SCHUTZKONZEPT TG-SENDE INTERPERSONELLE GEWALT

# Einleitung und Definitionen

## Einleitung

Interpersonelle Gewalterfahrungen kann es überall geben. Der Sportverein gehört zum sozialen Umfeld der Mitarbeitenden und Teilnehmenden und ist somit gerade für Kinder auch ein Ort, an dem es zu interpersoneller Gewalt kommen kann. Im Rahmen des Schutzkonzeptes verpflichtet sich der Verein, seine Mitarbeitenden regelmäßig für das Thema zu sensibilisieren, darüber zu informieren und zwei Ansprechpersonen zu benennen, an die sich Mitabreitende und Teilnehmende wenden können, sollten sie Opfer oder Zeuge solcher Gewalt werden.

Wir als Verein sehen es als Aufgabe, unseren Teil zu einer inklusiven, toleranten und respektvollen Gesellschaft beizutragen. Die TG-Sende hat sich seit jeher als Verein für jeden Menschen verstanden, egal in welcher sozialen, wirtschaftlichen, medizinischen, politischen oder kulturellen Situation er sich befindet. Das vorliegende Konzept soll den bestehenden Ehrenkodex in der TG-Sende erweitern und sich mit den Aspekten der interpersonellen Gewalt auseinandersetzen.

## Definitionen

### Interpersonelle Gewalt (iG):

Interpersonelle Gewalt bezeichnet jede Form von Gewalt, die von einer Person gegenüber einer anderen ausgeübt wird. Diese Gewalt kann **physischer**, **emotionaler**, **sexueller** oder **psychischer** Natur sein und tritt häufig in Beziehungen oder zwischen Personen auf, die sich kennen, wie in Familien, Partnerschaften, Freundschaften oder beruflichen Beziehungen. Zu den Formen interpersoneller Gewalt zählen unter anderem:

**Physische Gewalt:** Körperliche Übergriffe wie Schläge, Tritte, Würgen oder der Einsatz von Waffen.

**Emotionale/Psychische Gewalt:** Manipulation, Einschüchterung, Drohungen, Kontrolle, Isolation oder Demütigung, die das emotionale Wohlbefinden der betroffenen Person beeinträchtigen.

**Sexuelle Gewalt:** Jede Form von unerwünschtem sexuellem Kontakt, Nötigung, Vergewaltigung oder sexueller Belästigung, sowie Machtausübung, Unterwerfung und Demütigung mit dem Mittel der Sexualität.

Interpersonelle Gewalt kann in verschiedenen sozialen Kontexten auftreten und kann schwerwiegende Auswirkungen auf die psychische und physische Gesundheit der Betroffenen haben. Sie ist oft Ausdruck von Macht- und Kontrollbestrebungen einer Person über eine andere.

### Disziplinarische Maßnahmen:

Disziplinarische Maßnahmen sind formale Reaktionen auf Fehlverhalten oder Regelverstöße, die darauf abzielen, das Verhalten der betroffenen Person zu korrigieren und die Einhaltung von Regeln, Normen oder Vorschriften sicherzustellen. Sie werden in verschiedenen Kontexten angewendet, wie in Schulen, am Arbeitsplatz, in Vereinen oder anderen Organisationen. Wesentliche Merkmale disziplinarischer Maßnahmen:

**Zweck:** Sie sollen Fehlverhalten sanktionieren, Verhaltensänderungen fördern und zukünftige Regelverstöße verhindern.

**Formen:** Disziplinarische Maßnahmen können unterschiedlich ausfallen, je nach Schwere des Verstoßes und dem jeweiligen Kontext. Beispiele sind Verwarnungen, schriftliche Ermahnungen, vorübergehende Suspendierungen, Abmahnungen oder im Extremfall der Ausschluss aus der Organisation.

**Verhältnismäßigkeit:** Sie müssen im Einklang mit dem Schweregrad des Verstoßes stehen und angemessen sowie verhältnismäßig sein.

Disziplinarische Maßnahmen sind somit ein Instrument zur Sicherung von Ordnung und Regelkonformität, die gleichzeitig das Recht der betroffenen Person auf faire und transparente Behandlung berücksichtigen müssen.

### Grenzverletzungen:

Grenzverletzungen sind Handlungen oder Verhaltensweisen, bei denen die Grenzen einer Person überschritten oder missachtet werden. Diese Grenzen definieren, was eine Person als respektvollen Umgang empfindet und was sie als Übergriff oder unangemessene Annäherung wahrnimmt. Dabei sind sie in der Regel einmalig, gelegentlich oder unbeabsichtigt und in den meisten Fällen korrigierbar. Merkmale von Grenzverletzungen:

**Physische Grenzverletzungen:** Unerwünschter körperlicher Kontakt, wie Umarmen, Berühren, Festhalten oder körperliche Gewalt (Stoßen, Schubsen, etc.), die ohne Einwilligung erfolgt.

**Emotionale/Psychische Grenzverletzungen:** Verhaltensweisen, die das emotionale oder psychische Wohlbefinden einer Person beeinträchtigen, wie Manipulation, emotionale Erpressung oder das gezielte Herabsetzen.

**Sexuelle Grenzverletzungen:** Jede Art von sexueller Handlung oder Annäherung ohne ausdrückliche Zustimmung, wie unerwünschte Berührungen, sexuelle Kommentare oder Belästigung.

