinsam auf die Absprachen zu achten erfolgt über ein eindeutiges „Ja!“ aller Teilnehmenden.

Konsequenzen bei Nichteinhaltung der Absprachen durch Schüler*

Der achtsame Umgang mit Absprachen ist für uns ein Ziel der Präventionsarbeit. Wir gehen nicht davon aus, dass Absprachen direkt befolgt werden, sondern dass es einen Lernraum braucht, in dem Absprachen nicht autoritär durchgesetzt werden, sondern ein Verständnis davon und somit eine Haltung dazu entsteht. Wenn Absprachen nicht eingehalten werden, nehmen wir das zum Anlass wieder auf die Absprache zu verweisen. Bei weitergehender Nichteinhaltung, greifen wir das Verhalten auf und stellen einen Bezug zum Thema her, indem wir den Hintergrund nochmal näher erläutern und uns dafür auch auf Themen im Kontext sexualisierter Gewalt beziehen. Exemplarisch dafür ist, wenn eine Person über eine andere Person spricht und private Inhalte teilt, ohne das Einverständnis dieser Person eingeholt zu haben.

Zudem haben wir die Möglichkeit in Gruppengesprächen die Hintergründe zu erarbeiten, die zu der Situation beitragen, um dann gemeinsam zu überlegen, wie es weitergehen kann. Für den Fall, dass es nicht möglich ist weitergehend eine Arbeitsatmosphäre unter Einhaltung der Absprachen zu gewährleisten, haben wir zudem die Absprache mit der Schule, dass es dort eine Ansprechperson gibt, welche hinzugezogen werden kann. Sollte es mit der Unterstützung der Ansprechperson nicht gelingen, erneut eine Arbeitsbasis herzustellen, wird der Workshop entweder pausiert oder, bei vollständiger Verweigerung der Schüler, abgebrochen.

Welche Konsequenzen die Nichteinhaltung der Absprachen durch Mitarbeiter zur Folge hat, ist in der [allgemeinen Interventionskette](#) sowie in der [Interventionskette für die Präventionsveranstaltungen](#) geregelt.

3.2. Mitarbeitende

Für die Organisation und Durchführung der Präventionsveranstaltungen gibt es eine Gesamtleitung und sowie ein Team, welches am Tag der Veranstaltung die pädagogische Leitung inne hat. Die Aufgabe der Gesamtleitung ist die Beantragung und Abrechnung von Finanzmitteln,

die Überwachung der Einhaltung des Schutzkonzeptes, die Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes, die Bearbeitung von Beschwerden, das Personalmanagement und die Koordination des Projekts in Absprache mit Allerleirauh.

Das Team mit pädagogischen Leitungsverantwortung ist für die Vor- und Nachbereitung sowie für die Durchführung der jeweiligen Veranstaltung verantwortlich. Am Tag der Veranstaltung ist es seine Aufgabe, den Kinderschutz zu gewährleisten und zu intervenieren, wenn es Beschwerden gibt oder Gewalt auftritt oder thematisiert wird.

Die Präventionsveranstaltungen werden immer von mindestens 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. 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 und im Sinne des Schutzkonzeptes 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.

Besonders bei den Präventionsveranstaltungen ist es wichtig, Mitarbeitende einzustellen, die Erfahrung im Umgang mit den sensiblen Inhalten der Veranstaltung haben. Wenn eine Stellenneubesetzung notwendig ist, 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. Das gilt sowohl für externe als auch interne Bewerber*innen. Dazu wird die im Anhang unter 7.8 befindende [Checkliste für Bewerbungsgespräche](#) verwendet.

Durch diese Maßnahmen verringern wir die Wahrscheinlichkeit grenzverletzendem Verhaltens.

3.3. Maßnahmen gegen 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. Verhaltensampel der Präventionsveranstaltungen

Im Folgenden wird eine Verhaltensampel für das Teilprojekt Prävention gegen sexualisierte Gewalt aufgeführt, an die sich alle Mitarbeitenden von Jungenarbeit Hamburg e.V. zu halten haben. Die Ampel ist in Teamarbeit der Mitarbeitenden entstanden. Verhaltensweisen wurden diskutiert und eingeordnet, um die gemeinsame Haltung der Mitarbeitenden zu vertiefen und abzubilden.

Die Ampel dient als Vorlage Situationen einzuschätzen sowie mit Adressat*innen über grenzüberschreitende sowie sinnvolle Verhaltensweisen der Mitarbeitenden zu sprechen. Ein Plakat in Anlehnung der Ampel und in jugendgerechter Sprache wird an den Projekttagen besprochen/ausgehängt.

Zusätzlich wird nach den Präventionsveranstaltungen durch Rückmeldungen seitens der Schüler, beispielsweise durch mündliche Rückmeldungen, Fragen zur Ampel oder die [Feedbackbögen](#) ein Einbezug der Schülerin die Fortentwicklung der Verhaltensampel und somit auch des Schutzkonzepts gewährleistet.

ROTE AMPEL

Dieses Verhalten ist immer falsch!

Sollte ein unten genanntes Verhalten auftreten wird die Veranstaltung abgebrochen

- Intimsphäre missachten
- Intimbereich eines Jugendlichen berühren oder einen Jugendlichen zwingen, den Intimbereich einer anderen Person zu berühren
- Unangemessene körperliche Berührungen (z.B. Umarmung ohne Zustimmung)
- Mediale Beiträge mit grenzverletzendem Verhalten oder altersunangemessene Beiträge zeigen, wie beispielsweise Pornographie
- zu Handlung zwingen, drängen
- Misshandeln/Körperliche Gewalt durchführen z.B. schlagen oder schütteln
- Verletzen (Fest anpacken/ am Arm ziehen)
- Sexuell missbrauchen
- Vergewaltigen
- verbale, sexualisierte Gewalt
- Jugendliche einsperren
- Isolieren
- Entwürdigende/erniedrigende Strafen (unangemessene Reaktion der Mitarbeitenden auf Handlung, welche die körperliche und psychische Unversehrtheit der Schülergefährdet oder berührt, beispielsweise vor der Gruppe knien als „Strafe“ für Störung des Seminars)
- Psychische Gewalt durch z.B Ausschimpfen/ Bloßstellen (Vorführen vor der Gruppe) /Gewalt androhen/Erniedrigung)
- grenzverletzende, sexistische Sprache verwenden
- Belästigen
- Weitermachen, wenn jemand „Stopp“ sagt
- Bewusstes diskriminieren
- Beleidigen und beschimpfen, beispielsweise rassistisch, queerfeindlich
- Fotos von den Jugendlichen machen/ins Netz stellen
- Erhebung persönlicher Daten zur Kontaktaufnahme
- Bewusste Aufsichtspflichtsverletzung
- Diebstahl
- Alkohol- und Drogenkonsum
- Persönliche und intime Schilderungen der Professionellen über das eigene Sexualverhalten und Sexualpraktiken (professionelle Beziehungsebene verlassen)

GELBE AMPEL

Grenzüberschreitendes Verhalten, welches aus Unwissenheit und fehlendem Bewusstsein resultiert (beispielsweise unbeabsichtigte diskriminierende Äußerungen) können vorkommen. Treten solche Verhaltensweisen zu Tage, müssen diese reflektiert werden und die Veranstaltung wird ggf. pausiert, um allen Beteiligten die Möglichkeit zur gemeinsamen Reflexion zu geben.

- Keine Regeln festlegen
- Gemeinsame Regeln als Pädagoge*in nicht befolgen

- Befehlen, herumkommandieren
- Autoritäres Erwachsenenverhalten, laut werden
- Überforderung und Stress der Pädagog*innen an Teilnehmenden auslassen

- Sozialer Ausschluss („in die Ecke stellen/vor die Tür stellen“)

- Auslachen
- Lächerlich machen, erniedrigen
- Stigmatisieren

- Unbewusstes Diskriminieren (z.B. rassistisch, sexistisch, queerfeindlich)
- Ungleichbehandlung von Teilnehmenden

- Nicht ausreden lassen/unterbrechen ohne Grund und Erläuterung

- Bedürfnisse der Jugendlichen ignorieren
- Persönliche, belastende Geschichte aus dem Leben des Mitarbeitenden erzählen
- Teilnehmende zu einer Handlung des pädagogischen Angebotes überreden
- Bestrafung androhen

- Über Teilnehmende oder Mitarbeiter*innen lästern

GRÜNE AMPEL

Dieses Verhalten ist pädagogisch richtig

- Im Kontext der Freiwilligkeit handeln (Teilnehmende sind freiwillig hier und können selbst entscheiden, woran sie sich beteiligen)
- Vor jeder Handlung, die die Persönlichkeit oder die Privatsphäre verletzen können, nach Erlaubnis fragen (Beispiele: „Darf ich dafür ein Beispiel nennen?“ oder „Ist es für alle o.k., wenn wir einen Film zum Thema „Konsens“ sehen?“; Ausnahmen sind Handlungen zur Gefahrenabwehr)
- Vier-Augen-Prinzip in herausfordernden Situationen (insbesondere bei Nähe-Distanz-Thematik)
- Positive Grundhaltung / Positives Menschenbild
- Wertschätzen / Jedes Thema wertschätzen
- Verständnissvoll sein
- Empathie verbalisieren, mit Körpersprache, Herzlichkeit
- Ausgeglichenheit
- Freundlichkeit
- Aufmerksames Zuhören
- Ressourcenorientiert arbeiten
- Verlässliche Strukturen
- Regelkonform verhalten
- Klar sein
- Verlässlichkeit
- Vorbildliche Sprache
- Integrität der Jugendlichen achten und die eigene, gewaltfreie Kommunikation
- Ehrlichkeit
- Authentizität
- Transparenz
- Unvoreingenommenheit
- Fairness
- Gerechtigkeit
- Den Gefühlen der Jugendlichen Raum geben
- Trauer zulassen
- Flexibilität (Themen spontan aufgreifen, Fröhlichkeit, Vermittler / Schlichter)
- Begeisterungsfähigkeit
- Ausgewogenes Verhältnis von Nähe und Distanz in der Beziehungsarbeit
- Teilnehmenden Raum geben, Wege, die aus der Situation führen
-
- (Körperlich) eingreifen, wenn Gefahr der Selbst- oder Fremdgefährdung droht (in die Privatsphäre eindringen, wenn Gefahr droht)
- Selbstreflexion
- „Nimm nichts persönlich“
- Auf die Augenhöhe der Kinder gehen

- Impulse geben
- Keine Gewalt im Veranstaltungssetting dulden (körperlich, psychisch, sexualisiert)
- Vorbild für Teilnehmende sein und diskriminierende Äußerungen im Veranstaltungssetting nicht dulden bzw. sie darauf aufmerksam machen

Folgendes wird von Kindern und Jugendlichen möglicherweise nicht gerne gesehen, ist jedoch richtig in der pädagogischen Arbeit:

- Regeln einzuhalten
- Tagesablauf einhalten
- Grenzüberschreitungen unter Kindern unterbinden
- Kinder anhalten, hausinterne Regeln zu beachten
- Verbot das Gelände der Veranstaltung zu verlassen

3.3.2. Risikofaktoren und Schutzfaktoren

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

Um diesen Risikofaktoren zu begegnen und die Wahrscheinlichkeit von Gefährdungssituationen möglichst gering zu halten, wurden die folgende Schutzfaktoren erarbeitet. Alle Risiko- und Schutzfaktoren werden in der folgenden Tabelle dargestellt:

Risikofaktoren	Schutzfaktoren
Unsere hauptamtlichen Mitarbeiter aber auch andere Jung können Teilnehmer zu etwas zwingen.	Freiwilligkeit stellt einen Schutzfaktor dagegen dar: Dadurch, dass alle Jungen zu Beginn der Veranstaltung informiert werden, welches Verhalten o.k. ist und welches nicht und dadurch, dass sie auf das Beschwerdeplakat hingewiesen werden, wird die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass Zwang und andere Grenzverletzung erst gar nicht vorkommen. Und sollte es doch dazu kommen, wissen die Jungen wie sich Hilfe holen und sich beschweren können.
Pädokriminelle*r Mitarbeiter*in oder Person mit pädokriminellen Absichten im Präventionsprojekt	Mit unserer Checkliste für das Bewerbungsgespräch versuchen wir sicherzustellen, dass (potentiell) pädokriminelle Person gar nicht erst bei uns angestellt werden. Das erweiterte polizeiliches Führungszeugnis, welches ohne Einträge vorliegen muss, unsere Vereinskultur der Achtsamkeit und unser Schutzkonzept schaffen ein täterunfreundliches Klima, welches dazu beiträgt, vor (potentiell) pädokriminellen Mitarbeiter*innen zu schützen.

