

Prävention von Gewalt

Schutzkonzept der



1. Grundsätze

In der DLRG Nortorf e.V. sind Belästigung, sexualisierte und interpersonale Gewalt jeglicher Form verboten. Bestehen Anhaltspunkte für Belästigung, sexualisierte und / oder interpersonale Gewalt, so ist deren Meldung gegenüber den in der jeweiligen Gliederung berufenen Ansprechpersonen geboten. Unterbleibt die Meldung, so liegt ebenfalls ein Verstoß gegen diese Ordnung vor. Die Pflicht zur Meldung trifft alle natürlichen Personen, die von den Anhaltspunkten Kenntnis erlangen und dafür einzustehen haben, dass keine Belästigung, sexualisierte und / oder interpersonale Gewalt ausgeübt wird. Die Pflicht entfällt, wenn die von Gewalt betroffene Person von der einzustehenden Person ernstlich verlangt, keine Meldung zu machen.

Die DLRG Nortorf e.V. hat sich dem Schutz und der Sicherheit aller Menschen verschrieben. Sie achtet die Würde, Rechte und Intimsphäre von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. Der vertrauensvolle Umgang mit ihnen ist geprägt von Respekt, Anerkennung, Wertschätzung und Empathie. Bei Gefährdung des Kindeswohls schauen wir nicht weg, sondern hören zu. Dabei muss die Haltung im täglichen Umgang mit dem Thema sein: Im Zweifel für unbekannte Betroffene.

Wir beteiligen uns aktiv am Schutz vor Gefahren, Vernachlässigung, Gewalt und Missbrauch in physischer und psychischer Art und stellen uns der Aufgabe, Maßnahmen zum Schutz der Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen vor jeder Art von Gewalt und Missbrauch zu initiieren.

Das Ziel ist es, aktive ehrenamtliche Mitarbeiter*innen in der Kinder- und Jugendarbeit für den Schutz zu sensibilisieren, Anzeichen von Gewalt und sexualisierter Gewalt ernst zu nehmen und für den Verdachtsfall gewappnet zu sein.

In der DLRG Nortorf e.V. gilt das Leitbild der DLRG auf Bundesebene. Das Leitbild kann unter <https://www.dlrg.de/informieren/die-dlrg/leitbild/> (Stand: 19. Februar 2026) abgerufen werden.

2. Ziel des Schutzkonzeptes

Ziel dieses Schutzkonzeptes ist es, ein sicheres Umfeld in der DLRG Nortorf e.V. zu gewährleisten und ein möglichst täter*innenfeindliches Umfeld zu schaffen unter Berücksichtigung einer betroff*innenengerechten Haltung. Das Konzept dient als verbindlicher Leitfaden für angemessenes Verhalten, klärt über die Risiken auf und regelt Verfahren für den Umgang mit Verdachtsfällen.

Unabdingbar sind Vertrauen und Transparenz. Mit den Regelungen in diesem Schutzkonzept wird der Rahmen für Vertrauen und Transparenz in der Prävention, aber auch in der Intervention von Fällen geschaffen.

Die DLRG Nortorf e.V. ist entschlossen, alles zu tun, um Belästigung, sexualisierte und interpersonale Gewalt zu verhindern und zu reagieren, wenn sie auftritt.

3. Geltungsbereich und Inkrafttreten

Diese Ordnung dient der Verhinderung von Belästigung, sexualisierter und interpersonaler Gewalt durch Personen, die in der oder für die DLRG Nortorf e.V. tätig sind, einschließlich aller haupt- sowie ehrenamtlichen Personen.

Diese Ordnung tritt mit Beschlussfassung durch den Vorstand der DLRG Nortorf e.V. in Kraft und wird durch diesen laufend angepasst.

4. Allgemeine Verhaltensregeln

Die nachstehenden Verhaltensregeln sollen der Verhinderung sexualisierter Belästigung, sexualisierter und interpersonaler Gewalt dienen. Sie stellen Regeln zum Umgang miteinander in der DLRG Nortorf e.V. dar. Sie sind ein Beitrag für das Recht auf gewaltfreien Sport. Sie gelten für alle Personen, die in der DLRG Nortorf e.V. ehrenamtlich, hilfsweise, neben- oder hauptberuflich tätig, sportlich aktiv oder anderweitig organisiert sind. Sie gelten gleichermaßen für den Sportbetrieb wie für außersportliche Aktivitäten (wie beispielsweise Wachdienst, Ausbildungskurse sowie Kinder- und

Jugendveranstaltungen). Wir greifen ein, wenn wir einen Hinweis bekommen, dass in der DLRG Nortorf e.V. gegebenenfalls gegen diese Verhaltensregeln verstoßen wurde. Wir achten hierbei besonders auf den Schutz von Minderjährigen und anderen besonders schutzbedürftigen Menschen.

1. Umgang miteinander

Wir behandeln alle Personen fair und nach möglichst gleichen, objektiven Maßstäben. Wir respektieren ihre Würde, ihre individuellen Empfindungen zu Nähe und Distanz, ihre Intimsphäre und ihre persönlichen Schamgrenzen. Wir äußern uns nicht herabwürdigend, beleidigen niemanden und nutzen keine sexistische Sprache. Wir nutzen auch keine entsprechenden Gesten oder Symbole. Wir widersprechen, wenn andere es tun. Wir üben keine Gewalt aus, weder körperlich, noch seelisch oder sexualisiert. Mutproben, Aufnahme-rituale oder sonstige Rituale, die Personen entwürdigen, in Gefahr bringen oder bedrängen können, werden ausnahmslos unterlassen.

