

Inhaltsverzeichnis

Präambel

1. Zielstellung des Konzeptes
2. Ansprechperson
3. Eignung von Mitarbeitern
 - 3.1 Ehrenkodex
 - 3.2 Arbeitsvertrag
 - 3.3 Honorarvereinbarungen
 - 3.4 Athletenvereinbarungen
 - 3.5 Erweitertes Führungszeugnis
4. Qualifizierung der Mitarbeiter/innen des DWWV
5. Satzung und Ordnungen
6. Lizenzen Trainer/Übungsleiter
 - 6.1. Lizenzerwerb
 - 6.2. Lizenzentzug
7. Beschwerdemanagement und Interventionsleitfaden
 - 7.1 Anfertigung eines Beobachtungs- und Gesprächsprotokolls
 - 7.2 Kooperation mit externen Fachstellen
 - 7.3 Kommunikation
 - 7.4 Kündigung verdächtiger haupt- oder nebenberuflicher Mitarbeiter/innen
8. Information zu Verbandsmaßnahmen
9. Risikoanalyse
10. Maßnahmen und Verhaltensregeln als Ableitung aus der Risikoanalyse
11. Informationen dsj (Deutsche Sportjugend)

Anlagen

1. Ehrenkodex
2. Orientierungsrahmen zur Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse
3. Bestätigung zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses
4. Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis
5. Vorlage Gesprächsprotokoll

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; der respektvolle Umgang miteinander steht an erster Stelle. Dazu gehört auch die Motivation, zum Schutz von insbesondere jungen Menschen mit und ohne Behinderung beizutragen und jegliche Gewalt zu vermeiden.

Angesichts der Verantwortung des Deutschen Wasserski- und Wakeboardverbandes (DWWV) für die ihm anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie für die hauptamtlich und ehrenamtlich für den Verband tätigen Personen hat der Vorstand des DWWV eine Erarbeitung eines Präventionskonzepts veranlasst.

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 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 sexualisierter Gewalt schützt.

2. Ansprechperson

Das Präsidium des DWWV hat eine Ansprechperson als Beauftragten in Fragen der Prävention von sexualisierter Gewalt berufen. Der Beauftragte koordiniert die Umsetzung der Maßnahmen des Präventionskonzepts und steht als Erstkontakt bei allen Verdachtsfällen von Kindeswohlgefährdung, sexualisierter, physischer und psychischer Gewalt zur Verfügung. Bei Bedarf vermittelt er Betroffene an Fachberatungsstellen weiter. Er unterliegt stets der Verschwiegenheit im Rahmen aller ihm zugetragenen Fälle.

Der Beauftragte arbeitet im Auftrag des DWWV auf der Basis der Beschlüsse des Präsidiums und stimmt die eigene Arbeit mit diesem ab. Der Beauftragte wird den Mitgliedsvereinen und Landesverbänden bekannt gemacht und ist zudem auf der Website des DWWV veröffentlicht.

Name: Svenja Hempelmann

Anschrift: DWWV, Otto-Fleck-Schneise 12, 60528 Frankfurt/M.,

@mail: svenja.hempelmann@dwwv.de oder sportdirektion@dwwv.de

Telefon: +49 69 67724332

3. Eignung von Mitarbeiter/innen

3.1 Ehrenkodex

Alle haupt-, nebenberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden des DWWV, die im Nachwuchsleistungssport/Spitzensport tätig sind, sind verpflichtet den DWWV-Ehrenkodex zu unterzeichnen. Insbesondere im Rahmen einer Anstellung im DWWV bzw. vor dem Einsatz als Trainer/in und/oder Betreuer/in im Rahmen einer Maßnahme des DWWV ist die Unterzeichnung des DOSB Ehrenkodex zwingend notwendig. Nach erfolgter Zeichnung und Rücksendung wird der Ehrenkodex in digitaler Form abgelegt.

Der Ehrenkodex soll zum einen den Akteurinnen und Akteuren im DWWV 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 DWWV angewandte Ehrenkodex ist der ANLAGE 1 zu entnehmen.

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 sexualisierter Gewalt, unter Berücksichtigung der Interessen aller Betroffenen, geschaffen werden.

