



Schutzkonzept

DLRG OG Wesel e.V.

Schutzkonzept

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-----|------------------------------------------------------|----|
| 1 | Präventionskonzept..... | 6 |
| 1.1 | Besonderheiten beim Schwimmen | 6 |
| 1.2 | Evaluation..... | 7 |
| 2 | Prinzipien..... | 7 |
| 3 | Grundsätze/ Verhaltensregeln..... | 7 |
| 4 | Ehrenkodex | 9 |
| 5 | Bundeskinderschutzgesetz..... | 11 |
| 1. | Ziel des Gesetzes | 11 |
| 2. | Prävention und Schutzkonzepte..... | 11 |
| 3. | Erweiterung der Meldepflichten | 11 |
| 4. | Kooperations- und Informationspflichten..... | 11 |
| 5. | Erweiterte Zuständigkeiten der Jugendämter | 11 |
| 6. | Verstärkung der Rechte der Kinder | 12 |
| 7. | Klarstellung der Verantwortung | 12 |
| 6 | Sexualisierte Gewalt | 12 |
| 6.1 | Was ist sexualisierte Gewalt?..... | 12 |
| 6.2 | Täter/ Opfer | 13 |
| 1. | Kinder und Jugendliche | 14 |
| 2. | Eltern und Erziehungsberechtigte | 14 |
| 3. | Trainerinnen und Betreuer:innen | 14 |
| 4. | Freiwillige und Vereinsmitglieder:innen | 14 |
| 5. | Gäste und Besucher:innen | 14 |
| 6.3 | Auswirkungen | 15 |
| 6.4 | Konfrontation | 15 |
| 7 | Risiko-/ Potentialanalyse | 16 |
| 8 | Leitbild..... | 53 |
| 9 | Prävention..... | 54 |
| 10 | Intervention..... | 54 |
| 11 | Empfehlung bei Vorgehensweise bei Verdachtsfall..... | 55 |
| 1. | Sofortige Reaktion und Schutzmaßnahmen..... | 55 |

| | |
|------------------------------------------------------------|----|
| 2. Dokumentation | 56 |
| 3. Meldung und Kommunikation..... | 56 |
| 4. Abklärung und Interventionsmaßnahmen..... | 56 |
| 5. Schutz der Betroffenen | 57 |
| 6. Interne Maßnahmen und Prävention..... | 57 |
| 7. Nachbereitung..... | 57 |
| 11.1 Informationen an die Verbandskommunikation..... | 58 |
| 12 Dokumentation | 58 |
| 1. Ziel der Dokumentation | 58 |
| 2. Grundlegende Prinzipien | 58 |
| 3. Wichtige Elemente der Dokumentation..... | 58 |
| 4. Dokumentationsprozess..... | 59 |
| 5. Wichtige Überlegungen | 59 |
| 13 Beratungsstellen..... | 62 |
| 1. Frauenberatungsstelle Wesel | 62 |
| 2. Kinderschutzbund Wesel | 62 |
| 3. Beratungsstelle für sexuelle Gewalt und Missbrauch..... | 62 |
| 4. Caritasverband Wesel e.V. | 63 |
| 5. Notrufnummer, Hilfetelefon der DLRG | 63 |
| 14 Aufarbeitung..... | 64 |
| 14.1 Persönliche Aufarbeitung | 64 |
| 14.2 Organisationale Aufarbeitung | 65 |

Präventionskonzept

Schutzkonzepte sollen Kinder, Jugendliche, aber auch Erwachsene systematisch vor sexualisierter Gewalt schützen. Das Schutzkonzept ist zusammengesetzt aus Analysen von Risiken und Schutzfaktoren, Absprachen und Vereinbarungen sowie einer gemeinsamen Haltung und einer schützenden Kultur.

Warum brauchen Organisationen Rechts- und Schutzkonzepte?

Wo Menschen zusammenkommen, kann es zu Grenzüberschreitungen und sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen kommen. Täter:innen suchen gezielt Organisationen, die ihnen unbemerkte Taten ermöglichen. Insbesondere dort, wo viele Kinder und Jugendliche sind. Einrichtungen mit starker Abgrenzung, autoritärer Struktur, fehlenden Standards, Gewaltkultur und Missachtung der Bedürfnisse von Kindern sind besonders gefährdet, vor allem, wenn sexualisierte Gewalt nicht thematisiert wird.

Deshalb müssen in allen Organisationen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, Schutz- und Rechtskonzepte vorhanden sein und aktiv umgesetzt werden.

Besonderheiten beim Schwimmen

Das Schwimmen als Sportart bringt spezifische Herausforderungen und Besonderheiten mit sich, die bei der Erstellung und Implementierung eines Schutzkonzepts besonders berücksichtigt werden müssen. Hier sind einige der wichtigsten Aspekte:

1. Zugang
 - Regelmäßiger Kontakt
 - Große Anzahl an Menschen zum „Auswählen“
 - Vertrauen, Beziehung und Bildung
 - Kaum Zugangsbeschränkungen
2. Macht und Hierarchie
 - Kompetenz- & Altersgefälle
 - Geschlechterhierarchie
 - Idole/ Vorbildfunktion
 - Stereotype
 - Mediendarstellung
3. Körperzentriertheit
 - Körperkontakt
 - Kleidung
 - Abgeschirmte Situationen
 - Umkleide/ Dusche
 - Anfahrt/ Übernachtungen

Evaluation

Um die Effektivität unseres Schutzkonzepts sicherzustellen, führen braucht es eine regelmäßige Evaluationen. Hierbei werden feste Überprüfungszeiträume festgelegt. Es braucht einen kontinuierlichen Austausch über die Erfahrungen bei der Umsetzung des Schutzkonzepts. Die Risikoanalyse wird regelmäßig evaluiert und bei Bedarf angepasst, um neue Risiken frühzeitig zu identifizieren. Verdachtsfälle und konkrete Vorfälle werden umfassend ausgewertet, um Schwachstellen aufzudecken. Auf Basis dieser Evaluationsergebnisse beschließen wir notwendige Veränderungen und Verbesserungen, um den Schutz kontinuierlich zu optimieren.

Prinzipien

Die „3 Ps“ der UN-Kinderrechtskonvention sollten in jeder Organisation stets beachtet werden. Erstens Provision/Befähigung: Kinder und Jugendliche müssen gebildet (zum Beispiel durch altersgerechte Sexualpädagogik), informiert (zum Beispiel über ihre Rechte) und gehört (zum Beispiel durch Beschwerdemöglichkeiten) werden. Sie haben ein Recht auf freie Meinungsäußerung sowie Zugang zu Informationen.

Zweitens, Participation/Beteiligung: Kinder und Jugendliche sollten aktiv mitwirken können. Etwa bei der Gestaltung von Räumlichkeiten oder der Verteilung von Geldern. Partizipation bedeutet, dass es Rahmenbedingungen gibt, in denen sie aushandeln, mitentscheiden und die Konsequenzen ihrer Entscheidungen tragen können. Dies setzt finanzielle und personelle Ressourcen, die strukturelle Verankerung von Beteiligungsformen und die Bereitschaft der Erwachsenen voraus, Macht abzugeben und sich fortzubilden.

Drittens, Protection/Schutz: Es müssen schützende Strukturen vorhanden sein, damit die persönlichen Rechte der Kinder und Jugendlichen gewahrt werden. Sie müssen diese Rechte einfordern und durchsetzen können. Dabei ist es wichtig, Lösungen für das Spannungsfeld zwischen Schutz und Selbstbestimmung zu finden.

Diese Prinzipien verpflichten jede Organisation dazu, die Rechte und das Wohl von Kindern und Jugendlichen zu sichern und zu fördern.

Grundsätze/ Verhaltensregeln

Zwischen Erwachsenen, Kindern und Jugendlichen besteht immer ein Machtgefälle, das aus einem Unterschied an Wissen und Orientierung resultiert. Um dieses Ungleichgewicht zu adressieren und die Rechte von Kindern und Jugendlichen zu schützen, sind Rechte- und Schutzkonzepte essenziell. Diese Konzepte sollten kontinuierliche Reflexionsprozesse in Organisationen sein, die darauf abzielen, die höchstpersönlichen Rechte der jungen Menschen zu sichern. Dazu gehören die Prinzipien „Choice, Voice, Exit“:

- **Choice:** Junge Menschen sollten stets die Möglichkeit haben, frei zu entscheiden, ob sie sich in einer bestimmten Situation aufhalten möchten. Es ist wichtig, dass sie das Gefühl haben, eine Wahl zu haben und nicht gezwungen sind, in einer unangenehmen oder unsicheren Umgebung zu bleiben.

-
- **Voice:** Kinder und Jugendliche müssen immer das Recht haben, ihre Meinung zu äußern. Insbesondere wenn es um Verletzungen ihrer Rechte geht. Sie sollten ermutigt und befähigt werden, ihre Stimme zu erheben und auf Missstände aufmerksam zu machen. Dies fördert nicht nur ihre Selbstbestimmung, sondern auch ihre Fähigkeit, für sich selbst einzustehen.
 - **Exit:** Es muss jederzeit gewährleistet sein, dass Kinder und Jugendliche aus Situationen, die sie als bedrohlich oder unangenehm empfinden, aussteigen können. Sie sollten niemals das Gefühl haben, in einer Situation gefangen zu sein, aus der sie keinen Ausweg sehen.

Diese Prinzipien sind zentral, um ein sicheres und unterstützendes Umfeld für Kinder und Jugendliche zu schaffen. Organisationen müssen kontinuierlich daran arbeiten diese Rechte in ihrer täglichen Praxis zu verankern und sicherzustellen, dass sie in allen Aspekten ihrer Arbeit berücksichtigt werden. Nur so kann das Machtgefälle zwischen Erwachsenen und jungen Menschen verringert und ihre Selbstbestimmung gestärkt werden.

Ehrenkodex

Um ein respektvolles, sicheres und förderliches Umfeld für alle zu gewährleisten, haben wir einen Ehrenkodex entwickelt. Dieser Ehrenkodex dient als Leitlinie für das Verhalten aller Mitglieder:innen, Trainer:innen und Betreuer:innen.



Deutsche Lebens-Rettungs-
Gesellschaft e.V.



SPORTJUGEND
LANDESSPORTBUND
NORDRHEIN-WESTFALEN



EHRENKODEX

der DLRG Nordrhein und des Landessportbundes NRW für alle Mitarbeitenden der DLRG Nordrhein, die junge Menschen betreuen und qualifizieren oder zukünftig betreuen und qualifizieren wollen.

Ich verpflichte mich,

- dafür Sorge zu tragen, dass die Regeln und Werte der DLRG Nordrhein eingehalten und praktiziert werden.
- die Rechte der mir anvertrauten Menschen auf körperliche und seelische Unversehrtheit zu achten, ihre Intimsphäre zu schützen und keinerlei Form von Gewalt, sei sie körperlicher, seelischer, sexueller oder sonstiger Art auszuüben.
- die Entwicklung der mir anvertrauten Menschen zu selbst bestimmten, selbstbewussten, eigen- und mitverantwortlichen Persönlichkeiten zu fördern.
- Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene bei ihrer Selbstverwirklichung zu angemessenem sozialen Verhalten anderen Menschen gegenüber anzuleiten.
- sportliche und sonstige Freizeitangebote der DLRG Nordrhein nach dem Entwicklungsstand der mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen auszurichten und kind- und jugendgerechte Methoden einzusetzen.
- den mir anvertrauten Menschen bei verbandlichen, sportlichen und außersportlichen Aktivitäten ausreichende Selbst- und Mitbestimmungsrechte zu bieten und zu gewährleisten.
- Vorbild für die mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu sein, die Einhaltung von sportlichen und zwischenmenschlichen Regeln zu vermitteln und nach den Grundsätzen des Fair-Play zu handeln.
- eine positive und aktive Vorbildfunktion im Kampf gegen Doping und Medikamentenmissbrauch sowie gegen jegliche Art von Leistungsmanipulation zu übernehmen.
- mit personenbezogenen Daten der mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sensibel umzugehen, sie nicht an unbefugte Dritte weiter zu geben und die Bestimmungen des Datenschutzes einzuhalten.
- aktiv einzugreifen, wenn in meinem Umfeld gegen diesen Ehrenkodex und die Prinzipien der DLRG Nordrhein verstoßen wird, andere auf mögliche Verstöße aufmerksam zu machen und die zuständige Leitungsebene in geeigneter Form über mir bekannt gewordene Verstöße zu informieren.

Durch meine Unterschrift verpflichte ich mich zur Einhaltung dieser Selbstverpflichtung. Mir ist bekannt, dass die Unterzeichnung des Ehrenkodexes Voraussetzung und Bedingung für die Mitarbeit in der DLRG Nordrhein ist.

Vorname, Name

Geburtsdatum

Anschrift:

Ort, Datum

Unterschrift

Bundeskinderschutzgesetz

Das **Bundeskinderschutzgesetz (BKSG)** ist ein deutsches Gesetz, das seit dem 1. Januar 2012 in Kraft ist. Es verfolgt das Ziel, Kinder und Jugendliche umfassend zu schützen und ihre Rechte zu stärken. Hier sind die wichtigsten Punkte des Gesetzes zusammengefasst:

1. Ziel des Gesetzes

Das BKSG soll die Rechte von Kindern und Jugendlichen schützen und stärken, insbesondere im Hinblick auf Prävention und frühzeitige Intervention bei Gefährdungen des Kindeswohls.

2. Prävention und Schutzkonzepte

- **Schutzkonzepte in Einrichtungen:** Einrichtungen wie Kitas, Schulen und Jugendämter, aber auch Vereinen müssen Schutzkonzepte entwickeln und umsetzen, um Kinder vor Gewalt und Missbrauch zu schützen. Diese Konzepte beinhalten unter anderem Verhaltensrichtlinien und regelmäßige Schulungen für das Personal.
- **Prävention von Gewalt:** Das Gesetz fordert präventive Maßnahmen und die Schaffung eines sicheren Umfelds, um Gewalt und Missbrauch zu verhindern.

3. Erweiterung der Meldepflichten

- **Meldung von Kindeswohlgefährdung:** Menschen, die mit Kindern arbeiten, haben eine Pflicht zur Meldung, wenn sie Anhaltspunkte für eine Gefährdung des Kindeswohls haben.

4. Kooperations- und Informationspflichten

- **Zusammenarbeit der Institutionen:** Das Gesetz fordert eine verbesserte Zusammenarbeit und Informationsweitergabe zwischen verschiedenen Institutionen wie Jugendämtern, Schulen, Vereinen und Gesundheitsdiensten, um Gefährdungen frühzeitig zu erkennen und zu begegnen.

5. Erweiterte Zuständigkeiten der Jugendämter

- **Frühzeitige Unterstützung:** Die Jugendämter sind verpflichtet, frühzeitig Maßnahmen zu ergreifen, um Kinder und Jugendliche zu unterstützen, bevor es zu schwerwiegenden Problemen kommt. Dazu gehört auch die Verbesserung der Familienberatung und -unterstützung.

6. Verstärkung der Rechte der Kinder

- **Partizipation:** Das Gesetz stärkt die Rechte der Kinder zur Mitbestimmung in Angelegenheiten, die sie betreffen. Kinder und Jugendliche sollen mehr Gehör finden und in Entscheidungen, die sie betreffen, einbezogen werden.

7. Klarstellung der Verantwortung

- **Verantwortung der Erwachsenen:** Erwachsene, die in Kontakt mit Kindern stehen, sind verpflichtet, ihre Verantwortung ernst zu nehmen und zum Schutz des Kindeswohls beizutragen.

Sexualisierte Gewalt

„Gewalt ist der absichtliche Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichen Zwang oder psychischer Macht gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft, die entweder konkret oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklungen oder Deprivation führt.“ (WHO, 2002)

Wichtige Maßnahmen zur Prävention und Unterstützung umfassen Aufklärung, Schutzkonzepte und Zugang zu Hilfsangeboten für Betroffene.

Was ist sexualisierte Gewalt?

