



Masterprojektplan der Swiss Karate Federation

Entwicklungs- und Steuerungsphilosophie der Swiss Karate Federation

Die Verbandsentwicklung basiert auf einem ganzheitlichen und systemischen Verständnis von Organisation. Der Verband wird als offenes, dynamisches System verstanden, das in ständiger Wechselwirkung mit seinem sportpolitischen, gesellschaftlichen, technologischen und wirtschaftlichen Umfeld steht. Unterschiedliche Anspruchsgruppen prägen diese Dynamik mit ihren Erwartungen, Interessen und Perspektiven.

Entwicklung wird nicht als punktuelle Optimierung einzelner Massnahmen verstanden, sondern als nachhaltiger Erneuerungsprozess. Dieser berücksichtigt gleichermaßen Strukturen, Prozesse und Kultur sowie sichtbare und tieferliegende Aspekte der Organisation.

Veränderung erfolgt partizipativ, kontextsensibel und in klar strukturierten Phasen. Ausgangspunkt sind die Klärung des Entwicklungsbedarfs, eine systematische Analyse der bestehenden Situation und die gemeinsame Entwicklung eines tragfähigen Zukunftsbildes. Dieses Vorgehen schafft Orientierung, stärkt die Anschlussfähigkeit gegenüber verschiedenen Anspruchsgruppen und bildet die Grundlage für kohärente Zielsetzungen und wirksame Massnahmen.

Damit versteht sich die Verbandsentwicklung als integrierter, langfristig ausgerichteter Steuerungsprozess, der die nachhaltige und zukunftsorientierte Weiterentwicklung des Verbandes sicherstellt.

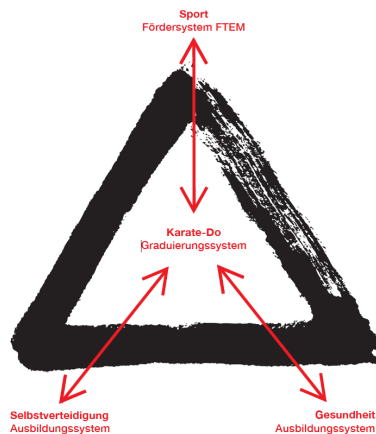


Inhaltsverzeichnis

Verbandsstrategie 2030 – Ganzheitliches Karate. Strukturiert. Nachhaltig. Zukunftsorientiert.....	3
Changeprozess – Umsetzung der Verbandsstrategie 2030	6
1. Reorganisation des Stützpunktsystems	9
2. Weiterentwicklung des Ausbildungssystems	27
3. Entwicklung eines neuen Managements- und Steuerungssystems	54
4. Aufwertung der Turnier- und Eventorganisation.....	63
5. Unternehmerische Neuausrichtung.....	72
6. Ethik- und Kulturwandel (Ethik-Change).....	88

Verbandsstrategie 2030 – Ganzheitliches Karate. Strukturiert. Nachhaltig. Zukunftsorientiert.

1. Grundverständnis: Karate im Drei-Säulen-Modell



Der Verband entwickelt Karate ganzheitlich entlang drei gleichwertiger Säulen:

1. **Sport** (Wettkampf und Leistung)
2. **Selbstverteidigung** (Anwendung und Sicherheit)
3. **Gesundheit** (Prävention und Lebensqualität)

Nur das abgestimmte Zusammenwirken aller drei Bereiche gewährleistet nachhaltige Mitgliederentwicklung, gesellschaftliche Relevanz und internationale Wettbewerbsfähigkeit.

2. Ausbildungskonzept als Fundament

Das Ausbildungssystem integriert systematisch die drei Säulen in:

- Trainerausbildung
- Graduierungssystem (Kyu/Dan)
- Vereinsprogramme
- Nachwuchsförderung

Ziel ist ein einheitlicher Qualitätsstandard im gesamten Verband.

Die Ausbildung vermittelt:

- sportliche Leistungsfähigkeit
- anwendungsorientierte Kompetenz
- gesundheitsorientiertes Training
- ethisches Verantwortungsbewusstsein

3. Sportentwicklung im FTEM-System

Die Säule Sport wird strukturiert nach dem FTEM-Modell (Foundation – Talent – Elite – Mastery) entwickelt:

- **Foundation:** Breite sportliche Grundlagenausbildung im Verein
- **Talent:** Talentsichtung über Wettkampfsystem und Förderprogramme
- **Elite:** Systematische Leistungsentwicklung
- **Mastery:** Nachhaltige internationale Spitzenleistung

Wettkämpfe sind ein zentrales Entwicklungs- und Leistungsinstrument innerhalb dieser Säule.

4. Stützpunktsystem (Säule Sport)

Das Stützpunktsystem dient gezielt der Förderung des Leistungssports.

- Klare Qualitätskriterien für Stützpunkte
- Einheitliche Trainingsphilosophie im Wettkampfkarate
- Transparente Kader- und Leistungsstandards
- Sportwissenschaftliche Entwicklung und Betreuung
- Regelmässige Evaluation

Ziel ist die Bündelung von Ressourcen zur nachhaltigen internationalen Wettbewerbsfähigkeit.

5. Verzahnung der drei Säulen

- Der Breitensport bildet die Mitgliederbasis.
- Die Säule Sport schafft Leistungsorientierung und Sichtbarkeit.
- Selbstverteidigung und Gesundheit erweitern Zielgruppen und stärken gesellschaftliche Relevanz.
- Durchlässige Strukturen ermöglichen individuelle Entwicklungswege.

Keine Säule steht isoliert – sie ergänzen sich strukturell und inhaltlich.

6. Unternehmerische Ausrichtung

Der Verband handelt wirtschaftlich nachhaltig und strategisch.

Schwerpunkte:

- Professionalisierung von Wettkämpfen und Veranstaltungen
- Entwicklung der Marke Karate
- Sponsoring- und Partnerschaftsmodelle
- Diversifizierung der Einnahmen (Events, Ausbildung, Programme)
- Einführung transparenter Controlling-Strukturen

Wettkämpfe sind ein wichtiger wirtschaftlicher und medialer Baustein – jedoch eingebettet in das ganzheitliche Modell.



7. Ethik und Good Governance

- Verhaltenskodex
- Safe-Sport-Strategie
- Null-Toleranz gegenüber Doping, Gewalt und Diskriminierung
- Transparente Entscheidungsprozesse
- Ethik ist verbindendes Fundament aller drei Säulen.

8. Changemanagement und Managementsystem

- Strategisches Steuerungssystem mit klaren Zielkennzahlen
- Regelmässiges Monitoring der drei Säulen
- Beteiligungsorientierte Veränderungsprozesse
- Digitale Prozessoptimierung
- Kontinuierliche Organisationsentwicklung

Strategische Zielsetzung bis 2030

1. Ganzheitliche Positionierung von Karate in Sport, Selbstverteidigung und Gesundheit
2. Nachhaltige internationale Wettbewerbsfähigkeit im Leistungssport
3. Mitgliederwachstum durch attraktive Vereins- und Gesundheitsangebote
4. Wirtschaftliche Stabilität und Professionalisierung
5. Wertebasierte und transparente Verbandskultur

Kernbotschaft:

Karate entfaltet seine volle Stärke im Zusammenspiel von Sport, Selbstverteidigung und Gesundheit. Das Stützpunktsystem stärkt gezielt die Säule Sport – während Ausbildung, Ethik und unternehmerisches Handeln das gesamte System tragen und nachhaltig entwickeln.

Changeprozess – Umsetzung der Verbandsstrategie 2030

Die Strategie 2030 beschreibt keinen isolierten Reformschritt, sondern einen systematischen Transformationsprozess. Ziel ist die Entwicklung eines ganzheitlich gesteuerten, professionell organisierten und wertebasierten Verbandes. Der Changeprozess umfasst sechs zentrale Handlungsfelder:

1. Reorganisation des Stützpunktsystems

Ziel: Leistungsorientierte Bündelung von Ressourcen und nachhaltige internationale Wettbewerbsfähigkeit.

Veränderungsschwerpunkte:

- Definition klarer Qualitätskriterien für Stützpunkte
- Vereinheitlichung der Trainingsphilosophie im Wettkampfkarate
- Transparente Kaderstrukturen und Leistungsstandards
- Systematische sportwissenschaftliche Entwicklung und Betreuung
- Regelmässige Evaluation und Weiterentwicklung

Changecharakter:

Strukturelle Neuausrichtung der Leistungssportförderung mit klarer Governance, höherer Verbindlichkeit und stärkerer Leistungsorientierung.

2. Weiterentwicklung des Ausbildungssystems

Ziel: Einheitlicher Qualitätsstandard und Integration der drei Säulen Sport, Selbstverteidigung und Gesundheit.

Veränderungsschwerpunkte:

- Harmonisierung von Trainerausbildung, Graduierungssystem und Vereinsprogrammen
- Integration leistungs-, anwendungs- und gesundheitsorientierter Inhalte
- Verankerung ethischer Verantwortung in allen Ausbildungsstufen
- Systematische Nachwuchsförderung

Changecharakter:

Inhaltliche und kulturelle Weiterentwicklung mit Fokus auf Qualitätssicherung, Durchlässigkeit und ganzheitlicher Kompetenzentwicklung.

3. Entwicklung eines neuen Management- und Steuerungssystems

Ziel: Professionelle, transparente und datenbasierte Verbandssteuerung.

Veränderungsschwerpunkte:

- Einführung klarer Zielkennzahlen für alle drei Säulen
- Strategisches Monitoring und Reporting
- Transparente Entscheidungs- und Controllingstrukturen
- Digitale Prozessoptimierung
- Regelmässige Organisationsentwicklung

Changecharakter:

Systemische Professionalisierung der Führungs- und Steuerungsprozesse mit stärkerer Ergebnisorientierung und klarer Verantwortungsstruktur.

4. Aufwertung der Turnier- und Eventorganisation

Ziel: Stärkung der sportlichen Qualität, medialen Sichtbarkeit und wirtschaftlichen Tragfähigkeit.

Veränderungsschwerpunkte:

- Professionalisierung von Wettkampfstrukturen
- Qualitätsstandards für Veranstaltungen
- Mediale Positionierung und Markenentwicklung
- Verknüpfung von sportlicher und wirtschaftlicher Perspektive

Changecharakter:

Transformation von Wettkämpfen vom reinen Sportinstrument hin zu einem strategischen Entwicklungs-, Image- und Wirtschaftsbaustein.

5. Unternehmerische Neuausrichtung

Ziel: Wirtschaftliche Stabilität und nachhaltige Ressourcenbasis.

Veränderungsschwerpunkte:

- Entwicklung von Sponsoring- und Partnerschaftsmodellen
- Diversifizierung der Einnahmequellen (Events, Ausbildung, Programme)
- Strategische Markenentwicklung
- Einführung professioneller Controlling-Instrumente

Changecharakter:

Kultureller Wandel hin zu einem unternehmerisch denkenden, strategisch handelnden Verband bei gleichzeitiger Wahrung der gemeinnützigen Ausrichtung.



6. Ethik- und Kulturwandel (Ethik-Change)

Ziel: Wertebasierte, transparente und sichere Verbandskultur.

Veränderungsschwerpunkte:

- Implementierung eines verbindlichen Verhaltenskodex
- Safe-Sport-Strategie
- Null-Toleranz gegenüber Doping, Gewalt und Diskriminierung
- Transparente Entscheidungsprozesse

Changecharakter:

Tiefgreifende kulturelle Entwicklung, die Haltung, Verantwortung und Vertrauen in den Mittelpunkt stellt.

Gesamtlogik des Changeprozesses

Der Veränderungsprozess folgt einer integrierten Logik:

- **Strukturelle Reform** (Stützpunkte, Managementsystem)
- **Inhaltliche Weiterentwicklung** (Ausbildung, Sportmodell)
- **Professionalisierung und wirtschaftliche Stabilisierung** (Turniere, Unternehmertum)
- **Kulturelle Transformation** (Ethik und Good Governance)

Alle Massnahmen sind aufeinander abgestimmt und orientieren sich am Drei-Säulen-Modell aus Sport, Selbstverteidigung und Gesundheit.

Der Changeprozess ist damit kein Einzelprojekt, sondern eine strategische Transformation bis 2030 mit dem Ziel, Karate ganzheitlich, nachhaltig und zukunftsorientiert zu positionieren.

1. Reorganisation des Stützpunktsystems

Management Summary – Reorganisation der Stützpunkte

Ausgangslage

Das internationale Wettkampfkarate hat sich in den letzten Jahren stark professionalisiert. Technische, taktische und insbesondere athletische Anforderungen sind deutlich gestiegen.

Die SKF verfügt aktuell nicht über eine Struktur, in der im Rahmen der Nationalmannschaft die notwendige tägliche Trainingsarbeit systematisch erbracht werden kann. Die leistungsentscheidende Trainingsarbeit findet daher zu einem grossen Teil in den Stützpunkten statt.

Damit die Zusammenarbeit zwischen Nationalmannschaft und Stützpunkten effizient und zielgerichtet gestaltet werden kann, braucht es eine klare Steuerungsarchitektur mit definierten Rollen, Verantwortlichkeiten und Qualitätsstandards.

Wichtig:

Je nach Schlüsselbereich (FTEM), Entwicklungsphase (T1, T2, T3, T4, E1, E2, M) sowie zwischen selektionierten und nicht selektionierten Athlet*innen verschiebt sich das Verhältnis der Verantwortung zwischen Stützpunkt und Nationalmannschaft.

→ Das System soll diese dynamische Rollenverteilung klar regeln und koordinieren.

Folgerung:

Die Stützpunkte und insbesondere die Stützpunkttrainer*innen übernehmen eine zentrale Rolle im Leistungssystem und müssen strukturell, fachlich und organisatorisch aufgewertet werden.

Strategisches Zielbild

Die Reorganisation erfolgt in zwei Phasen:

1. Kurzfristig (ab 2025/2026): Optimierung des bestehenden Systems
2. Mittel-/Langfristig: Weiterentwicklung bzw. mögliche Systemanpassung (wissenschaftlich begleitet)

Zentrale Zielsetzungen:

- Klare Qualitätsstandards und transparente Governance
- Verbindliche Steuerungsarchitektur zwischen Verband und Stützpunkten
- Halbprofessionelle Führung der Stützpunkte
- Enge fachliche Anbindung an Chef Leistungssport, Chef Nachwuchs und Kadertrainer
- Systematische Aus- und Weiterbildung der Trainer*innen
- Regionalisierung der Stützpunkte (Abbau des „Dojo-Gärtlidenkens“)
- Förderung der besten Athlet*innen einer Region – unabhängig vom Dojo



Kernprinzip:

Die tägliche leistungsentscheidende Trainingsarbeit erfolgt zu grossen Teilen im Stützpunkt – die Nationalmannschaft übernimmt je nach Phase und Selektionsstatus verstärkt steuernde, koordinierende und wettkampforientierte Aufgaben.

Rolle und Aufwertung der Stützpunkttrainer*innen

Die Verbandsgrundlagen auf Stufe Stützpunkttrainer definieren die inhaltliche Basis des Systems. Zentrale Elemente:

- Umsetzung der FTEM-Systematik im Trainingsalltag
- Langfristige Athletenentwicklung (Nachwuchs → Elite)
- Systematische Integration von Athletiktraining ab U16
- Nationale und internationale Wettkampfbetreuung
- Enge Abstimmung mit Verbandsführung und Kaderstruktur
- Verantwortung für Entwicklungsplanung auch bei nicht selektionierten Athlet*innen
- Vorbildfunktion in Ethik, Professionalität und Verbandskultur

Die Trainer*innen sind damit zentrale Leistungsträger im nationalen Fördersystem.

Kernmassnahme: Label-Vergabe und Klassifizierung (A/B/C)

Einführung eines zweijährlichen Label-Systems (ab 2027):

- Antragspflicht für bestehende und neue Stützpunkte
- Bewertung anhand definierter Pflicht- und Zusatzkriterien
- Einstufung in A-, B- oder C-Stützpunkt
- Sockelbeitrag gemäss Klassifizierung + variabler Anteil für qualifizierte Trainer*innen

Bewertung in 6 Hauptbereichen:

1. Trainer*innen & Organisation
2. Trainingsbetrieb & Infrastruktur
3. Athletenförderung & Entwicklungs-Pipeline
4. Kooperation & Kultur
5. Nachhaltiger Erfolgsausweis
6. Ethik & Werte

Ziel: Qualität sichern, Weiterentwicklung fördern und Transparenz schaffen – intern wie extern.

Weitere Massnahmen

- Überarbeitung der Stützpunkt-Verträge
- Einführung verbindlicher Leistungs- und Zielvereinbarungen



Zeitplan (2026)

- Q1: Ausarbeitung Konzept & Verträge
- Q2: Vernehmlassung & Genehmigung
- Q3: Antragsphase
- Q4: Entscheid Label-Vergabe

Fazit

Die Reorganisation schafft eine klare Steuerungsarchitektur mit dynamischer Rollenverteilung zwischen Stützpunkten und Nationalmannschaft.

Sie stärkt die leistungsentscheidenden Strukturen dort, wo die tägliche Trainingsarbeit stattfindet, und ermöglicht gleichzeitig eine gezielte nationale Steuerung in selektions- und wettkampfrelevanten Phasen.

Damit legt die SKF die Grundlage für nachhaltige internationale Wettbewerbsfähigkeit, systematische Talententwicklung und eine professionelle, transparente Leistungsstruktur.

**Auszug aus ABSCHLUSSBERICHT - Folge-Workshop vom 23. Mai 2025
 zum Thema Stützpunkt-Reorganisation (Seiten 7-12)**

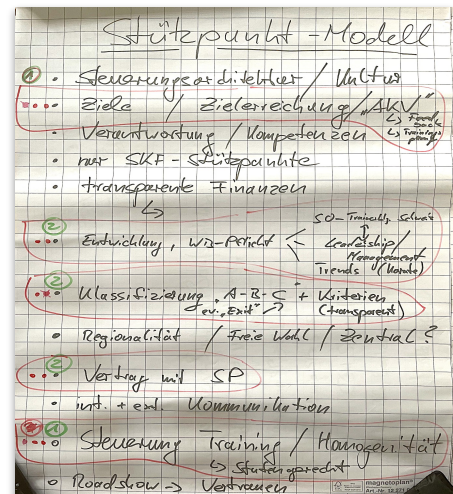
Entwurf eines überarbeiteten Stützpunkt-Modells

Als Kondensat des Workshops wurden schliesslich die Eckpunkte eines neuen, überarbeiteten Stützpunkt-Modells entworfen. Die Teilnehmenden übernahmen ihre zuvor systemisch gesammelten Themen und verdichteten sie auf einem neuen Flipchart.

Erste Sammlung der Erkenntnisse

Dabei wurden die Erkenntnisse zunächst lose zusammengetragen:

- Steuerungsarchitektur / Kultur
- Ziele,
Zielerreichung,
AKV, Feedback,
Qualitätssicherung
- Verantwortung & Kompetenzen
- Nur SKF-Stützpunkte
- Transparente Finanzen
- Entwicklung, Weiterbildungs-Pflicht
- Trainerbildung Schweiz
- Leadership & Management
- Trends im Karate
- Klassifizierung Stützpunkte
„A, B, C“-Modell inkl.
transparenter Kriterien,
sowie Lifecycle-Management
- Regionalität vs. Zentral, freie Wahl?
- Vertrag mit Stützpunkten
- Interne und externe Kommunikation
- Steuerung Training,
stufengerecht, homogen über
alle Stützpunkte geregelt
- Roadshow, um Vertrauen aufzubauen



Priorisierung nach Dringlichkeit & Wichtigkeit

Im darauffolgenden Schritt wurden die Teilnehmenden gebeten, eine Gewichtung bezüglich Dringlichkeit und Wichtigkeit vorzunehmen und je drei Stimmen auf die gesammelten Erkenntnisse zu verteilen („Coffee-Shop“-Methode). Dadurch konnten jene Themen identifiziert werden, die innerhalb der Teilnehmergruppe eine einheitliche, abgestimmte Priorität geniessen sollten:

Jeweils **drei** Stimmen bekamen folgende Erkenntnisse:

- Ziele, Zielerreichung, AKV, Feedback
- Steuerung Training, stufengerecht, Homogenität

Jeweils **zwei** Stimmen bekamen folgende Erkenntnisse:

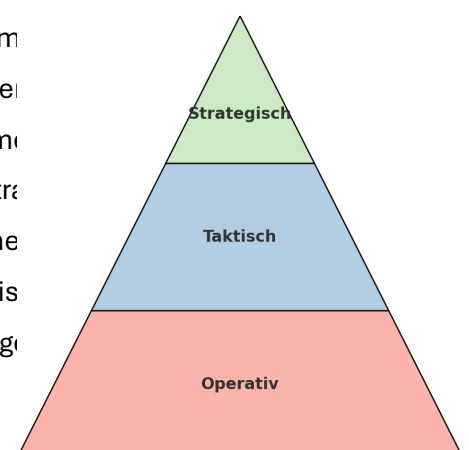
- Entwicklung, Weiterbildungs-Pflicht
- Klassifizierung Stützpunkte „A, B, C“-Modell
- Vertrag mit Stützpunkten

Vorerst **keine** Stimmen bekamen:

- Steuerungsarchitektur / Kultur
- Verantwortung & Kompetenzen
- Nur SKF-Stützpunkte
- Transparente Finanzen
- Regionalität vs. Zentral, freie Wahl?
- Interne und externe Kommunikation
- Roadshow, um Vertrauen aufzubauen

Einordnung: Operative vs. taktische vs. strategische Arbeit

Die priorisierten Erkenntnisse können in zwei Bereiche aufgeteilt werden: Arbeiten „im“ und Arbeiten „am“ System (taktisch). Beides wird benötigt, um effiziente Lösungen implementieren zu können. Oftmals tangieren die gesammelten Erkenntnisse auch beide Bereiche. Die umgangssprachlich häufig bezeichnete „strategische Arbeit“ (siehe auch Bericht) für die eigentliche strategische Arbeit zu reservieren, wie bei der Steuerung des Gesamtprojekts, also die Einordnung und Ausrichtung



Teilprojekte (TP)

Da zunächst die taktischen Arbeiten, also jene „am“ System benötigt werden, um die Inhalte auf operativer Ebene definieren zu können, sollte die Priorität entsprechend angepasst werden. Im Folgenden werden daher Teilprojekte vorgeschlagen, die in einzelnen Arbeits- bzw. Fokusgruppen erarbeitet und definiert werden können. Sie bilden die Grundlage für ein effizientes und effektives Nachwuchsfördersystem.

Die folgenden Ausführungen sind als Ideen zu verstehen, so dass besser eingeschätzt werden kann, welchen Umfang und welche inhaltlichen Kernelemente pro Teilprojekt erarbeitet werden müssen.

TP „Zielvereinbarungen mit den Stützpunkten“

Um in einem dynamischen, sportlichen Non-Profit-Kontext mit vielen Ehrenamtlichen saubere und wirksame Zielvereinbarungen zu treffen, empfehlen sich folgende wissenschaftlich fundierte Bausteine, die im Teilprojekt ausgearbeitet werden sollten:

Zieldefinition & Partizipation

- SMART-Kriterien für klare, messbare und motivierende Ziele
- Partizipative Zielsetzung nach Locke & Latham zur Steigerung des Commitments

Struktur & Verantwortlichkeiten

- Mehrstufige Zielhierarchie (strategisch / taktisch / operativ)
- AKV-Modell zur eindeutigen Zuordnung von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung

Monitoring & Flexibilität

- Dynamisches Review-System mit Quartals-Workshops und Ad-hoc-Anpassungen
- Visualisierungstools und Dokumentationsplattform für Transparenz

Motivation & Lernkultur

- Anerkennung, Anreiz- und Weiterentwicklungssysteme für Ehrenamtliche
- Kontinuierlicher Lernzyklus mit Lessons Learned und Good-Practice-Sharing

TP „Aus- und Weiterbildungskonzept der Stützpunkte“

Diese folgenden fünf Themenblöcke bilden die möglichen Grundlagen für ein effektives, nachhaltiges Aus- und Weiterbildungskonzept im Non-Profit-Sportkontext.

Bedarfsanalyse & Zielklärung

Ermitteln, welche Kompetenzen und Inhalte für die Stützpunkte und deren Ziele wirklich relevant sind – auf Grundlage von Feedback und Erfahrung.

Laufbahn- und Lernprogramm-Design

Definition von Zertifizierungsstufen gemäss Klassifizierung (siehe 6.3) entsprechend der Zielgruppe, sowie Entwicklung von Karrierelaufbahnen. Konzipieren eines ausgewogenen Mixes aus Präsenz-, Selbstlern- und Austauschformaten, der zum Zeit- und Ressourcenrahmen der Ehrenamtlichen passt.

Leadership-Entwicklung

Aufbau von Befähigung und Führungskompetenz bei den verantwortlichen Trainer*innen durch formale Ausbildung, Mentoring, Austausch und kollegiale Unterstützung.

Evaluation & Lern-Zyklus

Regelmässiges Überprüfen der Wirksamkeit, Feedback sammeln und Programme iterativ anpassen, um kontinuierlich besser zu werden.

TP „Klassifizierung der Stützpunkte“

Mögliches, dreistufiges Klassenmodell

- A-Stützpunkte: Top-Level mit höchsten Leistungs- und Entwicklungsanforderungen
- B-Stützpunkte: Mittleres Niveau mit moderaten Kriterien
- C-Stützpunkte: Aufbau- oder Abbauphasen mit reduzierten Anforderungen

Objektive Anforderungsprofile

Nutzwertanalyse-basierte Kriterienbündel (z. B. Trainer*innen-Qualifikation, Talentkarten, Wettkampfbilanz, Nachwuchs-Pipeline, externe Vernetzung, strukturelle Standards), jeweils mit klaren Schwellenwerten für A/B/C. Übergangskriterien / Lifecycle definieren.