3.2 Arbeitsvertrag

Die Arbeitsverträge der hauptamtlichen Mitarbeiter/innen enthalten den folgenden Passus:

3.2.1 Ausschluss sexualisierter Gewalt

a. Gemäß § 3 der Satzung des Arbeitgebers (DWWV) verurteilt der Arbeitgeber (DWWV) 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 (DWWV) im ersten Jahr 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 (DWWV) 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 (DWWV) 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 § 3 der Satzung des Auftraggebers (DWWV) verurteilt der Auftraggeber (DWWV) 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 (DWWV) durch Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses nach, dass die Regelungen des § 72 a SGB VIII eingehalten werden. Er/Sie akzeptiert, dass der Auftraggeber (DWWV) 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 (DWWV) 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 Athletenvereinbarung

Die Athletenvereinbarungen enthalten den folgenden Passus:

3.4.1 Versicherung in Bezug auf § 72 SGB VIII

Der Athlet verpflichtet sich, den DWWV unverzüglich zu informieren, wenn gegen ihn ein Ermittlungsverfahren eingeleitet oder Strafverfahren eröffnet ist, das Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung zum Gegenstand hat.

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 -verein 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).

Der DWWV verpflichtet alle haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden, die in einem besonderen Näheverhältnis Athleten, Kindern und Jugendliche betreuen, mit der Unterzeichnung der Arbeits- und Honorarverträge sowie des Ehrenkodex und alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden des DWWV mit der Unterzeichnung des Ehrenkodex und der Ehren- und Verpflichtungserklärung dazu, den DWWV 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 Athletinnen und Athleten gemäß Bundeskinderschutzgesetzes zu gewährleisten, hat sich der DWWV 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 DWWV 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.

3.5.1 Verfahren

Das erweiterte Führungszeugnis muss persönlich und für private Zwecke von der Betreuerin/dem Betreuer bei der örtlichen Meldebehörde beantragt werden und wird dann an den Antragsteller/die Antragstellerin übersandt. Für die Beantragung ist eine Bestätigung des DSV 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 Verbands von der Zahlung der Gebühr freigestellt.

Der Verband hat den Geschäftsführer damit beauftragt, die Einsichtnahme vorzunehmen. Er fungiert gleichzeitig als Ansprechpartner für Fragen zum eFZ.

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.

Nach Einsichtnahme des vom Mitarbeiter eingesendeten Führungszeugnisses durch den DWWV erhält der Mitarbeiter 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 DSV 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 durch den DWWV eine Aufstellung geführt. Nach Beendigung der Tätigkeit werden die Daten nach spätestens drei Monaten gelöscht.

Bei einem festen, ununterbrochenen Arbeitsverhältnis zwischen dem DWWV 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 DWWV

Das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt wird in der Aus- und Fortbildung der haupt-, nebenberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden des DWWV, die Kinder und Jugendliche in verbandseigenen Maßnahmen betreuen, eingebunden. Somit haben alle Mitarbeitenden des DWWV die Möglichkeit, ihre Handlungskompetenzen in diesem Themengebiet weiterzuentwickeln.

Im Rahmen der DWWV-Trainerausbildungen (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 Lizenzinhaber/die Lizenzinhaberin unterzeichnet wurde.

Die Ansprechpartnerin zur Prävention sexualisierter Gewalt im Sport nimmt alle zwei Jahre an spezifischen Schulungen teil. Die Kosten dafür werden vom Verband getragen.

Als wichtiges Anliegen werden in regelmäßigen Abständen das Präsidium und die Beauftragten während der jährlich stattfindenden Sitzungen zum Thema PsG sensibilisiert.

Ergänzend zu dem Punkt „Eignung von Mitarbeiter*innen“ soll auch während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses fortwährend die Prävention sexualisierter Gewalt thematisiert werden. Um alle Mitarbeiter*innen bestmöglich über das Schutzkonzept zu informieren, soll das Thema bei Kommissionsbesprechungen der einzelnen Ressorts eingeführt werden. Dazu werden Ansprechpartner PsG der einzelnen Ressorts berufen.