Risikofaktoren	Schutzfaktoren
	<p>Das Vier-Augen-Prinzip stellt ebenfalls einen Schutz gegen pädokriminelles Verhalten dar. Einen weiteren Schutzfaktor stellt die Kooperation mit Allerleirauh und der jeweiligen Schule inklusive regelmäßiger Reflexionsgespräche dar, weil Jungenarbeit dadurch nicht als intransparentes und geschlossenes System agieren kann.</p>
<p>Pädokriminelle*r Praktikant*in oder Person mit pädokriminellen Absichten</p>	<p>Aufgrund der sensiblen Thematik werden generell keine Praktikant*innen für die Präventionsveranstaltungen zugelassen.</p>
<p>Eine pädokriminelle Person oder Person mit pädokriminellen Absichten im Beschwerdemanagement</p>	<p>Die Beschwerden, die über die E-Mailadresse oder über eines der Webformulare eingehen, werden an das Team der Mitarbeiter*innen des Beschwerdemanagements weitergeleitet. So wird sichergestellt, dass keine Person eine Beschwerde verheimlichen kann.</p> <p>Für den Fall, dass die pädokriminelle Person unglücklicher Weise direkt und somit alleine angeschrieben werden sollte, besteht die Pflicht, den Eingang der Beschwerde zu bestätigen und dabei alle anderen Personen des Beschwerdemanagements im CC zu haben.</p> <p>Sollte dieses unterlassen, ist die sich beschwerende Person über unsere Website aufgefordert, die Beschwerde erneut an eine andere Person zu richten (siehe dazu Bearbeitung und Dokumentation von Beschwerden).</p> <p>Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass keine Beschwerden unterschlagen werden können.</p>
<p>Eine pädokriminelle Person oder Person mit pädokriminellen Absichten im Beschwerdemanagement könnte einzeln angeschrieben werden und dann versuchen, die Beschwerde zu vertuschen.</p>	<p>Es gibt einen Hinweis auf der Website, dass wir innerhalb von 24 Stunden antworten und den Eingang der Beschwerde bestätigen. Dabei muss das gesamte Beschwerdemanagement im CC sein. Sollte das nicht der Fall sein, bitten wir, die Beschwerde noch mal an eine andere Person zu richten.</p>
<p>Professionelle Beziehung kann ausgenutzt werden</p>	<p>Allgemein gibt es präventive sowie intervenierende Grundbausteine bei Jungenarbeit Hamburg e.V.: Schutzkonzept: Wie unter Mitarbeitende</p>

Risikofaktoren	Schutzfaktoren
	<p>bereits angeführt, lesen und unterschreiben alle Mitarbeitenden zu Beginn der Einstellung bei Jungearbeit Hamburg e.V. das Schutzkonzept.</p> <p>Wie ebenso unter Mitarbeitende beschrieben, müssen alle Mitarbeitenden ein polizeiliches Führungszeugnis vorlegen.</p> <p>Verbot des Austausches von persönlichen Kontaktdaten der Mitarbeitenden. Keine Übernahme von Beratungstätigkeiten sondern Verweisberatung Einmaliger Kontakt</p>
<p>Räumlich: Auf dem Weg zum/vom Veranstaltungsort kann es zu Übergriffen kommen.</p>	<p>Kinder werden durch Mitarbeitende der Schule gebracht. Die Schule informiert die Eltern im Vorwege wo die Veranstaltung stattfindet (HDJ etc). Die Zeiten sind transparent.</p>
<p>Toiletten: Über die Kabine gucken, Toiletten nicht Divers</p>	<p>Keine Aufsicht in Toiletten während Pausenzeiten. Jedoch haben die Mitarbeitenden eine Aufmerksamkeit für z.B Konflikte in Toilette. Die Haupttür bleibt auf aber Toilettenbereich nicht einsehbar. Der Zutritt durch Mitarbeitende erfolgt nur bei Anzeichen von selbst oder Fremdgefährdung. Toilettennutzung während der Seminarzeiten nur einzeln.</p> <p>Mitarbeitende nutzen Toiletten fürs Fachpersonal.</p> <p>Ein Beschwerdeplakat mit QR-Code wird aufgehängt.</p>
<p>Pausenaktivitäten: Innen/Außen (Fußball, Spiele etc.→ sexualisierte Sprache wie Diskriminierung/Homofeindlichkeit etc.; Unterhose hochziehen, „Arschbohrer“ etc.) Versteckmöglichkeiten: Haus/Außengelände (Lagerräume/Büsche etc.)</p>	<p>Aufsichtspflicht besteht durch die Mitarbeitenden ggf. in Einbezug von Fachkräften der Institution am Veranstaltungsort (z.B Pausenaufsicht Schule/Mitarbeitende HDJ) Nicht genutzte Räume sind abgeschlossen. Regeln zur Benutzung des Gebäudes werden zusammen mit den Absprachen besprochen.</p>
<p>Veranstaltung(sraum): Kontakt von</p>	<p>Das Vier-Augen-Prinzip:</p>

Risikofaktoren	Schutzfaktoren
<p>Adressat*innen / Klient*innen im pädagogischen Setting birgt grundsätzlich die Gefahr von Übergriffen / Grenzüberschreitungen</p>	<p>Durch die Besetzung der Präventionsveranstaltungen mit mindestens zwei hauptamtlichen Mitarbeitern von Jungenarbeit Hamburg, ist das Vier-Augen-Prinzip gewährleistet, welches gegenseitige Kontrolle ermöglicht.</p>
<p>Sensibler Ort/Schutzraum: Nach Übergriff oder in Folge von dem Anvertrauen von Adressat*innen von Jungenarbeit Hamburg e.V.</p>	<p>Gespräche in Folge von Übergriff/Grenzverletzung/persönliche Fragen/Anvertrauen durch Kinder finden immer im Beisein oder Hörweite einer dritten Person statt. Das Absondern in einen anderen Raum mit geschlossener Tür ist verboten. Schulsozialarbeiter*in oder Lehrkräfte sind während der Veranstaltungen telefonisch erreichbar um bei Bedarf hinzu zu kommen. Ausführlicher siehe Interventionskette.</p>
<p>Mögliche Grenzverletzungen/Übergriffe durch Mitarbeitende gegenüber Adressat*innen</p>	<p>Grundlage für die Ersteinschätzung sind die in der Verhaltensampel definierten Verhaltensweisen. Bei einem Übergriff wird im Rahmen der Interventionskette gehandelt, was impliziert dass eine (oder mehrere) Lehrkraft/Schulsozialarbeiter*in hinzugezogen wird und ein Schutzraum für die Betroffene Person so wie die Gruppe geschaffen wird.</p>
<p>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. 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.</p>	<p>„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.</p>
<p>Berührungen bei Trost: Sollte es dazu gekommen sein, dass ein sensibles Thema angesprochen wurde und eine teilnehmende</p>	<p>Körperliche Berührung nur im Notfall: Allen Mitarbeitenden sind die Risiken von Grenzverletzungen bei körperlichen</p>

Risikofaktoren	Schutzfaktoren
<p>Person darauf emotional reagiert, könnte eine Umarmung als naheliegende Maßnahme erscheinen. Körperliche Nähe birgt in jedem Fall die Gefahr, eine persönliche Grenze zu überschreiten.</p>	<p>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.</p>
<p>Machtasymmetrie zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden: Es handelt sich um eine Veranstaltung, in der Inhalte zum Teil von Mitarbeitenden vorher festgelegt werden und zumindest ein Teil davon als Input vorgetragen wird. Die 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.</p>	<p>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.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>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.</p>	<p>Vier-Augen-Prinzip von hauptamtlichen Mitarbeitern: 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.</p>
<p>Kurzzeitpädagogik: Da die Präventionsprojekte einmalige Veranstaltungen sind ist es für die Pädagog*innen, bei Grenzverletzungen zwischen den Kindern, nicht möglich längerfristige pädagogische Arbeit zu leisten.</p>	<p>Nachbereitung mit Lehrkräften: Diese Arbeit wird durch die Lehrkräfte/Schulsozialarbeiter*innen geleistet und durch vor und Nachgespräche mit diesen durch unsere Mitarbeitenden unterstützt. Reflexionsgespräche: Am Ende jeder Veranstaltung können Teilnehmende in einer Feedbackrunde mitteilen, wie sie sich</p>

Risikofaktoren	Schutzfaktoren
	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 werden anonyme Rückmeldungen von Teilnehmenden übermittelt, die dann wiederum von den Lehrpersonen reflektiert und bearbeitet werden können.
Diskriminierendes Verhalten durch Adressat*innen welches ggf. bekannt ist: (Mobbing, Diskriminierung aufgrund von Einschränkungen)	Durch die vorangestellte Fortbildung mit Lehrkräften gibt es eine Sensibilisierung der Mitarbeitenden für Themen („Arschbohrer“ bei anderen Kindern/ sex. Bilder versenden/ Cybergrooming/ Po anfassen...). Die Mitarbeitenden sind so in vorbereitet und können ein Augenmerk/pädagogische Thematisierung auf eben diese Probleme legen.

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 in Social Media zu finden ist.

Darüber hinaus gelten die unter [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 [Absprachen/Regeln](#), welche von den Pädagogenmitgebracht werden, können auch Teilnehmende Absprachenwünsche für das Miteinander einbringen. Wenn neue Absprachenwünsche in mehreren Gruppen auftauchen, werden diese in die Verhaltensvereinbarungen für zukünftige Veranstaltungen und die [Absprachen](#) unter 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. Neben diesem unmittelbaren Feedback sind später Rückmeldungen mit Hilfe von unseren Feedbackbögen möglich, welches die Jungen ausfüllen können. Die Bögen dienen zum einen der Ausarbeitung des Sachberichtes, gleichzeitig jedoch auch der Überarbeitung des Schutzkonzeptes, sofern nötig.

Ein Plakat [Verhaltensampel](#) hängt im Veranstaltungsraum aus. Dies ist so aufgebaut, dass die Jungen eigene weitere Punkte ergänzen können die ihnen wichtig sind, diese werden dann in Zukunft in die Verhaltensampeln des Vereins integriert. Genannte Themen werden von den Pädagog*innen notiert und gesammelt. Die gesammelten Dokumente fließen 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 jedem Veranstaltungsdurchlauf an einer Schule 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. Beschwerdemanagement

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 [Plakat Projekttag Prävention gegen sexualisierte Gewalt](#)) per QR-Code auf eine Internetseite kommen können auf der sie per E-Mail eine Beschwerde über eine Grenzverletzung an Jungenarbeit Hamburg e.V. richten können.

Auf der Website findet sich ebenfalls ein Formular, über das man sich anonym beschweren kann. Die Nachricht erreicht den unter [Beschwerdemanagement](#) aufgeführten Kreis des [Beschwerdeteams](#).

Die Teilnehmenden werden darüber informiert, dass es ein Beschwerdeteam (siehe [Liste der Ansprechpersonen für das Beschwerdemanagement](#) 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.

Eine weitere Beschwerdemöglichkeit für die Teilnehmende der Präventionsveranstaltungen bietet der [Feedbackbogen](#) unter dem siebten Punkt. Hier können die Teilnehmenden die Aussage „Die Mitarbeiter haben meine Grenzen geachtet“ mit „Ja“ oder mit „Nein“ beantworten. Wird hier „Nein“ angekreuzt, wird dieses als Beschwerde gewertet und die Interventionskette (siehe [Interventionskette - Präventionsveranstaltungen](#)) in Gang gesetzt.

