



# **Konzept zur Prävention sexualisierter Gewalt**

**Nordrhein-Westfälischer Bob – und Schlittensportverband e.V.**

**20. Juni 2024**

## **Präambel**

- 1. Zielstellung des Konzeptes**
- 2. Ansprechperson**
- 3. Eignung von Mitarbeitern**
  - 3.1 Ehrenkodex
  - 3.2 Arbeitsvertrag
  - 3.3 Honorarvereinbarungen
  - 3.4 Überlassungsvereinbarungen
  - 3.5 Erweitertes Führungszeugnis
- 4. Qualifizierung der Mitarbeiter\*innen des NWBSV**
- 5. Satzung und Ordnungen**
- 6. Lizenzerwerb**
- 7. Lizenzentzug**
- 8. Beschwerdemanagement und Interventionsleitfaden**
  - 8.1 Anfertigung eines Beobachtungs- und Gesprächsprotokolls
  - 8.2 Kooperation mit externen Fachstellen
  - 8.3 Kommunikation
  - 8.4 Kündigung von verdächtigen haupt- oder nebenberuflichen Mitarbeiter\*innen
- 9. Evaluation von Verbandsmaßnahmen**
- 10. Risikoanalyse**
- 11. Ausblick**

## **Anlagen**

1. Ehrenkodex
2. Orientierungsrahmen zur Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse
3. Bestätigung zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses
4. Einsicht und Dokumentation in das erweiterte Führungszeugnis
5. Vorlage Gesprächsprotokoll
6. Maßnahmen und Verhaltensregeln als Ableitung aus der Risikoanalyse

## **Präambel**

Der organisierte Sport trägt eine hohe Verantwortung für das Wohlergehen aller Engagierten und Aktiven, Eltern, Kinder und Jugendlichen. Er wird getragen vom Fair-Play-Gedanken, dem respektvollen und achtsamen Umgang miteinander und dem Bekenntnis zu einem sicheren und gewaltfreien Sport bei dem insbesondere der Schutz von jungen Menschen mit und ohne Behinderung in einem schützenden Umfeld im Vordergrund steht.

Angesichts der Verantwortung des Nordrhein-Westfälischen Bob- und Schlittensportverbandes (NWBSV) für die ihm anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie für die hauptamtlich und ehrenamtlich für den Verband tätigen Personen, hat der geschäftsführende Vorstand des NWBSV, auf der Grundlage seines im Jahre 2020 beschlossenen Ethik-Codes, die Erarbeitung eines Schutzkonzepts zur Prävention von sexualisierter, psychischer und physischer Gewalt veranlasst und auf seiner Mitgliederversammlung am 20.06.2024 in Winterberg das vorliegende Schutz- bzw. Präventionskonzept beschlossen.

Das verabschiedete Konzept gilt gleichfalls für die im NWBSV organisierte Jugend und kann auf die Mitgliedsvereine des NWBSV übertragen werden. Es wird innerhalb des NWBSV vorgelegt, auf der Website des NWBSV veröffentlicht und somit allen Akteuren innerhalb des Verbandes zugänglich gemacht.

### **1. Zielstellung des Konzepts**

Die körperliche und emotionale Nähe, die im Sport entstehen kann und in keinem anderen Zusammenhang ähnlichen Stellenwert findet, birgt zugleich Gefahren sexualisierter, physischer und auch psychischer Übergriffe. Eine Kultur der Aufmerksamkeit und des Handelns Verantwortlicher muss daher dazu beitragen, Betroffene zum Reden zu ermutigen, potentielle Täter\*innen abzuschrecken und ein Klima zu schaffen, welches Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene - mit und ohne Behinderung - sowie aktive Funktionsträger\*innen im Sport vor jeglicher Art und Ausprägung von Gewalt schützt.

Ziel ist deshalb die Schaffung von Strukturen, die die Persönlichkeitsentwicklung, vor allem von Mädchen und Jungen stärken. Sie sollen keine Gewalt und Diskriminierung erleben, sondern im Sport Unterstützung und Schutz durch die Verantwortlichen erfahren.

Es werden konkrete präventive Maßnahmen zur Aufklärung, Information und Sensibilisierung eingesetzt, um damit eine Kultur des bewussten Hinsehens und Hinhörens zu kreieren. Damit sollen Handlungsoptionen für eine aktive und kompetente Intervention bei jedem einzelnen Fall von sexualisierter, psychischer und physischer Gewalt, unter Berücksichtigung der Interessen aller Betroffenen, geschaffen werden.

