

Freiwilligendienste und junge Mitarbeitende

Wofür steht dieses Themenmodul?

Junge Menschen engagieren sich in der TG Herford frühzeitig und in großer Breite. Dieses Engagement ist strategisch für die Zukunft des Vereins und prägt zugleich die Qualität der Angebote. Nachwuchs im Ehrenamt soll gefördert werden, ohne Schutzstandards zu relativieren. Förderung und Schutz werden in der TG Herford deshalb grundsätzlich zusammen gedacht: Verantwortung wird ermöglicht, aber nicht leichtfertig übertragen.

Für Freiwilligendienste und junge Mitarbeitende ist die Schutzlogik doppelt relevant. Erstens übernehmen junge Menschen Aufgaben in der Betreuung, Anleitung oder Organisation – häufig in körper- und beziehungsintensiven Settings. Zweitens sind junge Mitarbeitende selbst schutzbedürftig, weil sie sich noch in Entwicklung, Ausbildung oder Qualifizierung befinden, Rollenunsicherheiten erleben können und in Abhängigkeiten geraten können (z. B. durch Anerkennung, Bewertung, Qualifikationszugänge oder informelle Hierarchien).

Dieses Modul beschreibt, wie die TG Herford Aufgabenübertragung, Anleitung, Aufsicht und Dokumentation so organisiert, dass junge Mitarbeitende geschützt sind, Kinder und Jugendliche in Vereinsangeboten geschützt bleiben und Verantwortlichkeiten jederzeit nachvollziehbar sind.

1 Begriffe und Abgrenzung

Freiwilligendienste sind in der TG Herford insbesondere das Freiwillige Soziale Jahr im Sport (FSJ) und der Bundesfreiwilligendienst (BFD). Sie sind durch pädagogische Begleitung und fachliche Anleitung geprägt und erfolgen auf Grundlage verbindlicher Vereinbarungen im jeweiligen System.

Junge Mitarbeitende im Sinne dieses Moduls sind Personen, die im Verein im Rahmen von Praktika (kurz- oder langfristig, schulisch oder hochschulisch), dualen oder trialen Studiengängen, praxisintegrierten Ausbildungen, Anerkennungsjahren oder vergleichbaren Formaten tätig werden. Ergänzend umfasst der Begriff junge Ehrenamtliche, insbesondere Trainings- und Gruppenhelferinnen und -helfer, Co-Trainerinnen und Co-Trainer sowie Mitarbeit in Jugendteams und Projekten.

Dieses Modul regelt ausschließlich strukturelle Prävention und Organisationslogik. Fallbearbeitung, Verdachtsklärung und Krisenmanagement sind im Basiskonzept verankert und in den anderen Themenmodulen geregelt.

2 Schutzrelevante Konstellationen

Der Einsatz junger Mitarbeitender ist im Sportverein in besonderer Weise schutzrelevant, weil Rollenwechsel, Nähe-Situationen und Machtgefälle häufig „automatisch“ entstehen. Bereits bei unterstützenden Aufgaben können sich Abhängigkeiten und Grenzsituationen ergeben, etwa durch körperliche Hilfestellungen, Umkleide- und Duschumfelder, Einzelabsprachen oder informelle Autorität in Gruppen.

In der TG Herford sind folgende Konstellationen besonders zu berücksichtigen: Minderjährige Trainings- oder Gruppenhelferinnen und -helfer (typisch 14–17 Jahre), junge Menschen, die in ihrer eigenen Trainingsgruppe oder Alterskohorte Leitungsaufgaben übernehmen, sowie junge Mitarbeitende in dynamischen Settings wie Ferienangeboten und Veranstaltungen. Dort wirken Gruppendynamiken, Peer-Konstellationen und digitale Kommunikation besonders stark, weshalb Regeln zu Einsehbarkeit, Rollenklärung und Kommunikationswegen konsequent einzuhalten sind.

Schutzrelevanz entsteht außerdem bei jeder Konstellation, in der sich Art, Intensität oder Dauer des Kontakts zu Kindern und Jugendlichen verändert, insbesondere wenn 1:1-Situationen möglich werden, Zugänge zu Umkleide-, Dusch- oder Schlafbereichen entstehen, Fahrdienste oder Übernachtungen hinzukommen oder digitale 1:1-Kommunikation in den Vordergrund tritt. Solche Situationen werden im Verein als schutzrelevante Entscheidungen behandelt und unterliegen einer klaren Freigabelogik.