**Verbale Grenzverletzungen:** Verletzende, beleidigende oder herabwürdigende Sprache, die das Selbstwertgefühl und die Würde einer Person verletzt.

**Soziale Grenzverletzungen:** Eingriffe in das soziale Umfeld oder die Privatsphäre einer Person, wie das Verbreiten von Gerüchten, das Erzwingen von Verhaltensweisen in sozialen Situationen oder das Missachten von Vertraulichkeiten.

#### Konsequenzen von Grenzverletzungen:

Grenzverletzungen können das Vertrauen und die Sicherheit einer Person beeinträchtigen und zu emotionalen, psychischen oder physischen Schäden führen. Sie destabilisieren oft das Gefühl der Autonomie und Selbstbestimmung und können langfristige Auswirkungen auf die Beziehungen und das Wohlbefinden der betroffenen Person haben.

# Zielsetzung

Die TG-Sende möchte ein Raum sein, in dem, über den Ehrenkodex der Mitarbeitenden hinaus, sich alle Beteiligten wohl fühlen. Ein explizites und klar definiertes Schutzkonzept soll dabei helfen, den Mitarbeitenden noch einmal klar aufzuzeigen, welche Auswirkungen schon gering erscheinende Formen der Gewalt haben können und sie sensibilisieren, gerade bei vulnerablen Gruppen auf Anzeichen zu achten und Grenzverletzungen und Fehlverhalten mit angemessenen Maßnahmen zu begegnen. Gleichzeitig soll die Kommunikation nach außen den Mitgliedern des Vereins signalisieren, dass sie einen eben solchen Verein haben von dem sie ein Teil sind. Im Rahmen dessen soll auch offene Kommunikation gefördert werden, sowohl unter Teilnehmenden, als auch im Fall von Kindern und deren Erziehungsberechtigten. Dies können Informationen zu Vorfällen sein, aber auch der offene Austausch über die Verfassung der Teilnehmenden mit den entsprechenden Erziehungsberechtigten.

# Analyse

## Betroffene Parteien

Die im Verein und Umfeld tätigen Parteien bestehen primär aus:

* Gruppenleitungen
* Gruppenhelfenden
* Partizipierenden (Vereinsmitglieder, Kursteilnehmende, Begleitpersonen und Interessierten)
* Elternteilen (sowie andere Sorgeberechtigte und Sorgfaltspflichtige Personen)
* Mitarbeitenden und Inanspruchnehmenden der Kooperationskindergärten

Die Größte vulnerable Gruppe sind Kinder, wobei wir auch Vereinsmitglieder haben, die körperliche oder mentale Einschränkungen haben. Personen mit Fluchterfahrungen und solche, die in den Bereich LGBTQIA+ eingeordnet werden könnten.

## Risikoanalyse

Die Risikoanalyse erfolgte aufgrund der Vereinsstruktur im kleinen Personenrahmen.

Breitensport und Kurse werden in der TG-Sende nicht getrennt behandelt und Jugendfreizeiten oder Ausflüge finden in der Regel nicht statt.

Veranstaltungen, die von der TG-Sende begleitet werden, sind allein die Kindergartenfeste mit Kooperationspartnern. Die TG-Sende organisiert außerdem in unregelmäßigen Zeiträumen Spielenachmittage und Sportfeste und einzelne Gruppen (Tanzgarde, Ropeskipping, Tanzen) treten außerdem auf externen Veranstaltungen auf.

Des Weiteren ist es am Vorstand und Vertretern der betroffenen Gruppen, die bestehende Risikoanalyse alle 2 Jahre auf ihre Aktualität zu prüfen.

### Risiken

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Risikoanalyse präsentiert.

#### MACHT UND EINFLUSS

Je höher das Machtgefälle zwischen zwei Akteuren, desto höher das Risiko. Treten Grenzverletzungen oder sogar Formen von Gewalt zwischen Gruppenmitgliedern auf, so ist das relative Risiko geringer, als wenn sie zwischen einer lehrenden Person und einem Gruppenmitglied auftreten. Gerade das Gefälle zu Kindern ist an der Stelle noch einmal höher, aber es besteht auch ein Gefälle zwischen dem Vorstand und den ehrenamtlichen Mitarbeitenden, sowie zwischen Helfenden und Lehrenden.

#### Personalauswahl und – entwicklung

Es wird bisher mit Beginn der Anstellung das erweiterte Führungszeugnis, sowie in regelmäßigen Abständen angefordert und es existiert auch ein Ehrenkodex, der mit neuen Mitarbeitenden besprochen und von ihnen unterschrieben wird. Allerdings sind in der jüngeren Vergangenheit neue Mitarbeitende nicht immer ausführlich genug über das Thema informiert worden und da keine Vorfälle gemeldet wurden, wurde auch das Bestandspersonal nicht erneut an die Regelungen und den Kodex erinnert.

Mitarbeitende werden vom Verein bei Fort- und Weiterbildungen gefördert, empfohlen und finanziell unterstützt. Individuelle oder konkrete Entwicklungspläne gibt es jedoch nicht.

