



Workbook

Gemeinsam sicher im Sport

Schritt für Schritt zu einem effektiven Schutzkonzept



Impressum

Herausgeber

Landessportbund Nordrhein-Westfalen e.V.

Friedrich-Alfred-Allee 25
47055 Duisburg

Tel. 0203 7381-0

E-Mail: Info@lsb-nrw.de

www.lsb.nrw

Inhalt

Mandy Owczarzak

Redaktion

Tanja Eigenrauch

Renate Gervink

Peggy Hentzschel

Dorota Sahle

Fotos

bilddatenbank.lsb.nrw - Andrea Bowinkelmann

Gestaltung/Druck

schmitz druck & medien GmbH & Co. KG, Brüggen

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung
des Herausgebers!



Inhalt

| | |
|--|-----|
| Das Workbook für euren Verein | 7 |
| Aufbau des Workbooks | 7 |
| Das Workbook nutzen | 7 |
| Schutzkonzept – Was gehört da eigentlich hinein? | 8 |
| Beispielgliederung für ein Schutzkonzept | 8 |
| Unterstützung suchen – Unterstützung holen – Unterstützung nutzen! | 10 |
| Kapitel 1 eures Schutzkonzeptes: Grundsätze | 11 |
| Haltung und Positionierung des Vorstandes | 12 |
| Information & Beschluss des Vereinsvorstands | 13 |
| Kapitel 2 eures Schutzkonzeptes: Definitionen | 21 |
| Was verstehen wir unter interpersoneller Gewalt im Sport? | 22 |
| Kapitel 3 eures Schutzkonzeptes: Ziele | 27 |
| Ziele der Prävention und Intervention interpersoneller Gewalt im Sport | 28 |
| Kapitel 4 eures Schutzkonzeptes: Analyse | 32 |
| Erste Bestandsaufnahme: Analyse der Akteur*innen im Verein & Risikoanalyse | 33 |
| Risikoanalyse | 37 |
| Die Risikoanalyse-Matrix | 41 |
| Kapitel 5 eures Schutzkonzeptes: Prävention | 43 |
| Präventionsleitfaden und Maßnahmen | 44 |
| Kommunikation innerhalb des Vereins | 46 |
| Aufnahme des Themas in Satzung und Ordnung | 50 |
| Benennung und Qualifizierung von Ansprechpersonen | 53 |
| Personalauswahl, Durchführung von Einstellungsgesprächen | 58 |
| Der Ehrenkodex als Instrument der Selbstverpflichtung | 63 |
| Das erweiterte Führungszeugnis | 68 |
| Mitarbeitende sensibilisieren und qualifizieren / Personalentwicklung | 78 |
| Leitlinien für einen respektvollen Umgang miteinander | 82 |
| Partizipation aller Vereinsmitglieder, auch von Kindern und Jugendlichen | 85 |
| Netzwerkarbeit und Nachhaltigkeit | 88 |
| Kapitel 6 eures Schutzkonzeptes: Intervention | 93 |
| Beschwerdemanagement & Krisenintervention | 94 |
| Rehabilitation | 106 |
| Reflexion & Aufarbeitung von Vorfällen | 113 |
| Quellennachweis & weiterführende Literatur | 118 |



Die Notwendigkeit von Schutzkonzepten in Sportvereinen

Liebe Vereinsmitglieder,

in den Sportvereinen in Nordrhein-Westfalen treiben mehr als fünf Millionen Menschen Sport. Der organisierte Sport spielt eine zentrale Rolle in unserer Gesellschaft – er fördert die Gesundheit und das Wohlbefinden, unterstützt wichtige soziale Prozesse wie Integration und Inklusion und schützt Menschen vor Einsamkeit. Dadurch tragen Sportvereine eine besondere Verantwortung dafür, dass sich Sportler*innen jederzeit sicher und unterstützt fühlen. Um diese Sicherheit zu gewährleisten, ist es essenziell, dass wir aktiv Schutzkonzepte zum Schutz vor sexualisierten & interpersonellen Grenzverletzungen, Gewalt und (Macht-) Missbrauch entwickeln und umsetzen.

Dieses Workbook ist ein Begleiter auf diesem Weg. Es ist konzipiert, um euch Schritt für Schritt durch den Prozess der Erstellung eines Schutzkonzeptes zu führen. Mit praktischen Leitlinien und Beispielen zeigt es auf, wie ihr in eurem Verein ein sicheres und positives Umfeld schaffen könnt.

Wir wissen, dass dieser Prozess herausfordernd sein kann. Deshalb möchten wir euch ermutigen, nicht nur dieses Workbook zu nutzen, sondern auch die professionelle Beratung und Unterstützung in Anspruch zu nehmen, die der Landessportbund Nordrhein-Westfalen und seine Sportjugend anbieten. Externe Expert*innen bringen wertvolle Erfahrungen und Perspektiven ein, die euch dabei unterstützen, ein umfassendes und wirksames Schutzkonzept zu entwickeln. Ihre Fachkenntnisse in Bereichen wie Prävention, Recht und Organisationsentwicklung sind eine unschätzbare Ressource in diesem Prozess.

Wir ermutigen euch, diesen wichtigen Weg zu gehen. Durch die Erarbeitung eines Schutzkonzeptes zeigt ihr, dass euer Verein ein sicherer Ort ist, an dem Respekt und Fürsorge an erster Stelle stehen. Ihr setzt damit ein klares Zeichen und tragt aktiv zu einer Sportkultur bei, die Sicherheit und Wohlbefinden für alle Beteiligten in den Mittelpunkt stellt.

Beginnt heute mit diesem Workbook. Nutzt es als Grundlage, in dem sich jede einzelne Person wertgeschätzt und sicher fühlt, um gemeinsam in eurem Verein ein Umfeld zu schaffen, das frei von Gewalt ist und in dem sich jeder Einzelne wertgeschätzt und sicher fühlt. Zusammen können wir einen Unterschied machen und den Sport zu einem noch besseren, sichereren Ort für alle machen. Die Implementierung eines Schutzkonzeptes ist kein einmaliger Akt, sondern ein kontinuierlicher Prozess. Es erfordert Engagement, Offenheit für Veränderungen und die Bereitschaft zur ständigen Reflexion und Anpassung.

Dieses Workbook soll als Leitfaden und Inspirationsquelle dienen, um diesen wichtigen Prozess in eurem Verein zu initiieren und zu begleiten.



Stefan Klett

Präsident

Landessportbund

Nordrhein-Westfalen e.V.



Jens Wortmann

Vorsitzender

Sportjugend NRW

Nordrhein-Westfalen e.V.

Entschlossen gegen sexualisierte & interpersonelle Gewalt vorgehen

Liebe Sportlerinnen, liebe Sportler,

gemeinsam mit dem Landessportbund NRW, den Stadt- und Kreissportbünden unterstützt roterkeil.net Sportvereine, sich dem Thema „sexualisierte & interpersonelle Gewalt im Sport“ zu stellen und über die Einführung von Schutzkonzepten Risiken besser zu erkennen und Handlungskompetenz im Verdachtsfall zu erlangen.

Vor 35 Jahren wurde die Kinderrechtskonvention von den Vereinten Nationen beschlossen und in den Folgejahren von 196 Nationen verabschiedet. Diese Konvention sichert weltweit allen Kindern zu, „niemals zur Beteiligung an rechtswidrigen sexuellen Handlungen verleitet oder gezwungen zu werden“.

Vor 25 Jahren haben engagierte Menschen roterkeil.net gegründet, weil die Welt eben nicht so ist, dass eine Absichtserklärung allein Kinder ausreichend schützt.

roterkeil.net ist ein Netzwerk, das weltweit Kinder aus bedrohlichen Situationen befreit, in Sicherheit bringt und auf eine selbstbestimmte Zukunft vorbereitet. Daneben nimmt das Thema Prävention einen breiten Raum ein.

Wir wissen, dass 70 Prozent der Taten sexualisierter & interpersoneller Gewalt im sozialen Nahfeld der Kinder stattfinden. Zu Hause, in der Schule, im Freundeskreis, in der Nachbarschaft und eben auch im Sportverein.

Viele Taten kommen nicht zur Anzeige, weil die Kinder sich schämen, darüber zu sprechen, ihnen keiner glaubt oder sie selbst gar nicht einordnen können, was ihnen angetan wurde.

Umso wichtiger ist es, Schutzräume für Kinder zu schaffen und möglichst viele Erwachsene zu sensibilisieren. Dazu braucht es eine Gesellschaft und eben auch Sportvereine, die zulassen, über sexualisierte & interpersonelle Gewalt an Kindern zu sprechen, die darüber hinaus Täterstrategien erkennen und entschlossen dagegen vorgehen.

Wir helfen und unterstützen Sie und euch gerne bei der Umsetzung.

Es grüßt herzlich

Norbert Kerkhoff
Vorsitzender
roterkeil Deutschland e.V.

Das Workbook für euren Verein

Dieses Workbook ist Anleitung und Wegbegleiter zugleich. Es führt euch durch den komplexen Prozess der Prävention und Intervention sexualisierter & interpersoneller Gewalt im Sport. Es soll euch praktische Werkzeuge an die Hand geben, mit denen ihr ein umfassendes Verständnis für die Bedeutung eines Schutzkonzepts in eurem Verein schaffen könnt.

Aufbau des Workbooks

Das Workbook hat die gleichen Abschnitte wie euer zukünftiges Schutzkonzept. Die Kapitel sind:

- 1. Einleitung**
Einführung in das Thema und den Zweck des Workbooks
- 2. Definitionen – interpersonelle Gewalt im Sport**
Klärung zentraler Begriffe wie Machtmissbrauch, Grenzverletzungen, körperliche und emotionale Gewalt sowie sexualisierte Gewalt
- 3. Ziele der Prävention und Intervention**
Darstellung der übergeordneten Ziele im Kampf gegen interpersonelle Gewalt im Sport
- 4. Erste Bestandsaufnahme und Risikoanalyse**
Analyse der aktuellen Situation in eurem Verein und Identifizierung potenzieller Risiken
- 5. Präventionsleitfaden und Umsetzung von Maßnahmen**
Umfangreiche Anleitung zur Prävention interpersoneller Gewalt, von der Vorbildfunktion der Leitung bis zur Netzwerkarbeit
- 6. Beschwerdemanagement & Krisenintervention**
Richtlinien und Verfahren für den Umgang mit Beschwerden und Krisensituationen

Das Workbook nutzen

Thema verstehen

Jedes Kapitel beginnt mit einer Einführung in das Thema, um euch einen klaren Überblick zu geben.

Nachdenken und diskutieren

Auf die theoretischen Grundlagen folgen Leitfragen, die zur Reflexion und Diskussion innerhalb des Teams anregen.

In die Praxis umsetzen

Ihr findet praktische Beispiele, Textbausteine und Handlungsanweisungen, die sich individuell an euren Verein anpassen lassen.

Plan individualisieren

Nutzt den bereitgestellten Platz für eigene Notizen und Überlegungen, um das Gelernte direkt auf eure Situation anzuwenden.

Am besten im Team

Die Erarbeitung eines Schutzkonzeptes ist ein Gemeinschaftsprojekt. Wir empfehlen, das Workbook in Teamarbeit zu durchlaufen. Unterschiedliche Perspektiven bereichern den Prozess und tragen zu einem umfassenden und wirksamen Schutzkonzept bei.

Am Ende seid ihr so ausgestattet, dass ihr Schritt für Schritt ein sicheres und positives Umfeld in eurem Verein schaffen könnt. Das Workbook führt euch durch die notwendigen Prozesse, gibt Anregungen und unterstützt euch dabei, ein starkes Fundament für den Schutz aller Sportler*innen zu legen. Mit den Informationen in jedem Kapitel und den angebotenen Ressourcen könnt ihr euer Ziel leichter erreichen: Ein Sportverein, in dem sich alle sicher und unterstützt fühlen.

Schutzkonzept – Was gehört da eigentlich hinein?

In diesem Kapitel findet ihr eine Beispielgliederung, die euch als Wegweiser dienen soll. Sie benennt die Aspekte und Phasen, die bei der Ausarbeitung eines umfassenden Schutzkonzeptes berücksichtigt werden müssen.

Jedes Kapitel der Gliederung spiegelt einen Baustein wider, der in eurem Workbook bearbeitet wird. Durch die klare Aufteilung behaltet ihr den Überblick über die wichtigsten Themen und seht auf den ersten Blick, wie diese miteinander verbunden sind. Von der Definition und dem Verständnis interpersoneller Gewalt, über die Prävention und Intervention, bis zur Umsetzung von Maßnahmen und einem wirksamen Beschwerdemanagement – jedes Detail begleitet euch auf diesem wichtigen Weg.

Die Ergebnisse, die ihr beim Durchgehen der einzelnen Kapitel erarbeitet, könnt ihr anschließend direkt in euer eigenes Schutzkonzept einfließen lassen. Damit legt ihr nicht nur ein theoretisches Fundament, sondern entwickelt ein lebendiges und anwendbares Konzept, das spezifisch auf die Bedürfnisse und Strukturen eures Vereins zugeschnitten ist. Ihr könnt die Gliederung als Kompass benutzen, mit dem ihr Schritt für Schritt zu einer sicheren und positiven Sportumgebung für alle Sportler*innen eures Vereins gelangt.

Beispielgliederung für ein Schutzkonzept

1. **Einleitung**
2. **Definitionen – Was verstehen wir unter interpersoneller Gewalt im Sport?**
 - 2.1. Machtmissbrauch
 - 2.2. Grenzverletzungen & Übergriffe
 - 2.3. Körperliche (physische) Gewalt
 - 2.4. Emotionale (psychische) Gewalt
 - 2.5. Sexualisierte Gewalt
3. **Ziele der Prävention und Intervention interpersoneller Gewalt im Sport**
 - 3.1. Qualitätsbündnis zum Schutz vor sexualisierter & interpersoneller Gewalt im Sport
 - 3.2. Ziele des Sportvereins
4. **Erste Bestandsaufnahme: Analyse der Akteur*Innen im Verein XY & Risikoanalyse**
 - 4.1. Analyse der Akteur*innen
 - 4.2. Risikoanalyse & Zusammenfassung
5. **Präventionsleitfaden und Umsetzung von Maßnahmen**
 - 5.1. Vorbildfunktion der Leitung
 - 5.2. Information und Einbeziehung aller Akteur*innen - Öffentlichkeitsarbeit
 - 5.3. Aufnahme des Themas in Satzungen und Ordnungen
 - 5.4. Benennung und Qualifizierung von Ansprechpersonen
 - 5.5. Einstellungsgespräche
 - 5.6. Ehrenkodex als Instrument der Selbstverpflichtung
 - 5.7. Das erweiterte Führungszeugnis
 - 5.7.1. Regelung der Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses im Verein X
 - 5.7.2. Ablauf

5.8. Sensibilisierung und Qualifizierung der Mitarbeitende / Personalentwicklung

5.8.1. Sensibilisierung und die konkrete Arbeit mit den Sportler*innen

5.9. Verhaltensleitlinien zum respektvollen Umgang miteinander

5.9.1. Verhaltensleitlinien für Mitarbeitende (MA)

5.9.2. Verhaltensleitlinien für Sportler*innen

5.9.3. Verhaltensleitlinien für die Eltern/Erziehungsberechtigte

5.10. Netzwerkarbeit und Nachhaltigkeit

5.11. Information und Beratung der Mitgliedsorganisationen (für Bünde & Fachverbände)

6. Beschwerdemanagement & Krisenintervention

6.1. Beschwerdemanagement & Kriseninterventionsplan

6.2. Interventionsschritte – Beratungsleitfaden / Beratungsleitlinien

6.3. Rehabilitation

6.4. Reflexion & Aufarbeitung von Vorfällen

6.5. Anlaufstellen und Notrufnummern-Plakat



Unterstützung suchen – Unterstützung holen – Unterstützung nutzen!

Ihr müsst da nicht alleine durch: Der Landessportbund Nordrhein-Westfalen (LSB NRW), seine Koordinierungsstellen sowie das Vereins-Informations-, Beratungs- & Schulungssystem (VIBSS) des LSB NRW bieten Beratungsformate an, durch die ihr euch kostenfrei Unterstützung von erfahrenen Referent*innen und Berater*innen holen könnt. Diese Expert*innen können euch wertvolle Hilfestellungen bei der Umsetzung eures Schutzkonzeptes bieten. Hier findet ihr den Link: www.vibss.de

Im Vorfeld hilft es, wenn ihr die folgenden Fragen beantwortet:

*Welche spezifischen Bereiche eures Schutzkonzept-Prozesses könnten durch externe Beratung gestärkt werden und wann wäre der ideale Zeitpunkt für die Einbindung externer Berater*innen?*

Was sind die Fragen oder Themen, bei denen ihr euch unsicher fühlt oder bei denen ihr externe Expertise als besonders wertvoll erachtet?

Alle zur Verfügung gestellten Ressourcen sollen euch helfen, euer Schutzkonzept auf eine solidere Basis stellen. Ihr profitiert von den Erfahrungen und dem Wissen, das diese Berater*innen aus ihrer Arbeit mit anderen Vereinen und Organisationen mitbringen. Sie unterstützen euch dabei, Hürden zu überwinden und euren Verein sicherer zu machen.

Packen wir es an!

Kapitel 1 eures Schutzkonzeptes: Grundsätze



Haltung und Positionierung des Vorstandes

In diesem Kapitel geht es um die Positionierung eures Vorstands zum Thema sexualisierte & interpersonelle Grenzverletzungen und Gewalt. Eine entschiedene Haltung spiegelt die Werte eurer Vereinskultur wider und ist die Grundlage für die Sicherheit und das Wohl aller Vereinsmitglieder, gleich welchen Alters. Es geht darum, eine Haltung zu etablieren, die Sicherheit und Respekt genauso hochhält wie sportliche Leistung und Erfolg.¹

Warum ist eine deutliche Positionierung so wichtig? Der respektvolle, wertschätzende Umgang miteinander bildet das Fundament eines jeden Sportvereins. Dies schließt ein klares Bekenntnis gegen sexualisierte & interpersonelle Gewalt und eine Kultur des Hinsehens und der Beteiligung ein. Ein Verein, der das Thema enttabuisiert und offen anspricht, signalisiert, dass ein solches Verhalten bei ihm keinen Platz hat.²

Die Vorteile einer solchen Kultur sind vielfältig:

1. Bewusstseinsbildung:

Ein umfassendes Problembewusstsein ermöglicht es, Risikosituationen zu erkennen, angemessen zu reagieren und präventive Maßnahmen zu ergreifen.

2. Vertrauensförderung:

Ein offener Umgang mit dem Thema ermutigt Betroffene und Zeug*innen, sich zu melden und Unterstützung zu suchen.

3. Präventive Wirkung:

Eine klare Positionierung des Vereins gegen sexualisierte & interpersonelle Gewalt wirkt abschreckend auf potenzielle Täter*innen.

4. Handlungssicherheit:

Ein Schutzkonzept ermöglicht allen – Vorstand, Übungsleiter*innen und Trainer*innen, Eltern/Erziehungsberechtigten und Sportler*innen – einen sicheren und strukturierten Umgang mit dem Thema.

Alle Kommunikationsmittel, wie Internetseiten, soziale Netzwerke, Flyer/Folder oder Broschüren, bieten eine hervorragende Möglichkeit, die Vereinskultur und -werte öffentlich zu machen und den Verein klar zu positionieren. Damit wird ein deutliches Signal an die Mitglieder und die Öffentlichkeit gesendet, dass der Schutz aller Mitglieder Priorität hat.

Eine solche Kultur des Hinsehens und der Beteiligung zu entwickeln ist ein Prozess, der Engagement, Offenheit und den Willen zur ständigen Reflexion und Verbesserung erfordert.

Dieses Kapitel soll euch dabei unterstützen, diesen Prozess in eurem Verein anzustoßen und erfolgreich zu gestalten.

¹ Deutsche Sportjugend (2020), Broschüre „Safe Sport“ – Ein Handlungsleitfaden zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Grenzverletzungen, sexualisierter Belästigung und Gewalt im Sport. S. 35.

² Landessportbund NRW (2014), Schweigen schützt die Falschen! Handlungsleitfaden für Fachverbände, informieren – beraten – vorgehen, S. 20 f

Information & Beschluss des Vereinsvorstands

In dieser Phase gelangt ihr über eine tiefgründige Diskussion zu einer klaren Stellungnahme. Als Vorstand gestaltet ihr eine gemeinsame Haltung und bekräftigt eure Ablehnung von Gewalt im Sport. Damit zeigt ihr, wie ernst dieses Thema im Verein genommen wird.

Eine klare Positionierung macht es einfacher, das Thema zu priorisieren und Schutzmaßnahmen effektiv umzusetzen³.