## **2. Ansprechpersonen**

Der Vorstand des NWBSV hat eine Ansprechperson als Beauftragte\*in in Fragen der Prävention von sexualisierter, psychischer und physischer Gewalt berufen.

Der\*Die Beauftragte koordiniert die Umsetzung der Maßnahmen des Präventionskonzepts und steht als Erstkontakt bei allen Verdachtsfällen von Kindeswohlgefährdung, sexualisierter, physischer und psychischer Gewalt zur Verfügung.

Er\*Sie bindet Fachberatungsstellen ein. Er\*Sie unterliegt stets der Verschwiegenheit im Rahmen aller ihm zugetragenen Fälle.

Der\*Die Beauftragte koordiniert sein\*ihr Aufgabengebiet eigenverantwortlich und weisungsungebunden. Er\*Sie führt in Zusammenarbeit mit den Fachberatungsstellen Entscheidungen für den Vorstand und die zuständigen Gremien herbei. Er stimmt seine Arbeit unter Berücksichtigung der Persönlichkeitsrechte und datenschutzrechtlicher Vorgaben mit dem geschäftsführenden Vorstand des NWBSV ab. Der\*Die Beauftragte wird den Mitgliedsorganisationen und Untergliederungen bekannt gemacht und ist zudem auf der Website des NWBSV veröffentlicht.

Name: N.N.  
E-Mail:  
Telefon:

Zudem können vom NWBSV Vertrauensperson (Ethikbeauftragte\*r ; möglichst eine weibliche und eine männliche Vertrauensperson eingesetzt werden, die ebenfalls als Ansprechpartner in Fragen zur sexualisierten, psychischen und physischen Gewalt zur Verfügung stehen. Diese Vertrauenspersonen ordnen die Relevanz möglichen Fehlverhaltens und möglicher Verstöße ein und leiten die Verdachtsfälle an den\*die Beauftragte\*in für die Prävention sexualisierter Gewalt weiter.

## **3. Eignung von Mitarbeiter/innen**

### **3.1 Ehrenkodex**

Alle haupt-, nebenberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden des NWBSV, die im Leistungssport tätig sind und in einem Näheverhältnis zu den Sportler\*innen stehen, sind verpflichtet den DOSB-Ehrenkodex zu unterzeichnen. Insbesondere im Rahmen einer Anstellung im NWBSV bzw. vor dem Einsatz bzw. der Einstellung als Trainer\*in und/oder Betreuer\*in im Rahmen einer Maßnahme des NWBSV ist die Unterzeichnung des DOSB Ehrenkodex zwingend notwendig.

Nach erfolgter Zeichnung und Rücksendung wird der Ehrenkodex in digitaler Form und in der physischen Personalakte abgelegt.

Der Ehrenkodex soll zum einen den Akteur\*innen im NWBSV Handlungssicherheit verschaffen und ihnen eine Möglichkeit geben, ihre Stärken im Rahmen des

Persönlichkeitsschutzes, insbesondere des Kinder- und Jugendschutzes zu verdeutlichen. Zum anderen soll mit der Unterzeichnung des Ehrenkodex ein deutliches Signal in Richtung potenzieller Täter\*innen erfolgen.

Der im NWBSV angewandte Ehrenkodex ist der ANLAGE 1 zu entnehmen.

## **3.2 Arbeitsvertrag**

Die Arbeitsverträge der hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen enthalten den folgenden Passus:

### **3.2.1 Ausschluss sexualisierter Gewalt**

- a. Gemäß § 2 der Satzung des Arbeitgebers (NWBSV) verurteilt der Arbeitgeber (NWBSV) jegliche Form von Missbrauch und Gewalt, gleich, ob körperlicher, seelischer oder sexueller Art. Der\*Die Arbeitnehmer\*in erkennt den Ehrenkodex des DOSB verbindlich für sich durch gesonderte Unterschrift an. Der Ehrenkodex wird Bestandteil dieses Vertrages.
- b. Der\*Die Arbeitnehmer\*in weist dem Arbeitgeber (NWBSV) mit der Einstellung durch Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses nach, dass die Regelungen des § 72 a SGB VIII eingehalten werden. Er\*Sie akzeptiert, dass der Arbeitgeber (NWBSV) die Prüfung zur Einhaltung des § 72 a SGB VIII durch Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses in regelmäßigen Abständen wiederholt und kommt dieser Aufforderung zur Vorlage durch den Arbeitgeber (NWBSV) unverzüglich nach.
- c. Der\*Die Arbeitnehmer\*in informiert den Arbeitgeber unverzüglich, wenn gegen sie\*ihn wegen des Verdachts einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung ein Ermittlungsverfahren eingeleitet oder ein Strafverfahren eröffnet wurde.
- d. Der\*Die Arbeitnehmer\*in akzeptiert, dass ein Verstoß gegen den Ehrenkodex oder den § 72 a SGB VIII zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsvertrages führt.