#### Organisation und Struktur

Es gibt eine klare Positionierung des Vorstandes. Es existieren keine Sozial-Media-Guidelines, da keine Sozial-Media-Auftritte existieren. Das Beschwerdemanagement erfolgt aktuell über den Vorstand. Das Thema iG wird derzeit noch nicht nach außen kommuniziert. Ansprechpersonen sind zurzeit:

Lee Ann Eckert

Telefon: +4917680824605

E-Mail: lee-ann.eckert@web.de

Katrin Pfeifer

Telefon: +4915901948387

E-Mail: pfeiffer\_c@gmx.net

#### Zielgruppen

Fluchterfahrungen, Traumata, die eigene Sexualität und Geschlechtsidentität können Angriffsfläche für iG bieten. Selbes gilt auch für Vornamen wie „Kevin“ oder „Enis“, rote Haare, Pickel, einen nicht geschlechtstypischen Phänotyp, Lispeln, Stottern und viele weitere Aspekte.

Das größte Risiko für eine Gruppe sehen wir bei den Kindern und Jugendlichen. Derzeit findet die Sensibilisierung nur statt, wenn es zu Vorfällen kommt und kann auf Gespräche mit den Eltern oder dem Vorstand eskaliert werden. Da diese Vorfälle selten sind gab es bisher keinen akuten Handlungs- oder Präventionsbedarf.

#### Kommunikation unter Mitarbeitenden

Die Themen sexualisierter oder gewaltreicher Sprache sind bisher nicht aufgekommen. Einen expliziten Hinweis auf gewaltfreie Sprache gibt es nicht.

Der Vorstand bemüht sich in allen Entscheidungen offen und transparent zu sein. Vor allem auf den Sitzungen erfragt dieser Feedback. Eine Regelung über den Schutz von Kritikern existiert derzeit nicht. Es wurde aber in der Vergangenheit auf Sitzungen viel diskutiert.

#### Kommunikation mit Zielgruppen

Es gibt keine konkrete Handlungsanweisung oder einen Leitfaden für den Umgang mit Teilnehmenden. Es besteht das Risiko, dass Grenzverletzungen nicht angesprochen werden, da es keine gemeinsame Diskussionsgrundlage/Verständigung vorab gab. iG könnte so von Tätern in den Bereich der Grenzverletzungen verschoben werden.

Es gibt keine offiziellen Regelungen zu Ritualen, Privatkontakten oder Geschenken. Dies könnte Tatpersonen die Möglichkeit geben, über Geschenke und das Machtgefälle potenzielle Opfer zu manipulieren, aber auch Nicht-Tatpersonen einzelne Teilnehmende zu bevorzugen. Ein Beispiel wäre ein Kind zu bevorzugen, dass dem Trainer ein Geschenk gemacht hat oder als Helferin einem Teilnehmer einen Eis-Gutschein zu überreichen.

Privatkontakte mit Teilnehmenden können zu Problemen führen, wenn das Machtgefälle zu groß ist.

#### Räumlichkeiten, Gelände und Fahrten

Auf Fahrten gibt es keine offiziellen Fahrer. Die Gruppen treffen sich selbstorganisiert am Zielort.

Die Räumlichkeiten sind nahezu immer Schul-Sporthallen, in denen es genug Räume gibt, an denen Tatpersonen und Opferpersonen zusammenkommen könnten. In der Form, wie das Training allgemein stattfindet, ist dies aber nur sehr beschränkt in den Umkleiden und auf Toiletten möglich. Hier Mitarbeitende als Aufsichtspersonen einzusetzen, erscheint für das potenzielle Risiko kontraproduktiv. Die Gruppen betreten in der Regel die Hallen gemeinsam und halten sich nur für das Umziehen in den Kabinen auf. Ebenso werden die Räumlichkeiten mit den Lehrenden verlassen.

#### Sportartspezifisch

Gerade im Bereich des Turnens sind Hilfestellungen häufig nötig. Um hier Risiken zu vermeiden, wurde das Thema „Hilfestellungen“ im Ehrenkodex erwähnt, sowie in regelmäßigen Abständen aus Sitzungen oder den Trainern gegenüber. Das Training erfolgt mit mindestens 2 Personen als Lehrenden, wobei eine von ihnen in der Regel weiblich ist. Hilfestellungen, bei denen das Risiko besteht, das Intime Stellen berührt werden (z.B. Oberschenkel/Gesäß beim Handstandüberschlag) sollen im Vorfeld mit den Teilnehmenden besprochen werden und nur in Anwesenheit mindestens einer weiteren Person erfolgen.

#### Intervention

Es gibt keine vordefinierten Verfahren in Fällen von gemeldeter iG. Vorfälle werden aktuell an den Vorstand übermittelt, der sich bemüht, die Situation einzuschätzen oder zu klären und ggf. an die Polizei weiter zu geben.

## Fazit

In der TG-Sende wird an vielen Stellen auf die allgemeine Vernunft aller Agierenden gesetzt, weshalb es kaum Leitfäden gibt, die formal etwas festlegen. Den Gruppenleitungen könnte aber durch solche Leitfäden geholfen werden, vor allem, wenn sie neu in den Verein kommen. Auch stellt es für potenzielle Tatpersonen ein Hindernis dar, wenn klar geregelt ist, was erlaubt ist und was nicht, da Grenzverletzungen genauer abgegrenzt werden. Seien es Kinder, die andere auf Geräten schubsen, oder eine Leitung, die über eine klare Verhältnismäßigkeit hinaus einen Teilnehmenden bestraft. Gerade auch der sexuelle Aspekt in der Gewaltprävention muss hier erneut benannt werden, da dieser umfangreicher sein kann als in der individuellen Wahrnehmung von Akteuren oder Beobachtenden.