Hier wird allen Ressorts das Konzept mit seinen Maßnahmen genau erläutert und auf die vorhandenen Materialien aufmerksam gemacht. Die Ansprechpartner*innen für PSG sehen es als ihre Aufgabe, weitere Mitglieder über Neuigkeiten in Kenntnis zu setzen und bei Fragen zur Verfügung zu stehen.

Auch in den Fortbildungen für Trainer*innen und Übungsleiter*innen, welche vom DWWV organisiert werden, wird der Schutz vor Gewalt regelmäßig behandelt (z.B. Bestandteil der Kadertrainerseminaren). In den Landesverbänden hingegen wird hinsichtlich des Umfangs und der Intensität im Rahmen der Aus- und Fortbildungen unterschiedlich verfahren.

5. Satzung und Ordnungen

Der DWWV 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 DWWV hat dazu in seiner Satzung in der Fassung vom 07.03.2021 in § 3 (6) (Zweck und Aufgaben des DWWV) ausgeführt: „Der DWWV verurteilt jegliche Form von Missbrauch und Gewalt, gleich, ob körperlicher, seelischer oder sexueller Art.“

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

6. Lizenzen Trainer/Übungsleiter

6.1. Lizenzerwerb

Wie bereits unter Ziffer 4 beschrieben unterzeichnen alle Absolventen von DWWV-Lizenzbildungen Trainer/ÜL den DOSB-Ehrenkodex.

Dieses Verfahren findet ebenfalls bei Lizenzverlängerungen Anwendung. Zudem wird dieser von allen haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitern/innen des DWWV im Rahmen des Vertragsschlusses unterzeichnet.

6.2. Lizenzentzug

Lizenzen von Übungs- und Jugendleiter/innen, Trainer/innen sowie Kampfrichter- und Schiedsrichter/innen können 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).

Der DWWV 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.

Nur Personen mit einem einwandfreien Leumund, die die allgemeinen Voraussetzungen für die Zulassung zu Ausbildungen erfüllen, können im DWWV 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 Gelegenheit zu geben, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen (sog. „rechtliches Gehör“). Existieren mit den Betroffenen zivilrechtliche Anstellungsverträge, erledigen sich diese nicht von selbst durch den Lizenzentzug, sondern müssen separat gekündigt werden.

7. Beschwerdemanagement und Interventionsleitfaden

Bei Verdachtsfällen im Zusammenhang mit sexualisierter 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

sexualisierter Gewalt 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 DWWV übernimmt Verantwortung für ein Krisenmanagement, das den Schutz, die Interessen und die Integrität der Betroffenen wahrt.

- Im Falle des ersten Verdachts auf sexualisierte Gewalt im DWWV ist dieser dem Beauftragten für die Prävention sexualisierter Gewalt zu melden. Dieser ist dann für die federführende Bearbeitung des Verdachtsfalles verantwortlich. Wenn sich eine Betroffene oder ein Betroffener selbst dem DWWV gegenüber offenbart, so ist dies dem Beauftragten 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 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 sowohl des/der Verdächtigen als auch des mutmaßlichen Opfers nicht verletzt werden.
- Der 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 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 DWWV 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.
- 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.
- Das Präsidium des DWWV kann 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 die Trainerin/der Trainer oder die Übungsleiterin/der Übungsleiter bis zur Beendigung des strafrechtlichen Verfahrens von seinen/ihren 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 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.

7.1 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.

7.2 Kooperation mit externen Fachstellen

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

- die regionalen Kinderschutzbünde (z.B. Comeniusstraße 37, 60389 Frankfurt, Telefon: 069 97 09 01-20)
- die örtlichen Untergliederungen des Weißen Rings (z.B. Landesbüro Hessen, Schwalbacher Str. 54, 65760 Eschborn, Telefon: +49 116 006 (kostenloses Opfer-Telefon bundesweit))
- die örtlichen Jugendämter und
- die Polizei

7.3 Kommunikation

Das Opfer und ggf. seine Eltern, 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 aller Beteiligten abzustimmen. Dabei sollte faktenorientiert, ohne Nennung von Namen, über den Vorfall informiert werden.