2. Ansprechpersonen

Wir benennen Ansprechpersonen, an die sich Betroffene wenden können, wenn gegen die Verhaltensregeln verstoßen wird. Wir stellen sicher, dass alle Menschen in unserer DLRG Nortorf e.V. Kenntnis von dieser Möglichkeit haben können.

3. Hinsehen und Ansprechen

Es wird nichts vertuscht. Wir kommunizieren Verdachtsmomente und Verstöße gegen diese Verhaltensregeln an die benannte Ansprechperson, auch wenn wir selbst nicht unmittelbar betroffen sind. Wir bieten Betroffenen Hilfe an. Die Ansprechpersonen und die DLRG Nortorf e.V. respektieren die Wünsche von Betroffenen im weiteren Umgang mit Verstößen.

*4. Besondere Verantwortung gegenüber Sportler*innen*

Trainer*innen, Übungsleiter*innen, Betreuer*innen, Rettungsschwimmer*innen, Unparteiische und sonstige in der DLRG Nortorf e.V. gewählte/bestellte oder von der DLRG Nortorf e.V. beauftragte Personen (im Folgenden „Mitarbeiter*innen“) haben aufgrund von Abhängigkeits- und Machtverhältnissen eine besondere Verantwortung für die von ihnen angeleiteten, beaufsichtigten oder unterstützten Personen (im Folgenden „Sportler*innen“). Aus dieser Funktion heraus,

- achten sie die körperliche und psychische Gesundheit der ihnen anvertrauten Sportler*innen,
- verhalten sie sich fürsorglich gegenüber den ihnen anvertrauten Sportler*innen,
- nutzen sie ihre Machtposition nicht zum Nachteil von Sportler*innen aus,
- verlangen sie keine sexuellen Handlungen von ihren Sportler*innen,
- gehen sie mit Minderjährigen und anderen schutzbedürftigen Sportler*innen keine Liebesbeziehung oder sexuelle Beziehung ein,
- üben sie keine Form von Erniedrigung oder Ausbeutung aus,
- reagieren sie auf Anzeichen möglicher Vernachlässigung oder Misshandlungen,
- tolerieren sie kein Doping und keinen Medikamentenmissbrauch.

*5. Beteiligung von Sportler*innen, Entscheidungen gegenüber Sportler*innen*

Mitarbeiter*innen informieren Sportler*innen unabhängig von deren Alter über ihr Handeln im Trainings- und Wettkampfbetrieb und binden sie in die Gestaltung des Miteinanders ein. Diese können jederzeit äußern, wenn ihnen etwas unangenehm ist und Veränderungen vorschlagen. Dass Vorschläge und Meinungen von Sportler*innen nicht nur gehört, sondern ernst genommen werden, verpflichtet nicht dazu, diese in jedem Fall unverändert zu verwirklichen. Es bedeutet, dass Mitarbeiter*innen sie ergebnisoffen und mit erkennbarem Willen zu einer angemessenen Berücksichtigung prüfen. Entscheidend ist die Haltung, Sportler*innen nicht als Ausführende von Anweisungen, sondern als Mitgestaltende ernsthaft anzuerkennen.

6. Beteiligung von Personensorgeberechtigten

Bei minderjährigen Sportler*innen und anderen besonders schutzbedürftigen Sportler*innen ist den Personensorgeberechtigten grundsätzlich die Möglichkeit zu geben, beim Trainingsbetrieb zuzusehen. Sportfachliche Entscheidungen obliegen den zuständigen Mitarbeiter*innen. Die Personensorgeberechtigten haben insoweit ein Informations- aber kein Mitspracherecht.

7. Körperliche Kontakte

Hilfestellungen, Korrekturen und Feedback jeglicher Art mit Körperkontakt durch Mitarbeiter*innen sind den Sportler*innen stets vorher anzukündigen und zu erklären (Ausnahme* unmittelbar notwendiger Schutz von Sportler*innen in einer unerwarteten Gefahrensituation). Es ist immer zu fragen, ob der*die Sportler*in damit einverstanden ist. Sportler*innen haben das Recht, ihr Einverständnis jederzeit zurückzunehmen. Auch andere körperliche Kontakte, z. B. im Rahmen von Ermunterung, Gratulation oder Trost bedürfen eines beiderseitigen Einverständnisses.

8. Einzeltraining

Von Mitarbeiter*innen angeleitete oder begleitete Trainings von einzelnen Sportler*innen ohne Anwesenheit weiterer Personen sind bei minderjährigen Sportler*innen und anderen besonders schutzbedürftigen Sportler*innen nur im Einverständnis mit den Personensorgeberechtigten möglich. Unabhängig davon sind sie stets nur im Einverständnis mit dem*der Sportler*in möglich.