# Prävention und Maßnahme

## Präventionsleitfaden

**Präventionsleitfaden zum Schutz vor Gewalt und Grenzverletzungen im Verein**

### 1. Einleitung

In unserem Verein steht der Schutz aller Mitglieder – insbesondere von Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen – an oberster Stelle. Dieser Präventionsleitfaden soll helfen, Gewalt, sexualisierte Gewalt und Grenzverletzungen zu verhindern. Alle Vereinsmitglieder tragen die Verantwortung, ein sicheres und respektvolles Umfeld zu schaffen und präventiv gegen jegliche Form von Gewalt vorzugehen.

### 2. Grundprinzipien der Prävention

**Respekt und Wertschätzung:** Jedes Vereinsmitglied hat das Recht auf eine wertschätzende und respektvolle Behandlung. Grenzen jeder Person müssen beachtet werden.

**Sensibilisierung:** Bewusstes und achtsames Verhalten im Umgang miteinander verhindert die Missachtung von persönlichen Grenzen und reduziert das Risiko von Übergriffen.

**Verantwortung:** Alle Vereinsmitglieder sind verpflichtet, auf verdächtige Situationen zu achten und diese zu melden, um das Wohl anderer zu schützen.

### 3. Verhaltensregeln

* Keine Geheimnisse: Im Umgang mit Kindern und Jugendlichen dürfen keine geheimen Absprachen getroffen werden. Offene Kommunikation und Transparenz sind die Basis eines vertrauensvollen Umgangs.
* Respektvolle Berührungen: Körperkontakt ist nur erlaubt, wenn er von der anderen Person gewünscht oder in einem angemessenen Rahmen, z. B. bei der sportlichen Anleitung, notwendig ist.
* Sprachliche Grenzen wahren: Respektvoller Umgang beginnt bei der Sprache. Herabwürdigende oder sexualisierte Sprache sowie unangemessene Witze sind zu vermeiden.
* Schutz der Privatsphäre: Persönliche Daten und Informationen von Mitgliedern dürfen nur mit deren Zustimmung weitergegeben oder verwendet werden.

Dieser Präventionsleitfaden soll dazu beitragen, einen sicheren und respektvollen Umgang im Verein zu gewährleisten. Alle Vereinsmitglieder sind dazu aufgerufen, aktiv zur Prävention von Gewalt und Grenzverletzungen beizutragen und sich verantwortungsbewusst gegenüber ihren Mitmenschen zu verhalten. Nur gemeinsam können wir ein sicheres Umfeld schaffen, in dem sich alle wohlfühlen und geschützt sind.

## Kommunikation

Empfehlung ist es die Position des Vereins auf der Webseite klarzustellen, um Verantwortung und Engagement im Bereich der Prävention zu demonstrieren. Verweise auf Beratungsstellen und verantwortliche Personen sind zu erbringen. Vorschlag:

*Alle Partizipierenden innerhalb der TG-Sende und auch externe Kooperationsparteien werden über dieses Konzept informiert und einbezogen. Der Vorstand verpflichtet sich, regelmäßig die Sitzungen und die Internetseite zu nutzen, um über die Entwicklungen zu unterrichten. Alle im Verein agierenden Parteien werden über Angebote und Möglichkeiten informiert und zum Handeln aufgefordert. Die TG-Sende übernimmt eine Vorbildfunktion und zeigt Verantwortung im Rahmen der Prävention interpersoneller Gewalt. Hierzu sind auf der Homepage entsprechende Informationen und Ansprechpersonen sowie Fachberatungsstellen zu veröffentlichen und aktuell zu halten, sodass Hilfesuchende schnellstmöglich Informationen und Unterstützung bekommen können.*

Gruppen, die WhatsApp oder andere soziale Medien nutzen, werden gebeten, die entsprechende Seite gut erkennbar zu verlinken.

Es gibt die klare Empfehlung vom LSB, die Gewaltprävention und -intervention in der Satzung zu verankern, sowie in die Tagesordnung der Jahreshauptversammlungen aufzunehmen, um sie so nach außen zu leben.

## Benennung und Qualifizierung von Ansprechpersonen

Die klare Empfehlung ist das Ernennen von 2 Personen, idealerweise unterschiedlichen Geschlechts, die diese Rolle als Team ausfüllen. Des Weiteren wäre es über die Empfehlung des LSB hinaus sinnvoll, die Wahl einer der beiden Ansprechpersonen aus dem Verein auszulagern. Anbieten würden sich die Kooperations-Kindergärten oder Elternteile. Die Auslagerung senkt für betroffene noch einmal die Hemmschwelle, sich zu melden. Alle Personen sollten vorstandsfern sein!