### **3.3 Honorarvereinbarungen**

Die Honorarvereinbarungen enthalten den folgenden Passus:

#### **3.3.1 Versicherung in Bezug auf § 72 SGB VIII**

- a. Gemäß § 2 der Satzung des Auftraggebers (NWBSV) verurteilt der Auftraggeber (NWBSV) jegliche Form von Missbrauch und Gewalt, gleich, ob körperlicher, seelischer oder sexueller Art. Der\*Die Auftragnehmer\*in erkennt den Ehrenkodex des DOSB verbindlich für sich durch gesonderte Unterschrift an. Der Ehrenkodex wird Bestandteil dieses Vertrages.
- b. Der\*Die Auftragnehmer\*in weist dem Auftraggeber (NWBSV) durch Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses nach, dass die Regelungen des § 72 a SGB VIII eingehalten werden. Er\*Sie akzeptiert, dass der Auftraggeber (NWBSV) die Prüfung zur Einhaltung des § 72 a SGB VIII durch Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses in regelmäßigen Abständen wiederholt und kommt dieser Aufforderung zur Vorlage durch den Auftraggeber (NWBSV) unverzüglich nach.
- c. Der\*Die Auftragnehmer\*in informiert den Auftraggeber unverzüglich, wenn gegen sie\*ihn wegen des Verdachts einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung ein Ermittlungsverfahren eingeleitet oder ein Strafverfahren eröffnet wurde.
- d. Der\*Die Auftragnehmer\*in akzeptiert, dass ein Verstoß gegen den Ehrenkodex oder den § 72 a SGB VIII zu einer außerordentlichen Kündigung des Auftragsverhältnisses führt.

### **3.4 Überlassungsvereinbarungen**

Die Überlassungsvereinbarungen enthalten den folgenden Passus:

#### **3.4.1 Versicherung in Bezug auf § 72 SGB VIII**

Gemäß § 2 der Satzung des NWBSV verurteilt der NWBSV jegliche Form von Missbrauch und Gewalt, gleich, ob körperlicher, seelischer oder sexueller Art. Der Verein/Verband stellt daher sicher, dass der\*die von ihm eingesetzte Trainer\*in oder Mitarbeiter\*in den Ehrenkodex des DOSB verbindlich für sich durch die gesonderte Unterschrift anerkennt und die Regelungen des § 72a SGB VIII eingehalten werden.

### **3.5 Erweitertes Führungszeugnis (eFZ)**

Mit dem Inkrafttreten des Bundeskinderschutzgesetzes und der damit einhergehenden Veränderung des § 72a im 8. Sozialgesetzbuch (SGB VIII) wurde in Deutschland ein neuer Standard in der Kinder- und Jugendarbeit hinsichtlich der Einsichtnahme von erweiterten Führungszeugnissen etabliert.

Das Gesetz besagt, dass keine Personen, die Kinder und Jugendliche beaufsichtigen, betreuen, erziehen oder ausbilden, beschäftigt werden sollen, die wegen einer Straftat nach § 72a SGB VIII Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt wurden.

Mit Hilfe des erweiterten Führungszeugnisses kann ausgeschlossen werden, dass bereits rechtskräftig verurteilte Personen, deren Strafe noch nicht verjährt ist, Aufgaben im kinder- und jugendnahen Bereich im Sportverband oder -Sportverein übernehmen.

Im Sinne des Bundeskinderschutzgesetzes soll keine Person eingesetzt werden, „die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Absatz 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden ist“ (§ 72a Abs.1 SGB VIII).

Das polizeiliche Führungszeugnis ist ein Auszug aus dem Strafregister. Verurteilungen sind erst ab einer Geldstrafe von über 90 Tagessätzen oder einer Freiheitsstrafe von mehr als drei Monaten vermerkt. Die Erweiterung des Führungszeugnisses bedeutet, dass nunmehr auch bestimmte Straftaten, die im § 72a SGB VIII aufgezählt sind, im minderschweren Bereich im Führungszeugnis zu sehen sind.

Allerdings gibt das erweiterte Führungszeugnis nur Auskunft über tatsächliche und auch entsprechend einschlägige Verurteilungen. Eingestellte Verfahren, laufende Ermittlungsverfahren, Verfahren die mit Freisprüchen geendet haben oder Straftaten, die wegen Verjährung nicht mehr verfolgt werden konnten, werden im erweiterten Führungszeugnis nicht ausgewiesen. Ebenso wenig werden Straftaten aufgeführt, die nach zehn Jahren nicht mehr archiviert werden (Verjährungsfrist).