9. Medizinische Behandlungen, Diagnostik, Wiegesituationen, etc.

Die psychische und körperliche Gesundheit der Sportler*innen steht an erster Stelle. Sie steht über den Erfolgszielen der DLRG. Individuelle Belange, z. B. bei Verletzungen, Schmerzen, Unbehagen und mentale Probleme werden berücksichtigt. Medizinische/physiotherapeutische Maßnahmen dürfen nur von dafür qualifizierten Personen durchgeführt werden. Für medizinische und physiotherapeutische Behandlungen sowie diagnostische oder sonstige unterstützende Maßnahmen gelten hinsichtlich von körperlichen Kontakten die gleichen Regeln wie bei der Sportausübung selbst, siehe oben. Minderjährige Sportler*innen und sonstige besonders schutzbedürftige Sportler*innen haben das Recht, Behandlungs-, Diagnostik und Wiegesituationen bekleidet durchzuführen und sich von Personen ihrer Wahl (oder mindestens ihres Geschlechts) begleiten zu lassen. Die Verabreichung und Abgabe von Medikamenten und Nahrungsergänzungsmitteln an Sportler*innen ist ausschließlich durch ärztliches Personal, nur mit Zustimmung der Sportler*innen und bei minderjährigen und sonstigen besonders schutzbedürftigen Personen nur mit Zustimmung der Personensorgeberechtigten erlaubt. Die Verabreichung und Abgabe von Medikamenten an Minderjährige oder sonstige besonders schutzbedürftige Personen bei Ferienfreizeiten oder Trainingslagern ist nach Maßgabe einer von den Personensorgeberechtigten überlassenen schriftlichen Aufstellung möglich.

10. Dusch- und Umkleidesituationen

Mitarbeiter*innen sollen sich nicht mit Sportler*innen allein in einem geschlossenen Raum (Umkleide, Dusche, WC, etc.) aufhalten. Mitarbeiter*innen duschen nicht zusammen mit minderjährigen Sportler*innen

Kinder und Jugendliche dürfen nicht zum Duschen gezwungen werden. Niemand wird beim Duschen oder Umkleiden beobachtet, fotografiert oder gefilmt. Während des Umziehens von minderjährigen Sportler*innen sind Mitarbeiter*innen nicht in der Umkleide anwesend. Umkleiden dürfen nur von den Personen genutzt werden, für die sie ausgewiesen sind. Ist Hilfe erforderlich, z. B. für betreuungsbedürftige Personen, können Betroffene die Personen auswählen, die ihnen helfen.

11. Sauna, Wellness

Mitarbeiter*innen unternehmen keine gemeinsamen Saunagänge oder Wellnessanwendungen mit minderjährigen Sportler*innen.

12. Lehrgangsmaßnahmen, Freizeiten, Übernachtungen

Mitarbeiter*innen übernachten nicht mit Sportler*innen in gemeinsamen Räumlichkeiten. Das Betreten der Räumlichkeiten von Sportler*innen wird vorher angekündigt (z. B. durch Anklopfen und Warten auf Erlaubnis). Ausnahmen bei Gruppenunterkünften (z. B. Übernachtung in einer Sporthalle anlässlich von Sportveranstaltungen) sind möglich. Bei Letzteren ist eine Betreuung durch mindestens zwei Mitarbeiter*innen sicherzustellen, diese schlafen getrennt von der Gruppe.

*13. Mitnahme von Sportler*innen in den Privatbereich*

Mitarbeiter*innen nehmen in ihrer Funktion keine minderjährigen Sportler*innen und/oder Sportler*innen mit Behinderung mit in ihren Privatbereich.

14. Autofahrten

Autofahrten gehören zu den alltäglichen Situationen im Sport (z. B. Fahrten zu Wettkämpfen, zum/vom Training). Mitarbeiter*innen vermeiden es aber nach Möglichkeit, allein mit einer*m Sportler*in im Auto zu fahren. Es findet keine Mitnahme gegen den Willen minderjähriger Sportler*innen oder anderer besonders schutzbedürftiger Sportler*innen statt.

15. Geschenke, Versprechen

Mitarbeiter*innen machen keine privaten Geschenke an einzelne Sportler*innen einer Gruppe oder Mannschaft, die in einem Abhängigkeitsverhältnis zu ihnen stehen. Kein*e Sportler*in erhält eine unsachliche Bevorzugung oder Vergünstigung, z. B. das nicht durch die Leistung bedingte Versprechen auf eine Nominierung, einen Stammplatz, die Entbindung von Mannschaftspflichten usw.

16. Umgang mit Bildaufnahmen und Sozialen Medien

Bei der Erstellung von Bildaufnahmen (Foto und Video) wird das Selbstbestimmungsrecht der Sportler*innen beachtet. Bildaufnahmen einzelner Personen oder kleiner Gruppen werden ohne deren Einwilligung nicht erstellt, geteilt oder veröffentlicht. Bei minderjährigen oder anderen besonders schutzbedürftigen Sportler*innen ist darüber hinaus die Einwilligung der Personensorgeberechtigten einzuholen. Mitarbeiter*innen nutzen im Rahmen ihrer Tätigkeit in der DLRG Nortorf e.V. zugänglich gemachte

Kontaktmöglichkeiten (u.a. Soziale Medien, private Telefonnummern, Messengerdienste) nicht zum Aufbau privater Beziehungen zu minderjährigen Sportler*innen oder sonstigen besonders schutzbedürftigen Sportler*innen.

17. Transparenz im Handeln

Sind Ausnahmen von diesen Regeln notwendig, so ist dies bei einmaligen Ausnahmen im Vorfeld mit mindestens einer*m weiteren Mitarbeiter*in abzusprechen. Bei mehrfachen Ausnahmen muss dies vom Vorstand der Gliederung genehmigt, begründet und dokumentiert werden. Die Abweichung selbst und die Begründung der Abweichung werden gegenüber den Sportler*innen in jedem Fall kommuniziert.