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

Das Beschwerdemanagement 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

Vorbemerkung

Zunächst ist festzuhalten, dass Grenzüberschreitungen im Rahmen der Präventionsveranstaltungen sehr unterschiedlich sein können und dementsprechend nicht immer die gleichen Abläufe und Reaktionen folgen können. Grenzverletzungen und Übergriffe sind komplex und können sich anhand verschiedener Faktoren unterscheiden. Als Hilfestellung ist unter 5.11 im Anhang ein [Flussdiagramm](#) zu finden.

Die Interventionskette beginnt, wenn Grenzverletzungen, Übergriffe oder sexualisierte Gewalt gemeldet oder beobachtet werden. Bei einer Meldung kann die Situation gerade passiert sein oder weiter in der Vergangenheit zurückliegen. Die grenzverletzende oder übergriffige Person kann ein*n Mitarbeiter*in, eine außenstehende Person, die entweder noch jugendlich oder erwachsen ist, oder eine teilnehmende Person sein. Es können auch mehrere Personen beteiligt sein.

Bei der Beobachtung einer Situation hat sich diese im Rahmen der Präventionsveranstaltung ereignet und kann deshalb nur von den anwesenden Personen verübt worden sein. Das sind in der Regel die Mitarbeiter*innen von Jungenarbeit Hamburg oder die Teilnehmenden. Denkbar sind aber auch außenstehende Personen, wie Mitarbeiter*innen oder Besucher*innen des Hauses der Jugend, in dem die Präventionsveranstaltung stattfindet oder Mitarbeiter*innen der Kooperationsschule, die aus unterschiedlichen Gründen in Ausnahmefällen zugehend sein können. Je nachdem ist ein unterschiedlicher Umgang mit der jeweiligen Person notwendig. Unabhängig davon erfolgt aber zunächst eine Einschätzung des Vorfalls gemäß der Verhaltensampel.

Ab dem Bekanntwerden muss eine detaillierte, fortlaufende Dokumentation (siehe [Melde- und Dokumentationsbogen](#)) des Prozesses erfolgen. Generell ist es wichtig Ruhe zu bewahren, bedacht und fachlich zu handeln, sodass keine vorschnellen Entscheidungen zu Lasten der betroffenen Person getroffen werden und im Sinne des Schutzes der betroffenen Person zu intervenieren.

Schritt 1 – Ersteinschätzung der schwere Situation mit Hilfe der Verhaltensampel

Angelehnt an die Vorgaben der [Verhaltensampel](#) wird eine fachliche Ersteinschätzung durch die Mitarbeitenden vorgenommen beziehungsweise alleine von der mitarbeitenden Personen, die nicht involviert ist, wenn es sich um eine Beschwerde gegen eine*n Mitarbeiter*in handelt. Im Rahmen dieser Ersteinschätzung kann es zu drei Ergebnisse kommen, die unterschiedliche Konsequenzen nach sich ziehen. Es kann die Einschätzung getroffen werden, dass die Situation in den grünen, gelben oder roten Bereich der Ampel fällt. Im Folgenden sind die drei möglichen Ergebnisse sowie die notwendigen Interventionsschritte beschrieben.

1. Situation fällt in den grünen Bereich der Ampel

Fällt die Situation in den grünen Bereich, hat sich keine Grenzüberschreitung, kein Übergriff und keine sexualisierte Gewalt ereignet.

Schritt 2 – Gespräch zu Aufarbeitung der Situation

Deshalb muss die Situation mit der betroffene Person besprochen und neu eingeordnet werden. Um das Vier-Augen-Prinzip gewährleisten zu können, wird die Veranstaltung unterbrochen, das Gespräch mit der betroffenen Personen wird von beiden Mitarbeitenden vor der Tür des Seminarraum geführt, während die Gruppe sich im Seminarraum befindet und Pause hat. Sie kann anschließend zusätzlich in der Gruppe thematisiert werden und ist danach abgeschlossen. Die Intervention gilt dann als beendet.

2. Situation fällt in den gelben Bereich der Ampel

Schritt 2 – Thematisierung in der Gruppe

Fällt die Situation in den gelben Bereich, muss diese je nach Angemessenheit in der Gruppe thematisiert und an Team und Leitung weitergetragen werden. Die Situation gilt dann mit Blick auf den Prozess der konkreten Präventionsveranstaltung als abgeschlossen. Sie muss im Team nachträglich reflektiert und besprochen werden.

Schritt 3 – Umgang mit der grenzverletzenden Person

Handelt es sich um eine **teilnehmende Person** wird dieser durch die Mitarbeitenden unter Verweis auf die gemeinsamen Absprachen und die Verhaltensampel am Anfang der Präventionsveranstaltung zurückgemeldet, dass dieses Verhalten unangemessen ist. Dabei wird auch noch mal erklärt, warum das so ist und der teilnehmenden Person vorgeschlagen, sich zu entschuldigen. Die betroffene Person erhält die Möglichkeit, diese Einordnung zu ergänzen und wird anschließend gefragt, ob die Situation für sie geklärt ist.

Wenn die Grenzverletzung durch eine **außenstehende Person** begangen wurde, wird in Absprache mit der betroffenen Person bzw. mit den betroffenen Personen die Schule informiert, die dann entscheidet, wie weiter mit der außenstehenden Person zu verfahren ist.

Sollte es sich hier bei der grenzverletzenden Person um eine **mitarbeitende Person** handeln, wird die Veranstaltung unterbrochen und die beiden Mitarbeiter*innen ziehen sich zu einer Besprechung zurück. Die mitarbeitende Person, die die Grenzverletzung nicht begangen hat, erläutert der grenzenverletzenden Person die Grenzverletzung. Es wird gemeinsam nach einer Lösung gesucht. In der Regel ist es eine Entschuldigung bei der Teilnehmenden Person, die vor der Gruppe zu erfolgen hat. Nach der Veranstaltung ist eine Meldung (siehe [Melde- und Dokumentationsbogen](#)) an die Leitung sowie eine teaminterne Nacharbeitung der Situation mit kritischer Reflexion durchzuführen. Die Intervention gilt als beendet.

3. Situation fällt in den roten Bereich der Ampel

Fällt eine Situation in den roten Bereich und ereignet sich während des laufenden Prozesses der Veranstaltung muss und fachpersonelle Unterstützung hinzugezogen werden. Handelt es sich bei der übergriffigen Person um einen teilnehmende Person, wird die Veranstaltung pausiert und der Vorfall bearbeitet. Handelt sich um eine mitarbeitende Person, wird die Veranstaltung abgebrochen. Die unmittelbare Verfügbarkeit von personeller Unterstützung muss vor der Veranstaltung mit der Schule besprochen werden. Je nach Situation müssen ein bis drei Personen

von der Schule hinzugezogen werden, um das Vier-Augen-Prinzip weiterhin aufrecht erhalten zu können.

Schritt 2 – Fokus auf der betroffenen Person:

Die erste mitarbeitende Person sucht mit der betroffenen Person und einer weiteren unterstützenden Person (im Sinne des Vier-Augen-Prinzips) einen ruhigen und in den Augen der Betroffenen sicheren Ort auf und erklärt in Ruhe, was in Folge getan wird, um den Umständen bestmöglich zu begegnen. Um Schutz für die betroffene Person sowie die Pädagogische Fachkraft zu gewährleisten, finden solche Gespräche immer im Beisein oder Hörweite einer dritten Person statt. Das Absondern in einen anderen Raum mit geschlossener Tür ist verboten. Schulsozialarbeiter*in oder Lehrkräfte bzw. Fachpersonen sind während der Veranstaltungen telefonisch erreichbar um bei Bedarf (Gewährleistung Vier-Augen-Prinzip) hinzu zu kommen.

Soweit es die psychische Verfassung zulässt, wird die betroffene Person gebeten, so detailliert wie möglich von dem Vorfall zu berichten. Das Ziel an dieser Stelle ist es, die Verdachtsklärung (nach *Schritt 4 InsoFa/Kinderschutzfachkraft kontaktieren und Einschätzung treffen*) einzuleiten und die betroffene Person weiterhin in einem ruhigen Setting zu begleiten. Ggf. wird die InsoFa/Kinderschutzfachkraft telefonisch hinzugezogen. Die Schilderung wird genauestens dokumentiert (siehe [Melde- und Dokumentationsbogen](#)) und der betroffenen Person werden die weiteren Schritte im Prozess behutsam erläutert.

Im Zuge der Bearbeitung der eingegangenen Meldung muss erkennbar sein, welche Person grenzüberschreitendes Verhalten zeigte.

Schritt 3 – Umgang mit gewalttätiger Person:

Handelt es sich bei der Person um eine **teilnehmende oder außenstehende Person** und ist die Gewaltsituation **zurückliegend**, müssen weitere Schritte eingeleitet und weitere Institutionen eingebunden werden. Die Information muss in Absprache mit der betroffenen Person an die Schule herangetragen werden und somit durch die betreffenden Fachkräfte (InsoFa/Kinderschutzfachkraft/Vertrauenslehrkraft etc.) bearbeitet werden. Der betroffenen Person werden darüber hinaus Beratungsstellen vorgeschlagen, bei der eine Fortführung des Verarbeitungsprozesses ermöglicht werden kann.

Wenn sich nach der ersten Schilderung der betroffenen Person herausstellt, dass es sich bei der beschuldigten Person um einen **teilnehmenden Mitschüler** handelt werden in Absprache mit der betroffenen Person Schulsozialarbeiter*innen oder Lehrkräfte bzw. Fachpersonen als Unterstützung für die Gruppe sowie für ein Gespräch mit der gewalttätigen Person herangezogen. Die betroffene Person wird weiter durch zwei Mitarbeiternach dem Vier-Augen-Prinzip betreut. Der betroffenen Person werden darüber hinaus Beratungsstellen vorgeschlagen, bei der eine Fortführung des Verarbeitungsprozesses ermöglicht werden kann.

Wenn es sich um eine **außenstehende Person** handelt, kann die zweite mitarbeitende Person mit Unterstützung durch Schulsozialarbeiter*innen oder Lehrkräfte bzw. Fachpersonen die Gruppe weiter beaufsichtigen. Die Schule wird informiert, ggf. wird Kontakt zur Polizei aufgenommen, wenn die Situation akut/kurz zurückliegend ist und die*der Täter*in ermittelt werden muss.

Wird ersichtlich, dass es sich bei der gewalttätigen Person um **eine der mitarbeitenden Personen** der Präventionsveranstaltung handelt, wird als erstes die beschuldigte Person des Ortes verwiesen sowie ein Kontaktverbot bezüglich der betroffenen Person ausgesprochen. Im

nächsten Schritt werden zwei Schulsozialarbeiter*in oder Lehrkräfte bzw. Fachpersonen für die Beaufsichtigung der restlichen Klasse sowie Unterstützung hinzugezogen. Dann können beide Mitarbeitersich im Vier-Augen-Prinzip ausschließlich um die betroffene Person kümmern.

Jungenarbeit Hamburg e.V versucht dafür Sorge zu tragen, dass für den schwierigsten Betreuungsfall bei einem Übergriff unter der Jugendlichen untereinander bis zu vier Fachpersonen hinzugezogen werden können, die sich jeweils der Gruppe, im Vier-Augen-Kontext der betroffenen Person sowie der beschuldigten Person annehmen.

Aufarbeitung mit der gesamten Gruppe:

Im Laufe des Prozesses besteht die Möglichkeit, dass die Gruppe der unbeteiligten Schüler Zeugen der Geschehnisse wird. Dies kann Auswirkungen auf die Gruppendynamik haben, Fragen, Unsicherheiten oder Irritationen auslösen, die es pädagogisch aufzuarbeiten gilt. Dies sollte sofern möglich vor Ort mit der unterstützenden zweiten Fachkraft erfolgen. Im Nachgespräch mit den Lehrkräften wird die Situation aufgegriffen, um längerfristig in der Schule bearbeitet zu werden.