Ziele

- 1. Rolle und Verantwortung:**
Ihr erkennt, dass interpersonelle Gewalt auch im Sportkontext ein relevantes Thema ist.
- 2. Positionierung:**
Ihr formuliert eine klare Haltung eures Vereins gegen interpersonelle Gewalt.

Leitfragen

- Welchen Nutzen hat die Auseinandersetzung mit dem Thema?
- Wo liegen unsere Grenzen?
- Welche Befürchtungen können auf uns zukommen, die wir in der Information und Kommunikation mit Mitarbeitenden und Mitgliedern berücksichtigen müssen?
- Wie positioniert sich unser Vorstand zum Thema Schutz vor Gewalt?
- Ist unser Vorstand bereit, den Schutz der Mitglieder zu priorisieren?
- Welche Ressourcen braucht es und stehen diese zur Verfügung?
- Wie sichern wir, dass das Schutzkonzept langfristig von allen gelebt wird?

Schritt für Schritt zur Umsetzung

Schritt 1: Planung

Ihr organisiert ein spezielles Treffen oder eine Sitzung, die sich ausschließlich auf das Thema Schutz vor Gewalt konzentriert. Im Vorfeld sorgt ihr dafür, dass alle Vorstandsmitglieder vorbereitet sind und stellt informative Materialien zum Thema Gewaltschutz bereit. Unter www.vibss.de erhaltet ihr umfassende Unterstützung.

Für die Planung stellt ihr euch folgende Fragen:

Wie können wir das Treffen oder die Sitzung so gestalten, dass eine produktive Diskussion zum Thema Gewaltschutz stattfindet?

³ Landessportbund NRW (2014), Schweigen schützt die Falschen! Handlungsleitfaden für Fachverbände, informieren – beraten – vorgehen, S. 14

Welche Materialien und Ressourcen sind notwendig, um alle Vorstandsmitglieder angemessen auf die Diskussion vorzubereiten?

Schritt 2: Diskussionsrunde

Ihr diskutiert gemeinsam jede Leitfrage. Jedes Mitglied des Vorstands erhält die Chance, seine oder ihre Gedanken und Ansichten zu äußern. Haltet dabei die Kernpunkte der Diskussion fest – sie sind das Fundament eurer gemeinsamen Stellungnahme.

Wie können wir sicherstellen, dass jedes Vorstandsmitglied die Möglichkeit hat, seine/ihre Gedanken und Ansichten offen und ehrlich zu äußern?

Welche Methoden können wir anwenden, um die Kernpunkte der Diskussion effektiv festzuhalten und zu strukturieren?

Schritt 3: Reflexion der eigenen Rolle und Verantwortung

In diesem Schritt reflektiert ihr, warum die Einführung eines Schutzkonzeptes für euren Verein wichtig ist.

Welche spezifische Rolle und Verantwortung hat unser Verein in Bezug auf die Prävention von sexualisierter & interpersoneller Gewalt?

Wie können wir unser Engagement in diesem Bereich sichtbar machen und in unsere Vereinsaktivitäten integrieren?

Inwiefern können wir durch unsere Arbeit im Verein einen Beitrag zur Sensibilisierung und Aufklärung leisten?

Wie können wir sicherstellen, dass alle Mitglieder des Vereins in die Diskussion einbezogen werden und ihre Perspektiven einbringen können?

Wie können wir eine offene und respektvolle Diskussionskultur erzeugen, um über dieses sensible Thema zu sprechen?

Schritt 4: Haltung zeigen

Im nächsten Schritt formuliert ihr eine klare Haltung eures Vereins gegen interpersonelle Gewalt. Dies sollte euer Verein in seinen offiziellen Dokumenten, wie dem Schutzkonzept, der Satzung und der Jugendordnung, festhalten und auch kommunizieren.

Dabei antwortet ihr auf die folgenden Fragen:

Wie kann unsere Haltung gegen interpersonelle Gewalt klar, verständlich und entschieden formuliert werden?

Welche Werte und Überzeugungen sollen in unserer Haltung zum Ausdruck kommen?

Wie können wir sicherstellen, dass unsere Haltung von allen Vereinsmitgliedern getragen und gelebt wird?

Schritt 5: Gemeinsame Stellungnahme entwickeln

Nun bündelt ihr die Diskussionsergebnisse in einer gemeinsamen Stellungnahme. Darin beschreibt ihr sowohl eure Haltung als auch konkrete Maßnahmen für den Schutz vor Gewalt in eurem Verein.

Folgende Fragen helfen euch hierbei:

Wie können wir die Ergebnisse der Diskussion in einer klaren und prägnanten Stellungnahme zusammenführen?

Welche konkreten Unterstützungsmaßnahmen, wie z.B. Personen, Finanzen, Netzwerke etc., für den Schutz vor Gewalt sollten in unserer Stellungnahme enthalten sein?

Schritt 6: Einen ersten Aktionsplan erstellen

Im Anschluss legt ihr fest, welche Schritte ihr oder euer Vorstand unternehmen werdet/wird, um den Schutz vor Gewalt im Verein aktiv zu fördern. Ihr legt Maßnahmen sowie den Zeitrahmen dafür fest und sammelt Ideen, wie ihr die Stellungnahme des Vorstands im Verein kommunizieren könnt. Welche Ressourcen und Unterstützungen benötigt ihr, um diese Ziele zu erreichen?

| Welche Maßnahmen wollen wir umsetzen? | Wer hat den Hut auf? | Bis wann wollen wir das erledigen? | Erledigt am |
|---------------------------------------|----------------------|------------------------------------|-------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Welche konkreten Maßnahmen für den Schutz vor Gewalt sollten in unserer Stellungnahme aufgeführt sein?

Musterformulierung für die Stellungnahme des Vorstands

Mögliche Titel

„Unser ganzheitlicher Schutzansatz im Sport“ oder „Über den Kinder- und Jugendschutz hinaus“

Möglicher Text

„Der ehrenamtliche Vorstand des Vereins XY verpflichtet sich dem Schutz vor sexualisierter & interpersoneller Gewalt im Sport. Wir übernehmen eine Vorbildfunktion für alle Mitglieder unseres Vereins. In unserer Sitzung am [DATUM] haben wir beschlossen, Prävention und Intervention gegen interpersonelle Gewalt im Sport als festen Bestandteil unserer Vereinsarbeit zu etablieren. Unser Ziel ist es, eine Kultur des Hinsehens, der Beteiligung und der Achtsamkeit zu schaffen, in der sich jeder sicher und respektiert fühlt.“

Ganzheitlicher Schutzansatz

Wir verpflichten uns, das Thema Schutz in all seinen Facetten zu betrachten und umzusetzen. Dies bedeutet, dass unsere Schutzkonzepte und Maßnahmen alle Altersgruppen und alle Formen von Gewalt abdecken. Es geht darum, eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich Mitglieder aller Altersklassen aktiv an der Gestaltung einer sicheren und unterstützenden Umgebung beteiligen. Unser Ziel ist es, eine Kultur des Hinsehens, der Beteiligung und der Achtsamkeit zu schaffen, in der sich jeder sicher und respektiert fühlt.

Kultur der Achtsamkeit

In unserem Verein streben wir danach, eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren, in der jedes Mitglied Verantwortung für einen grenzachtenden und respektvollen Umgang miteinander übernimmt sowie für den Schutz aller eintritt. Dies beinhaltet die Schulung aller Mitglieder in der Erkennung von Anzeichen von Missbrauch und Gewalt sowie in angemessenen Interventionsstrategien. Wir legen Wert darauf, dass sich jede Person – unabhängig vom Alter – bewusst ist, wie wichtig es ist, aufeinander achtzugeben und wie jede einzelne Person dazu beitragen kann, ein grenzwahrendes Sportumfeld zu schaffen.

Umfassende Umsetzung im Verein

Das Landeskinderschutzgesetz NRW und die Resolution des Deutschen Olympischen Sportbunds (DOSB) zum Zukunftsplan Safe Sport“ bilden dabei eine wichtige Grundlage, doch wir gehen einen Schritt weiter, indem wir unser Augenmerk auf alle Mitglieder unseres Vereins richten. Unsere Schutzkonzepte sind so gestaltet, dass sie nicht nur den Anforderungen des Gesetzes entsprechen, sondern auch eine Atmosphäre der Offenheit, des Respekts und der gegenseitigen Fürsorge fördern.

Wir unterstützen aktiv die Umsetzung entsprechender Schutzmaßnahmen.

Folgende Maßnahmen setzen wir hierzu um: ...“



Mindeststandards

1. Vorstandsbeschluss zum Schutzkonzept:

Der erste entscheidende Schritt im Präventionsprozess ist ein formeller Beschluss des Vorstands, ein Schutzkonzept zu entwickeln und umzusetzen. Dieser Beschluss zeigt das Engagement und die Verantwortung des Vereins gegenüber dem Schutz aller Beteiligten.

2. Entwicklung und Beschluss des Schutzkonzeptes durch den Vorstand:

- Nach dem initialen Beschluss folgt die Erarbeitung des Schutzkonzeptes. Dies beinhaltet die Identifizierung von Risiken, die Festlegung von Maßnahmen zur Prävention und Intervention sowie die Erstellung von Richtlinien und Verfahrensweisen.
- Das fertige Schutzkonzept muss vom Vorstand und im Nachgang von der Mitgliederversammlung offiziell angenommen und beschlossen werden. Dies sichert die Verbindlichkeit des Konzeptes und stellt sicher, dass alle Vereinsmitglieder darauf verpflichtet werden.

Tipp:

Nutzt die in diesem Workbook bereitgestellten Ressourcen und Leitfäden, um euer Schutzkonzept systematisch und effektiv zu entwickeln. Denkt daran, dass ein gut durchdachtes Schutzkonzept die Basis für ein sicheres und positives Vereinsumfeld bildet.

Kapitel 2 eures Schutzkonzeptes: Definitionen



In diesem Kapitel werden wir uns ausführlich mit den verschiedenen Formen der Gewalt auseinandersetzen, von Machtmissbrauch und Grenzverletzungen über körperliche und emotionale Gewalt bis hin zu sexualisierter Gewalt. Mit diesen Informationen werdet ihr in der Lage sein, diese Formen zu erkennen, zu verstehen und präventiv dagegen vorzugehen. Indem ihr euch mit diesen Definitionen auseinandersetzt, legt ihr den Grundstein für ein wirksames Schutzkonzept.

Nehmt euch die Zeit, diese Begrifflichkeiten zu reflektieren und in eure Vereinskultur zu integrieren. Ihr schafft damit einen Raum, in dem Sport frei von Gewalt und in gegenseitiger Achtung ausgeübt werden kann.⁴

Was verstehen wir unter interpersoneller Gewalt im Sport?

Grenzverletzungen, Übergriffe, Machtmissbrauch, sexualisierte Gewalt, körperliche (physische) Gewalt, emotionale (psychische) Gewalt, Vernachlässigung: Ein klares Verständnis der Begrifflichkeiten bildet die Grundlage für effektive Präventions- und Interventionsmaßnahmen in eurem Sportverein.

Warum sind Definitionen wichtig?

Festgelegte Begriffe sorgen für eine gemeinsame Sprache und ein einheitliches Verständnis innerhalb des Vereins. Sie gewährleisten, dass alle Mitglieder die gleichen Vorstellungen von respektvollem Verhalten haben und wissen, was als unangemessen oder schädlich betrachtet wird. Eure eigenen Definitionen herauszuarbeiten, ermöglicht es euch, spezifische Situationen und Verhaltensweisen zu erkennen, die in eurem sportlichen Umfeld auftreten können. Damit stehen allen Beteiligten sprachliche Werkzeuge zur Verfügung, mit denen sie angemessen auf Fehlverhalten reagieren können.

Präventive Wirkung:

Eine klare Stellungnahme und ein offener Umgang mit dem Thema sexualisierte & interpersonelle Gewalt wirkt abschreckend auf potenzielle Täter*innen.

Förderung einer respektvollen Vereinskultur:

Die Verankerung von Werten wie Respekt und Wertschätzung im Umgang miteinander schafft ein positives und sicheres Umfeld für alle.

Nutzen für den Verein

Bewusstseinsbildung:

Ein vertieftes Verständnis von Gewaltformen fördert die Sensibilität und das Problembewusstsein im Verein.

Handlungssicherheit:

Klare Definitionen geben dem Vorstand, Trainer*innen, Übungsleiter*innen, Betreuer*innen und allen Vereinsmitgliedern Sicherheit im Umgang mit potenziellen Risikosituationen, aber auch mit Verursacher*innen oder Täter*innen.



Mindeststandards

Definition von sexualisierter & interpersoneller Gewalt:

Klare Begriffe schaffen ein gemeinsames Verständnis im Verein.

⁴ Hinweise findet ihr auch unter:

Landessportbund NRW (2013), Schweigen schützt die Falschen! Handlungsleitfaden für Vereine. Vorsorgen – erkennen – handeln

Landessportbund NRW (2014), Schweigen schützt die Falschen! Handlungsleitfaden für Fachverbände, informieren – beraten – vorgehen, S. 8 f

Deutsche Sportjugend (2020), Broschüre „Safe Sport“ – Ein Handlungsleitfaden zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Grenzverletzungen, sexualisierter Belästigung und Gewalt im Sport. S. 13 f.

Schritt für Schritt zur Umsetzung

Ihr sucht euch Materialien und Informationen zum Thema interpersoneller Gewalt heraus und führt im Anschluss Diskussionsrunden im Verein durch, um ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln.

Schritt 1: Informationsbeschaffung

Welche Informationsquellen und Materialien können uns ein umfassendes Verständnis interpersoneller Gewalt vermitteln?

Schritt 2: Definitionssammlung

In diesem Schritt geht es um Definitionen und euer Verständnis davon. Anhand von Brainstormings sucht ihr gezielt nach Definitionen und einigt euch auf einen gemeinsamen Sprachgebrauch.

Hier ein paar Fragen zu den gängigen Definitionen, die euch bei den Brainstormings helfen können. Vielleicht fallen euch auch noch weitere, alltagsnahe Begriffe ein, die das Thema greifbarer für eure Vereinsmitglieder machen können.

Unterstützen können euch dabei diese Beschreibungen:

| Gewaltform | Beschreibung |
|-------------------------------|---|
| Körperliche Gewalt (physisch) | Bezeichnet jede Form von physischer Gewalt. Die Identifikation ist eher möglich. |
| Emotionale Gewalt (physisch) | Bezeichnet Gewalthandlungen, die dazu verwendet werden, um eine Person zu erniedrigen, zu bedrohen oder lächerlich zu machen. Sie stellen einen Angriff auf die Selbstsicherheit und das Selbstbild einer Person da, um Macht und Kontrolle auszuüben. Die Gewalthandlungen sind oft schwer nachweisbar, sie sind nicht sichtbar, aber spürbar. |
| Sexualisierte Gewalt | Machtausübung, Unterwerfung und Demütigung mit dem Mittel der Sexualität. |

Was ist Gewalt?



- **Einmalig, gelegentlich, unbeabsichtigt, korrigierbar**
- Unangemessenheit ist abhängig vom subjektiven Empfinden des betroffenen Menschen
- **Wichtig:** Grenzverletzung benennen, Verhalten korrigieren, Entschuldigung aussprechen

- **nicht zufällig** oder aus Versehen
- resultieren oft aus persönlichen/fachlichen Defiziten
- gehören zu den typischen **Strategien von Täter*innen** (testen von Manipulation & Isolation)

- Strafrechtlich relevante Gewaltformen
- Beispiele sexuelle Berührungen, Vergewaltigung, versuchter Sex, Penetration, Erstellen/Verbreiten von Nacktbildern
- Handlungen vor dem Kind und am Kind und Anleitung zu Handlungen

Was verstehen wir unter Grenzverletzungen und Übergriffen? Brainstorming

Was verstehen wir unter Machtmissbrauch? Brainstorming

Was verstehen wir unter sexualisierter Gewalt?

Brainstorming

Was verstehen wir unter physischer Gewalt?

Brainstorming

Was verstehen wir unter psychischer Gewalt?

Brainstorming

Was verstehen wir unter Vernachlässigung?

Brainstorming

Schritt 3: Integration in das Schutzkonzept

Anschließend nehmt ihr eure Definitionen in euer Schutzkonzept auf. Damit stellt ihr sicher, dass sie allen Vereinsmitgliedern bekannt sind und von ihnen unterstützt werden.

Dabei helfen euch die folgenden Fragen:

Wie können wir unsere Definitionen effektiv in unser Schutzkonzept einfügen?

Wie stellen wir sicher, dass alle Formen von Gewalt im Schutzkonzept aufgeführt sind und unsere Mitglieder sie verstehen und nachvollziehen können?

Wie könnten wir sie entsprechend darstellen?

Kapitel 3 eures Schutzkonzeptes: Ziele



Ziele der Prävention und Intervention interpersoneller Gewalt im Sport

In diesem Kapitel legt ihr die Ziele eures Vereins für die Prävention und Intervention sexualisierter & interpersoneller Gewalt im Sport fest. Diese könnt ihr als Maßstäbe einsetzen, an denen ihr die Wirksamkeit eures Engagements messt.



Das Qualitätsbündnis zum Schutz vor sexualisierter & interpersoneller Gewalt im Sport
Der Landessportbund NRW hat ein Qualitätsbündnis zum Schutz vor sexualisierter & interpersoneller Gewalt im Sport gegründet. Zentraler Gedanke dahinter ist die enge Vernetzung und der Transfer von Fachwissen. In das Bündnis aufgenommen werden alle Sportvereine, Fachverbände und Stadt- und Kreissportbünde, die sich zum Ziel gesetzt haben, sexualisierter & interpersoneller Gewalt im Sport wirksam vorzubeugen und diese zu bekämpfen. Sie erhalten konkrete Hilfestellung, um das Thema im Sport zu enttabuisieren, Präventionsmaßnahmen umzusetzen sowie in Krisen- und Verdachtsfällen Orientierung zu erhalten und handlungsfähig zu bleiben. Alle Angebote im Rahmen des Qualitätsbündnisses sind für Mitgliedsorganisationen kostenfrei.

Warum ist die Zielsetzung so wichtig?

Mit klaren gemeinsamen Zielen könnt ihr den Fokus eurer Präventionsarbeit schärfen und Ressourcen effizient einsetzen. Sie dienen als Basis für die Entwicklung spezifischer Strategien und Maßnahmen und gewährleisten, dass alle Beteiligten an einem Strang ziehen. Zudem fördert ihr damit die Transparenz innerhalb des Vereins und gegenüber der Öffentlichkeit.

Nutzen für den Verein

Strukturierte Präventionsarbeit:

Klare Ziele geben die Richtung vor und erleichtern die Planung und Umsetzung von Maßnahmen.

Stärkung der Vereinskultur:

Mit einer zielorientierten Präventionsarbeit verankert ihr Werte wie Respekt, Sicherheit und Wertschätzung in der Vereinskultur.

Erhöhung der Glaubwürdigkeit und des Vertrauens:

Ein klar formuliertes Engagement gegen interpersonelle Gewalt stärkt das Vertrauen der Mitglieder und der Öffentlichkeit in euren Verein.

Netzwerkbildung und Qualitätssteigerung:

Ihr könnt euch zusätzlich mit anderen Organisationen vernetzen und euch Bündnissen, wie dem Qualitätsbündnis zum Schutz vor sexualisierter & interpersoneller Gewalt im Sport anschließen. So profitiert euer Verein von externem Fachwissen und ihr entwickelt eure Präventionsarbeit qualitativ weiter.^{5 6}

Ziele des Sportvereins

An dieser Stelle erfasst ihr den aktuellen Zustand eurer Vereinskultur hinsichtlich Prävention und Intervention interpersoneller Gewalt. Ihr identifiziert eure Stärken und erkennt die Bereiche, die noch zu verbessern sind.

Vorbereitung

- Zuvor habt ihr sichergestellt, dass alle Beteiligten über ein grundlegendes Verständnis von sexualisierter & interpersoneller Gewalt verfügen.
- Ihr habt die Checkliste zur Ist-Analyse für jedes Teammitglied ausgedruckt oder digital zur Verfügung gestellt.

⁵ Landessportbund NRW (2013), Schweigen schützt die Falschen! Handlungsleitfaden für Vereine. Vorsorgen – erkennen – handeln

⁶ Deutsche Sportjugend (2020), Broschüre „Safe Sport“ – Ein Handlungsleitfaden zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Grenzverletzungen, sexualisierter Belästigung und Gewalt im Sport, S. 13

Schritt für Schritt zur Umsetzung

Schritt 1: Ist-Analyse

Jedes Mitglied bewertet unabhängig voneinander die aktuelle Vereinskultur mit der folgenden Checkliste. Bewertet werden soll auf einer Skala von 1 (stimme gar nicht zu) bis 5 (stimme voll zu).