5. Prävention

5.1 Qualifizierung

Damit Anzeichen von Kindeswohlgefährdung erkannt werden können, ist eine Qualifizierung von Mitgliedern in der aktiven Arbeit notwendig. Dies findet wie folgt statt:

- a. Juleica-Grundausbildung mit den Inhalten „Prävention sexualisierter Gewalt“
- b. Jährlich Sensibilisierung für das Thema PöG von den Ansprechpersonen für alle Mitarbeiter*innen in der Kinder- und Jugendarbeit, Rettungsschwimmer*innen, Ausbilder*innen und Übungsleiter*innen
- c. Angebote zur regelmäßigen Fortbildung, Auffrischung und Wiederholung zum Thema sexualisierte Gewalt für (neue) Mitarbeiter*innen in der Kinder- und Jugendarbeit, Rettungsschwimmer*innen, für Ausbilder*innen und Übungsleiter*innen.

Der DLRG Landesverband S-H e.V. führt zu diesem Thema Schulungen durch.

5.2 Personalauswahl und Einarbeitung

In der DLRG Nortorf e.V. werden im Kinder- und Jugendbereich tätige Personen vor der Einstellung auf ihre fachliche und persönliche Eignung gewissenhaft geprüft.

Folgende Instrumente können genutzt werden, um alle in der DLRG Nortorf e.V. Tätigen zu sensibilisieren und potenziellen Täter*innen zu vermitteln, dass dem Schutz von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen besondere Beachtung geschenkt wird:

- a. Vorlage eines „Erweitertes Führungszeugnisses“
- b. Unterschreiben des Ehrenkodex
- c. regelmäßige Seminare und Workshops zum Thema „sexualisierte Gewalt“

Eine Einarbeitung von neuen Mitarbeiter*innen sollte durch eine erfahrene Person in der Kinder- und Jugendarbeit durchgeführt werden. Dazu sollte beachtet werden, welche Abläufe existieren und

speziell auf die Themen „sexualisierte Gewalt“ und „Schutzkonzept“ eingegangen werden.

5.2.1 Erweitertes Führungszeugnis

Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses kann dazu beitragen, potenzielle Risiken zu minimieren. Dieses Dokument liefert potenzielle Informationen über mögliche Vorstrafen einer Person und kann u. U. bei der Beurteilung ihrer Eignung für bestimmte Aufgaben innerhalb der DLRG Nortorf e.V. hilfreich sein.

Erweiterte Führungszeugnisse sind daher als Element der Prävention wie folgt einzufordern / vorzulegen:

- von allen Personen, soweit aufgrund einer gemäß § 72a SGB VIII zwischen der öffentlichen Jugendhilfe und einer Gliederung getroffenen Vereinbarung dazu eine Verpflichtung besteht.
- von hauptberuflichen Mitarbeitenden, soweit diese im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe tätig werden bzw. eine Tätigkeit ausüben, bei der sie Minderjährige betreuen, beaufsichtigen, erziehen oder ausbilden.
- von volljährigen ehrenamtlich tätigen Personen, die in der Schwimm- und Rettungsschwimmausbildung, im Breiten- und Leistungssport, als Arzt oder Ärztin oder als Wachführer*in im Wasserrettungsdienst tätig sind.
- von weiteren volljährigen ehrenamtlich tätigen Personen, soweit sie im Auftrag der DLRG Nortorf e.V. tätig werden und nicht nur kurzfristig mit der Betreuung, Beaufsichtigung, Erziehung und Ausbildung von Minderjährigen betraut sind oder ihr Auftrag in vergleichbarer Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.
- vom Vorstand inkl. Vorstand der DLRG-Jugend im Rahmen ihrer besonders verantwortlichen Position.

Sofern nicht gesondert geregelt, erfolgt die Einsichtnahme jeweils in der Gliederung, in der die Person mit Kindern und Jugendlichen tätig wird. In der DLRG Nortorf e.V. ist Christin Godt hauptverantwortlich für die Einsichtnahme, Sabine Schnoor ist die Stellvertretung.

Die Aufforderung zur Vorlage des Führungszeugnisses, seine Ausstellung, die Durchführung der Einsichtnahme und das Nichtvorhandensein von Einträgen, die gegen eine Tätigkeit der vorlegenden Person sprechen, sind mit jeweiligem Datum im DLRG Manager zu dokumentieren.

Die Einsichtnahme ist bei Aufnahme der vorlagepflichtigen Tätigkeit bzw. bei Ausstellung der entsprechenden Qualifikationen vorzunehmen und sodann regelmäßig mindestens alle vier Jahre zu wiederholen; das vorgelegte Führungszeugnis darf dabei bei Vorlage nicht älter als drei Monate sein.

Als Alternative zum erweiterten Führungszeugnis kann auch eine Unbedenklichkeitsbescheinigung der Jugendämter vorgelegt werden.

Bei der Durchführung und Dokumentation der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis ist dafür Sorge zu tragen, dass die datenschutzrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden und die Daten vor dem Zugriff Unbefugter geschützt sind. Eine Einverständniserklärung der vorlegenden Person sollte explizit die Verwahrung / Speicherung der Dokumentation erlauben.

Es ist wichtig zu beachten, dass keine Kopie des Führungszeugnisses angefertigt wird. Das Original ist den Vorlegenden wieder auszuhändigen.