Sexualisierte Gewalt umfasst eine Vielzahl von Handlungen, die gegen den Willen einer Person geschehen und deren sexuelle Integrität und Würde verletzen. Sie kann sowohl körperliche als auch psychische Dimensionen haben und tritt in verschiedenen Formen auf:

1. **Sexueller Missbrauch:** Dies beinhaltet unerwünschte körperliche sexuelle Handlungen, die oft von einer Autoritätsperson oder einem Vertrauenswürdigem ausgehen. Beim sexuellen Missbrauch von Kindern und Jugendlichen werden sie in sexuelle Aktivitäten verwickelt, die ihre körperliche und emotionale Unversehrtheit beeinträchtigen.
2. **Vergewaltigung:** Dies ist eine Form von sexualisierter Gewalt, bei der eine Person gegen ihren Willen zum Geschlechtsverkehr gezwungen wird. Vergewaltigung kann durch Gewalt, Drohungen oder Manipulation erfolgen und hat oft schwerwiegende physische und psychische Folgen für die Opfer.
3. **Sexuelle Belästigung:** Diese Form der sexualisierten Gewalt umfasst unerwünschte, sexuell gefärbte Kommentare, Berührungen oder Annäherungen, die ein Gefühl der Bedrohung oder Unbehagen hervorrufen. Sexuelle Belästigung kann am Arbeitsplatz, in Bildungseinrichtungen oder in anderen sozialen Kontexten auftreten.
4. **Sexuelle Zwangsprostitution und Ausbeutung:** Dies bezieht sich auf Situationen, in denen Personen gegen ihren Willen in die Prostitution gezwungen werden oder sexuell ausgebeutet werden. Oft stehen wirtschaftliche Notlagen oder Drohungen im Hintergrund.

-
5. **Emotionale und psychische Gewalt:** Dazu gehören Formen der sexuellen Gewalt, bei denen Druck, Manipulation oder emotionale Erpressung verwendet werden, um jemanden zu sexuellen Handlungen zu zwingen oder zu beeinflussen.

Folgen der sexualisierten Gewalt können weitreichend und langfristig sein. Körperliche Folgen können Verletzungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen umfassen. Psychisch können die Betroffenen unter Angststörungen, Depressionen, Posttraumatischen Belastungsstörungen (PTBS) und anderen psychischen Problemen leiden. Die Auswirkungen können das Selbstwertgefühl, das Vertrauensverhältnis zu anderen Menschen und die Fähigkeit zur Bewältigung alltäglicher Herausforderungen erheblich beeinträchtigen.

Prävention und Schutz sind entscheidend, um sexualisierte Gewalt zu verhindern und betroffenen Personen zu helfen.

Täter/ Opfer

Täter:innen sexualisierter Gewalt zeigen keine spezifischen äußeren Erscheinungsmerkmale und können aus allen sozialen Schichten und Lebenskonstellationen stammen. Statistiken zeigen, dass etwa 80-90% der Täter:innen männlich sind. Ungefähr 75% der Täterinnen sind den betroffenen Personen bekannt, sei es als Bekannte, Verwandte oder Vertrauenspersonen. Täter:innen nutzen häufig gezielte Manipulation, um sowohl die Betroffenen als auch deren Umfeld zu beeinflussen und zu kontrollieren.

Dieser Prozess kann als ein immerwährender Zyklus beschrieben werden, der folgende Phasen umfasst:

1. **Auslöser:** Ein Ereignis oder eine Gelegenheit, die den Täter:innen den Zugang zu den Betroffenen ermöglicht.
2. **Idee:** Die Überlegung, wie und wann der Missbrauch stattfinden könnte.
3. **Planung:** Die gezielte Planung der Vorgehensweise, um den Missbrauch zu begehen.
4. **Auswahl:** Die gezielte Auswahl von Personen, die für den Täter:in geeignet erscheinen.
5. **Vertrauen schaffen:** Aufbau einer Beziehung oder eines Vertrauensverhältnisses, um die Betroffenen emotional zu binden.
6. **Antesten:** Erste Versuche, Grenzen auszuloten und herauszufinden, wie die Betroffenen reagieren.
7. **Manipulation des Umfelds:** Einflussnahme auf das Umfeld der Betroffenen, um Unterstützung oder Aufmerksamkeit zu untergraben.
8. **Missbrauch:** Durchführung des eigentlichen Missbrauchs oder der sexuellen Handlung.
9. **Redeverbot/Schuldzuweisung:** Verhinderung, dass die Betroffenen über das Geschehen sprechen, oft durch Schuldzuweisungen oder Drohungen.
10. **Entdeckung:** Der Moment, in dem der Missbrauch entdeckt wird, sei es durch Dritte oder die Betroffenen selbst.

-
11. **Begründung:** Die Rechtfertigung oder Erklärung des Verhaltens durch den Täter*in, um sich selbst zu entlasten oder die Situation zu manipulieren.

Diese Phasen verdeutlichen die manipulativen und systematischen Vorgehensweisen, die Täter:innen verwenden, um ihre Taten zu verbergen und den Missbrauch fortzusetzen.

Im Kontext eines Schwimmvereins können Opfer sexualisierter Gewalt unterschiedliche Personen sein. Es ist wichtig zu verstehen, dass sexuelle Gewalt in jedem Umfeld und gegen Menschen jeden Alters vorkommen kann. Hier sind die Hauptgruppen, die im Schwimmverein betroffen sein könnten:

1. Kinder und Jugendliche

- **Jüngere Schwimmer:innen:** Besonders gefährdet sind Kinder und Jugendliche, die regelmäßig am Training teilnehmen. Sie sind oft in einem Abhängigkeitsverhältnis zu den Trainer:innen und anderen Erwachsenen im Verein, was das Risiko erhöht.
- **Schwimmer:innen in Entwicklungsphasen:** Kinder und Jugendliche in Phasen der körperlichen und emotionalen Entwicklung sind besonders verletzlich und benötigen besonderen Schutz.

2. Eltern und Erziehungsberechtigte

- **Eltern von Kindern im Verein:** Auch Eltern können indirekt betroffen sein, insbesondere wenn sie die Verantwortung für ihre Kinder im Verein haben und möglicherweise keine geeigneten Schutzmaßnahmen vorfinden.

3. Trainer:innen und Betreuer:innen

- **Junge Trainer:innen:** Auch junge Trainer:innen, die möglicherweise selbst noch in ihrer Entwicklung sind, können Opfer werden, insbesondere wenn sie von älteren oder erfahreneren Personen im Verein manipuliert oder missbraucht werden.
- **Helfer:innen:** Personen, die ehrenamtlich im Verein arbeiten, können ebenfalls Ziel von Übergriffen oder Manipulationen werden.

4. Freiwillige und Vereinsmitglieder:innen

- **Regelmäßige Vereinsmitglieder:innen:** Erwachsene, die sich regelmäßig im Verein aufhalten, können ebenfalls Opfer von sexualisierter Gewalt werden, insbesondere wenn sie in der Nähe von Kindern und Jugendlichen tätig sind oder enge Beziehungen zu ihnen aufbauen.

5. Gäste und Besucher:innen

- **Besucher:innen bei Veranstaltungen:** Auch Gäste, die zu besonderen Veranstaltungen oder Wettkämpfen im Verein sind, könnten in Einzelfällen betroffen sein, wenn sie Zugang zu den Räumlichkeiten des Vereins haben.

Schutz- und Präventionsmaßnahmen sind daher für alle diese Gruppen von großer Bedeutung, um ein sicheres Umfeld zu gewährleisten. Dies umfasst klare Schutzkonzepte, Schulungen für alle Beteiligten und ein offenes System zur Meldung und Bearbeitung von Verdachtsfällen.

Auswirkungen

Auswirkungen auf betroffene Personen

Sexualisierte Gewalt hat tiefgreifende und vielschichtige Auswirkungen auf die betroffenen Personen. Sie erleben häufig ein unangenehmes Gefühl der Unsicherheit und Angst, das sich durch Verwirrung und Lähmung verstärken kann. Die betroffenen Personen fühlen sich oft ambivalent gegenüber ihrer Situation und den Beteiligten, was zu inneren Konflikten führt. Schuldgefühle sind ebenfalls häufig, da viele Betroffene ungerechtfertigt glauben, selbst für das Geschehen verantwortlich zu sein. Selbstzweifel entstehen, weil sie ihre eigenen Wahrnehmungen und Erinnerungen infrage stellen. Der Zwang zur Loyalität gegenüber den Tätern oder dem Umfeld kann die Situation weiter komplizieren, während Isolation und ein starkes Gefühl der Ohnmacht und Ausweglosigkeit die Betroffenen zusätzlich belasten. Der Verlust des Selbstwertgefühls und Verhaltensauffälligkeiten sowie affektive und kognitive Symptome von Traumata sind weitere schwerwiegende Folgen.

Auswirkungen auf das Umfeld der betroffenen Personen

Im Umfeld der betroffenen Personen sind die Reaktionen oft ebenso komplex und vielschichtig. Wenn der:die Täter:in Anerkennung, Vertrauen oder Unterstützung von anderen erhält, kann dies die Wahrnehmung der Situation und die Reaktionen auf den Missbrauch beeinflussen. Bei der Aufdeckung des Missbrauchs entstehen häufig Schuldgefühle, Verrat, Wut und Scham im Umfeld. Oft gibt es zwei extreme Reaktionen: Einige Menschen können den Missbrauch nicht glauben oder akzeptieren, während andere massive Forderungen nach Sanktionen stellen, ohne die Situation vollständig zu verstehen.

Auswirkungen auf die Organisation

Für die Organisation, in der der Missbrauch stattfindet, hat der Vorfall weitreichende Konsequenzen. Die emotionale Reaktion auf die Bedrohung der Ordnung kann zu Schock und Verunsicherung führen. Oft folgt darauf eine Abwehrhaltung oder Tabuisierung des Themas, um die öffentliche und interne Ordnung aufrechtzuerhalten. Dies kann zu einer Spaltung des Teams führen, da unterschiedliche Meinungen und Reaktionen auf den Vorfall auftreten. Täter:innen können die Situation manipulieren oder für ihre eigenen Interessen nutzen, was die Organisation zusätzlich belastet. Die Sprachlosigkeit und Überforderung der Organisation sind häufige Reaktionen, besonders wenn keine klaren Richtlinien oder Schutzkonzepte vorhanden sind. Insgesamt wird die Handlungsfähigkeit der Organisation eingeschränkt, was es schwierig macht, effektive Maßnahmen zu ergreifen und angemessen auf den Vorfall zu reagieren.

Konfrontation

Die Konfrontation kann auf folgenden Wegen erfolgen:

- **Durch Verursacher:innen/Täter:innen im Umfeld:** Täter:innen können sich in unserem Umfeld befinden, sei es im Verein, im Freundeskreis oder im

Bekanntenkreis, und das Thema kann durch deren Verhalten direkt auf uns zukommen.

- **Als Vertrauensperson oder Ansprechperson:** Wenn wir in der Rolle einer Vertrauensperson oder Ansprechperson agieren, können sich Betroffene uns anvertrauen und von uns Unterstützung und Beratung erwarten.
- **Als Zeug:in:** Wir könnten Zeuge von Verhaltensweisen oder Situationen werden, die auf sexualisierte Gewalt hindeuten, und sind dann gefordert, entsprechend zu handeln.
- **Durch Betroffene:** Betroffene selbst können uns direkt über ihre Erfahrungen berichten, sei es in persönlichen Gesprächen oder durch andere Kommunikationswege.
- **Als Verantwortliche:r im Verein im Rahmen der Garantenpflicht:** In unserer Rolle als Verantwortliche:r im Verein tragen wir die Verantwortung, ein sicheres Umfeld zu gewährleisten und angemessen auf Hinweise oder Vorfälle zu reagieren.

Weitere mögliche Wege der Konfrontation:

- **Mitarbeiter:innen und Trainer:innen:** Diese Personen können durch ihre Beobachtungen oder Erfahrungen auf das Thema aufmerksam werden und sind wichtig für die Umsetzung des Schutzkonzepts.
- **Hören sagen:** Gerüchte oder Informationen, die uns von Dritten zugetragen werden, können uns ebenfalls mit dem Thema konfrontieren.
- **Direkte Ansprache:** Direkte Gespräche mit Betroffenen oder anderen Beteiligten können uns Informationen und Einsichten verschaffen.
- **Eltern:** Eltern können auf Probleme aufmerksam werden oder uns direkt über Vorfälle informieren.
- **Schriftlicher Kontakt:** Schriftliche Mitteilungen oder Berichte können uns ebenfalls mit dem Thema konfrontieren.
- **Handyaufnahmen:** Aufnahmen oder Fotos, die das Thema betreffen, können über digitale Kommunikationswege verbreitet werden.
- **Internet:** Informationen und Diskussionen im Internet können ebenfalls auf das Thema hinweisen und uns zum Handeln anregen.

In allen diesen Fällen ist es entscheidend, dass wir sensibel und professionell reagieren und die richtigen Schritte zur Unterstützung und zum Schutz der Betroffenen unternehmen.

Risiko-/ Potentialanalyse

Eine Risiko- und Potenzialanalyse hilft der DLRG ihre Projekte sicher und erfolgreich zu planen. Die Risikoanalyse erkennt mögliche Gefahren und entwickelt Maßnahmen, um diese zu vermeiden oder zu verringern, die Potenzialanalyse findet Chancen und Stärken, die genutzt werden können.

Mit diesen Analysen kann die DLRG bessere Entscheidungen treffen, Risiken reduzieren und Ressourcen optimal einsetzen.

**Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis
für neben- und ehrenamtlich tätige Personen**

Risikoanalyse

| | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----|--|------|
| Tätigkeit (konkrete Beschreibung der Aufgaben/ Funktion; Bezeichnung der Tätigkeit): | | | | |
| Hallenleitung: | | | | |
| -Gesamtaufsicht des Trainingsbetriebes | | | | |
| -Unterstützung der Riegenführer | | | | |
| -Einteilung der Teilnehmer:innen in die entsprechenden Gruppen in Zusammenarbeit mit den Riegenführern | | | | |
| -Abnahme der Abzeichen | | | | |
| -Elterngespräche | | | | |
| -Kursplanung | | | | |
| Kinder/ Jugendliche werden beaufsichtigt, betreut, erzogen, ausgebildet oder vergleichbarer Kontakt besteht | X | ja | | nein |

| Gefährdungspotenzial bzgl. | gering | mittel | hoch |
|-------------------------------------------------------------|---------------|---------------|-------------|
| Art: | | | |
| Vertrauensverhältnis | | | X |
| Hierarchie-/ Machtverhältnis | | | X |
| Altersdifferenz | | | X |
| Risikofaktoren des Kindes/ Verletzlichkeit | | X | |
| Dauer und Regelmäßigkeit: | | | |
| Zeitlicher Umfang | X | | |
| Regelmäßigkeit | | X | |
| Intensität: | | | |
| Abwesenheitszeiten weiterer betreuender Personen | | X | |
| Abwesenheitszeiten weiterer betreuter Minderjähriger | | X | |
| Räumlichkeiten/ Intimität: | | | |
| Geschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) der Räumlichkeiten | X | | |

| | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|
| Abgeschnittenheit/ Abgeschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) einer Örtlichkeit | | X | |
| Grad an Intimität des Kontaktes/ Wirkens in die Privatsphäre | | | X |
| Bei Gruppen: Häufigkeit des Wechsels von Mitglieder:innen/ Teilnehmer:innen | X | | |

| | | | |
|--------------------------------------------------------|---|----|------|
| Abschließende Bewertung: | | | |
| Die Einsichtnahme in das Führungszeugnis ist notwendig | X | ja | nein |

| |
|--------------------|
| Begründung: |
| |

Ort, Datum

Unterschrift Vorsitzende:r

**Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis
für neben- und ehrenamtlich tätige Personen**

Risikoanalyse

| | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----|--|------|
| Tätigkeit (konkrete Beschreibung der Aufgaben/ Funktion; Bezeichnung der Tätigkeit): | | | | |
| Riegenführer:in: | | | | |
| -Planung der Übungsstunden | | | | |
| -Durchführung der Trainingseinheiten | | | | |
| -die Teilnehmer:innen gemäß Alter, Geschlecht und Fähigkeiten zu fordern und zu fördern | | | | |
| -Vermittlung von Techniken | | | | |
| -Gleichbehandlung aller Teilnehmer:innen | | | | |
| Dokumentation des Trainingsstands | | | | |
| -Elterngespräche (bei Bedarf) | | | | |
| Kinder/ Jugendliche werden beaufsichtigt, betreut, erzogen, ausgebildet oder vergleichbarer Kontakt besteht | X | ja | | nein |

| Gefährdungspotenzial bzgl. | gering | mittel | hoch |
|-------------------------------------------------------------|---------------|---------------|-------------|
| Art: | | | |
| Vertrauensverhältnis | | | X |
| Hierarchie-/ Machtverhältnis | | | X |
| Altersdifferenz | | X | |
| Risikofaktoren des Kindes/ Verletzlichkeit | X | | |
| Dauer und Regelmäßigkeit: | | | |
| Zeitlicher Umfang | X | | |
| Regelmäßigkeit | | X | |
| Intensität: | | | |
| Abwesenheitszeiten weiterer betreuender Personen | | X | |
| Abwesenheitszeiten weiterer betreuter Minderjähriger | | X | |
| Räumlichkeiten/ Intimität: | | | |
| Geschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) der Räumlichkeiten | | X | |

| | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|
| Abgeschnittenheit/ Abgeschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) einer Örtlichkeit | | X | |
| Grad an Intimität des Kontaktes/ Wirkens in die Privatsphäre | | | X |
| Bei Gruppen: Häufigkeit des Wechsels von Mitglieder:innen/ Teilnehmer:innen | X | | |

| | | | |
|--------------------------------------------------------|---|----|------|
| Abschließende Bewertung: | | | |
| Die Einsichtnahme in das Führungszeugnis ist notwendig | X | ja | nein |

| |
|--------------------|
| Begründung: |
| |

Ort, Datum

Unterschrift Vorsitzende:r

**Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis
für neben- und ehrenamtlich tätige Personen**

Risikoanalyse

| | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----|--|------|
| Tätigkeit (konkrete Beschreibung der Aufgaben/ Funktion; Bezeichnung der Tätigkeit): | | | | |
| Trainer:in: | | | | |
| -Unterstützung des:der Riegenführer:in bei Aufgaben | | | | |
| -Trainingsmaterialien bereitstellen | | | | |
| -bei Bedarf mit den Teilnehmer:innen ins Wasser gehen (als Aufsicht oder als Trainingspartner:in bei bestimmten Übungen) | | | | |
| Kinder/ Jugendliche werden beaufsichtigt, betreut, erzogen, ausgebildet oder vergleichbarer Kontakt besteht | X | ja | | nein |

| Gefährdungspotenzial bzgl. | gering | mittel | hoch |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|-------------|
| Art: | | | |
| Vertrauensverhältnis | | X | |
| Hierarchie-/ Machtverhältnis | | X | |
| Altersdifferenz | X | | |
| Risikofaktoren des Kindes/ Verletzlichkeit | | X | |
| Dauer und Regelmäßigkeit: | | | |
| Zeitlicher Umfang | X | | |
| Regelmäßigkeit | | X | |
| Intensität: | | | |
| Abwesenheitszeiten weiterer betreuender Personen | X | | |
| Abwesenheitszeiten weiterer betreuter Minderjähriger | X | | |
| Räumlichkeiten/ Intimität: | | | |
| Geschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) der Räumlichkeiten | X | | |
| Abgeschnittenheit/ Abgeschiedenheit (fehlende Einsehbarkeit) einer Örtlichkeit | X | | |
| Grad an Intimität des Kontaktes/ Wirkens in die | | | X |

| | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------|---|--|--|
| Privatsphäre | | | |
| Bei Gruppen: Häufigkeit des Wechsels von Mitglieder:innen/ Teilnehmer:innen | X | | |

| | | | |
|--------------------------------------------------------|---|----|------|
| Abschließende Bewertung: | | | |
| Die Einsichtnahme in das Führungszeugnis ist notwendig | X | ja | nein |

| |
|--------------------|
| Begründung: |
| |

Ort, Datum

Unterschrift Vorsitzende:r

**Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis
für neben- und ehrenamtlich tätige Personen**

Risikoanalyse

| | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----|--|------|
| Tätigkeit (konkrete Beschreibung der Aufgaben/ Funktion; Bezeichnung der Tätigkeit): | | | | |
| Veranstaltungshelfer:in: | | | | |
| -Personen, die wiederkehrend als betreuende Personen unterstützen | | | | |
| -bei Veranstaltungen, Ausflügen und Freizeiten | | | | |
| -Vorstand der Ortsgruppenjugend unterstützen | | | | |
| -übernehmen Betreuung oder Verantwortung von Attraktionen oder Kleingruppen eigenständig | | | | |
| Kinder/ Jugendliche werden beaufsichtigt, betreut, erzogen, ausgebildet oder vergleichbarer Kontakt besteht | X | ja | | nein |

| Gefährdungspotenzial bzgl. | gering | mittel | hoch |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|-------------|
| Art: | | | |
| Vertrauensverhältnis | | | X |
| Hierarchie-/ Machtverhältnis | | | X |
| Altersdifferenz | | X | |
| Risikofaktoren des Kindes/ Verletzlichkeit | | X | |
| Dauer und Regelmäßigkeit: | | | |
| Zeitlicher Umfang | | | X |
| Regelmäßigkeit | | X | |
| Intensität: | | | |
| Abwesenheitszeiten weiterer betreuender Personen | | | X |
| Abwesenheitszeiten weiterer betreuter Minderjähriger | | X | |
| Räumlichkeiten/ Intimität: | | | |
| Geschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) der Räumlichkeiten | | X | |
| Abgeschnittenheit/ Abgeschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) einer Örtlichkeit | | X | |

| | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------|--|---|--|
| | | | |
| Grad an Intimität des Kontaktes/ Wirkens in die Privatsphäre | | X | |
| Bei Gruppen: Häufigkeit des Wechsels von Mitglieder:innen/ Teilnehmer:innen | | X | |

| | | | |
|--------------------------------------------------------|---|----|------|
| Abschließende Bewertung: | | | |
| Die Einsichtnahme in das Führungszeugnis ist notwendig | X | ja | nein |

| |
|--------------------|
| Begründung: |
| |

Ort, Datum

Unterschrift Vorsitzende:r

**Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis
für neben- und ehrenamtlich tätige Personen**

Risikoanalyse

| | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----|--|------|
| Tätigkeit (konkrete Beschreibung der Aufgaben/ Funktion; Bezeichnung der Tätigkeit): | | | | |
| Bootsführer:in: | | | | |
| -verantwortliche Führungskraft an Bord eines Rettungsbootes | | | | |
| -mind. 18 Jahre alt | | | | |
| -alle an Bord befindlichen Personen sind ihm unterstellt | | | | |
| -hat die Entscheidungsgewalt über gewählte Fahrstecken und Aufenthaltsorten des Bootes und damit auch der Besatzung | | | | |
| -bei Einsatzen und Veranstaltungsabsicherungen sind Jugendliche als Besatzung mit an Bord | | | | |
| -auch bei Rundfahrten mit dem JET oder anderen Gästen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit besteht die Möglichkeit, dass Jugendliche oder Kinder mit an Bord sind | | | | |
| Kinder/ Jugendliche werden beaufsichtigt, betreut, erzogen, ausgebildet oder vergleichbarer Kontakt besteht | X | ja | | nein |

| Gefährdungspotenzial bzgl. | gering | mittel | hoch |
|------------------------------------------------------|---------------|---------------|-------------|
| Art: | | | |
| Vertrauensverhältnis | | X | |
| Hierarchie-/ Machtverhältnis | | | X |
| Altersdifferenz | | X | |
| Risikofaktoren des Kindes/ Verletzlichkeit | X | | |
| Dauer und Regelmäßigkeit: | | | |
| Zeitlicher Umfang | X | | |
| Regelmäßigkeit | X | | |
| Intensität: | | | |
| Abwesenheitszeiten weiterer betreuender Personen | X | | |
| Abwesenheitszeiten weiterer betreuter Minderjähriger | X | | |
| Räumlichkeiten/ Intimität: | | | |

| | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------|---|---|--|
| Geschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) der Räumlichkeiten | X | | |
| Abgeschnittenheit/ Abgeschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) einer Örtlichkeit | X | | |
| Grad an Intimität des Kontaktes/ Wirkens in die Privatsphäre | | X | |
| Bei Gruppen: Häufigkeit des Wechsels von Mitglieder:innen/ Teilnehmer:innen | | X | |

| | | | |
|--------------------------------------------------------|---|----|------|
| Abschließende Bewertung: | | | |
| Die Einsichtnahme in das Führungszeugnis ist notwendig | X | ja | nein |

| |
|--------------------|
| Begründung: |
| |

Ort, Datum

Unterschrift Vorsitzende:r

**Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis
für neben- und ehrenamtlich tätige Personen**

Risikoanalyse

| | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----|--|------|
| Tätigkeit (konkrete Beschreibung der Aufgaben/ Funktion; Bezeichnung der Tätigkeit): | | | | |
| Einlass: | | | | |
| -Einlasskontrolle | | | | |
| -Unterstützung der Riegenführer:innen, Trainer:innen | | | | |
| -Einteilung der Teilnehmer:innen in die entsprechenden Gruppen in Zusammenarbeit mit den Hallenleitung und Riegenführer:innen | | | | |
| -Ausstellung der Abzeichen | | | | |
| -Dokumentation der Abzeichen | | | | |
| -Allgemeine administrative Aufgaben | | | | |
| Kinder/ Jugendliche werden beaufsichtigt, betreut, erzogen, ausgebildet oder vergleichbarer Kontakt besteht | X | ja | | nein |

| Gefährdungspotenzial bzgl. | gering | mittel | hoch |
|-------------------------------------------------------------|---------------|---------------|-------------|
| Art: | | | |
| Vertrauensverhältnis | | | X |
| Hierarchie-/ Machtverhältnis | X | | |
| Altersdifferenz | | | X |
| Risikofaktoren des Kindes/ Verletzlichkeit | X | | |
| Dauer und Regelmäßigkeit: | | | |
| Zeitlicher Umfang | X | | |
| Regelmäßigkeit | | X | |
| Intensität: | | | |
| Abwesenheitszeiten weiterer betreuender Personen | | X | |
| Abwesenheitszeiten weiterer betreuter Minderjähriger | | X | |
| Räumlichkeiten/ Intimität: | | | |
| Geschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) der Räumlichkeiten | | X | |

| | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------|--|---|--|
| Abgeschnittenheit/ Abgeschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) einer Örtlichkeit | | X | |
| Grad an Intimität des Kontaktes/ Wirkens in die Privatsphäre | | X | |
| Bei Gruppen: Häufigkeit des Wechsels von Mitglieder:innen/ Teilnehmer:innen | | X | |

| | | | |
|--------------------------------------------------------|---|----|------|
| Abschließende Bewertung: | | | |
| Die Einsichtnahme in das Führungszeugnis ist notwendig | X | ja | nein |

| |
|--------------------|
| Begründung: |
| |

Ort, Datum

Unterschrift Vorsitzende:r

**Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis
für neben- und ehrenamtlich tätige Personen**

Risikoanalyse

| | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----|---|------|
| Tätigkeit (konkrete Beschreibung der Aufgaben/ Funktion; Bezeichnung der Tätigkeit): | | | | |
| Wachgänger:in: | | | | |
| -Einsatzkraft | | | | |
| -mind. 16 Jahre alt | | | | |
| -im Wasserrettungsdienst eingesetzt | | | | |
| -ist mit Jugendlichen maximal zu Ausbildungszwecken kurzzeitig alleine auf dem Wachposten bzw. auf Streife | | | | |
| -während Wachzeit sind Wachgänger:innen mit anderen Wachgänger:innen und dem:der Wachleiter:in auf der Wachstation oder alleine auf Streife/ auf dem Posten | | | | |
| -bei Aktionen nach dem Wacheende auf der Wachstation ist immer eine Aufsichtsperson (mind. 18 Jahre alt) anwesend | | | | |
| Kinder/ Jugendliche werden beaufsichtigt, betreut, erzogen, ausgebildet oder vergleichbarer Kontakt besteht | | ja | X | nein |

| Gefährdungspotenzial bzgl. | gering | mittel | hoch |
|-------------------------------------------------------------|---------------|---------------|-------------|
| Art: | | | |
| Vertrauensverhältnis | | X | |
| Hierarchie-/ Machtverhältnis | X | | |
| Altersdifferenz | X | | |
| Risikofaktoren des Kindes/ Verletzlichkeit | X | | |
| Dauer und Regelmäßigkeit: | | | |
| Zeitlicher Umfang | | X | |
| Regelmäßigkeit | X | | |
| Intensität: | | | |
| Abwesenheitszeiten weiterer betreuender Personen | X | | |
| Abwesenheitszeiten weiterer betreuter Minderjähriger | X | | |
| Räumlichkeiten/ Intimität: | | | |
| Geschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) der Räumlichkeiten | | X | |

| | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------|---|---|--|
| | | | |
| Abgeschnittenheit/ Abgeschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) einer Örtlichkeit | | X | |
| Grad an Intimität des Kontaktes/ Wirkens in die Privatsphäre | X | | |
| Bei Gruppen: Häufigkeit des Wechsels von Mitglieder:innen/ Teilnehmer:innen | X | | |

| | | | |
|--------------------------------------------------------|--|----|--------|
| Abschließende Bewertung: | | | |
| Die Einsichtnahme in das Führungszeugnis ist notwendig | | ja | X nein |

| |
|--------------------|
| Begründung: |
| |

Ort, Datum

Unterschrift Vorsitzende:r

**Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis
für neben- und ehrenamtlich tätige Personen**

Risikoanalyse

| | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----|--|------|
| Tätigkeit (konkrete Beschreibung der Aufgaben/ Funktion; Bezeichnung der Tätigkeit): | | | | |
| Einsatzkraft bei Einsatzdiensten (San-Dienst/Kat-S): | | | | |
| Die Einsatzkraft ist mindestens 16 Jahre alt und im Wasserrettungsdienst bzw. in Einsatzdiensten eingesetzt. Sie ist Teil eines Trupps und der Führungskraft unterstellt. Sie ist mit anderen Jugendlichen maximal zu Ausbildungszwecken kurzzeitig alleine auf einer Streife. Während der ganzen anderen Zeit ist die Einsatzkraft gemeinsam mit weiteren Einsatzkräften und der Führungskraft in Bereitschaft im Bereitstellungsraum. Des Weiteren ist die Einsatzkraft außerhalb des Bereitstellungsraums immer auf gut besuchten Veranstaltungen unterwegs. | | | | |
| Kinder/ Jugendliche werden beaufsichtigt, betreut, erzogen, ausgebildet oder vergleichbarer Kontakt besteht | X | ja | | nein |

| Gefährdungspotenzial bzgl. | gering | mittel | hoch |
|-------------------------------------------------------------|---------------|---------------|-------------|
| Art: | | | |
| Vertrauensverhältnis | | | X |
| Hierarchie-/ Machtverhältnis | X | | |
| Altersdifferenz | X | | |
| Risikofaktoren des Kindes/ Verletzlichkeit | X | | |
| Dauer und Regelmäßigkeit: | | | |
| Zeitlicher Umfang | | X | |
| Regelmäßigkeit | X | | |
| Intensität: | | | |
| Abwesenheitszeiten weiterer betreuender Personen | X | | |
| Abwesenheitszeiten weiterer betreuter Minderjähriger | X | | |
| Räumlichkeiten/ Intimität: | | | |
| Geschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) der Räumlichkeiten | | X | |

| | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------|---|---|--|
| | | | |
| Abgeschnittenheit/ Abgeschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) einer Örtlichkeit | | X | |
| Grad an Intimität des Kontaktes/ Wirkens in die Privatsphäre | X | | |
| Bei Gruppen: Häufigkeit des Wechsels von Mitglieder:innen/ Teilnehmer:innen | X | | |

| | | | |
|--------------------------------------------------------|--|----|--------|
| Abschließende Bewertung: | | | |
| Die Einsichtnahme in das Führungszeugnis ist notwendig | | ja | X nein |

| |
|--------------------|
| Begründung: |
| |

Ort, Datum

Unterschrift Vorsitzende:r

**Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis
für neben- und ehrenamtlich tätige Personen**

Risikoanalyse

| | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----|---|------|
| Tätigkeit (konkrete Beschreibung der Aufgaben/ Funktion; Bezeichnung der Tätigkeit): | | | | |
| Einsatzkraft im Katastrophenschutz (Kat-S Helfer): | | | | |
| Der Kat-S Helfer ist eine Einsatzkraft, welche mindestens 18 Jahre alt ist und im Katastrophenschutz eingesetzt wird. Sie ist Teil des Katastrophenschutztrupps und dem Truppführer unterstellt. Sie ist nur zusammen mit anderen Einsatzkräften über 18 Jahren eingesetzt. Im Rahmen von amtlich festgestellten Katastrophenlagen können sie mit Jugendlichen und Kinder allein sein. | | | | |
| Kinder/ Jugendliche werden beaufsichtigt, betreut, erzogen, ausgebildet oder vergleichbarer Kontakt besteht | | ja | X | nein |

| Gefährdungspotenzial bzgl. | gering | mittel | hoch |
|-------------------------------------------------------------|---------------|---------------|-------------|
| Art: | | | |
| Vertrauensverhältnis | | | |
| Hierarchie-/ Machtverhältnis | | | |
| Altersdifferenz | | | |
| Risikofaktoren des Kindes/ Verletzlichkeit | | | |
| Dauer und Regelmäßigkeit: | | | |
| Zeitlicher Umfang | | | |
| Regelmäßigkeit | | | |
| Intensität: | | | |
| Abwesenheitszeiten weiterer betreuender Personen | | | |
| Abwesenheitszeiten weiterer betreuter Minderjähriger | | | |
| Räumlichkeiten/ Intimität: | | | |
| Geschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) der Räumlichkeiten | | | |

| | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| Abgeschnittenheit/ Abgeschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) einer Örtlichkeit | | | |
| Grad an Intimität des Kontaktes/ Wirkens in die Privatsphäre | | | |
| Bei Gruppen: Häufigkeit des Wechsels von Mitglieder:innen/ Teilnehmer:innen | | | |

| | | | |
|--------------------------------------------------------|--------------------------|----|------------------------------------------|
| Abschließende Bewertung: | | | |
| Die Einsichtnahme in das Führungszeugnis ist notwendig | <input type="checkbox"/> | ja | <input checked="" type="checkbox"/> nein |

| |
|-----------------------|
| Begründung: |
| -mind. 2 Helfer:innen |

Ort, Datum

Unterschrift Vorsitzende:r

**Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis
für neben- und ehrenamtlich tätige Personen**

Risikoanalyse

| | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----|--|------|
| Tätigkeit (konkrete Beschreibung der Aufgaben/ Funktion; Bezeichnung der Tätigkeit): | | | | |
| Wachleiter:in/Wachführer:in: | | | | |
| Der Wachleiter:in ist eine erfahrene Einsatzkraft, mindestens 18 Jahre alt, und trägt die Verantwortung bei der Durchführung des stationären Wasserrettungsdienstes. Im Tagesdienst ist er somit der:die Vorgesetzte der Wachmannschaft und zuständig für die Planung und Einteilung der anfallenden Aufgaben. Rechtlich übernimmt er die Aufsichtspflicht für die jugendlichen Wachgänger:innen und die Praktikant:innen (ab 15 Jahren aufwärts). Nach Dienstschluss ist er auch die Verantwortliche und aufsichtspflichtige Person bei gemeinschaftlichen Aktionen der Wachmannschaft und bei einer Übernachtung in der Wachmannschaft. Insgesamt ist es möglich das der:der Wachleiter:in bei seinen Aufgaben alleine mit den Jugendlichen ist. | | | | |
| Kinder/ Jugendliche werden beaufsichtigt, betreut, erzogen, ausgebildet oder vergleichbarer Kontakt besteht | X | ja | | nein |

| Gefährdungspotenzial bzgl. | gering | mittel | hoch |
|-------------------------------------------------------------|---------------|---------------|-------------|
| Art: | | | |
| Vertrauensverhältnis | | | X |
| Hierarchie-/ Machtverhältnis | | | X |
| Altersdifferenz | | X | |
| Risikofaktoren des Kindes/ Verletzlichkeit | | X | |
| Dauer und Regelmäßigkeit: | | | |
| Zeitlicher Umfang | | X | |
| Regelmäßigkeit | | X | |
| Intensität: | | | |
| Abwesenheitszeiten weiterer betreuender Personen | | | X |
| Abwesenheitszeiten weiterer betreuter Minderjähriger | | X | |
| Räumlichkeiten/ Intimität: | | | |
| Geschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) der Räumlichkeiten | | | X |

| | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------|--|---|---|
| | | | |
| Abgeschnittenheit/ Abgeschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) einer Örtlichkeit | | | X |
| Grad an Intimität des Kontaktes/ Wirkens in die Privatsphäre | | X | |
| Bei Gruppen: Häufigkeit des Wechsels von Mitglieder:innen/ Teilnehmer:innen | | X | |

| | | | |
|--------------------------------------------------------|---|----|------|
| Abschließende Bewertung: | | | |
| Die Einsichtnahme in das Führungszeugnis ist notwendig | X | ja | nein |

| |
|--------------------|
| Begründung: |
| |

Ort, Datum

Unterschrift Vorsitzende:r

**Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis
für neben- und ehrenamtlich tätige Personen**

Risikoanalyse

| | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----|--|------|
| Tätigkeit (konkrete Beschreibung der Aufgaben/ Funktion; Bezeichnung der Tätigkeit): | | | | |
| Trupp- / Gruppenführer:in: | | | | |
| Der:die Trupp- oder Gruppenführer:in wird vorrangig als Führungskraft im Katastrophenschutz eingesetzt. | | | | |
| In diesem Rahmen hat er:sie nur Kontakt zu volljährigen Einsatzkräften. Aufgrund seiner:ihrer Führungsausbildung und Erfahrung wird er:sie allerdings auch bei Veranstaltungsabsicherungen und Sanitätsdiensten als Verantwortlicher Führungskraft eingesetzt. In diesem Rahmen ist er:sie der Vorgesetzte gegenüber den Einsatzkräften welche mitunter auch jugendlich sein können. Hierbei ist es möglich, dass er:sie auch zwischenzeitig mit einzelnen Einsatzkräften alleine ist. Im Rahmen des Dienstes befehligt er:sie die Einsatzkräfte in Einsätzen und plant bzw. entscheidet über die einsatztaktischen Abläufe. | | | | |
| Kinder/ Jugendliche werden beaufsichtigt, betreut, erzogen, ausgebildet oder vergleichbarer Kontakt besteht | X | ja | | nein |

| Gefährdungspotenzial bzgl. | gering | mittel | hoch |
|------------------------------------------------------|---------------|---------------|-------------|
| Art: | | | |
| Vertrauensverhältnis | | | X |
| Hierarchie-/ Machtverhältnis | | | X |
| Altersdifferenz | | X | |
| Risikofaktoren des Kindes/ Verletzlichkeit | X | | |
| Dauer und Regelmäßigkeit: | | | |
| Zeitlicher Umfang | | X | |
| Regelmäßigkeit | X | | |
| Intensität: | | | |
| Abwesenheitszeiten weiterer betreuender Personen | | X | |
| Abwesenheitszeiten weiterer betreuter Minderjähriger | | X | |
| Räumlichkeiten/ Intimität: | | | |
| | | | |

| | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------|--|---|--|
| Geschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) der Räumlichkeiten | | X | |
| Abgeschnittenheit/ Abgeschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) einer Örtlichkeit | | X | |
| Grad an Intimität des Kontaktes/ Wirkens in die Privatsphäre | | X | |
| Bei Gruppen: Häufigkeit des Wechsels von Mitglieder:innen/ Teilnehmer:innen | | X | |

| | | | |
|--------------------------------------------------------|---|----|------|
| Abschließende Bewertung: | | | |
| Die Einsichtnahme in das Führungszeugnis ist notwendig | X | ja | nein |

| |
|--------------------|
| Begründung: |
| |

Ort, Datum

Unterschrift Vorsitzende:r

**Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis
für neben- und ehrenamtlich tätige Personen**

Risikoanalyse

| | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----|--|------|
| Tätigkeit (konkrete Beschreibung der Aufgaben/ Funktion; Bezeichnung der Tätigkeit): | | | | |
| Mitglieder des Jugendvorstandes: | | | | |
| Der Jugendvorstand ist die Interessenvertretung aller Kinder und Jugendlichen bis einschließlich 26 Jahren in der Ortsgruppe. Ein Mitglied des Jugendvorstandes muss gemäß der Jugendordnung mindestens 16 Jahre alt sein. | | | | |
| Die Aufgaben des Jugendvorstandes ist neben der Interessensvertretung die Planung und Durchführung von Veranstaltung, Ausflügen und Freizeiten mit Kindern und Jugendlichen. Ebenfalls zählt die Unterstützung bei Angeboten und Betreuung von Kindern und Jugendlichen bei Veranstaltungen der Ortsgruppe dazu. | | | | |
| Kinder/ Jugendliche werden beaufsichtigt, betreut, erzogen, ausgebildet oder vergleichbarer Kontakt besteht | X | ja | | nein |

| Gefährdungspotenzial bzgl. | gering | mittel | hoch |
|-------------------------------------------------------------|---------------|---------------|-------------|
| Art: | | | |
| Vertrauensverhältnis | | | X |
| Hierarchie-/ Machtverhältnis | | | X |
| Altersdifferenz | | X | |
| Risikofaktoren des Kindes/ Verletzlichkeit | | X | |
| Dauer und Regelmäßigkeit: | | | |
| Zeitlicher Umfang | | | X |
| Regelmäßigkeit | | X | |
| Intensität: | | | |
| Abwesenheitszeiten weiterer betreuender Personen | | | X |
| Abwesenheitszeiten weiterer betreuter Minderjähriger | | X | |
| Räumlichkeiten/ Intimität: | | | |
| Geschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) der Räumlichkeiten | | X | |

| | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------|--|---|--|
| Abgeschnittenheit/ Abgeschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) einer Örtlichkeit | | X | |
| Grad an Intimität des Kontaktes/ Wirkens in die Privatsphäre | | X | |
| Bei Gruppen: Häufigkeit des Wechsels von Mitglieder:innen/ Teilnehmer:innen | | X | |

| | | | |
|--------------------------------------------------------|---|----|------|
| Abschließende Bewertung: | | | |
| Die Einsichtnahme in das Führungszeugnis ist notwendig | X | ja | nein |

| |
|--------------------|
| Begründung: |
| |

Ort, Datum

Unterschrift Vorsitzende:r

**Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis
für neben- und ehrenamtlich tätige Personen**

Risikoanalyse

| | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----|------|
| Tätigkeit (konkrete Beschreibung der Aufgaben/ Funktion; Bezeichnung der Tätigkeit): | | | |
| JET (Jugendeinsatzteam) Fachberater:in | | | |
| -berät die JET-Leitung in allen Fragen -fachlich und methodisch/didaktisch -unterstützt Leitung bei Durchführung von Ausbildungseinheiten | | | |
| Kinder/ Jugendliche werden beaufsichtigt, betreut, erzogen, ausgebildet oder vergleichbarer Kontakt besteht | X | ja | nein |

| Gefährdungspotenzial bzgl. | gering | mittel | hoch |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|-------------|
| Art: | | | |
| Vertrauensverhältnis | | | X |
| Hierarchie-/ Machtverhältnis | | | X |
| Altersdifferenz | | | X |
| Risikofaktoren des Kindes/ Verletzlichkeit | X | | |
| Dauer und Regelmäßigkeit: | | | |
| Zeitlicher Umfang | X | | |
| Regelmäßigkeit | X | | |
| Intensität: | | | |
| Abwesenheitszeiten weiterer betreuender Personen | | | X |
| Abwesenheitszeiten weiterer betreuter Minderjähriger | X | | |
| Räumlichkeiten/ Intimität: | | | |
| Geschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) der Räumlichkeiten | X | | |
| Abgeschnittenheit/ Abgeschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) einer Örtlichkeit | | X | |
| Grad an Intimität des Kontaktes/ Wirkens in die Privatsphäre | | X | |

| | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------|---|--|--|
| | | | |
| Bei Gruppen: Häufigkeit des Wechsels von Mitglieder:innen/ Teilnehmer:innen | X | | |

| | | | |
|--------------------------------------------------------|--|----|------|
| Abschließende Bewertung: | | | |
| Die Einsichtnahme in das Führungszeugnis ist notwendig | | ja | nein |

| |
|--------------------|
| Begründung: |
| |

Ort, Datum

Unterschrift Vorsitzende:r

**Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis
für neben- und ehrenamtlich tätige Personen**

Risikoanalyse

| | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----|--|------|
| Tätigkeit (konkrete Beschreibung der Aufgaben/ Funktion; Bezeichnung der Tätigkeit): | | | | |
| JET-Leiter:in | | | | |
| -verantwortlich für die Durchführung des JETs -Planung und Vorbereitung von Ausbildungseinheiten -Durchführung und Anleitung von Ausbildungseinheiten -erste:r Ansprechpartner:in für die Teilnehmer:innen | | | | |
| Kinder/ Jugendliche werden beaufsichtigt, betreut, erzogen, ausgebildet oder vergleichbarer Kontakt besteht | X | ja | | nein |

| Gefährdungspotenzial bzgl. | gering | mittel | hoch |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|-------------|
| Art: | | | |
| Vertrauensverhältnis | | | X |
| Hierarchie-/ Machtverhältnis | | | X |
| Altersdifferenz | | | X |
| Risikofaktoren des Kindes/ Verletzlichkeit | X | | |
| Dauer und Regelmäßigkeit: | | | |
| Zeitlicher Umfang | X | | |
| Regelmäßigkeit | | X | |
| Intensität: | | | |
| Abwesenheitszeiten weiterer betreuender Personen | | | X |
| Abwesenheitszeiten weiterer betreuter Minderjähriger | X | | |
| Räumlichkeiten/ Intimität: | | | |
| Geschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) der Räumlichkeiten | X | | |
| Abgeschnittenheit/ Abgeschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) einer Örtlichkeit | | X | |

| | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------|---|---|--|
| Grad an Intimität des Kontaktes/ Wirkens in die Privatsphäre | | X | |
| Bei Gruppen: Häufigkeit des Wechsels von Mitglieder:innen/ Teilnehmer:innen | X | | |

| | | | |
|--------------------------------------------------------|---|----|------|
| Abschließende Bewertung: | | | |
| Die Einsichtnahme in das Führungszeugnis ist notwendig | X | ja | nein |

| |
|--------------------|
| Begründung: |
| |

Ort, Datum

Unterschrift Vorsitzende:r

**Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis
für neben- und ehrenamtlich tätige Personen**

Risikoanalyse

| | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----|--|------|
| Tätigkeit (konkrete Beschreibung der Aufgaben/ Funktion; Bezeichnung der Tätigkeit): | | | | |
| JET-Helfer:innen | | | | |
| -erfahrene ehemalige JET-Teilnehmer:innen | | | | |
| -besitzt Fachausbildungwasserrettungsdienst | | | | |
| -mind. 18 Jahre alt | | | | |
| -Unterstützung bei Planung und Durchführung von Ausbildungseinheiten | | | | |
| -Leitung von Kleingruppen bei Ausbildungseinheiten | | | | |
| Kinder/ Jugendliche werden beaufsichtigt, betreut, erzogen, ausgebildet oder vergleichbarer Kontakt besteht | X | ja | | nein |

| Gefährdungspotenzial bzgl. | gering | mittel | hoch |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|-------------|
| Art: | | | |
| Vertrauensverhältnis | | | X |
| Hierarchie-/ Machtverhältnis | | X | |
| Altersdifferenz | | X | |
| Risikofaktoren des Kindes/ Verletzlichkeit | | X | |
| Dauer und Regelmäßigkeit: | | | |
| Zeitlicher Umfang | | X | |
| Regelmäßigkeit | | X | |
| Intensität: | | | |
| Abwesenheitszeiten weiterer betreuender Personen | | X | |
| Abwesenheitszeiten weiterer betreuter Minderjähriger | | X | |
| Räumlichkeiten/ Intimität: | | | |
| Geschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) der Räumlichkeiten | | X | |
| Abgeschnittenheit/ Abgeschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) einer Örtlichkeit | | X | |

| | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------|---|---|--|
| | | | |
| Grad an Intimität des Kontaktes/ Wirkens in die Privatsphäre | | X | |
| Bei Gruppen: Häufigkeit des Wechsels von Mitglieder:innen/ Teilnehmer:innen | X | | |

| | | | |
|--------------------------------------------------------|---|----|------|
| Abschließende Bewertung: | | | |
| Die Einsichtnahme in das Führungszeugnis ist notwendig | X | ja | nein |

| |
|--------------------|
| Begründung: |
| |

Ort, Datum

Unterschrift Vorsitzende:r

Erklärungen

Macht & Einfluss

| Wenn es keine Regeln/ Maßnahmen gibt, worin besteht das Risiko? (Beispiele) |
|------------------------------------------------------------------------------------|
|------------------------------------------------------------------------------------|

- | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">- Abhängigkeiten oder ungleiche Machtverhältnisse können von Täter:innen gezielt ausgenutzt werden, um ihre Opfer zu erpressen- unter Druck zu setzen oder von ihnen Gefälligkeiten zu verlangen- Vertrauen, das in Beziehungen aufgebaut wird kann missbraucht werden, um Übergriffe zu begehen- Täter:innen nutzen oft ihre Position oder Autorität, um Macht und Einfluss auszuüben und ihre eigenen Bedürfnisse und Wünsche auf Kosten der Betroffenen durchzusetzen- in solchen Machtverhältnissen ist es wichtig Wachsamkeit und Schutzmechanismen zu etablieren, um Missbrauch vorzubeugen und betroffene Personen zu unterstützen |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| Ja, es gibt Regeln/ Maßnahmen. Diese sehen folgendermaßen aus: (möglichst konkret angeben was für wen?) |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

- | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">- Verhaltenscodex- Eins-zu-Eins-Situationen reduzieren- erweiterte Führungszeugnisse einfordern für alle ab 14 Jährigen, die auf Führungsebene arbeiten/ Trainer*innen/ Ausbilder*innen/ Vorstandsmitglieder:innen,- Übernachten in gleichgeschlechtlichen Schlafräumen (z.B. Wachstation) |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| Was könnte die Risiken mindern oder ganz verhindern? |
|-------------------------------------------------------------|
|-------------------------------------------------------------|

- | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">- Klare Aufgabenverteilung- Regelmäßige Präventionsschulungen |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Räumlichkeiten

| Wenn es keine Regeln/ Maßnahmen gibt, worin besteht das Risiko? (Beispiele) |
|------------------------------------------------------------------------------------|
|------------------------------------------------------------------------------------|

- | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">- nicht einsehbare oder abgelegene Bereiche könnten für Übergriffe genutzt bzw. bewusst zum Rückzug genutzt werden, um mit Personen alleine zu sein |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Ja, es gibt Regeln/ Maßnahmen. Diese sehen folgendermaßen aus: (möglichst konkret angeben was für wen?)