Eine Qualifizierung der Personen kann kostenlos erfolgen unter:  
<https://www.meinsportnetz.nrw/search?search=ansprechperson>

Falls nötig sollte den Ansprechpersonen die Möglichkeit gegeben werden, in kleinen Projektgruppen das bestehende Konzept regelmäßig zu evaluieren. Generell ist die Empfehlung an den Vorstand, dass die Tätigkeit eine vergütete ehrenamtliche Tätigkeit sein sollte, welche sich am Übungsleitergehalt orientiert und mit etwa 12 Stunden im Jahr angesetzt wird. Sollte die Tätigkeit vom Zeitumfang größer sein, erfolgt die Vergütung in Absprache mit dem Vorstand. Gleichzeitig besteht aber auch die Anforderung an die Personen, dass sie sich in der entsprechenden Zeit mit dem Thema auseinandersetzen und sich weiterbilden, sowie den bestehenden Kodex und das Schutzkonzept aktuell halten. Sollten Weiterbildungen oder Material nötig werden, so ist die Empfehlung an den Vorstand, hier die entstehenden Kosten zu übernehmen.

### Tätigkeitsprofil der Ansprechperson

* Die Hauptaufgabe ist es, für Mitglieder ansprechbar und erreichbar zu sein
* Erkennen der eigenen Grenzen in der Beratung und Unterstützung
* Vermittlung und Koordination bei Bedarf
* Überarbeitung der Präventionskonzepte und Interventionskonzepte
* Evaluation der bestehenden Risikofaktoren
* Anonyme und zu anonymisierende Meldungen erfassen
* Feedback auf der Jahreshauptversammlung und gegenüber dem Vorstand
* Pflege von Schutzkonzept, Präventions-, Interventionsleitfaden sowie Ehrenkodex
* Kontakt zu Fach- und Beratungsstellen aufnehmen ggf. an Netzwerktreffen teilnehmen
* Regelmäßige Fortbildungen zum Thema sexualisierte & interpersonelle Gewalt organisieren (min alle 2 Jahre und separat vom Pauschalbetrag vergütet)
* 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 Tatpersonen sowie therapeutisch aktiv oder ermittelnd tätig zu werden, gehört **nicht** zu den Aufgaben der Ansprechperson(en).

## Personalauswahl, Durchführung von Einstellungsgesprächen

**Transparenz zeigen:** Macht die Präventionsarbeit zu einem zentralen Thema bei Einstellungsgesprächen.

**Ehrenkodex einbinden:** Nutzt den Ehrenkodex als Leitfaden und Verpflichtungserklärung für neue Mitarbeitende.

**Führungszeugnis:** Wie bereits etabliert, sollten neue Mitarbeitende das erweiterte Führungszeugnis vorlegen, welches vom Verein eingesehen, aber nicht behalten werden darf.

**Fortlaufend informieren und schulen:** Bindet regelmäßige Fortbildungen zum Thema Prävention in den Einarbeitungsprozess der neuen Mitarbeitenden ein.

Weiterhelfen könnte außerdem ein Mentorenprogramm.

## Ehrenkodex

Der Kodex entspricht der aktuellen Version des LSB-Kodex. (<https://go.lsb.nrw/ehrenkodexlsbnrw>)

## Führungszeugnisse

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.

Da aus datenschutzrechtlichen Gründen das Führungszeugnis nicht vom Verein einbehalten werden darf, wird es lediglich von einem oder mehreren Vorstandsmitgliedern eingesehen und dies protokolliert.

## Mitarbeitende sensibilisieren und qualifizieren/ Personalentwicklung

Die Teilnahme an entsprechenden Seminaren bietet der Verein den Übungsleitern in Zukunft auf den Sitzungen an, auch soll in Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen alle 2 Jahre eine interne Schulung für alle ehrenamtlichen Helfenden sowie Lehrenden angeboten werden.  
Kostenlose Schulungen finden sich unter:

<https://www.meinsportnetz.nrw/search=pr%C3%A4vention%20sexualisierte>

## Leitlinien für einen respektvollen Umgang miteinander

Basis der Leitlinien bildet der Ehrenkodex, aber auch das Bekenntnis des Vereins, ein Verein für alle zu sein unabhängig der Herkunft, Religion, sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität, des Gesundheitszustandes, Alters oder anderer Merkmale.   
Eine feinere Ausarbeitung kann in Gruppen oder auch direkt von den Verantwortlichen und Betroffenen erarbeitet werden.

## Netzwerkarbeit und Nachhaltigkeit

Die TG-Sende 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.

Spätestens einmal jährlich soll das bestehende Schutzkonzept von den Schutzbeauftragten überprüft werden. Gerne können sie sich dazu Hilfe aus dem Vorstand holen, insbesondere bieten sich hier Jugendwart und Oberturnwart an, aber auch Mitglieder, sowie deren Vormunde dürfen gerne mit in Arbeitsgruppen eingebunden werden.

# Intervention

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.

## Beschwerdemanagement & Krisenintervention

Beschwerdemanagement und Krisenintervention laufen zwar teilweise über dieselben Kanäle, sind aber zwei verschiedene Prozesse innerhalb des Vereins.

### Beschwerdemanagement

Eine Beschwerde kann innerhalb der TG-Sende an verschiedene Stellen gerichtet werden. Häufigste Anlaufstelle sind die Übungsleiter. Diese können Beschwerden vor Ort annehmen und nach eigenem ermessen abwägen, ob diese direkt oder in Zusammenarbeit mit dem Vorstand, Jugendwart oder Schutzbeauftragten gelöst werden können.