Bei Ausscheiden aus oben genannten Tätigkeiten sind spätestens nach sechs Monaten alle vorhandenen Daten in Bezug auf die erweiterten Führungszeugnisse durch die verantwortlichen Personen zu löschen, soweit eine weitere Verarbeitung nicht aus den in Art. 17 Abs. 3 Datenschutzgrundverordnung genannten Gründen erforderlich ist.

Sollten sich Einträge bezüglich den in § 72a Abs. 1 SGB VIII genannten Straftaten im erweiterten Führungszeugnis befinden, so darf die Person nicht in den beschriebenen Tätigkeiten eingesetzt werden. Gleiches gilt, wenn sich im erweiterten Führungszeugnis ein Eintrag wegen einer in § 72a Abs. 1 SGB VIII nicht genannten Straftat befindet, die die Person als ungeeignet im Umgang mit Kindern und Jugendlichen erscheinen lässt. Zur Verhinderung des Einsatzes hat die verantwortliche Person den Vorgang dem Vorstand der DLRG Nortorf e.V. zur Entscheidung vorzulegen. Gleiches gilt, wenn der Pflicht zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses nicht nachgekommen wurde.

Bei zwischenzeitlichen Anhaltspunkten für eine Verurteilung nach einer in § 72a Abs. 1 SGB VIII genannten Straftat, ist der Vorstand dazu verpflichtet, unverzüglich erneut (auch innerhalb der 4-Jahres-Frist) die Vorlage eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses zu verlangen. Die zur Vorlage aufgeforderte Person ist erneut verpflichtet, das erweiterte Führungszeugnis unverzüglich, spätestens binnen drei Monaten, vorzulegen. Bis zur Vorlage kann die Person von Ihren Tätigkeiten

entbunden werden.

Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen können von der Gebühr befreit werden, wenn sie von der DLRG Nortorf e.V. eine Bestätigung erhalten. Das erweiterte Führungszeugnis ist bei dem zuständigen Meldebüro des Wohnsitzes der*des Mitarbeitenden oder online beim Bundesamt für Justiz zu beantragen.

5.2.2 Ehrenkodex / Selbstverpflichtungserklärung

Bei Eintritt oder nach Einführung in der Gliederung wird jedem Mitglied der Ehrenkodex in der aktuellen Fassung mit der Willkommens-E-Mail zur Verfügung gestellt. Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen haben den Ehrenkodex zu unterzeichnen, erneut nach Aktualisierungen, um sich zu einem respektvollen Umgang miteinander sowie zur Einhaltung der Richtlinien und Verfahren zu verpflichten, und bei den jeweiligen Beauftragten (aktuell Christin Godt und Sabine Schnoor) der Gliederung abzugeben. Der Ehrenkodex ist aufzubewahren und die Abgabe ist zu dokumentieren. Die Mitarbeit bezieht sich auf alle beauftragten Tätigkeiten innerhalb der DLRG Nortorf e.V. Bei Beendigung der Mitarbeit sind spätestens nach sechs Monaten alle vorhandenen Daten in Bezug auf den Ehrenkodex durch die verantwortlichen Personen zu löschen, soweit die weitere Verarbeitung nicht aus den in Art. 17 Abs. 3 Datenschutzgrundverordnung genannten Gründen erforderlich ist.

5.3 Gefährdungsanalyse

Risiko-Orte sind die Räume, Ecken oder Angebote, bei denen ein Übergriff oder eine Grenzverletzung auftreten kann. Meistens sind diese Orte unübersichtlich oder schwer einsehbar. Gefährdungsanalysen sind bei Bedarf anzufertigen. Für eine Gefährdungsanalyse werden verschiedene Bereiche einer Organisation betrachtet:

- a. Organisationsstrukturen / Konzepte / Regeln / Haltungen aus Sicht der Mitarbeiter*innen
- b. Wahrnehmung von Teilnehmer*innen (Kinder, Jugendliche und Erwachsene)
- c. mögliche Gelegenheitsstrukturen aus der Perspektive von Täter*innen
- d. Analysen früherer Fälle

In der Gefährdungsanalyse wird für die Identifikation der Risiko-Orte besonders die Teilnehmer*innenperspektive abgefragt:

- a. An welchen Orten hältst du dich am liebsten auf?
- b. Gibt es Orte, an denen du dich nicht wohl oder sicher fühlst?
- c. Gibt es nicht einsehbare Bereiche, vor denen du Angst hast?

Dies wird im Rahmen der jährlichen Rettungsschwimmer*innen-Umfrage abgefragt.

6. Intervention

Jede Meldung ist ein Fall und jeder Fall bedarf einer vertraulichen und ganzheitlichen Behandlung / Intervention, die weit über den meldenden und gemeldeten Menschen hinaus zu denken ist.

Meldungen von Verstößen gegen dieses Schutzkonzept oder das in der Satzung enthaltene Gewaltverbot (§ 2 Abs. 6 der Satzung der DLRG) können bei unseren zuständigen Ansprechpersonen, dem Interventionsteam des Landesverbands Schleswig-Holstein, Bundesbeauftragt*innen für den Bereich PvG oder einer anderen für die Entgegennahme von Hinweisen zuständigen Stelle innerhalb der DLRG/DLRG-Jugend erfolgen. Sollte der Hinweis bei einer anderen internen Stelle eingegangen sein, wird dieser unverzüglich an die zuständigen Ansprechpersonen weitergeleitet. Der Schutz von meldenden Menschen / Hinweisgeber*innen ist zu gewährleisten. Insbesondere ist auf Wunsch der meldenden Menschen / Hinweisgeber*innen deren Anonymität zu wahren.