Der NWBSV verpflichtet alle haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden die Athleten\*innen, Kinder und Jugendliche betreuen mit der Unterzeichnung der Arbeits- und Honorarverträge sowie des Ehrenkodex und alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden des NWBSV – die in einem besonderen Näheverhältnis zu Athlet\*innen (Wahrnehmung von Leistungen oder anderen Aufgaben der Jugendhilfe gemäß § 2 Abs. 2 oder 3 SGB VIII) stehen - mit der Unterzeichnung des Ehrenkodex und der Ehren- und Verpflichtungserklärung dazu, den NWBSV unverzüglich zu informieren, wenn gegen sie ein Ermittlungsverfahren eingeleitet oder ein Strafverfahren eröffnet ist, das Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung betrifft.

Um den Schutz junger Athlet\*innen gemäß Bundeskinderschutzgesetzes zu gewährleisten, hat sich der NWBSV in Anlehnung an den „Orientierungsrahmen zur Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse bei ehren- und nebenamtlich Tätigen im Sportverein der Deutschen Sportjugend“ (ANLAGE 2) dazu entschieden, bei der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis (§ 30a Bundeszentralregistergesetz) bei allen haupt-, nebenberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die im Auftrag des NWBSV Kinder und Jugendliche im Leistungssport in einem besonderen Näheverhältnis betreuen, gemäß §72a Abs. 2 u. 4 SGB VIII zu verfahren.

Personen, die in ihrem erweiterten Führungszeugnis (eFZ) eine Verurteilung im Sinne der unter §72a SGB VIII aufgeführten Straftatbestände haben, sind nicht für die Begleitung, Betreuung oder als Trainer\*innen von Kindern und Jugendlichen geeignet.

### 3.6.1 Verfahren

Das erweiterte Führungszeugnis muss persönlich und für private Zwecke von der\*dem Betreuer\*in bei der örtlichen Meldebehörde beantragt werden und wird dann an den\*die Antragstelle\*in übersandt. Für die Beantragung ist eine Bestätigung des NWBSV erforderlich, dass die beantragende Person im kinder- und jugendnahen Bereich nach § 30a Abs. 2b BZRG tätig ist oder werden soll (diese ist der ANLAGE 3 zu entnehmen). Die Beantragung ist für hauptamtliche Mitarbeiter\*innen kostenpflichtig. Ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen werden auf Grundlage der Gemeinnützigkeit des NWBSV von der Zahlung der Gebühr freigestellt.

Der NWBSV hat den\*die verantwortliche\*n Mitarbeiter\*in der Geschäftsstelle damit beauftragt, die Einsichtnahme vorzunehmen. Er\*Sie fungiert gleichzeitig als Ansprechpartner\*in für Fragen zum eFZ. In der Geschäftsstelle des NWBSV wird durch ihn\*sie Einsicht in das eFZ genommen.

Mit dem ebenfalls in der ANLAGE 4 befindlichen Formular wird die Einsichtnahme protokolliert.

Das Protokoll und die Datenschutzerklärung werden in einem separaten Ordner chronologisch abgelegt. Für jedes Kalenderjahr wird dazu ein neuer Ordner angelegt, um eine Beantragung im Turnusverfahren zu vereinfachen.

Nach Einsichtnahme des\*der vom Mitarbeiter\*in eingesendeten Führungszeugnis durch die Geschäftsstelle des NWBSV erhält der\*die Mitarbeiter\*in sein persönliches Führungszeugnis wieder zurück und bewahrt es selbst auf bzw. vernichtet es selbst. Gibt es einen Eintrag gemäß § 72a Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) VIII, darf diese Person nicht im Auftrag des NWBSV Kinder und Jugendliche im Leistungssport betreuen.

Mit der Vorlage des Führungszeugnisses erfolgt immer eine konkludente Einwilligung. Hinweise zum Datenschutz sowie zum Widerruf dieser Einwilligung sind ebenfalls der ANLAGE 3 zu entnehmen. Diese werden an den\*die jeweilige\*n Mitarbeiter\*in weitergegeben. Zum Zwecke der Dokumentation der Einsichtnahme wird in der Geschäftsstelle des NWBSV eine Aufstellung geführt. Nach Beendigung der Tätigkeit werden die Daten nach spätestens drei Monaten gelöscht.