- Geschlechter getrennte Toiletten im Bad/ auf der Wachstation
- Geschlechter getrennte Schlafräume auf der Wachstation

Was könnte die Risiken mindern oder ganz verhindern?

- Beaufsichtigung in Duschen geschlechtshomogen

Potentialanalyse

| Themenfelder | Leitfragen | Wenn es keine Regeln/ Maßnahmen gibt, worin besteht das Risiko? (Beispiele) | Ja, es gibt Regeln/ Maßnahmen. Diese sehen folgendermaßen aus: (möglichst konkret angeben was für wen?) | Was könnte die Risiken mindern oder ganz verhindern? |
|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Personalauswahl und -entwicklung (Träger- und Leitungsebene) | Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtliche & hauptamtliche Mitarbeitenden (neu) eingefordert? | <ul style="list-style-type: none"> - Organisation stellt Mitarbeitende mit Verurteilung ein - Täter:innen kommen an die Teilnehmer:innen ran - Führungszeugnisse sind keine Garantie! | <ul style="list-style-type: none"> - Ehrenkodex - Regelmäßige Einsicht der Führungszeugnisse und das Unterschreiben des Ehrenkodex (alle 3 Jahre) - Speicherung bzw. Dokumentation | - Führungszeugnis regelmäßig einsehen von allen ab 14 Jahre |
| | Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen (Ehrenkodex) für ehrenamtliche & hauptamtliche Mitarbeitende? | <ul style="list-style-type: none"> - Mitarbeitende kennen und akzeptieren Grundsätze nicht - ggf. fehlende, verbindliche Grundlage für Konsequenzen | - Ehrenkodex | - Auch der Ehrenkodex sollte regelmäßig aktualisiert und unterschrieben werden (alle 3 Jahre) |
| | Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen, hauptberufliche & ehrenamtliche Mitarbeitende? Gibt es Regelungen, die die Aufklärung und Schulung der Mitarbeitende nachhaltig sicherstellen? | <ul style="list-style-type: none"> - Mitarbeitende sind nicht sensibilisiert - können Täter:innen-Strategien nicht frühzeitig erkennen - können nicht zum Schutz der Organisation beitragen - Täter:innen fühlen sich sicher (wo kein Täter, da | ??? | <ul style="list-style-type: none"> - Systematische Schulungen - Verpflichtungen auch in den kleineren Ebenen - Barriereabbau (Online oder Hybrid, Modulweise, Zeitraum) - Dokumentation - Mehr Schulungsthemen/ |

| | | | | |
|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Ja, jedoch nicht verpflichtend für alle - nicht häufig genug und nicht barrierefrei genug - nicht zu allen Themen - einzelne haben spezielle Schulungen besucht, aber nicht flächendeckend | kein Richter) | | Gebiete <ul style="list-style-type: none"> - Individualisierung - höheres Angebot auch an Hilfe und Unterstützung |
| | Wie werden neue Mitarbeitende über das Thema informiert? - Noch nicht | - Mitarbeitenden ist unklar nach welchen Grundsätzen in der Organisation gehandelt wird | - Noch nicht | - Seminare, Fortbildungen, Informationsveranstaltungen, Handlungsleitfaden |
| Organisation, Struktur (Träger- und Leitungsebene) | Hat sich der Vorstand/ Präsidium/ Geschäftsführung klar zum Thema positioniert? Gibt es einen Vorstandsbeschluss zur Entwicklung und Umsetzung eines Schutzkonzeptes? - Ja, Unterschrift des Ehrenkodex - Beschluss zur Erstellung eines Schutzkonzeptes | - Vorstand ist nicht ausreichend sensibilisiert - mangelndes Wissen über Verantwortlichkeit, wenn es zu Vorfällen kommt - Mitarbeitende sind nicht handlungssicher - kein Handeln und Verantwortungsübernahme bei Vorfällen | - Schutzkonzept wird erarbeitet | - regelmäßige Sensibilisierung zum Thema sexualisierter Gewalt |
| | Gibt es ein Leitbild zum Schutz vor sexualisierter/ interpersoneller Gewalt? Oder einen Passus im Leitbild/ in der Satzung? - Ehrenkodex | - Keine rechtlichen Möglichkeiten bei Verstößen - keine klare Positionierung | - Nein | - Regeln einführen - Regeln transparent machen und damit ein Täter:innen-feindliches Umfeld schaffen -Aufnahme in die Satzung |
| | Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement? - Gewählte Ansprechpersonen - Kontakt über Mail | - keine Möglichkeiten über negative Erfahrungen zu sprechen - Unklarheiten in den Zuständigkeiten - Konsequenzen - fehlende Verantwortung | - E-Mail - persönliche Ansprache - Hilfetelefon -anonymes Onlineformular | - Ein einheitliches, schriftliches Beschwerdemanagement mit festen Ansprechpartnern - Regelmäßige Schulungen zu dem Thema |
| | Sind Ansprechpersonen (AP) benannt und allen Beteiligten bekannt? Welche Aufgaben haben diese AP's? Welche Ressourcen werden für das Thema zur Verfügung gestellt (Zeit, Geld, Raum) - Zwei Ansprechpersonen wurden benannt | - Betroffene finden keine Unterstützung und wissen nicht an wen sie sich wenden können - Fehlende Prozessverantwortlichkeit bei Vorfällen | - Die TN werden in der Regel informiert, dass es AP gibt | - Feste AP |
| | Wie wird das Thema intern und extern kommuniziert? (Öffentlichkeitsarbeit) | Entwicklung von Unsicherheiten der verschiedenen Akteure: - Sportler:innen werden nicht bestärkt - bei Bedarf Unterstützung | - Alle 3 Jahre erweitertes Führungszeugnis vorzeigen - ggf. Schulungen | - mehr Schulungen und Informationen zu dem Thema - Pflichtschulungen die kostenfrei/ kostengünstig angeboten werden |

| | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Extern noch sehr wenig - intern wird gerade aufgebaut | <ul style="list-style-type: none"> einzufordern und kennen ihre eigenen Rechte nicht - MA wissen nicht, warum sie an Qualifizierungen teilnehmen sollen | | <ul style="list-style-type: none"> - regelmäßige Sensibilisierung, |
| Kommunikation und Umgang der Mitarbeitenden untereinander (Personale Ebene - Kultur) | Wird sexualisierte oder gewaltreiche Sprache toleriert? Nein | <ul style="list-style-type: none"> - Durch generelle gewaltvolle/sexualisierte Kommunikation oder zweideutige Kommentare entsteht ein Klima von Unsicherheit und Unklarheiten - dadurch können Tatpersonen ihre Übergriffe leichter bagatellisieren und neutralisieren - Diese Art von Kommunikation signalisiert, dass emotionale Gewalt nicht als Gewalt eingeschätzt wird | <ul style="list-style-type: none"> - Gespräche mit involvierten Personen | <ul style="list-style-type: none"> - Briefing im Vorhinein/im Rahmen der Ausschreibung auf gewünschte Verhaltensweisen aufmerksam machen - Verhaltensleitfaden, sodass es allen bewusst ist besonders für Leitungsteam und Gruppenbetreuer |
| | Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur? Ja | <ul style="list-style-type: none"> - Ki/Ju lernen nicht, Feedback zu geben und merken nicht, dass Ihre Meinung wichtig gehört und berücksichtigt wird - Dieser Teil der Präventionsarbeit (Kinder stärken) wird unterschätzt - Intransparenz kann zu Gerüchten, Eifersucht, Isolation, Ausgrenzung, ... führen - Das nutzen Tatpersonen gezielt aus. | <ul style="list-style-type: none"> - individuelle Feedbackbögen - es wird kommuniziert, dass sich mit allen Sorgen und Nöten an das Leitungsteam gewendet werden kann | <ul style="list-style-type: none"> - Anregungen zum Feedback - offene Kommunikationsmöglichkeiten |
| Kommunikation und Umgang der Mitarbeitenden mit der Zielgruppe (Personale Ebene - Kultur) | Gibt es konkrete Handlungsanweisungen, was im pädagogischen, sportlichen Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz)? Gibt es Vereinbarungen darüber, wie der Umgang der Mitarbeitenden untereinander aussieht? - Konkret nicht, Individuell schon; | <ul style="list-style-type: none"> - Jede:r handelt anders und Handlungsräume für Tatpersonen, um Grenzen zu erschieben werden größer. - Es gibt keine Grundlage, Grenzverletzungen anzusprechen, da es keine gemeinsame Diskussionsgrundlage / Verständigung vorab gab - So können Übergriffe von Tatpersonen leichter hinter Grenzverletzungen versteckt werden | <ul style="list-style-type: none"> - Individuell, je nach Veranstaltung, - Ehrenkodex | <ul style="list-style-type: none"> - Allgemein Verbindliche Regeln und Maßnahmen - Schutzkonzept |
| | Wird sexualisierte oder gewaltreiche Sprache toleriert? Nein | <ul style="list-style-type: none"> - übergriffiges, grenzüberschreitendes Verhalten bleibt unentdeckt oder wird als "normal" gehandelt/ empfunden | <ul style="list-style-type: none"> - Nein (höchstens Individuelle Regeln, je nach Veranstaltung) | <ul style="list-style-type: none"> - Regeln einführen - Regeln transparent machen und damit ein Täter feindliches Umfeld schaffen - Schutzkonzept |
| Intervention | Welche Verfahrenspläne gibt es im Verdachtsfall? Wie wird sichergestellt, dass diese Pläne allen Beteiligten | <ul style="list-style-type: none"> - Kein einheitliches Handeln | <ul style="list-style-type: none"> - Nein (höchstens Individuelle Regeln, je nach Veranstaltung) - Konzept in dem das Vorgehen | <ul style="list-style-type: none"> - Interventionsleitfaden |

| | | | | |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | bekannt sind? - Es gibt nur individuelle Pläne/Vorgaben | | bei Abweichungen vom Normalbetrieb geregelt ist | |
| | Welche Handlungsschritte ergeben sich bei Fehlverhalten bzw. grenzverletzendem Verhalten (beispielsweise aus fachlichen Defiziten)? - Täter:in wird Verfolgt und ggf. zur Anzeige gebracht - Gespräche werden geführt | - Verfahrenswege beinhalten keine Handlungsschritte / Konsequenzen - Verhaltensregeln werden nicht beachtet und sind somit unwirksam - Fehlverhalten / grenzverletzendes Verhalten wird normalisiert und Handlungsräume für Tatpersonen werden größer. Bsp.: Ein:e Trainer:in führt dauerhaft eine fehlerhafte und schmerzhaft Hilfestellung durch ohne, dass es thematisiert wird. Das signalisiert den Sportler*innen, dass Trainer*innen dauerhaft grenzverletzendes Verhalten ausüben dürfen. | - Individuell | - Einheitliche und Regelmäßige Schulungen für alle - Interventionsleitfaden (allgemeingültig) |
| | Wie ist das Vorgehen bei hinreichend, konkretem Verdacht? - Unterschiedlich - nicht einheitlich festgelegt | Nichthandeln: - Vorfälle werden nicht ernst genommen - vager Verdacht von verschiedenen Personen wird nicht wahrgenommen und den Betroffenen wird nicht geholfen. - Beobachter:in / Vertrauensperson weiß nicht, wie mit der Situation umzugehen ist und unternimmt nichts Überstürztes Handeln: - Bedürfnisse der Beschuldigten werden übergangen - Fehlinterpretation & Falschbeschuldigung - Gefährdung der Intervention (z.B. zu frühes Einschalten der Polizei, Konfrontation der Tatpersonen, Information der Eltern, ...) | - Individuell, jedoch keine festen Ablaufpläne (zumindest nicht bekannt) | - Festgelegte und einheitliche Regeln - Interventionsleitfaden (allgemeingültig) |
| | Wer ist Teil des Krisenteams und wer hat welche Zuständigkeit? Ansprechpersonen, Vorstand | - unklare Zuständigkeiten / Aufgabenverteilung: - es werden nicht alle Aufgaben berücksichtigt und die Intervention / Kommunikation wird gefährdet. Keine Bildung eines Krisenteams: - eine einzelne Person fühlt sich für alle Aufgaben zuständig. Das kann zu | - Erstansprechpartner | - Einsetzen von geschultem Personal - Interventionsleitfaden |

| | | | | |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | <p>Überforderung führen. Dadurch werden Aufgaben übersehen bzw. können aufgrund fehlender Ressourcen nicht bearbeitet werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> - eine einzelne Person ist so involviert, dass den subjektive / einseitige Blick auf den Vorfall, die Intervention und Kommunikation gefährdet. - der Personenkreis ist zu klein und eine ganzheitliche Intervention und Aufarbeitung wird unmöglich (z.B. Leitung wird nicht informiert) | | |
| | <p>Wie ist zu dokumentieren?</p> <p>Dokumentationsbogen</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Dokumentationsbogen bei Gesprächen, Beobachtungen/ Erzählungen dokumentieren (Datum, Zeit, Wer? Was? Wie? Wann?), so detailreich wie möglich | <ul style="list-style-type: none"> - Individuell - Dokumentationsbogen | <ul style="list-style-type: none"> - Einheitliches Vorgehen und Schulungen - Interventionsleitfaden |
| | <p>Welche relevanten rechtlichen Bestimmungen sind zu beachten? (z.B. Datenschutz)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fotorechtserklärungen - Einverständnis zur Übernachtung in gemischtgeschlechtlichen Schlafräumen | <ul style="list-style-type: none"> - Der Verband verstößt (unwissend) gegen rechtliche Bestimmungen und macht sich dadurch angreifbar. - Der Verband kennt seine Handlungsmöglichkeiten nicht (Ausschluss, Lizenzentzug, etc.) | <ul style="list-style-type: none"> - Erziehungsberechtigte müssen einiges unterschreiben - bei Anmeldung müssen Erziehungsberechtigte der TN zustimmen | <ul style="list-style-type: none"> - Vereinfachte Dokumente und Lagerung |
| | <p>Welche externen Kooperationspartner*innen können hinzugezogen werden?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beratungsstellen - LV; BV | <ul style="list-style-type: none"> - Kooperationspartner:innen sind unbekannt: - Im Verdachtsfall muss erst nach den zuständigen (Fach-) Beratungsstellen gesucht werden und der Verband kann nicht (direkt) auf das unterstützende / beratende Netzwerk zurückgreifen - Die Intervention wird nicht ganzheitlich betrachtet (Sport intern & extern) | <p>???</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Liste der Kooperationspartner für alle zugänglich - als Teil für den Interventionsleitfaden, auf Website |
| | <p>Welche Schutzmaßnahmen und Unterstützungsangebote gibt es für Betroffene?</p> <p>Welche Unterstützungsangebote gibt es für Eltern, Mitarbeitende und die Leitungsebene?</p> <ul style="list-style-type: none"> - APs in verschiedenen Ebenen - Hilfetelefon | <ul style="list-style-type: none"> - Schutzmaßnahmen sind unbekannt und erreichen die Betroffenen nicht (rechtzeitig) - betroffenes Umfeld wird nicht als "betroffen" wahrgenommen und notwendige Unterstützungsmaßnahmen erreichen das betroffene Umfeld nicht (rechtzeitig), z.B. Eltern leiden unter Schuldgefühlen oder sind nicht ausreichend informiert und können dadurch das betroffene Kind nicht unterstützen. | <ul style="list-style-type: none"> - Nichts einheitliches - APs in verschiedenen Ebenen - Hilfetelefon | <ul style="list-style-type: none"> - Festgelegte und einheitliche Regeln - Schulungen, als Teil für den Interventionsleitfaden |

| | | | | |
|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| | | - verursachendes Kind bekommt keine Hilfe, da übersehen wird, dass es gleichzeitig selbst betroffen ist. | | |
|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|

Leitbild

Im Verein ist es unser oberstes Ziel eine sichere, respektvolle und förderliche Umgebung für alle Mitglieder zu gewährleisten, insbesondere für Kinder und Jugendliche. Wir erkennen die besondere Verantwortung, die wir gegenüber unseren jungen Mitglieder:innen haben und verpflichten uns, ihre Rechte und ihr Wohlergehen in den Mittelpunkt unseres Handelns zu stellen. Unser Schutzkonzept basiert auf den Prinzipien der UN-Kinderrechtskonvention und den Grundsätzen "Choice, Voice, Exit".