3 Grundsätze für Verantwortung, Aufsicht und Rollenklärung

Die TG Herford überträgt Verantwortung grundsätzlich schrittweise und begleitet. Maßstab ist nicht das formale Alter allein, sondern die Kombination aus Rolle, Qualifikation, Setting und Risikolage. Die Endverantwortung für Aufsicht und Organisation liegt dort, wo sie rechtlich und organisatorisch hingehört: bei volljährigen, beauftragten und qualifizierten Personen.

Für minderjährige Mitarbeitende gilt verbindlich: Eine alleinige Aufsicht über Kindergruppen ist ausgeschlossen. Minderjährige werden grundsätzlich unterstützend eingesetzt, in Sicht- und Verantwortungsnähe einer volljährigen Leitungsperson. Auch wenn junge, besonders kompetente Personen Trainingsinhalte planen oder Teileinheiten federführend anleiten, bleibt die Aufsicht im Team gesichert; die Trainingseinheit wird nicht „alleinverantwortlich“ geführt.

Rollen werden vor Einsatzbeginn ausdrücklich geklärt. Das umfasst Aufgaben, Nicht-Aufgaben und Grenzen, insbesondere in Bezug auf körperliche Kontakte, Einzelsituationen, Umkleide-/Duschumfelder, digitale Kommunikation sowie das Verhalten in dynamischen Gruppenlagen. Rollenklärung ist dabei nicht als Misstrauenssignal, sondern als Schutz für alle Beteiligten zu verstehen – für Kinder und Jugendliche ebenso wie für junge Mitarbeitende und die handelnden Erwachsenen.

4 Anleitung, Mentoring und Qualifizierung

Junge Mitarbeitende werden in der TG Herford grundsätzlich angeleitet. Die Anleitung ist fachlich und schutzbezogen zu verstehen: Sie dient der pädagogischen Entwicklung, der Qualitätssicherung und der Prävention von Grenzverletzungen durch Überforderung oder Unklarheit.

Minderjährige haben immer eine zuständige Ansprechperson und sind in der Regel als Co-Trainer oder Helfer im Team mit erfahrenen Übungsleitenden eingesetzt. Das Modell „Learning by Doing ohne Begleitung“ ist für Minderjährige ausgeschlossen. Anleitung erfolgt im Arbeitsalltag und wird durch systematische Qualifizierung abgesichert.

Die TG Herford nutzt hierfür insbesondere die Breitenqualifizierung über „Vereinsheld“ (Ehrenamt im Fokus) sowie die Nachwuchsprogramme „NextGen Heroes“ und „NextGen-Stipendium“. Diese Programme stärken Schutzfaktoren, weil sie Qualifizierung, Reflexion, Softskills und Schutzthemen planbar in die Breite bringen. Gleichzeitig gilt: Nachwuchsprogramme dürfen nicht zu einer Beschleunigung von Verantwortungsübertragung führen, die Schutzstandards unterläuft. Qualifizierung

und Einsatzfreigabe werden daher als zusammengehörig betrachtet; wer mehr Verantwortung übernimmt, benötigt nachvollziehbar mehr Qualifikation, Anleitung und Rollenklärung.

5 Governance und schutzrelevante Entscheidungen

In einem großen Mehrspartenverein ist Schutz nur dann wirksam, wenn Governance entscheidungsfähig ist. Für junge Mitarbeitende bedeutet das: Zuständigkeiten, Freigaben und Standards sind so festzulegen, dass sie im Alltag anwendbar sind und nicht vom Einzelfall-Improvisieren abhängen.

Als schutzrelevante Entscheidung gilt jede Entscheidung, die Art, Intensität oder Dauer des Kontakts junger Mitarbeitender zu Kindern und Jugendlichen erweitert oder neue Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse erzeugt. Dazu zählen insbesondere die Übertragung von Leitungs- oder Aufsichtsfunktionen, das Ermöglichen von 1:1-Konstellationen, Zugänge zu sensiblen Bereichen (Umkleide/Dusche/Schlafräume), Fahrdienste und Übernachtungen sowie die Organisation digitaler Kommunikation in 1:1-Form.