Bei einem festen, ununterbrochenen Arbeitsverhältnis zwischen dem NWBSV und der überprüften Person soll alle fünf Jahre ein aktuelles (maximal drei Monate altes) erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden. Ergänzend zum Formblatt zum erweiterten Führungszeugnis wird eine Selbstverpflichtungserklärung ausgefüllt und abgelegt.



#### **4. Qualifizierung der Mitarbeiter/innen des NWBSV**

Das Thema Prävention von sexualisierter bzw. personalisierter Gewalt wird in der Aus-, Fort- und Weiterbildung der haupt-, nebenberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden des Bob- und Schlittenverbandes für Deutschland (BSD) und des NWBSV, die Kinder und Jugendliche in verbandseigenen Maßnahmen betreuen, eingebunden. Somit haben alle Mitarbeitenden des NWBSV die Möglichkeit, ihre Handlungskompetenzen in diesem Themengebiet weiterzuentwickeln.

Der NWBSV verpflichtet sich zudem, hauptberufliche und ehrenamtlich tätige Trainer\*innen und Funktionsträger in einem zweijährigen Rhythmus in geeigneten Fortbildungsmaßnahmen präventiv über die Problematik zu informieren und sie zu qualifizieren, sexualisierte, physische und psychische Gewalt zu erkennen um in entsprechenden Situationen sachgerecht handeln zu können.

Im Rahmen der Trainerausbildungen des Spitzenverbandes (DOSB-C/B/A-Lizenz) wird das Thema Prävention sexualisierter Gewalt in mindestens 2 Lerneinheiten thematisiert. Bei der Vergabe und Verlängerung aller Lizenzen wird überprüft, ob der oben beschriebene Ehrenkodex durch den\*die Lizenzinhaber\*in unterzeichnet wurde.

#### **5. Satzung und Ordnungen**

Der NWBSV hat die Prävention von sexualisierter Gewalt in seiner Satzung festgeschrieben, um innerhalb der eigenen Organisation für das Thema zu sensibilisieren und nach außen hin eine sichtbare klare Haltung zu entwickeln. Der NWBSV hat dazu in seiner Satzung in der Fassung vom 27.06.2023 in § 2a (Dopingbekämpfung und Verurteilung jeglicher Form von Gewalt) in Absatz 2 ausgeführt:

„Die Verurteilung und das Entgegentreten jeglicher Form von Gewalt, unabhängig davon, ob sie körperlicher, seelischer oder sexueller Art ist; die Gewährung von Schutz und Hilfe hiervon Betroffener und die Förderung von Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung sexualisierter Gewalt; Näheres regelt der Ethik-Code.“

Damit wurde die Grundlage für notwendige Interventionen und ein Rahmen für Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt geschaffen.

#### **6. Lizenzerwerb**

Wie bereits unter Ziffer 4 beschrieben unterzeichnen alle Absolventen von BSD-Lizenzbildungen den DOSB-Ehrenkodex.

Dieses Verfahren findet ebenfalls bei Lizenzverlängerungen Anwendung. Zudem wird dieser von allen haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitern/innen, die in einem besonderen Näheverhältnis zu den Athlet\*innen des NWBSV stehen, im Rahmen des Vertragsschlusses unterzeichnet.

## **7. Lizenzentzug**

Um eine\*n Täter\*in daran zu hindern, im Falle einer Verurteilung oder einer nachweisbaren schweren Grenzverletzung als Trainer\*in oder Trainer zu arbeiten, kann ihr\*ihm die Trainerlizenz entzogen werden.

Grundlage für alle Verbände in Bezug auf die Lizenzvergabe und den dazugehörigen Regelungen sind die Rahmenrichtlinien (RRL) des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB). Dort steht hierzu:

„Die Ausbildungsträger haben das Recht, DOSB-Lizenzen zu entziehen, wenn der\*die Lizenzinhaber\* gegen die Satzung des betreffenden Verbandes oder gegen ethisch-moralische Grundsätze (siehe Ehrenkodex) verstößt“.

Der BSD hat als Ausbildungsträger das Recht, Lizenzen zu entziehen, wenn die Lizenzinhaberin/der Lizenzinhaber gegen die Satzung oder gegen ethisch-moralische Grundsätze (siehe DOSB-Ehrenkodex) verstößt. Der geschäftsführende Vorstand des NWBSV wird in diesem Falle gegenüber seinem Dachverbandes und seinen entsprechenden Gremien den Entzug der Lizenz uneingeschränkt befürworten.

Lizenzen von Übungs- und Jugendleiter\*innen, Trainer\*innen sowie Kampfrichter\*innen- und Schiedsrichter\*innen die für den NWBSV tätig sind, können in Abstimmung zwischen BSD und NWBSV befristet außer Kraft gesetzt oder entzogen werden, wenn diese rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Absatz 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt wurden (§ 72a Abs.1 SGB VIII).