Die DLRG Nortorf e.V. bzw. deren benannten Ansprechpersonen intervenieren in enger Zusammenarbeit mit dem Interventionsteam des Landesverbands Schleswig-Holstein e.V. Sie bilden gemeinsam das Interventionsteam der DLRG Nortorf e.V.

6.1. Durchführung der Intervention

Die Intervention basiert im Wesentlichen auf drei Säulen:

- der Einrichtung eines qualifizierten **Interventionsteams** (bestehend aus den Ansprechpersonen der DLRG Nortorf e.V. und dem Interventionsteam des DLRG-LV Schleswig-Holstein),
- klaren und vertraulichen Verfahrensabläufen sowie
- der Einbindung von externen Fachstellen im Sinne einer transparenten und betroffenenorientierten

Bearbeitung.

Handlungsleitend in der Intervention ist somit die Fürsorge für noch unbekannte Betroffene – die von gestern als auch die von morgen. Eine sofortige konsequente, vertrauliche und ganzheitliche Intervention muss erkennbar sein und wahrgenommen werden. Gleichzeitig müssen Übertreibungen vermieden werden. Eine Ansprechkultur, die bereits bei Grenzverletzungen (ein-)greift, zeigt Täter*innen, dass sie auf Wegschauen und Schweigen nicht bauen können.

6.1.1 Ansprechpersonen

Der Vorstand der DLRG Nortorf e.V. muss mindestens zwei offizielle Ansprechpersonen für Vorfälle benennen. Diese sind zur Zeit Eike Godt und Laura Hosieva.

Sie sollten entsprechende fachliche Expertise besitzen und bestmöglich unterschiedlichen Geschlechts sein. Um persönliche Rollenkonflikte zu vermeiden, sollten sie nicht gleichzeitig einer Berufsgruppe angehören, die dem Legalitätsprinzip unterliegt. Bei Berufsheimnisträger*innen sollte ihre tätigkeitsbezogene Vertraulichkeitsverpflichtung entsprechend berücksichtigt werden, dies kann u.U. soweit standesrechtlich möglich durch das Einholen von Verschwiegenheitsentbindungen erfolgen.

6.1.1.1 Aufgaben der Ansprechpersonen

- Koordination der Präventionsmaßnahmen im Verein
- vertrauenswürdige Ansprechperson im Verein sein
- Gespräche mit den Beteiligten und Betroffenen führen
- Einleiten von gezielten Schritten zu Interventionsmaßnahmen im Falle eines Verdachts oder einer Beschwerde
- ggfs. hinzuziehen externer Beratungsstellen, Jugendamt und Polizei
- ggfs. hinzuziehen übergeordneter Ansprechpersonen des Landesverbandes
- konsequentes Eingreifen bei bestätigtem Verdacht
- Rückmeldung an die Beteiligten und Betroffenen
- ggfs. Mitteilung an das Jugendamt
- ggfs. Information an den Vorstand der DLRG Nortorf e.V.
- öffentliche Darstellung der Präventionsmaßnahmen

6.1.2 Einrichtung des Interventionsteams

Die Verantwortung für den Ablauf der Intervention liegt beim Interventionsteam. **Der Vorstand der jeweiligen Gliederung trägt die Gesamtverantwortung für die Intervention** und mögliche daraus folgende Maßnahmen. Diese Verantwortung kann nicht vollständig übertragen werden.

Die Prinzipien der Vertraulichkeit und Transparenz sind im Verfahren einzuhalten.

Bei grenzverletzenden und übergriffigen Verhalten braucht es eine Ansprech- und Entschuldigungskultur mit dem Ziel der Verhaltensänderungen sowie Reintegration. Bei nötigem / überwältigendem Verhalten ist eine Entschuldigung und Verhaltensänderung niemals eine ausreichende Konsequenz. In solchen Fällen sind entsprechende Konsequenzen / Sanktionen herbeizuführen und demgemäß ein DLRG internes Schiedsverfahren einzuleiten.

Es können zusätzliche externe (Fach-) Beratungsstellen hinzugezogen werden. Im Bereich der Intervention kann die Abstimmung mit einer „insoweit erfahrenen Fachkraft“ im Sinne des § 8b Abs. 1 SGB VIII sinnvoll und anzuraten sein.

6.1.2.1 Dokumentation

Über jede Maßnahme im Falle eines Verdachts oder einer Beschwerde ist eine Dokumentation zu fertigen. Hierfür sollen der Dokumentationsbogen „Aufnahme von Informationen“ und der Reflektionsbogen“ (s. Anlage) genutzt werden. Diese Dokumentation ist datenschutzsicher aufzubewahren.

Für die Dokumentation der Kontaktperson soll der Dokumentationsbogen „Kontaktperson“ verwendet werden.

6.1.3 Untersuchungsverfahren

Das Untersuchungsverfahren dient der Prüfung zureichender tatsächlicher Anhaltspunkte für einen möglichen Verstoß gegen dieses Schutzkonzeptes oder das in der Satzung enthaltene Gewaltverbot. Es beginnt mit Eingang einer Meldung eines möglichen Verstoßes gegen dieses Schutzkonzept oder das in der Satzung enthaltene Gewaltverbot an die zuständigen Ansprechpersonen und endet mit

Fertigstellung eines Untersuchungsberichts.