Checkliste: Ist-Analyse

- In unserem Verein gehen wir respektvoll und achtsam mit den Grenzen anderer Personen um.
- In unserem Verein können wir Fehler im Team offen ansprechen.
- Fehler und Irrtümer arbeiten wir in unserem Verein auf und übergehen sie nicht einfach.
- Die Perspektive, Wünsche und Bedürfnisse von Kindern / Jugendlichen finden in unserem Verein umfassende Beachtung.
- Kinder / Jugendliche werden ausführlich über ihre sowie die Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden informiert.
- In unserem Verein sind die Mitarbeitenden umfassend über Strukturen, Regeln und Abläufe informiert.
- In unserem Verein haben wir einen regelmäßigen, institutionalisierten Austausch mit anderen Abteilungen, Teams oder Gruppen unseres Vereins.
- In unsrem Verein lassen wir Mitarbeitende nicht mit ihren alltäglichen Schwierigkeiten und Gefühlen alleine.
- Jede Frage, Skepsis oder Irritation wird bei uns ernst genommen und diskutiert.
- In unserem Verein ist es eine Selbstverständlichkeit, Beschwerdemöglichkeiten bei Bedarf zu nutzen.

Schritt 2: Gruppendiskussion

Im Team besprecht ihr die Ergebnisse der Einzelbewertungen. Gemeinsam erhebt ihr den aktuellen Stand eurer Vereinskultur.

Leitfragen für die Diskussion:

Wie ist unsere Vereinskultur aktuell hinsichtlich Beteiligung, Fehlerkultur und Wertschätzung aufgestellt?

Gibt es Unterschiede in der Wahrnehmung innerhalb der verschiedenen Gruppen unseres Vereins, zum Beispiel bei Trainer*innen oder Sportler*innen?

Wo sind wir in unserer Vereinskultur bereits gut aufgestellt?

Wo sehen wir Handlungsbedarf?

Was wollen wir aufgrund der Diskussion miteinander vereinbaren?

Schritt 3: Ziele definieren & priorisieren

Ihr legt die spezifischen, messbaren, erreichbaren, relevanten und zeitgebundenen (SMART) Ziele für die Präventions- und Interventionsarbeit in eurem Verein fest.

Leitfragen:

Welche konkreten Ziele wollen wir in den Bereichen Prävention und Intervention erreichen?

Wie können diese Ziele zur Verbesserung unserer Vereinskultur beitragen?

Bis wann möchten wir diese Ziele erreichen, und wie können wir den Erfolg messen?

Zusammenfassung und Priorisierung

Die Ergebnisse eurer Diskussion fasst ihr in Kernpunkten zusammen. Ihr ordnet die zu verbessernden Bereiche nach ihrer Wichtigkeit. Diese Zuordnung nehmt ihr in euer Schutzkonzept auf.

Schritt 4: Maßnahmen planen

Leitfragen:

Welche Maßnahmen müssen wir ergreifen, um unsere Ziele zu erreichen?

Wer ist für die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen verantwortlich?

Wie stellen wir sicher, dass unsere Maßnahmen greifen und eine nachhaltige Veränderung bewirken?

In der folgenden Tabelle könnt ihr eure Ergebnisse festhalten. Sie dient als Grundlage für die Aufnahme der Maßnahmen in euer Schutzkonzept:

| Schritt | Zielsetzung | Maßnahmen | Verantwortlich |
|---------|-------------|-----------|----------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Anschließend dokumentiert ihr eure Ziele und den dazugehörigen Maßnahmenplan in eurem Schutzkonzept. Damit stellt ihr sicher, dass eure Ziele Teil der offiziellen Vereinsrichtlinien und als solche klar kommuniziert werden.

Musterformulierung

Siehe Kapitel 1

Kapitel 4 eures Schutzkonzeptes: Analyse



Erste Bestandsaufnahme: Analyse der Akteur*innen im Verein & Risikoanalyse

Die Anleitungen in diesem Kapitel dienen euch einmal zur Analyse der Akteur*innen, einmal zur Risikoanalyse. Mit der Analyse der Akteur*innen erstellt ihr ein klares Bild von den Personen und Gruppen, die in eurem Verein aktiv sind. Bei der Risikoanalyse geht es um den Prozess von der Bestandsaufnahme bis zur Identifizierung spezifischer Gefahrenquellen und Risikofaktoren.

Analyse der Akteur*innen

Durch die detaillierte Analyse der Akteur*innen ermittelt ihr alle unterschiedlichen Personen und Gruppen in eurem Sportverein, von den Trainer*innen über Sportler*innen, Eltern/Erziehungsberechtigte und ehrenamtlich Aktive bis zum Verwaltungspersonal und externen Kooperationspartnern.

Risiko- & Potenzialanalyse

Ihr betrachtet hierbei euren Verein aus verschiedenen Perspektiven. Zum einen identifiziert ihr mit diesem Verfahren die Risiken und Schwachstellen in eurem Verein, die interpersonelle Gewalt begünstigen könnten, zum anderen bewertet ihr die bereits vorhandenen Potenziale, diese zu verhindern.

Warum ist diese Analyse so wichtig?

Ihr erkennt, wie vielfältig und komplex eure Vereinsstruktur ist und signalisiert, dass in eurem Verein offen über das Thema Gewalt gesprochen wird. Dadurch, dass ihr genau versteht, wer Teil eures Vereins ist, könnt ihr gezielt aufklären, sensibilisieren und einen Raum für Gespräche schaffen. Darüber hinaus identifiziert ihr mit dieser Analyse potenzielle Risiken und Gefahrenquellen, die spezifisch für bestimmte Gruppen oder Abteilungen sein können.

Nutzen für den Verein

Maßnahmen zur Prävention und Intervention zielgerichtet planen:

Ihr könnt mit diesen Erkenntnissen Maßnahmen entwickeln, die speziell auf die Bedürfnisse und Risiken der verschiedenen Gruppen abgestimmt sind. Damit erhöht ihr die Wirksamkeit eurer Präventionsarbeit erheblich.

Inklusiv und gerecht:

Die gründliche Analyse gewährleistet, dass alle Mitglieder erfasst und in die Schutzkonzeption einbezogen werden. Dadurch stellt ihr sicher, dass niemand übersehen wird und jeder den notwendigen Schutz und Handlungssicherheit erhält.

Vereinskultur stärken:

Durch die aktive Einbeziehung und Berücksichtigung der Bedürfnisse aller Akteur*innen fördert ihr ein Klima, das von Respekt, Wertschätzung und einem starken Gemeinschaftsgefühl geprägt ist.

Risiken minimieren:

Eine genaue Kenntnis der Strukturen und direkten Kontaktpunkte innerhalb des Vereins hilft euch, Risikosituationen zu vermeiden oder frühzeitig zu erkennen und entsprechend zu handeln.

Potenzielle Gefahren erkennen:

Die Risikoanalyse schärft das Bewusstsein für mögliche Risikofaktoren und ermöglicht es euch, proaktiv zu handeln, um Schäden zu verhindern.

Maßnahmen zur Prävention individuell planen:

Auf Basis der Risikoanalyse könnt ihr spezifische Strategien und Maßnahmen entwickeln, die genau auf die identifizierten Bedürfnisse und Risikofaktoren zugeschnitten sind.

Über Gewalt sprechen:

Der Prozess der Risikoanalyse unterstützt die offene Auseinandersetzung mit dem Thema Gewalt und fördert dadurch eine Kultur des Hinsehens und der Beteiligung.

Strukturelle Verbesserungen erreichen:

Die Identifizierung von Schwachstellen durch die Analyse ermöglicht es euch, gezielte Verbesserungen vorzunehmen, die die Sicherheit und das Wohl aller Mitglieder fördern.⁷

⁷ UBSKM (2013), Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch Befragungen zum Umsetzungsstand der Empfehlungen des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“, Bericht mit Praxisbeispielen zum Monitoring 2012-2013.

Schritt für Schritt zur Umsetzung

Schritt 1: Abteilungen und Arbeitsbereiche auflisten

Ihr schreibt zunächst alle Abteilungen oder Arbeitsbereiche in eurem Verein auf. Dies hilft euch, die Struktur eures Vereins zu verstehen und sicherzustellen, dass ihr alle Bereiche berücksichtigt.

Schritt 2: Zielgruppen und Mitarbeitende bestimmen

Ihr überlegt, welche Gruppen von Menschen in eurem Verein aktiv sind. Dazu gehören zum einen die Sportler*innen, zum anderen der Vorstand, Trainer*innen, Übungsleiter*innen, Betreuer*innen, ehrenamtliche Helfer*innen, Eltern/Erziehungsberechtigte, Verwaltungspersonal und andere Mitarbeitende.

Schritt 3: Kontaktpunkte zu Sportler*innen identifizieren

Ihr benennt alle Personen, die in eurem Verein direkt mit den Sportler*innen interagieren.⁸

Leitfragen zur Analyse:

Welche Abteilungen oder Arbeitsbereiche gibt es in unserem Verein?

Wer ist in unserem Verein aktiv? (Denkt dabei sowohl an die direkt am Sport Beteiligten als auch an unterstützende Rollen.)

Wer hat in unserem Verein direkten Kontakt zu den Sportler*innen? Wie können wir sicherstellen, dass diese Kontaktpunkte geschützt und sicher gestaltet werden?

⁸ Doppler, K. & Lauterburg, C. (2002), Change Management. Den Unternehmenswandel gestalten, Campus: Frankfurt/Main

Ergebnistabelle

In der folgenden Tabelle könnt ihr eure Ergebnisse festhalten. Damit erhaltet ihr einen klaren Überblick über alle Akteur*innen in eurem Verein. Ihr seht auf einen Blick, wo und wie sie in das Schutzkonzept integriert werden können.

| Arbeitsbereich/Sportarten | Angebotsformate/Aktivitäten | Personengruppen |
|---------------------------|-----------------------------|-----------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

Beispiel für das Ausfüllen der Tabelle:

| Arbeitsbereich / Sportarten | Angebotsformate / Aktivitäten | Personengruppen |
|-----------------------------|---|---|
| Handballabteilung | Schule-AGs, Ferienfreizeiten, Wettkampf, Training, ... | Übungsleitung, Trainer*innen, Betreuer*innen, Schiedsrichter*innen, Eltern/Erziehungsberechtigte, ... |
| Schwimmabteilung | Schule-AGs, Ferienfreizeiten, Wettkampf, Training, ... | Übungsleitung, Trainer*innen, Betreuer*innen, Schiedsrichter*innen, Eltern/Erziehungsberechtigte, Besucher*innen, ... |
| Breitensportabteilung | Schule-AGs, Ferienfreizeiten, Wettkampf, Training, ... | Übungsleitung, Trainer*innen, Betreuer*innen, Hausmeister*innen, ... |
| Kursangebote | Yogakurs, Rückengymnastik, Walking-Gruppe, ... | Übungsleitung, Betreuer*innen, Hausmeister*innen, ... |
| Vorstand | Gremien-/Ausschusssitzungen, geselliges Beisammensein, ... | Vorsitzende, Kassenwart*in, Schriftführer*in, Sportwart*in, Jugendleitung, ... |
| Geschäftsstelle | Mitarbeitendengespräche, Teamsitzungen, Beratungsgespräche, ... | Geschäftsführung, Mitarbeitende, ... |

Risikoanalyse

Mit einer Risikoanalyse erkennt ihr die potenziellen Gefahren und Schwachstellen in eurem Verein, die interpersonelle Gewalt begünstigen könnten. Im Folgenden geht ihr alle Schritte nacheinander durch, die zu diesem Analyse-Prozess gehören.^{9 10}

Schritt für Schritt zur Umsetzung

Schritt 1: Ziele der Risikoanalyse?

Versucht, konkrete Ziele zu formulieren, die ihr durch die Risikoanalyse erreichen möchtet.

Schritt 2: Bildung einer fokussierten Arbeitsgruppe

Jetzt wirds teamorientiert: Ihr bildet eine Arbeitsgruppe, die euren Verein von allen Seiten beleuchtet. Diese sollte so aufgestellt sein, dass sie euren Verein in all seinen Facetten widerspiegelt und eine arbeitsfähige Größe (max. 16 TN) nicht überschreitet. Eine enge Verknüpfung zur Vereinsleitung (mindestens eine Person aus der Leitung) garantiert, dass Ergebnisse und Entscheidungen fortlaufend mit dem Gesamtvorstand rückgekoppelt werden, um die verbindliche Umsetzung zu gewährleisten. Die Arbeitsgruppe dient als Motor des Prozesses und hält diesen am Laufen. Informiert daher alle im Verein über das, was ihr vorhabt, und motiviert sie, mitzumachen.

Fragen zur Arbeitsgruppe:

Wer sind die Schlüsselpersonen in unserem Verein, die in die Arbeitsgruppe aufgenommen werden sollten, um eine breite Abdeckung aller Bereiche zu gewährleisten?

⁹ UBSKM (2013), Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch Befragungen zum Umsetzungsstand der Empfehlungen des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“. Bericht mit Praxisbeispielen zum Monitoring 2012-2013.

¹⁰ Baustein 2: Risiko- und Potentialanalyse – Landesfachstelle Prävention sexualisierte Gewalt NRW (psg.nrw), Zugriff am 10.04.2024

Wie planen wir, die gesamte Vereinsgemeinschaft über das Vorhaben zu informieren und zur Mitwirkung zu motivieren?

Wie stellen wir sicher, dass die Arbeitsgruppe effizient funktioniert und Entscheidungen effektiv an die Vereinsleitung zurückgespielt werden?

Schritt 3: In den Verein eintauchen

Nun geht es darum, euren Verein genau unter die Lupe zu nehmen – von Trainingsgruppen bis hin zu Veranstaltungen. Welche Bereiche gibt es und welche spezifischen Risiken können in diesen Kontexten auftreten? Diese Phase ist entscheidend für den Erfolg eures Schutzkonzeptes. Eine offene, transparente und partizipative Herangehensweise ist hierbei unerlässlich. Durch die Einbeziehung verschiedener Perspektiven aus dem Verein, einschließlich der von Sportler*innen, erhaltet ihr ein umfassendes Bild der aktuellen Situation.

Tipp:

Arbeitet hierbei eng zusammen und bindet alle ein, von Trainer*innen bis zu Sportler*innen und Eltern/Erziehungsberechtigte. Das ist eure Chance, wirklich jeden im Verein zu erreichen und für das Thema zu sensibilisieren.

Welche Bereiche unseres Vereins könnten potenzielle Risiken für interpersonelle Gewalt bergen?

Erstellt eine Liste aller Bereiche und überlegt, wo spezifische Risiken liegen könnten.

Wie planen wir, eine offene, transparente und partizipative Analyse durchzuführen?

Überlegt euch Methoden, um verschiedene Gruppen im Verein (einschließlich Sportler*innen) einzubeziehen.

Welche Schritte wollen wir unternehmen, um sicherzustellen, dass alle Stimmen gehört werden und jeder im Verein sich sicher fühlt, sich zu äußern? Denkt über partizipative Methoden und sicherheitsfördernde Maßnahmen nach.

Schritt 4: Partizipation macht's besser

Die aktive Einbeziehung aller Vereinsmitglieder in diesen Prozess ist von großer Bedeutung. Ein gemeinschaftlicher Ansatz fördert nicht nur die Akzeptanz des Schutzkonzeptes, sondern verbessert auch dessen Qualität und Wirksamkeit. Transparenz und ein offener Dialog sind dabei Schlüsselemente. Sprecht offen über Risiken und hört euch an, was die anderen zu sagen haben. Nur so schafft ihr ein Umfeld, in dem sich jede*r sicher fühlt und gerne mitmacht.^{11 12}

Wie können wir die aktive Einbeziehung aller Vereinsmitglieder in den Prozess sicherstellen?

Entwickelt Ideen, um Beteiligungsmöglichkeiten zu schaffen und zu kommunizieren.

¹¹ Deutsche Sportjugend (2020), Broschüre „Safe Sport“ – Ein Handlungsleitfaden zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Grenzverletzungen, sexualisierter Belästigung und Gewalt im Sport, S. 36 f

¹² Baustein 2: Risiko- und Potentialanalyse – Landesfachstelle Prävention sexualisierte Gewalt NRW (www.psg.nrw), Zugriff am 11.04.2024

Welche Methoden und Formate können wir nutzen, um einen offenen Dialog und Transparenz im Verein zu fördern?
Überlegt, welche Plattformen oder Veranstaltungsformate geeignet wären.

Wie gehen wir mit Bedenken oder Widerständen innerhalb des Vereins um, die während des Prozesses auftauchen könnten?
Plant Strategien für Konfliktmanagement und Vermittlung.

Schritt 5: Und was kommt dann?

Nach Abschluss der Risikoanalyse habt ihr eine solide Basis für die Entwicklung gezielter Maßnahmen geschaffen, die in euer Schutzkonzept einfließen werden. Dies stellt einen wichtigen Meilenstein in der Gestaltung eines sicheren Umfeldes dar. Dieser Plan fließt direkt in euer Schutzkonzept ein und macht euren Verein zu einem sichereren Ort für alle.

Wie werden wir die Ergebnisse der Risikoanalyse nutzen, um gezielte Maßnahmen für unser Schutzkonzept zu entwickeln?
Skizziert erste Schritte zur Umsetzung der Erkenntnisse.

Welche Ressourcen (zeitlich, finanziell, personell) werden benötigt, um die identifizierten Maßnahmen umzusetzen?
Erstellt eine grobe Ressourcenplanung.

Wie planen wir, den Fortschritt bei der Umsetzung des Schutzkonzeptes zu überwachen und zu bewerten?
Denkt über Monitoring- und Evaluationsmechanismen nach.

Die Risikoanalyse-Matrix

Für eure Arbeit am Schutzkonzept haben wir eine Risikoanalyse-Matrix vorbereitet. Diese Matrix hilft euch, systematisch potenzielle Risiken und Schwachstellen in eurem Verein zu identifizieren und entsprechende Präventionsmaßnahmen zu planen.



Die Ergebnisse der Matrix könnt ihr hier zusammenfassen:

<https://go.lsb.nrw/risikoanalyse>

Die Matrix zur Risikoanalyse findet ihr unter:

<https://go.lsb.nrw/zusammenfassungmatrixvorlage>

Die Matrixblätter sind so aufgebaut, dass sie Fragestellungen für alle Ebenen eurer Organisation berücksichtigen – sowohl für die übergeordnete Leitungsebene (zum Beispiel Vorstand oder Präsidium) als auch für die operative Ebene (wie den Trainingsbetrieb). Bestimmte Fragestellungen können dabei für euch nicht relevant sein oder müssen angepasst werden. Dies hängt von der Struktur und der spezifischen Ausrichtung eures Vereins ab. Durch die individuelle Anpassung der Matrix an euren Verein könnt ihr sicherstellen, dass alle relevanten Risikobereiche erfasst und bewertet werden.

Beispiel zur Veranschaulichung:

Angenommen, ihr plant eine Ferienfreizeit. Die Verantwortung für die Einstellung von Mitarbeitenden für diese Freizeit liegt bei der Leitung des Angebots. Diese ist zuständig, die allgemeinen Einstellungsvoraussetzungen durchzusetzen, die neuen Teammitglieder zu überprüfen und sie über die Regeln aufzuklären. In diesem Kontext ist das Thema „Personalauswahl und -entwicklung“ also auch auf einer spezifischeren Ebene relevant und betrifft nicht nur die übergeordnete Leitungsebene. Gleichzeitig sind die Themen „Macht und Einfluss“ nicht nur im direkten Verhältnis zwischen Sportler*innen und Trainer*innen relevant, sondern können auch auf der Leitungsebene eine Rolle spielen, zum Beispiel in der Beziehung zwischen Funktionär*innen und Mitarbeitenden oder Sportler*innen.

Musterformulierung

„Unser Verein hat seine eigenen Strukturen, Aktivitäten, Kulturen und Routinen. Mit der Potenzial- und Risikoanalyse werden diese sichtbar gemacht. Mit den Erkenntnissen und dem Wissen aus der Analyse haben wir zielgerichtete Schutzmaßnahmen, Vereinbarungen und Regeln erarbeitet. Wesentliche Grundlage ist die Beteiligung möglichst vieler Akteur*innen, um alle Risikobereiche zu erfassen, aber auch, um mögliche Handlungsunsicherheiten von Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Wir haben damit eine breite Auseinandersetzung angestoßen, die einen gemeinsamen Konsens ermöglicht und so die Verantwortungsübernahme aller fördert.“

Diese Risikoanalyse wurde in unserem Verein XY mit einer Gruppe aus Vertretungen der Bereiche x, y, z erstellt. Wir haben dabei folgende Bereiche besonders betrachtet:

Beispiele:

- Breitensportabteilung
- Kursbereich
- Gremienarbeit
- Jugendfreizeit

Die Analyse wurde mithilfe der vom Landessportbund NRW zur Verfügung gestellten Matrix bearbeitet. Um weitere Personengruppen über die genannte Arbeitsgruppe hinaus zu beteiligen und einen möglichst umfassenden Blick auf unseren Verein zu werfen, haben wir ... (Beispiele: Eltern/Erziehungsberechtigte, Kinder, Betreuer*innen, Platzwarte, sonstige Helfer*innen) zu unterschiedlichen Themenbereichen befragt und einbezogen.

Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse unserer Risikoanalyse:

Dadurch, dass sich unser Verein in einem steten Wandel befindet, neue Aktivitäten oder Personen hinzukommen, werden wir die Analyse in regelmäßigen Abständen von 2 bis 3 Jahren mit der genannten Arbeitsgruppe durchführen.“

Kapitel 5 eures Schutzkonzeptes: Prävention



Präventionsleitfaden und Maßnahmen

Mit einem eigenen Präventionsleitfaden habt ihr eine klare Richtschnur für das Handeln innerhalb des Vereins zur Hand. Damit manifestiert ihr die Verbindlichkeit eurer Präventionsarbeit und stellt sicher, dass alle Beteiligten – vom Vorstand bis zu den Mitgliedern – wissen, was von ihnen erwartet wird und wie sie im Falle eines Verdachts oder Vorfalls agieren sollten.

Die Ergebnisse eurer Risikoanalyse fließen in die Ausgestaltung des Präventionsleitfadens ein, d.h. Maßnahmen werden aus den identifizierten Risiken abgeleitet.

In den folgenden Abschnitten erarbeitet ihr die Bestandteile eures Präventionsleitfadens und legt die notwendigen Schritte zur Umsetzung eurer Maßnahmen fest. Hier findet ihr praktische Tipps, Checklisten und Reflexionsfragen für euer maßgeschneidertes Schutzkonzept, das nicht nur auf dem Papier existiert, sondern im Vereinsalltag gelebt wird.

Mögliche Gliederung eures Präventionsleitfadens

1. Vorbildfunktion der Leitung & Information, Diskussion und Beschluss auf der Jahreshauptversammlung
2. Information und Einbeziehung aller Akteur*innen – Öffentlichkeitsarbeit
3. Aufnahme des Themas in Satzungen und Ordnungen
4. Benennung und Qualifizierung von Ansprechpersonen
5. Einstellungsgespräche
6. Ehrenkodex als Instrument der Selbstverpflichtung

7. Das erweiterte Führungszeugnis
8. Regelung der Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses im Verein XY
9. Ablauf
10. Sensibilisierung und Qualifizierung der Mitarbeitende/ Personalentwicklung
11. Sensibilisierung und die konkrete Arbeit mit den Sportler*innen
12. Verhaltensleitlinien zum respektvollen Umgang miteinander
13. Verhaltensleitlinien für Mitarbeitende
14. Verhaltensleitlinien für Sportler*innen
15. Verhaltensleitlinien für die Eltern/Erziehungsberechtigte
16. Partizipation aller Vereinsmitglieder, auch von Kindern und Jugendlichen
17. Netzwerkarbeit und Nachhaltigkeit
18. Information und Beratung der Mitgliedsorganisationen (für Stadt- und Kreissportbünde & Fachverbände)

Die Jahreshauptversammlung als Sprachrohr nutzen

Die Jahreshauptversammlung ist eine gute und lebendige Plattform, um alle Mitglieder zu informieren und zur Mitwirkung einzuladen. Hier habt ihr die Möglichkeit ein starkes Gemeinschaftsgefühl durch transparente Kommunikation zu schaffen und alle Mitglieder in den Prozess des Schutzkonzeptes aktiv einzubinden.





Gemeinsam sprechen und entscheiden

Zur Vorbereitung der Jahreshauptversammlung reflektiert ihr die möglichen Inhalte eures Beitrags und bereitet euch auf mögliche Reaktionen der Mitglieder vor. Hierzu beantwortet ihr die folgenden Fragen:

Wie hat sich unser Vorhaben entwickelt und was wollen wir erreichen?

Was ist unseren Mitgliedern an diesem Tag der Mitgliederversammlung besonders wichtig?

Welche positiven Veränderungen bringt unser Schutzkonzept?

Welche Botschaft wollen wir bei der Versammlung vermitteln?

Welche Fragen sind noch offen?

Textbaustein

„Die Mitgliederversammlung wird über das Thema Schutzkonzept informiert und einbezogen. Der Verein XY nutzt diese Plattform regelmäßig, um die Gremien über die Entwicklungen zu unterrichten. Alle Mitglieder werden über die sie betreffenden Angebote und Möglichkeiten informiert und zum Handeln aufgefordert.“

Kommunikation innerhalb des Vereins

Hier erarbeitet ihr eure Kommunikationsstrategie, mit der ihr alle Beteiligten von Anfang an informieren, einbeziehen und motivieren wollt.

Zielsetzung

- Alle Akteur*innen und externe Kooperationspartner*innen über das Konzept informieren
- Plattformen, Sitzungen und Arbeitskreise zur regelmäßigen Information nutzen
- Die Position des Vereins auf der Webseite klarstellen, um Verantwortung und Engagement im Bereich der Prävention zu demonstrieren.¹³

Kommunikationsplan

Durch eine strukturierte Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation stellt ihr sicher, dass alle Beteiligten stets gut informiert sind und aktiv in den Prozess der Prävention und Intervention eingebunden werden.

¹³ Landessportbund NRW (2014), Schweigen schützt die Falschen! Handlungsleitfaden für Fachverbände, informieren – beraten – vorgehen, S. 31 f

Schritt für Schritt zur Umsetzung

Schritt 1: Kommunikationsbedarfe

Zunächst gilt es zu bewerten, welche Kommunikationsbedarfe es bei jeder Zielgruppe gibt. (z.B. Mitglieder, Eltern/Erziehungsberechtigte, lokale Gemeinschaft)



Hier ein Beispiel:

| Zielgruppe | Kommunikationsbedarfe | | | Ziele der Kommunikation | Medien | Zeitpunkte |
|--|---|---|--|-------------------------|------------------|------------------|
| | Bedenken | Vorteile & Chancen | Fragen | | | |
| alle MA | Schon wieder eine Veränderung | Mehr Handlungssicherheit Schutz aller Beteiligten ... | Was passiert? Welche Ziele? Ist etwas passiert? Warum machen wir das? | Überblick | Artikel | quartalsweise |
| Führungskräfte / Vorstand | Person wird kritisiert Der Verein steht schlecht da Vorverurteilung – Es ist etwas passiert | Qualitätsmerkmal für die Organisation | Wie stehe ich nachher da? Wie steht der Verein nachher da? Welche Vorteile gibt es für die MA? ... | überzeugen | Vorstandssitzung | Jahresanfang |
| MA | Belastung nimmt weiter zu Generalverdacht ... | Mehr Handlungssicherheit Sensibilisierung ... | Wie wirkt sich die Änderung aus? Was muss ich anders machen? Darf ich überhaupt noch irgendwas? ... | Abbau von Sorgen | Teamrunde | alle vier Wochen |
| ... (hier werden die einzelnen Personengruppen betrachtet) | ... | ... | ... | ... | ... | ... |

Textbaustein

„Alle Akteur*innen innerhalb des Vereins XY und auch externe Kooperationspartner*innen werden über dieses Konzept informiert und einbezogen. Die Leitungen nutzen regelmäßig entsprechende Plattformen, Sitzungen und Arbeitskreise, um über die Entwicklungen zu unterrichten. Alle Akteur*innen (siehe Analyse) werden über Angebote und Möglichkeiten informiert und zum Handeln aufgefordert.

Der Verein XY übernimmt eine Vorbildfunktion und zeigt Verantwortung im Rahmen der Prävention interpersoneller Gewalt. Hierzu sind auf der Homepage (oder auf vom Verein genutzten Plattformen zur Mitgliederinformation, z. B. Apps) entsprechende Informationen und Ansprechpersonen sowie Fachberatungsstellen veröffentlicht, sodass Hilfesuchende schnellstmöglich Informationen und Unterstützung bekommen können.“

Schritt 3: Einen Kommunikationsplan entwerfen

Hier geht es darum, die Kanäle zu wählen, über die ihr eure Zielgruppen am besten erreichen könnt. Ihr überlegt, welche Informationen ihr in welchem Zeitraum veröffentlichen wollt und wie ihr mit eurer Zielgruppe in Dialog treten könnt.

Dazu helfen euch die folgenden Fragen:

Was sind die besten Kanäle, um unsere Mitglieder zu erreichen? Welche besonderen Zielgruppen müssen wir berücksichtigen? (Kinder, Jugendliche, Menschen mit Behinderung oder mit mangelnden Sprachkenntnissen)

Wann und wie oft wollen wir Informationen teilen?

Wie können wir Rückmeldungen einholen?



Kommunikation im Verein

Ob durch Aushänge, Social Media wie WhatsApp, E-Mails, Briefe oder persönliche Gespräche – findet den passenden Kanal für eure Nachrichten.

- **Aushänge:**
Ideal für schnelle und sichtbare Informationen im Vereinsgebäude.
- **E-Mails:**
Direkt und persönlich für detaillierte Nachrichten.
- **Briefe:**
Formell und wichtig für offizielle Mitteilungen.
- **Gespräche mit Eltern/Erziehungsberechtigten:**
Unverzichtbar, um auch die Familien der jüngeren Mitglieder einzubeziehen.

Aufnahme des Themas in Satzung und Ordnung

Im Anschluss fokussiert ihr euch auf die strukturelle Verankerung in der Satzung und den (Jugend-) Ordnungen eures Sportvereins.

Warum ist die Verankerung in Satzung und Ordnung so wichtig?

Indem ihr das Thema Gewaltprävention und Intervention fest in eurer Satzung und den (Jugend-) Ordnungen verankert, unterstreicht ihr die unmissverständliche Bedeutung und das Engagement eures Vereins für den Schutz aller Mitglieder. Eurem Verein nutzt diese Verankerung auf folgende Weise:

Verbindliche Grundlage

Durch die Verankerung des Schutzes in den Satzungen und Ordnungen gebt ihr eurem Engagement ein formelles und nachhaltiges Fundament. Dies fördert ein einheitliches Verständnis und eine klare Handlungsrichtlinie für alle Mitglieder.

Klares Bekenntnis

Ihr macht deutlich, dass der Schutz vor Gewalt ein zentrales Element eurer Vereinskultur ist. Die klare Positionierung hilft, potenzielle Verursacher*innen und Täter*innen abzuschrecken und gibt Betroffenen und Zeug*innen die Sicherheit, dass ihr Verein aktiv Schutz bietet und interveniert.

Legitimation von Maßnahmen

Die satzungsmäßige Verankerung gibt euch die legitime Grundlage, präventiv tätig zu werden und im Fall eines Vorfalls entsprechend zu handeln. Sie unterstützt die Durchsetzung von Maßnahmen, einschließlich des Ausschlusses von Personen, die gegen eure Richtlinien verstoßen haben.

Stärkung der Präventionsarbeit

Durch die Aufnahme des Themas in die Satzung und Jugendordnung steht eure Präventionsarbeit auf soliden Säulen und ist fest in die Strukturen eures Vereins integriert.¹⁴

¹⁴ Landessportbund NRW (2014), Schweigen schützt die Falschen! Handlungsleitfaden für Fachverbände, informieren – beraten – vorgehen, S. 21 f.

Schritt für Schritt zur Umsetzung

Schritt 1: Überprüfung und Anpassung der Satzung

Wer ist verantwortlich für die Überprüfung der Satzung auf relevante Inhalte?

Enthält unsere Satzung oder Jugendordnung bereits Passagen zum Schutz vor Gewalt?

Welche Gründe sollten zu einem Ausschluss aus dem Verein führen, und sind diese in der Satzung festgehalten?

Wie gestalten wir den Prozess der Satzungsänderung, falls erforderlich?

Wann planen wir, die Satzungsänderung durchzuführen? Können wir die Gelegenheit nutzen, um die Satzung insgesamt zu aktualisieren?

Schritt 2: Umsetzung

Erstellt einen detaillierten Plan, wie die Überprüfung und Anpassung der Satzung durchgeführt werden sollen. Berücksichtigt dabei Zeitpläne, Zuständigkeiten und notwendige Schritte. Vielleicht ist es sinnvoll juristischen Rat einzuholen. Dies gilt insbesondere für die rechtssichere Verankerung von Konsequenzen oder Sanktionen, die Fehlverhalten nach sich ziehen kann.

Checkliste: Satzung

- Ziel:** Einführung von Präventionsmaßnahmen gegen Gewalt in eurer Vereinssatzung.
- Zuständigkeit festlegen:** Team oder Person für Satzungsüberprüfung benennen.
- Bestandsaufnahme der Satzung:** Aktuelle Satzung überprüfen und Änderungsbedarf identifizieren.
- Entwurf der Änderungsvorschläge:** Vorschläge für Satzungsänderungen formulieren.
- Interne Diskussion und Feedback:** Entwürfe im Vorstand diskutieren und Feedback der Mitglieder einholen.
- Abschluss und Abstimmung:** Ausgearbeitete Satzungsänderungen zur Abstimmung bringen.
- Implementierung und Kommunikation:** Neue Satzungsbestimmungen umsetzen und Mitglieder informieren.
- Überprüfung und Anpassung:** Umsetzung verfolgen und bei Bedarf Anpassungen vornehmen.

Textbaustein

„Der Verein XY verurteilt jegliche Form der Gewalt, unabhängig davon, ob sie körperlicher, seelischer oder sexualisierter Art ist.“¹⁵

¹⁵ Landessportbund NRW (2013), Schweigen schützt die Falschen! Handlungsleitfaden für Vereine. Vorsorgen – erkennen – handeln, S. 15

Benennung und Qualifizierung von Ansprechpersonen

Eine Schlüsselfunktion in der Präventionsarbeit haben die ernannten Ansprechpersonen innerhalb eures Vereins. Sie wissen, was bei Verdachts- oder Vorfällen zu tun ist und können konkrete Maßnahmen koordinieren.

Am besten im Team

Wir empfehlen, mindestens zwei Ansprechpersonen zu benennen, idealerweise von unterschiedlichem Geschlecht. Dies sorgt für eine ausgewogene Perspektive und erhöht das Vertrauen der Mitglieder in diese Funktion. Außerdem können sich die Ansprechpersonen in schwierigen Situationen, wie bei Verdachtsfällen, gegenseitig unterstützen. Ein Team sorgt für Ausgeglichenheit, entlastet die oder den Einzelnen und kann besser auf die unterschiedlichen Bedürfnisse und Situationen im Verein eingehen.¹⁶

Qualifizierung und Eignung

Es ist wichtig, dass die von euch gewählten Ansprechpersonen das Vertrauen der Mitglieder genießen. Gleichzeitig sollten sie für ihre Aufgaben vorbereitet sein. Regelmäßige Fortbildungen und ein klares Aufgabenprofil tragen dazu bei, ihre Effektivität und Handlungssicherheit zu steigern.

Schritt für Schritt zur Umsetzung

Schritt 1: Auswahl der Ansprechpersonen

Bestimmt mindestens zwei geeignete Personen (möglichst unterschiedlichen Geschlechts) als Ansprechpersonen. Diskutiert im Vorstand, wer für diese Rolle geeignet ist, und holt deren Zustimmung ein.

Wer ist aus unserer Sicht geeignet, die Rolle der Ansprechperson zu übernehmen?

Verfügen diese Personen über die notwendigen Qualifikationen oder ist eine Schulung erforderlich?

¹⁶ Landessportbund NRW (2013), Schweigen schützt die Falschen! Handlungsleitfaden für Vereine. Vorsorgen – erkennen – handeln, S. 19 f.

Wie werden die Ansprechpersonen im Verein eingebettet?

Welche Ressourcen (Zeit, Finanzen, Räumlichkeiten) werden ihnen zur Verfügung gestellt?

Wer widmet sich in unserem Verein bereits mit Präventionsarbeit? Können wir eine gemeinsame Arbeitsgruppe bilden?
Wer sollte daran teilnehmen?

Wie können die Ansprechpersonen erreicht werden? (Kontakt Daten und -wege)

Schritt 3: Bekanntmachung der Ansprechpersonen

Aufgabe: Ihr stellt sicher, dass alle Mitglieder des Vereins die Ansprechpersonen und deren Kontaktdaten kennen. Nutzt die verschiedenen Kommunikationskanäle (z.B. Newsletter, Aushänge, Website, Mitgliederversammlung, Sitzungen), um die Ansprechpersonen vorzustellen.

Wie wollen wir die Ansprechpersonen bekannt machen?

Checkliste: Ansprechpersonen

Einführung der Ansprechpersonen

- Ansprechpersonen auswählen
- Aufgabenprofil erstellen und Schulungen planen
- Kommunikationsstrategie für die Bekanntmachung entwickeln
- Kontaktdaten und Erreichbarkeit sicherstellen



Ansprechpersonen im Schutzkonzept

Geeignete Ansprechperson(en) benennen:

- Wählt mindestens eine Person aus, die für die Rolle der Ansprechperson geeignet ist. Diese Person sollte zugänglich, vertrauenswürdig und sich ihrer eigenen Grenzen bewusst sein.

Kernfunktionen der Ansprechperson:

- Die Hauptaufgabe ist es, für Mitglieder ansprechbar und erreichbar zu sein.
- Erkennen der eigenen Grenzen in der Beratung und Unterstützung.
- Funktion als Vermittler*in und Koordinator*in bei Bedarf.

Empfehlungen für die Rolle der Ansprechperson:

- Definiert die Rolle der Ansprechperson(en) klar und detailliert.
- Sorgt für eine angemessene Qualifizierung der Ansprechpersonen

Wichtig:

Trotz Benennung von Ansprechpersonen:
Die Entscheidungsverantwortung liegt beim Vorstand und nicht bei den Ansprechpersonen.

Textbaustein für euer Schutzkonzept

„Der Verein XY verpflichtet sich zur Einführung und Beauftragung von Mitarbeitende zum Thema Prävention und Intervention bei sexualisierter & interpersoneller Gewalt im Sport und dazu, bei Vorkommnissen bzw. vermuteten Vorkommnissen zu interpersoneller Gewalt im Sport zu helfen und zu vermitteln.

Die Ansprechpersonen zum Schutz vor sexualisierter & interpersoneller Gewalt in der Geschäftsstelle / im Verein XY sind:

Ansprechperson 1:

Name, Kontaktdaten

Ansprechperson 2:

Name, Kontaktdaten

Weitere Ansprechpersonen

An die Ansprechpersonen kann sich jede*r bei Verdachtsfällen, Fragen oder auch akuten Situationen wenden. Fachberatung und die Arbeit mit Betroffenen zählt NICHT zu den Aufgaben der Ansprechpersonen. Hierzu werden Fachstellen informiert und einbezogen. Deren Mitarbeitende sind darauf spezialisiert, die Betroffenen zu betreuen, Verursacher*innen und Täter*innen zu beraten, therapeutisch aktiv oder ermittelnd tätig zu werden.

Die Ansprechpersonen werden entsprechend geschult und bilden sich zu dem Thema regelmäßig fort. Ihnen wird ein ausreichendes Zeitkontingent für ihre Aufgabe zur Verfügung gestellt.

Aufgabenprofil

Die Ansprechpersonen des Vereins XY sind für folgende Aufgaben verantwortlich: (Baukastenprinzip)

- Präventionsmaßnahmen koordinieren
- Kontakt zu Fach- und Beratungsstellen aufnehmen und an Netzwerktreffen teilnehmen
- Das Thema interpersonelle Gewalt enttabuisieren und einzelne Fallbeispiele sowie Präventionsmaßnahmen mit den Mitarbeitende besprechen
- Gemeinsam die Strukturen und Abläufe im Verein XY (im Rahmen der Risikoanalyse) überprüfen und besprechen
- Fehlverhalten aufnehmen und thematisieren sowie Anregungen zu weiteren Präventionsmaßnahmen geben
- Regelmäßig Fortbildungen zum Thema sexualisierte & interpersonelle Gewalt organisieren
- In allen anderen Aus- und Fortbildungen zum Thema anregen
- Den Vorstand über die Umsetzung der Maßnahmen regelmäßig informieren. Aufgrund des Berichts wird überprüft, ob die Aktivitäten im Bereich der Prävention interpersoneller Gewalt ausreichend oder ob Anpassungen notwendig sind.
- Bei konkretem oder vagem Verdacht, bei Fragen zum Thema und bei konkreten Vorfällen sind die Ansprechpersonen der erste Kontakt für:
 - ehren- und hauptamtliche Mitarbeitende und Honorarkräfte des Vereins XY
 - Trainer*innen und Übungsleiter*innen des Sportvereins
 - Kinder und Jugendliche als Schutzbefohlene und deren Eltern/Erziehungsberechtigte.