7.4 Kündigung verdächtiger haupt- oder nebenberuflicher Mitarbeiter/innen

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

Für die außerordentliche fristlose Kündigung eines/einer verdächtigen angestellten Übungsleiter/in oder Trainer/in kommen eine Verdachts- oder eine Tatkündigung in Betracht. Bereits der begründete Verdacht einer strafbaren Handlung kann eine Kündigung rechtfertigen, selbst wenn es später zu keiner Verurteilung kommt.

Für die Verdachtskündigung ist es schon ausreichend, dass der DWWV als Arbeitgeber den Verdacht des sexuellen Missbrauchs weder ausräumen kann noch die erhobenen Vorwürfe auf eine sichere Grundlage stellen konnte.

Wegen des Risikos, einen Unschuldigen zu treffen, muss der DWWV als Arbeitgeber zur Aufklärung des Sachverhalts alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen. Dazu gehört insbesondere, vor Ausspruch der Kündigung den/die Arbeitnehmer/in durch den 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 DWWV 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.

8. Information zu Verbandsmaßnahmen

Der DWWV führt Informationsrunden mit Athlet/innen und Eltern insbesondere im Rahmen von Kaderngesprächen durch, in denen der Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln des DWWV angesprochen werden. Ein Bestandteil ist die Abfrage nach dem Wohlbefinden der Athleten/innen im Rahmen der Maßnahme sowie im Hinblick auf emotionale, psychische oder physische Gewalt. Zudem werden alle Teilnehmer/innen über die relevanten Aspekte von Prävention sexualisierter Gewalt, die Ansprechpartner in einem Verdachtsfall bzw. bei persönlicher Betroffenheit sowie die entsprechenden einzuleitenden Schritte gemäß Interventionsplan informiert.

9. Risikoanalyse

Im Rahmen der individuellen Risikoanalyse hat der DWWV mit Hilfe der drei Faktoren „Körperkontakt“, „Infrastruktur“ und „besonderes Abhängigkeitsverhältnis“ die Risikobereiche der im DWWV betriebenen Sportart identifiziert.

Als spezifische Risikofaktoren im Bereich des DWWV wurden folgende identifiziert:

- Väter/Mütter von kleineren Kindern in der Umkleidekabine des jeweils anderen Geschlechts
- Einsatz von Handys/Smartphones mit Kamera in Umkleidekabine oder Dusche
- Technik- oder vorbereitende Übungen an Land oder im Kraftraum

- Körperbetonte Rituale im Team beziehungsweise zwischen Trainerin oder Trainer und Athletin oder Athlet wie Umarmen oder Abklatschen

Unterschiedlichen Formen des Körperkontakts sind bzw. können notwendig und/oder auch erwünscht sein. Täterinnen und Täter könnten genau diese jedoch als Gelegenheiten für gezielte und bewusste Berührungen nutzen.

Es sollte daher stets nach Möglichkeiten gesucht werden, den Befindlichkeiten von Mädchen und Jungen gerecht zu werden. Dies gilt insbesondere in Bezug auf die nachfolgend aufgeführten Themenfelder:

- Umkleide und Duschen
- Trainingsorte (Seilbahn-Anlage, Boot, Vereinsheim)
- Transport zu Wettkämpfen, Freizeiten, Trainingslagern etc.
- Lehrgänge und Wettkämpfe mit Übernachtung

Teil der Strategie von Täterinnen oder Tätern kann es sein, ihre Macht und Autorität ebenso auszunutzen wie die Abhängigkeit und Zuneigung der Kinder und Jugendlichen. Gerade im Leistungssport besteht oftmals ein sehr enges Verhältnis zwischen Trainerin oder Trainer und Athletin oder Athlet.

Hinzu kommt, dass die jungen, ehrgeizigen Sportlerinnen oder Sportler Angst haben, ihre Karriere zu gefährden, wenn sie den sexuellen Missbrauch durch eine Vertrauensperson anzeigen.