Nur Personen mit einem einwandfreien Leumund, die die allgemeinen Voraussetzungen für die Zulassung zu Ausbildungen erfüllen, können im NWBSV Lizenzen erwerben. Ist diese Voraussetzung nicht mehr gegeben, kann im Umkehrschluss die Lizenz auch entzogen werden.

Vor der Verhängung eines Lizenzentzugs ist dem\*der Betroffenen die Gelegenheit zu geben, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen (sog. „rechtliches Gehör“). Existieren mit den Betroffenen Anstellungsverträge sind die arbeitsrechtlichen Sanktionsmöglichkeiten auf der Grundlage der Vertragsinhalte (siehe Ziffer 3), separat anzugehen. Zudem wird eine rechtliche Beratung durch einen Juristen bzw. eine Juristin herangezogen.

## **8. Beschwerdemanagement und Interventionsleitfaden**

Bei Verdachtsfällen im Zusammenhang mit sexualisierter, psychischer und physischer Gewalt ist es erforderlich, schnell, systematisch und abgestimmt zu handeln.

Deshalb wurden Standards für die Gestaltung des Krisenmanagements festgelegt. Zur Intervention zählen die nachfolgend beschriebenen Maßnahmen mit der Zielrichtung Vorfälle von Gewalt, gleich welcher Art - zu beenden, die Betroffenen zu schützen und die Aufarbeitung zu initiieren.

Ein wichtiger Schritt ist dabei, Beschwerden einzuschätzen, zu bewerten und auf dieser Grundlage geeignete Maßnahmen einzuleiten. Der geschäftsführende Vorstand des NWBSV übernimmt Verantwortung für ein Krisenmanagement, das den Schutz, die Interessen und die Integrität der Betroffenen wahrt.

- Im Falle des ersten Verdachts auf sexualisierte, psychische und physische Gewalt im NWBSV ist dieser dem\*der Beauftragten für die Prävention sexualisierter Gewalt zu melden. Diese\*Dieser ist dann für die federführende Bearbeitung des Verdachtsfalles verantwortlich. Wenn sich eine Betroffene oder ein Betroffener selbst dem NWBSV oder einer Person im NWBSV gegenüber offenbart, so ist dies dem\*der Beauftragten für die Prävention sexualisierter Gewalt mitzuteilen.
- Oberste Prinzipien sind Diskretion, Bewahrung der Sachlichkeit und eine sorgfältige Prüfung des Vorwurfs.
- Zur Intervention zählen alle Maßnahmen, die dabei unterstützen, Vorfälle von sexualisierter, psychischer und physischer Gewalt zu beenden und die Betroffenen zu schützen. Dazu gehören auch alle Schritte, die dazu dienen, Vermutungen und Verdachtsäußerungen einzuschätzen, zu bewerten und auf dieser Grundlage geeignete Maßnahmen einzuleiten.
- Während der internen Prüfung ist dafür Sorge zu tragen, dass der\*die Verdächtige und das mutmaßliche Opfer möglichst keinen Kontakt mehr zueinander haben. Dabei ist darauf zu achten, dass allgemeine Persönlichkeitsrechte und datenschutzrechtliche Vorgaben sowohl des\*der Verdächtigen als auch des mutmaßlichen Opfers nicht verletzt werden.
- Der\*Die Beauftragte stellt den Erstkontakt mit dem\*der Betroffenen her. Dieses Gespräch sollte protokolliert oder aufgezeichnet werden (siehe weitere Ausführungen zum Protokoll im nachfolgenden Text und ANLAGE 5). Bei einer Aufzeichnung des Gespräches ist vorher das Einverständnis zu erfragen.
- Es ist mit dem\*der Betroffenen zu klären, was für ihn\*sie getan werden kann und welche Erwartung er\*sie an den NWBSV hat. Insbesondere ist zu klären, ob der\*die Betroffene eine Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden wünscht und ob die Erziehungsberechtigten bereits Kenntnis von dem Sachverhalt haben. Sind diese nicht informiert, ist zu klären, ob die Erziehungsberechtigten eingebunden werden sollen. Bei Minderjährigen sind in jedem Fall die Erziehungsberechtigten einzubeziehen.
- Grundsätzlich sind die Strafverfolgungsbehörden (Staatsanwaltschaft oder Polizei) über die tatsächlichen Anhaltspunkte zu informieren. Ausnahmen von diesem Grundsatz können der Schutz des Opfers und der entgegenstehende Opferwille sein.
- Bekundet das mutmaßliche Opfer, dass es keine Strafverfolgung wünscht, so ist es in alters- und situationsgerechter Weise über den Ablauf eines Strafverfahrens aufzuklären. Stimmen das mutmaßliche Opfer bzw. seine Erziehungsberechtigten der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden endgültig nicht zu, sollte von der Einschaltung nur abgesehen werden, wenn die Gefährdung des mutmaßlichen Opfers und anderer Kinder und Jugendlicher durch eigene Maßnahmen mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit ausgeschlossen werden kann.