- Sie organisieren und koordinieren ein erstes internes Krisenmanagement.
Dazu gehört:
 - das eigens für das Thema gebildete Krisenteam einberufen
 - eine Entscheidung des Vorstands über die nächsten Schritte herbeiführen
 - die Anfrage und das entsprechende Vorgehen dokumentieren
 - wenn nötig, die Verantwortlichen informieren, z. B. Vorstand
- Eine Fachberatungsstelle (die Mitarbeitende stehen unter Schweigepflicht) einbeziehen, um über das weitere Vorgehen zu beraten, den Verdacht abzuklären und gegebenenfalls professionelle Hilfe für den/die Anfragenden selbst zu vermitteln
- Grenzverletzungen und interpersonelle Gewalt innerhalb der Organisation gemeinsam mit dem jeweiligen Vorstand und in Absprache mit den Fachberatungsstellen und der*dem Betroffenen zur Anzeige bringen

Grenzen der Arbeit als Ansprechperson:

Eine Fachberatung und die Arbeit mit Betroffenen, die Beratung von Verursacher*innen und Täter*innen sowie therapeutisch aktiv oder ermittelnd tätig zu werden, gehört NICHT zu den Aufgaben der Ansprechperson(en).^{17 18}

Personalauswahl, Durchführung von Einstellungsgesprächen

Prävention beginnt mit der richtigen Teamwahl

Bei der Auswahl neuer Mitarbeitende, Übungsleitungen und Helfer*innen ist es wichtig, dass ihr nicht nur auf deren fachliche Eignung achtet. Es gilt auch sicherzustellen, dass die Präventionsstandards gegen sexualisierte & interpersonelle Gewalt eures Vereins klar vermittelt und von jedem (neuen) Teammitglied akzeptiert und unterstützt werden. Deshalb integriert ihr eure Qualitätsstandards in alle Phasen der Personalauswahl und -einarbeitung. Damit macht ihr deutlich, dass der Schutz vor Grenzverletzungen und Gewalt sowie der respektvolle Umgang miteinander grundlegende Werte eures Vereins sind.¹⁹

Aspekte für die Teamwahl

Transparenz zeigen:

Macht die Präventionsarbeit zu einem zentralen Thema bei Einstellungsgesprächen.

Ehrenkodex einbinden:

Nutzt den Ehrenkodex als Leitfaden und Verpflichtungserklärung für neue Mitarbeitende.

Fortlaufend informieren und schulen:

Bindet regelmäßige Fortbildungen zum Thema Prävention in den Einarbeitungsprozess der neuen Kolleg*innen ein.

¹⁷ Owczarzak, M. & Weyandt, U. (2018), Schutzkonzept Stadtsportbund Dortmund e.V. und seine Sportjugend.

¹⁸ Landessportbund NRW (2017), Folder: Schweigen schützt die Falschen! Gemeinsam gegen sexualisierte Gewalt im Sport – Qualitätsbündnis im Sport in NRW

¹⁹ Landessportbund NRW (2014), Schweigen schützt die Falschen! Handlungsleitfaden für Fachverbände, informieren – beraten – vorangehen, S. 17

Schritt für Schritt zur Umsetzung

Schritt 1: Einen transparenten Auswahlprozesses gestalten

Ihr entwickelt ein Verfahren für die Personalauswahl, dass die Präventionsstandards des Vereins berücksichtigt.

Legt fest, wer aus eurem Verein in den Auswahlprozess involviert ist:

Leitfragen für euren Auswahlprozess:

- Wie stellen wir sicher, dass unsere neuen Teammitglieder unsere Präventionsziele teilen?
- Welche Rolle spielt der Ehrenkodex bei der Auswahl?
- Wie können wir die Vergangenheit der Bewerber*innen überprüfen?

Schritt 2: Einführungsgespräche und Schulungen

Ziel: Ihr versichert euch, dass neue Mitarbeitende die Präventionsstandards des Vereins verstehen und akzeptieren.

Umsetzung: Ihr führt Einführungsgespräche, in denen der Ehrenkodex und Verfahrensregeln klar kommuniziert werden.

Schritt 3: Verpflichtung und kontinuierliche Fortbildung

Strategie: Ihr bindet das erweiterte Führungszeugnis in den Einstellungsprozess ein und bietet regelmäßige Fortbildungen an.

Vorgehensweise: Ihr stellt sicher, dass alle neuen Mitarbeitende ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen und nehmt sie in ein kontinuierliches Fortbildungsprogramm auf.

Checkliste: Personaleinführung

- Kriterien und Verfahren für die Personalauswahl festlegen.
- In Einführungsgesprächen einen Schwerpunkt auf Prävention legen.
- Ehrenkodex und erweitertes Führungszeugnis als feste Bestandteile des Einstellungsprozesses einbinden.
- Regelmäßige Fortbildungen für das Team organisieren.

Wusstet ihr, dass das erweiterte Führungszeugnis für Vereine verpflichtend ist?

Wer diese nicht nachweist, wird bei manchen Förderprogrammen nicht berücksichtigt.

Entwicklung eines Konzepts zur Personalauswahl

Ziel: Ein maßgeschneidertes Konzept für die Personalauswahl in eurem Verein, in dem die Präventionsstandards berücksichtigt sind.

Auswahlkriterien festlegen

Aufgabe: Ihr definiert die Voraussetzungen, die Personen erfüllen müssen, die sich für bestimmte Funktionen bereit erklären oder bewerben. Dabei berücksichtigt ihr sowohl fachliche als auch persönliche und präventionsrelevante Aspekte.

Tragt hier eure Kriterien ein:

Fachliche Qualifikationen:

Persönliche Eigenschaften:

Verständnis und Engagement für Prävention:

Einstellungsgespräch planen

Aufgabe: Ihr entwickelt einen Leitfaden für eure Einstellungsgespräche, der sowohl fachliche Fragen als auch Fragen zur Prävention umfasst.

Dies sind eure wichtigsten Fragen:

Fachliche Fragen:

Fragen zur Prävention:

Fortbildungsplan

Aufgabe: Ihr plant, wie ihr regelmäßige Fortbildungen zum Thema Prävention für euer Personal organisieren könnt.

Hier entwerft ihr euren Fortbildungsplan:

Mögliche Themen:

Zeitplanung:



Übersicht: Einarbeitung neuer Mitarbeitende²⁰

| Schritt der Einarbeitung | Beschreibung | Praxisbeispiele |
|---------------------------------------|---|--|
| Vorabgespräch | Ihr führt ein Gespräch mit potenziellen Mitarbeitende. | Ihr diskutiert Erwartungen, Erfahrungen und Hintergründe. |
| Prüfung der Qualifikationen | Ihr überprüft die fachlichen und persönlichen Qualifikationen. | Ihr bewertet Lebensläufe, Zertifikate und Referenzen. |
| Vereinsstandards vermitteln | Ihr informiert über die Werte und Standards des Vereins. | Ihr stellt den Ehrenkodex vor und diskutiert seine Bedeutung. |
| Verfahrensregeln erläutern | Ihr erklärt euren transparenten Umgang mit Übergriffen und Gewalt. | Ihr besprecht eure Verhaltensrichtlinien und eure Strategien für die Intervention. |
| Auf Problematiken aufmerksam machen | Ihr sensibilisiert für Themen wie sexualisierte Gewalt. | Ihr diskutiert Fallbeispiele und präventive Maßnahmen. |
| Lebenslauf prüfen | Ihr verlangt einen lückenlosen und vollständigen Lebenslauf. | Ihr überprüft die Arbeits- und Bildungshistorie. |
| Erweitertes Führungszeugnis verlangen | Ihr holt ein erweitertes Führungszeugnis ein. | Ihr erläutert die rechtlichen Grundlagen und Prozesse. |
| Zu Fortbildungen verpflichten | Neue Mitarbeitende müssen an Fortbildungen zur Prävention teilnehmen. | Ihr organisiert regelmäßig Schulungen und Workshops. |
| Mentor*innen-Programm einführen | Erfahrene Kolleg*innen bieten ihre Unterstützung an. | Für die ersten Monate erhalten neue Mitarbeitende eine*n Mentor*in. |



Personalauswahl und Einstellungsgespräche

Durchführung von Einstellungsgesprächen:

- Ihr führt mit allen potenziellen neuen Mitarbeitende Gespräche.
- In diesen Gesprächen kommuniziert ihr deutlich die Haltung und Erwartungen eures Vereins bezüglich Prävention und Schutz vor Gewalt.

Vermittlung der Schutzkonzept-Inhalte:

- Jedes neue Teammitglied wird umfassend über die Inhalte und Maßnahmen eures Schutzkonzeptes informiert.
- Ihr erläutert die Bedeutung des Ehrenkodexes und der Präventionsstrategien des Vereins.

Textbaustein

„Der Vorstand des Vereins XY legt fest, dass mit Übungsleitungen sowie potenziellen Helfer*innen im Vorfeld ihrer Tätigkeit ein Informationsgespräch geführt wird. Darin einbezogen sind der Ehrenkodex und die damit verbundene Verpflichtungserklärung im Umgang Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. So können grundsätzliche Einstellungen und mögliche Gefährdungsmerkmale frühzeitig abgeklärt werden. Gleichzeitig wird deutlich, dass die Prävention von sexualisierter & interpersoneller Gewalt im Verein ein Thema ist – ein Signal, das bereits im Vorfeld abschreckend wirken kann. (Landessportbund NRW (2013), Schweigen schützt die Falschen! Handlungsleitfaden für Vereine. Vorsorgen – erkennen – handeln)

²⁰ Landessportbund NRW (2013), Schweigen schützt die Falschen! Handlungsleitfaden für Vereine. Vorsorgen – erkennen – handeln, S. 21 f.

Der Ehrenkodex als Instrument der Selbstverpflichtung

Ein Ehrenkodex dient als klare Verpflichtungserklärung zu einem respektvollen und sicheren Umgang innerhalb des Vereins. Damit etabliert er klare Verhaltensstandards und -erwartungen an alle Mitglieder, Trainer*innen, Übungsleiter*innen, Eltern/Erziehungsberechtigte, Vorstände, Sportler*innen, Funktionär*innen, usw.

Warum ein Ehrenkodex?

Ein Ehrenkodex ist eine Selbstverpflichtung für euren Verein. Ihr macht damit euer Engagement für den Schutz aller Beteiligten und die Prävention von Gewalt sichtbar. Er dient als Grundlage für ein gemeinsames Verständnis von Respekt, Integrität und Sicherheit und schafft einen verbindlichen Rahmen für alle Mitglieder.

Ziel

Den Ehrenkodex im Verein als festen Bestandteil der Präventionsstrategie einführen.

Nutzen für den Verein

Stärkt die Vereinskultur:

Der Ehrenkodex gibt den Rahmen für eine Vereinskultur des gegenseitigen Respekts und der Achtsamkeit. Er trägt dazu bei, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitglieder sicher und wertgeschätzt fühlen.

Zeigt klare Verhaltensrichtlinien auf:

Im Ehrenkodex legt ihr eindeutig fest, welche Verhaltensweisen erwünscht sind und welche nicht toleriert werden. Dies gibt allen Beteiligten Handlungssicherheit.

Dient der Prävention und Intervention:

Durch die Selbstverpflichtung aller Vereinsmitglieder schärft ihr das Bewusstsein für die Bedeutung des Schutzes vor Gewalt. Der Ehrenkodex dient sowohl als Basis für präventive Maßnahmen als auch als Orientierungshilfe im Fall eines Verdachts.

Zeigt Verbindlichkeit und Verantwortung:

Indem alle Beteiligten den Ehrenkodex unterzeichnen, unterstreicht ihr die individuelle und kollektive Verantwortung für die Einhaltung der festgelegten Standards.^{21 22}

Ehrenkodex im Verein einführen

Hier ein paar Fragen und Vorschläge zum Vorgehen, wenn ihr den Ehrenkodex in eurem Verein etablieren wollt:

- Existiert bereits ein Ehrenkodex in unserem Verein?
- Wie könnt ihr den Ehrenkodex im Verein kommunizieren und seinen Nutzen hervorheben? Wer soll den Ehrenkodex unterzeichnen und wer ist für die Sammlung der Unterschriften verantwortlich?
- In welchen zeitlichen Abständen muss die Unterzeichnung des Ehrenkodex erneuert werden?

²¹ Landessportbund NRW (2013), Schweigen schützt die Falschen! Handlungsleitfaden für Vereine. Vorsorgen – erkennen – handeln, S. 24

²² Deutsche Sportjugend (2020), Broschüre „Safe Sport“ – Ein Handlungsleitfaden zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Grenzverletzungen, sexualisierter Belästigung und Gewalt im Sport, S. 42 f.

Als Orientierungshilfe
könnt ihr den Ehrenkodex des
LSB NRW verwenden
[https://go.lsb.nrw/
ehrenkodexlsbnrw](https://go.lsb.nrw/ehrenkodexlsbnrw)

Umsetzung in eurem Verein

- Ihr erstellt einen Plan, wie und wann ihr den Ehrenkodex in eurem Verein einführen möchtet.
- Ihr entwickelt eine Strategie, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitende den Ehrenkodex verstehen, akzeptieren und unterzeichnen.
- Ihr überlegt, wie ihr überprüfen könnt, ob der Ehrenkodex von allen im Verein eingehalten wird.



Ehrenkodex im Vergleich zu Verhaltensleitlinien

| Aspekt | Ehrenkodex | Verhaltensleitlinien |
|------------|--|---|
| Definition | Sammlung von Grundsätzen oder Wertvorstellungen | Detaillierte, spezifische Richtlinien |
| Zweck | Dient als Richtschnur für das allgemeine Verhalten und die Haltung | Steuert das Verhalten in spezifischen Kontexten |
| Anwendung | Fokus auf allgemeine Leitprinzipien | Konkrete Anweisungen für bestimmte Situationen |
| Spezifität | Weniger spezifisch, breiter gefasst | Sehr spezifisch und situationsbezogen |

Schritt für Schritt zur Umsetzung

Entwicklung und Implementierung eures Ehrenkodexes

Ziel: Einen Ehrenkodex entwerfen und einführen, mit dem ihr ein klares Signal für die Präventionsarbeit setzt.

Schritt 1: Ehrenkodex entwerfen

Aufgabe: Ihr erstellt einen Entwurf für euren Ehrenkodex und beantwortet dazu die folgenden Fragen:

Welche Schlüsselemente und Verhaltensregeln sollten im Ehrenkodex enthalten sein?

Sollten wir einen eigenen Ehrenkodex entwickeln oder uns an einem bestehenden orientieren?

- Eigener Ehrenkodex
- Bestehender Ehrenkodex (z. B. LSB NRW, dsj)

Schritt 2: Ehrenkodex in die Kommunikationsstrategie integrieren

Aufgabe: Ihr plant, wie ihr den Ehrenkodex im Verein kommunizieren und bekannt machen wollt. Anschließend entwickelt ihr Ideen, wie ihr den Ehrenkodex einführt und bekannt macht:

Wie informieren wir die Mitglieder über den Ehrenkodex?

Wie können wir die Bedeutung des Ehrenkodexes hervorheben?

Schritt 3: Umsetzungsplan

Im nächsten Schritt erstellt ihr einen Plan, um den Ehrenkodex effektiv im Verein umzusetzen. Dabei notiert ihr, in welchen Schritten ihr den Ehrenkodex einführt und wie ihr kontrolliert, dass alle ihn einhalten.

Wer ist verantwortlich dafür, die Unterschriften einzuholen?

Wie oft sollte die Unterzeichnung erneuert werden?

Schritt 4: Reflexion und Feedback

Hier bewertet ihr die Effektivität eures Ehrenkodexes und holt euch Feedback ein. Ihr erstellt einen Plan, um den Ehrenkodex regelmäßig zu überprüfen und anzupassen:

Wie und wann werden wir den Erfolg des Ehrenkodexes evaluieren?





Ehrenkodex

Grundlegende Anforderungen für euren Verein:

Existenz eines Ehrenkodexes:

- Ihr stellt sicher, dass in eurem Verein ein Ehrenkodex existiert, der sich auf die Prävention von Gewalt bezieht.
- Ihr entscheidet, ob ihr einen eigenen Ehrenkodex entwickeln oder einen bestehenden adaptieren wollt.

Inhalte des Ehrenkodexes:

- Der Ehrenkodex umfasst klare Verhaltensregeln und -normen im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen.
- Er konzentriert sich auf die Prävention von sexualisierter & interpersoneller Gewalt.

Kommunikation und Verpflichtung:

- Ihr kommuniziert den Ehrenkodex klar und verständlich an alle Mitglieder, Mitarbeitende und Übungsleitungen.
- Von allen Beteiligten fordert ihr eine schriftliche Verpflichtung zur Einhaltung.

Regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung:

- Ihr überprüft den Ehrenkodex regelmäßig auf seine Aktualität und Relevanz.
- Bei Bedarf passt ihr ihn an, um sicherzustellen, dass er weiterhin den Anforderungen und Zielen eures Vereins entspricht.

Textbaustein

„Der Ehrenkodex im Sport dient als freiwillige Selbstverpflichtung für alle Mitarbeitende und ist ein zentrales Instrument zur Prävention und Intervention bei Grenzverletzungen und Gewalt. Er beinhaltet klare Verhaltensregeln im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen und jede unterzeichnende Person verpflichtet sich, diese einzuhalten. Unser Verein XY stellt sicher, dass alle Mitarbeitende klare Anweisungen zum Umgang mit interpersoneller Gewalt erhalten und fordert von ihnen, den Ehrenkodex zu unterzeichnen. Wir setzen den Ehrenkodex wie folgt um ...“

Das erweiterte Führungszeugnis

Seit der Einführung des Bundeskinderschutzgesetzes hat sich das erweiterte Führungszeugnis als zentrales Element der Präventionsstrategie etabliert. Es soll sicherstellen, dass Personen, die wegen einschlägiger Straftaten verurteilt worden sind, nicht in der Kinder- und Jugendarbeit tätig werden.

Gesetzliche Grundlagen

Das Bundeskinderschutzgesetz von 2012 liefert die gesetzliche Grundlage für den Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Kindeswohlgefährdung und sexualisierter Gewalt. In Nordrhein-Westfalen ist das erweiterte Führungszeugnis ein zentraler Bestandteil der Vereinbarungen. Hier werden die Anforderungen gemäß § 72a des Achten Sozialgesetzbuches (SGB VIII) in Kooperation mit den Landesfachverbänden und dem Landschaftsverband Rheinland umgesetzt.

Der § 72a SGB VIII legt fest, dass Träger der Kinder- und Jugendhilfe keine Personen beschäftigen dürfen, die wegen einschlägiger Straftaten verurteilt worden sind. Dieser Tätigkeitsausschluss soll die Sicherheit in der Kinder- und Jugendarbeit gewährleisten. Ergänzt wird diese Vorschrift durch § 79a SGB VIII, der die Qualitätsentwicklung in der Kinder- und Jugendhilfe regelt.²³

Landeskinderschutzgesetz in Nordrhein-Westfalen

Im Mai 2022 hat Nordrhein-Westfalen als erstes Bundesland das Landeskinderschutzgesetz verabschiedet. Dieses Gesetz zielt darauf ab, die Arbeit der Jugendämter in der Abwehr von Kindeswohlgefährdungen zu stärken und die Qualität der Kinderschutzarbeit weiterzuentwickeln. Es setzt auf hohe fachliche Standards, verbesserten Austausch unter den Akteuren des Kinderschutzes sowie auf innovative Konzepte und Fortbildungen. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Stärkung der Rechte von Kindern und Jugendlichen und ihrer aktiven Beteiligung an Entscheidungen, die ihre Lebenswelten betreffen.

Verpflichtung zu Schutzkonzepten

Gemäß dem Landeskinderschutzgesetz sind alle Träger von Kinder- und Jugendangeboten verpflichtet, Schutzkonzepte zu entwickeln, anzuwenden und regelmäßig zu überprüfen. Dies betrifft auch die sportliche und freizeitorientierte Jugendarbeit. Daher sind Mitgliedsorganisationen des LSB NRW sowie alle Vereine, die Angebote für Kinder und Jugendliche bereitstellen, von diesen Regelungen betroffen. Der Deutsche Olympische Sportbund (DOSB) hat in seiner Mitgliederversammlung vom 3. Dezember 2022 mit der Resolution „Zukunftsplan Safe Sport“ entsprechende Leitlinien festgelegt.^{24 25}

Fragen zum Umgang mit dem erweiterten Führungszeugnis

Warum das erweiterte Führungszeugnis für alle?