Schritt 4 – InsoFa/Kinderschutzfachkraft kontaktieren und Einschätzung treffen

In Folge der Ersteinschätzung wird die InsoFa/Kinderschutzfachkraft telefonisch benachrichtigt, die während einer Präventionsveranstaltung erreichbar ist. 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 Jugendlichen selbst oder von der ersten mitarbeitenden Person geschildert. Dies wird mit dem Jugendlichen 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 [Interventionsketten – allgemein](#) eingegangen wurde.

Allgemein gilt: Die erste mitarbeitende Person dokumentiert den gesamten Verlauf nach dem [Melde- und Dokumentationsbogen](#).

4. Hamburger Jungenaktionstag

4.1. Projektstruktur

Der Jungenaktionstag 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 projektübergreifend 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

Für die Organisation und Durchführung des Jungenaktionstags gibt eine Gesamtleitung und ein pädagogische Leitung. Die Aufgabe der Gesamtleitung ist die Beantragung und Abrechnung von Finanzmitteln, die Überwachung der Einhaltung des Schutzkonzeptes sowie die Weiterentwicklung des Selbigen und die Bearbeitung von Beschwerden im Anschluss des Jungenaktionstags.

Die pädagogische Leitung ist für die Vor- und Nachbereitung sowie für die Durchführung des Tages verantwortlich. Am Tag der Veranstaltung ist es die Aufgabe der pädagogischen Leitung, den Kinderschutz zu gewährleisten und zu intervenieren, wenn es Beschwerden gibt oder Gewalt auftritt oder thematisiert wird. Die pädagogische Leitung bildet ein Organisationsteam, an welches unterschiedliche Aufgaben delegiert werden.

Das Organisationsteam besteht aus Vertreter*innen von Kooperationspartner*innen, die das ganze Jahr über zur Vorbereitung des Jungenaktionstages treffen.

Am Tag selbst sind neben dem Organisationsteam eine größere Zahl an Pädagog*innen für die Umsetzung des Tages verantwortlich. 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 ohne Eintrag vorlegen, das nicht älter als 5 Jahre ist und ggf. von Jungenarbeit Hamburg e.V. bezahlt wird. Die Vorlage bei Honorarkräften, die nicht in einer Jugendeinrichtung beschäftigt sind, erfolgt direkt bei Jungenarbeit Hamburg e.V. Bei Honorarkräften, die bei einer beteiligten Jugendeinrichtungen tätig sind, wird von dieser bestätigt, dass ihre Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt haben.

Die Träger werden im Vorlauf des Jungenaktionstag auf den Vorbereitungstreffen oder durch Telefonate und E-Mails 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 Jungenaktionstag eingesetzten Mitarbeiter*innen und Honorarkräfte haben die Verhaltensampel für den Jungenaktionstag gelesen.
- Alle Mitarbeitenden und Honorarkräfte am Jungenaktionstag unterschreiben den Verhaltenskodex.

Gibt es Beschwerden, die in den roten oder gelben Bereich der Verhaltensampel fallen, hat dies verschiedene Konsequenzen und zwar in Abhängigkeit, von wem sie verübt wurden. Die Konsequenzen für festangestellte Mitarbeiter*innen von Jungenarbeit Hamburg sind im Abschnitt Mitarbeiter*innenführung geregelt.

Handelt es sich um eine Honorarkraft, die bei Jungenarbeit direkt für den Jungenaktionstag angestellt wurde, wird bei einer Tat im roten Bereich der Ampel die Zusammenarbeit sofort und unwiederbringlich beendet. Liegt die Tat im gelben Bereich, wird die Honorarkraft für den Tag freigestellt und ihr wird ein Reflexionsgespräch in den nächsten zwei Wochen nach dem Jungenaktionstag angeboten. Nimmt die Honorarkraft an diesem Gespräch teil und zeigt Veränderungswillen, kann ein Einsatz im nächsten Jahr erfolgen. Fehlt der Veränderungswille oder wiederholt sich das Verhalten im nächsten Jahr, wird die Zusammenarbeit mit sofortiger Wirkung beendet.

Handelt es sich um Mitarbeiter*innen oder Honorarkräfte von Kooperationspartner*innen, liegt die Zuständigkeit für die personelle Konsequenzen primär bei der*dem jeweiligen Kooperationspartner*in. Die Aufgabe der pädagogischen Leitung des Jungenaktionstags ist es jedoch, sicherzustellen, dass der*die Kooperationspartner*in bei einer Tat im roten Bereich der Ampel die Person nie wieder im Rahmen eines Jungenaktionstags einsetzt und – bei einer Tat im gelben Bereich der Ampel – nur noch indem Fall, wenn ein Veränderungswille deutlich zu erkennen ist.

Sollte die*der Mitarbeiter*in oder die Honorarkraft trotzdem wiederholt im gelben Bereich der Ampeln handeln, muss der*die Kooperationspartner*in jeden weiteren Einsatz für die Zukunft ausschließen. Sollte in einem der genannten Fälle auf Seiten der*des Kooperationspartner*in die Bereitschaft dazu fehlen, wird die Kooperation beendet und jegliche weitere Zusammenarbeit ausgeschlossen.

4.3. Maßnahmen gegen Machtmissbrauch

Der Jungenaktionstag ist ein größeres Fest auf dem es Machtmissbrauch vorzubeugen gilt. Deshalb gibt es am Eingang 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 Jungenaktionstag Logo erkennbar sind. Diese können jederzeit angesprochen werden und stehen im Falle von Konflikten, Unsicherheiten oder Verständnisfragen zur Verfügung.

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
- Anlaufort für Übergriffen und Beschwerden
- 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. Verhaltensampel des Jungenaktionstag

Im Folgenden wird eine Verhaltensampel für das Teilprojekt Jungenaktionstag aufgeführt, an die sich alle Mitarbeitenden und Honorarkräften zu halten haben. Die Ampel ist in Zusammenarbeit des Vorbereitungskreises und Jungenarbeit Hamburg e.V. entstanden. Verhaltensweisen wurden diskutiert und eingeordnet, um die gemeinsame Haltung der Mitarbeitenden zu gewährleisten. Die Ampel dient als Vorlage Situationen einzuschätzen sowie mit Adressat*innen über grenzüberschreitende sowie sinnvolle Verhaltensweisen der Mitarbeitenden zu sprechen.

Ein Plakat in Anlehnung an die folgende [Ampel in kindgerechter Sprache](#) wird am Jungenaktionstag an mehreren Stellen ausgehängt. Am Infotresen im Eingangsbereich werden die Kinder auf die Ampel hingewiesen und eventuelle Fragen werden beantwortet.

ROTE AMPEL

Dieses Verhalten ist immer falsch!

Sollte ein unten genanntes Verhalten auftreten wird der Workshop / das Angebot oder ab einer gewissen Schwere der gesamte Jungenaktionstag abgebrochen

- Intimsphäre missachten
- Intimbereich eines Kindes berühren oder ein Kind zwingen, den Intimbereich einer anderen Person zu berühren
- Unangemessene körperliche Berührungen (z.B. Umarmung ohne Zustimmung)
- Mediale Beiträge mit grenzverletzendem Verhalten oder altersunangemessene Beiträge zeigen, wie beispielsweise Pornographie
- zu Handlung zwingen, drängen
- Körperliche Gewalt androhen oder durchführen, z.B. schlagen oder schütteln
- Weitermachen, wenn Kinder „Stopp“ sagen
- Verletzen (Fest anpacken/ am Arm ziehen)
- sexuell missbrauchen
- verbale, sexualisierte Gewalt
- Adressat*innen einsperren
- Isolieren
- Entwürdigende/erniedrigende Strafen (unangemessene Reaktion der Mitarbeiter*innen auf Handlung, welche die körperliche und psychische Unversehrtheit der Teilnehmenden gefährdet oder berührt, beispielsweise vor der Gruppe knien als „Strafe“ für Störung)
- Psychische Gewalt durch z.B. Ausschimpfen/ Bloßstellen (Vorführen vor der Gruppe) /Gewalt androhen/Erniedrigung
- grenzverletzende, sexistische Sprache verwenden
- Belästigen
- Bewusstes diskriminieren
- Beleidigen und beschimpfen, beispielsweise rassistisch, queerfeindlich
- Fotos von Kindern machen/ins Netz stellen
- Erhebung persönlicher Daten zur Kontaktaufnahme
- Bewusste Aufsichtspflichtsverletzung
- Diebstahl
- Alkohol- und Drogenkonsum

GELBE AMPEL

Grenzüberschreitendes Verhalten, welches aus Unwissenheit und fehlendem Bewusstsein resultiert (beispielsweise unbeabsichtigte diskriminierende Äußerungen) können vorkommen.

Treten solche Verhaltensweisen zu Tage, müssen diese reflektiert werden und der Workshop / das Angebot pausieren, um allen Beteiligten die Möglichkeit zur gemeinsamen Reflexion zu geben. Ein Gespräch zwischen Organisationsteam und grenzverletzenden/übergriffigen Person ist nötig.

- Keine Regeln festlegen
- Gemeinsame Regeln als Pädagoge*in nicht befolgen

- Befehlen, rumkommandieren
- Autoritäres Erwachsenenverhalten, laut werden
- Überforderung und Stress der Pädagog*innen an Kindern auslassen

- Sozialer Ausschluss („in die Ecke stellen“)

- Auslachen
- Lächerlich machen, erniedrigen
- Stigmatisieren

- Unbewusstes diskriminieren
- Ungleichbehandlung von Teilnehmenden

- Nicht ausreden lassen/unterbrechen ohne Grund und Erläuterung

- Bedürfnisse der Kinder ignorieren
- Nicht ausreden lassen/unterbrechen ohne Grund und Erläuterung
- Persönliche belastende Geschichte aus dem Leben des Mitarbeitenden erzählen

- Über Teilnehmende oder Mitarbeiter*innen lästern

GRÜNE AMPEL

Dieses Verhalten ist pädagogisch richtig

- Freiwilligkeit: jedes Kind kann selber entscheiden woran es teilnimmt und woran nicht
- vor jeder Handlung, die die Persönlichkeit oder die Privatsphäre verletzen können, nach Erlaubnis fragen (Beispiele: „Darf ich mal in Deinem Rucksack nachsehen, ob da nicht doch ein Pullover ist?“ oder „Darf ich Dich auf den Stuhl heben?“; Ausnahmen sind Handlungen zur Gefahrenabwehr)
- Vier-Augen-Prinzip in herausfordernden Situationen (insbesondere bei Nähe-Distanz-Thematik)
- Positive Grundhaltung / Positives Menschenbild
- Wertschätzen / Jedes Thema wertschätzen
- Verständnissvoll sein
- Empathie verbalisieren, mit Körpersprache, Herzlichkeit
- Ausgeglichenheit
- Freundlichkeit
- Aufmerksames Zuhören
- Ressourcenorientiert arbeiten
- Verlässliche Strukturen
- Regelkonform verhalten
- Klar sein
- Verlässlichkeit
- Vorbildliche Sprache
- Integrität der Kinder achten und die eigene, gewaltfreie Kommunikation
- Ehrlichkeit
- Authentizität
- Transparenz
- Unvoreingenommenheit
- Fairness
- Gerechtigkeit
- Den Gefühlen der Kinder Raum geben (bspw. Trauer zulassen)
- Flexibilität (Themen spontan aufgreifen, Fröhlichkeit, Vermittler / Schlichter)
- Begeisterungsfähigkeit
- Ausgewogenes Verhältnis von Nähe und Distanz in der Beziehungsarbeit
- Teilnehmenden Raum geben, Wege, die aus der Situation führen
- Im Kontext der Freiwilligkeit handeln
- n (Teilnehmende sind freiwillig hier und können selbst entscheide, woran sie sich beteiligen)
- (Körperlich) eingreifen, wenn Gefahr der Selbst- oder Fremdgefährdung droht (in die Privatsphäre eindringen, wenn Gefahr droht)
- Selbstreflexion
- „Nimm nichts persönlich“
- Auf die Augenhöhe der Kinder gehen
- Impulse geben