Beispiele für ein solches „Besonderes Abhängigkeitsverhältnis“ können sein:

- Nominierungen zu internationalen/nationalen Meisterschaften, Wettkämpfen, Lehrgängen und sonstigen Verbandsmaßnahmen
- Individualtraining, vor allem in abgeschirmten Situationen
- Hierarchische Machtstrukturen innerhalb einer Sportart
- Besondere Belobigungssysteme

10. Maßnahmen und Verhaltensregeln als Ableitung aus der Risikoanalyse

Der DWWV ist gefordert, durch gezielte Maßnahmen und Verhaltensregeln die Grundlagen von Transparenz und Verbindlichkeit zu schaffen. Daher wurden die folgenden Verhaltensregeln für den Umgang mit Kindern und Jugendlichen entwickelt:

- a. Niemand wird zu einer Übung oder Haltung gezwungen
- b. In der Umgangssprache wird auf sexistische und gewalttätige Äußerungen verzichtet
- c. Die Reaktion des Gegenübers auf körperliche Kontakte wird geachtet
- d. Die Trainer/innen und Betreuer/innen duschen grundsätzlich nicht mit den Kindern und Jugendlichen
- e. Die Umkleiden der Mädchen und Jungen werden grundsätzlich nicht betreten. Ist ein Betreten erforderlich, sollte dieses durch einen gleichgeschlechtlichen Erwachsenen erfolgen. Optimal ist es, zu zweit die Umkleiden zu betreten (Vier-Augen-Prinzip)
- f. Maßnahmen des Verbandes sollten grundsätzlich von zwei Personen begleitet werden, einer männlichen und einer weiblichen

g. Übernachtungssituation: Kinder und Jugendliche und Betreuer und Betreuerinnen, Übungsleiter und Übungsleiterinnen übernachten grundsätzlich in getrennten Zimmern

11. Informationen dsj (Deutsche Sportjugend)

Erste Schritte zur Prävention von sexualisierter Gewalt

https://www.dsj.de/fileadmin/user_upload/Handlungsfelder/Praevention_Intervention/sexualisierte_Gewalt/dsj_sexgewalt_erste_Schritte.pdf

Checkliste Prävention und Intervention im Sportverein

https://www.dsj.de/fileadmin/user_upload/Handlungsfelder/Praevention_Intervention/sexualisierte_Gewalt/dsj_sexgewalt_checkliste2012.pdf

Handlungsleitfaden Prävention Sexualisierte Gewalt

https://www.dsj.de/fileadmin/user_upload/Mediencenter/Publikationen/Downloads/handlungsleitfaden_sexualisierte_gewalt_2013.pdf

Gegen Sexualisierte Gewalt – Rechtsfragen

https://www.dsj.de/fileadmin/user_upload/Mediencenter/Publikationen/Downloads/gegen_sexualisierte_gewalt_rechtsfragen.pdf

Hilfe gesucht?!

Neben allen Mitgliedern des DWWV Präsidiums ist weitere Hilfe zu finden unter

Hilfe Portal sexueller Missbrauch

<https://www.hilfeportal-missbrauch.de/startseite.html>

Beratungsstellensuche vor ORT

<https://www.hilfeportal-missbrauch.de/nc/adressen/hilfe-in-ihrer-naehe/kartensuche.html>

Vorlage für ein Gesprächsprotokoll zur Aufnahme und Archivierung einer telefonischen Meldung zu einem Verdacht/Vorfall

https://www.dsj.de/fileadmin/user_upload/Handlungsfelder/Praevention_Intervention/sexualisierte_Gewalt/TX-ela-20130515-Vorlage_Gespraechsprotokoll.pdf

Anlaufstellen

Hilfeportal sexueller Missbrauch:

<https://www.hilfeportal-missbrauch.de/startseite.html>

Hilfetelefon Sexueller Missbrauch:

0800-22 55 530 / (Sprechzeiten: Mo. 9.00-14.00 Uhr / Di., Mi., Fr. 16.00-21.00 Uhr / So. 15.00-20.00 Uhr; kostenfrei)

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen:

08000 116 016 (kostenfrei)

Nummer gegen Kummer e.V.: Kinder- und Jugendtelefon:

0800-111 0 333 (Sprechzeiten: Mo.-Sa. 14.00-20.00Uhr; kostenfrei),
Elterntelefon: 0800-111 0 550 (Sprechzeiten: Mo.-Sa. 14.00-20.00Uhr; kostenfrei),

Onlineberatung: www.nummergegenkummer.de

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend –
Beratungsstellen in der Umgebung nach Postleitzahlsuche:**
www.hinsehen-handeln-helfen.de