Das erweiterte Führungszeugnis dient als Nachweis darüber, dass Personen, die in eurem Verein mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, keine für ihre Tätigkeit relevanten Straftaten begangen haben. Es ist ein Instrument, mit dem ihr die Voraussetzungen für ein sicheres Umfeld für alle Mitglieder schafft – unabhängig vom Alter.

²³ Owczarzak, M. & Weyandt, U. (2018), Schutzkonzept Stadtsportbund Dortmund e.V. und seine Sportjugend.

²⁴ Landessportbund NRW (2013), Schweigen schützt die Falschen! Handlungsleitfaden für Vereine. Vorsorgen – erkennen – handeln

²⁵ Umsetzung des Landeskinderschutzgesetzes im Sport | Landessportbund Nordrhein-Westfalen e.V. (www.lsb.nrw), Zugriff am 10.04.2024

²⁶ Landessportbund NRW (2013), Schweigen schützt die Falschen! Handlungsleitfaden für Vereine. Vorsorgen – erkennen – handeln, S. 24

²⁷ Deutsche Sportjugend (2020), Broschüre „Safe Sport“ – Ein Handlungsleitfaden zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Grenzverletzungen, sexualisierter Belästigung und Gewalt im Sport, S. 43 f.

Nutzen für den Verein

Etabliert eine Kultur der Verantwortlichkeit:

Indem der Verein von allen Mitarbeitenden, unabhängig von ihrer direkten Beteiligung an der Jugendarbeit, das erweiterte Führungszeugnis verlangt, fördert er eine Kultur der Verantwortlichkeit und des gegenseitigen Respekts.

Zeigt präventive Wirkung:

Wenn ihr von allen Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis verlangt, sendet ihr ein starkes Signal an den gesamten Verein und darüber hinaus. Ihr demonstriert damit, dass euer Verein keine Kompromisse beim Schutz vor Gewalt und Missbrauch eingeht, unabhängig davon, mit welcher Zielgruppe die Mitarbeitenden arbeiten.

Schafft größere Sicherheit:

Indem ihr das erweiterte Führungszeugnis bei allen Mitarbeitenden einholt, minimiert ihr das Risiko, Personen mit einschlägigen Vorstrafen in verantwortungsvollen Positionen zu beschäftigen.

Erfüllt gesetzliche Vorgaben:

Ihr stellt sicher, dass euer Verein die gesetzlichen Anforderungen des Bundeskinderschutzgesetzes und des Landeskinderschutzgesetzes NRW erfüllt und dadurch rechtlich abgesichert ist.

Sichert den Verein rechtlich ab:

Selbst Mitarbeitende, die nicht direkt mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, können in Situationen involviert sein, die rechtliche Implikationen für den Verein haben. Durch die Überprüfung aller Mitarbeitenden minimiert der Verein das Risiko rechtlicher Konsequenzen, die sich aus fahrlässigem Verhalten ergeben könnten.

Stärkt das Vertrauen:

Die konsequente Anwendung des erweiterten Führungszeugnisses trägt zum Vertrauen aller Vereinsmitglieder sowie der Eltern und Erziehungsberechtigten bei. Sie wissen, dass euer Verein umfassende Maßnahmen ergreift, um ein sicheres Umfeld zu schaffen. Ihr stärkt damit das allgemeine Sicherheitsgefühl und die positive Wahrnehmung eures Vereins in der Öffentlichkeit.

Zeigt die aktive Beteiligung am Kinderschutz:

Ihr zeigt, dass euer Verein sich nicht nur um die sportliche, sondern auch um die persönliche Entwicklung und das Wohlergehen seiner Mitglieder kümmert.^{26 27}

Schritt für Schritt zur Umsetzung

Schritt 1: Grundlagen erarbeiten

Überblick und Verständnis:

Wo fehlt uns noch Wissen zum erweiterten Führungszeugnis und seiner Bedeutung (im Kinderschutz)?

Wie werden erweiterte Führungszeugnisse aktuell in unserem Verein verwendet?

Anwendung:

Welche Mitarbeitende in unserem Verein sind verpflichtet, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen?

Gibt es Bereiche in unserem Verein, in denen die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses noch nicht Standard ist, aber sein sollte?

Aktualisierung und Überprüfung:

Wie oft überprüfen wir die erweiterten Führungszeugnisse unserer Mitarbeitende?

Welche Prozesse haben wir etabliert, um die regelmäßige Aktualisierung der Führungszeugnisse zu gewährleisten? Wo besteht noch Handlungsbedarf?

Umgang mit Ausnahmesituationen:

Wie gehen wir mit Situationen um, in denen die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nicht sofort möglich ist?

Welche alternativen Maßnahmen, wie Selbstverpflichtungserklärungen, nutzen wir in solchen Fällen?

Datenschutz und Dokumentation:

Wie stellen wir sicher, dass der Umgang mit den erweiterten Führungszeugnissen den Datenschutzbestimmungen entspricht?

Wie und wo werden die Informationen aus den erweiterten Führungszeugnissen dokumentiert und gespeichert?

Sensibilisierung:

Wie informieren wir unsere Mitarbeitende über die Bedeutung und den Umgang mit erweiterten Führungszeugnissen?

Welche Maßnahmen ergreifen wir, um das Bewusstsein für die Wichtigkeit des erweiterten Führungszeugnisses im Verein zu stärken?



Schritt 2: Regelung zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses

Personenkreise bestimmen und Wiedervorlage planen

An dieser Stelle definiert ihr, welche Personenkreise ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen. Außerdem legt ihr die Intervalle für die Wiedervorlage fest.

Ihr erstellt eine Liste der verschiedenen Personenkreise in eurem Verein (siehe Analyse der Akteur*innen)
Ihr legt für jeden Personenkreis fest, in welchem Intervall das erweiterte Führungszeugnis vorgelegt werden muss.

Beispieltabelle zur Dokumentation:

| Personenkreis | Einsichtnahme durch [Name/Funktion] | Wiedervorlage-Intervall [X Jahre] |
|---------------|-------------------------------------|-----------------------------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

Ihr entwickelt ein System, um die Fristen zu überwachen und die Einsichtnahmen zu dokumentieren.

Wie sieht dieses System aus?



Erweitertes Führungszeugnis

Wichtige Richtlinien für euren Verein:

Pflicht zur Vorlage:

- Es ist erforderlich, dass alle Mitarbeitende, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.
- Dies gilt für alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Kräfte sowie Honorarkräfte.

Regelmäßige Aktualisierung:

- Das erweiterte Führungszeugnis muss mindestens alle fünf Jahre erneuert und dem Verein vorgelegt werden.
- Achtet darauf, dass das Ausstellungsdatum des erweiterten Führungszeugnisses bei der Einsichtnahme nicht älter als sechs Monate ist.

Umgang mit Ausnahmefällen:

- Wenn die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nicht rechtzeitig möglich ist, kann in begründeten Ausnahmefällen eine Selbstverpflichtungserklärung eingeholt werden, die u. a. besagt, dass kein Verfahren anhängig ist.
- Diese Selbstverpflichtungserklärung sollte die schriftliche Zusicherung enthalten, dass das erweiterte Führungszeugnis nachgereicht wird.
- Bei begründetem Zweifel an der Straffreiheit einer Person ist das erweiterte Führungszeugnis unverzüglich erneut anzufordern.

Tipp:

Stellt sicher, dass alle Prozesse transparent und nachvollziehbar sind und dass die Privatsphäre der betroffenen Personen geschützt wird. Dokumentiert am besten alle Vorgänge sorgfältig im Einklang mit den Datenschutzbestimmungen.

Textbaustein

„In unserem Verein ist es verpflichtend, dass haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeitende sowie Honorarkräfte in regelmäßigen Abständen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Wir unterstützen unsere Teammitglieder aktiv bei der Beantragung und stellen sicher, dass der Prozess klar und transparent ist.“

Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sind verpflichtet, in einem X-jährigen Rhythmus ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Wir unterstützen sie bei der Beantragung.“

Folgende Personenkreise (Haupt-, Neben- und Ehrenamtliche sowie Honorarkräfte) haben das erweiterte Führungszeugnis vorzulegen:

| Personenkreis | Einsichtnahme durch [Name/Funktion] | Wiedervorlage-Intervall [X Jahre] |
|---------------|-------------------------------------|-----------------------------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

Diese Liste wird regelmäßig erweitert

Die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis erfolgt vor der Aufnahme der Tätigkeit und in regelmäßigen Abständen von max. X Jahren. Das Ausstellungsdatum des erweiterten Führungszeugnisses darf bei Einsichtnahme **nicht älter als sechs Monate** sein.

Ablauf:

Das Antragsformular wird von den Verwaltungskräften oder der/dem verantwortlichen Mitarbeitende ausgefüllt und an die betreffende Person ausgehändigt.

Das erweiterte Führungszeugnis wird von der betreffenden Person beim zuständigen Bürgerbüro (bei ehrenamtlichen Tätigkeiten kostenfrei) beantragt und dem/der zuständigen Mitarbeitende vorgelegt.

Nach der Prüfung durch die Personalabteilung wird die Einsichtnahme und die Datenspeicherung dokumentiert.

In absoluten Ausnahmefällen und bei spontanen und sich kurzfristig ergebenden Tätigkeiten in der Arbeit mit Sportler*innen, kann im Vorfeld der Maßnahme eine persönliche Erklärung eingeholt werden, dass kein Verfahren anhängig ist, sofern eine Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses aus zeitlichen Gründen nicht mehr möglich ist. Eine schriftliche Zusicherung für die Nachreichung des erweiterten Führungszeugnisses ist abzugeben und die Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis nach Vorlage unverzüglich vorzunehmen.

Achtung!

Bei begründetem Zweifel an der Straffreiheit einer Person ist das erweiterte Führungszeugnis sofort erneut anzufordern, unabhängig vom Zeitraum.

Datenerhebung und Datenschutz:

Unser Verein verpflichtet sich, in seinem Engagement für den Schutz vor interpersoneller Gewalt alle datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten. Dabei geht es vorrangig um die Speicherung von Daten und um die Frage, welche Punkte erhoben werden dürfen.“

Mitarbeitende sensibilisieren und qualifizieren / Personalentwicklung

In diesem Abschnitt geht es vor allem darum, dass alle Mitarbeitenden eures Vereins – von den ehrenamtlichen Helfer*innen bis zur Vereinsleitung – für die Themen Gewaltprävention und Schutz von Kindern und Jugendlichen sensibilisiert werden. Ihr erfahrt, wie ihr ihnen das nötige Wissen an die Hand geben könnt, damit sie in kritischen Situationen in der Lage sind, kompetent zu handeln.

Warum ist das so wichtig?

Aufmerksamkeit wecken:

Durch gezielte Weiterbildungen werden eure Mitarbeitenden befähigt, Anzeichen von Gewalt zu erkennen und adäquat zu intervenieren.

Unsicherheiten beheben:

Mithilfe dieses geschulten Fachwissens baut ihr Unsicherheiten im Umgang mit dem Thema Gewalt ab und fördert eine offene Kommunikation.

Den Verein qualifizieren:

Mit der Fortbildung eurer Mitarbeitenden investiert ihr in die Qualität eures Vereins. Ihr zeigt damit, dass ihr euch nicht nur um den sportlichen Erfolg, sondern auch um das Wohl und die Entwicklung eurer Mitglieder kümmert.



Hier findet ihr Schulungen und Weiterbildungen:

Im Rahmen des Qualitätsbündnisses und des Themas „Schutz vor sexualisierter & interpersoneller Gewalt im Sport“ bietet der Landessportbund NRW über das Verbundsystem regelmäßig verschiedene Schulungen an. Dazu gehören unter anderem die „Qualifizierungen für Ansprechpersonen zum Schutz vor sexualisierter & interpersoneller Gewalt“ (15 LE) und KURZ & GUT-Seminare (4 LE) zum Thema sowie themenspezifische Veranstaltungen.

Alle aktuellen Termine zu Qualifizierungsangeboten und Fortbildungen findet ihr unter

www.meinsportnetz.nrw

Über diese Seite könnt ihr euch direkt für Veranstaltungen anmelden.²⁸

Weitere Informationen:

www.lsb.nrw/unsere-themen/schutz-vorgewalt-im-sport/qualitaetsbuendnis-zum-schutzvor-sexualisierter-gewalt

Schritt für Schritt zur Umsetzung

Vorüberlegungen:

Welches Ziel möchtet ihr mit der Sensibilisierung und Qualifizierung erreichen?

Aufgaben:

- Ihr erstellt eine Liste aller Schulungsmöglichkeiten, die für euren Verein zugänglich sind.
- Ihr bestimmt, wer in eurem Verein welche Schulungsformate benötigt.
- Ihr entwerft einen Zeitplan für regelmäßige Schulungen und Aktualisierungen zum Thema.
- Ihr entwickelt eine Strategie, um das Thema nachhaltig in der Vereinskommunikation zu verankern.

²⁸ Qualitätsbündnis zum Schutz vor Gewalt im Sport | Landessportbund Nordrhein-Westfalen e.V. (www.lsb.nrw)

Schritt 1: Schulungsmöglichkeiten erfassen

In diesem Schritt erstellt ihr ein umfassendes Bild aller verfügbaren Schulungsressourcen und -möglichkeiten, die eurem Verein zur Verfügung stehen. Anlaufstellen sind z. B. die Stadt- und Kreissportbünde, der Landessportbund NRW und Fachverbände, die Fachberatungsstellen und Jugendämter.

Katalogisierung:

Erstellt eine Liste aller identifizierten Schulungsmöglichkeiten, einschließlich Details wie Dauer, Kosten, Format (online/offline), Zielgruppe und spezifischer Inhalt der Schulung.

Schritt 2: Schulungsbedürfnisse bestimmen

Nachdem ihr eine Übersicht über die verfügbaren Schulungsmöglichkeiten erstellt haben, bestimmt ihr im nächsten Schritt die spezifischen Schulungsbedürfnisse eurer Mitarbeitende im Verein.

Rollen und Verantwortlichkeiten aufzeigen:

Ihr untersucht die verschiedenen Rollen innerhalb eures Vereins. Jede Rolle (z.B. Trainer*innen, Übungsleiter*innen, Vorstand, Verwaltungspersonal, etc.) hat unterschiedliche Anforderungen und Verantwortlichkeiten, die spezifische Schulungen erfordern könnten.

Bedarfe ermitteln:

Führt eine Bedarfsermittlung durch, um zu verstehen, welche Schulungen für welche Mitarbeitergruppen am wichtigsten sind.

Schulungen priorisieren:

Priorisiert die Schulungen je nach Dringlichkeit und Relevanz für die verschiedenen Rollen im Verein. Einige Schulungen könnten für alle Mitarbeitende obligatorisch sein, während andere spezieller Natur und nur für bestimmte Gruppen relevant sind.



Aufgabe: Mit der folgenden Tabelle erhaltet ihr einen detaillierten Überblick über die spezifischen Schulungsbedürfnisse. Damit könnt ihr die Schulungsmaßnahmen leichter planen.

| Rolle im Verein | Aktueller Wissensstand | Benötigte Schulungsthemen | Schulungsformate (z. B. Online-Workshop) | Priorität der Schulung (hoch/mittel/niedrig) |
|-----------------|------------------------|---------------------------|--|--|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Schritt 3: Einen Zeitplan für regelmäßige Schulungen erstellen

Aufgabenstellung:

Ihr kennt nun euren Schulungsbedarf und erstellt im nächsten Schritt einen konkreten Zeitplan für die Durchführung der Schulungen. Dieser Zeitplan soll sicherstellen, dass alle Mitarbeitende die für sie relevanten Schulungen erhalten und diese Schulungen regelmäßig aktualisiert werden.

Durchführung:

Bedarfsanalyse auswerten:

Ihr überprüft die Ergebnisse der Bedarfsanalyse, um die prioritären Themen und Formate für jede Gruppe zu identifizieren.

Zeitraumen festlegen:

Ihr bestimmt, wie oft jede Schulung angeboten werden sollte. Dabei berücksichtigt ihr Faktoren wie Dringlichkeit, Verfügbarkeit der Mitarbeitende und externe Faktoren (z. B. Saisonabhängigkeit im Sport).

Termine planen:

Ihr legt konkrete Termine für die Schulungen fest. Wenn ihr dabei auf eine gleichmäßige Verteilung über das Jahr achtet, vermeidet ihr eine Überlastung.

Ressourcen reservieren:

Ihr sichert die notwendigen Ressourcen für die Schulungen, z.B. Räumlichkeiten, Trainer*innen, Materialien.

Zeitplan kommunizieren:

Ihr informiert alle Mitarbeitende über den Schulungszeitplan per E-Mail, interne Kommunikationskanäle oder Aushänge.

Aufgabe: Mit dieser Tabelle erhaltet ihr einen detaillierten Überblick. Dies erleichtert euch die Planung und Durchführung von Schulungsmaßnahmen.

| Schulungsthema | Zielgruppe (Rolle) | Häufigkeit der Schulung* | Vorgeschlagene Termine | Benötigte Ressourcen | Kommunikationskanal für die Ankündigung |
|----------------|--------------------|--------------------------|------------------------|----------------------|---|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

*z. B. monatlich, quartalsweise, etc.



Schulungen

Wichtig bei den Schulungen ist ihre Regelmäßigkeit. Alle drei Jahre ist angebracht. Achtet dabei darauf, dass ihr Maßnahmen sowohl für Erwachsene als auch für Kinder und Jugendliche im Angebot habt.

Textbaustein

„Unser Verein XY verpflichtet sich, den „Schutz vor interpersoneller Gewalt im Sport“ als verbindliches Element in die Qualitätssicherung und Personalentwicklung zu integrieren. Das Thema wird zu einem Bestandteil unserer Personalentwicklung.“

Jedes Mitglied im Verein XY, ob hauptberuflich oder ehrenamtlich, erhält Zugang zu umfassenden Schulungen. Diese bieten Sicherheit und Kompetenz im Umgang mit dem sensiblen Thema der interpersonellen Gewalt.

Leitlinien für einen respektvollen Umgang miteinander

In diesem Abschnitt erarbeitet ihr Verhaltensleitlinien, mit denen ihr eure gemeinsame Haltung und den respektvollen Umgang in eurer Organisation zum Ausdruck bringt. Diese Leitlinien orientieren sich an den Bedürfnissen und Strukturen eures Vereins.

Bedeutung der individuellen Anpassung

Jede Organisation hat ihre eigenen, einzigartigen Strukturen und Abläufe. Daher ist es nicht möglich, ein „Einheitskonzept“ zu übernehmen. Eure Verhaltensleitlinien sollten so konkret und individuell wie möglich gestaltet werden, damit sie in eurem Verein alltagstauglich sind und leicht umgesetzt werden können.

Partizipative Entwicklung

Eure Verhaltensleitlinien solltet ihr gemeinsam mit den betroffenen Zielgruppen entwickeln. Damit stellt ihr sicher, dass sie praxisnah und nachhaltig sind und dass sie von allen akzeptiert werden.²⁹

Zielgruppen

- Vereinsmitarbeitende
- Sportler*innen
- Eltern/Erziehungsberechtigte/Erziehungsberechtigte

Grundlagen der Vereinsethik: Ehrenkodex ≠ Verhaltensleitlinien

| Aspekt | Ehrenkodex | Verhaltensleitlinien |
|------------|--|---|
| Definition | Sammlung von Grundsätzen oder Wertvorstellungen | Detaillierte, spezifische Richtlinien |
| Zweck | Dient als Richtschnur für das allgemeine Verhalten und die Haltung | Steuert das Verhalten in spezifischen Kontexten |
| Anwendung | Fokus auf allgemeine Leitprinzipien | Konkrete Anweisungen für bestimmte Situationen |
| Spezifität | Weniger spezifisch, breiter gefasst | Sehr spezifisch und situationsbezogen |

²⁹ Deutsche Sportjugend (2020), Broschüre „Safe Sport“ – Ein Handlungsleitfaden zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Grenzverletzungen, sexualisierter Belästigung und Gewalt im Sport, S. 40

Schritt für Schritt zur Umsetzung

Leitfragen für eure Verhaltensleitlinien:

Gibt es bereits klare Verhaltensleitlinien im Verein für den Umgang miteinander? Wenn ja, wie sehen diese aus?

Welche Verhaltensleitlinien ergeben sich aus der Diskussion zur Risikoanalyse?

Für welche Zielgruppe wollen wir spezielle Verhaltensleitlinien gestalten?

Wie können die Verhaltensleitlinien alltagsnah umgesetzt und eingehalten werden?

Ablaufplan für die Umsetzung

1. Ihr bildet für jede Zielgruppe eine Arbeitsgruppe.
2. Bei Workshops oder Diskussionsrunden erarbeitet ihr gemeinsame Verhaltensleitlinien. Die Leitfragen können euch als Diskussionsgrundlage dienen.
3. Im Anschluss erstellt ihr einen Entwurf der Verhaltensleitlinien und holt euch Feedback von allen Beteiligten ein.
4. Schließlich finalisiert ihr die Verhaltensleitlinien und kommuniziert diese klar und verständlich an alle Mitglieder eurer Organisation.