Finanz- und Entwicklungsanreiz

Gestaffelter Sockelbeitrag aus NWF-Geldern pro Klasse, variabler Anteil weiterhin an Stellenprozente gekoppelt – schafft direkte Anreize für Leistungs- und Strukturentwicklung.

TP „Vertragliche Basis mit Stützpunkten“

Vertragsgegenstand & Geltungsbereich

- Klarstellung, dass alle Leistungen und Pflichten der Stützpunkte Gegenstand des Vertrags sind
- Formulierung gemeinsam mit Jurist*in, um Rechtsklarheit zu schaffen

Rechte, Pflichten & Leistungsnachweise

- Verpflichtung der Stützpunktleitung zur Umsetzung und Dokumentation von Zielvereinbarungen (SMART-Ziele, Feedback-Loops)
- Aus- und Weiterbildung (Teilnahme- und Qualifikationsnachweise)
- Einhaltung der Klassifizierungsanforderungen (A/B/C-Kriterien)
- Regelmässige Reporting- und Review-Termine zur Überprüfung der Erfüllung

Vertragsdauer, Evaluierung & Anpassung

- Fixe Laufzeit (z. B. zweijährig) mit automatischer Verlängerung bei positiver Evaluierung
- Möglichkeit zur Anpassung einzelner Leistungsbausteine (z. B. Ziele, Schulungsinhalte, Klassifizierungsfaktoren) im Rahmen definierter Änderungsprozesse

Sanktionen & Beendigungsregeln bei Vertragsverletzungen

- Eskalationsstufen (Abmahnung → Korrekturplan → Leistungskürzung)
- Klare Kriterien für fristlose oder ordentliche Kündigung (z. B. wiederholtes Nicht-Erreichen von Mindestanforderungen)
- Mechanismen zur Wiedereingliederung nach erfolgreicher Behebung der Mängel

„Definition des sportlichen Leistungsumfangs der Stützpunkte“

Anforderungsanalyse & Benchmarking

- Systematische Erhebung der sportlichen Bedarfe (z. B. Altersgruppen, Leistungsklassen) und Abgleich mit Best-Practice-Standards in vergleichbaren Verbänden oder Einrichtungen.
- Nutzung von Benchmark-Kennzahlen (z. B. Trainingshäufigkeit, Teilnehmerzahlen) als Orientierungsrahmen für das Leistungsniveau.

Leistungsportfolio & Angebotsstruktur

- Definition klar abgegrenzter Trainingsmodule (Grund-, Aufbau-, Wettkampfvorbereitung) mit verbindlichen Parametern (Dauer, Intensität, Frequenz).
- Periodisierte Strukturierung der Saisonplanung, um Belastungs- und Erholungsphasen wissenschaftlich fundiert auszugestalten.

Standardisierung & Prozessdokumentation

- Erstellung von Standard Operating Procedures (SOP) oder Trainingshandbüchern, die Ablauf, Methodik und Verantwortlichkeiten festhalten.
- Einsatz von Checklisten und Vorlagen für Trainingspläne, um Konsistenz und Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten.

Monitoring, Evaluation & Qualitätssicherung

- Festlegung von operativen KPIs (z. B. Trainingsbesuch, Fortschrittmessungen, Teilnehmerzufriedenheit) und regelmässige Datenerhebung.
- Anwendung des PDCA-Zyklus (Plan–Do–Check–Act) sowie interne Audits und Feedbackrunden, um kontinuierlich Anpassungen vorzunehmen und die Trainingsqualität zu steigern.

Fazit

Mit den vorgestellten Leitlinien für Zielvereinbarungen, Aus- und Weiterbildung, Klassifizierung, vertragliche Basis und Definition des sportlichen Leistungsumfangs liegt nun eine systematische, wissenschaftlich fundierte Grundlage für das neue Stützpunktmodell vor. Jeder Baustein adressiert zentrale Anforderungen – von klaren, partizipativ entwickelten Zielen über strukturierte Lernprozesse und transparente Evaluierungs- und Finanzierungsmechanismen bis hin zur operativen Qualitätssicherung im Training.

Es gilt jetzt, zeitnah die einzelnen Teilprojekte aufzusetzen:

- Projektteams mit Fachpersonen (Jurist*innen, Management-Expert*innen, erfahrene Trainer*innen) bilden und Verantwortungsbereiche klar festlegen.
- Meilensteine definieren, um sowohl kurzfristige Erfolge (z. B. Kick-Off-Workshops) als auch langfristige Wirkungen (Re-Klassifizierung nach zwei Jahren) planbar zu machen.
- Kommunikations- und Feedbackstrukturen etablieren, damit Erkenntnisse aus jedem Teilprojekt rasch in die anderen einfließen und ein iterativer Lernprozess entsteht.

Nur so lassen sich die Synergien zwischen operativem Handeln und taktischer Systemgestaltung optimal nutzen. Entscheidend wird sein, dass alle Beteiligten ihre Rollen kennen, sich an den vereinbarten Standards messen lassen und gleichzeitig genügend Flexibilität behalten, um auf unvorhergesehene Entwicklungen zu reagieren. Mit diesem Fahrplan sind die Grundlagen gelegt – nun kommt es auf konsequentes, koordiniertes Handeln und regelmässige Reflexion an, um das Stützpunktmodell erfolgreich zu implementieren und nachhaltig weiterzuentwickeln.

Ausführungen zur Label-Vergabe und Klassifizierung der SKF-Stützpunkte

Einleitung

Stützpunkt-Reorganisation

Die Reorganisation der Stützpunkte der Swiss Karate Federation (SKF) ist ein gemeinsamer Schritt in Richtung Zukunft. Sie ist getragen von der Überzeugung, dass wir den Nachwuchs nur dann optimal fördern können, wenn Strukturen, Rollen und Qualitätsstandards klar und zugleich lebendig gestaltet sind.

Die Stützpunkt-Reorganisation der SKF ist eine Antwort auf die stetigen Veränderungen und Entwicklungen im internationalen Karate sowie auf die neuen Anforderungen im Schweizer Sport. Gleichzeitig fordert auch Swiss Olympic mit dem Rahmenkonzept zur Sport- und Athlet*innenentwicklung «FTEM Schweiz» ein durchgängiges, transparentes und kohärentes Fördersystem (siehe [FTEM-Karate](#)).

Eine erste Phase der Reorganisation hat seit 2024 bestehende Strukturen überprüft und angepasst. Diese Optimierung legte den Grundstein für die zweite Phase, in der anhand transparenter Kriterien das **Label «SKF-Stützpunkt»** vergeben wird und damit verbunden eine **Klassifizierung in Stützpunkt-A, -B oder -C** erfolgt. Mit diesem Label wird die Nachwuchsförderung Karate schweizweit nach einheitlichen Standards ausgerichtet, sichtbar gemacht und finanziell gezielt unterstützt. Dabei steht das Ziel im Vordergrund, die Qualität der Stützpunkte zu sichern, die Zusammenarbeit sowohl zwischen Verband und Stützpunkten, wie auch zwischen Dojos und Regionen zu fördern und die besten Talente optimal zu unterstützen.

Das vorliegende Dokument fasst die konzeptionellen Eckpunkte zusammen. Es beschreibt die Leitplanken und Zielsetzungen der SKF, leitet daraus die Schwerpunkte für die künftige Arbeit ab und konkretisiert die Kriterien für die Label-Vergabe «SKF-Stützpunkt» (NWF-Trägerschaften) und deren Klassifizierung. So entsteht ein praxisnahes Instrument, das Orientierung, Transparenz und Verbindlichkeit schafft – für Athlet*innen, Trainer*innen, Vereine und den gesamten Verband.

Grundlagen der Label-Vergabe

Die Label-Vergabe für SKF-Stützpunkte basiert auf der strukturellen und inhaltlichen Einbettung in das Fördersystem der Swiss Karate Federation (SKF). Die Stützpunkte bilden das zentrale Gefäss der Nachwuchsförderung und sind entscheidend für die kontinuierliche Entwicklung des Karate-Leistungssports in der Schweiz. Sie dienen als Bindeglied zwischen den regionalen Dojos, der nationalen Talentidentifikation (PISTE) und den übergeordneten Verbandsstrukturen im Leistungs- und Nachwuchssport.

Die Leitenden der Stützpunkte verfügen über fundierte Erfahrung im Karate als Wettkampfsport und sollen idealerweise den Berufstrainerlehrgang zum «Trainer Leistungssport mit eidgenössischem Fachausweis» absolviert haben. Gemeinsam mit den Trainingsleitenden der Dojos tragen sie die Verantwortung für die Sichtung und Förderung von Nachwuchstalenten sowie für deren gezielte Vorbereitung auf den Eintritt in das nationale Fördersystem.

Die Koordination und Qualitätssicherung innerhalb der Stützpunkte erfolgt in enger Zusammenarbeit mit dem Chef Leistungssport, dem Chef Nachwuchs und dem Head Coach. Diese erarbeiten zusammen mit dem Ressortleiter Kaderbildung Konzepte für die Aus- und Weiterbildung der Leitenden und Trainer*innen. Grundlage für die fachliche und pädagogische Führung bildet das Manual Leistungssport, das zentrale karatespezifische Grundlagen, Entwicklungsphasen (FTEM Karate), Trainingsformen, Gewichtungen der Entwicklungsdimensionen (Technik, Taktik, Psyche, Athletik, Kooperation) sowie Prädikate und Kriterien zur Talentidentifikation definiert.

Die Label-Vergabe dient der Qualitätssicherung, Transparenz und Effizienz in der Zusammenarbeit zwischen den Stützpunkten und dem Führungsteam Leistungssport. Sie soll sicherstellen, dass alle Stützpunkte nach einheitlichen, nachvollziehbaren Standards arbeiten und so eine nachhaltige Entwicklung von Athlet*innen fördern.

Ein besonderes Augenmerk liegt auf der ganzheitlichen Betreuung der Athlet*innen: Neben der sportlichen Leistungsentwicklung wird deren persönliche und charakterliche Entfaltung gezielt unterstützt. Das Betreuungssystem integriert pädagogische und entwicklungspsychologische Aspekte und stellt die Förderung der mentalen Gesundheit sowie die Wahrnehmung sozialer Verantwortung in den Mittelpunkt.

Ethische Rahmenbedingungen bilden die Grundlage dieses Fördersystems. Sie verpflichten alle Beteiligten, die Werte des Karate – Respekt, Integrität, Disziplin und Fairness – in der täglichen Arbeit vorzuleben und zu vermitteln.

Leitplanken und Zielsetzungen

Die Nachwuchsförderung der Swiss Karate Federation (SKF) bildet das Fundament für die Entwicklung des Karate-Leistungssports in der Schweiz und schafft die Basis für langfristige internationale Erfolge. Mit der Reorganisation der Stützpunkte und der Einführung eines einheitlichen Klassifizierungs- und Labelsystems ab 2027 wird ein kohärentes, professionelles und werteorientiertes Fördersystem etabliert, das die Athlet*innen bestmöglich auf ihrem Weg begleitet.

Der karatespezifische Athlet*innenweg [FTEM-Karate](#) bildet dabei die zentrale Leitplanke. Dieser stellt sicher, dass die Förderung von den ersten Schritten im «F»-Bereich über die gezielte Talentsichtung und -entwicklung («T») bis hin zur Etablierung im Elite- und Masterybereich («E» und «M») lückenlos aufeinander abgestimmt ist. Ziel ist es, Brüche in den Entwicklungspfaden zu vermeiden, Dropout-Quoten zu minimieren und eine durchgängige, alters- und leistungsgerechte Förderung zu garantieren. Der Schwerpunkt der *SKF-Stützpunkte* liegt dabei auf dem «T»-Bereich.

Die **Vision** der SKF im Leistungssport lautet: „**Karate aus der Schweiz auf Weltniveau bringen.**“ Unsere Mission ist es, „Menschen zu fördern, Werte zu leben und Leistung zu ermöglichen.“ Daraus leitet sich für die Förderung ein klares Zielbild ab: ein nachhaltiges Fördersystem, das Athlet*innen ganzheitlich entwickelt, das breit abgestützt ist, internationale Medaillengewinner*innen hervorbringt und die Einbindung auch nach der aktiven Karriere gewährleistet.

Um diese Vision zu realisieren, stehen folgende **Schwerpunkte** im Zentrum der **SKF-Nachwuchsförderung**:

- die Professionalisierung der Stützpunkte durch klare Qualitätsstandards, Klassifizierung und verbindliche Zielvereinbarungen,
- die ganzheitliche Förderung der Athlet*innen in den Bereichen Athletik, Technik, Taktik, Kooperation und Psyche durch Nutzung aktueller Trainings- und Wissenschaftskonzepte
- Sicherstellen des nötigen Trainingsvolumens im Nachwuchsbereich gemäss FTEM
- die Unterstützung der Athlet*innen bei der Karriereplanung und der Vereinbarkeit von Schule, Ausbildung und Leistungssport (Dual Career)
- die systematische Aus- und Weiterbildung von Trainer*innen als Schlüssel zur Nachwuchsentwicklung,
- die Beschickung und Betreuung von nationalen und internationalen Wettkämpfen
- die Stärkung regionaler Verankerung und Kooperation durch offene, dojo- und sektionsübergreifende Strukturen,
- die Schaffung transparenter Strukturen in Finanzen, Kommunikation und Evaluationsprozessen,
- die Verankerung von Ethik und Werten als handlungsleitendes Fundament

Damit legt die SKF die Grundlage für eine Nachwuchsförderung, die nicht nur sportliche Leistung, sondern auch persönliche Entwicklung und Werteorientierung in den Mittelpunkt stellt – und so Karate aus der Schweiz nachhaltig auf die internationale Bühne führt.

Label-Vergabe und Klassifizierung 2027-2028

Die Vergabe des Labels «**SKF-Stützpunkt**» erfolgt jeweils für eine Dauer von **zwei Jahren**. Die erste Label-Periode umfasst die Jahre **2027–2028**.

Alle bestehenden Stützpunkte sowie neue interessierte Dojos/Vereine, die die Kriterien zu erfüllen glauben, reichen bis spätestens **31. August 2026** einen vollständigen Antrag ein, um für die anstehende Label-Periode berücksichtigt zu werden. Dieser Antrag umfasst eine **Checkliste**, in welcher die Erfüllung der geforderten Kriterien (siehe 0.) transparent ausgewiesen wird, sowie eine ausgefüllte Vereinbarung (siehe 0.). Die **Kriterien** sind in **sechs Hauptbereiche** gegliedert, welche jeweils mehrere untergeordnete Anforderungen beinhalten (siehe 0). Es wird zwischen **Pflicht-** und **Zusatzkriterien** in den sechs Hauptbereichen unterschieden:

- **Pflichtkriterien** müssen vollständig erfüllt sein, damit ein Dojo oder eine Region das Label «**SKF-Stützpunkt**» erhält.
- **Zusatzkriterien** ermöglichen das Sammeln zusätzlicher Punkte. Die erreichte Punktzahl entscheidet über die **Klassifizierung in A-, B- oder C-Stützpunkt**.

Bei Anträgen für einen **neuen SKF-Stützpunkt** muss zusätzlich eine Bedarfsanalyse eingereicht werden. Für die **Bedarfsanalyse** muss der/die Antragsteller*in nachweisen, dass in der Region **ein tatsächlicher Bedarf für einen neuen Stützpunkt** besteht – insbesondere durch die **geografische Abgrenzung** zu bereits etablierten Stützpunkten. Dabei sind das **Einzugsgebiet** sowie geplante **Kooperationen mit anderen Dojos/Vereinen** der Region darzustellen. Es muss ersichtlich werden, dass der neue Stützpunkt eine **Lücke schliesst und nicht in Konkurrenz zu bestehenden Angeboten** tritt.

Unvollständige Anträge werden nicht geprüft. Die Beurteilung der eingereichten Anträge erfolgt durch das Führungsteam Leistungssport anhand des definierten Kriterienkatalogs. Vor der finalen Beurteilung erhält jeder/jede Antragsteller*in ein Forecast- Entscheid. Danach besteht nochmals die Chance innerhalb von 30 Tagen Dokumente nachzureichen, bevor der finale Entscheid gefällt wird. Gegen einen Entscheid kann innerhalb von 20 Tagen ein schriftlicher Rekurs beim ZV eingelegt werden.

Hinweis: Das Erfüllen der Pflichtkriterien ist noch nicht mit einer Zusicherung eines SP gleichzusetzen. Wie oben erwähnt, spielt insbesondere auch die regionale Verteilung und Relevanz eine zentrale Rolle.

Die **finanzielle Unterstützung** der Stützpunkte basiert auf zwei Säulen:

1. **Stellenprozente der angestellten Trainer*innen** mit anerkannter Berufstrainer- oder Diplomtrainerausbildung («Trainer*in Leistungssport mit eidg. FA» bzw. «Trainer*in Spitzensport mit eidg. Diplom» oder einer Äquivalenz), welche gemäss den Vorgaben von Swiss Olympic angerechnet werden und den variablen Anteil bestimmen.
2. **Klassifizierung des Stützpunktes (A, B oder C)**, welche die Höhe des Pauschal-Beitrages bestimmt und damit einen Anreiz für die kontinuierliche Weiterentwicklung schafft.

Vereine mit dem Label «**SKF-Stützpunkt**» partizipieren an den Nachwuchsfördermitteln von **Swiss Olympic**. Zudem können durch das nationale Sportgesetz auch die **Kantone** stärker in die Pflicht genommen werden, den Leistungssport zu fördern. In einigen Kantonen werden zusätzliche Beiträge gesprochen – sei es in Anlehnung an die ausbezahlten NWF-Subventionen oder auf Basis kantonaler Kriterien.

Damit erhält das Label eine doppelte Funktion: Es garantiert **professionelle Standards in der Nachwuchsförderung Karate** und dient zugleich als **Gütesiegel** gegenüber Partnern wie Gemeinden, Kantonen, Schulen, Sportämtern oder Sponsoren.

Vereinbarung Antragseinreichung

Die Unterzeichnenden bestätigen, dass alle Angaben im vorliegenden Antrag im Zusammenhang mit dem Erhalt des NWF-Labels wahrheitsgetreu gemacht wurden.

Falschangaben oder nicht erfüllen von Auflagen können Leistungskürzungen/Bussen von mindestens 10 % der Förderbeiträge zur Folge haben.

Die Swiss Karate Federation hat ein Einsichtsrecht im Zusammenhang mit gemachten Angaben für den vorliegenden Antrag.

Dojo/Verein:

Datum:

Datum:

*Unterschrift Dojo-/Vereins-/Stützpunkt-Leiter*in*

Unterschrift Verantwortliche/r Trainingsbetrieb

Name:

Name:

Tel:

Tel:

E-Mail:

E-Mail:

Die Checkliste sowie alle Beilagen müssen per E-Mail dem Chef Nachwuchs eingereicht werden. Die weitere Kommunikation und Rückmeldung zu den eingereichten Dossiers erfolgt per E-Mail. Die Vereinbarung (diese Seite) mit den Unterschriften steht separat als unterschreibbares PDF zur Verfügung und kann elektronisch oder als Scan eingereicht werden.

Beurteilungskriterien zur Label-Vergabe und Klassifizierung

Die Beurteilung der eingereichten Anträge erfolgt anhand eines klar strukturierten Kriterienkatalogs. Dieser macht die Qualität der Stützpunkte nicht nur mess- und vergleichbar, sondern legt auch deren Entwicklungspotenziale offen. Die Kriterien orientieren sich an den Leitplanken von Swiss Olympic ([FTEM Schweiz](#)), an den Zielen der SKF-Nachwuchsförderung sowie an internationalen Standards der Talent- und Leistungsentwicklung.

Um eine ausgewogene Sichtweise zu gewährleisten, sind die Anforderungen in **sechs Hauptbereiche** gegliedert. Nebst dem Leistungsausweis decken diese sowohl die fachlich-organisatorische Basis (Trainer*innen, Trainingsqualität, Athletenförderung) als auch übergreifende Faktoren wie Kooperation, Werte und Ethik ab. Innerhalb jedes Bereichs werden sowohl **Pflichtkriterien** (Mindeststandard für die Label-Vergabe) als auch **Zusatzkriterien** (Zusatzpunkte für die Klassifizierung A/B/C) definiert.

Ein besonderes Augenmerk liegt darauf, dass neben dem aktuellen Leistungsstand auch die **systematische Weiterentwicklung** der Stützpunkte in allen sechs Hauptbereichen bewertet wird. So entsteht ein praxisnahes, dynamisches Instrument, das nicht nur den Status quo abbildet, sondern auch gezielt Anreize zur Weiterentwicklung schafft.

In den nachfolgenden Kapiteln werden die sechs Bereiche im Detail beschrieben und mit den jeweiligen Kriterien konkretisiert.

Trainer*innen & Organisation

Pflichtkriterien:

- Mind. 1 Trainer*in Leistungssport oder Spitzensport (BT/DT)
- Definierter Stützpunktleiter (Gesamtverantwortung)
- Definierter Leiter Trainingsbetrieb
- Wettkampfbetreuung an mind. 4 int. Turnieren pro Jahr
- ...

Zusatzkriterien:

- Zusätzliche Trainer*innen Leistungssport/Spitzensport (BT/DT)
- Zusätzliche Internationale Wettkampfbetreuung u.a. auch bei WKF-Turnieren (aktive Teilnahme an internationalen Turnieren, Betreuung der Athlet*innen vor Ort)
- **Entwicklung:** Klare Planung zur Weiterentwicklung des Trainerteams (Nachfolge, Nachwuchstrainer, Qualifikationen, Mentoring).
- ...

Trainingsbetrieb & Infrastruktur

Pflichtkriterien:

- Umsetzung des FTEM-Modelles (stufengerechte Trainingsstrukturen)
- SP-Trainings auf Karate-Matten
- Minimum 100h SP-Training pro Jahr
- ...

Zusatzkriterien:

- Zusätzliche SP-Trainings (über 50h/Jahr hinaus)
- Stufengerechte Aufteilung der Trainings?
- Athletik: spezifische Trainings oder Kooperationen mit Fachspezialisten
- Sport-Psychologie / Mentaltraining: eigene Angebote oder gesicherte Zusammenarbeit mit Fachpersonen
- **Entwicklung:** Plan zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der Trainingsmethodik, Nutzung neuer Konzepte, Ausbau von Infrastruktur und Kooperationen (Athletik, Psychologie).
- ...

Athletenförderung & Qualität

Pflichtkriterien:

- Infoveranstaltung über SP-Betrieb 1x/Jahr
- ...

Zusatzkriterien:

- Systematische Athleten-/Elterngespräche (regelmässig, dokumentiert)
- Stufengerecht abgestimmte Jahresplanungen (angelehnt an SKF-Jahresplanung und Rahmentrainingsplan)
- Verantwortliche Person Umfeldmanagement (Karriereplanung, etc.)
- Dropout-Quote (aktive Bindung der Athlet*innen im System)
- **Entwicklung:** Vorhandene, FTEM-orientierte Entwicklungsstrategie für Athlet*innen (klare Pipeline, Übergangsmangement, Dropout-Prävention).
- ...

Kooperation & Kultur

Pflichtkriterien:

- Kommunikation/Zusammenarbeit mit dem Verband
 - Rückmeldungen erfolgen in der genannten Frist und in der verlangten Qualität
 - Proaktiver Austausch mit Nationaltrainer*innen
 - Teilnahme an stützpunktrelevanten Verbandsaktivitäten (z.B. PISTE, Workshops, etc.)
 - Informieren über Änderungen im Stützpunkt innerhalb von 20 Tagen (SP-Wechsel von Athlet*innen, Wechsel der SP-Leitung, etc.)
- Kommunikation/Zusammenarbeit mit anderen Dojos
 - Transparente und freundschaftliche Kommunikation mit anderen Dojos
 - Vor einem allfälligen Stützpunkt-/Dojo-Wechsel findet ein Gespräch zwischen den verschiedenen Parteien statt

....

Zusatzkriterien:

- Anzahl Athlet*innen von externen Dojos
- **Entwicklung:** Gezielter Ausbau neuer Partnerschaften, regionale Vernetzung und Beitrag zur Wissenskultur (Best-Practice, Camps, gemeinsame Projekte).
- ...

Erfolgsausweis

Pflichtkriterien:

- Mind. 2 Athlet*innen im Nationalkader in den letzten 2 Jahren
- ...

Zusatzkriterien:

- Anzahl Talentkarten (regional/national) über die letzten zwei Jahre
- Anzahl Athleten neu ins Nachwuchs-Nationalkader in den letzten 4 Jahren
- Übergänge Athlet*innen vom Nachwuchs- ins Elitekader in den letzten 4 Jahren (Kontinuität)
- Erfolge an nationalen Wettkämpfen (Medaillen SKL, SM)
- Ergebnisse an internationalen Turnieren (Youth League, Series A, Premier League, EM, WM)
- **Entwicklung:** Mittelfristige Leistungsplanung (z. B. gezielte Vorbereitung bestimmter Athlet*innen auf internationale Einsätze, Nutzung von Resultaten für Entwicklungsanalysen)
- ...