- Der geschäftsführende Vorstand des NWBSV kann in gemeinsamer Abstimmung mit dem\*der Beauftragen für die Prävention sexualisierter Gewalt nach Würdigung des Sachverhalts die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden unterlassen, wenn mangels tatsächlicher Anhaltspunkte eine Einschaltung offenkundig sachwidrig wäre. Ob die Einschaltung sachwidrig ist, sollte nach externer Beratung entschieden werden.
- Wenn ein begründeter Anfangsverdacht besteht, sollte der\*die der Trainer\*in oder Übungsleiter\*in bis zur Beendigung des strafrechtlichen Verfahrens von seinen\*ihrer Tätigkeiten freigestellt werden. Dies hat sichernden Charakter, ist also zeitlich befristet bis beispielsweise zum Abschluss der Ermittlungen oder auch der Beendigung eines strafrechtlichen Verfahrens. Danach muss neu entschieden werden.
- Da zu diesem Zeitpunkt der Intervention die Täterschaft noch nicht nachgewiesen ist, sollte auch in der Kommunikation Wert auf den rein sichernden Charakter der Maßnahme gelegt werden.
- Bei jedem Verdacht muss auch die strafrechtliche Unschuldsvermutung eines Verdächtigen eine Anwendung finden. Diese Unschuldsvermutung gilt bis zu einer rechtskräftigen strafrechtlichen Verurteilung.
- Es ist dafür Sorge zu tragen, dass Personen nicht vorschnell oder gar öffentlich verurteilt werden, damit deren Ruf im Falle eines falschen Verdachts keinen Schaden nimmt.

### **8.1 Anfertigung eines Beobachtungs- oder Gesprächsprotokolls**

- Das Protokoll sollte ausschließlich tatsächlich beobachtete Verhaltensweisen bzw. Aussagen der berichtenden Person enthalten.
- Es sollen keine Mutmaßungen, Schlussfolgerungen oder Interpretationen niedergeschrieben werden.
- Zitate von berichtenden Personen sollten als solche gekennzeichnet werden.

### **8.2 Kooperation mit externen Fachstellen**

So früh wie möglich ist die Hilfe von externen Fachstellen hinzuzuziehen. Dazu zählen:

- die regionalen Kinderschutzbünde (z.B. Nordstraße 6-8, 33102 Paderborn, Telefon: 05251 15 09 54, E-Mail: dksp-pb@fbz-pb.de);
- die Landesfachstelle Prävention sexualisierter Gewalt, Regierungsbezirk Arnsberg (Lange Str. 27, 59067 Hamm, Telefon: 02381 37 87 0018, E-Mail: rebecca.duncker@regionalstelle.psg.nrw;
- die örtlichen Untergliederungen des Weißen Rings (z.B. Landesbüro NRW/Westfalen-Lippe, Telefon: 0231 81 94 850, E-Mail: hochsauerlandkreis-nrw-westfalen-lippe.weisser-ring.de);
- die örtlichen Jugendämter und die Polizei

### **8.3 Kommunikation**

Das Opfer und ggf. seine Eltern bzw. Erziehungsberechtigten, aber auch der\*die Verdächtige benötigen klare Informationen über die Vorgehensweise.

Sollte sich ein Verdacht bestätigt haben, sind die weiteren Mitarbeiter\*innen darüber zu informieren. Hierbei ist eine sachliche und an den Fakten orientierte Information erforderlich und es ist notwendig, die Mitarbeiter\*innen anzuweisen, Informationen nicht an Unbefugte weiterzugeben.

Die Information der Öffentlichkeit ist stets sorgfältig unter Wahrung der Interessen und der Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten abzustimmen. Dabei sollte faktenorientiert, ohne Nennung von Namen, über den Vorfall informiert werden.

### **8.4 Kündigung von verdächtigen haupt- oder nebenberuflichen Mitarbeitern\*Mitarbeiterinnen**

Bei hauptberuflichen oder nebenberuflichen Mitarbeiter\*innen, die im Verdacht stehen, eine strafbare Handlung gegen die sexuelle Selbstbestimmung vorgenommen zu haben, sind vom NWBSV arbeitsrechtliche Konsequenzen zu prüfen.