Zusätzliche Hinweise

- Die Verhaltensleitlinien sollten regelmäßig überprüft und aktualisiert werden, um sicherzustellen, dass sie weiterhin relevant und wirksam sind.
- Eine klare Kommunikationsstrategie stellt sicher, dass alle Mitglieder sie verstehen und sich an sie halten.
- Die Leitlinien sollten bei der Einarbeitung neuer Mitarbeitende Berücksichtigung finden
- Schulungen und Workshops tragen dazu bei, das Bewusstsein für die Bedeutung der Verhaltensleitlinien zu schärfen und sie in den Vereinsalltag zu integrieren.



Verhaltensleitlinien

- Der Ehrenkodex des Landessportbundes Nordrhein-Westfalen bildet die Basis für die Verhaltensleitlinien.
- Diese Verhaltensleitlinien sollten Grundprinzipien wie Respekt, Integrität und Fairness enthalten, die für alle Mitglieder der Sportgemeinschaft gelten.

Empfehlung

Entwickelt eure eigenen Verhaltensleitlinien. Nur dann

- sind sie spezifisch auf die Ergebnisse eurer Risikoanalyse abgestimmt;
- spiegeln sie die einzigartigen Strukturen, Prozesse und Verhaltensweisen eurer Organisation wider;
- sind sie auf die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen eures Vereins zugeschnitten;
- sind sie in einem partizipativen Prozess entstanden, bei dem die Ansichten und Erfahrungen aller Zielgruppen im Verein einbezogen wurden.

Partizipation aller Vereinsmitglieder, auch von Kindern und Jugendlichen

In diesem Baustein des Workbooks geht es um die Partizipation aller Vereinsmitglieder, auch von Kindern und Jugendlichen bei der Gestaltung des Schutzkonzeptes und der Risikoanalyse. Die Einbindung dieser Gruppen trägt wesentlich zur Wirksamkeit und Akzeptanz des Konzeptes bei.

Warum ist Partizipation so wichtig?

- **Direkte Betroffenheit:**

Kinder und Jugendliche sind häufig am meisten von interpersoneller Gewalt im Sport betroffen. Wenn ihr sie von Beginn an in die Maßnahmen einbindet, stellt ihr sicher, dass ihre Bedürfnisse und Perspektiven in das Schutzkonzept einfließen. So werden eure Strategien zur Prävention und Intervention realitätsnah und wirksam.

- **Viele Perspektiven:**

Die Beteiligung aller Vereinsmitglieder erweitert den Horizont der Präventionsarbeit, denn es kommen unterschiedliche Erfahrungen und Sichtweisen zur Sprache. Dies hilft euch dabei, mögliche Lücken zu identifizieren und zu schließen und macht euer Schutzkonzept vollständig.

- **Mehr Verständnis und Akzeptanz:**

Die aktive Mitwirkung an der Entwicklung und Überprüfung des Schutzkonzeptes erhöht das Bewusstsein und die Akzeptanz innerhalb des Vereins. Bei den Beteiligten entsteht ein Gefühl der Eigenverantwortung und des Engagements für ein sicheres Sportumfeld.

- **Starke Vereinskultur:**

Partizipation fördert den offenen Dialog, Transparenz und gegenseitigen Respekt. Sie führt zu Vertrauen und einem Gemeinschaftsgefühl und schafft ein Umfeld, in dem sich jede*r geschützt und gehört fühlt.³⁰

³⁰ Deutsche Sportjugend (2020), Broschüre „Safe Sport“ – Ein Handlungsleitfaden zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Grenzverletzungen, sexualisierter Belästigung und Gewalt im Sport, S. 37 f

Schritt für Schritt zur Umsetzung

Schritt 1: Beteiligungsmöglichkeiten identifizieren

Welche Aktivitäten und Formate eignen sich bei uns, um Kinder, Jugendliche und Mitglieder aktiv einzubinden?

Wie können wir diese Aktivitäten altersgerecht und ansprechend gestalten?

Schritt 2: Planung und Umsetzung von Workshops

Wie können wir Workshops und Sensibilisierungsmaßnahmen so gestalten, dass sie die Teilnehmenden zum Mitmachen und Mitgestalten anregen?

Welche Themen und Inhalte sind besonders relevant und interessant für die jeweiligen Gruppen?

Schritt 3: Einrichtung von Feedback-Kanälen

Wie können wir niederschwellige Feedback-Kanäle (z.B. Kummerkasten, Online-Formulare) einrichten?

Wie stellen wir sicher, dass im Verein das Feedback ernst genommen und in die Weiterentwicklung des Konzeptes einbezogen wird?

Mit der Bearbeitung dieser Aufgabe schafft ihr Strukturen und Prozesse in eurem Verein, bei denen sich alle Vereinsmitglieder aktiv an der Gestaltung des Schutzkonzeptes beteiligen können. Damit erreicht ihr, dass euer Konzept akzeptiert und wirksam umgesetzt wird.



Partizipation

- 1. An Workshops und Sensibilisierungen beteiligen:**
Alle Mitglieder, vor allem Kinder und Jugendliche, sollten aktiv in Schulungen und Workshops eingebunden werden.
- 2. Rückmeldungen leicht machen:**
Bietet in eurem Verein unterschiedliche altersgerechte Feedbackmöglichkeiten an (z. B. Kummerkasten, Feedback-Formulare).

Netzwerkarbeit und Nachhaltigkeit

Im Folgenden geht es darum, wie ihr euer Schutzkonzept nachhaltig macht und wie ihr dabei Netzwerke effektiv nutzen könnt. Ziel ist es, langfristige und wirkungsvolle Maßnahmen zu etablieren und durch aktive Netzwerkarbeit den Einsatz des Vereins zu stärken.

Leitfragen zur Nachhaltigkeit

1. Wie können wir das Thema langfristig und nachhaltig im Verein verankern?
2. Welche Möglichkeiten der Öffentlichkeitsarbeit können wir nutzen?
3. Welche konkreten Ziele wollen wir in zwei Jahren erreicht haben, und welche Schritte sind hierfür notwendig?
4. Welche Netzwerke können wir nutzen und wo finden wir weitere Unterstützung?
5. Welche potenziellen Partner*innen können wir für die Zusammenarbeit gewinnen?

Schritt für Schritt zur Umsetzung

Schritt 1: Nachhaltigkeitsziele festlegen

Aufgabe: Ihr definiert klare, messbare Ziele für die Nachhaltigkeit eures Schutzkonzeptes. Erstellt eine Liste von Zielen, wie z. B. regelmäßige Schulungen, Aktualisierung des Schutzkonzeptes, Einbindung neuer Mitglieder.

Welche Aspekte des Schutzkonzeptes sollen in den nächsten Jahren behandelt und weiterentwickelt werden?

Wie können wir unsere Nachhaltigkeitsziele überprüfen und messen, ob wir sie erreicht haben?

Schritt 2: Planung der Öffentlichkeitsarbeit

Aufgabe: Entwickelt einen Plan für die Öffentlichkeitsarbeit, um das Bewusstsein für das Thema zu erhöhen. Eure Aktionen und Kampagnen verbreitet ihr zum Beispiel über soziale Medien, eure Vereinswebseite oder die lokalen Medien.

Welche Botschaften wollen wir vermitteln, um das Bewusstsein für Prävention zu stärken?

Welche kreativen und effektiven Methoden können wir einsetzen, um unsere Öffentlichkeitsarbeit ansprechend und wirkungsvoll zu gestalten?



Schritt 3: Identifikation und Nutzung von Netzwerken

Aufgabe: Ihr findet heraus, welche Netzwerke und Kooperationspartner*innen wie Stadt- und Kreissportbünde, Schulen oder Fachberatungsstellen es in eurer Region gibt. Anschließend erstellt ihr einen Plan für die Kontaktaufnahme.

*Welche lokalen oder überregionalen Organisationen könnten als Partner*innen im Kampf gegen interpersonelle Gewalt dienen?*

Wer von uns kümmert sich wann um die Kontaktaufnahme?

Schritt 4: Erstellung eines Umsetzungsplans

Aufgabe: Mit einem detaillierten Plan legt ihr fest, wie die festgelegten Ziele erreicht werden sollen. Darin beschreibt ihr, welche Schritte ihr unternimmt, welche Ressourcen ihr dafür benötigt und wer für was verantwortlich ist.

Welche konkreten Schritte, Ressourcen und Zeitpläne sind notwendig, um die Nachhaltigkeitsziele erfolgreich umzusetzen?

Wie können wir die Aufgaben und Verantwortlichkeiten effektiv verteilen, um eine breite Beteiligung und Unterstützung zu erreichen?

Schritt 5: Evaluierung und Anpassung

Aufgabe: Ihr überprüft eure Strategie regelmäßig und passt sie, wenn nötig, an. Dabei legt ihre fest, wie und wann ihr die Wirksamkeit der Maßnahmen bewertet und bei Bedarf Anpassungen vornehmt.

Welche Methoden und Indikatoren gibt es, damit wir die Wirksamkeit unserer Maßnahmen bewerten können?

Wie können wir sicherstellen, dass unsere Strategie flexibel bleibt und sich an neue Herausforderungen und Erkenntnisse anpassen lässt?



Netzwerkarbeit und Qualitätssicherung

Netzwerkarbeit

- **Ihr kennt euren Bund, eure Fachverbände & die Koordinierungsstelle:**
 - Wer sind die relevanten Fachkräfte und Ansprechpersonen in diesen Organisationen? Ihr pflegt den Kontakt zu euren Partner*innen.
- **Fachberatungsstelle:**
 - Ihr kennt mindestens eine Fachberatungsstelle und die Kontaktdaten ist für alle Mitglieder zugänglich.

Qualitätssicherung

- In eurem Schutzkonzept ist ein abschließender Satz verankert, der die regelmäßige Überarbeitung des Konzeptes und aller Maßnahmen betont.

Textbaustein

„Der Verein XY verpflichtet sich zu einem langfristigen Einsatz gegen sexualisierte & interpersonelle Gewalt im Sport. Wir setzen uns für die kontinuierliche Aktualisierung unseres Schutzkonzeptes ein, um ein sicheres und respektvolles Umfeld zu gewährleisten.“

Kapitel 6 eures Schutzkonzeptes: Intervention



Beschwerdemanagement & Krisenintervention

In diesem Baustein geht es darum, wie ihr in eurem Verein Raum für Hinweise geben und auf Verdachtsfälle von Grenzverletzungen und interpersoneller Gewalt angemessen reagieren könnt.

Beschwerdemanagement und Krisenintervention sind zwar eng miteinander verbunden, haben aber unterschiedliche Funktionen und Zielsetzungen:

Beschwerdemanagement

Zielsetzung und Funktion:

- Das Beschwerdemanagement bietet eine strukturierte, niedrighschwellige und vertrauliche Möglichkeit für alle Vereinsmitglieder, Bedenken, Unbehagen oder Beschwerden bezüglich des Verhaltens anderer Mitglieder, Trainer*innen, Übungsleitenden oder auch des Vorstandes zu äußern.
- Es hilft, potenzielle Probleme oder Missstände frühzeitig zu erkennen und anzugehen, bevor sie sich zu ernsthaften Krisen entwickeln.

Prozesse und Maßnahmen:

- Klar definierte Kommunikationswege und Anlaufstellen für Beschwerden einrichten.
- Eine schnelle, gerechte und diskrete Behandlung aller Beschwerden sicherstellen.
- Die eingegangenen Beschwerden dokumentieren und auswerten, um mit den Ergebnissen die Präventionsarbeit zu verbessern.
- Transparenz schaffen, wie mit Beschwerden umgegangen wird oder auch Rückmeldungen auf Beschwerden geben

Krisenintervention

Zielsetzung und Funktion:

- Krisenintervention umfasst die sofortige, koordinierte Reaktion des Vereins bei einem Verdacht oder einem konkreten Vorfall, beispielsweise von interpersoneller Gewalt.
- Das Hauptziel ist es, die Situation zu stabilisieren, weitere Schäden zu verhindern und die akute Krise zu bewältigen.

Prozesse und Maßnahmen:

- Einen vorbereiteten Kriseninterventionsplan aktivieren, der klare Handlungsanweisungen für den Umgang mit Vorfällen enthält.
- Betroffene zügig und angemessen unterstützen. Beratungs- und Hilfsangebote bereitstellen bzw. vermitteln.
- Den Einsatz externen Fachstellen (z.B. Jugendämter, Fachberatungsstellen) für eine spezialisierte Unterstützung koordinieren.
- Den Vorfall nachbereiten und aufarbeiten sowie das Schutzkonzept basierend auf den gemachten Erfahrungen anpassen.

Schritt für Schritt zur Umsetzung

Schritt 1: Grundlagen für das Beschwerdemanagement festlegen

Leitfragen:

Was wollen wir durch unser Beschwerdemanagement erreichen (Transparenz, Gerechtigkeit, Verbesserungen, organisationales Lernen ...)?

Welche Prinzipien (wie Vertraulichkeit, Fairness, Verbindlichkeit und konsequentes Handeln) sollen unser Beschwerdemanagement leiten?

Wie stellen wir sicher, dass unser Beschwerdeverfahren zugänglich und verständlich für alle Mitglieder (insbesondere auch für Kinder und Jugendliche) ist?

Wie fördern wir eine Kultur, in der sich Mitglieder ermutigt fühlen, ihre Bedenken zu äußern?

Schritt 2: Verfahrenswege und Zuständigkeiten klären

Leitfragen:

Über welche Kanäle (E-Mail, Online-Formular, persönliches Gespräch) können und sollen Beschwerden eingereicht werden?

Wer ist konkret für die Entgegennahme, Bearbeitung und Weiterleitung von Beschwerden verantwortlich?

Wie stellen wir die Schulung und Sensibilisierung der für das Beschwerdemanagement zuständigen Personen sicher?

Wie kommunizieren wir die Zuständigkeiten und Kontaktdaten der Ansprechpersonen für Beschwerden an alle Mitglieder?

Schritt 3: Umgang mit Beschwerden festlegen

Leitfragen:

Wie stellen wir sicher, dass Beschwerden vertraulich behandelt werden?

Welche Schritte unternimmt unser Verein, wenn eine Beschwerde eingeht?

Wie und in welchem Zeitrahmen informieren wir die Person, die eine Beschwerde geäußert hat, über den Stand der Bearbeitung?

Welche Maßnahmen ergreifen wir, wenn sich eine Beschwerde bestätigt?

Schritt 4: Dokumentation und Feedback

Leitfragen:

Wie und wo werden die Beschwerden dokumentiert, um die Vertraulichkeit zu wahren?

Wie nutzen wir die Dokumentation von Beschwerden, um unsere Präventionsarbeit kontinuierlich zu verbessern?

Wie stellen wir sicher, dass alle relevanten Personen über die Ergebnisse und Maßnahmen informiert werden?

Schritt 5: Überprüfung und Anpassung

Leitfragen:

In welchen Abständen überprüfen wir unser Beschwerdeverfahren?

Wer ist verantwortlich für die Überprüfung und Anpassung des Verfahrens?

Wie werden Änderungen im Beschwerdeverfahren umgesetzt und kommuniziert?

Wie fließen Rückmeldungen von Mitgliedern und Erfahrungen aus der Praxis in die Überarbeitung des Verfahrens ein?

Checkliste: Beschwerdeverfahren

- Ziele und Prinzipien des Beschwerdemanagements festgelegt.
- Einreichungskanäle für Beschwerden definiert (E-Mail, Online-Formular, persönliches Gespräch).
- Verantwortliche*n für die Entgegennahme, Bearbeitung und Weiterleitung von Beschwerden benannt.
- Kommunikationsstrategie zur Bekanntmachung des Verfahrens und der Ansprechpartner*innen umgesetzt.
- Verfahren zur Wahrung der Vertraulichkeit von Beschwerden implementiert.
- Schritte nach Eingang einer Beschwerde definiert, inklusive Eingangsbestätigung und Zeitrahmen für Rückmeldungen.
- Feedback- und Kommunikationsprozess zum Ausgang der Beschwerde mit dem/der Beschwerdeführenden festgelegt.
- Dokumentationsprozess für Beschwerden unter Beachtung des Datenschutzes eingerichtet.
- Regelungen für die regelmäßige Überprüfung und Anpassung des Beschwerdeverfahrens etabliert.
- Mechanismus für die Einbindung von Mitgliederrückmeldungen in die Überarbeitung des Verfahrens entwickelt.

Krisenintervention

Die Konfrontation mit einem Fall sexualisierter oder interpersoneller Gewalt löst zwangsläufig die unterschiedlichsten Emotionen aus: Wut, Betroffenheit, Angst, Ohnmacht oder auch Hilflosigkeit. Viele fühlen sich in solchen Situationen meist wie gelähmt und fragen sich: „Wie kann ich helfen?“ Euer Verein sollte gut auf den „Fall der Fälle“ vorbereitet sein und bereits im Vorfeld das konkrete Vorgehen abgesprochen haben. Dazu gehören die zeitnahe Aufklärung des Verdachts, die schnellstmögliche Beendigung des Gewaltverhältnisses und der nachhaltige Schutz der Betroffenen.



Die Verantwortlichen sollten sich ihrer „Garantenpflicht“ in Bezug auf Vorfälle innerhalb ihres Vereines bewusst sein und diese wahrnehmen. Das heißt, wird ein Vorfall bekannt, besteht immer eine Handlungspflicht.

Schritt für Schritt zur Umsetzung

Schritt 1:

Worauf soll auf jeden Fall geachtet werden? – Brainstorming

Schritt 2: Bestandsaufnahme und Risikoanalyse

Aufgabe: Führt eine Bestandsaufnahme der aktuellen Sicherheitsmaßnahmen und Verfahren in eurem Verein durch.

Welche Sicherheitsmaßnahmen existieren bereits im Verein?

Gibt es bisher dokumentierte Fälle oder Vorfälle? Was wurde daraus gelernt?

Schritt 3: Bildung eines Krisenteams

Aufgabe: Ihr bestimmt die Mitglieder für das Krisenteam. Sie sind für das Krisenmanagement verantwortlich.

Wer hat die notwendigen Fähigkeiten, Erfahrungen und Entscheidungskompetenzen für das Krisenteam?
 Auflistung von Namen und dazugehörigen Erfahrungen.

Welche Zuständigkeiten und Aufgaben ergeben sich daraus für das Krisenteam?

| Zuständigkeit – Wer? | Konkrete Aufgaben | Notwendige Fähigkeiten |
|----------------------|-------------------|------------------------|
| | | |
| | | |
| | | |

Schritt 4: Entwicklung von Verfahrensabläufen

Aufgabe: Ihr entwickelt klare Verfahrensabläufe für die Krisensituation.

Welche Schritte sollen im Verdachtsfalls unternommen werden?

Bedenkt bei der Bearbeitung folgende Ebenen: Betroffene, Angeschuldigte / Person unter Verdacht, andere Kinder / Jugendliche, andere Mitarbeitende, Gesamtträger / Organisation, Sorgeverantwortliche von Betroffenen, Sorgeverantwortliche anderer Kinder / Jugendliche, Polizei / Ermittlungsbehörden, Presse & Öffentlichkeit

Wie dokumentieren und kommunizieren wir Informationen?

Schritt 5: Einbindung externer Ressourcen

Aufgabe: Ihr greift auf externe Ressourcen und Fachberatungsstellen zurück, die im Krisenfall unterstützen können.

Welche externen Fachberatungsstellen oder Expert*innen können hinzugezogen werden?

Welche Möglichkeit der Rechtsberatung haben wir?

Wie wird der Kontakt und die Zusammenarbeit gestaltet?

Schritt 6: Konsequenzen

Aufgabe: Überlegt, welche Konsequenzen ihr bei Grenzverletzungen, Übergriffen oder Gewalt ziehen wollt. Berücksichtigt dabei den Status der beschuldigten Person (hauptamtl. / ehrenamtl. Mitarbeitende*r, Mitglied, gewählte*r Funktionär*in etc.)

Wie und wo können wir diese Konsequenzen rechtssicher verankern? Was ist zu beachten? Wer kann hierzu ggf. Unterstützung anbieten?

Schritt 7: Kommunikationsplan

Aufgabe: Ihr erstellt einen Kommunikationsplan für den Umgang mit internen und externen Stakeholdern.

Wie kommunizieren wir mit Betroffenen und deren Angehörigen? Wer ist dafür im Verein zuständig?

Welche Sprachregelungen gelten gegenüber der Presse und Öffentlichkeit? Wer ist das Sprachrohr des Vereins?