Erfolgt eine Meldung nicht durch die betroffene Person selbst, steht die Durchführung eines Untersuchungsverfahrens unter dem Vorbehalt der Zustimmung der betroffenen Person (Vetorecht), es sei denn, es bestehen nach gründlicher Abwägung überwiegende Interessen an der Durchführung des Verfahrens. Erklärt sich die betroffene Person nicht innerhalb der ihr von den zuständigen Ansprechpersonen gesetzten Frist einverstanden, gilt die Zustimmung als nicht erteilt. Die einmal erteilte Zustimmung gilt für das gesamte Untersuchungsverfahren.

Zuständig für die Durchführung des Untersuchungsverfahrens ist die DLRG Nortorf e.V. Die Durchführung des Untersuchungsverfahrens einschließlich der Anfertigung des Untersuchungsberichts innerhalb der jeweiligen Gliederungsebene obliegt dem Interventionsteam. Nach Eingang der Meldung prüfen die zuständigen Ansprechpersonen, ob zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen diese Ordnung oder das in der Satzung enthaltene Gewaltverbot vorliegen. Zu diesem Zweck kann das Interventionsteam Auskünfte einholen, Personen befragen und sonstige sachdienliche Maßnahmen ergreifen. Ergeben sich im Rahmen dieser Prüfung zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für die Verwirklichung eines Straftatbestandes, kann die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden veranlasst werden, vorbehaltlich der Zustimmung der betroffenen Person (Vetorecht). Ist eine Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden erfolgt, werden alle weiteren Maßnahmen im Untersuchungsverfahren in Abstimmung mit der Staatsanwaltschaft eingeleitet.

Kommt das Interventionsteam zu dem Ergebnis, dass zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen diese Ordnung oder das in der Satzung enthaltene Gewaltverbot vorliegen, lässt das Interventionsteam ein Schiedsverfahren einleiten.

Kommt das Interventionsteam zu dem Ergebnis, dass keine zureichenden tatsächlichen Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen diese Ordnung oder das in der Satzung enthaltene Gewaltverbot vorliegen, wird das Untersuchungsverfahren beendet. Sofern es die Umstände gebieten, sind Maßnahmen zu ergreifen, um die gemeldete Person vollständig zu rehabilitieren.

Im Untersuchungsbericht sind der Sachverhalt, der mögliche Verstoß, die eingeleiteten Schritte und Maßnahmen sowie das Ergebnis der Untersuchung darzulegen. Der Bericht ist schriftlich zu verfassen und das Ergebnis zu begründen. Der Untersuchungsbericht ist dem Vorstand der betroffenen Gliederung vorzulegen.

Die Ansprechpersonen informieren alle beteiligten Personen über das Ergebnis der Untersuchung. Die zuständigen Ansprechpersonen benachrichtigen den meldenden Menschen / die*den Hinweisgeber* in / die*den Betroffene*n sowie die gemeldete Person, sofern die betreffenden Personen den Ansprechpersonen bekannt sind, diese Personen Kenntnis über das laufende Untersuchungsverfahren haben und sie informiert werden wollen. Im Falle der Einstellung hat die*der Betroffene das Recht, die Beendigung des Untersuchungsverfahrens durch das zuständige Schiedsgericht überprüfen zu lassen. Hierzu kann sie*er den Untersuchungsbericht vom Interventionsteam anfordern. Allen beteiligten Personen sollte der jeweilige Merkzettel „Vertraulichkeit und Transparenz“ (s. Anlage) gezeigt und bei Bedarf ausgeteilt werden.

6.1.4 Prozessablauf im Interventionsteam

Die Entscheidung über die einzelnen Prozessschritte innerhalb der Intervention im Allgemeinen, des Untersuchungsverfahrens sowie des konkreten Fallmanagements obliegt dem Interventionsteam. Dabei sind jedoch grundsätzlich folgende Prozessschritte verpflichtend einzuhalten:

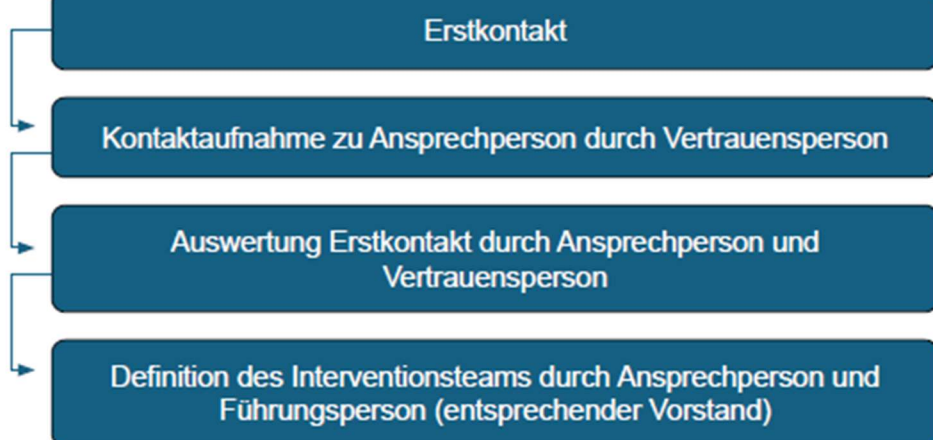
- Dokumentation und Reflexion der Fallentstehung;
- Falldifferenzierung;
- Planung, Definition und Festlegung der daraus resultierenden Maßnahmen und nächsten Prozessschritte und Verteilung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten;
- Umsetzung der verabredeten Aufgaben unter Wahrung der Fürsorgepflicht und des Rufschutzes aller Beteiligten
- Auswertung der Ergebnisse der durchgeführten Maßnahmen und Abschluss des Prozesses.