Eine Beschwerde kann aber auch direkt an den Vorstand, Jugendwart oder Schutzbeauftragten herangetragen werden. Hierbei bitten wir aber um Geduld, da solche Beschwerden (wenn kein akuter Fall) auf den monatlichen Vorstandssitzungen besprochen werden.

Der Vorstand ist in der Lage, Beschwerden in Richtung des Stadtsportbundes bzw. der Stadt zu eskalieren, während die Schutzbeauftragten die Möglichkeit der Eskalation zum LSB haben.

Die meisten Fragen, Beschwerden und Probleme (sandige Hallen, Streit zwischen Teilnehmenden, fehlende Klingel, Kooperation SW Sende, etc.) lassen sich vor Ort klären oder sind häufig bereits bekannt. Sollten Sie dennoch eine Beschwerde einreichen wollen, so sei im Rahmen der Transparenz erwähnt, dass der Vorstand bei Beschwerden über einzelne Lehrende oder Teilnehmende immer beide Seiten zu Wort kommen lässt und eine Schlichtung aus eigenen Kräften versucht. Sollte dies nicht möglich sein, kann der Vorstand die Situation in Richtung der Anlaufstellen des LSB oder SSB eskalieren. Sollten Sie eine Beschwerde einreichen wollen über den Vorstand, so kann dies über die Schutzbeauftragten erfolgen, die explizit dem Vorstand keine Rechenschafft schuldig sind und sich mit der Beschwerde beschäftigen und diese ggf. in Richtung des LSB eskalieren können.   
Sollte an dieser Stelle Anonymität gewünscht sein, so gehört es zu den Aufgaben der Schutzbeauftragten, diese Anonymität gegenüber dem Vorstand, nicht aber zwingend den Meldestellen des LSB zu wahren.

### Krisenintervention

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.

Versuchen Sie ruhig zu bleiben, die betroffene(n) Person(en) zu beruhigen und notfalls in einen anderen Raum zu bringen, um sie aus dem akuten Krisenumfeld zu entfernen (z.B. Kind hat sich eingenässt => In die Umkleide/Toilette bringen). Sollte dies nicht möglich sein, so bietet sich die Möglichkeit, das Umfeld zu entfernen (z.B. Unfall auf einem Trampolin => Teilnehmende verlassen den Raum).

In akuten Fällen kann der Notarzt verständigt werden, ansonsten bei Minderjährigen die Erziehungsberechtigten, oder je nach Vorfall die Schutzbeauftragten der TG-Sende. Gerade in Fällen von sexualisierter oder anderer interpersonellen Gewalt während des Betriebs, kann es ratsam sein, die Stunde zu unterbrechen und die Situation zu klären oder an die entsprechenden Stellen weiterzugeben.

In diesen Fällen greift auch der Kriseninterventionsplan:

#### 1. Verantwortlichkeiten

Schutzbeauftragte/r:

* Hauptansprechpartner/in für alle Verdachtsfälle von Gewalt.
* Koordiniert die Intervention und übernimmt die Kommunikation mit externen Stellen (z.B. Beratungsstellen, Polizei).
* Verantwortlich für die (ggf. anonymisierte) Dokumentation des Vorfalls.

Vereinsvorstand (nach Abwägung von Interessenkonflikten durch den Schutzbeauftragten):

* Informiert über den Vorfall und trägt die Gesamtverantwortung.
* Unterstützt den Schutzbeauftragten bei der Krisenbewältigung.
* Entscheidet über mögliche disziplinarische Maßnahmen innerhalb des Vereins.

#### 2. Ablauf der Krisenintervention

##### Schritt 1: Sofortige Maßnahmen bei einem Verdachtsfall

**Meldung des Vorfalls:** Jeder Verdacht auf Gewalt muss sofort an den Schutzbeauftragten gemeldet werden. Dies kann durch betroffene Personen, Zeugen oder andere Vereinsmitglieder geschehen. Die Meldung kann persönlich, schriftlich oder anonym erfolgen.

**Erste Hilfe leisten:** Bei akuten körperlichen Verletzungen oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen des Opfers ist sofort Erste Hilfe zu leisten, und im Notfall ist der Rettungsdienst zu informieren.

**Sofortiger Schutz:** Der Schutz der betroffenen Person hat oberste Priorität. Wenn nötig, ist die betroffene Person räumlich vom mutmaßlichen Täter zu trennen, ohne dass das Opfer weiter traumatisiert wird.

##### Schritt 2: Erste Bewertung und Sofortintervention

**Gespräch mit der betroffenen Person:** Die Schutzbeauftragten führen ein behutsames und vertrauliches Gespräch mit der betroffenen Person, um den Vorfall zu klären, ohne Druck auszuüben. Ziel ist es, Informationen über das Ausmaß des Vorfalls zu erhalten, ohne dabei die Person zu überfordern.

##### Schritt 3: Weitere Maßnahmen und Dokumentation

**Dokumentation:** Die Schutzbeauftragten dokumentieren den Vorfall sorgfältig und vertraulich. Dazu gehören:

* Datum und Uhrzeit des Vorfalls.
* Beteiligte Personen und Zeugen.
* Beschreibung des Vorfalls und der ersten Maßnahmen.
* Einschätzung der Situation.

**Entscheidung über externe Stellen:** Nach der ersten Bewertung entscheiden die Schutzbeauftragten, ob externe Stellen wie Beratungsdienste oder die Polizei eingeschaltet werden müssen. Bei schwerwiegenden Vorfällen wie sexualisierter Gewalt ist eine externe Einschaltung zwingend erforderlich.