1. Sicherheit und Schutz

Wir verpflichten uns, alle notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um die Sicherheit unserer Mitglieder:innen zu gewährleisten. Dies umfasst die physische und psychische Unversehrtheit sowie den Schutz vor jeglicher Form von Missbrauch und Gewalt. Wir setzen auf präventive Maßnahmen und klare Verhaltensrichtlinien für alle Trainer:innen, Betreuer:innen, Ausbilder:innen und Mitglieder:innen.

2. Respekt und Wertschätzung

Jedes Mitglied unseres Vereins verdient Respekt und Wertschätzung. Wir fördern eine Kultur der Achtsamkeit und des respektvollen Umgangs miteinander. Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung werden bei uns nicht toleriert. Wir schulen unsere Trainer:inne und Betreuer:innen regelmäßig, um ein achtsames und respektvolles Miteinander zu gewährleisten.

3. Mitbestimmung und Beteiligung

Kinder und Jugendliche haben das Recht, gehört zu werden und aktiv an der Gestaltung des Vereinslebens mitzuwirken. Wir schaffen Strukturen, die ihre Beteiligung ermöglichen und fördern. Durch regelmäßige Feedbackrunden und die Einbindung in Entscheidungsprozesse stellen wir sicher, dass ihre Stimmen gehört und ihre Bedürfnisse berücksichtigt werden.

4. Transparenz und Aufklärung

Wir sind dabei Flyer anzufertigen, welche öffentlich zugänglich im Eingangsbereich des Schwimmbades ausgelegt werden sollen. Zudem soll die Internetseite um den Bereich Prävention sexualisierter Gewalt erweitert werden.

5. Beschwerdemöglichkeiten und Unterstützung

Wir haben zwei Ansprechpersonen erwählt, welche ein Email Postfach haben. An diese Email Adresse kann man sich wenden. Jedes Mitglied soll wissen, dass es ernst genommen wird und Unterstützung erhält, wenn es Probleme oder Bedenken gibt. Zudem wird die Internetseite überarbeitet, auf der man zusätzlich noch andere Anlaufstellen findet, wie auch in diesem

Schutzkonzept. Übergreifend stehen alle Vorstandsmitglieder:innen mit einem offenen Ohr allen Mitglieder:innen zur Seite.

6. Kontinuierliche Verbesserung

Unser Schutzkonzept ist ein lebendiges Dokument, das regelmäßig überprüft und weiterentwickelt wird. Wir sind offen für Feedback und Anregungen und arbeiten kontinuierlich daran, unsere Schutzmaßnahmen zu verbessern und den sich wandelnden Anforderungen gerecht zu werden.

Unser Versprechen

Der Verein ist ein Ort, an dem sich alle Mitglieder:innen sicher und wohlfühlen sollen. Wir stehen für einen respektvollen und achtsamen Umgang miteinander und setzen uns aktiv dafür ein, die Rechte und das Wohl unserer jungen Mitglieder:innen zu schützen. Mit unserem Schutzkonzept verpflichten wir uns, diese Werte zu leben und kontinuierlich daran zu arbeiten, unsere Gemeinschaft zu stärken und zu schützen.

Prävention

Prävention ist ein Prinzip, kein Projekt

Prävention sollte als grundlegendes Prinzip betrachtet werden und nicht lediglich als kurzfristiges Projekt. Es ist ein kontinuierlicher Prozess, der integraler Bestandteil der täglichen Arbeit und Kultur in jeder Organisation ist. Prävention bedeutet systematisch und nachhaltig ein sicheres Umfeld zu schaffen, um sexualisierte Gewalt zu verhindern.

Schutzkonzept braucht Alltagsbezug

Ein effektives Schutzkonzept muss im Alltag verankert sein, um wirksam zu sein. Es sollte so gestaltet sein, dass es in die regelmäßigen Abläufe und Strukturen der Organisation integriert wird. Das Konzept muss alltagsrelevant sein, um sicherzustellen, dass alle Beteiligten die Maßnahmen verstehen, anwenden und als selbstverständlich erachten.

Überprüfungszeitraum im Schutzkonzept verankern

Ein regelmäßiger Überprüfungszeitraum muss im Schutzkonzept festgelegt werden. Dies bedeutet, dass das Konzept kontinuierlich evaluiert und bei Bedarf angepasst wird, um sicherzustellen, dass es stets aktuell und wirksam bleibt. Regelmäßige Überprüfungen helfen dabei, mögliche Schwachstellen frühzeitig zu erkennen und notwendige Anpassungen vorzunehmen, um den Schutz kontinuierlich zu verbessern. Zum 30.11. wird das Schutzkonzept jährlich überarbeitet sowie nach Bedarf (Gesetzgeber ändert etwas, Vorfälle).

Intervention

Um intervenierenden Schutz vor sexualisierter Gewalt effektiv umzusetzen, sind strukturierte und konkrete Verfahrensschritte unerlässlich. Klare und transparente Abläufe schaffen Handlungssicherheit und gewährleisten, dass angemessen und sicher reagiert wird. Im Falle einer Konfrontation mit einer Verdachtslage muss zunächst eine umfassende Einschätzung der Gesamtsituation oder der Vermutung erfolgen, gefolgt von gezielten Interventionsschritten.

Diese Einschätzung sollte nach dem 4- bis 6-Augen-Prinzip erfolgen und dabei die Leitungsebene sowie die fachliche Expertise einer spezialisierten Fachberatungsstelle einbeziehen. Alle Schritte der Verdachtsabklärung sind sorgfältig zu dokumentieren. Falls sich der Verdacht auf sexualisierte Gewaltdynamiken erhärtet, wird ein Eingriff notwendig, wobei der Schutz des Betroffenen und die Wahrung des Kindeswohls oberste Priorität haben. Die daraus abzuleitenden Interventionsschritte sind fallabhängig und individuell anzupassen.

Es gelten dabei folgende Grundsätze:

- **Bedacht handeln:** Unüberlegtes und überstürztes Handeln muss vermieden werden.
- **Niemand schaut weg:** Anhaltspunkte müssen ernst genommen und konsequent bearbeitet werden.
- **Verantwortung übernehmen:** Alle beteiligten Personen müssen gemäß ihrer Rolle und Funktion einbezogen werden; Intervention ist keine Aufgabe für Einzelpersonen.

Verbindliche Verfahrensstandards und ein klar definierter Interventionsleitfaden, der Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten benennt, sind erforderlich. Dabei sind drei verschiedene Fallkonstellationen zu berücksichtigen:

Erhärtete oder begründete Vermutung auf sexualisierte Gewalt: Diese Situation kann sich ausgehend von ehren- oder hauptamtlichen Mitarbeitenden innerhalb der Organisation ergeben. In diesem Fall wird ein Interventionsteam gebildet, um den Schutz der Betroffenen umgehend sicherzustellen. Die vermuteten Täter:innen erhalten keine weiteren Kontaktmöglichkeiten, auch nicht digital. Es müssen die Meldesysteme eingehalten, die Fürsorgepflicht gegenüber der potentiellen Täter:in gewahrt und der Datenschutz beachtet werden. Arbeitsrechtliche Schritte und gegebenenfalls Meldepflichten gegenüber Jugendämtern sowie die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden werden geprüft, wobei das Wohl des Betroffenen stets im Mittelpunkt steht. Alle Maßnahmen müssen dokumentiert werden.

Ein durchdachtes und gut strukturiertes Vorgehen ist entscheidend, um sowohl den Schutz der Betroffenen sicherzustellen als auch rechtlichen und organisatorischen Anforderungen gerecht zu werden.

Empfehlung bei Vorgehensweise bei Verdachtsfall

Die Vorgehensweise bei einem Verdachtsfall von sexualisierter Gewalt im Schwimmverein muss sorgfältig und systematisch erfolgen, um sowohl die betroffenen Personen zu schützen als auch die Situation korrekt zu klären. Das Wichtigste ist Ruhe zu bewahren und nichts zu überstürzen. Hier ist eine strukturierte Anleitung für den Umgang mit einem solchen Verdachtsfall:

1. Sofortige Reaktion und Schutzmaßnahmen

Sicherheit gewährleisten:

- **Unverzügliche Schutzmaßnahmen:** Stellen Sie sicher, dass die betroffene Person und andere Kinder oder Jugendliche sofort geschützt sind. Das kann beinhalten, dass

der Verdächtige von den betroffenen Personen ferngehalten wird und keine weiteren Kontaktmöglichkeiten bestehen.

- **Kontaktverbot:** Verhindern Sie, dass der Verdächtige weiterhin Zugang zu den betroffenen Personen hat, sowohl physisch als auch digital.

Erste Einschätzung:

- **Erste Einschätzung der Situation:** Machen Sie eine vorläufige Einschätzung der Situation, um die Dringlichkeit und die notwendigen Schritte zu bestimmen.

2. Dokumentation

Dokumentation des Verdachts:

- **Erfassung von Informationen:** Halten Sie alle relevanten Informationen schriftlich fest, einschließlich der Aussagen der betroffenen Person, aller beobachteten Anzeichen und Verhaltensauffälligkeiten, sowie der bisherigen Ereignisse.
- **Sorgfältige Notizen:** Stellen Sie sicher, dass alle Dokumente genau, neutral und detailliert sind. Vermeiden Sie persönliche Meinungen oder Spekulationen. (Dokumentationsbogen)

3. Meldung und Kommunikation

Meldung an Verantwortliche:

- **Information der Leitung:** Informieren Sie umgehend die zuständige Leitungsebene des Vereins. Diese sollte dann umgehend weitere Maßnahmen koordinieren.

Benachrichtigung der Fachstellen:

- **Kontaktaufnahme mit Fachberatungsstellen:** Setzen Sie sich mit spezialisierten Beratungsstellen oder der Kinderschutz-Hotline in Verbindung, um professionelle Unterstützung und Beratung zu erhalten.

Meldung an Behörden:

- **Polizei und Jugendamt:** Bei einem konkreten Verdacht auf sexualisierte Gewalt sollte die Polizei benachrichtigt werden. Auch das Jugendamt ist in vielen Fällen zuständig und muss informiert werden.

4. Abklärung und Interventionsmaßnahmen

Interne Abklärung:

- **Sorgfältige Prüfung:** Die betroffenen Personen, Zeugen und mögliche Beteiligte sollten im Rahmen der gesetzlichen und ethischen Vorgaben befragt werden, um den Verdacht zu überprüfen.

Einschaltung externer Experten:

-
- **Beratung durch Experten:** Ziehen Sie externe Fachleute oder Beratungsstellen hinzu, um die Situation angemessen zu bewerten und Unterstützung bei den weiteren Schritten zu erhalten.

5. Schutz der Betroffenen

Psychologische Unterstützung:

- **Unterstützung für die Betroffenen:** Sorgen Sie für psychologische Unterstützung und Beratung für die betroffenen Personen, um ihnen bei der Bewältigung der Situation zu helfen.

Vertraulichkeit wahren:

- **Vertraulichkeit sicherstellen:** Achten Sie darauf, dass alle Beteiligten und Informationen vertraulich behandelt werden, um die Privatsphäre der betroffenen Person zu schützen und mögliche weitere Traumatisierungen zu vermeiden.

6. Interne Maßnahmen und Prävention

Überprüfung der internen Strukturen:

- **Struktur- und Risikoanalyse:** Überprüfen Sie die bestehenden Schutzkonzepte und Sicherheitsvorkehrungen im Verein. Analysieren Sie, wie der Verdachtsfall entstehen konnte und welche Schwachstellen existieren.

Schutzkonzept anpassen:

- **Anpassungen vornehmen:** Passen Sie das Schutzkonzept des Vereins an, um zukünftige Fälle besser zu verhindern und zu handhaben. Dies kann Schulungen für Mitarbeiter:innen, verbesserte Richtlinien und andere präventive Maßnahmen umfassen.

Reflexion und Weiterentwicklung:

- **Lernen aus dem Vorfall:** Reflektieren Sie den Vorfall und die durchgeführten Maßnahmen. Lernen Sie aus der Situation, um die zukünftige Präventionsarbeit zu verbessern.

7. Nachbereitung

Nachbereitung und Unterstützung:

- **Erneute Überprüfung:** Überprüfen Sie regelmäßig die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen und die Unterstützung der betroffenen Person, um sicherzustellen, dass alle Bedürfnisse angemessen erfüllt werden.

Berichterstattung:

-
- **Berichterstattung:** Erstellen Sie einen Bericht über den Vorfall und die ergriffenen Maßnahmen, der für interne Zwecke und mögliche externe Anforderungen nützlich ist.

Diese strukturierte Vorgehensweise gewährleistet, dass der Verdachtsfall von sexualisierter Gewalt ernst genommen und angemessen bearbeitet wird, wobei sowohl die Betroffenen geschützt als auch die institutionellen Rahmenbedingungen verbessert werden.

Informationen an die Verbandskommunikation

Kommt es zu einem Verdachtsfall wird die Verbandskommunikation (VK) des Vereins darüber informiert, damit diese von außen nicht überrascht werden kann. Die Außenkommunikation läuft ausschließlich über die VK. Informationen die an die VK weitergegeben werden sind: Was ist passiert? Welcher Umfang, welches Ausmaß hat die Angelegenheit?

Dokumentation

Die Dokumentation von Gesprächen im Kontext sexualisierter Gewalt ist ein wesentlicher Bestandteil der Aufklärung, Intervention und Prävention. Sie dient nicht nur der genauen Erfassung der Ereignisse und der Beweisführung, sondern auch dem Schutz und der Unterstützung der Betroffenen. Eine präzise und umfassende Dokumentation ist entscheidend für die Nachvollziehbarkeit und Weiterverarbeitung der Informationen. Hier sind die wesentlichen Aspekte, die bei der Dokumentation von Gesprächen berücksichtigt werden sollten:

1. Ziel der Dokumentation

Die Dokumentation soll sicherstellen, dass alle relevanten Informationen systematisch und detailliert erfasst werden. Sie hilft bei der Erstellung eines klaren, nachvollziehbaren Berichtes, der als Grundlage für weitere Maßnahmen und Entscheidungen dient. Zudem ist sie wichtig für rechtliche und organisatorische Zwecke.

2. Grundlegende Prinzipien

- **Vertraulichkeit:** Alle Dokumente müssen vertraulich behandelt werden. Nur autorisierte Personen sollten Zugang zu den Aufzeichnungen haben.
- **Genauigkeit:** Die Aufzeichnungen müssen so genau wie möglich sein. Änderungen oder Ergänzungen sollten klar gekennzeichnet und nachvollziehbar sein.
- **Neutralität:** Die Dokumentation sollte objektiv und unvoreingenommen sein, ohne persönliche Meinungen oder Spekulationen einzuflechten.

3. Wichtige Elemente der Dokumentation

- **Datum und Uhrzeit des Gesprächs:** Notieren Sie den genauen Zeitpunkt des Gesprächs, um einen chronologischen Überblick zu behalten.

-
- **Teilnehmende Personen:** Vermerken Sie alle anwesenden Personen, einschließlich der Betroffenen, der unterstützenden Fachkräfte, Zeugen und weiterer Beteiligter.
 - **Ort des Gesprächs:** Geben Sie den Ort an, an dem das Gespräch stattgefunden hat (z.B. Raum, Telefon, Online-Meeting).
 - **Detaillierte Gesprächsnotizen:** Erfassen Sie die wesentlichen Inhalte des Gesprächs, einschließlich der Aussagen der Betroffenen, der gestellten Fragen, der Antworten und der beobachteten Reaktionen.
 - **Emotionale Reaktionen:** Halten Sie fest, wie sich die betroffene Person während des Gesprächs fühlte und welche emotionalen Reaktionen sichtbar wurden.
 - **Maßnahmen und Vereinbarungen:** Dokumentieren Sie alle vereinbarten Maßnahmen, Unterstützungsmöglichkeiten und nächsten Schritte, die im Gespräch besprochen wurden.
 - **Wichtige Beobachtungen:** Notieren Sie zusätzliche Beobachtungen, die für das Verständnis der Situation und die weitere Vorgehensweise relevant sein könnten.
 - **Follow-Up:** Vermerken Sie alle geplanten Folgemaßnahmen oder nächsten Gespräche, um den Fortschritt und die Kontinuität der Unterstützung zu gewährleisten.