- Keine Gewalt im Veranstaltungssetting dulden (körperlich, psychisch, sexualisiert)
- Vorbild sein und diskriminierende Äußerungen im Veranstaltungssetting nicht dulden bzw. darauf aufmerksam machen

Folgendes wird von Kindern und Jugendlichen möglicherweise nicht gerne gesehen, ist jedoch richtig in der pädagogischen Arbeit:

- Regeln einzuhalten
- Tagesablauf einhalten
- Grenzüberschreitungen unter Kindern unterbinden
- Kinder anhalten hausinterne Regeln zu beachten
- Teilnehmende auf diskriminierendes Verhalten aufmerksam machen/aufklären/ Vorbild sein
- Verbot, anderen zu schaden

4.3.2. Risikofaktoren und Schutzfaktoren

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

Um diesen Risikofaktoren zu begegnen und die Wahrscheinlichkeit von Gefährdungssituationen möglichst gering zu halten, wurden die folgende Schutzfaktoren erarbeitet. Alle Risiko- und Schutzfaktoren werden in der folgenden Tabelle dargestellt:

Risikofaktoren	Schutzfaktoren
Erwachsene aber auch andere Jungen können Teilnehmer zu etwas zwingen.	Freiwilligkeit stellt einen Schutzfaktor dagegen dar: Dadurch, dass alle Jungen bei der Begrüßung am Infostand, über unsere Verhaltensampel und über die Beschwerdeplakate informiert werden, dass sie zu nichts gezwungen werden können, wird die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass es erst gar nicht versucht wird und wenn doch, dass dann Hilfe geholt wird.
Pädokriminelle*r Mitarbeiter*in oder Honorarkraft oder Mitarbeiter*in oder Honorarkraft mit pädokriminellen Absichten im Team von Jungenarbeit Hamburg beim Jungenaktionstag	Mit unserer Checkliste für das Bewerbungsgespräch versuchen wir sicherzustellen, dass (potentiell) pädakriminielle Person sich erst gar nicht bei uns angestellt werden. Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis, welches ohne Einträge vorliegen muss, unsere Vereinskultur der Achtsamkeit und unser Schutzkonzept schaffen ein täterunfreundliches Klima, welches geeignet ist, vor (potentiell) pädakriminellen Mitarbeiter*innen zu schützen. Einen weiteren Schutzfaktor stellt die

Risikofaktoren	Schutzfaktoren
	Kooperation mit dem Haus der Jugend Lattenkamp sowie diversen weiteren Kooperationspartner*innen dar, weil Jungenarbeit dadurch nicht als intransparentes und geschlossenes System agieren kann.
Pädokriminelle*r Praktikant*in oder Praktikant*in mit pädokriminellen Absichten im Team von Jungenarbeit Hamburg beim Jungenaktionstag	Praktikant*innen müssen ebenfalls den Verhaltenskodex unterschreiben und ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Während des Jungenaktionstags dürfen sie ausschließlich zusammen mit einer*einem hauptamtlichen Mitarbeiter*in von Jungenarbeit Hamburg tätig sein.
Pädokriminelle*r Mitarbeiter*in oder Honorarkraft oder Mitarbeiter*in oder Honorarkraft mit pädokriminellen Absichten bei Kooperationspartner*innen am Jungenaktionstag	Alle Kooperationspartner*innen stellen sicher, dass die von eingesetzten Mitarbeiter*innen und Honorarkräfte ein gültiges, erweitertes Führungszeugnis vorweisen können. Die täterunfreundliche Atmosphäre, die Anwesenheit vieler Fachkräfte und die Kombination mit Schutzfaktoren reduziert die Wahrscheinlichkeit übergreifigen Verhaltens.
Pädokriminelle Person oder Person mit pädokriminellen Absichten, die versucht als Elternteil oder Betreuer*in an der Veranstaltung teilzunehmen	Wir weisen mit unserer Verhaltensampel für Kinder drauf hin, welches Verhalten von Erwachsenen nicht geht und damit auch darauf, wovor die Jungen geschützt sein sollen. Die Plakate ermächtigen die Jungen, sich zu beschweren. Dadurch verringern wir die Wahrscheinlichkeit von sexualisierter Gewalt und von Grenzverletzungen, in dem wir eine täterunfreundliche Atmosphäre schaffen.
Eine pädokriminelle Person oder Person mit pädokriminellen Absichten im Beschwerdemanagement	Die Beschwerden, die über die E-Mailadresse oder über eines der Webformulare eingehen, werden an das Team der Mitarbeiter*innen des Beschwerdemanagements weitergeleitet. So wird sichergestellt, dass keine Person eine Beschwerde verheimlichen kann.
Eine pädokriminelle Person oder Person mit pädokriminellen Absichten im Beschwerdemanagement könnte einzeln angeschrieben werden und dann versuchen, die Beschwerde zu vertuschen.	Es gibt einen Hinweis auf der Website, dass wir innerhalb von 24 Stunden antworten und den Eingang der Beschwerde bestätigen. Dabei muss das gesamte Beschwerdemanagement im CC sein. Sollte das nicht der Fall sein, bitten wir, die Beschwerde noch mal an eine andere Person zu richten. Auf diese Weise soll

Risikofaktoren	Schutzfaktoren
	sichergestellt werden, dass keine Beschwerden unterschlagen werden können.
<p>Nähe-Distanz Thematik beim Sport: Pädagog*innen könnten sportliche Aktivitäten beim Jungenaktionstag 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.</p>	<p>Körperliche Berührungen sind laut Verhaltenskodex nur im Falle von Selbst- oder Fremdgefährdung oder im Sinne einer gerechtfertigten Hilfestellung beispielsweise beim Sport oder bei Handarbeiten erlaubt, wenn das Kind gefragt wurde und zugestimmt hat oder wenn das Kind darum gebeten hat.</p>
<p>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.</p>	<p>Körperliche Berührungen sind laut Verhaltenskodex nur im Falle von Selbst- oder Fremdgefährdung oder im Sinne einer gerechtfertigten Hilfestellung beim Sport oder Handarbeiten erlaubt, wenn vorher danach gefragt wurde.</p>
<p>Geschlossener Raum als Setting: Einzelne Workshops finden 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.</p>	<p>Freiwilligkeit: Zu Beginn jedes Workshops / jedes Angebots wird die Freiwilligkeit betont. Jede Person kann den Raum, den Workshop / das Angebot verlassen ohne dieses zu begründen.</p>
<p>Gruppendynamik/Gruppenzwang: Jugendliche könnten sich durch Pädagog*innen aber auch durch die Gruppendynamik („Gruppenzwang“) gedrängt fühlen, Aktionen mitzumachen, die ihre persönlichen Grenzen überschreiten.</p>	<p>Freiwilligkeit: Zu Beginn jedes Workshops / jedes Angebots wird die Freiwilligkeit betont. Jede Person kann den Raum, den Workshop / das Angebot verlassen ohne dieses zu begründen.</p>
<p>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.</p>	<p>Laut Verhaltenskodex ist das Eindringen in die Privatsphäre, wie in Umkleieräumen oder Toilettenkabinen, außer in Notfällen (Selbst- oder Fremdgefährdung) untersagt. Deshalb dürfe nur Bezugspersonen beim Umziehen helfen.</p>

Risikofaktoren	Schutzfaktoren
<p>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.</p>	<p>Es ist Pädagog*innen nicht erlaubt persönliche Kontaktdaten der Jungen zu erfragen und eigene persönliche Kontaktdaten herauszugeben.</p> <p>Laut Verhaltenskodex ist es nicht erlaubt, persönliche, belastende Inhalte aus dem eigenen Leben zu erzählen.</p>
<p>Übersehen von unsicheren 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.</p> <p>Manche Kinder/Jugendliche haben Erwachsene dabei, andere wiederum nehmen alleine am Jungenaktionstag teil. Dies trägt weiter dazu bei, dass unsichere Situationen schneller übersehen werden können.</p>	<p>Durch das offene Setting sind immer mehrere Pädagog*innen in der Nähe, die grenzüberschreitende Situationen erkennen und ggf. einschreiten können.</p> <p>Zudem sind Mitarbeitende des Jungenaktionstages anhand deren T-Shirts mit dem Jungenaktionstag Logo visuell zu identifizieren. (siehe T-Shirts)</p> <p>Es gibt eine Gruppe von Mitarbeitenden des Jungenaktionstags die in regelmäßigen Abständen Awareness Rundgänge in gekennzeichnetem T-Shirt durchführen. 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.</p>
<p>Berührungen bei Trost: Sollte es dazu kommen, dass ein Jungetraurig ist und/oder sich verletzt hat, könnte eine Umarmung als naheliegende Maßnahme erscheinen. Körperliche Nähe birgt in jedem Fall die Gefahr, eine persönliche Grenze zu überschreiten.</p>	<p>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.</p>
<p>Ein Junge braucht Unterstützung, z.B. weil es ein Getränk verschüttet hat und sein T- Shirt wechseln muss. Das Kind hat sich vor mehreren Wochen den Arm gebrochen und</p>	<p>Um die Situation für den Jungen nicht noch unangenehmer zu machen, wird das das vier-Augen-Prinzip wie folgt umgesetzt: Eine weitere hauptamtliche Mitarbeiter*in von</p>

Risikofaktoren	Schutzfaktoren
trägt einen Gips. Daher braucht das Kind Hilfe beim Umziehen. Die erziehungsberechtigte Person ist gerade nicht aufzufinden.	Jungenarbeit Hamburg oder einer kooperierenden Einrichtung wird dazu geholt und steht vor der nur einen Spalt geöffneten Tür, hinter der dem Jungen beim Umkleiden geholfen wird. Die zweite Person muss Sorge dafür tragen, dass der Spalt so klein wie möglich ist und niemand – inklusive sie selber – durch den Spalt blickt.
Unfachliche Aufarbeitung einer Grenzverletzung oder eines Übergriffs bspw. von nur ein Fachkraft	Gespräche in Folge von Übergriff /Grenzverletzung/Persönliche Fragen/ Anvertrauen durch Kinder finden immer im Beisein oder Hörweite einer dritten Person statt. Die Kinderschutzfachkraft ist während der Veranstaltungen telefonisch erreichbar. Ausführlicher siehe Interventionskette .

4.4. Umgang mit sozialen Medien

Im Rahmen des Jungenaktionstages 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 [Umgang mit sozialen Medien](#) dargestellt wurde. Über den Instagramkanal Jungenarbeit Hamburg werden nur die Angebote der Veranstaltung gepostet.

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

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 die 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 Jungenaktionstages 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 vorher 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 Jungenaktionstages 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.

Ein [Plakat Verhaltensampel](#) hängt im Veranstaltungsraum aus. Dies ist so aufgebaut, dass die Jungen eigene weitere Punkte ergänzen können die ihnen wichtig sind, diese werden dann in Zukunft in die Verhaltensampeln des Vereins integriert.

Genannte Themen werden von den Pädagog*innen notiert und gesammelt. Die gesammelten Dokumente fließen in die nächste Überarbeitung des Schutzkonzeptes ein.

4.6. Beschwerdemanagement

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

4.6.1. T-Shirts

Am Jungenaktionstag selbst gibt es am Eingang und auf dem Gelände an verschiedenen Orten Mitwirkende, die ein T-Shirt mit dem Logo des Jungenaktionstages 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.

Die Reaktionen auf eine Ansprache richtet sich nach dem Anlass des Gesuches. Die Anlässe der Kontaktaufnahme 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 [Interventionskette – Jungenaktionstag](#) genauer erläutert.