##### Schritt 4: Kommunikation und Information

**Eltern und Erziehungsberechtigte:** Die Schutzbeauftragten informieren die Eltern oder Erziehungsberechtigten der betroffenen Kinder und Jugendlichen, sofern es die Situation erfordert.

**Interne Information:** Der Vereinsvorstand wird je nach Vorfall durch die Schutzbeauftragten informiert, um mögliche disziplinarische Maßnahmen oder vereinsinterne Konsequenzen zu besprechen.

##### Schritt 5: Nachsorge und Betreuung

**Psychosoziale Unterstützung:** Die Schutzbeauftragten stellen sicher, dass betroffene Personen Zugang zu psychosozialer Unterstützung oder Beratung haben. In Absprache mit den Eltern wird eine geeignete Fachstelle empfohlen.

**Begleitung und Monitoring:** Die Schutzbeauftragten begleitet die betroffene Person während des weiteren Prozesses und behalten die Situation im Blick, um sicherzustellen, dass es keine weiteren Übergriffe gibt und die betroffene Person sich geschützt fühlt.

##### Schritt 6: Interne Aufarbeitung

**Interne Aufarbeitung und Konsequenzen:** Der Vereinsvorstand, in Zusammenarbeit mit dem Schutzbeauftragten, entscheidet über disziplinarische Maßnahmen gegenüber dem mutmaßlichen Täter (z.B. Abmahnung, Ausschluss aus dem Verein). Dies erfolgt auf Basis der bisherigen Erkenntnisse und der Rechtslage.

**Teamreflexion und Verbesserung der Prävention:** Nach dem Vorfall reflektiert das Team (Schutzbeauftragter, Jugendwart, Vorstand) die Situation, um zu analysieren, ob der Kriseninterventionsplan wirksam war und wo Verbesserungen in der Prävention und Krisenbewältigung notwendig sind.

#### 3. Krisenkommunikation

**Interne Kommunikation:** Der Vorstand informiert über die Ergebnisse der internen Aufarbeitung.

**Externe Kommunikation:** Sollte der Vorfall öffentlich bekannt werden, wird der Vereinsvorstand in Abstimmung mit dem Schutzbeauftragten eine klare und sachliche Stellungnahme abgeben. Alle externen Anfragen werden zentral über den Vorstand koordiniert, um die Privatsphäre der Betroffenen zu schützen und unnötige Spekulationen zu vermeiden.

**Medien und Öffentlichkeit:** Der Schutz der betroffenen Personen steht im Vordergrund. Sensible Informationen werden nicht veröffentlicht. Falls erforderlich, wird rechtliche Beratung für die Öffentlichkeitsarbeit hinzugezogen.

### Anlaufstelle für die Schutzbeauftragten:

<https://www.lsb.nrw/unsere-themen/schutz-vor-gewalt-im-sport/wo-bekomme-ich-unterstuetzung>

## Rehabilitation

### 1. Zielsetzung des Plans

Der Rehabilitationsplan zielt darauf ab, Betroffene von Gewaltvorfällen, sei es interpersonelle oder sexualisierte Gewalt, in ihrer Heilung und Wiederherstellung ihres emotionalen und sozialen Wohlbefindens zu unterstützen. Ziel ist es, den Betroffenen eine sichere und einfühlsame Wiedereingliederung in den Vereinsalltag zu ermöglichen, ihre psychische Gesundheit zu stärken und eventuelle Konflikte langfristig zu lösen.

### 2. Zielgruppen

**Opfer/Betroffene:** Personen, die Opfer von Gewalt wurden und emotional, psychisch oder physisch geschädigt sind.

**Täter/Verursacher:** Personen, die für den Vorfall verantwortlich sind und Unterstützung bei der Rehabilitation benötigen, um eine Wiederholung zu vermeiden.

**Indirekt Betroffene:** Personen, die den Vorfall miterlebt haben oder emotional betroffen sind (z.B. andere Vereinsmitglieder oder Familienangehörige).

### 3. Phasen der Rehabilitation

#### Phase 1: Akutphase – Unmittelbare Unterstützung

**Psychosoziale Ersthilfe:** Unmittelbare Krisenintervention für Betroffene durch geschulte Fachkräfte oder Beratungsstellen (z.B. psychosoziale Beratung, Traumatherapie).

**Sicherheitsmaßnahmen:** Schaffung eines sicheren Umfelds für die Betroffenen, ggf. Trennung vom Täter, um das Vertrauen wiederherzustellen.

**Gespräch mit dem Schutzbeauftragten:** Der Schutzbeauftragte führt ein vertrauliches Gespräch mit dem Betroffenen, um den weiteren Unterstützungsbedarf zu klären.

#### Phase 2: Stabilisierungsphase – Persönliche Unterstützung

**Zugang zu Therapie und Beratung:** Bereitstellung von Kontakten zu externen Beratungs- und Hilfsdiensten, wie Psychologen oder Traumatherapeuten. Der Verein kann hierbei als Unterstützer agieren, indem er den Zugang erleichtert und mögliche finanzielle oder organisatorische Hürden minimiert.