4. Dokumentationsprozess

- **Erstellung:** Dokumentieren Sie das Gespräch zeitnah nach dessen Abschluss, um Details genau festzuhalten.
- **Überprüfung:** Lassen Sie die Dokumentation von einer weiteren autorisierten Person überprüfen, um sicherzustellen, dass keine wichtigen Informationen fehlen und die Aufzeichnungen korrekt sind.
- **Archivierung:** Bewahren Sie die Dokumente sicher und vertraulich auf. Digitale Dokumente sollten durch angemessene Sicherheitsmaßnahmen geschützt werden.

5. Wichtige Überlegungen

- **Rechtliche Aspekte:** Stellen Sie sicher, dass die Dokumentation den rechtlichen Anforderungen entspricht und im Falle eines Verfahrens als Beweismittel verwendet werden kann.
- **Ethik und Sensibilität:** Gehen Sie bei der Dokumentation besonders sensibel vor, um die Würde der betroffenen Person zu wahren und mögliche weitere Traumatisierungen zu vermeiden.

Durch eine sorgfältige und strukturierte Dokumentation kann sichergestellt werden, dass die Situation korrekt erfasst und angemessen weiterbearbeitet wird. Dies trägt nicht nur zur Rechtssicherheit bei, sondern unterstützt auch die Betroffenen im Umgang mit der Situation und der Suche nach adäquater Unterstützung.

Dokumentationsbogen

Gliederung _____

Beteiligte am Gespräch

Ort und Datum des Gespräches

Name des Protokollführers

Name der betroffenen Person

Name des Beschuldigten

Beschreibung der Situation (möglichst genau, detailliert und sachlich)

Das Verhalten aller beteiligten Personen, sowie der Zusammenhang in dem sich der Vorfall ereignet hat

Welche Personen waren noch involviert (z.B. Zeugen, Mittäter etc.)

Ergebnis des Gespräches/weiteres Vorgehen (Verabredungen)

Information an folgende Personen

Eigene Einschätzung der Situation

Ort, Datum, Unterschriften aller Beteiligten

Dokumentationsbogen

Um welche Maßnahme/weichen Vorfall handelt es sich? (Ort, Datum)

Wer ist bei euch Ansprechpartner/-in? (mit Tel. Nr., E-Mail)

Wer hat etwas gesehen /erzählt? (Name, Tel., E-Mail, Adresse, Funktion, Verein /Verband)

Um welches Kind /Jugendlichen geht es? (Name, Alter, Geschlecht, Gruppe (Vorsichtig mit Namen umgehen!))

Wer ist übergriffig geworden? (Name, Alter, Geschlecht, Gruppe, ggf. Funktion)

Wann ist es passiert? (Datum, Uhrzeit)

Was wurde über den Fall mitgeteilt? (Bitte nur Fakten, keine eigene Wertung)

Was wurde getan bzw. gesagt?

Wo wart Ihr zu dieser Zeit?

Mit wem wurde darüber hinaus über den Fall gesprochen? (Leitung, Mitarbeiter/-innen, Polizei etc. / mit Datum /Uhrzeit)

Gibt es weitere Absprachen? Was ist als Nächstes geplant?

Wie sind Deine /eure Gefühle u. Gedanken dazu?

Beratungsstellen

In Wesel gibt es mehrere Beratungsstellen, die Unterstützung für Opfer sexualisierter Gewalt anbieten. Diese Einrichtungen bieten sowohl Beratung als auch therapeutische Hilfe und sind auf verschiedene Bedürfnisse und Altersgruppen spezialisiert. Hier sind einige Anlaufstellen:

1. Frauenberatungsstelle Wesel

Die Frauenberatungsstelle Wesel bietet umfassende Unterstützung für Frauen und Mädchen, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind. Die Beratungsstelle bietet Beratung, Unterstützung bei der Durchsetzung von Rechten und weitere Hilfen an.

- **Adresse:** Frauenberatungsstelle Wesel, Klever Tor 12, 46483 Wesel
- **Telefon:** +49 (0) 281 120 11 77
- **E-Mail:** info@frauenberatung-wesel.de
- **Website:** [Frauenberatung](https://www.frauenberatung-wesel.de/gsstelle)<https://www.frauenberatung-wesel.de/gsstelle> Wesel

2. Kinderschutzbund Wesel

Der Kinderschutzbund bietet Beratung und Unterstützung für Kinder und Jugendliche sowie deren Familien, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind. Hier werden auch präventive Maßnahmen angeboten und es gibt Unterstützung in Krisensituationen.

- **Adresse:** Deutscher Kinderschutzbund Wesel, Hagerhofstraße 2, 46485 Wesel
- **Telefon:** +49 (0) 281 203 69 00
- **E-Mail:** info@kinderschutzbund-wesel.de
- **Website:** [Kinderschutz](https://www.frauenberatung-wesel.de/bund)<https://www.frauenberatung-wesel.de/bund> Wesel

3. Beratungsstelle für sexuelle Gewalt und Missbrauch

Diese Beratungsstelle bietet Unterstützung für alle Altersgruppen, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind. Sie bietet sowohl Beratungsgespräche als auch therapeutische Unterstützung an.

- **Adresse:** Beratungsstelle für sexuelle Gewalt und Missbrauch, Mühlenstraße 10, 46483 Wesel
- **Telefon:** +49 (0) 281 201 23 45
- **E-Mail:** beratung@sexuelle-gewalt-wesel.de
- **Website:** [Beratungsstelle](https://www.frauenberatung-wesel.de/elle)<https://www.frauenberatung-wesel.de/elle> Wesel

4. Caritasverband Wesel e.V.

Die Caritas bietet ebenfalls Beratungs- und Unterstützungsangebote für Menschen, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind. Sie bieten Hilfe in Krisensituationen sowie längerfristige Unterstützung an.

- **Adresse:** Caritasverband Wesel e.V., Bismarckstraße 25, 46483 Wesel
- **Telefon:** +49 (0) 281 203 93 00
- **E-Mail:** info@caritas-wesel.de
- **Website:** [Carithttps://www.frauenberatung-wesel.de/as](https://www.frauenberatung-wesel.de/as) Wesel

5. Notrufnummer, Hilfetelefon der DLRG

Für akute Fälle von sexualisierter Gewalt stehen Notrufnummern und schnelle Hilfe zur Verfügung. Der **Notruf 110** der Polizei sollte immer kontaktiert werden, wenn unmittelbare Gefahr besteht oder ein Notfall vorliegt.

Das Hilfetelefon der DLRG erreicht man unter der 05723 955333



05723 955333
HILFETELEFON
sexualisierte
Gewalt

Du hast sexualisierte Gewalt selbst erlebt oder beobachtet? Jemand hat deine Grenzen überschritten oder du hast einfach ein komisches Bauchgefühl? Du hast dringende Fragen, die schnell geklärt werden müssen?

Dann ruf uns an unter **05723 955333** oder schreib uns eine E-Mail an hilfetelefon@dlrg-jugend.de! Wir finden gemeinsam eine Lösung. Die Beratung erfolgt absolut vertraulich. Wenn du uns anrufst, kannst du anonym bleiben, wenn du das willst. Wir handeln nur in enger Rücksprache mit dir. Dein Einverständnis ist uns in dem was wir tun besonders wichtig. **Das Team des Hilfetelefons ist für dich da!**

Solltest du uns einmal telefonisch nicht erreichen, kannst du uns eine Nachricht und eine Kontaktmöglichkeit hinterlassen, wir melden uns schnellstmöglich bei dir.

DLRG Jugend



Unsere aktuellen Telefonzeiten sowie weitere Informationen findest du auf unserer Website.

Aufarbeitung

Im Falle von sexualisierter Gewalt können sowohl die betroffenen Personen als auch die gesamte pädagogische Praxis erheblich beeinträchtigt werden. Solche Vorfälle belasten nicht nur die unmittelbar Beteiligten, sondern können auch das gesamte Umfeld und den Alltag im pädagogischen Bereich negativ beeinflussen. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, nach einem Vorfall fachliches Handeln gründlich zu reflektieren und die persönliche Belastung der Beteiligten zu bearbeiten.

Fachliches Handeln reflektieren bedeutet, die Vorgehensweisen und Entscheidungen im Umgang mit dem Vorfall zu überprüfen und zu analysieren. Diese Reflexion hilft, Stärken und Schwächen im Schutzkonzept zu identifizieren und notwendige Anpassungen vorzunehmen, um zukünftige Vorfälle zu verhindern. Die Analyse sollte alle Schritte des Interventionsprozesses, von der ersten Wahrnehmung bis zur abschließenden Handlung, umfassen.

Persönliche Belastung bearbeiten bezieht sich darauf, die emotionalen und psychologischen Auswirkungen auf die beteiligten Personen zu erkennen und zu adressieren. Unterstützung und Beratung sind notwendig, um die psychische Gesundheit der Beteiligten zu fördern und sicherzustellen, dass sie sich von den Auswirkungen des Vorfalls erholen können.

Leitfrage zur Weiterentwicklung: „Was können wir aus dem Geschehen für unsere zukünftige Praxis lernen?“ Diese Frage lenkt den Fokus auf die kontinuierliche Verbesserung und Anpassung der Schutzmaßnahmen und pädagogischen Praktiken. Sie fordert dazu auf, aus den Erfahrungen und den Herausforderungen zu lernen, um die Präventions- und Interventionsstrategien weiterzuentwickeln und zu stärken.

Ein systematisches Lernen aus Vorfällen und deren Auswirkungen ermöglicht es, die Praxis zu optimieren und ein sichereres Umfeld für alle Beteiligten zu schaffen.

Persönliche Aufarbeitung

Nach einem Vorfall sexualisierter Gewalt stehen die psychisch-emotionale Belastung der Betroffenen sowie die der direkt und indirekt Beteiligten im Mittelpunkt. Für betroffene Kinder und Jugendliche sind die psychischen und emotionalen Belastungen oft enorm, und es ist entscheidend, ihnen sowohl während als auch nach der Intervention umfassende Unterstützung anzubieten. Auch die Erwachsenen, die an der Intervention und der Bearbeitung des Vorfalls beteiligt sind, benötigen gezielte Unterstützung, um die psychischen Belastungen zu verarbeiten und ihre eigene emotionale Gesundheit zu wahren.

Nachsorge für Betroffene und Beteiligte

Für die direkt und indirekt betroffenen Kinder und Jugendlichen sowie für alle Beteiligten ist eine sorgfältige Nachsorge unerlässlich. Diese umfasst sowohl die psychische Unterstützung während des Prozesses als auch die Nachsorge, um sicherzustellen, dass alle Beteiligten angemessen mit den Erfahrungen umgehen können. Es ist wichtig, dass diese Personen Unterstützung erhalten, um die Erlebnisse zu verarbeiten und ihre emotionale Belastung zu mindern.

Unterstützung für das Team

Das Team, das mit dem Vorfall konfrontiert wird, muss den Schockzustand überwinden und in den Alltag der pädagogischen Praxis zurückfinden. Psychische Belastungen sollten präventiv angesprochen werden, und es muss ausreichend Zeit und Ressourcen für die Verarbeitung des Erlebten eingeplant werden. Inter- und Supervision durch externe Fachpersonen kann hierbei hilfreich sein. Gespräche über den Fall mit den Beteiligten sind wichtig, um ihre Gedanken, Ängste und Sorgen zu erfassen und etwaige Schuld- oder Schamgefühle zu bearbeiten. Es sollten auch Momente der Überforderung thematisiert und reflektiert werden, um herauszufinden, was hilfreich war und was verbessert werden kann.

Langfristige Unterstützung

Es kann vorkommen, dass der Aufarbeitungsprozess für einige Personen nicht ausreicht, um alle emotionalen Belastungen zu bewältigen. In solchen Fällen besteht die Möglichkeit, dass sich auch bei den helfenden Personen Traumata entwickeln können. Daher sollten Personen, die weiterhin Schwierigkeiten haben, an externe, professionelle Hilfestellen angebunden werden. Die Organisation kann dabei unterstützen, indem sie Einzelsupervision oder therapeutische Begleitung finanziell unterstützt und somit den Zugang zu notwendiger Unterstützung erleichtert.

Ein strukturierter und unterstützender Nachsorgeprozess ist entscheidend, um sicherzustellen, dass alle Beteiligten ihre Belastungen bewältigen können und die zukünftige Bearbeitung solcher Fälle fachlich angemessen und effektiv erfolgt.

Organisationale Aufarbeitung

Eine systemische Analyse von Fällen sexualisierter Gewalt ist unerlässlich, um die zugrunde liegenden Dynamiken zu verstehen und institutionelle Kommunikations- und Handlungsabläufe kritisch zu reflektieren. Dabei ist es wichtig, die Perspektiven der Betroffenen zu berücksichtigen, um umfassende Einsichten in die Strukturen und Mechanismen zu gewinnen, die zu den Vorfällen beigetragen haben.

Leitfragen für die Analyse

- **Wie kam es zu den sexualisierten Gewaltdynamiken innerhalb unserer Strukturen?** Diese Frage zielt darauf ab, die Entstehung und Entwicklung der Gewalt innerhalb der spezifischen organisatorischen Rahmenbedingungen zu verstehen.
- **Welche Gegebenheiten haben es ggf. ermöglicht, dass Täter bei uns andocken konnten?** Hierbei wird untersucht, welche Faktoren und Bedingungen es Tätern ermöglicht haben, sich innerhalb der Organisation zu positionieren und unentdeckt zu bleiben.
- **Welche Strukturen haben dazu geführt, dass der Fall bekannt wurde?** Diese Frage beleuchtet die Abläufe und Strukturen, die es ermöglicht haben, dass der Vorfall ans Licht kam und wie der Fall dokumentiert und gemeldet wurde.
- **Welche Erkenntnisse liefert uns der Fall für unsere Präventionsarbeit gegen sexualisierte Gewalt insgesamt?** Die Analyse sollte klären, welche Lehren aus dem

Vorfall gezogen werden können und wie diese Erkenntnisse in die gesamte Präventionsarbeit integriert werden können.

- **An welchen Stellen zeigt uns der Fall blinde Flecken auf?** Diese Frage hilft dabei, die Schwachstellen und unerkannte Probleme in den bestehenden Schutzmechanismen zu identifizieren.

Kritische Betrachtung und Zielsetzung

Dieser Schritt umfasst eine kritische Betrachtung der eigenen organisatorischen Strukturen und Abläufe. Das Hauptziel ist die Identifizierung von organisatorischen Lücken und Fehlerquellen, die möglicherweise zur Entstehung und Vertuschung des Vorfalls beigetragen haben. Die Analyse sollte zu konkreten Anpassungen in den Schutzmaßnahmen führen, um die Bearbeitung solcher Fälle in der Zukunft zu verbessern.

- **Welche Anpassungen in einzelnen Schutzmaßnahmen tragen möglicherweise dazu bei, dass Fälle zukünftig besser bearbeitet werden können?** Es gilt, festzustellen, welche Veränderungen an bestehenden Maßnahmen notwendig sind, um die Reaktionsfähigkeit der Organisation zu erhöhen.
- **Was wird gebraucht, um Fällen von sexualisierter Gewalt besser vorbeugen zu können?** Hierbei wird untersucht, welche zusätzlichen Ressourcen, Schulungen oder strukturellen Anpassungen erforderlich sind, um die Prävention zu stärken und das Risiko solcher Vorfälle zu minimieren.

Durch diese systemische Analyse können gezielte Verbesserungen in den bestehenden Strukturen und Prozessen implementiert werden, um sowohl die Prävention als auch die Bearbeitung von Fällen sexualisierter Gewalt effektiver zu gestalten.

Stadt Wesel Jugendamt

VEREINBARUNG

über den Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter ehren- und nebenamtlich tätiger Personen bei der Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe entsprechend § 72a SGB VIII

Präambel

Kinder und Jugendliche haben Anspruch darauf, dass sie gefördert und unterstützt werden und sorglos und geschützt aufwachsen können. Sensibel für die Gefährdung von Kindern innerhalb oder außerhalb des familiären Umfeldes zu sein, Gefährdungen rechtzeitig zu erkennen und sie vor Gefahren für ihr seelisches und geistiges Wohl sowie ihre körperliche Unversehrtheit zu bewahren und zu beschützen, ist Aufgabe des gesamten Gemeinwesens. Diese Verantwortung übernimmt der freie Träger der Jugendhilfe unter anderem durch den Abschluss dieser Vereinbarung. Damit leisten die Vereinbarungspartner einen aktiven Beitrag zur Umsetzung des Schutzes von Kindern und Jugendlichen.