Ethik & Werte

Pflichtkriterien:

- Mind. eine Person im SP hat den [Ethik-Check](#) für Vereine von Swiss Olympic ausgefüllt
- Unterstellung [Ethik-Charta](#) von Swiss Olympic
-

Zusatzkriterien:

- Zwei der neun Prinzipien der [Ethik-Charta](#) sind als Schwerpunkt definiert und sind aktiv im SP-Alltag integriert
- **Entwicklung:** Aktive Massnahmen zur Weiterentwicklung in Ethik, Diversität und Nachhaltigkeit (Programme, Initiativen, Umsetzungskontrolle).
-

2. Weiterentwicklung des Ausbildungssystems

Management Summary – Weiterentwicklung der Ausbildung

Training – Zeitgemässes Ausbildungsverständnis schaffen

Ausgangslage

Karate ist mehr als Wettkampfsport. Es ist ein ganzheitliches Entwicklungsmodell, das technische, methodische, pädagogische und persönliche Dimensionen vereint.

Ausgangspunkt des modernen Ausbildungsverständnisses ist die Annahme – gestützt auf die humanistische Psychologie (u.a. Carl Rogers) –, dass jeder Mensch über eine natürliche Tendenz zur Reifung, Selbstverwirklichung und Weiterentwicklung verfügt. Lernen gelingt dort am nachhaltigsten, wo ein entwicklungsförderndes Klima geschaffen wird.

Das Graduierungssystem ist daher nicht nur ein technisches Prüfmodell, sondern ein pädagogisches Entwicklungsinstrument, das Persönlichkeitsbildung, Kompetenzaufbau und Selbstwirksamkeit systematisch unterstützt.

Drei komplementäre Teilsysteme des modernen Karate

Die Ausbildung der SKF basiert auf drei sich ergänzenden Teilsystemen, die gemeinsam das Entwicklungs- und Anforderungsprofil bilden:

1. Sport

- Orientierung am FTEM-Athletenweg
- Systematische Leistungsentwicklung (Breiten-, Leistungs- und Spitzensport)
- Integration von Athletik, Technik, Taktik, Psyche und Kooperation
- Verbindung traditioneller Ausbildungsprinzipien mit moderner Trainingswissenschaft

2. Selbstverteidigung

- Anwendungsorientiertes Techniktraining
- Stärkung von Selbstvertrauen und Selbstwirksamkeit
- Entwicklung von Handlungskompetenz und Grenzsetzung

3. Gesundheit

- Präventionsorientiertes Training
- Förderung von Selbstregulation und mentaler Stabilität
- Atmung, Spannung/Entspannung, Haltungsschulung

Alle drei Teilsysteme sind wertebasiert und ergänzen sich zu einem ganzheitlichen Entwicklungsverständnis.

Stufenmodell – Menschliches Potenzial systematisch erschliessen

Das Ausbildungsmodell verbindet fernöstliche Prinzipien („Shu – Ha – Ri“) mit modernen entwicklungspsychologischen Erkenntnissen:

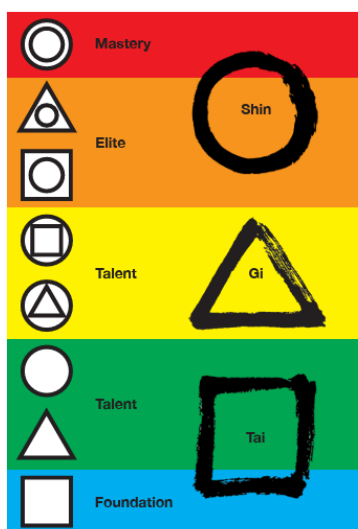
- **Shu:** Erlernen und präzise Anwendung der Form
- **Ha:** Eigenständige Interpretation
- **Ri:** Freie persönliche Entfaltung

Ergänzt wird dieses Verständnis durch ein karatespezifisches Phasenmodell der SKF. Entwicklung wird als Prozess verstanden, in dem Körper und Psyche in Wechselwirkung stehen. Frühere Entwicklungsstufen bilden das Fundament für spätere Leistungsfähigkeit.

Symbolisch steht das Zusammenspiel von:

- **Shin (Geist)**
- **Gi (Technik)**
- **Tai (Körper)**

für diesen ganzheitlichen Weg.



Verbindung mit FTEM – Synergie der Entwicklungsdimensionen

Für den Leistungsbereich wird das traditionelle Entwicklungsverständnis gezielt mit dem FTEM-System verknüpft.

Im Zentrum steht die Synergie von:

- Athletik
- Technik
- Taktik
- Psyche
- Kooperation

FTEM Karate verbindet bewährte traditionelle Prinzipien mit moderner Trainingsmethodik und schafft damit ein strukturiertes Fördersystem für alle Leistungsstufen.

Umsetzung über vier Manuals

Die SKF hat entschieden – und dies in den Leistungsvereinbarungen mit Swiss Olympic verbindlich festgehalten –, dass die gesamte Ausbildungskonzeption über vier zentrale Manuals umgesetzt wird:

1. **Manual J+S** (bestehend)
2. **Manual Selbstverteidigung** (Erscheinung: Mai 2026)
3. **Manual Leistungssport** (Erscheinung: 2027)
4. **Manual Gesundheit** (Erscheinung: 2028)

Diese Manuals bilden das inhaltliche und methodische Fundament der Ausbildung. Sie schaffen:

- Einheitliche Qualitätsstandards
- Klare methodische Leitlinien
- Systematische Verzahnung der drei Teilsysteme
- Transparenz gegenüber Swiss Olympic und Partnern
- Verbindlichkeit in der Umsetzung

Strategische Zielsetzung der Ausbildungsaufwertung

- Schaffung eines zeitgemässen, kohärenten Ausbildungsverständnisses
- Harmonisierung von Graduierungssystem und FTEM-Fördersystem
- Stärkung der methodischen, pädagogischen und psychologischen Kompetenz der Ausbildenden
- Attraktive und qualitativ hochwertige Weiterbildungsangebote
- Kombination von Tradition und Innovation

Fazit

Die Aufwertung der Ausbildung ist eine strategische Weiterentwicklung des gesamten Trainingsverständnisses der SKF.

Karate wird als ganzheitlicher Entwicklungsweg positioniert, der Sport, Selbstverteidigung und Gesundheit integriert und Persönlichkeits- mit Leistungsentwicklung verbindet.

Mit der strukturierten Umsetzung über vier Manuals entsteht ein verbindliches, modernes Ausbildungssystem, das menschliches Potenzial systematisch erschliesst und die Qualität der Ausbildung langfristig sichert.

Revitalisierungsprojekt Selbstverteidigung

Auszug aus dem Manual Selbstverteidigung Seite 1-27 (Kapitel)

Projektleitung: Erik Golowin, Thomas Hertig, Aurelia Golowin



Inhaltsverzeichnis

- 3 Vorwort
- 4 Einleitung
- 5 Teil des Gesamtkonzepts

Sich als SV-Leiterin oder -Leiter engagieren

- 8 Die SKF-Ausbildungsphilosophie
- 9 SV-Leiterinnen und -Leiter
- 9 Ethik-Charta – neun Prinzipien für den Schweizer Sport
- 11 Prinzip der schützenden Gewalt
- X Ethik – Verbindung verschiedener Konzepte

Selbstverteidigung verstehen

- X Ganzheitliches Ausbildungssystem
- X FTEM Karate – Teilsystem Selbstverteidigung
- X Erscheinungsformen
- X Trainingsformen
 - Kampfsportspezifische Trainingsformen
 - Selbstverteidigungsspezifische Trainingsformen
- X Entwicklungsdimensionen

Selbstverteidigung unterrichten

- X Vermitteln
 - Lernförderliches Klima ermöglichen
 - Lernziele priorisieren und Struktur schaffen
 - SV-Aktivitäten zielgerichtet planen
 - Prozessorientierter Unterricht
 - Gruppe sicher und effizient führen
 - Riskominimierung
 - Aufgaben stellen und Rückmeldungen geben
- X Fördern
 - Persönliche Entwicklung unterstützen
 - Beziehungen gestalten
- X Innovieren
 - Reflexionsfähigkeit stärken
 - Sich kontinuierlich weiterentwickeln
 - Eigene Aktivitäten weiterentwickeln
- X Umfeld pflegen
 - Swiss Sport Integrity
 - Opferhilfe Schweiz
 - Das Berner Modell

Good Practice

- X Trainingsformen zu den Erscheinungsformen Selbstverteidigung
- X Drei Stufen der Trainingsformen im Selbstverteidigungsunterricht
- X Prinzipien für einen wirkungsvollen Praxistransfer
 1. Flexibel und stabil die Distanz zum Aggressor oder zur Aggressorin vorteilhaft verändern.
 2. Angriffe des Aggressors / der Aggressorin gezielt ausnutzen, um wirksam und verhältnismässig zu reagieren.
 3. Die angespannte Situation aktiv beruhigen und aggressives Verhalten abbauen.
 4. Konfliktdynamik aktiv steuern, um konstruktive Lösungen zu ermöglichen.
 5. Die Balance zwischen schneller Reaktion und bewusster Kontrolle achtsam regulieren

Vorwort

Wer Gefahren früh erkennt, muss seltener kämpfen.

Selbstverteidigung bedeutet nicht primär Kampf – sondern Prävention. Wer Risiken früh erkennt, kann Konflikte vermeiden und Gefahren entschärfen. Die Selbstverteidigungsausbildung (SV-Ausbildung) der Swiss Karate Federation (SKF) greift diesen Gedanken auf und verbindet technisches, taktisches, kommunikatives und psychoedukatives Wissen zu einem ganzheitlichen Ansatz. Ziel ist es, Handlungssicherheit, Selbstwirksamkeit und ein geschärftes Risikobewusstsein zu fördern.

Im Rahmen der Revitalisierungsmassnahmen des Bundes nach der Covid-19-Pandemie konnte die SKF das Projekt «Selbstverteidigung durch und mit Karate» realisieren. Die neue Ausbildung vereint aktuelles Fachwissen mit der Erfahrung von Expert*innen und richtet sich an Karateka und andere Kampfkünstler*innen, die ihre Kompetenzen im Selbstschutz erweitern wollen – als Lehrende oder Trainierende. Wertvolle Partnerschaften mit anderen Organisationen ergänzen das Projekt.

Als Bestandteil des Breitensportkonzepts 2024 und des Fördersystems FTEM Karate leistet die Ausbildung einen Beitrag zur Weiterentwicklung des Karate – und stärkt zugleich die Sicherheit sowie die persönliche Entwicklung der Trainierenden.

Wir wünschen dir beim Entdecken dieses Manuals viele erkenntnisreiche Momente – und Impulse, die über das Training hinauswirken.

Dein Ausbildungsteam Selbstverteidigung

Einleitung



DIE SV-AUSBILDUNG – KONFLIKTE MEISTERN

Mit dem Aufbau von Jugend+Sport (J+S Karate), Erwachsenenensport (esa) und den Leistungssportsstrukturen (Swiss Olympics) konnte sich die SKF in den letzten Jahrzehnten zu einem modernen Landesverband entwickeln.

Die SV-Ausbildung ist ein weiterer Schritt zur ständigen Aktualisierung und Weiterentwicklung des Ausbildungs- und Fördersystems der SKF. Unter Selbstverteidigung versteht sich, das Erlernen eines effektiven Umgangs mit Grenzverletzungen, Gewalt, Aggression und Konflikten.

PRAXISNAH AUFBEREITET

Konflikte und die damit verbundenen Formen der psychischen und physischen Gewalt sind Herausforderungen, die in vielen Lebensbereichen auftreten können. Eine bewusste Auseinandersetzung mit diesen Themen erfordert Sensibilität und reflektiertes Handeln.

Das vorliegende SV-Manual dient dir als Grundlage, um mehr Sicherheit im Umgang mit Konflikten zu erlangen. Es unterstützt dich dabei, die Anwendung der Kampfkunst zeitgemäss zu entschlüsseln und in den Alltag zu transferieren.

Die Inhalte erweitern deine Kenntnisse auf dem Weg zur SV-Leiterin oder zum SV-Leiter. Zusammen mit den Ausbildungsbroschüren bildet es den inhaltlichen Rahmen für die SV-Ausbildung.

In kompakter Form fasst es die technikspezifischen und psychoedukativen Inhalte der SV-Grundausbildung zusammen und dient dir so auch später als Gedankenstütze und Nachschlagewerk.

AUFBAU DES MANUALS

Die Ausbildung für SV-Leiterinnen und -Leiter orientiert sich am Ausbildungsverständnis der SKF.

Es basiert auf einem Ausbildungskonzept, das in Verbindung mit FTEM Karate und dem neuen J+S-Manual Karate entwickelt wurde.

SICH ALS SV-LEITERIN ODER -LEITER ENGAGIEREN

Das Ausbildungsteam der SKF hat dieses Konzept mit dem Hintergrundwissen der fernöstlichen Kampfkünste und dem Entwicklungsverständnis der humanistischen Psychologie vernetzt.

Entsprechend bildet es den Ausgangspunkt für dieses Manual und wird gleich zu Beginn im Kapitel «Sich als SV-Leiterin oder -Leiter engagieren» thematisiert.

SELBSTVERTEIDIGUNG VERSTEHEN

Das Kapitel «Selbstverteidigung verstehen» beschäftigt sich mit den Inhalten einer realistischen Selbstverteidigung und beantwortet die Frage, was du in deinen SV-Kursen unterrichten wirst.

SELBSTVERTEIDIGUNG UNTERRICHTEN

Das Kapitel «Selbstverteidigung unterrichten» zeigt auf, wie du die Inhalte vermitteln kannst.

GOOD PRACTICE

Das abschliessende Kapitel «Good Practice» gibt einen Überblick über erprobte Drills, Simulationstrainings und Rollenspiele, mit denen du wichtige Erkenntnisse für die Anwendung unter Stress gewinnen und weitergeben kannst.

Teil des Gesamtkonzepts

Das Graduierungssystem des Karate ist ein Konzept, das technische, methodische und pädagogische Elemente enthält, welche die Entwicklung in einem lernfreundlichen Klima unterstützen.

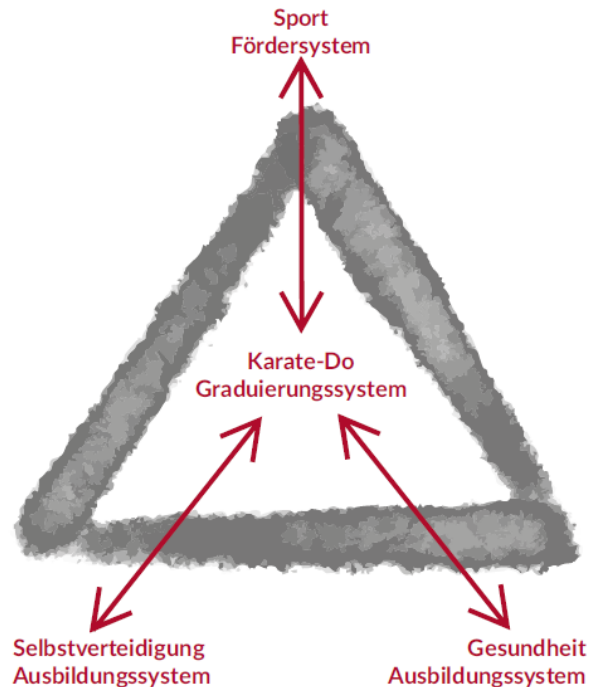
Menschliches Wachstum zeigt sich in dem Bestreben, die eigene Persönlichkeit und das Verhältnis zum Leben immer wieder neu zu gestalten.

Das moderne Karate beinhaltet mit seinem Graduierungssystem drei Teilsysteme, die sich gegenseitig ergänzen und in ihrer Gesamtheit das Anforderungsprofil und das Entwicklungsideal bilden: Sport, Selbstverteidigung und Gesundheit.

Jedes dieser drei Teilsysteme orientiert sich an Werten, Verhaltensstrategien und Methoden, die für die Entwicklung zielführend sind. Psychoedukatives Hintergrundwissen, technische und taktische Fertigkeiten oder die methodische Struktur des Lernprozesses werden bereicherspezifisch vertieft. Diese Spezialisierungen stellen einen Mehrwert für das Graduierungssystem dar und erweitern deine Kompetenzen als Ausbilder*in.



Vertiefungsangebot und
multimediales Lernerlebnis



Die Grafik zeigt die Inhalte des Karate. In den Ecken des Dreiecks sind die drei Teilsysteme dargestellt. Das Ziel des Konzepts besteht darin, das Hintergrundwissen und die Methodik dieser Teilsysteme nach der «State of the Art» umzusetzen.

Die SKF-Ausbildungsphilosophie

Die SKF strebt an, eine führende Plattform zu schaffen, die Körperkultur, Leistungsentwicklung und Gesundheit in den Mittelpunkt stellt. Durch die Integration der Werte und Prinzipien der Budo-Künste soll im 21. Jahrhundert ein wertvoller und konstruktiver Beitrag zur Bewegungs- und Sportkultur geleistet werden.

Karate, als fernöstliche Kampfkunst und meditative Körperkultur, bietet ein wirkungsvolles Training, das die Verbindung zwischen Körper und Geist stärkt. Das Verständnis und die gezielte Nutzung dieser Wechselwirkungen ermöglichen es, menschliche Potenziale in ihrer Ganzheit zu entfalten.

WEGWEISENDES

AUSBILDUNGSVERSTÄNDNIS

Das Ausbildungskonzept der SKF dient dir als Leitfaden für die Gestaltung deiner Lehrtätigkeit. Es schafft eine gemeinsame Struktur für alle Ausbildungen des Verbandes.

Im Mittelpunkt steht die Entwicklung des Menschen. Die Teilnahme an den verschiedenen Ausbildungsangeboten soll den Teilnehmenden ihre Gesundheit fördern, Erfolgserlebnisse bieten, ihre Persönlichkeit stärken und sie zu einem lebenslangen, aktiven Lebensstil inspirieren.

Diese übergeordneten Ziele bilden den Ausgangspunkt für das Bildungsverständnis der SKF.

Ob diese Ziele erreicht werden können, hängt in erster Linie von dir als unterrichtende Person ab. Mit deinem Wissen und Können sorgst du für zielgruppen- und bedürfnisgerechte Aktivitäten.

Du realisierst dein pädagogisches und methodisches Handeln mit einer inneren Haltung, die sich an den Grundsätzen der Ethik-Charta und den Werten des Karate orientiert.

WAS WIRD WIE VERMITTELT?

Bei der Gestaltung deiner Aktivitäten setzt du dich intensiv mit dem «Wozu», dem «Was» und dem «Wie» auseinander: Das «Wozu» bezieht sich auf zentrale Aspekte der Persönlichkeitsentwicklung und die übergeordneten Ziele einer ganzheitlichen Ausbildung.

Das «Was» umfasst die eigentlichen Trainingsinhalte. Im Mittelpunkt stehen die verschiedenen Erscheinungsformen der Selbstverteidigung sowie kampfsportübergrei-

fende und selbstverteidigungsspezifische Trainingsformen.

Da der Prävention eine Schlüsselrolle zukommt und die Fähigkeit zur Selbstverteidigung eng damit verbunden ist, gehört auch die Schulung der Kommunikationsfähigkeit zu den wesentlichen Trainingsinhalten.

Bei der Frage nach dem «Wie» liegt das Augenmerk auf der Art und Weise, wie du diese Inhalte vermitteln kannst. Hierbei kannst du dich an drei

grundlegenden Aufgabenbereichen orientieren, den sogenannten Handlungsbereichen: «Vermitteln», «Fördern» und «Innovieren».

*Ausbildung in der SKF
folgt dem Weg des FTEM
Karate – vom Fundament
zur Meisterschaft.
Sie vermittelt nicht nur
Techniken, sondern stärkt
innere Haltung, Verantwortungs-
bewusstsein und
die Fähigkeit, Körper, Geist
und Ethik in Einklang
zu bringen.*

SV-Leiterinnen und -Leiter

Die Kriminalität hat in Europa in den letzten Jahren zugenommen. Dies gilt insbesondere für die Gewaltkriminalität. Übergriffe auf friedliche Mitglieder der Gesellschaft nehmen zu. Die Erfahrung zeigt, dass körperliche und sexualisierte Gewalt in den meisten Fällen mit psychischer Gewalt einhergeht. Sie ist eine Form der Beziehungsgewalt, die ohne Schläge «auskommt». Es geht um Macht, Kontrolle oder gewaltsame Strategien zur Befriedigung eigener Bedürfnisse.

Als SV-Leiterin oder -Leiter unterstützt du die Teilnehmenden, Dominanzstrategien frühzeitig zu erkennen und sich dagegen zu schützen. Sensibilität im Umgang mit Gewalt bedeutet, frühzeitig hinzusehen, zuzuhören und aktiv Lösungen zu fördern – für ein respektvolles und friedliches Miteinander.



UMGANG MIT ANGST

Es herrscht ein gesellschaftliches Klima, das von einer Grundstimmung der Angst geprägt ist. Manche Ängste sind real und lassen sich nicht «wegreden». Wer sich in einer entsprechenden Situation befindet, wird durch Angst zu vorsichtigem und vernünftigem Verhalten veranlasst. Übermässige Angst kann jedoch das Denken und Handeln behindern. Grundkenntnisse in Selbstverteidigung sorgen dafür, dass reale Ängste auf einem vernünftigen Niveau


bleiben. Selbstverteidigungsfähigkeiten fördern das Selbstvertrauen und damit die Fähigkeit zur Selbstbehauptung. Dies wiederum verbessert die allgemeine Konfliktfähigkeit und die Voraussetzungen für deeskalierendes Verhalten. Durch die Vermittlung von deeskalierenden Kommunikationsstrategien, realistischen Selbstverteidigungstechniken, psychoedukativem Hintergrundwissen und spezifischen Rechtskenntnissen wird die Entwicklung der Teilnehmenden unterstützt: Ihre Selbstwirksamkeit wird gestärkt.

Ethik-Charta – neun Prinzipien für den Schweizer Sport

Die olympischen Werte – Höchstleistung, Freundschaft und Respekt – bilden weltweit die Grundlage für einen fairen und nachhaltigen Sport. Die Ethik-Charta von Swiss Olympic und vom BASPO baut auf diesen Werten auf:

1. Gleichbehandlung für alle
2. Sport und soziales Umfeld im Einklang
3. Stärkung der Selbst- und Mitverantwortung
4. Respektvolle Förderung statt Überforderung
5. Erziehung zu Fairness und Umweltverantwortung
6. Gegen Gewalt, Ausbeutung und sexuelle Übergriffe
7. Absage an Doping und Drogen
8. Verzicht auf Tabak und Alkohol während des Sports
9. Gegen jegliche Form von Korruption

 **swiss olympic**

 Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Bundesamt für Sport BASPO
Office fédéral du sport OFSP
Ufficio federale dello sport UFSPO

VORBILD SEIN UND VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

Wer an der SV-Ausbildung teilnimmt, vollzieht einen Austausch vom Trainingsteilnehmenden oder Karate-Trainer*in zur SV-Leiterin oder zum SV-Leiter. In dieser neuen Rolle verpflichtest du dich für die Dauer dieser Tätigkeit zu bestimmten Verhaltensweisen. Damit identifizierst du dich mit dem Ausbildungssystem der SKF und stehst für dessen Werte und Ziele ein. Sei dir deiner Verantwortung gegenüber den Teilnehmenden bewusst. Du vermittelst z.B. Methoden zur Emotionsregulation oder sensibilisierst für die Verhältnismässigkeit von Reaktionen. Engagiere dich im Dienst der Kursteilnehmenden, tritt als Vorbild auf und setz dich für ein respektvolles und friedliches Miteinander ein. Du ermutigst Menschen, Gewaltsituationen frühzeitig zu erkennen und sich dagegen zu schützen. Sensibilität im Umgang mit Gewalt bedeutet, frühzeitig hinzusehen, zuzuhören und aktiv Lösungen zu fördern.

Als Vorbild handeln heisst, die innere Haltung weiterzuentwickeln. Verantwortungsvolles Handeln bedeutet, immer wieder das eigene Tun zu reflektieren:

- Reflektiere über das, was du tun willst.
- Reflektiere über die Folgen deines Tuns.
- Reflektiere über das „Wozu“ – die Frage nach dem Sinn deines Tuns.

«Rei», das achtsame Verhalten, steht für die Harmonie innerhalb der Gemeinschaft. Pfleg eine respektvolle Beziehung zu den Teilnehmenden deines Kurses und unterstütze sie darin, dies auch untereinander zu tun. Sich über Grenzverletzungen und Gewalterfahrungen auszutauschen und sich körperlich sehr nahe zu kommen, erfordert, dass wir als Kursleitende ein positives, vertrauensvolles und möglichst geschütztes Raumklima ermöglichen.

DANK GEGENSEITIGER UNTERSTÜTZUNG

Im Grunde haben alle Menschen die gleichen Grundbedürfnisse. Sie sind das, was uns am Herzen liegt. Entwickle mit den Teilnehmenden Strategien, die ihnen helfen, ihre Bedürfnisse nach Sicherheit und Schutz zu erfüllen. Begleite sie dabei, ihre Erfahrungen zu reflektieren. Das Teilen von Erfahrungen, ein offener Dialog, aktives Zuhören und Empathie für die Perspektiven anderer sind entscheidend, um innere und äussere Konflikte in positive Veränderungen umzuwandeln.