**Individuelles Rehabilitationsprogramm:** Erstellung eines personalisierten Rehabilitationsplans in Zusammenarbeit mit externen Experten (z.B. Therapeuten). Dieser Plan kann Gesprächstherapie, Gruppenarbeit und persönliche Begleitung beinhalten.

**Begleitete Vereinsaktivitäten:** Schaffung von sicheren, betreuten Situationen, in denen Betroffene wieder an Aktivitäten des Vereins teilnehmen können. Dies erfolgt unter Aufsicht des Jugendwarts oder eines anderen Vertrauensmitglieds.

#### Phase 3: Wiedereingliederungsphase – Rückkehr in den Vereinsalltag

**Schrittweise Teilnahme:** Die betroffene Person wird behutsam und in ihrem Tempo wieder in den regulären Vereinsbetrieb integriert. Dies kann durch regelmäßige Check-ins mit dem Jugendwart oder dem Schutzbeauftragten begleitet werden.

**Klare Grenzen und Absprachen:** Besondere Rücksicht auf die Grenzen des Betroffenen wird gewahrt. In dieser Phase ist es wichtig, klare Absprachen zu treffen, z.B. wie mit dem Täter umgegangen wird, wenn beide weiterhin im Verein bleiben.

**Anpassung der Aktivitäten:** Eventuell muss der Verein bestimmte Aktivitäten anpassen oder eine räumliche Trennung gewährleisten, um dem Opfer ein Gefühl der Sicherheit zu geben.

#### Phase 4: Langfristige Begleitung – Nachsorge

**Regelmäßige Betreuung:** Der Schutzbeauftragte oder der Jugendwart bietet langfristige emotionale Unterstützung und steht als Ansprechpartner zur Verfügung. Regelmäßige Treffen helfen, mögliche Rückschläge zu verhindern und den Heilungsprozess zu begleiten.

**Verstärkte Präventionsmaßnahmen:** Langfristig kann der Verein verstärkte Präventionsmaßnahmen umsetzen (z.B. Workshops und Schulungen), um sicherzustellen, dass solche Vorfälle sich nicht wiederholen und das gesamte Umfeld sensibilisiert ist.

**Vertrauen stärken:** Aktivitäten, die den Zusammenhalt im Verein fördern, wie Team-Building-Maßnahmen oder gruppenpsychologische Unterstützung, können dazu beitragen, dass das Vertrauen in den Verein und unter den Mitgliedern wiederhergestellt wird.

### 4. Spezifische Maßnahmen für Täter/Verursacher

Wenn der Täter rehabilitiert werden soll, ohne aus dem Verein ausgeschlossen zu werden (je nach Schwere des Vorfalls):

**Beratung und Aufarbeitung:** Der Täter erhält professionelle Beratung und psychologische Betreuung, um das eigene Verhalten aufzuarbeiten und künftige Gewalt zu verhindern. Eine Verhaltenstherapie kann hierbei sinnvoll sein.

**Disziplinarische Maßnahmen:** Es müssen klare Konsequenzen gezogen werden, die je nach Schwere des Vorfalls variieren können (z.B. Ausschluss aus dem Verein, zeitweilige Suspendierung, freiwilliges Engagement in Schulungen zur Gewaltprävention).

**Verhaltensänderung überwachen:** Der Täter wird über einen bestimmten Zeitraum von Schutzbeauftragten und/oder dem Jugendwart überwacht, um sicherzustellen, dass er keine weiteren Grenzverletzungen begeht.

### 5. Begleitung indirekt Betroffener

**Gruppen- oder Einzelgespräche:** Vereinsmitglieder, die den Vorfall miterlebt haben oder indirekt betroffen sind (z.B. Freunde, andere Jugendliche im Verein), erhalten ebenfalls die Möglichkeit, in Gruppengesprächen oder durch Einzelbetreuung ihre Erlebnisse aufzuarbeiten.

**Förderung des Zusammenhalts:** Der Verein fördert ein offenes Gesprächsklima, in dem Betroffene ihre Gefühle und Sorgen ohne Angst vor Stigmatisierung äußern können. Teamaktivitäten können helfen, das Vertrauen innerhalb der Gruppe zu stärken.

### 6. Evaluation des Rehabilitationsplans

**Regelmäßige Überprüfung:** Der Rehabilitationsplan wird regelmäßig überprüft, um sicherzustellen, dass er den Bedürfnissen des Betroffenen entspricht und den Heilungsprozess fördert.

**Feedback einholen:** Betroffene und Experten geben Feedback, um den Plan kontinuierlich zu verbessern.

**Anpassung bei Bedarf:** Der Plan wird an neue Entwicklungen und Herausforderungen angepasst, etwa wenn der Betroffene schneller oder langsamer Fortschritte macht als erwartet.

## Handlungsplan für Mitarbeitende

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 war beteiligt, WAS ist passiert, WANN, WO, WAS wurde bisher unternommen, WIE soll es weitergehen?

3. Schreibt die reinen Informationen auf, ohne zu interpretieren.

4. Versichert der\*dem Betroffenen, dass alle weiteren Schritte, z. B. die Information an die Eltern/Erziehungsberechtigten, in Absprache erfolgen. An keiner Stelle darf „über den Kopf“ der Betroffenen hinweg gehandelt werden.

5. Gebt keine Versprechungen, die nicht eingehalten werden können. Falls der Vorfall nicht vor Ort geklärt werden kann, 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.