4.6.2. Plakate

Unterstützt wird die Ansprache durch ein [Plakat](#), das auf die Personen hinweist, die ein Jungenaktionstags-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. Das Plakat weist auf die Möglichkeit hin, dass mit Hilfe eines QR Codes eine E-Mail an beschwerde@jungenarbeit.info geschrieben oder eine Website mit Formularen und weiteren Informationen besucht werden kann (siehe <https://www.beschwerde.jungenarbeit.info/>). Auf der Website gibt es ein anonymes Beschwerdeformular und eines für eine namentliche Beschwerde. Des Weiteren sind die E-Mail-Adresse von Ansprechperson zu finden, an die sich direkt gewandt werden kann.

Wenn eines der Beschwerdeformulare ausgefüllt wird, wird dieses automatisch an die E-Mailadresse beschwerde@jungenarbeit.info weitergeleitet. Diese E-Mailadresse wird am Jungenaktionstages von der pädagogischen Leitung alle 15 Minuten überprüft, um eine schnelle Intervention zu ermöglichen. Zusätzlich ist das Handy der pädagogischen Leitung so eingerichtet, dass mit Hilfe von Push-Benachrichtigungen über den Eingang neuer E-Mails informiert wird.

4.7. Interventionskette – Jungenaktionstag

Vorbemerkung

Die Interventionskette beginnt, wenn Grenzverletzungen, Übergriffe oder sexualisierte Gewalt gemeldet oder beobachtet werden. Bei einer Meldung kann die Situation gerade passiert sein oder weiter in der Vergangenheit zurückliegen. Die grenzverletzende oder übergriffige Person kann ein*n Mitarbeiter*in, eine außenstehende Person, die entweder noch jugendlich oder erwachsen ist, oder eine teilnehmende Person sein. Es können auch mehrere Personen beteiligt sein.

Bei der Beobachtung einer Situation hat sich diese im Rahmen des Jungenaktionstags ereignet und kann deshalb nur von den anwesenden Personen verübt worden sein. Das sind die Mitarbeiter*innen von Jungenarbeit Hamburg, Honorarkräfte und Mitarbeiter*innen von Kooperationspartner*innen (im Folgenden als mitarbeitende Personen zusammengefasst), die Teilnehmenden oder Besucher*innen wie Bezugserwachsene (im Folgenden als außenstehende Personen bezeichnet). Je nachdem ist ein unterschiedlicher Umgang mit der jeweiligen Person notwendig. Unabhängig davon erfolgt aber zunächst eine Einschätzung des Vorfalls gemäß der Verhaltensampel. Generell gilt ab Eingang der Information eine detaillierte, fortlaufende Dokumentation (siehe [Melde- und Dokumentationsbogen](#)) des Prozesses, welcher als [Flussdiagramm](#) aufbereitet ist.

Ab Bekanntwerden ist es wichtig Ruhe zu bewahren, bedacht und fachlich zu handeln, sodass keine vorschnellen Entscheidungen zu Lasten der betroffenen Person getroffen werden.

Schritt 1 – Abwendung der Gefahrensituation

Zu Beginn der Intervention, 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 / in einem Workshop / einen Angebot 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 ob die erste mitarbeitende Person mit Unterstützung einer weiteren Person (Vier-Augen-Prinzip) 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 Jungenaktionstag 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 – Ersteinschätzung der schwere Situation mit Hilfe der Verhaltensampel

Angelehnt an die Vorgaben der [Verhaltensampel](#) wird eine fachliche Ersteinschätzung der Mitarbeitenden vorgenommen. Im Rahmen dieser Ersteinschätzung kann es zu drei Ergebnisse kommen, die unterschiedliche Konsequenzen nach sich ziehen. Es kann die Einschätzung getroffen werden, dass die Situation in den grünen, gelben oder roten Bereich der Ampel fällt. Im Folgenden sind die drei möglichen Ergebnisse sowie die notwendigen Interventionsschritte beschrieben.

1. Situation fällt in den grünen Bereich der Ampel

Fällt die Situation in den grünen Bereich, hat sich keine Grenzüberschreitung, kein Übergriff und keine sexualisierte Gewalt ereignet.

Schritt 2 – Gespräch zu Aufarbeitung der Situation

Deshalb muss die Situation mit der betroffenen Person besprochen und neu eingeordnet werden. Dabei ist mindestens das Vier-Augen-Prinzip in dem Sinne zu gewährleisten, dass zwei mitarbeitende Personen anwesend sind. Außerdem ist der*die Bezugserwachsene anwesend. Die Intervention gilt dann als beendet.

2. Situation fällt in den gelben Bereich der Ampel

Schritt 2 – Thematisierung gegenüber dem betroffenen Kind

Fällt die Situation in den gelben Bereich, wird dem betroffenen Kind zurückgemeldet, dass das Verhalten der anderen Personen grenzverletzend und damit nicht hinnehmbar ist und dass es gut war, dass das Kind von der Grenzverletzung berichtet hat. Damit wird das Kind positiv in seinem Verhalten bestärkt. Anschließend wird es nach seinen Wünschen, Bedürfnissen und Lösungsideen zur Klärung der Situation gefragt. Diesen ist Folge zu leisten.

Hat das betroffene Kind keine eignen Lösungsideen, werden ein gemeinsames Klärungsgespräch mit der grenzüberschreitenden Person, ein Gespräch in Abwesenheit des betroffenen Kindes und eine Entschuldigung der grenzüberschreitenden Person vorgeschlagen. Je nach Wunsch des betroffenen Kindes, ist eine der Optionen umzusetzen.

Schritt 3 – Umgang mit der grenzverletzenden Person

Wenn die Grenzverletzung durch eine **teilnehmende Person** begangen wurde, wird diese gesucht und ihr zurückmeldet, dass das Verhalten inakzeptabel ist und beim Jungenaktionstag nicht geduldet wird. Eine Meldung an den*die Bezugserwachsene hat zu erfolgen. Es muss ein Klärungsgespräch mit dem betroffenen Kind und eine Entschuldigung erfolgen, es sei den, das betroffene Kind erwünscht keine erneute Begegnung.

Handelt es sich um eine **außenstehende Person**, wird diese gesucht und das grenzverletzende Verhalten thematisiert. Bei Einsicht, muss eine Entschuldigung erfolgen, es sei den, das betroffene Kind erwünscht keine erneute Begegnung. Bei fehlender Einsicht, wird die Person mit sofortiger Wirkung des Geländes verwiesen und ggf. die Polizei verständigt.

Handelt es sich bei der grenzverletzenden Person um eine **mitarbeitende Person** muss die Grenzverletzung reflektiert werden und der Workshop / das Angebot pausieren, um allen Beteiligten die Möglichkeit zur gemeinsamen Reflexion zu geben. Ein Gespräch zwischen Organisationsteam und der grenzverletzenden Person ist nötig. Je nach Wunsch des betroffenen Kindes kann es noch ein gemeinsames Klärungsgespräch mit Entschuldigung geben.

Der Vorfall wird im Organisationsteam nachträglich reflektiert und besprochen. Es ist eine Meldung (siehe [Melde- und Dokumentationsbogen](#)) an die Leitung sowie eine teaminterne Nacharbeitung der Situation mit kritischer Reflexion durchzuführen.

Die Intervention gilt als beendet.

3. Situation fällt in den roten Bereich der Ampel

Schritt 2 – Fokus auf der betroffenen Person:

Die erste mitarbeitende Person übernimmt die Verantwortung über den weiteren Verlauf. Diese sucht mit dem Kind und den Bezugserwachsenen oder einer weiteren Fachperson (Vier-Augen-Prinzip), 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 (Rettungsdienst, Polizei...) sowie der Melde- und Dokumentationsbogen (siehe [Melde- und Dokumentationsbogen](#)).

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.

Ggf. wird die InsoFa/Kinderschutzfachkraft telefonisch hinzugezogen. Die Schilderung wird genaustens dokumentiert (siehe [Melde- und Dokumentationsbogen](#)) und der betroffenen Person werden die weiteren Schritte im Prozess behutsam erläutert.

Im Zuge der eingegangenen Information muss erkennbar sein welche Person grenzüberschreitendes Verhalten zeigte.

Der betroffenen Person sowie deren Bezugserwachsenen und/oder deren Eltern werden darüber hinaus Beratungsstellen vorgeschlagen, bei der eine Fortführung des Verarbeitungsprozess ermöglicht werden kann.

Schritt 3 - Umgang mit gewalttätiger Person:

Handelt es sich bei der Person um eine teilnehmende oder außenstehende und ist die geschilderte Gewaltsituation **zurückliegend**, müssen weitere Schritte eingeleitet und ggf. weitere Institutionen eingebunden werden. Die Information muss in Absprache mit der Betroffenen an die Bezugserwachsenen herangetragen werden.

Wenn sich nach der ersten Schilderung der betroffenen Person herausstellt, dass es sich bei der beschuldigten Person um eine **teilnehmende Person** handelt werden weitere mitarbeitende Fachpersonen für ein Gespräch mit der gewalttätigen Person herangezogen. Auch hier gilt die Dokumentationspflicht (siehe [Melde- und Dokumentationsbogen](#)).

Wenn es sich um eine **außenstehende Person** handelt, muss eine Info an die Bezugserwachsenen gehen. Ggf. wird der Kontakt zur Polizei aufgenommen, wenn die Situation akut/kurz zurückliegend ist und die*der Täter*in ermittelt werden muss.

Wird ersichtlich, dass es sich bei der gewalttätigen Person um eine **mitarbeitende Person** handelt, wird ggf. der Workshop / das Angebot abgebrochen, wenn diese Personen mit derartigem betraut war und die beschuldigte Person des Ortes verwiesen sowie ein Kontaktverbot bezüglich der betroffenen Person ausgesprochen.

Schritt 4 - InsoFa/Kinderschutzfachkraft kontaktieren und Einschätzung treffen

Die InsoFa/Kinderschutzfachkraft, die am Tag des Jungenaktionstages anrufbereit ist, wird nun telefonisch über die Umstände informiert. Jungenarbeit Hamburg e.V. hat sich dazu entschlossen, dass die InsoFa/Kinderschutzfachkraft am Veranstaltungstag nicht vor Ort ist, da diese somit nicht selbst als beschuldigte Person in einen Konflikt involviert sein kann.

Nun wird der InsoFa/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 [Interventionsketten - allgemein](#) eingegangen wurde.

Allgemein gilt: Die erste mitarbeitende Person dokumentiert den gesamten Verlauf nach dem Melde- und Dokumentationsbogen (siehe [Melde- und Dokumentationsbogen](#)).

5. Verhaltenskodex

Für Mitarbeiter*innen und Honorarkräfte

Inakzeptables Verhalten // sofortige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

- Körperliche Gewalt durchführen oder androhen
- Sexualisierte Gewalt (physisch als auch verbal)
- Diebstahl
- Alkohol- und Drogenkonsum
- Adressat*innen einsperren
- Verletzen der Privatsphäre (bspw. ungefragtes Betreten einer Umkleidekabine, Eindringen in eine Toilettenkabine), ohne dass die Gefahr von Selbstgefährdung vorliegt
- körperliche Berührungen, wenn keine Selbst- oder Fremdgefährdung vorliegt, ohne Zustimmung (bspw. bei Hilfestellungen) und ohne Aufforderung
- Psychische Grenzverletzungen (z.B. Erniedrigung, Auslachen...)

Inakzeptables Verhalten // bei fehlender Veränderungsbereitschaft: bei Mitarbeiter*innen → Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, bei Honorarkräften → keine weitere Zusammenarbeit

- Verbale Übergriffe (z.B. private Gesprächsinhalte aus dem Leben der mitarbeitenden Person)
- (Unbewusste) diskriminierende Beleidigungen/Beschimpfungen jeglicher Art (rassistisch, sexistisch, queerfeindlich...)
- Teilnehmende zu einer Handlung des pädagogischen Angebotes zwingen/drängen
- Teilnehmende ohne Einwilligung fotografieren und/oder auf Social Media teilen

Grenzwertiges Verhalten

- Ungleichbehandlung von Teilnehmenden
„Laut werden“
- Teilnehmende zu einer Handlung überreden
- 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

6. Selbstverpflichtungserklärung

für Mitarbeiter*innen und Honorarkräfte bei Jungenarbeit Hamburg e.V

Name:

Mit meiner Unterschrift verpflichte ich mich, mich an den Verhaltenskodex des Schutzkonzept zu halten, gemäß der Inhalte des Schutzkonzeptes zu handeln und diese nach innen und außen zu vertreten.