Die folgenden Werte oder Grundbedürfnisse dienen dir als Orientierung

- Sicherheit – Orientierung, Schutz
- Geborgenheit – Respekt, Rücksichtnahme, Akzeptanz, Vertrauen, Gemeinschaftlichkeit, Teilhaben, Beitrag leisten
- Autonomie – Selbstständigkeit, Entscheidungsfreiheit, Gestaltungsfreiheit, Eigenverantwortung, Entwicklung
- Zelebrieren – Spiel, Erholung, Feiern
- Kreativität – schöpferisches Handeln, Intuition, Spontaneität
- Offenheit – Aufrichtigkeit, Ehrlichkeit, Authentizität, Transparenz, Austausch
- Empathie – Einfühlen, Verstehen, Verständnis, Mitgefühl
- Wertschätzung – Anerkennung, Dankbarkeit, gegenseitige Unterstützung
- Sinn – Bedeutung, Wert, Zusammenhang, Harmonie, Ordnung

Prinzip der schützenden Gewalt

Gewalt ist keine annehmbare Lösung. Sie verletzt nicht nur andere, sondern zerstört auch Vertrauen und Beziehungen. Ausnahme ist die schützende Gewalt. Der Begriff stammt aus der Gewaltfreien Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg und beschreibt eine Form der Gewalt, die ausnahmsweise angewendet wird, um Schaden oder grössere Gewalt zu verhindern. Sie unterscheidet sich grundlegend von der so genannten strafenden Gewalt, die auf Kontrolle, Unterwerfung oder Vergeltung abzielt.

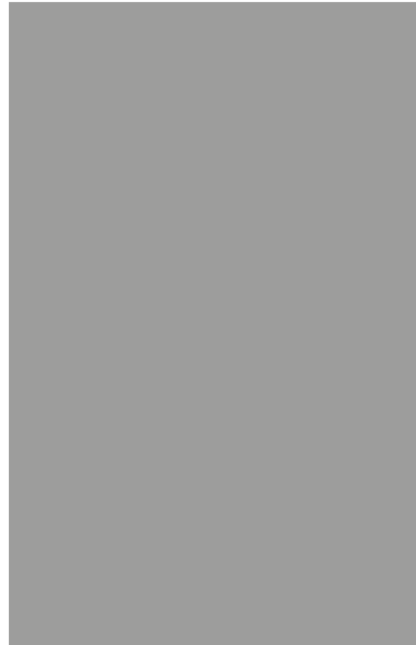
Merkmale von schützender Gewalt:

1. Notwendigkeit: Schützende Gewalt wird nur dann angewendet, wenn es keine anderen Mittel gibt, um unmittelbar Schaden abzuwenden oder eine gefährliche Situation zu entschärfen.
2. Absicht: Es geht nicht darum, den anderen zu bestrafen oder zu manipulieren, sondern ausschliesslich darum, Schutz und Sicherheit zu erreichen.
3. Zeitlicher Rahmen: Die Intervention ist auf den Moment begrenzt und wird sofort beendet, sobald die Gefahr vorüber ist.
4. Einfühlung: Auch während der Intervention bleibt ein empathischer Fokus erhalten, mit dem Ziel, die Bedürfnisse aller Beteiligten zu berücksichtigen.

Beispiele für schützende Gewalt sind das Eingreifen bei akuter Gefahr (ein Kind, das auf die Strasse läuft, wird zurückgehalten), Notwehr (eine Person schützt sich oder andere vor einem körperlichen Angriff), Grenzen setzen (körperlich oder verbal, um eine Situation zu deeskalieren).

IM RECHTLICHEN RAHMEN

Das Prinzip der Schützenden Gewalt bezieht sich auf die ethische Ebene, auf der Gewalt als legitimer Schutzmechanismus anerkannt wird, um sich selbst oder andere vor unmittelbarer Gefahr zu bewahren. Verhältnismässigkeit hingegen ist ein rechtlicher Grundsatz, der besagt, dass die angewandte Gewalt immer in einem angemessenen Verhältnis zur Bedrohung stehen muss. Nur wenn diese Balance gewahrt ist, gilt Notwehr als rechtlich zulässig. Wird mehr Gewalt angewendet, als zur Abwehr erforderlich ist, kann dies strafrechtlich als exzessive Notwehr gewertet werden. Die Verbindung von Ethik und rechtlichen Rahmenbedingungen sind Elemente der Haltung, die in der Selbstverteidigung vermittelt werden.



Lorem ipsum dolor sit amet, consetetur sadipscing elitr, sed diam nonumy eirmod tempor invidunt ut labore et dolore

Ethik – Verbindung verschiedener Konzepte

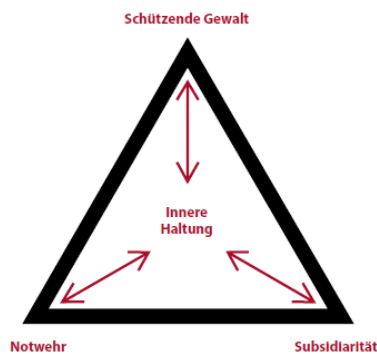
In der Selbstverteidigung gilt das Subsidiaritätsprinzip, wonach Gewalt nur als letztes Mittel eingesetzt werden darf, wenn keine milderen Massnahmen mehr möglich sind (juristische Betrachtungsweise). Schützende Gewalt hingegen dient ausschliesslich der Verteidigung gegen eine unmittelbare Bedrohung und folgt den Prinzipien der Notwendigkeit und Verhältnismässigkeit (ethisches Konzept). Die Verhältnismässigkeit verlangt, dass Notwehr stets im angemessenen Verhältnis zur Bedrohung steht. So ermöglicht das Notwehrrecht, ethische Grundsätze wie Schutz und Zurückhaltung innerhalb eines klaren juristischen Rahmens umzusetzen.

DREI ZENTRALE PRINZIPIEN

In der Selbstverteidigung gelten drei zentrale Prinzipien, die den verantwortungsvollen Umgang mit Gewalt bestimmen:

- Schützende Gewalt legitimiert den Einsatz von Gewalt, wenn sie unvermeidbar ist, begrenzt ihn jedoch auf das unbedingt Notwendige, um sich oder andere vor Schaden zu bewahren.
- Das Subsidiaritätsprinzip stellt sicher, dass Gewalt nur dann angewendet wird, wenn keine andere Möglichkeit zur Abwehr besteht. Präventive oder deeskalierende Massnahmen haben Vorrang vor körperlicher Verteidigung.
- Das Notwehrprinzip erlaubt die Abwehr eines rechtswidrigen Angriffs, setzt jedoch voraus, dass die Reaktion verhältnismässig zur Bedrohung bleibt und keine übermässige Gewalt angewendet wird.

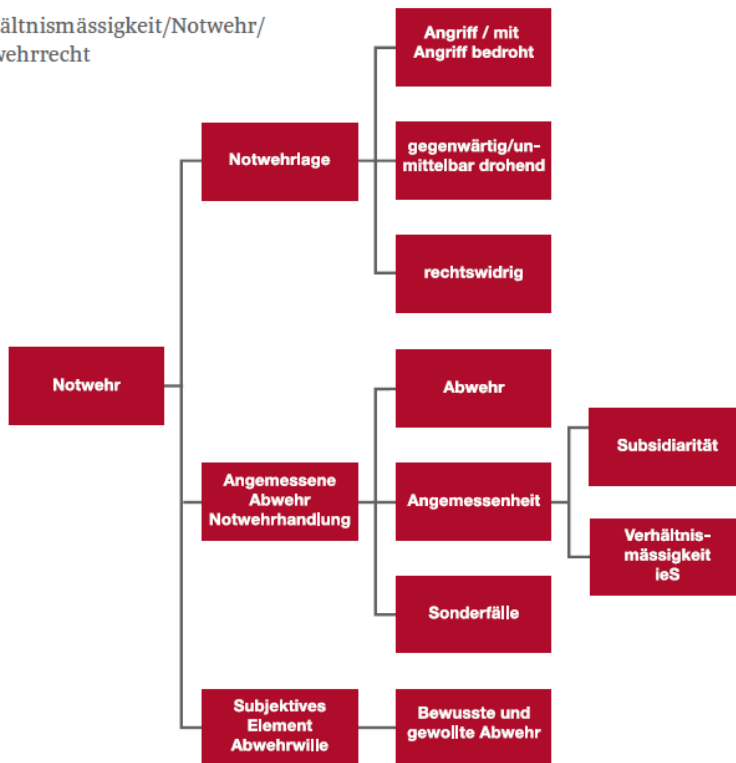
Diese Prinzipien sorgen dafür, dass Selbstverteidigung ethisch und rechtlich vertretbar bleibt und nur im erforderlichen Mass zum Schutz eingesetzt wird.



Ethik und Recht als Kompass – Die drei zentralen Prinzipien – schützende Gewalt, Subsidiarität und Notwehr – bieten Orientierung für eine Haltung, die schützt, deeskalert und verantwortungsvoll handelt.



Verhältnismässigkeit/Notwehr/
Notwehrrecht



Verhältnismässigkeit und Subsidiarität – Während die Subsidiarität das mildest geeignete Mittel verlangt, ordnet die Verhältnismässigkeit die eingesetzte Abwehr nach dem Rang der bedrohten Rechtsgüter (z. B. Leben vor Eigentum).
Grafik nach Prof. Dr. Katrin Höfler, Universität Zürich, 2014; entnommen aus: Reto Würzler, *Verhältnismässigkeit in einer Notwehrsituation*, Diplomarbeit, Jegenstorf.

**BESUCH VON AUS- UND
WEITERBILDUNGSMODULEN**

Als unterrichtende Person bildest du dich laufend weiter. Dazu wählst du aus dem vielfältigen Weiterbildungsangebot der SKF oder einer ihrer Partnerorganisationen die für deine Tätigkeit sinnvollen Kurse oder Module aus. Wenn du die Module, die für deinen Ausbildungsweg relevant sind, absolviert hast und die nötigen Voraussetzungen mitbringst, kannst du eine Expertin oder ein Experte werden, der Trainer*innen ausbildet.

Informationen zu den Weiterbildungsangeboten findest du auf der Website der SKF (www.karate.ch).

Selbstverteidigung verstehen

Ganzheitliches Ausbildungssystem

In enger Zusammenarbeit mit den Sportverbänden, dem BASPO und den Kantonen entwickelt Swiss Olympic ein Rahmenkonzept für die Sport- und Athletenförderung: FTEM Schweiz.

Dabei steht FTEM für die vier Schlüsselbereiche «Foundation» (Fundament, Breitensport, lebenslanges Sporttreiben), «Talent», «Elite» und «Mastery» (Weltklasse).

Diese wiederum sind in insgesamt zehn Phasen aufgeteilt. Sie beschreiben mögliche Entwicklungsphasen und stellen einen idealen Athletenweg an die Spitze einer Sportart dar. FTEM Schweiz ordnet Breitensportinszenierungen dem Schlüsselbereich F zu. Diese Struktur ist jedoch für Karate nur bedingt geeignet und muss daher karatespezifisch differenziert werden.

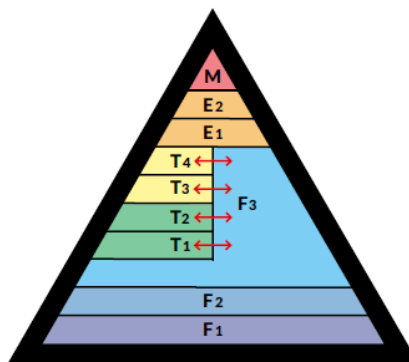
Es wurden zwei Ausbildungssysteme entwickelt – eines für Selbstverteidigung und eines für Gesundheit –, die mit einem eigenen bereichsspezifischen Phasenmodell arbeiten.

KARATE – DREI TEILSYSTEME

Mit seinem Graduierungssystem beinhaltet das moderne Karate drei Teilsysteme, die sich gegenseitig ergänzen und als Gesamtheit das Anforderungsprofil und das Entwicklungsideal bilden:

SPORT

Der Athletenweg von FTEM bezieht sich auf dieses Teilsystem. Im Rahmen von FTEM Karate (www.ftem-karate.ch) wird zwischen Breitensport, Leistungssport und Spitzensport unterschieden. Das karatespezifische Breitensportverständnis wird in Abb. ... dargestellt und erklärt.



Grundlage des Athletenwegs – Die Grafik zeigt die Umsetzung des Athletenwegs im Teilsystem Sport und veranschaulicht die Vernetzung zwischen Breitensport (Foundation) und Nachwuchsförderung (Talent) im Rahmen des FTEM-Konzepts.

SELBSTVERTEIDIGUNG

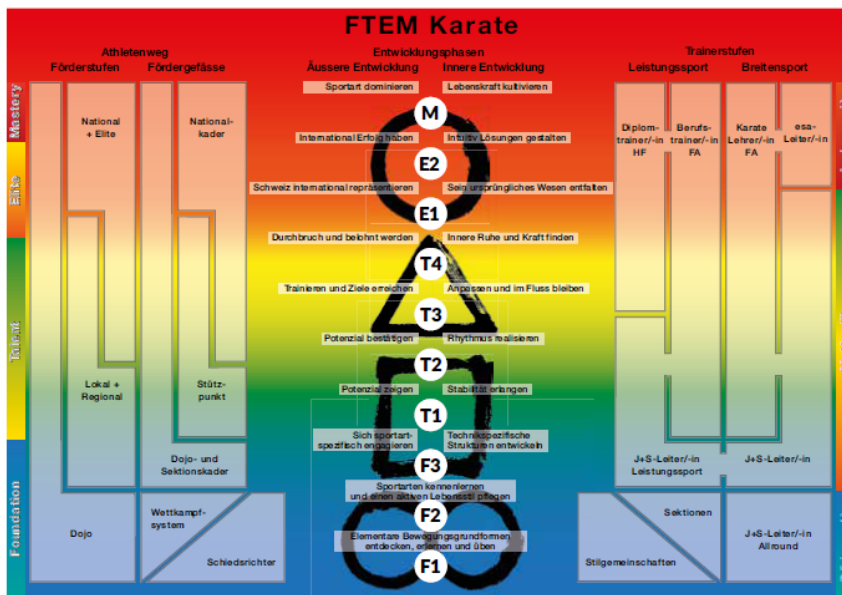
Durch die Vermittlung von realistischen Selbstverteidigungstechniken, psychoedukativem Hintergrundwissen und spezifischen Rechtskenntnissen werden die Teilnehmenden in ihrer Entwicklung unterstützt: Ihre Selbstwirksamkeit wird gestärkt. Selbstverteidigung ist Teil des Breitensportangebots und wird vom Departement Ausbildung koordiniert.

GESUNDHEIT

Im Rahmen des Trainings und des Leistungsaufbaus kommt diesem Thema eine präventive Bedeutung zu. Karate als Kampfkunst wirkt aber auch im Bereich der psychischen Gesundheit. Die Bewegungslehre nach gesundheitlichen Gesichtspunkten anzuwenden und die Wechselwirkung von Körper und Psyche zu nutzen, ist ebenfalls Inhalt einer Ausbildung. Auch sie gehört zum Breitensport.

FTEM Karate – Teilsystem Selbstverteidigung

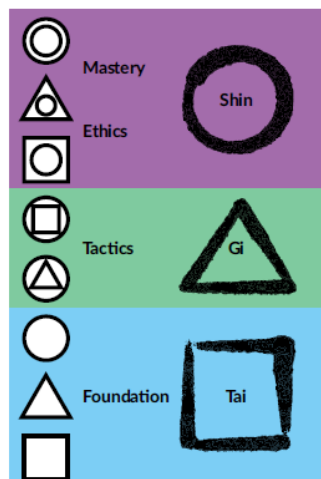
17
Kapitel



Der Athletenweg im Überblick – Die Grafik zeigt die zehn Phasen des FTEM Karate und veranschaulicht das systematische Zusammenspiel von Breiten- und Leistungssport.

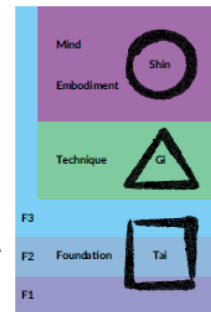
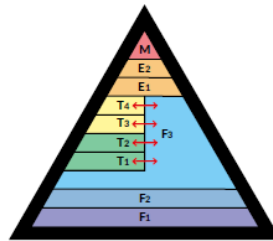
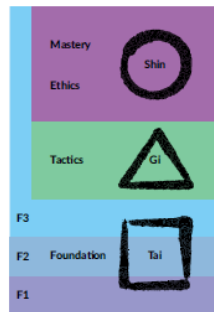
Technisch bestehen grosse Unterschiede zwischen sportlichen Wettkämpfen und dem Einsatz des Karate im Eigenschutz. Deshalb hat die SKF einen Entwicklungsweg für die Selbstverteidigung modelliert. Er beinhaltet – analog dem Athletenweg – verschiedene Phasen, die von «Foundation» bis «Mastery» strukturiert sind.

Für die verschiedenen Phasen wurden die Farben Blau, Grün und Violett gewählt. Alle drei Farben beinhalten Blau. In den fortgeschrittenen Phasen wurde noch Gelb oder Rot beigemischt. So wird symbolisch vermittelt, dass diese Ausbildung zwar zum Schlüsselbereich F gehört, aber mit einer eigenen Struktur zur Stufe SV-Leiter*in/-Ausbildner*in umgesetzt wird.



Entwicklungsweg in der Selbstverteidigungsausbildung – Viereck, Dreieck und Kreis symbolisieren die Verbindung von Körper, Technik und Geist über die Ausbildungsstufen. Die Farben Blau, Grün und Violett kennzeichnen die eigenständige Struktur innerhalb des Schlüsselbereichs F.

	FTEM Schlagworte	Trainingsinhalte	Methodische Konzepte
F1	Freudvolles Entdecken, erlernen und Üben von elementaren Bewegungs- und Spielgrundformen	Sportartübergreifende Trainingsformen	Motorische Voraussetzungen
F2	Verschiedene Sportarten kennen lernen und einen aktiven Lebensstil pflegen	Sportartübergreifende und karatespezifische Trainingsformen	Koordinative Lernfähigkeit
F3	Sich karatespezifisch engagieren (mit/ohne Wettkampf)	Karatespezifische Trainingsformen	Technische Strukturen



Breitensportverständnis der SKF: Jedes Teilsystem folgt einem eigenen Entwicklungsweg mit spezifischen physischen und psychischen Kompetenzziele – sie ergänzen einander auf ganzheitliche Weise.

FTEM KARATE ALS WEGWEISER

FTEM Schweiz bildet die Grundlage für den Breiten- und den Leistungssport und verfolgt vier Hauptziele. Die Ausbildung in Selbstverteidigung leistet für jedes der vier Ziele einen Beitrag:

1. Koordination und Systematik der Sportförderung verbessern

Selbstverteidigung ist Teil des Breitensports der SKF. Die Ausbildung ist inhaltlich mit den anderen Ausbildungen vernetzt und somit Teil der Systematik innerhalb der Trainer*innen Ausbildung des Verbandes.

2. Menschen lebenslang im Sport halten

Das Selbstverteidigungstraining beinhaltet technisches, taktisches und psychologisches Wissen für unterschiedliche Zielgruppen. Dadurch wird die Attraktivität des lebenslangen Übens von Kampfkünsten erhöht.

3. Werte sowie Lebens- und Gesundheitskompetenzen im und durch den Sport fördern.

Das psychoedukative und ethische Hintergrundwissen der Selbstverteidigung unterstützt die Entwicklung der psychischen Gesundheit.

4. Niveau im Leistungssport steigern

Das Selbstverteidigungstraining der SKF fördert die Kommunikations- und Konfliktfähigkeit. Sie sind Entwicklungsfaktoren der Entwicklungsdimension Kooperation als Teil der Ausbildung von Trainer*innen und Athlet*innen.



Die Ausbildungsschwerpunkte Selbstverteidigung und Gesundheit können nicht über den Athletenweg abgebildet werden. Daher hat die SKF den Entwicklungspfad für diese beiden Teilsysteme angepasst. In Anlehnung an das Graduierungssystem und den Athletenweg des FTEM Karate wurden zwei Ausbildungssysteme mit eigenen Phasenmodellen konzipiert. Die Ausformulierung der spezifischen Phasenmodelle ist ein wesentlicher Bestandteil der Ausbildungskonzepte.



FOKUS «FOUNDATION» IN DER SV-GRUNDAUSBILDUNG

Die Inhalte der SV-Grundausbildung fokussieren auf den Schlüsselbereich «Foundation». Du lernst, wie du den Teilnehmenden eine breite und vielseitige Basis an technischen Kompetenzen und psychoedukativem Hintergrundwissen vermittelst. Gestalte deine Aktivitäten so, dass vor allem das Verständnis zum Thema Selbstverteidigung und die Motivation im Mittelpunkt stehen.

Der Schlüsselbereich «Foundation» stellt den Einstieg in das Training der Selbstverteidigung dar. Die Erfahrungen, die Teilnehmende hier machen, bilden die Grundlage für ihr späteres Trainingsverhalten.

FOUNDATION: ERWERBEN UND FESTIGEN

Grundlagenausbildung gemäss dem Stoffplan (Link). Kombiniert mit psychoedukativem und rechtlichem Hintergrundwissen.

SCHLÜSSELBEREICH TACTICS: ANWENDEN UND VARIIEREN

Weiterbildung gemäss Stoffplan (Link). Die Taktik wird einbezogen. Die Anwendung von Techniken und Strategien

Lernen auf der Stufe Ethics und Mastery bedeutet, Eskalationen zu erkennen, Handlungsspielräume zu nutzen und Techniken verantwortungsvoll in einen ethischen Gesamtkontext einzuordnen.

wird auf reale Umstände und Situationen ausgerichtet, in denen sie eingesetzt werden könnten. Es geht nicht nur darum, Bewegungen isoliert zu trainieren, sondern sie in einen sinnvollen Kontext zu stellen – z.B. unter Berücksichtigung des Ortes, der Umgebung, der Dynamik des Angriffs und der emotionalen Verfassung aller

Beteiligten. Kontextualisierung schafft ein Training, das sowohl praktisch als auch anwendbar ist, indem es die Lücke zwischen Theorie und realen Herausforderungen schliesst.

**SCHLÜSSELBEREICH ETHICS UND MASTERY:
GESTALTEN UND ERGÄNZEN**

Stufengerechte Weiterbildung gemäss Stoffprogramm. Erarbeitung eines ganzheitlichen Selbstverteidigungsansatzes. Kommunikation, Psychologie und körperliche Techniken werden vernetzt trainiert. Als Orientierung dient das 3D-Phasenmodell. In Anlehnung an das Phasenmodell der Eskalation von Friedrich Glasl unterteilt es die Eskalationsdynamik in drei Stufen: Dialog, Deeskalation, Dominanzstrategien. Die dritte Stufe (Dominanzstrategien) beinhaltet die körperlichen Techniken und orientiert sich am Prinzip der schützenden Gewalt. Methodisch werden Simulationstrainings und Rollenspiele eingesetzt.

KURSE UND SEMINARE

Einführungskurse, Fortbildungskurse, mehrtägige Seminare oder regelmässige Trainings sind geeignete Schulungsformate, um unterschiedliche Zielgruppen zum Thema auszubilden. Dabei werden Verhaltensstrategien und Methoden vermittelt, die Inhalte aus den drei Schlüsselbereichen stufengerecht und zielgruppenspezifisch kombinieren. So können Trainingsmodule zusammengestellt werden, die auf die Bedürfnisse unterschiedlicher Interessengruppen zugeschnitten sind.



Erscheinungsformen

Erscheinungsformen sind Verhaltens-, Bewegungs- und Abwehrmuster, die in realistischen Trainings- oder Bedrohungssituationen beobachtet werden können. Sie orientieren sich an effektiven und praktikablen Lösungsansätzen zur Bewältigung einer Gefahrensituation. «Aufgaben lösen» bedeutet in der Selbstverteidigung nicht nur, sich gegen einen Angriff zu schützen, sondern auch, seine Handlungen mit Klarheit, Effizienz und einem bewussten Ziel zu verbinden. Jede Handlung sollte einen funktionalen Sinn haben, der Sicherheit, Kontrolle und Schutz gewährleistet.

Die **Abbildung** ... veranschaulicht die Aktivitäten der fünf selbstverteidigungsspezifischen Erscheinungsformen. Sie dienen dir als Orientierungsmarke, mit der du Selbstverteidigung bestmöglich unterrichtest. Aus ihnen lassen sich

konkrete Lernziele ableiten. Entsprechend sind die Erscheinungsformen für dich als SV-Leiterin oder -Leiter wegweisend. Sie bilden den Ausgangspunkt für das Planen und Durchführen deiner Aktivitäten und Unterrichtseinheiten. Je nachdem, welche Erscheinungsform du ausbilden willst, wählst du die passenden Trainingsformen aus (S...).

Selbstverteidigung ist mehr als eine kognitive Entscheidung – sie entsteht im lebendigen Zusammenspiel von Wahrnehmung, Bewegung und Kontext. Körper, Geist und Umwelt bilden dabei eine untrennbare Einheit.

SV-GRUNDAUSBILDUNG:

DIE FÜNF ERSCHEINUNGSFORMEN IM FOKUS

Die fünf Erscheinungsformen der Selbstverteidigung gelten für sämtliche Entwicklungsphasen. Ihre Ausprägung ist entwicklungs- und leistungsabhängig. Den Unterschied der verschiedenen Phasen erkennst du einerseits an der Handlungsqualität der Erscheinungsformen (z. B. wirkungsvoll, stabil, explosiv, flink) und andererseits am zunehmenden Komplexitätsgrad der Trainingsinhalte.

Eine Selbstverteidigungssituation ist äusserst komplex, da sie mehrere Ebenen umfasst: Körperliche Reaktionen unter Adrenalin, psychische Stress- und Angstprozesse, sowie unvorhersehbare Umgebungsbedingungen und das Verhalten des Angreifers. Diese Faktoren erfordern schnelle Entscheidungen, flexible Anpassungsfähigkeit und die Fähigkeit, gleichzeitig zu handeln und zu reflektieren. Neben der technischen Ausbildung liegt ein besonderes Augenmerk auf der Stärkung der inneren Haltung.