Für die Praxis nutzt die TG Herford eine risikoorientierte Rollenlogik, die Verantwortungsübertragung stufenweise abbildet. Im Regelbetrieb werden junge Mitarbeitende überwiegend in unterstützenden Rollen eingesetzt (Assistenz und Co-Leitung). Hochrisiko-Settings wie Übernachtungen, Einzeltrainings oder abgeschirmte Konstellationen erfordern zusätzliche Freigaben und Standards. Maßstab ist die Kombination aus Einsehbarkeit, Alleinsituation, Häufigkeit und Dauer des Kontakts sowie dem erwartbaren Machtgefälle.

Diese Governance-Logik dient ausdrücklich der Prävention und der Entlastung: Sie schützt junge Mitarbeitende vor Überforderung, schafft Klarheit für erfahrene Übungsleitende und stellt sicher, dass Schutzstandards auch bei Wachstum, Fluktuation und hoher Angebotsdichte stabil bleiben.

6 Dokumentation und organisatorische Einbindung

Die Dokumentation folgt dem Grundsatz der Datensparsamkeit und ist so zu gestalten, dass sie als Nebenprodukt bestehender Systeme entsteht. In der TG Herford werden alle Ehrenamtlichen – und damit auch junge Ehrenamtliche – über das vereinsinterne System Klubboard erfasst. Einsatzsichtbarkeit entsteht darüber hinaus über Trainingsplanung sowie über die Übungsleiterabrechnung im Klubboard.

Für Freiwilligendienste und junge Mitarbeitende sind drei Dokumentationsarten entscheidend: erstens die nachvollziehbare Zuordnung von Rolle, Aufgabenprofil und zuständiger Anleitung, zweitens der Nachweis von Unterweisung und Anerkennung zentraler Schutzregeln, drittens die risikoorientierte Dokumentation von Freigaben, soweit Hochrisiko-Settings betroffen sind.

Schutzinstrumente wie Ehrenkodex, PSG-Unterweisung und Selbstverpflichtung gelten auch für junge Mitarbeitende und werden umgesetzt, sobald dies rechtlich möglich ist. Gleiches gilt für die Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis, soweit gesetzliche Vorgaben und die risikoorientierte Tätigkeitslogik dies vorsehen. Dabei sind datenschutzrechtliche Vorgaben strikt einzuhalten: Dokumentiert wird die Einsichtnahme als Minimalnachweis (Datum und Ergebnis der Eignungsprüfung), nicht das Dokument selbst.

7 Bedeutung für das Schutzkonzept

Freiwilligendienste und junge Mitarbeitende sind kein Sonderfall außerhalb des Schutzkonzeptes, sondern ein Prüfstein seiner Alltagstauglichkeit. Wo junge Menschen Verantwortung übernehmen, muss Schutz strukturell funktionieren: durch klare Rollen, wirksame Anleitung, risikoorientierte Governance und datensparsame, prüffähige Dokumentation.

Die TG Herford verbindet Nachwuchsförderung mit Schutz, indem Verantwortung schrittweise übertragen, Qualifizierung systematisch gefördert und Schutzinstrumente konsequent angewandt werden. Damit wird Engagement gestärkt, ohne dass Schutzprinzipien aufgeweicht werden. Das Modul stellt sicher, dass diese Logik im gesamten Verein einheitlich gilt und im Verbund mit dem Basiskonzept wirksam bleibt.

Abschluss: Freiwilligendienste und junge Mitarbeitende

Dieses Themenmodul konkretisiert die Schutzlogik der TG Herford für Freiwilligendienste und junge Mitarbeitende. Es stellt sicher, dass Nachwuchsförderung im Ehrenamt, Ausbildungs- und Praxisformate sowie der Einsatz minderjähriger Helferinnen und Helfer nicht als „Sonderweg“ organisiert werden, sondern als regulärer Bestandteil der Schutzorganisation des Vereins verstanden werden.

Im Verbund mit dem Basiskonzept schafft das Modul verbindliche Klarheit darüber, wie Verantwortung schrittweise übertragen wird, wie Anleitung und Aufsicht im Alltag gesichert sind und wie schutzrelevante Entscheidungen nachvollziehbar getroffen werden. Damit trägt es dazu bei, junge Menschen wirksam zu schützen, Engagement zu stärken und gleichzeitig die Schutzprinzipien für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene in allen Angebotsformaten zuverlässig wirksam zu halten.