Die Stadt Wesel – Jugendamt –,
vertreten durch den Ersten Beigeordneten,
Herrn Haarmann,
im folgenden "Jugendamt" genannt,

und
DLRG Ortsgruppe Wesel e. V.
Kaiserring 4 · 46483 Wesel
Telefon 0281/27071

(Träger/Sportverein)

im folgenden "freier Träger der Jugendhilfe" genannt

schließen zur Sicherstellung des Tätigkeitsausschlusses einschlägig vorbestrafter Personen entsprechend § 72a SGB VIII (Anlage 1) die folgende Vereinbarung:

§ 1

Allgemeiner Schutzauftrag

Eine allgemeine Aufgabe der Kinder- und Jugendhilfe ist es, Kinder und Jugendliche davor zu bewahren, dass sie in ihrer Entwicklung durch Misshandlung, Vernachlässigung oder Missbrauch gefährdet werden. Kinder und Jugendliche sind vor Gefahren für ihr Wohl zu schützen (§ 1 Abs. 3 Nr. 3 SGB VIII).

§ 2

Einbezogene Angebote des freien Trägers der Jugendhilfe

In diese Vereinbarung sind alle Angebote des freien Trägers der Jugendhilfe einbezogen, die Leistungen nach dem Achten Sozialgesetzbuch (Anlage 2) darstellen.

§ 3

Tätigkeitsausschluss von einschlägig vorbestraften Personen

Um präventiv Schäden in der Entwicklung von Kindern und Jugendlichen durch Misshandlung, Vernachlässigung oder Missbrauch zu verhindern, setzt der Träger der freien Jugendhilfe bei seinen Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe bei allen Tätigkeiten, die in tatsächlichem, direktem Kontakt mit Kindern und Jugendlichen erbracht werden und wegen Art, Dauer, Regelmäßigkeit und Intensität des Kontakts den Aufbau eines besonderen Vertrauensverhältnisses ermöglichen, keine neben- oder ehrenamtlich tätigen Personen ein, die wegen einer in § 72a Abs. 1 SGB VIII aufgeführten Straftat rechtskräftig (Anlage 3) verurteilt wurden.

Die in Satz 1 genannten Personen dürfen diese Tätigkeiten nur nach Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis nach § 30 und § 30a des Bundeszentralregistergesetzes (Anlage 4) wahrnehmen.

Zur Einschätzung des möglichen Gefährdungspotenzials bewertet der Träger die mit seinen Angeboten, Maßnahmen oder Projekten verbundenen Tätigkeiten. Dazu bedient er sich des als Anlage 5 zu dieser Vereinbarung beigefügten Prüfschemas. Die Entscheidung über den Verzicht auf die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses trifft der Träger der freien Jugendhilfe in eigener Verantwortung. Die Entscheidung ist schriftlich zu dokumentieren.

Das Führungszeugnis sollte bei der Vorlage nicht älter als 3 Monate sein. Spätestens nach 5 Jahren ist ein aktuelles Führungszeugnis vorzulegen.

§ 4

Fachliche Beratung und Begleitung

Bei der Bewertung der Einschätzung des Gefährdungsrisikos der Tätigkeiten kann der Träger fachliche Beratung und Begleitung durch das Jugendamt in Anspruch nehmen.

§ 5

Verpflichtungserklärung

Ist wegen eines kurzfristigen oder spontanen Einsatzes die Vorlage des erforderlichen Führungszeugnisses nicht vor Beginn des Angebotes, der Maßnahme oder des Projektes möglich, soll der Träger darauf hinwirken, dass die eingesetzte Person die als Anlage 6 zu dieser Vereinbarung beigefügte persönliche Verpflichtungserklärung abgibt.

Wird diese Erklärung nicht abgegeben, darf diese Person nicht eingesetzt werden.

§ 6

Laufzeit der Vereinbarung

Die Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

Die Vereinbarung ist unbefristet.

Sie erlischt zu dem Zeitpunkt, ab dem der freie Träger der Jugendhilfe die Erbringung von Leistungen nach dem Achten Sozialgesetzbuch einstellt.

Sie erlischt ebenfalls zu dem Zeitpunkt, ab dem eine neue Vereinbarung in Kraft getreten ist.

§ 7
Schlussbestimmungen

Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein, so berührt dies die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen nicht. Kreis und Träger verpflichten sich, in einem derartigen Fall eine wirksame oder durchführbare Bestimmung an die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren zu setzen, die dem Geist und dem Zweck der zu ersetzenden Bestimmung und der Vereinbarung so weit wie möglich entspricht.

Alle Änderungen dieser Vereinbarung und Nebenabreden bedürfen der Schriftform.

Wesel, 14.3.2014

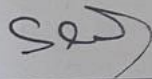
Stadt Wesel
Die Bürgermeisterin

Wesel,

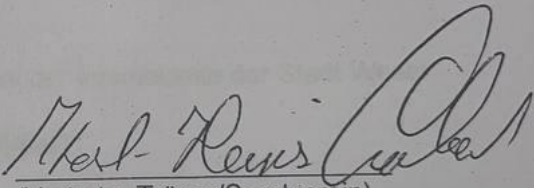
26.2.2014
(Sportverein)

DLRG Ortsgruppe Wesel e.V.
Kaiserring 4 · 46483 Wesel
Telefon 0281/27071

Im Auftrag


(Brix Leuschmann) SCHANZMANN

Stellv. Leiterin des Fachbereiches
Jugend, Schule und Sport


(Vertreter Träger/Sportverein)

Anlagen:

1. Auszug SGB VIII (§ 72a)
2. Liste Leistungen SGB VIII
3. Liste einschlägiger Straftaten
4. Auszug aus dem BZRG (§§ 30, 30 a BZRG)
5. Prüfschema
6. Verpflichtungserklärung
7. Antrag auf Ausstellung eines Führungszeugnisses

Anlagen zur

VEREINBARUNG

über den Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter ehren- und nebenamtlich tätiger Personen bei der Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe entsprechend § 72a SGB VIII

1. Auszug SGB VIII (§ 72a)
2. Liste Leistungen SGB VIII
3. Liste einschlägiger Straftaten
4. Auszug aus dem BZRG (§§ 30, 30 a BZRG)
5. Prüfschema
6. Verpflichtungserklärung
7. Antrag auf Ausstellung eines Führungszeugnisses

Die Dokumente werde in Kürze auch auf der Internetseite der Stadt Wesel

www.wesel.de

zum Download angeboten.

Auszug aus dem SGB VIII

§ 72a SGB VIII - Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen -

- (1) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe dürfen für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe keine Person beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden ist. Zu diesem Zweck sollen sie sich bei der Einstellung oder Vermittlung und in regelmäßigen Abständen von den betroffenen Personen ein Führungszeugnis nach § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen.
- (2) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe sicherstellen, dass diese keine Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, beschäftigen.
- (3) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen sicherstellen, dass unter ihrer Verantwortung keine neben- oder ehrenamtlich tätige Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. Hierzu sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe über die Tätigkeiten entscheiden, die von den in Satz 1 genannten Personen auf Grund von Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis nach Absatz 1 Satz 2 wahrgenommen werden dürfen.
- (4) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe sowie mit Vereinen im Sinne des § 54 sicherstellen, dass unter deren Verantwortung keine neben- oder ehrenamtlich tätige Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. Hierzu sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe mit den Trägern der freien Jugendhilfe Vereinbarungen über die Tätigkeiten schließen, die von den in Satz 1 genannten Personen auf Grund von Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis nach Absatz 1 Satz 2 wahrgenommen werden dürfen.
- (5) Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen von den nach den Absätzen 3 und 4 eingesehenen Daten nur den Umstand, dass Einsicht in ein Führungszeugnis genommen wurde, das Datum des Führungszeugnisses und die Information erheben, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist. Die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen diese erhobenen Daten nur speichern, verändern und nutzen, soweit dies zum Ausschluss der Personen von der Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das Führungszeugnis gewesen ist, erforderlich ist. Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Sie sind unverzüglich zu löschen, wenn im Anschluss an die Einsichtnahme keine Tätigkeit nach Absatz 3 Satz 2 oder Absatz 4 Satz 2 wahrgenommen wird. Andernfalls sind die Daten spätestens drei Monate nach der Beendigung einer solchen Tätigkeit zu löschen.

Leistungen nach dem SGB VIII

Auszug aus § 2 SGB VIII - Aufgaben der Jugendhilfe -

(2) Leistungen der Jugendhilfe sind:

1. Angebote der Jugendarbeit, der Jugendsozialarbeit und des erzieherischen Kinder- und Jugendschutzes (§§ 11 bis 14),
2. Angebote zur Förderung der Erziehung in der Familie (§§ 16 bis 21),
3. Angebote zur Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Tagespflege (§§ 22 bis 25),
4. Hilfe zur Erziehung und ergänzende Leistungen (§§ 27 bis 35, 36, 37, 39, 40),
5. Hilfe für seelisch behinderte Kinder und Jugendliche und ergänzende Leistungen (§§ 35a bis 37, 39, 40),
6. Hilfe für junge Volljährige und Nachbetreuung (§ 41).

Zu den Angeboten der Jugendarbeit gehören nach § 11 SGB VIII:

- für Mitglieder bestimmte Angebote, die offene Jugendarbeit und gemeinwesenorientierte Angebote
- außerschulische Jugendbildung mit allgemeiner, politischer, sozialer, gesundheitlicher, kultureller, naturkundlicher und technischer Bildung
- Jugendarbeit in Sport, Spiel und Geselligkeit
- Arbeitswelt-, schul- und familienbezogene Jugendarbeit
- Internationale Jugendarbeit
- Kinder- und Jugenderholung
- Jugendberatung

Einschlägige Straftaten

- § 174 Sexueller Mißbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a Sexueller Mißbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- § 174b Sexueller Mißbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c Sexueller Mißbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 Sexueller Mißbrauch von Kindern
- § 176a Schwerer sexueller Mißbrauch von Kindern
- § 176b Sexueller Mißbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 177 Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 179 Sexueller Mißbrauch widerstandsunfähiger Personen
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 182 Sexueller Mißbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibitionistische Handlungen
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 Verbreitung pornographischer Schriften
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften
- § 184d Verbreitung pornographischer Darbietungendurch Rundfunk, Medien- oder Teledienste
- § 184e Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184f Jugendgefährdende Prostitution
- § 225 Mißhandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung
- § 233 Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Förderung des Menschenhandels
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel

Auszug aus dem Bundeszentralregistergesetz

§ 30 Antrag

- (1) Jeder Person, die das 14. Lebensjahr vollendet hat, wird auf Antrag ein Zeugnis über den sie betreffenden Inhalt des Registers erteilt (Führungszeugnis). Hat der Betroffene einen gesetzlichen Vertreter, so ist auch dieser antragsberechtigt. Ist der Betroffene geschäftsunfähig, so ist nur sein gesetzlicher Vertreter antragsberechtigt.
- (2) Der Antrag ist bei der Meldebehörde zu stellen. Der Antragsteller hat seine Identität und, wenn er als gesetzlicher Vertreter handelt, seine Vertretungsmacht nachzuweisen. Der Betroffene und sein gesetzlicher Vertreter können sich bei der Antragstellung nicht durch einen Bevollmächtigten vertreten lassen. Die Meldebehörde nimmt die Gebühr für das Führungszeugnis entgegen, behält davon zwei Fünftel ein und führt den Restbetrag an die Bundeskasse ab.
- (3) Wohnt der Antragsteller außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes, so kann er den Antrag unmittelbar bei der Registerbehörde stellen. Absatz 2 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.
- (4) Die Übersendung des Führungszeugnisses an eine andere Person als den Antragsteller ist nicht zulässig.
- (5) Wird das Führungszeugnis zur Vorlage bei einer Behörde beantragt, so ist es der Behörde unmittelbar zu übersenden. Die Behörde hat dem Antragsteller auf Verlangen Einsicht in das Führungszeugnis zu gewähren. Der Antragsteller kann verlangen, daß das Führungszeugnis, wenn es Eintragungen enthält, zunächst an ein von ihm benanntes Amtsgericht zur Einsichtnahme durch ihn übersandt wird. Die Meldebehörde hat den Antragsteller in den Fällen, in denen der Antrag bei ihr gestellt wird, auf diese Möglichkeit hinzuweisen. Das Amtsgericht darf die Einsicht nur dem Antragsteller persönlich gewähren. Nach Einsichtnahme ist das Führungszeugnis an die Behörde weiterzuleiten oder, falls der Antragsteller dem widerspricht, vom Amtsgericht zu vernichten.
- (6) Wohnt der Antragsteller außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes, so kann er verlangen, daß das Führungszeugnis, wenn es Eintragungen enthält, zunächst an eine von ihm benannte amtliche Vertretung der Bundesrepublik Deutschland zur Einsichtnahme durch ihn übersandt wird. Absatz 5 Satz 5 und 6 gilt für die amtliche Vertretung der Bundesrepublik Deutschland entsprechend.

§ 30a Antrag auf ein erweitertes Führungszeugnis

- (1) Einer Person wird auf Antrag ein erweitertes Führungszeugnis erteilt,
 1. wenn die Erteilung in gesetzlichen Bestimmungen unter Bezugnahme auf diese Vorschrift vorgesehen ist oder
 2. wenn dieses Führungszeugnis benötigt wird für
 - a) die Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72a des Achten Buches Sozialgesetzbuch – Kinder- und Jugendhilfe –,
 - b) eine sonstige berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder
 - c) eine Tätigkeit, die in einer Buchstabe b vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.
- (2) Wer einen Antrag auf Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses stellt, hat eine schriftliche Aufforderung vorzulegen, in der die Person, die das erweiterte Führungszeugnis vom Antragsteller verlangt, bestätigt, dass die Voraussetzungen nach Absatz 1 vorliegen. Im Übrigen gilt § 30 entsprechend.

§ 30b Europäisches Führungszeugnis

- (1) Personen, die in der Bundesrepublik Deutschland wohnen, aber die Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union besitzen, können beantragen, dass in ihr Führungszeugnis nach den §§ 30 oder 30a die Mitteilung über Eintragungen im Strafregister ihres Herkunftsmitgliedstaates vollständig und in der übermittelten Sprache aufgenommen wird (Europäisches Führungszeugnis). § 30 gilt entsprechend.
- (2) Die Registerbehörde ersucht den Herkunftsmitgliedstaat um Mitteilung der Eintragungen. Das Führungszeugnis soll spätestens 20 Werktage nach der Übermittlung des Ersuchens der Registerbehörde an den Herkunftsmitgliedstaat erteilt werden. Hat der Herkunftsmitgliedstaat keine Auskunft aus seinem Strafregister erteilt, ist hierauf im Führungszeugnis hinzuweisen.

Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis für neben- und ehrenamtlich tätige Personen

Tätigkeit (konkrete Beschreibung der Aufgabe/Funktion; Bezeichnung der Tätigkeit):

| | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--|------|
| Kinder / Jugendliche werden beaufsichtigt, betreut, erzogen, ausgebildet oder vergleichbarer Kontakt besteht | ja | | nein |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--|------|

| Gefährdungspotenzial bzgl. | gering | mittel | hoch |
|--------------------------------------------|----------|-------------|------|
| Art: | | | |
| Vetrauensverhältnis | | | |
| Hierarchie-/Machtverhältnis | | | |
| Altersdifferenz | | | |
| Risikofaktoren des Kindes/Verletzlichkeit | | | |
| Dauer und Regelmäßigkeit: | | | |
| Zeitlicher Umfang | | | |
| Regelmäßigkeit | | | |
| Intensität: | | | |
| Abwesenheitszeiten weiterer Personen | weiterer | betreuender | |
| Abwesenheitszeiten Minderjähriger | weiterer | betreuter | |

| Intensität: | gering | mittel | hoch |
|-------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|-------------|
| Geschlossenheit (fehlende Einsehbarkeit) der Räumlichkeiten | | | |
| Abgeschnittenheit/Abgeschiedenheit (fehlende Einsehbarkeit) einer Örtlichkeit | | | |
| Grad an Intimität des Kontaktes/Wirkens in die Privatsphäre | | | |
| Bei Gruppen: Häufigkeit des Wechsels von Mitgliedern/Teilnehmern | | | |

| Abschließende Bewertung: | | | |
|--------------------------------------------------------|--|----|------|
| Die Einsichtnahme in das Führungszeugnis ist notwendig | | ja | nein |

| Begründung: |
|--------------------|
| |

Ort, Datum

Unterschrift

Mit dem Beschluss der Vorstandssitzung vom 08.10.2024 wird dieses Schutzkonzept beschlossen und mit sofortiger Wirkung in Kraft gesetzt.

Änderungen bedürfen eines Vorstandsbeschlusses und können nachträglich eingearbeitet werden.

Unterschrift Vorsitzende:r

Unterschrift stellv. Vorsitzende:r