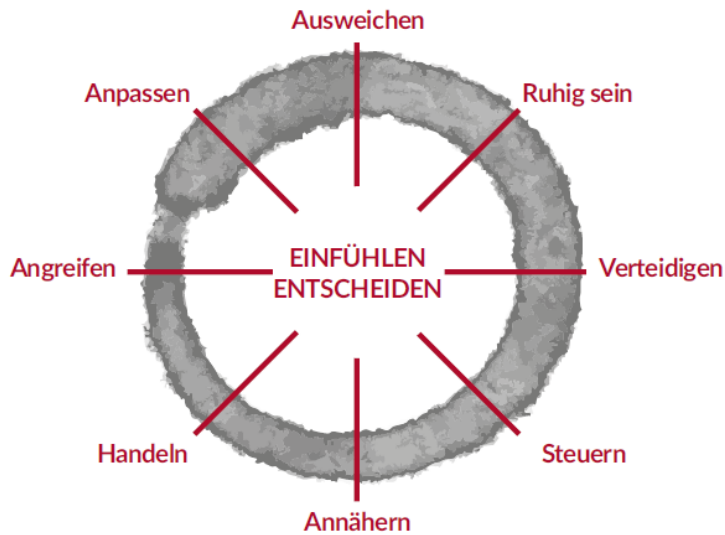
VERBUNDENHEIT VON KÖRPER, GEIST UND UMWELT

Körper, Geist und Umwelt sind untrennbar miteinander verbunden. Der Körper ist ein komplexes Netzwerk dynamischer Beziehungen, das in ständiger Interaktion mit seiner Umgebung steht. Handlungen wie Abwehren, Angreifen oder Entscheiden basieren auf dieser Interaktion und sind Ausdruck eines ganzheitlichen Verständnisses von Wahrnehmung, Bewegung und Intention.

Aus philosophischer Sicht zeigt die Selbstverteidigung, dass das Entwerfen von Problemlösungen nicht isoliert im Kopf stattfindet. Es erfolgt vielmehr in einem ganzheitlichen System, das den Körper, das soziale und kulturelle Umfeld sowie die situativen Gegebenheiten mit einbe-

zieht. Die Fähigkeit, auf Bedrohungen zu reagieren, hängt also nicht nur von technischen Fertigkeiten ab, sondern auch davon, wie die wahrnehmende Person die Situation als Teil eines Gesamtsystems versteht und gestaltet. Unter Stress reagiert der Mensch instinktiv. Nicht der Verstand entscheidet, sondern das, was in der Situation abrufbar und als machbar erlebt wird.

Indem Selbstverteidigung trainiert wird, lernen Menschen, diese Verbundenheit bewusst zu nutzen: Sie erkennen ihre Umwelt, antizipieren mögliche Bedrohungen und reagieren mit einem harmonischen Zusammenspiel von Geist, Körper und situativem Bewusstsein. Wahrnehmung, Handlung und Kontext stehen in einem ständigen Wechselspiel.



Die Aktivitäten zu den fünf Erscheinungsformen als komplementäre Beziehungspaare. Sie dienen als Orientierung für das Planen und Gestalten von Unterrichtseinheiten und ermöglichen eine gezielte Auswahl der passenden Trainingsformen.

1) HALTUNG ENTWICKELN – EINFÜHLEN UND ENTSCHEIDEN

Erscheinungsform:

DIE BALANCE ZWISCHEN SCHNELLER REAKTION UND BEWUSSTER KONTROLLE ACHTSAM REGULIEREN.

In angespannten oder belastenden Situationen ist das Treffen von Entscheidungen besonders schwierig, da der Körper unter Stress auf Kampf-, Flucht- oder Erstarrungsmechanismen zurückgreifen kann. Dennoch ist es wichtig, überlegt, einfühlsam und effizient zu handeln. Training, klare Prinzipien und emotionale Stabilität können helfen, effektiv und sicher zu handeln.

2) SITUATION DEESKALIEREN – RUHIG SEIN UND HANDELN

Erscheinungsform:

DIE ANGESPANNTE SITUATION AKTIV BERUHIGEN UND AGGRESSIVES VERHALTEN ABBAUEN.

Deeskalation ist aktives und bewusstes Handeln, um Spannungen abzubauen und Konflikte zu entschärfen. Sie setzt innere Ruhe, Einfühlungsvermögen und angemessene kommunikative Durchsetzungsfähigkeit (Selbstbehauptung) voraus. Insbesondere in emotional aufgeladenen oder bedrohlichen Situationen kann deeskalierende Kommunikation und Intervention entscheidend dazu beitragen, eine Eskalation zu vermeiden und die Sicherheit aller Beteiligten zu gewährleisten.

3) REGIE FÜHREN – ANPASSEN UND STEUERN

Erscheinungsform:

KONFLIKTDYNAMIK AKTIV STEUERN, UM KONSTRUKTIVE LÖSUNGEN ZU ERMÖGLICHEN.

Regie führen in einem Konflikt bedeutet, die Kontrolle über die Regulierung des Prozesses zu behalten und zielgerichtet darauf hinzuwirken, dass der Konflikt konstruktiv bearbeitet wird. Dies erfordert ein hohes Mass an Aufmerksamkeit, Kommunikationsfähigkeit und die Fähigkeit, Perspektive zu wechseln sowie mit Emotionen und Dynamiken umzugehen.

4) RAUM NUTZEN – AUSWEICHEN UND ANNÄHERN

Erscheinungsform:

FLEXIBEL UND STABIL DIE DISTANZ ZUM AGGRESSOR ODER ZUR AGGRESSORIN VORTEILHAFT VERÄNDERN.

Die kontrollierte Veränderung der Distanz zu einer grenzverletzenden oder gewaltbereiten Person ist ein zentrales Element der Selbstverteidigung. Durch gezieltes Vor-, Rück- oder Seitwärtsbewegen entsteht Raum für angemessene Reaktionen – sei es zum Ausweichen, zur Deeskalation oder zur besseren Positionierung.

5) SELBSTSCHUTZ DURCHFÜHREN – VERTEIDIGEN UND ANGREIFEN

Erscheinungsform:

ANGRIFFE DES AGGRESSORS ODER DER AGGRESSORIN GEZIELT AUSNUTZEN, UM WIRKSAM UND VERHÄLTNISSMÄSSIG ZU REAGIEREN.

Die Fähigkeit, explosiv anzugreifen oder gezielt zu kontern, ist ein wesentlicher Bestandteil der Selbstverteidigung. Angriffe werden nicht nur abgewehrt, sondern gezielt genutzt, um effektiv und kontrolliert zu reagieren. Ziel ist es, den Angreifer oder die Angreiferin unter Kontrolle zu bringen und sich selbst in Sicherheit zu bringen.

Trainingsformen

Trainingsformen in der Selbstverteidigung orientieren sich einerseits an den zuvor beschriebenen Erscheinungsformen und andererseits an realistischen Bedrohungssituationen und typischen Angriffsmustern. Sie umfassen gezielte Übungen, simulationsbasierte Szenarien und praxisnahe Verteidigungstechniken, die die Teilnehmenden in ihrem Lern- und Entwicklungsprozess unterstützen. Effektives Lernen bedeutet, Handlungskompetenzen aufzubauen, um in potenziellen Gefahrensituationen angemessen reagieren zu können. Für eine umfassende Grundausbildung werden sowohl kampsportspezifische Trainingsformen als auch spezifische Trainingsmethoden für die Selbstverteidigung eingesetzt, um Reflexe, taktisches Denken und situationsgerechtes Verhalten zu schulen.

Kampsportspezifische Trainingsformen

Die kampsportspezifischen Trainingsformen basieren auf bewährten Techniken aus verschiedenen Kampfsport- und Kampfkunstsystemen. Die Fähigkeit zur effektiven körperlichen Selbstverteidigung wird am wirkungsvollsten entwickelt, wenn Schlag- und Abwehrtechniken, Hebel- und Wurftechniken sowie Bodenverteidigung gezielt geschult werden. Jede Disziplin hat über ihre Entwicklung hinweg spezifische methodische Stärken hervorgebracht, die in realistischen Bedrohungsszenarien von Vorteil sind. Eine gezielte Auswahl und Kombination von Techniken aus verschiedenen Systemen bildet die Grundlage für ein praxisnahes und vielseitiges Selbstverteidigungstraining.

Selbstverteidigungsspezifische Trainingsformen

Selbstverteidigungsspezifische Trainingsformen sind gezielte Methoden, die wichtige Fähigkeiten für eine effektive Selbstverteidigung entwickeln. Dabei werden verschiedene Entwicklungsfaktoren geschult, darunter das Situationsbewusstsein, die Gefahrenerkennung, Emotionsregulation, Entscheidungsfähigkeit und Handlungsfähigkeit

unter Stress. Diese Trainingsmethoden helfen den Teilnehmenden, in realistischen Bedrohungssituationen angemessen zu reagieren und sich effektiv zu schützen.

Im Rahmen der Selbstverteidigungsausbildung der SKF werden folgende fünf Trainingsformen angewendet:

TECHNIKERWERB

Technikerwerb bezeichnet den Prozess des Erlernens und Verinnerlichens einer neuen Technik oder Fertigkeit. Dabei geht es um die systematische Erarbeitung und Vollkommung von motorischen, kognitiven oder sozialen Techniken, die in einem bestimmten Kontext (z.B. Sport, Selbstverteidigung oder Kommunikation) benötigt werden. Unter dem Leitgedanken «Erwerben und Festigen» sind folgende Umsetzungsbereiche enthalten:

- Grundtechniken: Analog zum Kihon-Training im Karate werden Grundtechniken wie Schläge, Tritte, Blöcke, Befreiungen oder Haltegriffe, die zur Verteidigung eingesetzt werden, erworben und gefestigt. Sie umfassen neben physischen Bewegungsabläufen auch das Entwickeln eines Distanzgefühls, Stimmtrainings und die gezielte Verbesserung der Körperwahrnehmung.
- Anwendungstraining: Die Techniken werden in realitätsnahen Szenarien oder Drills geübt, um sie unter Druck effektiv abrufen zu können.
- Reflextraining: Bestimmte Bewegungen werden so häufig geübt, dass sie in einer Gefahrenlage reflexartig ausgeführt werden.
- Kombinationen: Fortgeschrittene Trainierende lernen, verschiedene Techniken fließend zu kombinieren und an die Situation anzupassen.

Kampsport vermittelt die Techniken – Selbstverteidigung das Bewusstsein. Erst die Verbindung von beidem schafft ein Training, das realistisch, vielseitig und wirksam ist.

METHODE DES VARIIERENS

Variieren als Trainingsform bedeutet, Übungen und Techniken gezielt mit unterschiedlichen Aufgabenstellungen und in unterschiedlichen Kontexten, Umgebungen und Bedingungen zu trainieren, um Anpassungsfähigkeit und Flexibilität zu fördern. Das Motto lautet «Anwenden und Variieren». Diese Methode ist besonders wichtig in der Selbstverteidigung und im Sporttraining, da sie die Fähigkeit entwickelt, das Gelernte in wechselnden und unvorhersehbaren Situationen anzuwenden. Folgende Variationen sind sinnvoll:

- Situationswechsel: Techniken in verschiedenen Szenarien, z. B. auf der Strasse, in einem Parkhaus, in einem Fahrstuhl oder in einem beengten Raum trainieren.
- Geschwindigkeits- und Kraftanpassung: Techniken zur Perfektionierung langsam üben und Geschwindigkeit und Intensität allmählich steigern.
- Verschiedene Gegenüber: Mit Partner*innen unterschiedlicher Grössen, Stärken und Fertigungslevel üben. Zum Beispiel wirkt ein Hebelgriff bei einer grossen, kräftigen Person anders als bei einer kleinen, gelenkigen Person.
- Ablenkungen und Stress: Hinzufügen von Ablenkungen, um Stresssituationen zu simulieren. Zum Beispiel: Während der Verteidigung gibt es laute Geräusche oder verbale Provokationen.
- Erschöpfung: Durchführung von Techniken nach einem intensiven Ausdauertraining, um die Leistungsfähigkeit unter Erschöpfungsbedingungen zu testen. Beispiel: Nach einer bestimmten Anzahl von Burpees wird eine Verteidigungssituation simuliert.
- Umgebung und Bedingungen: Die Lichtverhältnisse (hell/dunkel), der Untergrund (glatt/uneben) oder die Kleidung (freier Bewegungsraum/eingeschränkt) können variiert werden.

DRILLS ALS TRAININGSFORM

Drills sind wiederholende Übungsformen, die dazu dienen, spezifische Bewegungen, Techniken oder Verhaltensmuster gezielt zu trainieren und zu verinnerlichen. Sie werden häufig im Sport oder der Selbstverteidigung eingesetzt, um motorische Fähigkeiten sowie taktische und kognitive Fertigkeiten zu verbessern. Darüber hinaus dienen Drills dazu, die körperliche Belastbarkeit zu steigern, indem sie den Puls gezielt erhöhen. Dies fördert die Fähigkeit, Techniken auch unter Stress und erhöhter Herzfrequenz wirkungsvoll auszuführen. Die folgenden Drills fördern die Trainingseffizienz:

- Technikdrills: Wiederholtes Üben von Schlag-, Tritt- oder Blocktechniken, um Präzision und Kraft zu entwickeln.
- Reaktionsdrills: Trainieren der Fähigkeit, auf bestimmte Reize (z. B. ein Angriff) schnell und effektiv zu reagieren.
- Partnerdrills: Arbeiten mit einem Partner oder einer Partnerin zur Verbesserung des Timings und der Fähigkeit zur Lösungsfindung.
- Szenario-Drills: Simulation konkreter Bedrohungssituationen – z. B. ein Übergriff – zur Anwendung und Festigung erlernter Fähigkeiten. In diesem Rahmen kann auch mit einem Trainer im Vollschutzanzug trainiert werden, um realitätsnahe Reaktionen unter kontrollierten Bedingungen zu fördern.
- Flow-Drills: Fließende Bewegungsabfolgen, die das Zusammenspiel von Angriff und Verteidigung schulen.

SZENARIEN-ELEMENTE

Als Trainingsform sind Szenarien-Elemente praxisorientierte Übungen, bei denen die Teilnehmenden realitätsnahe Situationen in einzelnen Bausteinen simulieren. Sie übernehmen dabei unterschiedliche Rollen, um Fähigkeiten wie Kommunikation, Entscheidungsfindung und Konfliktbewältigung zu trainieren sowie eigene Verhaltensmuster zu erkennen und zu reflektieren.

Die Szenarien-Elemente orientieren sich an typischen Herausforderungen im Kontext von Konflikt- oder Gewaltsituationen. Es empfiehlt sich, konkrete Beispiele aus dem Erfahrungsbereich der Teilnehmenden zu sammeln und einzubeziehen oder zielgruppenspezifische Fallbeispiele vorzubereiten.

Folgende methodische Aspekte sollten bei Szenarien-Elementen berücksichtigt werden:

- Realitätsnähe: Die Elemente orientieren sich an typischen Herausforderungen im jeweiligen Kontext (z. B. Selbstschutzstrategien, Selbstbehauptungsübungen, deeskalierende Gesprächstechniken).
- Interaktivität: Die Teilnehmenden agieren aktiv, reagieren auf unvorhersehbare Situationen und erleben die Dynamik zwischen den Beteiligten.
- Feedback: Im Anschluss erhalten die Teilnehmenden Rückmeldungen, um ihre Stärken und Schwächen zu erkennen und ihre Fähigkeiten zu verbessern.

SIMULATIONSTRAINING

Simulationstraining ist im Kontext der Selbstverteidigung eine praxisorientierte Methode, die realitätsnahe Szenarien nutzt, um die Teilnehmenden auf reale Gefahrensituationen vorzubereiten. Das methodische Leitprinzip lautet «Gestalten und Ergänzen», da die verschiedenen Fertigkeiten ganzheitlich und vernetzt geübt werden. Ziel ist es, unter kontrollierten Bedingungen Verhaltensstrategien und körperliche Techniken einzuüben, die im Ernstfall angewendet werden können. Ein Beispiel hierfür ist das Model Mugging, das Training mit einem Trainer im Schutzanzug (TiS). Die Arbeit mit einem TiS erfordert eine spezifische Ausbildung. Dabei wird mit einem speziell gepolsterten Schutzanzug trainiert. Er ermöglicht es, realistische Bedrohungssituationen nachzustellen und effektive Reaktionen darauf zu trainieren. Folgende Inhalte werden im Simulationstraining miteinander vernetzt:

- Deeskalation: Verbal, nonverbal und paraverbal gefährliche Situationen entschärfen.
- Situationswahrnehmung: Gefahr erkennen, rechtzeitig reagieren, Fluchtoptionen beurteilen.
- Techniken: Effektive und einfache Bewegungen zur Verteidigung und Befreiung.
- Adrenalinsituationen: Umgang mit psychischer und körperlicher Anspannung.
- Nachbearbeitung: Reflexion des Verhaltens, um für zukünftige Situationen besser gewappnet zu sein.

3. Entwicklung eines neuen Managements- und Steuerungssystems

Management Summary – Geschäftsführung und Managementsystem der SKF

1. Zielbild der Geschäftsführung

Die Geschäftsführung der Swiss Karate Federation (SKF) verfolgt das Ziel einer effizienten, transparenten und strategisch abgestimmten Verbandsführung. Im Zentrum steht die Sicherstellung eines reibungslosen operativen Betriebs bei gleichzeitiger Weiterentwicklung von Organisation, Prozessen und Zusammenarbeit.

Die Geschäftsführung agiert dabei als operative Steuerungs- und Koordinationsinstanz zwischen Zentralvorstand, Geschäftsstelle, Sportbereich sowie externen Partnern.

2. Kernelemente des Managementsystems

a) Operative Führung & Governance

Das Managementsystem basiert auf klar strukturierten Führungs- und Entscheidungsprozessen:

- Umsetzung der strategischen Vorgaben des Zentralvorstands
- Sicherstellung des Informationsflusses innerhalb der Organisation
- Steuerung des Tagesgeschäfts der Geschäftsstelle
- Vorbereitung und Durchführung von Gremienarbeit (ZV-Sitzungen, Workshops, Delegiertenversammlung)
- Regelmässige Abstimmungsformate (Jour fixe, Update-Calls)

Damit wird eine kontinuierliche Steuerung, Kontrolle und Abstimmung der Verbandsarbeit gewährleistet.

b) Prozess- und Organisationsmanagement

Ein zentraler Schwerpunkt liegt auf der Professionalisierung der internen Abläufe:

- Definition und Dokumentation der Kernprozesse
- Digitalisierung und Standardisierung von Arbeitsabläufen
- Datenmanagement und strukturierte Informationsablage
- Optimierung der Zusammenarbeit zwischen Departementen

Ziel ist eine nachhaltige Steigerung von Effizienz, Transparenz und Qualität.

c) Finanz- und Compliance-Steuerung

Die Geschäftsführung übernimmt eine zentrale Rolle in der finanziellen Führung:

- Mitarbeit beim Jahresabschluss und Revision
- Überwachung von Zahlungsprozessen
- Budgetplanung und Mitwirkung im Finanzausschuss
- Reporting an Förderstellen und Partner
- Sicherstellung regulatorischer Meldungen

Dies unterstützt die Stärkung der finanziellen Stabilität und Governance-Sicherheit der Organisation.

d) Stakeholder- und Netzwerkmanagement

Die SKF-Geschäftsführung pflegt aktiv Beziehungen zu zentralen Partnern, insbesondere zu Swiss Olympic.

Schwerpunkte:

- Teilnahme an ERFA-Meetings und Verbandskonferenzen
- Repräsentation der SKF an nationalen und internationalen Veranstaltungen
- Austausch mit Sportorganisationen und Förderinstitutionen

Dies dient der Positionierung, Interessenvertretung und Sicherung von Fördermitteln.

e) Personal- und Kulturentwicklung

Das Managementsystem umfasst auch Führungs- und Kulturaufgaben:

- Mitarbeiterrekrutierung und Entwicklung
- Durchführung von Mitarbeitergesprächen
- Förderung der internen Zusammenarbeit
- Einbindung von Feedback-Instrumenten

Damit wird eine nachhaltige organisatorische Leistungsfähigkeit unterstützt.

3. Strategische Schwerpunkte 2026

Die zentralen Entwicklungsfelder für das Jahr 2026 sind:

- Weiterentwicklung der Organisations- und Prozessstrukturen
- Digitalisierung und Professionalisierung der Geschäftsstelle
- Stabilisierung der Finanz- und Reportingprozesse
- Stärkung der Zusammenarbeit mit Partnern
- Sicherstellung einer effizienten und transparenten Verbandsführung

4. Gesamtbewertung

Das Managementsystem der SKF ist geprägt durch eine klare Governance-Struktur, regelmässige Steuerungsprozesse und starke Vernetzung mit externen Stakeholdern. Die geplanten Massnahmen zielen insbesondere auf eine weitere Professionalisierung, Digitalisierung und organisatorische Stabilisierung der Verbandsführung ab.

Kommunikation – Reichweite und Erreichbarkeit der Community der Swiss Karate Federation

Die Swiss Karate Federation (SKF) verfügt über eine grosse und etablierte Community mit rund **13'000 Mitgliedern** schweizweit. Die Analyse der aktuellen Kommunikationskanäle zeigt eine solide Gesamt-Reichweite mit klaren Unterschieden zwischen direkter Erreichbarkeit und indirekter digitaler Sichtbarkeit.

1. Gesamtbild der Reichweite

Die SKF erreicht ihre Community über drei Hauptbereiche:

1.1 Direkte Erreichbarkeit (hoch relevant, aber begrenzt)

- Ca. **750 Personen direkt per E-Mail erreichbar**
- Entspricht nur rund **6% der Gesamtmitgliedschaft**

Interpretation:

Die direkte, steuerbare Kommunikation ist aktuell stark eingeschränkt und bildet die grösste strukturelle Herausforderung.

1.2 Digitale Community (gute Sichtbarkeit, indirekte Kontrolle)

Social Media Reichweite:

- **Instagram:** ca. 5'000 Follower (≈ 50% Schweiz)
- **Facebook:** ca. 3'000 Follower (≈ 50% Schweiz)
- **LinkedIn:** ca. 300 Follower

Interpretation:

- Social Media stellt den wichtigsten Kanal zur externen Sichtbarkeit dar.
- Ein signifikanter Anteil der Followerschaft liegt ausserhalb der Kerncommunity.
- Instagram ist klar der stärkste Engagement-Treiber.

1.3 Website-Reichweite (starke Informationsplattform)

- Ø **5'000 Unique User pro Monat**
- Ø **15'000 monatliche Besuche**

Interpretation:

Die Website ist eine zentrale und gut genutzte Informationsquelle, erreicht jedoch primär bereits interessierte Nutzer.

2. Zentrale Erkenntnisse

Stärken

- Breite Communitybasis mit 13'000 Mitgliedern
- Gute digitale Sichtbarkeit im Verhältnis zur Verbandsgrösse
- Stabile und regelmässige Website-Nutzung
- Social Media mit relevanter Reichweite im Sportumfeld

Schwächen

- Sehr niedrige direkte Erreichbarkeit der Mitglieder
- Fragmentierte Kommunikation über Vereine
- Begrenzte Datenbasis zu Community-Struktur
- Social Media Reichweite nur teilweise deckungsgleich mit Mitgliedern

3. Strategische Implikationen

Die Analyse zeigt ein klares Kommunikationsmuster:

Starke indirekte Reichweite

Schwache direkte Mitgliederansprache

Das grösste strategische Potenzial liegt daher in:

1. **Ausbau der direkten Kommunikationsdatenbank**
 - Systematische Erfassung von Mitgliederkontakten
 - Zentralisierte Newsletter-Struktur
2. **Stärkere Aktivierung der bestehenden digitalen Reichweite**
 - Conversion von Followern zu aktiven Community-Mitgliedern
3. **Nutzung der Website als zentraler Hub**
 - Mehr interaktive Inhalte und Community-Services

4. Fazit

Die SKF verfügt über eine sehr solide Gesamt-Reichweite, die jedoch primär auf indirekten Kanälen basiert. Die zentrale Herausforderung liegt nicht in der Sichtbarkeit, sondern in der direkten, steuerbaren Erreichbarkeit der eigenen Mitglieder.

Eine strategische Weiterentwicklung sollte daher auf den Aufbau einer zentralen Kommunikationsbasis sowie auf die gezielte Aktivierung der bestehenden digitalen Reichweite fokussieren.

Auszug aus Management System SKF

Autoren: Oscar Diaz, Alija Idriz



Ich konnte noch nie einer Herausforderung widerstehen,
bei der die Aussicht auf Erfolg gering war
und ich das Gegenteil beweisen konnte.

– Richard Branson

Agenda

Timeline zur
Soll-Erreichung

Handlungsfelder
zur Soll-Erreichung

Ist-Situation SKF

Massnahmen zur
Soll-Erreichung

Geschäftsführer



4. Aufwertung der Turnier- und Eventorganisation

Management Summary – Entwicklung der Turniersysteme der Swiss Karate Federation (SKF)

Von lokalen Wettkämpfen zu professionellen Grossanlässen – mit Perspektive Junioren-EM 2030 in der Schweiz

Ausgangslage: Traditionelle Turnierstruktur mit begrenzter strategischer Steuerung

Die Turniersysteme der SKF – insbesondere die Swiss Karate League (SKL) sowie nationale Meisterschaften – wurden historisch stark durch einzelne Veranstalter geprägt. Organisation, Risiko und Gewinne lagen weitgehend bei lokalen Organisatoren, während die SKF primär unterstützend tätig war und selbst kaum finanziell profitierte.