Für die außerordentliche fristlose Kündigung eines\*einer verdächtigen angestellten Trainer\*in kommen eine Verdachts-, eine Tatkündigung oder eine Freistellung in Betracht. Bereits der begründete Verdacht einer strafbaren Handlung rechtfertigt eine Freistellung des\*der Mitarbeiter\*in und kann nach weiterer Prüfung eine Verdachtskündigung rechtfertigen.

Wegen des Risikos, einen Unschuldigen zu treffen, muss der NWBSV als Arbeitgeber zur Aufklärung des Sachverhalts alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen. Dazu gehört insbesondere, vor Ausspruch der Kündigung den\*die Arbeitnehmer\*in durch den\*die Beauftragten für die Prävention sexualisierter Gewalt anzuhören und ihm\*ihr die Möglichkeit zu geben, die Verdachtsgründe zu entkräften und Entlastungstatsachen anzuführen.

Im Rahmen der Anhörung hat der NWBSV als Arbeitgeber dem\*der Arbeitnehmer\*in alle erheblichen Umstände mitzuteilen, auf die er den Verdacht stützt. Die Anhörung kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Ohne eine ordnungsgemäß durchgeführte Anhörung ist die Verdachtskündigung unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten unwirksam. Bei einer Anhörung sollten Zeugen hinzugezogen werden.

Im Falle von arbeitsrechtlichen Konsequenzen für den\*die Mitarbeiter\*innen verpflichtet sich der NWBSV externe Unterstützung durch einen Juristen (Fachanwalt für Arbeitsrecht) einzuholen.

## **9. Evaluation von Verbandsmaßnahmen**

Der NWBSV plant im Rahmen der mit den Athlet\*innen durchgeführten ITP-Gesprächen eine Evaluation mit Hilfe eines Fragebogens durchzuführen. Ein Bestandteil ist die Abfrage nach dem Wohlbefinden der Sportler\*innen im Hinblick auf emotionale, psychische oder physische Gewalt. Diese anonymisierten durchgeführten Evaluationen sichern das Beschwerdemanagement ab und sollte durch den\*die Beauftragten für die Prävention sexualisierter Gewalt systematisch ausgewertet.

## **10. Risikoanalyse**

Im Rahmen der individuellen Risikoanalyse hat der NWBSV in Zusammenarbeit mit dem Landessportbund Nordrhein-Westfalen anhand der drei Faktoren „Körperkontakt“, „Infrastruktur“ und „besondere Abhängigkeitsverhältnisse“ die relevanten Risikobereiche der im NWBSV betriebenen Sportarten identifiziert, die im Wesentlichen die potenziellen Gefahren im Themenfeld der sexualisierten Gewalt beinhalten.

Die Risikoanalyse und die sich daraus ableitenden Verhaltensregeln sind Teile dieses Konzepts und als ANLAGE 6 beigelegt.

Regelmäßig werden Bewertungen der Wahrscheinlichkeit zu Ereignissen sowie deren Auswirkungen festgelegt. Anhand der Einordnung von Handlungsschritten und deren Steuerung wird stetig an der Qualitätssteigerung des Gesamtsystems zur Prävention sexualisierter, psychischer und physischer Gewalt gearbeitet.

Beispiele für ein „Besonderes Abhängigkeitsverhältnis“ von Sportler\*innen können sein:

- Nominierungen zu nationalen Meisterschaften, Wettkämpfen, Lehrgängen und sonstigen Verbandsmaßnahmen
- Individualtraining, vor allem in abgeschirmten Situationen
- Hierarchische Machtstrukturen innerhalb einer Sportart
- Lange Dauer einer Betreuung, enger Bezug zur\*zum Trainer\*Trainerin
- Besondere Belobigungssysteme

## **11. Ausblick**

Der NWBSV hat sich zum Ziel gesetzt für das Thema der sexualisierten Gewalt kontinuierlich seine Mitglieder zu schulen und zu sensibilisieren und sich mit den externen Fachberatungsstellen intensiv zu vernetzen.

Der NWBSV strebt mit seinen getroffenen Maßnahmen die Mitgliedschaft im Qualitätsbündnis des Landessportbundes Nordrhein-Westfalen an, da er die geforderten Qualitätskriterien uneingeschränkt erfüllt. Der NWBSV verpflichtet sich dazu, den Kinderschutz und die Prävention vor sexualisierter Gewalt zur dauerhaften Aufgabe zu machen und einzelne Qualitätskriterien in einem regelmäßigen Turnus zu aktualisieren.