Des Weiteren bestätige ich, das Schutzkonzept gelesen zu haben und erkläre mich mit allen Inhalten einverstanden. Mir ist klar, dass jegliche sexualisierte Grenzüberschreitung sowie unangemessener Körperkontakt mit den Adressat*innen rechtliche Folgen bis zur Kündigung und eine strafrechtliche Verfolgung nach sich ziehen kann.

Ich versichere, nicht wegen einer in §72a Abs. 1 SGB VIII benannten Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein und dass derzeit weder ein gerichtliches Strafverfahren noch ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat gegen mich anhängig ist.

Sollte ich davon Kenntnis erlangen, dass gegen mich ein Ermittlungsverfahren wegen einer der in §72a Abs. 1 SGB VIII genannten Straftaten eingeleitet worden ist, verpflichte ich mich, die Geschäftsführung von Jungenarbeit Hamburg e.V. hierüber unverzüglich zu informieren.

Ich bin darüber informiert, dass eine nicht wahrheitsgemäße Angabe beziehungsweise ein Verstoß gegen die Mitteilungspflicht personalrechtliche Konsequenzen haben wird.

Ort, Datum

Unterschrift

7. Anhang

Inhaltsverzeichnis Anhang

7. Anhang.....	62
7.1. Fachberatungsstellen bei (sexualisierter) Gewalt.....	63
7.2. Konstruktive Konfliktbearbeitung bei Jungenarbeit Hamburg.....	65
7.3. Plakat Projekttag Prävention gegen sexualisierte Gewalt.....	68
7.4. Plakat Jungenaktionstag.....	69
7.5. Plakat Verhaltensampel.....	70
7.6. Melde- und Dokumentationsbogen.....	71
7.7. Checkliste für Bewerbungsgespräch.....	76
7.8. Feedbackbogen Jungen Präventionsveranstaltungen.....	77
7.9. Flussdiagramm Interventionskette allgemein.....	80
7.10. Flussdiagramm Interventionskette Prävention.....	81
7.11. Flussdiagramm Interventionskette Jungenaktionstag.....	82
7.12. Quellen.....	83

7.1. 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.	https://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.	https://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.	https://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 Harburg	www.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.	https://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.	https://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
-----------------------	---

Lübecker Str. 128 22087 Hamburg Telefon 040 / 39 84 26 62

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

Täter vermitteln wir – je nach Alter – an:

Wendepunkt e.V.

<https://www.wendepunkt-ev.de>

Schillerstraße 43

22767 Hamburg

Telefon 040 / 70298761

Hamburger Beratungsstelle für sexuell auffällige Minderjährige und junge Erwachsene.

**Hamburger Gewaltschutz-
Zentrum**

[https://
hamburgergewaltschutzzentrum.de/](https://hamburgergewaltschutzzentrum.de/)

Barmbeker Straße 6a

22303 Hamburg

Telefon 040 / 280 03 95-0

Das Hamburger Gewaltschutz-Zentrum ist Träger der Beratungsstelle für Täter*innen häuslicher Gewalt und Stalking.

7.2. 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(en)

- Konflikte können intern mit einer oder zwei Vertrauensperson(en) besprochen und – nach Möglichkeit – geklärt werden. Zwei Vertrauenspersonen können Sinn machen, wenn die Konfliktparteien sich nicht auf eine Vertrauensperson einigen können oder die Gefahr besteht, dass eine einzelne Vertrauensperson nicht unparteiisch sein würde oder wenn es andere Gründe dafür gibt. In einem dieser Fälle kann jede Konfliktpartei sich eine Vertrauensperson aussuchen. Sobald eine Konfliktpartei den Wunsch nach einer zweiten Vertrauensperson äußert, ist die Klärung mit zwei Vertrauenspersonen durchzuführen.
 - 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 und / oder moderierende 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 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

7.3. Plakat Projekttag Prävention gegen sexualisierte Gewalt



7.4. Plakat Jungenaktionstag

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.

7.5. Plakat Verhaltensampel

Gutes Verhalten – schlechtes Verhalten?



Das geht
gar nicht:

- Dir etwas zeigen, was Du nicht sehen willst!
- Dich anfassen, wenn Du es nicht willst!
- ungefragt in die Toilettenkabine kommen!
- Dir drohen!
- Dir Gewalt antun!
- Dich ohne Deine Zustimmung fotografieren!
- Dich nach Deiner Adresse fragen!
- Dich beleidigen!
- Dich anschreien!

Das möchte ich hinzufügen:



Das ist
verletzend:

- Dich auszulachen!
- Dich lächerlich machen!
- Dich respektlos behandeln!
- Dich nicht ausreden lassen!
- Dich ignorieren!
- Dich auf etwas hinzuweisen, was Du nicht ändern kannst (Dein Aussehen zum Beispiel)!

Das möchte ich hinzufügen:



Das ist
super:

- gemeinsam lachen!
- Dich loben!
- Dir zuhören!
- Dich verstehen!
- Versprechen halten!

Das möchte ich hinzufügen:

7.6. Melde- und Dokumentationsbogen

Die erste mitarbeitende Person dokumentiert den gesamten Verlauf!

Name der dokumentierenden Person
Name der verantwortlichen Person aus dem Beschwerdemanagement
Datum und Uhrzeit der Meldung
Namen weiterer an der Bearbeitung beteiligter Personen
Name und Kontaktdaten der sich beschwerenden Person

Dokumentation der Meldung

Was ist vorgefallen?
Wer hat was gemacht? Wer hat sich wie verhalten? Wer war alles beteiligt?
Wo hat sich der Vorfall ereignet?
Wünsche des Kindes / des Jugendlichen zur Lösung / Was darf nicht getan werden, weil es dem Kind schaden würde?

Was noch festzuhalten ist:

Einschätzung des Vorfalls

Der Vorfall liegt im

- grünen
- gelben
- roten

Bereich der Verhaltensampel _____ (Projektname)

Die Wertung wurde getroffen von (Namen und Funktionen):
Begründung der Bewertung:
Wer ist zu informieren (Eltern, Schule etc.)

Dokumentation der Bearbeitung

Die Dokumentation der Bearbeitung kann in der folgenden Tabelle vorgenommen werden aber auch in einem Extra-Dokument, welches Anlage zu diesem Bogen beigefügt wird.

Bei mehreren Interventionsschritten / Maßnahmen / Gesprächen etc. die folgende Tabelle bitte mehrfach ausdrucken und ausfüllen.

Datum:
Anwesende:
Art der Intervention:
Ergebnisse / Vereinbarungen
Weitere Schritte oder ist die Bearbeitung abgeschlossen?

Prozessreflexion

Können wir als Träger etwas unternehmen, damit sich so ein Vorfall nicht wiederholt?

War unser Schutzkonzept für die Bearbeitung der Beschwerde hilfreich?

Gibt es Verbesserungsideen / muss das Schutzkonzept überarbeitet werden?

7.7. Checkliste für Bewerbungsgespräch

Folgende Fragen werden allen Bewerber*innen (sowohl intern als auch extern) bei Jungenarbeit Hamburg e.V. gestellt, um ihre Haltung zum Kinderschutz zu ermitteln. Die Antworten werden dokumentiert. Kommt ein Arbeitsverhältnis zustande, wird diese Liste Teil der Personalakte, anderenfalls wird sie vernichtet.

Name Bewerber*in: Datum: Kennen Sie Schutzkonzepte von einer vorherigen Anstellung? Ja / Nein
Warum sind Schutzkonzepte wichtig und welchen Zweck erfüllen sie?
Wo beginnt für Sie grenzverletzendes Verhalten?
Was wäre für Sie ein gutes Nähe-Distanz-Verhältnis?
Waren Sie schon mal an der Bearbeitung einer Beschwerde beteiligt?
Wie würden Sie sich verhalten, wenn ihnen von grenzverletzendem Verhalten berichtet wird oder Sie welches beobachten?
Sind Sie wegen einer in §72a Abs. 1 SGB VIII benannten Straftat rechtskräftig verurteilt und / oder ist ein gerichtliches Strafverfahren oder eine staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat gegen Sie anhängig? Ja / Nein

7.8. Feedbackbogen Jungen Präventionsveranstaltungen

„Prävention sexualisierter Gewalt für Jungen“
Rückmeldung zum Schulprojekt mit **Jungenarbeit Hamburg e.V.**

Schule: _____

Klasse: _____

1. Ich finde es gut, dass es den Projekttag an unserer Schule gibt.

Ja,
weil _____

Nein,

2. Meine Zufriedenheit mit dem Projekttag:

Schulnote: 1 2 3 4 5 6

3. Mein Interesse an den Übungen:

Schulnote: 1 2 3 4 5 6

4. Besonders gefallen hat mir die Übung | das Thema...

5. Die Mitarbeiter ...

	Schulnote:	1	2	3	4	5
... waren verständlich	6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>						
... waren freundlich		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>						
... waren vertrauenswürdig		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>						
... hatten Ahnung		<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>						

Ergänzungen: _____

6. Die Mitarbeiter haben gut erklärt, welche Verhaltensweisen in Ordnung und welche Verhaltensweisen nicht in Ordnung sind

Ja Nein

7. Die Mitarbeiter haben meine Grenzen geachtet

Ja Nein

8. Meine Mitschüler haben meine Grenzen geachtet

Ja Nein

9. Die Verhaltensampel war verständlich und hilfreich für einen achtsamen Umgang

Ja Nein,

weil _____

10. Ich möchte folgendes zur Verhaltensampel hinzufügen...

Zur Veranstaltung:

11. Besonders hilfreich war für mich...

weil _____

12. Neu war für mich...

13. Mir hat gefehlt... / Ich hätte mir gewünscht...

14. Ich würde mich an eine Beratungsstelle wenden, sollte mir jemand eine entsprechende Situation anvertrauen.

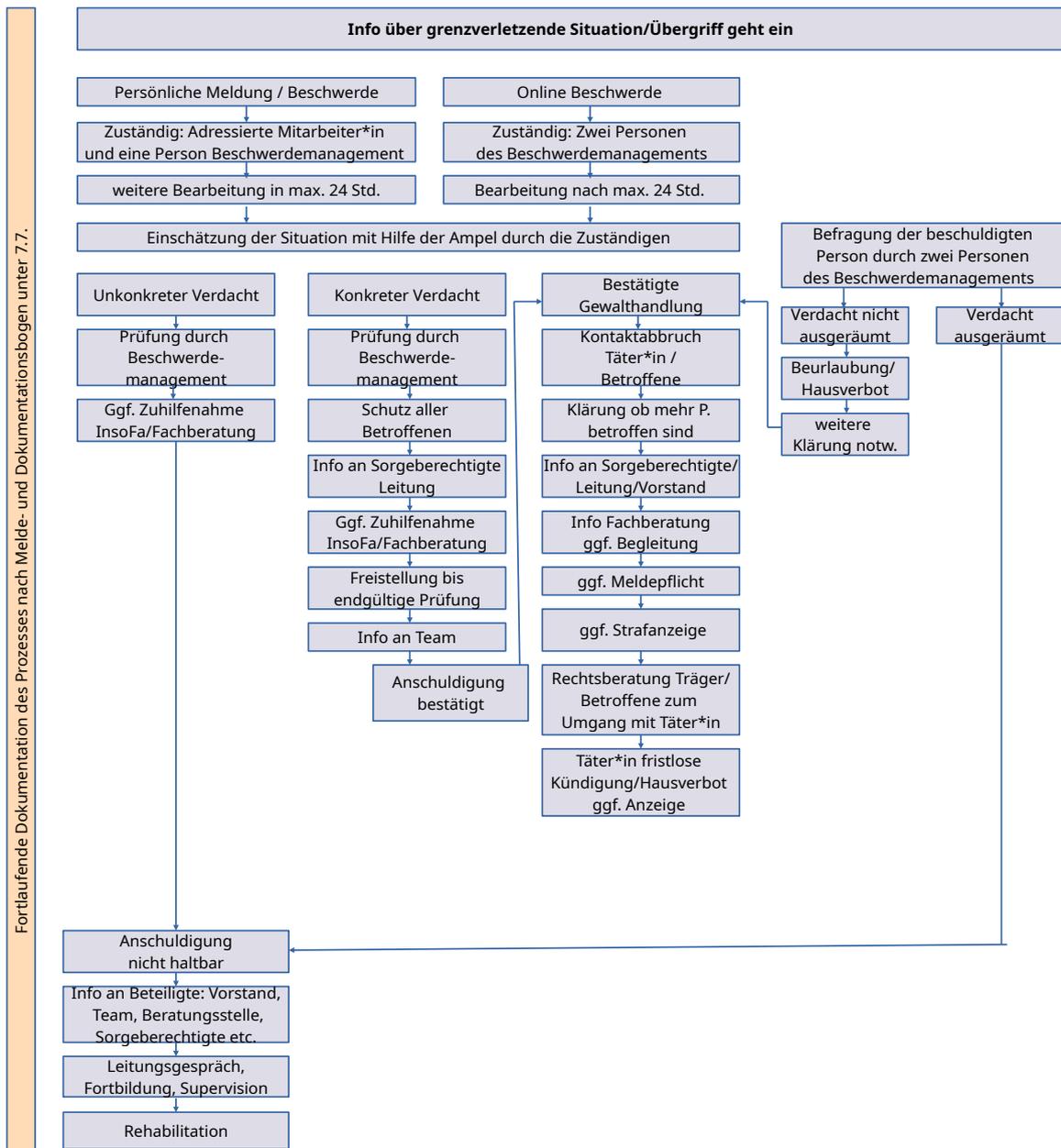
Ja, Weiß nicht, Nein,

weil _____

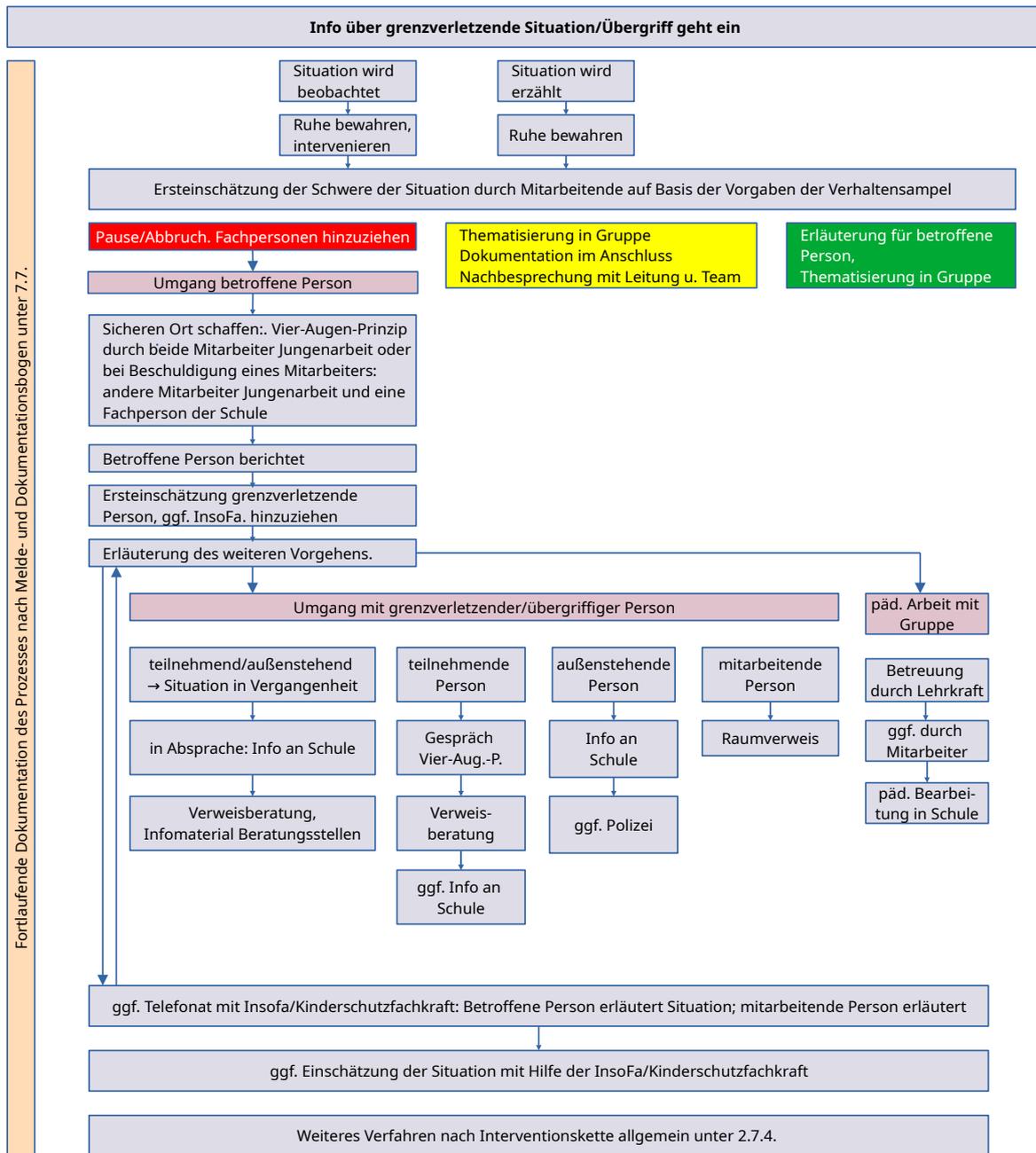
15. Was ich noch zu sagen habe...

Vielen Dank

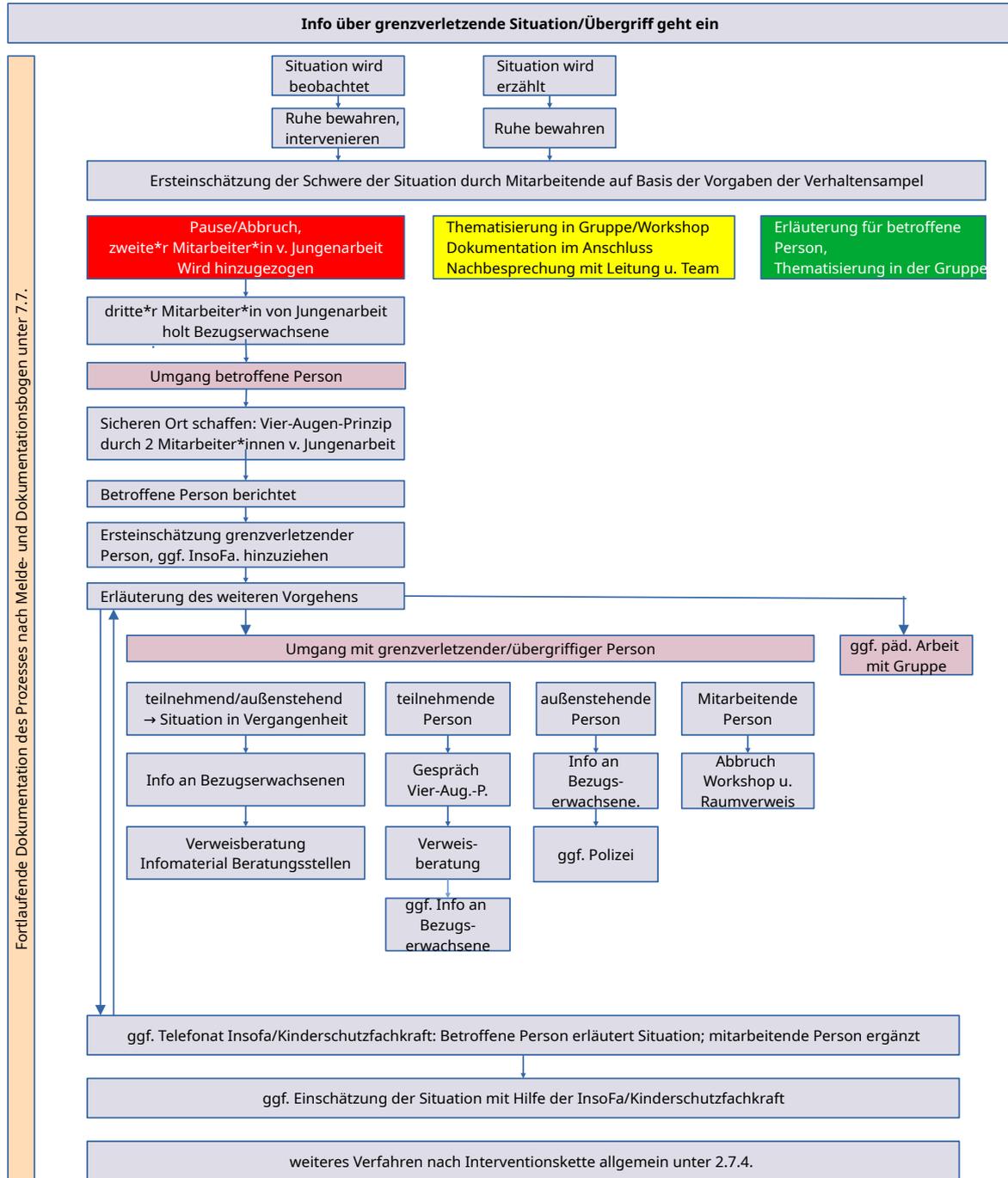
7.9. Flussdiagramm Interventionskette allgemein



7.10. Flussdiagramm Interventionskette Prävention



7.11. Flussdiagramm Interventionskette Jungenaktionstag



Fortlaufende Dokumentation des Prozesses nach Melde- und Dokumentationsbogen unter 7.7.

7.12. Quellen

Heinzel, Friederike und Prengel, Annedore: Sexualisierte Gewalt und Schulen. In: Retkowski, Alexandra/Treinel, Angelika/Tuider, Elisabeth (Hrsg.): Handbuch Sexualisierte Gewalt und pädagogische Kontexte. Theorie, Forschung, Praxis. S. 415-423; S. 420. Weinheim, 2018.

Retkowski, Alexandra/Treinel, Angelika/Tuider, Elisabeth: Einleitung: Pädagogische Kontexte und sexualisierte Gewalt. In: Dies. (Hrsg.): Handbuch Sexualisierte Gewalt und pädagogische Kontexte. Theorie, Forschung, Praxis. S. 415-30; S. 23. Weinheim, 2018.

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Gesamtverband e.V.: „Gefährdung des Kindeswohls innerhalb von Institutionen“. Arbeitshilfe. Kinder- und Jugendschutz in Einrichtungen. 5. überarbeitete Auflage mit den Neuerungen des KJSG, 2022.

Zartbitter e.V.: „Schutz von Jugendlichen in der Jugendsozialarbeit vor Grenzverletzungen durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“ (Ursula Enders/Bernd Eberhardt). PDF, https://www.zartbitter.de/0/Eltern_und_Fachleute/schutz_vor_missbrauch_in_der_jugendsozialarbeit.pdf, 2010.

Oppermann, Carolin; Winter, Veronika; Harder, Claudia; Wolff, Mechthild; Schröder, Wolfgang (Hrsg.): Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen, Beltz Juventa, Weinheim, 2018.

bff: Frauen gegen Gewalt e.V.: „Was ist digitale Gewalt?“. URL: <https://www.aktiv-gegen-digitale-gewalt.de/de/digitale-gewalt.html>. (abgerufen: 30.06.2023)