Diese Struktur führte zu:

- heterogenen organisatorischen Standards,
- begrenzter Markenwirkung der SKL,
- ungenutztem wirtschaftlichem Potenzial sowie
- fehlender strategischer Ausrichtung auf internationale Grossanlässe.

Gleichzeitig wurde erkannt, dass die SKL als sportliches Aushängeschild der SKF ein zentrales Instrument zur Weiterentwicklung des Schweizer Karate darstellt.

Strategischer Wandel: Von dezentralen Turnieren zu einem professionellen Verbandsmodell

Mit den neuen Leitplanken und dem SKL-Konzept vollzieht die SKF einen strukturellen Paradigmenwechsel. Ziel ist eine schrittweise Professionalisierung der Turniere durch stärkere Führung, Standardisierung und wirtschaftliche Optimierung.

Zentrale Elemente dieses Wandels sind:

1. Übernahme der strategischen Führung durch die SKF

Die SKF positioniert sich künftig als treibende Kraft hinter Struktur, Vermarktung und Branding der Turniere. Gewinne sollen zwischen Verband und Veranstaltern aufgeteilt werden, wodurch ein nachhaltiges Verbandsmodell entsteht.

2. Einheitliche organisatorische Standards

Ein klar definiertes Organisationskonzept mit Rollenprofilen, Infrastrukturstandards, zentraler Kommunikation sowie Evaluationen soll Qualität, Sicherheit und Wiedererkennbarkeit erhöhen.

3. Professionalisierung von Marketing und Einnahmequellen

Neue Sponsoringmodelle, verbessertes Branding sowie zusätzliche Erlösquellen (Startgelder, Merchandising, Medienprodukte) sollen das wirtschaftliche Potenzial der Turniere erschliessen und langfristig einen positiven Beitrag zum Verbandsbudget leisten.

Operative Transformation: Digitalisierung, Standardisierung und Skalierbarkeit

Parallel zur strategischen Neuausrichtung wird die operative Durchführung modernisiert:

- Digitalisierung administrativer Abläufe und IT-Strukturen
- Standardisierte Hallenlayouts und Branding-Elemente
- Professionalisierung von Helfer-, Schiedsrichter- und Organisationsstrukturen
- Zentrale Verträge und klare Governance

Diese Massnahmen schaffen ein skalierbares System, das nicht nur nationale Turniere effizienter macht, sondern auch als organisatorische Grundlage für internationale Events dient.

Roadmap zur Professionalisierung (2025–2031)

Die Entwicklung erfolgt bewusst schrittweise:

- **Bis 2027:** SKF übernimmt Lead bei Struktur und Vermarktung der SKL.
- **Bis 2028:** Reinvestition der Gewinne zur Optimierung von Prozessen und Sponsoring-Screening.
- **Ab 2029:** Aufbau grösserer Partnerschaften und erste nachhaltige Einnahmen für die SKF.
- **Ab 2031:** Skalierung des Modells („Go Big“) als professionelle Wettkampfplattform.

Parallel dazu definieren die Leitplanken finanzielle Ziele, Qualitätsstandards und Evaluationen, um eine kontinuierliche Weiterentwicklung sicherzustellen.

Strategischer Höhepunkt: Vorbereitung auf internationale Grossanlässe

Die Professionalisierung der nationalen Turniersysteme dient nicht nur der wirtschaftlichen Stabilität, sondern verfolgt ein übergeordnetes Ziel: den Aufbau eines leistungsfähigen Organisationsnetzwerks für internationale Meisterschaften.

Durch:

- standardisierte Abläufe,
- ein eingespieltes Organisationsteam,
- klare Sponsoringstrukturen und
- erhöhte Markenpräsenz

entsteht die Grundlage, um Grossanlässe auf höchstem Niveau auszurichten. Die geplante Organisation der **Junioren-Europameisterschaften 2030 in der Schweiz** stellt dabei den strategischen Höhepunkt dieser Entwicklung dar – als sichtbares Resultat einer langfristigen Professionalisierungsstrategie.

Fazit

Die SKF transformiert ihr Turniersystem von einer primär lokal organisierten Wettkampfstruktur hin zu einer professionell geführten, wirtschaftlich nachhaltigen Eventplattform.

Die Kombination aus strategischer Führung, einheitlichen Standards, digitalisierten Prozessen und neuem Sponsoring-Ansatz schafft die Voraussetzungen für:

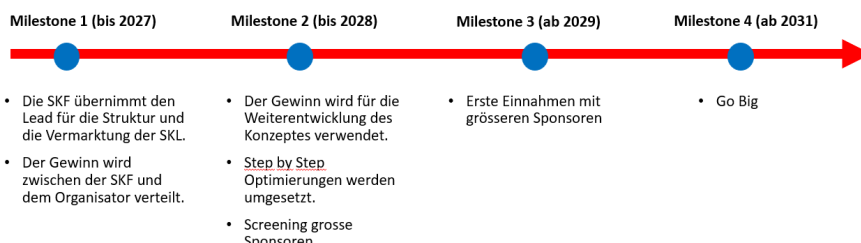
- höhere sportliche Qualität,
- stärkere Markenwirkung,
- nachhaltige Einnahmen sowie
- internationale Wettbewerbsfähigkeit.

Die geplante Junioren-EM 2030 ist nicht isoliert zu betrachten, sondern bildet den logischen Endpunkt einer mehrjährigen Entwicklung, in der nationale Turniere als Trainingsfeld für professionelle Eventorganisation dienen.

Konzept SKL - Auszug aus – Go Big

Autor: Jure Batur

Neues Konzept (Go Big)



Neues Konzept (Erfolgsrechnung «Möglichkeit»)

	ACT	Bridge	PLAN
Ertrag	59'700		61'700
Startgelder & Beiträge SKF	39'700		39'700
Sponsoring & Spenden	8'000	2'000	10'000
Gastro	12'000		12'000
Aufwand	59'500		28'600
Halle / Bewilligungen / Vers.	1'700		1'700
Gastro	11'000	-3'000	8'000
Einrichtung (Branding)	14'200	-14'200	0
Medaillen	3'200	-1'200	2'000
Schiedsrichter	13'800		13'800
Sanität / Arzt / Verkehr	6'300	-4'000	2'300
Reinigung / Entsorgung	2'000	-1'500	500
Helfer T-Shirts	3'700	-3'700	0
Helferanlässe	3'300	-3'300	0
Büromaterial / Bank	300		300
Gewinn	200		33'100

Hätte der Veranstalter alles «Unnötige» weglassen, dann wäre ein Gewinn von CHF 33'000.- möglich gewesen.

Der SKF entgeht damit definitiv eine grössere Einnahmequelle.

Neues Konzept (Prämissen Plan-Erfolgsrechnung)

Bereich	Jahr 1	Jahr 2	Jahr 3	Jahr 4	Jahr 5	Jahr 6
Startgelder*			+20%		+20%	+10%
Sponsoring	CHF 10k	CHF 10k	CHF 12k	CHF 20k	CHF 20k	CHF 22k
Spenden	CHF 5k	CHF 5k	CHF 6k	CHF 6k	CHF 6k	CHF 8k
Einrichtung (Branding)	CHF 10k	CHF 12k	CHF 15k	CHF 15k	CHF 20k	CHF 20k
Schiedsr. & IT			+20%	+10%		+10%
Veranstalter	CHF 10k	CHF 10k	CHF 12k	CHF 15k	CHF 18k	CHF 18k
Helferanlässe	CHF 3k	CHF 3k	CHF 1k	keine	keine	keine
Mitarbeiter	keine	keine	20%	20%	20%	25%
Andere Kost.	keine	2% Inflation	2% Inflation	2% Inflation	2% Inflation	2% Inflation

*4 SKL & 1 SM p.a. / CHF immer pro Wettkampf

➔ Beruht auf Annahmen und ist nicht abschliessend.

Leitplanken für die Organisation von SKF-Turnieren

Einführung

Die vorliegenden Leitplanken definieren den strategischen und organisatorischen Rahmen für die Weiterentwicklung der Swiss Karate League (SKL), der Shobu-Schweizermeisterschaften sowie der Ippon-Shobu-Schweizermeisterschaften. Sie bilden die Grundlage für die Arbeit des Ressortleiters SKL und dienen dem Zentralvorstand als Orientierung, um die Qualität, Attraktivität und Wirtschaftlichkeit der Wettkämpfe langfristig zu sichern.

Das Dokument stellt sicher, dass alle Beteiligten ein gemeinsames Verständnis der Ziele, Verantwortlichkeiten und Entscheidungswege haben. Es soll die SKL-Wettkämpfe als sportliches Aushängeschild der Swiss Karate Federation positionieren, einen hohen organisatorischen Standard gewährleisten und den Verband in seiner Marketing- und Öffentlichkeitsarbeit wirkungsvoll unterstützen.

1. Ziele und Grundprinzipien

- Gewährleistung eines qualitativ hochwertigen, sicheren und fairen Wettkampfbetriebs im Einklang mit den Reglementen der SKF und der WKF sowie den Vorgaben von Swiss Olympic (FTEM Schweiz) und BASPO (J+S).
- Förderung der sportlichen Entwicklung und Nachwuchsarbeit im Karate in der Schweiz in enger Zusammenarbeit mit dem Nachwuchsförderungssystem FTEM Karate sowie in Kooperation mit dem Departement Leistungssport, der Schiedsrichterkommission und der Coachkommission.
- Sicherstellung, dass sämtliche Massnahmen im Einklang mit dem Ethik-Statut von Swiss Olympic sowie mit den auf Prävention ausgerichteten Wettkampf- und Medizinbestimmungen umgesetzt werden.

2. Finanzielle Zielsetzung

- Ab 2029 sollen die Turniere einen positiven finanziellen Beitrag zum Verbandsbudget leisten.
- Festlegung einer angemessenen Entschädigungspauschale, welche die Kosten der Veranstalter abdeckt. Die Höhe dieser Pauschale kann je nach Rahmenbedingungen variieren. Die unternehmerische Gestaltung und Optimierung verbleiben beim Ressort SKL. Transparente Abrechnung gegenüber dem Verband.
- Schaffung eines Rahmens, der neben klarer Transparenz auch Gestaltungsfreiheit für unternehmerische Aufbauarbeit und die Weiterentwicklung der SKL ermöglicht.

3. Organisatorische Standards

- Einheitliches Organisationskonzept mit klaren Verantwortlichkeiten (Checklisten, Zeitpläne, Rollenprofile).
- Einhaltung definierter Mindeststandards bei Infrastruktur (Hallen, Technik, Sicherheit, Catering etc.).
- Sicherstellung einer einheitlichen „Marke“ der SKL-Turniere (Corporate Design, Ablauf, Präsentation).

- Berücksichtigung regionaler Vielfalt sowie Abstimmung mit internationalen Terminen (EKF Cadet, Junior & U21 und Elite EM und WKF Cadet, Junior & U21 und Elite Weltmeisterschaften inkl. Team-Weltmeisterschaften – Stilmeisterschaften können nicht berücksichtigt werden) und der Ippon-Shobu-SM.
- Abschluss von Verträgen mit den Veranstaltern, die zur Arbeit unter den konzeptionellen Vorgaben der SKF verpflichtet sind.

4. Einnahmequellen

- Klare Rahmenbedingungen für Startgelder, Sponsoring und Merchandising.
- Transparente Abrechnung und zentrale Kontrolle von Einnahmen und Ausgaben.

5. Sponsoring und Partnerschaften

- Einhaltung der Sponsoring-Richtlinien (z. B. keine Sponsoren, die im Widerspruch zur Ethik-Charta von Swiss Olympic, zu den Ethikvorgaben oder zum Image der SKF stehen).
- Sponsoring verbleibt grundsätzlich bei der SKF. Grössere Partnerschaften sind zentral zu koordinieren, um Konflikte mit bestehenden Verbandssponsoren zu vermeiden.

6. Qualität und Evaluation

- Nach der Shobu-Schweizermeisterschaft Durchführung einer Evaluation (sportlich, organisatorisch, finanziell).
- Kontinuierliche Weiterentwicklung auf Basis der Evaluationsergebnisse.
- Erstellung eines kurzen Jahresberichts zuhanden der DV im Sommer als fester Bestandteil des Jahresberichts des Präsidenten.
- Der Ressortleiter SKL ist Mitglied der Steuerungsgruppe «Sportförderung». Dort bringt er die Ergebnisse der Evaluation ein und erarbeitet gemeinsam mit den übrigen Mitgliedern die entsprechenden Verbesserungsmassnahmen.

7. Kommunikation

- Frühzeitige Abstimmung aller Konzepte und Budgetvorschläge mit dem Zentralvorstand.
- Klare Informationsflüsse zwischen Ressortleiter, ZV, NSK, NCK, ausrichtenden Vereinen und Schiedsrichter*innen.

Schlussbemerkung

Diese Leitplanken bieten den strategischen Rahmen, um SKF-Turniere nachhaltig zu professionalisieren, ihre Attraktivität zu steigern und ihre Bedeutung für die Entwicklung des Karate in der Schweiz zu sichern. Die Professionalisierung dient zugleich dem Aufbau eines Organisationsteams, einer verlässlichen Logistik und eines tragfähigen Netzwerks, das als Grundlage für die Durchführung künftiger Grossanlässe genutzt werden kann. Sie verbinden Qualität, Transparenz und Verantwortung mit der notwendigen Flexibilität, um auf kommende Herausforderungen reagieren zu können.

Strategische Roadmap Turnierentwicklung 2026–2030

Von der Pilotphase zur internationalen Positionierung

Im Rahmen der Weiterentwicklung der Turnierstruktur definiert die SKF eine mehrstufige Roadmap mit klar abgegrenzten Entwicklungsphasen. Ziel ist es, das neue Verbandsmodell schrittweise zu testen, zu optimieren und ab 2028 flächendeckend umzusetzen.

Die Roadmap folgt einem konzeptionellen Dreistufenmodell: **Pilotierung – Konsolidierung – Internationalisierung.**

Phase 1: Pilotierung und Testbetrieb (2026–2027)

Ziel dieser Phase ist die kontrollierte Erprobung des neuen Organisations- und Vermarktungsmodells unter realen Bedingungen.

2026 – Pilotprojekt am Swiss Karate League Zürich

Im Rahmen des Turniers werden ausgewählte strukturelle, inhaltliche und organisatorische Massnahmen umgesetzt:

- Optimierte Eventdramaturgie und Ablaufstruktur
- Professionalisierte Präsentation und Publikumsführung
- Erweiterte Marketing- und Werbemassnahmen
- Verstärkte Medienarbeit und Berichterstattung
- Test neuer Sponsoring- und Brandingelemente

Ziel ist es, konkrete Erfahrungswerte zur operativen Umsetzung sowie zur Publikums- und Partnerresonanz zu gewinnen.

2027 – Aufwertung der Schweizermeisterschaften

Die Schweizermeisterschaften werden als nationales Leuchtturmprojekt positioniert. Neben organisatorischen Verbesserungen steht insbesondere die **Markeninszenierung und mediale Sichtbarkeit** im Vordergrund.

Schwerpunkte:

- Höhere Inszenierungsqualität
- Ausbau der Vermarktung
- Intensivierte Medienpräsenz
- Weiterentwicklung der Einnahmestruktur

Am Ende des Jahres 2027 erfolgt eine umfassende Evaluation beider Pilotprojekte mit folgenden Zielsetzungen:

- Bewertung der organisatorischen Standards
- Wirtschaftliche Analyse (Kosten/Nutzen, Einnahmepotenzial)
- Analyse der Publikums- und Partnerresonanz
- Optimierung der Rollen- und Führungsstruktur

Diese Evaluation bildet die Grundlage für die definitive Strukturfestlegung.

Phase 2: Implementierung des Verbandsmodells (ab 2028)

Basierend auf den Erkenntnissen der Pilotphase wird das optimierte Turnierkonzept ab 2028 schrittweise auf sämtliche SKF-Turniere ausgerollt.

Ziele:

- Einheitliche Organisations- und Qualitätsstandards
- Zentrale Markenführung
- Standardisierte Vermarktungsmodelle
- Nachhaltiger finanzieller Beitrag zum Verbandsbudget

Damit wird die Professionalisierung strukturell verankert und langfristig abgesichert.

Phase 3: Internationale Positionierung – Junioren-Europameisterschaften 2030

Die Junioren-Europameisterschaften 2030 bilden den strategischen nächsten Entwicklungsschritt.

Ziel ist die Organisation eines internationalen Grossanlasses gemäss dem im SKF-Konzept definierten Modell für Grossveranstaltungen:

- Professionelle Eventdramaturgie
- Klare Markenarchitektur
- Hochwertige mediale Inszenierung
- Wirtschaftlich tragfähiges Eventmodell
- Nationale und internationale Sichtbarkeit

Dieser Anlass dient als Referenzprojekt für die internationale Positionierung der SKF und als Beweis für die erfolgreiche Umsetzung der neuen Verbandsstruktur.

Zusammenfassung der konzeptionellen Differenzierung

Phase	Zeitraum	Zielsetzung	Charakter
Pilotierung	2026– 2027	Test und Optimierung	Experimentell, lernorientiert
Implementierung	ab 2028	Flächendeckende Einführung	Standardisiert, strukturell verankert
Internationalisierung	2030	Grossanlass als Leuchtturmprojekt	Strategisch positionierend

Diese Roadmap stellt sicher, dass der Transformationsprozess kontrolliert, datenbasiert und nachhaltig erfolgt – mit klaren Meilensteinen und einer langfristigen Perspektive.

5. Unternehmerische Neuausrichtung

Management Summary – Unternehmerische Neuausrichtung

Struktur und Modernisierungsfähigkeit der SKF im Kontext des Changeprozesses

1. Strategischer Kontext

Die Verbandsstrategie 2030 löst einen umfassenden Transformationsprozess aus: Reorganisation des Stützpunktsystems, Weiterentwicklung der Ausbildung, Einführung eines neuen Management- und Steuerungssystems, Professionalisierung der Turniere sowie Ethik- und Governance-Reformen.

Die unternehmerische Neuausrichtung ist dabei ein zentrales Element. Sie verfolgt das Ziel, die wirtschaftliche Stabilität der SKF zu sichern und eine nachhaltige Ressourcenbasis aufzubauen.

Alle Reformfelder setzen jedoch eine zentrale Voraussetzung voraus:

Eine Struktur, die strategische Steuerung, Professionalisierung und verbindliche Umsetzung ermöglicht.

Die Kernfrage des laufenden Prozesses lautet daher:

Ist die bestehende historisch gewachsene Dachstruktur in der Lage, die strategische Transformation wirksam zu tragen?

2. Ausgangslage

Die SKF ist als Dachverband mit fünf Sektionen organisiert. Diese Struktur entstand historisch – nicht aus einem funktionalen Organisationsdesign.

Charakteristisch sind:

- starke stilistische Identitäten
- autonome Organisationskulturen
- unterschiedliche Finanz- und Führungsmodelle
- föderale Kooperationsformen

Die bestehende Struktur ist somit Ergebnis historischer Integration, nicht strategischer Neugestaltung.

3. Unternehmerische Neuausrichtung: Zielbild

Ziel ist der Aufbau wirtschaftlicher Stabilität und einer nachhaltigen Ressourcenbasis.

Schwerpunkte sind:

- Entwicklung von Sponsoring- und Partnerschaftsmodellen
- Diversifizierung der Einnahmequellen (Events, Ausbildung, Programme)
- Strategische Markenentwicklung
- Einführung professioneller Controlling-Instrumente

Dies bedeutet einen kulturellen Wandel hin zu einem unternehmerisch denkenden und strategisch handelnden Verband – bei gleichzeitiger Wahrung der gemeinnützigen Ausrichtung.

4. Strukturelles Spannungsfeld

Die Strategie 2030 erhöht die Anforderungen an Governance, Transparenz, Qualitätsstandards und nationale Steuerungsfähigkeit deutlich.

Daraus entsteht ein strukturelles Spannungsfeld:

Historische Logik	Strategische Anforderungen
--------------------------	-----------------------------------

Föderale Autonomie	Nationale Steuerung
--------------------	---------------------

Stilistische Prägung	Funktionale Organisation
----------------------	--------------------------

Unterschiedliche Systeme	Harmonisierung & Standards
--------------------------	----------------------------

Persönliche Loyalitäten	Institutionelle Governance
-------------------------	----------------------------

Die entscheidende Frage lautet:

Ist die bestehende Struktur modernisierungsfähig – oder wirkt sie modernisierungshemmend?

5. Strategische Bedeutung

Die unternehmerische Neuausrichtung ist nicht isoliert zu betrachten. Sie erfordert:

- Klare Rollen- und Kompetenzverteilungen
- Verbindliche Entscheidungs- und Umsetzungsmechanismen
- Durchsetzungsfähige Governance-Strukturen
- Eine Organisation, die strategische Integration ermöglicht

Es geht nicht um operative Detailanpassungen, sondern um die strukturelle Grundlage für wirtschaftliche Stabilität, Modernisierung und Zukunftsfähigkeit.

Leitgedanke

Die unternehmerische Neuausrichtung ist nur dann erfolgreich, wenn die organisatorische Struktur die Strategie trägt.

Die zentrale Weichenstellung lautet daher:

Braucht die SKF zur Sicherung ihrer wirtschaftlichen und strategischen Zukunftsfähigkeit eine Weiterentwicklung ihres heutigen Verbandsmodells?

Verbandsentwicklung – Kapazität vergrössern

(gemäss Breitensportkonzept 2024)

Partizipation stärken, Human Resources strategisch verankern

Die Weiterentwicklung der SKF als Dachverband ist eng mit den Themen Partizipation und Human Resources (HR) verknüpft. HR liegt strategisch bei der Verbandsleitung und bildet die Grundlage für eine nachhaltige Verbandsentwicklung. Ziel ist es, die personellen und organisatorischen Kapazitäten gezielt auszubauen, um die Umsetzung der Förder- und Entwicklungskonzepte langfristig sicherzustellen.

Partizipation durch Ausbau der Organisationsstruktur

Die Vergrösserung des Organisationsapparates führt nicht zu mehr Bürokratie, sondern zu mehr Mitwirkung und Verantwortung auf mehreren Ebenen. Durch neue Führungs- und Projektstrukturen werden Fachpersonen, Funktionär*innen und Vertreter*innen der Sektionen systematisch in Entwicklungsprozesse eingebunden. Dies erhöht die Transparenz, stärkt den Wissenstransfer und fördert innovative Lösungen.

Mit dem Konzept zur Förderung des Breitensports baut die SKF ihren Aufgabenbereich als Ausbildungsinstitution innerhalb des Verbandes weiter aus. Nationale Standards werden weiterentwickelt und sektionsübergreifende Projektteams geschaffen, die neue Dienstleistungen für Sektionen und Dojos (Vereine) entwickeln. Besonders betroffen sind die Departemente Leitungssport, Sport und Ausbildung. Gleichzeitig wird die Zusammenarbeit mit den Technischen Kommissionen der Sektionen intensiviert.

Durch diese strukturellen Anpassungen entsteht ein partizipatives Netzwerk, das Fachwissen bündelt, Synergien nutzt und Innovation ermöglicht.

HR bei der Verbandsleitung: Entwicklung von Menschen und Strukturen

Die Verantwortung für Human Resources liegt bei der Verbandsleitung. Dabei geht es nicht nur um administrative Personalführung, sondern um eine strategische Förderung von Kompetenzen, Rollen und Führungsqualitäten im gesamten Verband.

Über die Verbandsleitung und die Ethik-Kommission werden Coaching-Angebote für Funktionär*innen aufgebaut – parallel zu bestehenden Förderstrukturen für Athlet*innen und zur Vereinsentwicklung. Damit wird ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt:

- Förderung von Athlet*innen
- Entwicklung der Vereine (Dojos)
- Professionalisierung der Funktionär*innen
- Stärkung der Führungskompetenzen auf allen Ebenen

Diese Massnahmen tragen dazu bei, Verantwortungsträger*innen gezielt zu unterstützen und die Qualität der Verbandsarbeit nachhaltig zu sichern.

Duales Ausbildungs- und Fördersystem

Künftig soll zwischen Breitensport und Leistungssport ein duales Ausbildungs- und Fördersystem etabliert werden. Dieses gemeinsame System ermöglicht eine koordinierte Ausbildung und Betreuung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen.

Die bereits eingeleitete Implementierung von FTEM Karate hat wichtige Grundlagen geschaffen, um das gesamte Ausbildungs- und Fördersystem zu modernisieren. Durch die Verbindung von struktureller Weiterentwicklung und personeller Förderung entsteht ein kohärentes Gesamtsystem.

Neue Führungs- und Organisationsstruktur

Um die definierten Massnahmen in den Förder- und Entwicklungskonzepten (Förderkonzept Sport, FTEM Karate, Förderkonzept Breitensport) wirksam umzusetzen, hat der Zentralvorstand in den vergangenen zwei Jahren eine umfassende Weiterentwicklung der Verbandsführung eingeleitet.

Angesichts begrenzter finanzieller Ressourcen liegt der Fokus auf einer gezielten Stärkung der strukturellen, personellen und steuerungsrelevanten Kapazitäten. An der Sitzung vom 13. Dezember 2024 wird ein neues Führungsorganigramm verabschiedet. Es basiert auf klar definierten Governance-Prinzipien und umfasst folgende Kernelemente:

1. Einführung eines Beratungsstabs

Der Beratungsstab unterstützt den Zentralvorstand bei der strategischen Weiterentwicklung des Verbandes. Er erarbeitet Entscheidungsgrundlagen, begleitet Transformationsprozesse und koordiniert departementsübergreifende Entwicklungsinitiativen. Damit stärkt er die strategische Führungsfähigkeit des Verbandes.