Schritt 8: Review und Anpassung

Aufgabe: Plant regelmäßige Überprüfungen und Anpassungen des Krisenplans.

Wie oft wird der Plan überprüft und aktualisiert?

Wie werden neue Erkenntnisse und Erfahrungen integriert?



Hier findet ihr kompetente Unterstützung im Krisenfall:
Unterstützung bei Gewalt im Sport, Landessportbund Nordrhein-Westfalen e.V.
www.lsb.nrw



Rehabilitation

Ziel

Bei einem ausgeräumten und unbegründeten Verdacht muss die zu Unrecht beschuldigte Person rehabilitiert und etwaige Falschbeschuldigungen müssen institutionell aufgearbeitet werden. Dafür entwickelt ihr am besten im Vorfeld einen Plan, der sicherstellt, dass alle Beteiligten angemessen unterstützt werden und einen Weg zurück in das Vereinsleben finden.^{31 32}

Schritt für Schritt zur Umsetzung

Schritt 1: Richtlinien festlegen

Aufgabe: Ihr definiert grundlegende Richtlinien für die Rehabilitation, die Fairness und Respekt für alle Beteiligten gewährleisten.

Welche Unterstützung benötigen Betroffene, um sich sicher und angenommen zu fühlen?

Wie kann der Verein die Integrität von fälschlicherweise beschuldigten Personen wahren?

³¹ Deutsche Sportjugend (2020), Broschüre „Safe Sport“ – Ein Handlungsleitfaden zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Grenzverletzungen, sexualisierter Belästigung und Gewalt im Sport, S. 52 f.

³² Baustein 9: Rehabilitation – Landesfachstelle Prävention sexualisierte Gewalt NRW (www.psg.nrw), Zugriff am 10.04.24

Schritt 2: Erstellen eines Rehabilitationsplans

Aufgabe: Entwickelt einen detaillierten Plan, der die Schritte der Rehabilitation skizziert.

Welche konkreten Maßnahmen (z. B. Gespräche, Beratungsangebote) sollen umgesetzt werden?

Wie kann der Verein eine unterstützende Umgebung schaffen?

Schritt 3: Einbindung von Fachberatungsstellen

Aufgabe: Ihr nehmt Kontakt zu den Fachberatungsstellen auf, die im Rehabilitationsprozess unterstützen können.

Welche externen Partner*innen können fachliche Unterstützung bieten?

Schritt 4: Kommunikation und Sensibilisierung

Aufgabe: Ihr erstellt einen Plan darüber, wie ihr den Rehabilitationsprozess innerhalb des Vereins kommuniziert.

Wie informiert der Verein über die Rehabilitationsmaßnahmen?

Wie wird im Verein ein Bewusstsein für die Bedeutung der Rehabilitation geschaffen?

Schritt 5: Evaluation und Anpassung

Aufgabe: Ihr legt fest, wie und wann ihr den Rehabilitationsplan evaluiert und bei Bedarf anpasst.

Wie messen wir den Erfolg der Rehabilitationsmaßnahmen?

Wie können Feedback und Erfahrungen in den Prozess einfließen?



Intervention und Krisenmanagement

Beschwerdemanagement:

- **Empfehlung:** Die Ansprechperson(en) aktiv einbeziehen.
- **Vorstands-Einbindung:** Klar regeln, wann der Vorstand involviert wird.
- **Externe Hilfe:** Kriterien für den Rückgriff auf externe Unterstützung (Fachberatung, Rechtshilfe etc.) festlegen.

Grundlagen der Krisenintervention:

- **Opferschutz:** Der Schutz der Betroffenen steht an erster Stelle.

Weg der Intervention:

- **Kommunikation:** Konsequente und transparente Kommunikation der Interventionswege, insbesondere hinsichtlich der Zuständigkeiten der Ansprechpersonen.

Rehabilitation:

- **Mindeststandard:** Kontakt zu einer Fachberatungsstelle aufnehmen.

Beispiele für Maßnahmen:

- Bei erwiesener Unschuld der beschuldigten Person muss der Weg zurück ins Vereinsleben ermöglicht werden.
- Betroffene angemessen unterstützen.

Textbaustein

„Unser Gebot heißt zunächst: Diskretion und Ruhe bewahren. Wilder Aktionismus schadet an erster Stelle den Betroffenen. Unser Verein beachtet die Persönlichkeitsrechte von Betroffenen und Verursacher*innen bei Vermutungen und im Verdachtsfall. Wir beziehen z. B. Fachberatungsstellen mit ein, die den Aufklärungsprozess professionell unterstützen.“
(Landessportbund NRW (2013), Schweigen schützt die Falschen! Handlungsleitfaden für Vereine.
Vorsorgen – erkennen – handeln))

An alle:
Ruhe bewahren!

Grundlagen der Krisenintervention – Das sind die wichtigsten Grundlagen:

Für Mitarbeitende, die selbst angesprochen werden

1. Zuhören und Glauben schenken ist die oberste Priorität.
2. Alle Feststellungen und Informationen dokumentieren: Dazu gehören Zeitpunkt, Art der Feststellung bzw. wörtlicher Inhalt der Information. WER, WAS, WANN, WO, WAS wurde bisher unternommen, WIE soll es weitergehen?
3. Schreibt die reinen Informationen auf, ohne zu interpretieren. Dazu ist es sinnvoll einen Dokumentationsbogen zu nutzen.
4. Versichert der*dem Betroffenen, dass alle weiteren Schritte, z. B. die Information an die Eltern/Erziehungsberechtigte, in Absprache erfolgen. An keiner Stelle darf „über den Kopf“ der Betroffenen hinweg gehandelt werden.
5. Gebt keine Versprechungen, die nicht eingehalten werden können. Erklärt, dass ihr euch zunächst selbst Unterstützung holen müsst.
6. Prüft eure eigene Gefühlslage und sucht euch Entlastung bei den Ansprechpersonen im Verein oder einer Fachberatungsstelle. Nutzt dort die „Erstunterstützung“.
7. Plant gemeinsam mit den Ansprechpersonen das weitere Vorgehen. Berücksichtigt die Interessen der Betroffenen.
8. Gemäß den vereinsinternen Absprachemodalitäten informiert die Ansprechperson den Vorstand.

Tipp:

Bei der Einleitung von Maßnahmen ist es immer ratsam, sich vorab professionellen Rat und Hilfe zu holen.³³

³³ Landessportbund NRW (2014), Schweigen schützt die Falschen! Handlungsleitfaden für Fachverbände, informieren – beraten – vorangehen, S. 30

Orientierungshilfe: Intervention bei interpersoneller Gewalt Verein XY:

Beispiel für ein mögliches Verfahren

Im Folgenden sind einzelne Handlungsschritte in Form einer Orientierungshilfe aufgeführt. Die Punkte sind stichpunktartig beschrieben und müssen im Falle eines Verdachtes auf Grenzverletzung und interpersoneller Gewalt mitbedacht und umgesetzt werden.

Die Übersicht soll euch dabei unterstützen, Vorfälle von Grenzverletzungen und Gewalt zu beenden und die Betroffenen zu schützen. Dazu gehören auch Schritte, die dazu dienen, Vermutungen und Verdachtsäußerungen einzuschätzen, zu bewerten und auf dieser Grundlage geeignete Maßnahmen einzuleiten.



Auf keinen Fall sollte eine Person allein eine Vermutung / einen Verdacht abklären oder versuchen aufzudecken.

Checkliste: Interventionsplan

Verdacht – Information / Beobachtung

- Handelt es sich um eine Vermutung, einen vagen Verdacht: Grenzverletzendes Verhalten / Gerücht?
- Besteht ein erheblicher Verdacht / Bericht einer/s Betroffenen/beobachteter Übergriff?
- Alle Vorkommnisse werden dokumentiert.
- Muss möglicherweise Schutz hergestellt werden?
- Nichts im Alleingang unternehmen.

Information der Vertrauensperson

- Kontakt mit Vertrauensperson aufnehmen, Persönlichkeitsrechte ALLER Beteiligten achten
- Information des Vorstandes
- Festlegung der verantwortlich handelnden Personen (Krisenteam) und Absprachen für Zuständigkeiten für möglicherweise: betroffenes Kind, Eltern/Erziehungsberechtigte betroffener Kinder, Mitarbeitende unter Verdacht, Team, andere Kinder, Eltern/Erziehungsberechtigte anderer Kinder, Öffentlichkeit, Dachverband
- Bestimmung der Form externer Beratung (Fachberatung / ggf. Rechtsberatung)
- Regeln für Umgang mit Informationen festlegen

Kontaktaufnahme mit einer Beratungsstelle

- Hilfe für betroffene Person sicherstellen
- Klärung der Situation
- Konfrontation der Beschuldigten nur mit guter Vorbereitung
- Weitere Darstellung und Begründung getroffener Entscheidungen
- Festlegung von Zielen für die Konfliktlösung
- Regeln für Umgang mit Informationen kommunizieren
- Dokumentation

Möglichkeiten im Umgang mit Verursacher*in/Täter*in

- Dienstrechtliche Möglichkeiten für Hauptamtliche
- Rüge/ Ermahnung
- Abmahnung
- Verhaltensbedingte Kündigung
- Fristlose Kündigung
- Ordentliche Kündigung
- Strafanzeige

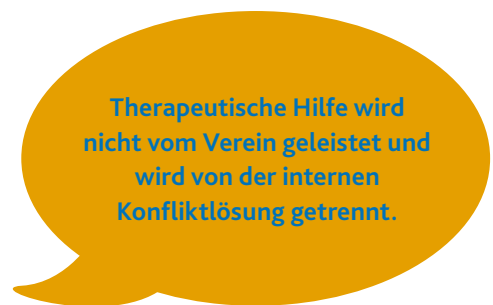
Möglichkeiten bei Ehrenamtlichen

- Rüge/ Ermahnung
- Entbindung aus Verantwortung
- Suspendierung/ Freistellung
- Strafanzeige

Umgang mit falschem Verdacht

- Auch wenn ein Verdacht unbegründet ist – der Schutz von Betroffenen hat Priorität
- Ziel ist die vollständige gesellschaftliche Rehabilitation
- Zuständigkeit liegt bei der Geschäftsführung
- Alle Beteiligten müssen darüber informiert werden
- Bei dem Prozess, die Vertrauensbeziehung wiederherzustellen, ist eine fachliche Begleitung notwendig
- Dokumentation des gesamten Prozesses

Unsere Notfallnummern – Hier können wir uns Hilfe holen:
(z. B. Stadt- oder Kreissportbund, Fachverband, Kinderschutzbund, etc.)



Reflexion & Aufarbeitung von Vorfällen

Ziel

Ihr entwickelt einen strukturierten Ansatz zur Reflexion und Aufarbeitung von Vorfällen innerhalb eures Vereins. Dieser Prozess beinhaltet die Reflexion, Supervision und den angemessenen Umgang mit betroffenen Personen.³⁴

Schritt für Schritt zur Umsetzung

Schritt 1: Einrichtung eines Reflexionsteams

Aufgabe: Bildet ein multidisziplinäres Team, das Aufarbeitung von Vorfällen übernimmt.

Wer sollte Teil dieses Teams sein (z. B. Vorstandsmitglieder, Trainer*innen, Psycholog*innen)?

Wie können wir sicherstellen, dass verschiedene Perspektiven im Team vertreten sind?

³⁴ Baustein 8: Aufarbeitung – Landesfachstelle Prävention sexualisierte Gewalt NRW (www.psg.nrw)



Schritt 2: Einen Reflexionsprozess entwickeln

Aufgabe: Ihr definiert einen Prozess, der es ermöglicht, Vorfälle systematisch zu reflektieren.

Welche Fragen sollten gestellt werden, um einen Vorfall umfassend zu analysieren?

Wie können Lehren aus dem Vorfall gezogen und in zukünftige Präventionsmaßnahmen integriert werden?

Schritt 3: Supervision und kollegiale Fallberatung

Aufgabe: Ihr plant regelmäßige Supervisionssitzungen und Fallberatungen.

Wie oft und in welchem Rahmen sollen Supervisionen und Fallberatungen stattfinden?

Wie stellen wir sicher, dass alle relevanten Personen einbezogen werden?

Schritt 4: Richtlinien für den Umgang mit betroffenen Personen

Aufgabe: Ihr entwickelt klare Richtlinien für den sensiblen Umgang mit betroffenen Personen.

Welche Unterstützung benötigen Betroffene?

Schritt 5: Dokumentation und Kommunikation

Aufgabe: Ihr erstellt ein Dokumentations- und Kommunikationskonzept für den Aufarbeitungsprozess.

Wie und wo dokumentieren wir die Informationen über Vorfälle und deren Aufarbeitung?

Wie kommunizieren wir über den Prozess und seine Ergebnisse innerhalb des Vereins?





Aufarbeitung von Vorfällen

1. Strukturierte Reflexion

- **Nach einem Fall:** Den Krisenfall situations- und fallangemessen reflektieren und dabei auch Täter*innenstrategien analysieren. Ihr legt einen klaren Prozess zur Reflexion von Vorfällen fest.
- **Diverses Team:** Ihr reflektiert den Vorfall in einem Team aus Vereinsmitgliedern unterschiedlicher Bereiche.

2. Grundlagen für Supervision und Beratung

- **Regelmäßige Treffen:** Ihr plant in regelmäßigen Abständen Treffen für gemeinsame Beratungen und Austausch.

3. Sensibler Umgang mit Betroffenen

- **Klare Richtlinien:** Ihr formuliert klare Richtlinien für den Umgang mit betroffenen Personen.
- **Unterstützungsnetzwerk:** Ihr stellt Kontakte zu lokalen Beratungsstellen her, um Betroffenen Unterstützung anzubieten.

4. Dokumentation und Kommunikation

- Ihr entwickelt eine Vorlage, auf der ihr wichtige Informationen zu Vorfällen festhaltet.
- **Offene interne Kommunikation:** Ihr teilt die Informationen über den Prozess und die Ergebnisse in einer vereinfachten Form mit den Vereinsmitgliedern.

Quellennachweise & weiterführende Literatur

- Baumgartner, I., Häfele, W., Schwarz, M. & Sohm, K. (1996), OE-Prozesse – Die Prinzipien systemischer Organisationsentwicklung. Ein Handbuch für Beratende, Gestaltende, Betroffene, Neugierige und OE-Entdeckende, Haupt: Stuttgart.
- Benin, K. (2003), Schwierige Gespräche führen. Modelle für Beratungs-, Kritik- und Konfliktgesprächen im Berufsalltag, Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH: Hamburg.
- Beraterhaus Kassel, Die sieben Basisprozesse von OE, Kassel.
- Bertolino & Schultheis (2013), Therapie-Tools. Lösungsorientierte Beratung für Kinder, Jugendliche und Familien, Beltz: Basel.
- Deutsche Sporthochschule Köln (2016), "Safe Sport"-Studie
- Die Lobby für Kinder/ AJS: Kinder- und Jugendarbeit... aber sicher! Vorgehen bei Verdacht aus sexuellen Missbrauch – Krisenintervention
- Doppler, K. & Lauterburg, C. (2002), Change Management. Den Unternehmenswandel gestalten, Campus: Frankfurt/ Main.
- Deutsche Sportjugend (2011), Broschüren: Gegen sexualisierte Gewalt im Sport, Handlungsleitfaden sowie rechtliche Grundlagen
- Deutsche Sportjugend (2020), Broschüre „Safe Sport“ – Ein Handlungsleitfaden zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Grenzverletzungen, sexualisierter Belästigung und Gewalt im Sport
- Fegert, J.M., Hoffmann, U., König, E., Niehues, J., Liebhardt, H. (Hrsg.) (2015), Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen – Ein Handbuch zur Prävention und Intervention für Fachkräfte im medizinischen, psycho-therapeutischen und pädagogische Bereich, Springer.
- Freund, U. & Riedel-Breidenstein, D. (2004), Sexuelle Übergriffe unter Kindern. Handbuch zur Prävention und Intervention, Mebes & noack: Köln.
- Giernalczyk, T. & Möller, H. (2018), Entwicklungsraum. Psychodynamische Beratung in Organisationen, Vandenhoeck & Ruprecht: Göttingen.
- Glasl, F. (1999), Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater, Haupt: Bern.
- Kinder- und Jugendpsychiatrie-Universitätsklinikum Ulm, (2018), E-learning Kurs „Traumapädagogik“
- Kinder- und Jugendpsychiatrie-Universitätsklinikum Ulm, (2020), E-learning Kurs „Traumatherapie“
- KJPP Universitätsklinikum Ulm (2020), E-Learning Kurs „Schutz bei häuslicher Gewalt“
- KJPP Universitätsklinikum Ulm (2022), E-Learning Kurs „Schutzkonzepte in der ehrenamtlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen“ – Schutzkonzepte im Ehrenamt (www.elearning-kinderschutz.de)
- König, E. & Volmer, G. (2008), Handbuch Systemische Organisationsberatung, Beltz: Weinheim und Basel.
- Linder, N. & Thießenhusen, S. (2007), Missbrauchs-Traumata gemeinsam überwinden. Sexueller Missbrauch in der Kindheit – Auswirkungen und Folgen im Erwachsenenalter / Die Rolle des Partners im Heilungsprozess, Tectum-Verlag: Marburg.
- Lohmer, M. (2000) (Hrsg), Psychodynamische Organisationsberatung, Konflikte und Potentiale in Veränderungsprozessen. Klett-Cotta: Stuttgart.
- Lohmer, M. & Möller, H. (2014), Psychoanalyse in Organisationen. Einführung in die psychodynamische Organisationsberatung, Kohlhammer: Stuttgart.
- Landessportbund NRW (2013), Schweigen schützt die Falschen! Handlungsleitfaden für Vereine, Vorsorgen – erkennen – handeln
- Landessportbund NRW (2014), Schweigen schützt die Falschen! Handlungsleitfaden für Fachverbände, informieren – beraten – vorangehen
- Landessportbund NRW (2015), Elternkompass Fragen und Antworten zum Kinder- und Jugendschutz im Sportverein
- Lühr, Zens & Müller-Engelmann (2021), Therapie-Tools. Posttraumatische Belastungsstörung, Beltz: Weinheim.

Nerdinger, F. (1995), Motivation und Handeln in Organisationen. Eine Einführung, Kohlhammer: Stuttgart.

Oberhoff, B. (2005), Übertragung und Gegenübertragung in der Supervision. Theorie und Praxis, Daedalus: Münster.

Owczarzak, M. & Weyandt, U. (2018), Schutzkonzept Stadtsportbund Dortmund e.V. und seine Sportjugend

Owczarzak, M. (2020), Gegen sexualisierte Gewalt im Sport - Schutzkonzept & Risikoanalyse im Sportverein, Bund oder Fachverband, unter www.lsb.nrw/unsere-themen/gegen-sexualisierte-gewalt-im-sport/risikoanalyse

Owczarzak, M. (2021), Umgang mit Widerständen unter Ehrenamtlichen. Lerneinheit 1: Kinderschutz im Ehrenamt – was hat das mit mir zu tun? In: E-Learningkurses Schutzkonzepte im Ehrenamt (www.elearning-kinderschutz.de), Universitätsklinikum Ulm, Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie/Psychotherapie (2021).

Ruppert, F. (2012), Trauma, Bindung und Familienstellen. Seelische Verletzungen verstehen und heilen, Klett-Cotta: Stuttgart.

Stolzenberg K. & Heberle K. (2006), Change Management. Veränderungsprozesse erfolgreich gestalten – Mitarbeiter mobilisieren, Springer Medizin Verlag: Heidelberg.

UBSKM (2013), Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch Befragungen zum Umsetzungsstand der Empfehlungen des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“, Bericht mit Praxisbeispielen zum Monitoring 2012-2013

Verbundprojekt ECQAT (2020), Online-Kurs „Schutzkonzepte in Organisationen – Schutzprozesse partizipativ und achtsam gestalten“

Weber A. (2006), K.L.A.R. Kurz – Leicht – Aktuell – Real. „Im Chat war er noch süß!“, Verlag an der Ruhr: Mülheim an der Ruhr.

Woltereck, B. (1994), Ungelebtes lebbar machen. Sexuelle Gewalt an Mädchen im Zentrum von Therapie und Supervision, Donna Vita: Ruhnmark.

Internet:

UBSKM (2020), Schutzkonzepte, unter www.kein-raum-fuermissbrauch.de/schutzkonzepte

KJPP, Schutzkonzepte im Ehrenamt www.elearning-kinderschutz.de, Universitätsklinikum Ulm

PsG.nrw Startseite – Landesfachstelle Prävention sexualisierte Gewalt NRW, www.psg.nrw

Landessportbund Nordrhein-Westfalen e.V.

Friedrich-Alfred-Allee 25
47055 Duisburg

Tel. 0203 7381-0
E-Mail: Info@lsb.nrw
www.lsb.nrw