2. Einsetzung der Steuerungsgruppe Sport mit Steuerungsverantwortung

Die Steuerungsgruppe Sport ist ein ständiger Ausschuss mit Mandat des Zentralvorstands. Sie setzt sich zusammen aus Vertreter*innen des Zentralvorstands (ZV), des Departements Leistungssport, des Departements Sport, der NCK sowie der NSK.

Sie trägt die strategische Steuerungsverantwortung für den gesamten Sportbereich. In dieser Funktion:

- konkretisiert sie die sportpolitischen Zielsetzungen der Verbandsstrategie 2030,
- setzt strategische Prioritäten im Leistungs- und Breitensport,
- überprüft Zielerreichung und Wirkung anhand definierter Steuerungsgrössen,
- stellt die Kohärenz zwischen Strategie, Ressourcenallokation und Umsetzung sicher.

Die Steuerungsgruppe Sport fungiert damit als institutionalisierte Schnittstelle zwischen strategischer Führung (ZV) und operativer Umsetzung (Departemente, Kommissionen und Projektstrukturen). Sie gewährleistet Transparenz, Verbindlichkeit und strategisches Controlling im Sportbereich.

3. Stärkung der operativen Gesamtleitung durch einen Leitungsausschuss

Der Leitungsausschuss setzt sich aus den Leiter*innen der Departemente unter Führung des Geschäftsführers zusammen.

Er verantwortet die operative Gesamtführung des Verbandes. Seine Aufgaben umfassen:

- Umsetzung der strategischen Vorgaben im Tagesgeschäft,
- Koordination der Departemente und Sicherstellung effizienter Abläufe,
- Ressourcenplanung und -einsatz im Rahmen der strategischen Prioritäten,
- Überführung von Projektergebnissen in die Linienorganisation.

Während die Steuerungsgruppe Sport die strategische Ausrichtung definiert und überwacht, stellt der Leitungsausschuss die konsequente operative Umsetzung sicher.

4. Bildung von Projektteams

Projektteams werden mit klar definiertem Auftrag, Zeitrahmen und Ergebnisverantwortung eingesetzt. Sie planen und realisieren zentrale Entwicklungsprojekte (u.a. 6K-Events, Ausbildung Selbstverteidigung, Ausbildung Gesundheit) und schaffen die Grundlage für nachhaltige strukturelle Weiterentwicklungen.

5. Vergrößerung des Departements Ausbildung

In einer ersten Phase liegt der Schwerpunkt auf Ausbildungsprojekten. Projektmitarbeitende übernehmen nach Projektabschluss Funktionen im Departement Ausbildung und sichern so institutionelles Wissen, Kontinuität und Qualitätsentwicklung.

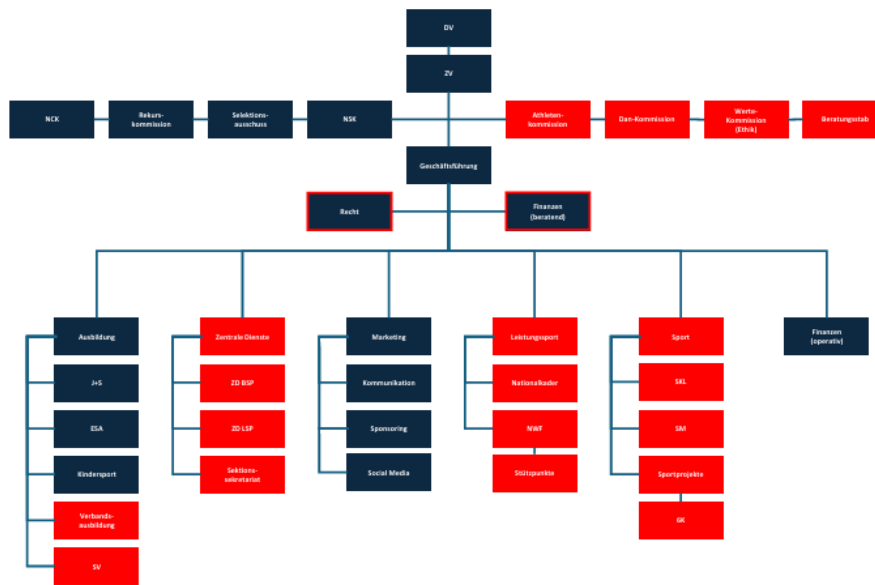
6. Organisation der Administration als eigenständiges Departement

Mit zunehmender Projekt- und Programmkomplexität steigt der Koordinations- und Administrationsbedarf. Ein eigenständiges Departement Administration stärkt die Serviceorientierung gegenüber Sektionen, Departementen und Projekten und erhöht die Effizienz der Verbandsführung.

Fazit: Klare Governance – klare Verantwortung – nachhaltige Wirkung

Mit der neuen Führungs- und Organisationsstruktur schafft die SKF eine klare Trennung und zugleich gezielte Verzahnung von strategischer Steuerung und operativer Führung.

Die Weiterentwicklung stärkt Transparenz, Verantwortlichkeit und Wirkungskontrolle. Human Resources wird dabei als strategischer Erfolgsfaktor verstanden – nicht nur als administrative Funktion, sondern als zentrales Instrument zur nachhaltigen Sicherung von Qualität, Innovation und Verbandskompetenz.



Das Organigramm zeigt die erweiterten Führungsstrukturen der SKF. Die roten Elemente zeigen die beschriebenen Massnahmen der Verbandsentwicklung. Der Zentralvorstand hat sie an der Vorstandssitzung vom 13. Dezembers 2024 gutgeheissen (Beschlussprotokoll).

Organigramme SKF und Hierarchie

Neue Struktur SKF

Im Rahmen der ZV-Sitzung vom Dezember 2024 wurde die neue Struktur des SKF formell verabschiedet. Mit diesem Beschluss schafft der Zentralvorstand die organisatorische Grundlage für eine klare, effiziente und zukunftsgerichtete Weiterentwicklung des Verbandes.

Die neue Struktur verfolgt insbesondere folgende Zielsetzungen:

- Präzisierung von Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten
- Optimierung und Verschlanung von Entscheidungsprozessen
- Stärkung der operativen Führung und Umsetzung
- Förderung einer transparenten und wirkungsvollen internen Kommunikation
- Strategische Ausrichtung im Hinblick auf zukünftige Anforderungen und Entwicklungen

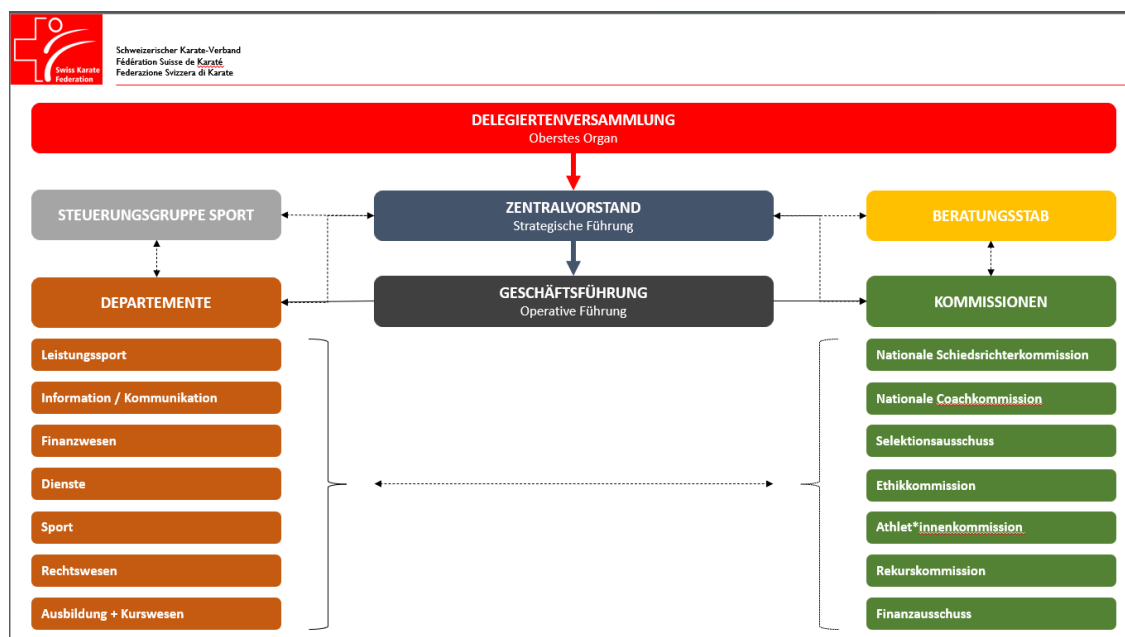
Die Information sämtlicher relevanten Gremien und Mitglieder über die neue Struktur ist erfolgt.

Die weiteren Umsetzungsschritte gestalten sich wie folgt:

- Die Konstituierung der neu vorgesehenen Gremien erfolgt gemäss Beschlusslage.
- Rollen, Zuständigkeiten sowie Schnittstellen werden verbindlich definiert und dokumentiert.
- Die Implementierung wird strukturiert begleitet und fortlaufend evaluiert.

Die Weiterentwicklung der neuen Struktur erfolgt in enger Abstimmung zwischen den zuständigen Organen. Der Beratungsstab sowie die Steuerungsgruppe Sport übernehmen hierbei eine koordinierende und steuernde Funktion.

Als nächster zentraler Meilenstein ist für das Jahr 2026 eine umfassende Generalrevision der Statuten vorgesehen, um die strukturellen Anpassungen auch auf normativer Ebene nachhaltig zu verankern.

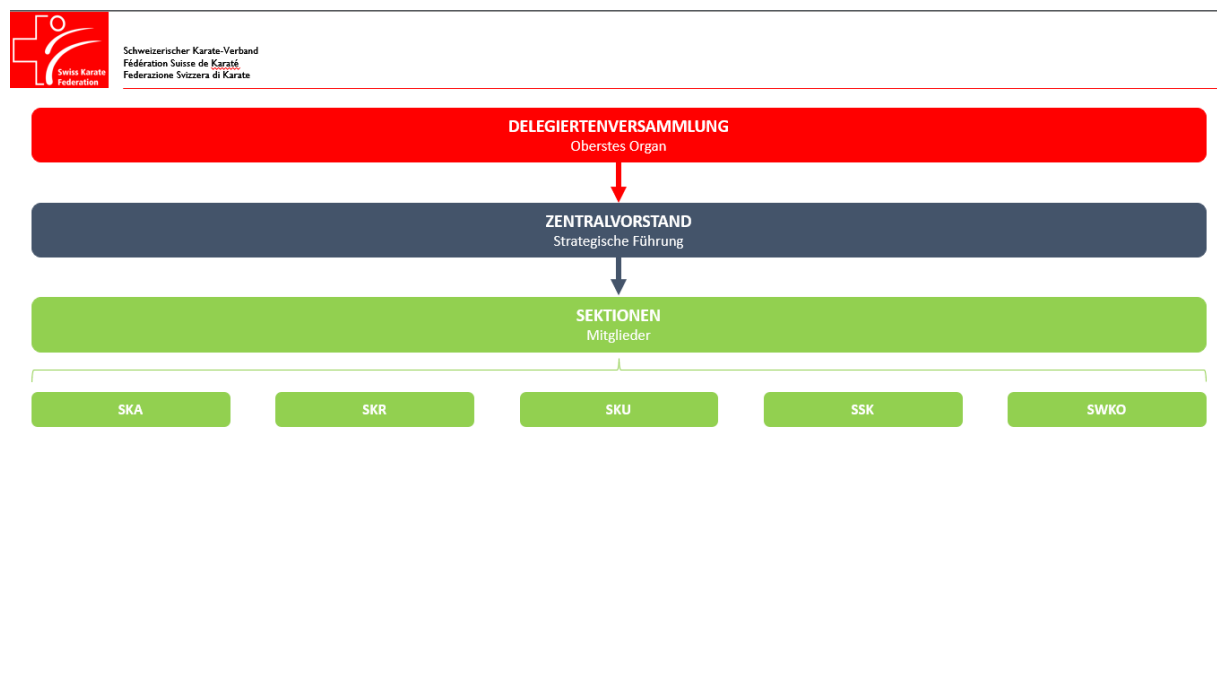


Sektionsstruktur der SKF

Die SKF ist als föderal organisierter Dachverband mit fünf Sektionen strukturiert. Diese fünf Sektionen bilden die Mitgliederorganisationen der SKF und stellen die tragenden Säulen des Verbandes dar.

Die heutige Struktur ist historisch gewachsen. Sie entstand entlang stilistischer Ausprägungen sowie persönlicher Entwicklungslinien innerhalb des Verbandes und nicht primär auf Grundlage eines funktionalen oder betriebsorganisatorischen Designs.

Das Organigramm bildet somit eine föderale Verbandsstruktur ab, in welcher die Sektionen als eigenständige Einheiten innerhalb des gemeinsamen Dachverbandes agieren. Gleichzeitig gewährleistet die Dachorganisation die übergeordnete strategische Ausrichtung, Koordination sowie die Wahrnehmung gemeinsamer Interessen.



Workshop Zentralvorstand – 13. März 2026

Struktur und Modernisierungsfähigkeit der SKF im Kontext des Changeprozesses

1. Einordnung des Workshops im Gesamt-Changeprozess

Die Verbandsstrategie 2030 löst einen umfassenden Transformationsprozess aus: Reorganisation des Stützpunktsystems, Weiterentwicklung der Ausbildung, Einführung eines neuen Managementsystems, Professionalisierung der Turniere, unternehmerische Neuausrichtung sowie Ethik- und Governance-Reformen.

Diese Veränderungen setzen jedoch eine zentrale Voraussetzung voraus:

Eine Struktur, die strategische Steuerung, Professionalisierung und verbindliche Umsetzung ermöglicht.

Der Workshop vom 13. März ist daher kein isoliertes Strukturgespräch, sondern ein Schlüsseltermin im Changeprozess.

Er adressiert die systemische Kernfrage:

Kann die bestehende Sektionsstruktur die Transformation tragen – oder begrenzt sie die Modernisierungsfähigkeit der SKF?

2. Ausgangslage: Historisch gewachsene Dachstruktur

Die SKF ist als Dachverband mit fünf Sektionen organisiert. Diese Struktur entstand historisch aus stilistischen und persönlichen Entwicklungslinien – nicht aus einem funktionalen Organisationsdesign.

Charakteristisch sind:

- starke stilistische Identitäten
- teilweise autonome Organisationskulturen
- unterschiedliche Finanz- und Führungsmodelle
- föderale Kooperationsformen

Die aktuelle Struktur ist damit das Ergebnis historischer Integration – nicht strategischer Neugestaltung.

3. Spannungsfeld: Tradition vs. Modernisierung

Die Strategie 2030 erhöht die Anforderungen an die Organisation deutlich:

- Professionelle Governance
- Transparente Finanzstrukturen
- Einheitliche Qualitäts- und Ausbildungsstandards
- Strategische Steuerungsfähigkeit
- Effiziente Mittelverwendung

- Erfüllung von Ethik- und Compliance-Vorgaben

Hier entsteht ein strukturelles Spannungsfeld:

Historische Struktur Strategische Anforderungen 2030

Föderale Autonomie Nationale Steuerungsfähigkeit

Stilistische Prägung Funktionale Organisation

Unterschiedliche Systeme Harmonisierung & Standards

Persönliche Loyalitäten Institutionelle Governance

Die Kernfrage lautet daher:

Ist die bestehende Struktur modernisierungsfähig oder modernisierungshemmend?

4. Diskussionsrahmen des Workshops

Der Workshop behandelt keine operativen Detailfragen, sondern strukturelle Grundsatzfragen in vier Dimensionen:

A. Struktur- und Rollenverständnis

- Dachverband mit autonomen Sektionen?
- Oder integrierter nationaler Verband mit klarer strategischer Führung?
- Wo liegen verbindliche Entscheidungskompetenzen?

B. Modernisierungsfähigkeit der Sektionen

- Sind Professionalisierung und Transparenz strukturell möglich?
- Können nationale Standards einheitlich umgesetzt werden?
- Bestehen Blockaden durch gewachsene Macht- oder Loyalitätsstrukturen?

C. Steuerungs- und Umsetzungsmodell

- Wie verbindlich sind nationale Beschlüsse?
- Gibt es ausreichende Durchsetzungsinstrumente?
- Wie viel Föderalismus ist strategisch sinnvoll?

D. Identität und Zukunftsmodell

- Soll stilistische Herkunft weiterhin strukturprägend sein?
- Oder muss sich die Organisation stärker an funktionalen Anforderungen orientieren?
- Wie kann Tradition bewahrt und Modernisierung ermöglicht werden?

5. Strategische Bedeutung des Workshops

Der Workshop hat drei zentrale Funktionen im Changeprozess:

5.1 Realitätsprüfung

Klärung, ob die Struktur mit der Strategie kompatibel ist.

5.2 Risikoanalyse

Identifikation möglicher struktureller Blockaden.

5.3 Richtungsentscheid

Festlegung, ob:

- die bestehende Dachstruktur weiterentwickelt wird,
- stärkere Integration erforderlich ist,
- oder mittelfristig strukturelle Anpassungen geprüft werden müssen.
-

6. Zielsetzung des Workshops

Der Workshop soll:

- Ein gemeinsames Problemverständnis schaffen
- Die Modernisierungsfähigkeit der aktuellen Struktur ehrlich bewerten
- Klären, ob Anpassungsbedarf besteht
- Leitplanken für einen möglichen Strukturentwicklungsprozess definieren

Er beschliesst keine Reform – er klärt die strategische Grundlage.

Leitgedanke für die Diskussion

Die zentrale Frage lautet:

Ist die SKF in ihrer heutigen historisch gewachsenen Dachstruktur in der Lage, die Strategie 2030 wirksam umzusetzen – oder braucht es eine strukturelle Weiterentwicklung des Verbandsmodells?

Der 13. März ist damit ein struktureller Meilenstein innerhalb der gesamten Transformation.

Vereinsentwicklung 2026–2028

Stärkung der Dojos im Spannungsfeld zwischen Autonomie und steigenden Anforderungen

1. Ausgangslage

Die Vereinsentwicklung war historisch nicht primäre Aufgabe des Dachverbandes. Die Dojos sind Mitglieder der Sektionen und werden durch diese inhaltlich und organisatorisch betreut.

Traditionelle Aufgabenverteilung:

Sektionen

- Bewirtschaftung des Prüfungssystems
- Organisation technischer Weiterbildungen
- Direkte fachliche Betreuung der Dojos

Verband (SKF)

- Organisation und Führung des Leistungssports
- Durchführung nationaler Wettkämpfe
- Verantwortung für die J+S-Ausbildung
- Nationale und internationale sportpolitische Vertretung

Mit den steigenden administrativen, regulatorischen und qualitativen Anforderungen haben sich die Rahmenbedingungen jedoch deutlich verändert. Themen wie:

- Einführung des Branchenstandards
- Governance- und Ethikvorgaben
- Nachwuchsförderung
- Weiterentwicklung der Ausbildung
- Digitalisierung des Verbandes

führen dazu, dass Fragestellungen entstehen, die über die Sektionsebene hinausgehen und eine koordinierende Rolle der SKF erfordern.

Das frühere Revitalisierungsprojekt „Club-Management“ konnte sich strukturell nicht etablieren. Die neue Strategie setzt daher bewusst auf klar definierte, thematisch fokussierte Entwicklungsprojekte mit direktem Praxisbezug.

2. Strategische Zielsetzung

Die SKF versteht Vereinsentwicklung nicht als Zentralisierung, sondern als gezielte Unterstützung in übergeordneten Zukunftsthemen.

Leitprinzipien:

1. **Subsidiarität wahren** – Verantwortung bleibt primär bei Sektionen und Dojos
2. **Orientierung bieten** – bei regulatorischen und strukturellen Herausforderungen
3. **Standardisieren, wo notwendig** – insbesondere bei Compliance- und Qualitätsanforderungen
4. **Wissenstransfer digitalisieren** – effizient und niederschwellig

3. Prioritäre Entwicklungsprojekte

Projekt 1: Umsetzung des Branchenstandards

Die Einführung des Branchenstandards stellt viele Dojos – insbesondere in unterschiedlichen privatrechtlichen Organisationsformen – vor rechtliche und organisatorische Fragen.

Aktueller Stand:

- Die Ethik-Kommission erarbeitet Grundlagen zur Umsetzung in verschiedenen Organisationsmodellen.

Nächste Schritte:

- Entwicklung von praxisnahen Musterlösungen für wiederkehrende Fragestellungen
- Standardisierte Umsetzungshilfen
- Durchführung von Online-Workshops für Dojo-Leitende

Ziel:

Rechtssicherheit, administrative Entlastung und einheitliche Qualitätsstandards.

Projekt 2: Elternintegration in der Nachwuchsförderung

Eltern übernehmen im Nachwuchsleistungssport eine zentrale Unterstützungsfunktion. Diese Rolle ist jedoch häufig nicht klar definiert oder entspricht nicht den Erwartungen der Coaches.

Massnahmen:

- Ableitung zentraler Inhalte aus dem Manual Leistungssport
- Entwicklung kompakter Informationsmodule
- Durchführung strukturierter Online-Workshops für Eltern

Ziel:

Verbesserte Zusammenarbeit zwischen Coaches und Eltern sowie stabilere Entwicklungsbedingungen für Nachwuchsathletinnen und -athleten.

Projekt 3: Weiterentwicklung der Ausbildungs- und Angebotsstruktur

Das Departement Ausbildung entwickelt neue Ausbildungsangebote in den Bereichen:

- Selbstverteidigung
- Gesundheit

In einer zweiten Phase werden Dojos dabei unterstützt, diese Inhalte als marktfähige Produkte anzubieten.

Massnahmen:

- Entwicklung standardisierter Ausbildungsmodule
- Unterstützung bei Produktdefinition und Positionierung
- Hilfestellung bei der Marktbearbeitung spezifischer Zielgruppen

Ziel:

Diversifizierung der Angebotsstruktur, Erschliessung neuer Zielgruppen und wirtschaftliche Stärkung der Dojos.

4. Strategische Einordnung

Die Vereinsentwicklung wird nicht als strukturelle Neuordnung verstanden, sondern als strategische Ergänzung zur bisherigen Rollenverteilung.

Die SKF übernimmt dort eine stärkere koordinierende Rolle, wo:

- nationale Standards betroffen sind
- regulatorische Anforderungen steigen
- Synergien durch zentrale Lösungen entstehen
- Wissen effizient multipliziert werden kann

Die operative Vereinsbetreuung bleibt weiterhin primär Aufgabe der Sektionen.

5. Fazit

Die SKF reagiert auf veränderte Rahmenbedingungen mit einer gezielten, thematisch fokussierten Vereinsentwicklungsstrategie.

Durch konkrete Projekte, Musterlösungen und digitale Wissensvermittlung werden Dojos befähigt, steigende Anforderungen zu bewältigen und gleichzeitig ihre Autonomie innerhalb der föderalen Struktur zu bewahren.

Die Vereinsentwicklung wird damit zu einem strategischen Enabler für Qualität, Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit des gesamten Verbandssystems.

6. Ethik- und Kulturwandel (Ethik-Change)

Management Summary – Ethik und Kulturwandel

Ausgangslage

Der Sport trägt eine besondere Verantwortung gegenüber allen Menschen, die ihn ausüben, organisieren oder unterstützen. Die Swiss Karate Federation (SKF) bekennt sich ausdrücklich zu einem ethisch wertvollen, fairen und nachhaltigen Sport und richtet ihr Handeln am System «Wertvoller Schweizer Sport» von Swiss Olympic und BASPO aus.

Ein wertvoller Sport wahrt die Würde aller Beteiligten, stellt die faire Leistung in den Mittelpunkt und respektiert Umwelt sowie Good Governance. Diese Grundsätze bilden die verbindliche Basis sämtlicher Aktivitäten der SKF.

Ethik als strategischer Kulturwandel

Ethik wird nicht als Regelwerk verstanden, sondern als aktiver Kulturprozess. Ziel ist es:

- Risiken frühzeitig zu erkennen und Missstände zu verhindern
- Machtmissbrauch, Diskriminierung und Grenzverletzungen konsequent vorzubeugen
- Transparenz, Verantwortung und Vertrauen zu stärken
- Leistung auf einer moralisch fundierten Grundlage zu ermöglichen

Ethik betrifft alle Ebenen – Athlet*innen, Trainer*innen, Funktionär*innen, Schiedsrichter*innen, Vereine und Verband. Sie gilt individuell wie organisatorisch.

Die Ethikkommission der SKF fungiert als niederschwellige Anlaufstelle für alle Fragen im Zusammenhang mit ethischem Verhalten im Leistungs- und Breitensport.

Zwei Ebenen der Ethik

1. Ethik in der SKF

Verankerung der Werte des Karate zeitgemäss im Verbandsalltag.

2. Ethik im Schweizer Sport

Umsetzung des Branchenstandards mit Fokus auf:

- Good Governance
- Schutz von Kindern und Jugendlichen
- Integrität, Transparenz und Nachhaltigkeit

Ziel ist die Harmonisierung beider Ebenen zu einem gemeinsamen Werteverständnis.

Karate-dō – Leistung und Haltung als Einheit

Karate-dō ist ein Weg der persönlichen Entwicklung. Leistung und ethisches Verhalten bilden eine Einheit.

Im Zentrum stehen:

- Würde des Menschen
- Respekt und Fairness
- Selbstdisziplin und Verantwortung

Das traditionelle Sensei–Senpai–Kōhai-System schafft Struktur und Weitergabe von Wissen, kann jedoch Machtgefälle erzeugen. Trainer*innen tragen daher eine besondere Verantwortung für einen reflektierten und sicheren Umgang mit Hierarchie.

Ethische Verankerung in Vision und Strategie

Vision: Karate verbindet – als Gemeinschaft zwischen Tradition und Moderne.

Mission: Menschen fördern, Werte leben, Leistung ermöglichen.

Sportlicher Erfolg wird nicht isoliert betrachtet, sondern als Resultat verantwortungsvoller Förderung. Leistung entsteht dort, wo Integrität, Gesundheit und Gemeinschaft aktiv gelebt werden.

Die acht strategischen Themen (abgeleitet aus Swiss Olympic/BASPO) bilden den ethischen Rahmen:

- Leidenschaft (engagiert, nicht ausbeutend)
- Gesundheit (physisch und psychisch)
- Innere Balance (Selbstreflexion, Achtsamkeit)
- Persönlichkeit (Selbstwirksamkeit, Respekt)
- Innovation (wertegebundene Weiterentwicklung)
- Gemeinschaft (Solidarität, Diversität)
- Dienstleistung (Transparenz, Fairness)
- Umwelt (ökologische Verantwortung)

Umsetzung und Changemanagement

Die Ethik-Richtlinien dienen als verbindlicher Orientierungsrahmen und unterstützen Verband, Sektionen und Dojos bei der schrittweisen Umsetzung eines Ethik-Changemanagements.

Zentrale Elemente:

- Klare Verhaltensstandards
- Sensibilisierung und Prävention
- Verantwortungsvolle Führungsstrukturen
- Integration ethischer Prinzipien in Entscheidungsprozesse

Fazit

Mit den Ethik-Richtlinien positioniert sich die SKF als Verband, der sportliche Exzellenz mit gesellschaftlicher Verantwortung verbindet.

Ethik wird zum integralen Bestandteil von Führung, Ausbildung und Leistungssport. Der angestrebte Kulturwandel stärkt Vertrauen, schützt Menschen und schafft die Grundlage für einen leistungsorientierten, fairen und menschenwürdigen Karatesport – heute und in Zukunft.

Infoblatt Ethikkommission



ETHIKKOMMISSION SKF

Gemeinsam für eine starke Karate-Gemeinschaft



Karate – Raum für alle

Ob im Leistungssport oder im Breitensport, am Wettkampf oder im Verein: Karate bietet Raum für die eigene persönliche Entwicklung. Hier lernen Kinder Selbstvertrauen, Jugendliche stärken ihre mentale Gesundheit, Erwachsene finden Ausgleich und Gemeinschaft. Doch dieser Raum muss geschützt werden – durch Aufmerksamkeit, klare Werte und den Mut, hinzuschauen.

Die Ethikkommission der SKF ist da, um genau das zu unterstützen: Eine Karate-Kultur, in der sich alle entfalten können.



Was ist die Ethikkommission?

Die Ethikkommission ist eure niederschwellige Anlaufstelle im Bereich der Prävention für alle Fragen rund um ethisches Verhalten – unabhängig davon, ob ihr im Leistungssport oder Breitensport aktiv seid.

- ✓ **Beratung:** Unsicherheiten im Umgang mit Trainer*innen, Athlet*innen, Eltern oder Konflikten? Wir hören zu und beraten – vertraulich und ohne Druck.
- ✓ **Mediation:** Bei Konflikten zwischen Personen oder Gruppen helfen wir, gemeinsam Lösungen zu entwickeln und den Dialog zu fördern.
- ✓ **Information:** Wir klären über Standards, Rechte und Handlungsmöglichkeiten auf – für Trainer*innen, Athlet*innen, Funktionär*innen und Eltern.

Wichtig: Bei Ethikverstössen (z.B. psychische wie physische Gewalt, sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Doping) ist **Swiss Sport Integrity (SSI)** die zuständige unabhängige Meldestelle. SSI steht im Zweifelsfall für Beratungen zur Verfügung.



Unsere Ziele – kurz- und langfristig

Kurzfristig: Orientierung schaffen

- ✓ Alle Dojos der SKF kennen die bestehenden Ethik-Grundlagen
- ✓ Niederschwellige Kontaktmöglichkeiten sind bekannt und werden genutzt
- ✓ Erste Sensibilisierungs-Workshops zu mentaler Gesundheit, Diversität und Gewaltprävention

Langfristig: Werte verankern

- ✓ Die Ethik-Standards werden selbstverständlicher Teil des Dojo-Alltags
- ✓ Aktive Feedback-Kultur: Eure Erfahrungen fliessen in unsere Arbeit
- ✓ Regelmässige Weiterbildungen für Trainer*innen, Athlet*innen und Funktionär*innen



Auf soliden Grundlagen gebaut

Unsere Arbeit basiert auf anerkannten nationalen und internationalen Standards:

- ✓ **Ethik-Statut und -Charta von Swiss Olympic** – Prinzipien für fairen, sicheren Sport
- ✓ **Branchenstandard von Swiss Olympic** – verpflichtend für alle Dojos
- ✓ **UN Sustainable Development Goals** – unser Beitrag zu Bildung, Gleichstellung und Umwelt
- ✓ **Sporting Chance Principles** – verpflichtet alle Sportakteure zur Achtung der Menschenrechte
- ✓ **UN Guiding Principles on Business and Human Rights** – globaler Rahmen von Schutzpflicht, Verantwortung und Zugang zu Rechtsbehelfen bei Menschenrechtsverletzungen
- ✓ **OECD MNE Guidelines on Responsible Business Conduct** – setzt internationale Standards für verantwortungsvolle, menschenrechts- und umweltbewusste Unternehmensführung



Was bedeutet das für dein Dojo?

Jedes angeschlossene Dojo verpflichtet sich, die Werte der Ethik-Standards **aktiv zu leben**:

- ✓ **Gewaltprävention:** Physische, psychische und sexualisierte Gewalt haben keinen Platz
- ✓ **Diversität und Chancengleichheit:** Alle sind willkommen – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter oder körperlichen Voraussetzungen
- ✓ **Mentale Gesundheit:** Wir schaffen ein Umfeld, das stärkt statt belastet
- ✓ **Transparenz:** Entscheidungen sind nachvollziehbar, Kommunikation ist offen
- ✓ **Empowerment:** Wir fördern Selbstbestimmung und Selbstbewusstsein

Fragen? Unsicherheiten? Anliegen?

Kontaktiere die Ethikkommission – unkompliziert und vertraulich: ethics@karate.ch. Wir unterstützen dich dabei, dein Anliegen zu ordnen und Lösungen zu finden!

Ethik Richtlinien (Auszug aus Ethik-Richtlinien SKF)



Ethik-Richtlinien der Swiss Karate Federation

Der Sport trägt eine besondere Verantwortung gegenüber den Menschen, die ihn ausüben, fördern und organisieren. Die Swiss Karate Federation (SKF) bekennt sich zu einem ethisch wertvollen, fairen und nachhaltigen Sport und richtet ihr Handeln konsequent an den Grundsätzen des Systems «Wertvoller Schweizer Sport» von Swiss Olympic und dem Bundesamt für Sport BASPO aus.

Der Schweizer Sport ist dann wertvoll, wenn die Würde aller Menschen im Sport gewahrt wird, die faire sportliche Leistung im Training und im Wettkampf im Zentrum steht sowie die Umwelt und die Grundsätze von Good Governance in Sportorganisationen respektiert werden. Diese Werte bilden die Grundlage für sämtliche Aktivitäten der SKF.

Alle im Karate involvierten Personen – Athletinnen und Athleten, Trainerinnen und Trainer, Funktionärinnen und Funktionäre, Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter, Vereinsverantwortliche sowie weitere Beteiligte – sind aufgefordert, ihr eigenes Handeln kritisch zu reflektieren. Dabei gilt es, sich stets die Frage zu stellen, ob das eigene Verhalten die Würde von Menschen verletzen oder zu Ethikverstössen, Machtmissbrauch oder anderen Missständen führen kann.

Die SKF verfolgt einen präventiven Ansatz. Ziel ist es, potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen und zu minimieren sowie Menschen und Organisationen im Karate nachhaltig zu stärken. Ethik im Sport bedeutet dabei nicht nur das Einhalten von Regeln, sondern auch das aktive Fördern einer Kultur des Respekts, der Verantwortung und der Transparenz.

Ein ethisch wertvoller Karatesport kann nur durch die aktive Mitwirkung aller Beteiligten erreicht werden. Die Ethik-Richtlinien der SKF gelten daher auf individueller Ebene ebenso wie auf der organisationalen Ebene und bilden einen verbindlichen Orientierungsrahmen für Verhalten, Entscheidungen und Führungsverantwortung innerhalb des Verbandes.

Mit diesen Ethik-Richtlinien setzt sich die Swiss Karate Federation dafür ein, Karate in der Schweiz als einen Sport zu fördern, der leistungsorientiert, fair, sicher und menschenwürdig ist – heute und in Zukunft.

Die Ethikkommission der SKF steht als niederschwellige Anlaufstelle für sämtliche Fragen im Zusammenhang mit ethischem Verhalten im Schweizer Sport zur Verfügung – unabhängig davon, ob die betroffenen Personen im Leistungs- oder Breitensport tätig sind: ethics@karate.ch

Ethik-Charta des Schweizer Sports

Die Ethik-Charta des Schweizer Sports umfasst neun verbindliche Prinzipien und basiert auf den olympischen Werten Höchstleistung, Freundschaft und Respekt. Sie bildet die Grundlage für einen sicheren, fairen und erfolgreichen Sport in der Schweiz.

Die Ethik-Charta sowie das Ethik-Statut sind obligatorische Bestandteile der Statuten aller Mitgliedsverbände von Swiss Olympic. Sie dienen als verbindlicher Orientierungsrahmen für das Handeln von Organisationen und Einzelpersonen im Sport und unterstützen die Umsetzung der olympischen Werte im Verbandsalltag sowie bei Sportanlässen.

1. Gleichbehandlung für alle

Nationalität, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft, religiöse und politische Ausrichtung führen nicht zu Benachteiligungen.

2. Sport und soziales Umfeld im Einklang

Die Anforderungen in Training und Wettkampf sind mit Ausbildung, Beruf und Familie vereinbar.

3. Stärkung der Selbst- und Mitverantwortung

Sportlerinnen und Sportler werden an Entscheidungen, die sie betreffen, beteiligt.

4. Respektvolle Förderung statt Überforderung

Die Massnahmen zur Erreichung der sportlichen Ziele verletzen weder die physische noch die psychische Integrität der Sportlerinnen und Sportler.

5. Erziehung zu Fairness und Umweltverantwortung

Das Verhalten untereinander und gegenüber der Natur ist von Respekt geprägt.

6. Gegen Gewalt, Ausbeutung und sexuelle Übergriffe

Physische und psychische Gewalt sowie jegliche Form von Ausbeutung werden nicht toleriert. Sensibilisieren, wachsam sein und konsequent eingreifen.

7. Absage an Doping und Drogen

Nachhaltig aufklären und im Falle des Konsums, der Verabreichung oder der Verbreitung sofort einschreiten.

8. Verzicht auf Tabak und Alkohol während des Sports

Risiken und Auswirkungen des Konsums frühzeitig aufzeigen.

9 Gegen jegliche Form von Korruption

Transparenz bei Entscheidungen und Prozessen fördern und fordern. Den Umgang mit Interessenkonflikten, Geschenken, Finanzen und Wetten regeln und konsequent offenlegen.

1. Ethik in der Swiss Karate Federation

Das Thema Ethik im Verband umfasst zwei Ebenen. Einerseits die Ethik in der Swiss Karate Federation, welche die Werte des Karate zeitgemäss umsetzt und im Verbandsalltag verankert. Andererseits die Ethik im Schweizer Sport mit übergeordneten Grundsätzen wie Fairness, Respekt und Integrität. Ziel ist es, beide Ebenen zu harmonisieren und ein gemeinsames Werteverständnis sicherzustellen.

1.1. Karate-dō – der ethische Weg des Karate

Karate-dō ist mehr als eine sportliche Disziplin. Es ist ein Weg der persönlichen Entwicklung, der auf Respekt, Selbstdisziplin und Verantwortung beruht. Körperliche Leistung und ethisches Verhalten bilden dabei eine Einheit.

Im Training, im Wettkampf und im Dōjō steht die Würde des Menschen im Zentrum. Fairness, Achtsamkeit und gegenseitiger Respekt sind grundlegende Prinzipien des Karate-dō. Jede Form von Machtmissbrauch, Diskriminierung oder Grenzverletzung widerspricht diesem Verständnis.

1.2. Sensibilisierung zur Hierarchie im Karate-dō

Das Sensei–Senpai–Kōhai-System ist ein zentrales Element des Karate-dō und dient der Weitergabe von Wissen, Erfahrung und Werten. Gleichzeitig kann diese Hierarchie ein Machtgefälle erzeugen.

Trainerinnen und Trainer tragen deshalb eine besondere Verantwortung, ihre Rolle bewusst, kritisch und reflektiert wahrzunehmen. Ein verantwortungsvoller Umgang mit Hierarchie stärkt Vertrauen, Sicherheit und Respekt im Dōjō.

1.3. Verbandsvision der Swiss Karate Federation (SKF)

Karate verbindet – als Gemeinschaft zwischen Tradition und Moderne.

Unsere Vision – Karate aus der Schweiz auf Weltniveau bringen.

Unsere Mission – Menschen fördern, Werte leben, Leistung ermöglichen.

Die Verbandsvision der Swiss Karate Federation versteht Karate als verbindende Gemeinschaft, die Tradition und Moderne verantwortungsvoll vereint. Unter ethischem Gesichtspunkt steht der Mensch im Zentrum: als Sportler:in, als Persönlichkeit und als Teil der Gesellschaft. Die Vision, Karate aus der Schweiz auf Weltniveau zu bringen, ist untrennbar mit der Verpflichtung verbunden, Werte zu leben und Leistung auf einer moralisch fundierten Grundlage zu ermöglichen.

Die Mission der SKF – Menschen fördern, Werte leben, Leistung ermöglichen – verdeutlicht einen ganzheitlichen Ethikansatz. Sportlicher Erfolg wird nicht isoliert betrachtet, sondern als Ergebnis von verantwortungsbewusster Förderung, Respekt,

Auszug aus Ethik – Awareness und Prävention in der SKF

Autorin: Melinda Michel



Ethik – Awareness und Prävention in der SKF

Case 1 – CAS
 Sportverbandsmanagement
 2025/2026



Ausgangslage – Karate

- ✓ Karate unterscheidet sich von vielen anderen Sportarten durch seine tiefe kulturelle und ethische Verwurzelung. Ursprünglich in Okinawa entstanden, verbindet Karate seit seinen Anfängen körperliche Technik mit geistiger Haltung. Werte wie Respekt, Disziplin, Selbstkontrolle und Verantwortung sind dabei nicht Zusatz, sondern integraler Bestandteil der Sportart.
- ✓ Mit der Entwicklung der Hauptstile in Japan wurde Karate nicht nur als Kampfkunst, sondern als Weg der Persönlichkeitsbildung verstanden. Geprägt durch das ethische Erbe des Bushido sowie Einflüsse aus Zen, Shintoismus und Konfuzianismus, steht Karate für die Einheit von Körper und Geist und einen bewussten Umgang mit Macht, Wettbewerb und Leistung.
- ✓ Diese Grundhaltung prägt auch den modernen Verbandssport. Karate ist heute eine international anerkannte Wettkampfsportart, trägt jedoch weiterhin eine ethische Selbstverpflichtung in sich.



Abb. 1: Karate-do, aus (Bittmann 1999).

Ethik ist im Karate nicht neu eingeführt, sondern historisch mitgeschrieben.

Ethik und Karate

Das Dōjōkun (Dojoregeln) bildet das zentrale ethische Wertefundament der Dojos. Es verbindet technische Ausbildung mit persönlicher Haltung und wirkt über das Training hinaus als Orientierungsrahmen für Verhalten, Verantwortung und persönliche Entwicklung (Vergères, 2023).

Leitgedanken Karate (Dōjōkun)

1. Ich trachte nach der Vervollkommnung meines Charakters.
2. Ich bin ehrlich.
3. Ich übe Ausdauer auf dem Weg zu meinem Ziel.
4. Ich bemühe mich, die anderen zu respektieren.
5. Ich bin nicht gewalttätig in meinem Benehmen.

Ethik-Charta Swiss Olympic

1. Gleichbehandlung für alle.
2. Sport und soziales Umfeld im Einklang.
3. Stärkung der Selbst- und Mitverantwortung.
4. Respektvolle Förderung statt Überforderung.
5. Erziehung zu Fairness und Umweltverantwortung.
6. Gegen Gewalt, Ausbeutung und sexuelle Übergriffe.
7. Absage an Doping und Drogen.
8. Verzicht auf Tabak und Alkohol während des Sports.
9. Gegen jegliche Form von Korruption.

Auszug aus Antrag_Sportwissenschaftliches_Projekt

Autor*innen: Julia Weber, Erik Golowin

Projektbeschreibung

Kurzbeschreibung des Projektvorhabens

- Ausgangslage (Projektanstoss, Problemstellung)
 - Zielsetzung des geplanten Projektvorhabens (inkl. allfällige Fragestellungen)
 - Allenfalls aktueller Wissensstand
 - Beschrieb des Vorgehens (bei wissenschaftlichen Vorgehen → Beschrieb/Abbildung der Methode)
 - Beschrieb der Teilnehmenden, mit denen das Projekt durchgeführt wird (Kaderniveau, voraussichtliche Anzahl)
- Ausgangslage: Erik Golowin für die Athlet*innen (hohe Drop-outs, Verbesserung der psychoemotionalen und motivationalen Ebene, Athlet*innen sind verunsichert, ängstlich, instabil, Entwicklung von optimalen Leistungsstandards,...
- Das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM) ist eine ganzheitliche Methode, die Körper, Gefühle und Verstand verbindet und auf ein Ziel ausrichtet. Das ZRM basiert auf aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen und wird fortwährend auf seine Wirksamkeit in Kooperation mit Universitäten und Hochschulen in Europa überprüft. Das ZRM wurde 1992 von Dr. Maja Storch und Dr. Frank Krause im Auftrag der Universität Zürich entwickelt. Die Studien der letzten Jahrzehnte (siehe <https://zrm.ch/universitare-arbeiten/>) haben gezeigt, dass das ZRM folgendes bewirkt: Verbesserung der selbstgesteuerten Gefühlsregulation (Reduzierung von negativen Gefühlen wie z.B. Stress, Angst, Sorgen und Erhöhung von positiven Gefühlen), Erhöhung der Selbstwirksamkeit, des Selbstbewusstseins und der intrinsischen Motivation, Reduzierung von Belastungen, Aufbau neuer Automatismen, Persönlichkeitsentwicklung. Das ZRM ist ein psychoedukatives Selbstmanagement-Training, bei der die Teilnehmenden die wissenschaftlichen Theorien und

Backup Folie Projektbeschreibung

- praktischen Methoden lernen und diese selbstständig für ihr Selbstmanagement anwenden lernen. Zusätzlich zeichnet sich das ZRM durch seine hohe Transfereffizienz aus, indem es
- Zielsetzung: In einer Pilotstudie soll das ZRM für Athlet*innen auf seine Wirksamkeit überprüft werden: Verbessert das ZRM die psychoemotionalen & motivationalen Kompetenzen von Athlet*innen?
- Die Pilotstudie soll evaluieren, ob Athlet*innen das ZRM als Methode wirksam und sinnvoll finden. In einer ersten Phase findet eine Vorerhebung statt, bei der evaluiert wird, welche Hauptthemen Athlet*innen besonders betreffen. Aufgrund dieser Vorerhebung werden ZRM Methoden für das ZRM-Training gewählt und geplant. Danach erfolgt die Rekrutierung der Studienteilnehmenden. 20 Athlet*innen nehmen (aufgeteilt in zwei Gruppen à 10 Personen) an einem ZRM-Training teil (Insgesamtdauer 15 Stunden, aufgeteilt in mehrere Einheiten). Vor und nach dem ZRM-Training füllen sie Fragebögen aus und nach dem ZRM-Training werden entweder Interviews geführt oder ein qualitativer Fragebogen ausgefüllt. Es wird ein mixed-method-Design (qualitativ und quantitativ) gewählt. Mittels halbstandardisierter Interviews und quantitativer Fragebögen (within-subject) werden erste Erkenntnisse und Ergebnisse gesammelt. Aufbauend auf den Ergebnissen der Pilotstudie soll in einem nächsten Schritt eine randomisierte, kontrollierte Wirksamkeitsstudie durchgeführt werden.
- Beschrieb der Teilnehmenden: Athlet*innen aus dem Nachwuchs- und Elitebereich.

Mentale Stärke gezielt trainieren – Pilotstudie der Swiss Karate Federation

(Grundlagentext für Informationsmassnahmen, 21.9.25)

Ausgangslage

Im Nachwuchs- und Elitebereich der Swiss Karate Federation (SKF) zeigen Athlet*innen ab T3 vermehrt Unsicherheiten, emotionale Belastungen, Instabilität und Motivationsprobleme. Diese Faktoren führen zu hohen Drop-out-Raten beim Übergang in den Elitebereich. Gleichzeitig ist klar: Wer im internationalen Vergleich bestehen will, muss innovative Wege gehen. Gesucht sind Methoden, die die mentale Gesundheit stärken, die psycho-emotionalen und motivationalen Kompetenzen fördern und so die Basis für dauerhafte Spitzenleistungen schaffen.

Wissenschaftlicher Hintergrund

Studien zeigen: Athlet*innen sind insgesamt ähnlich häufig von psychischen Erkrankungen betroffen wie die Allgemeinbevölkerung – in Gewichtsklassen-Sportarten teilweise sogar stärker. Deshalb ist die mentale Gesundheit im Spitzensport zu einem zentralen Thema der Sportpsychologie geworden. Über 13 internationale Fachorganisationen haben dies in Consensus Statements unterstrichen.

Gefordert sind massgeschneiderte Interventionen, die den besonderen Belastungen im Leistungssport gerecht werden. Eine dieser Methoden ist das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM):

- verbindet Körper, Emotionen und Verstand
- stärkt Emotionsregulation und Stressresistenz
- steigert Selbstwirksamkeit und Motivation
- ist wissenschaftlich fundiert und praxiserprobt

Warum das ZRM im Karate?

Im Karate-Leistungssport entscheidet nicht allein Technik, Taktik oder Kondition. Erfolgreich ist, wer es schafft, unter Druck fokussiert, handlungsfähig und resilient zu bleiben. Für Elite- und Mastery-Athlet*innen geht es besonders um die Frage: Wie lassen sich Absichten auch in entscheidenden Wettkampfmomenten gegen ablenkende Impulse oder widersprüchliche Handlungsoptionen durchsetzen?

Das ZRM bietet hierfür praxisnahe Werkzeuge, um Intuition und Verstand in Einklang zu bringen – und so auch in Stresssituationen schnelle, richtige Entscheidungen zu treffen.

Vorgehen der Studie

Die Swiss Karate Federation startet eine Pilotstudie mit den Athlet*innen der Nationalmannschaft, um die Wirkung des ZRM auf Konzentration, mentale Balance und Wettkampfformance zu prüfen.

Die Umsetzung erfolgt in mehreren Schritten:

1. **Bedarfsanalyse** – Erhebung der wichtigsten Themen, die Athlet*innen besonders betreffen.
2. **Training** – 48 Athlet*innen nehmen teil, aufgeteilt in Gruppen von je 12 Personen. Jede Gruppe absolviert ein ZRM-Training von insgesamt 20 Stunden.
3. **Erhebungen** – Vor und nach dem Training werden Fragebögen zu mentaler Gesundheit und Wohlbefinden ausgefüllt; offene Fragen helfen, das Programm weiterzuentwickeln.
4. **Kontrollgruppe** – Zunächst trainiert nur eine Gruppe, die zweite folgt später. So lässt sich die Wirksamkeit direkt überprüfen.
5. **Langzeitwirkung** – Weitere Befragungen nach Abschluss messen die Nachhaltigkeit der Methode.

Zielsetzung

Im Zentrum steht die Hypothese, dass Spitzenleistungen aus einem Zusammenspiel von

- kognitiver Steuerung,
- emotionaler Balance und
- körperlicher Aktivierung entstehen.

Die Studie soll zeigen, dass mentale Stärke und Wohlbefinden genauso systematisch trainiert werden können wie Technik oder Ausdauer – und damit einen wichtigen Beitrag zum besseren Verständnis der Leistungsregulation im Karate leisten.

Unterstützung durch Swiss Olympic

Die SKF hat dieses Projekt im ersten Quartal erfolgreich bei Swiss Olympic eingereicht. Mit dem Fördergefäss Sportwissenschaft unterstützt Swiss Olympic praxisorientierte Forschung in den Verbänden. Bereits im Vorfeld konnten mit dem Institut für Selbstmanagement und Motivation Zürich (ISMZ) – einem Spin-off der Universität Zürich – sowie dem Institut für Sportwissenschaft der Universität Bern zwei renommierte Partnerinstitutionen gewonnen werden.

Nach sorgfältiger Prüfung wurde das Projekt als unterstützungswürdig eingestuft, bewilligt und tritt nun in die Umsetzungsphase ein. Damit will die Swiss Karate Federation einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung wissenschaftlich fundierter Methoden im Karate-Leistungssport leisten.