Unter Umständen kann eine neue Falldifferenzierung notwendig werden und erneut die Einleitung weiterer Maßnahmen erforderlich machen.

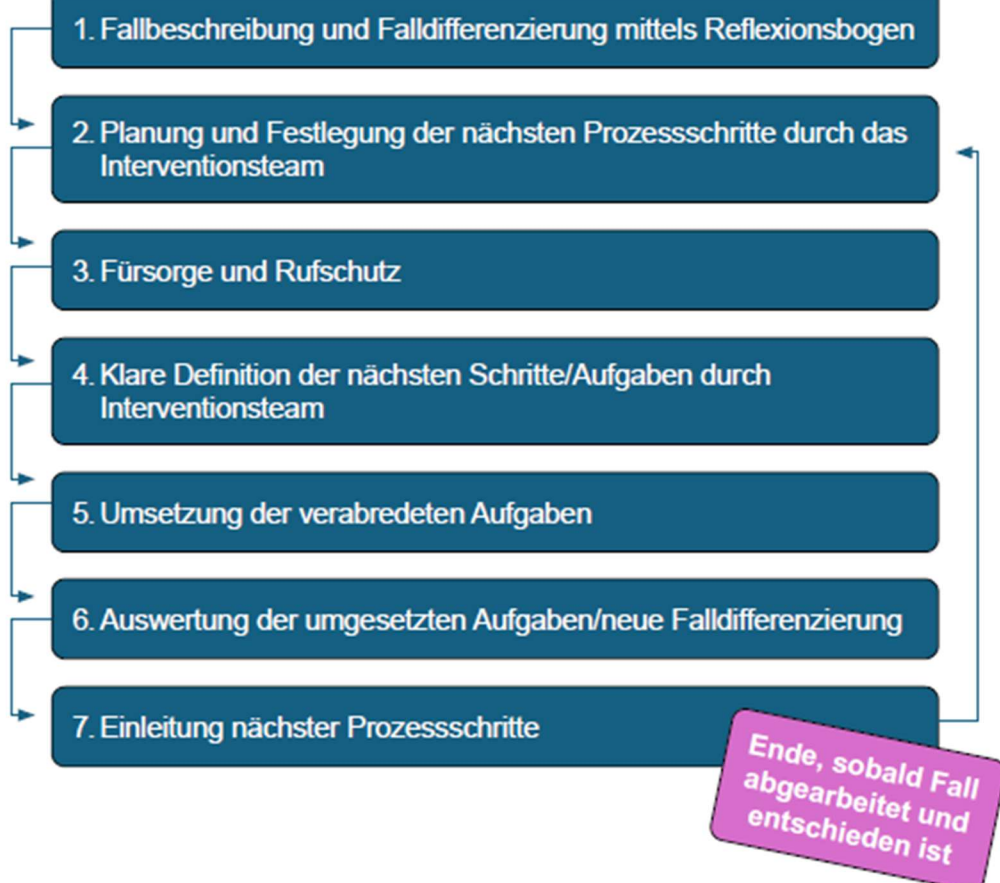
Diese Prozessschritte sind im Folgenden graphisch zusammengefasst. Es gilt grundsätzlich, einen konfliktdeeskalierenden und betroffenenengerechten Klärungsprozess anzustrengen.

Nach Abschluss des Interventionsprozesses fasst das Interventionsteam sein Ergebnis zusammen.

Prozessschritte



Tätigkeiten des Interventionsteams



6.1.5 Sofortmaßnahmen

Liegen nach einer Ersteinschätzung der örtlich zuständigen Ansprechpersonen zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen diese Ordnung oder das in der Satzung enthaltene Gewaltverbot vor und wird die Ergreifung von Sofortmaßnahmen für erforderlich gehalten, schlägt das Interventionsteam dem Vorstand der jeweiligen Gliederung eine oder mehrere der folgenden Sofortmaßnahmen vor:

- eine vorläufige Trennung der Beteiligten zur fairen Sachverhaltsklärung bis zu sechs Wochen,
- ein pädagogisches Gespräch,
- eine vorläufige Suspendierung,
- ein vorläufiger Platzverweis bzw. vorläufiges Betretungs- bzw. Teilnahmeverbot,
- ein vorläufiges Verbot des (alleinigen) Umgangs mit / der Betreuung / der Ausbildung insbesondere von Kindern und Jugendlichen sowie anderen schutzbedürftigen Personen in allen Tätigkeitsfeldern der DLRG Nortorf e.V.,
- ein vorläufiges Verbot der Teilnahme am Wasserrettungsdienst und vergleichbarer Tätigkeitsfelder der DLRG Nortorf e.V.,
- eine Entziehung von Aufträgen sowie
- eine Beaufsichtigung und Kontrolle des Betroffenen.

Welche Sofortmaßnahme zu erlassen ist, steht im Ermessen des Vorstands der jeweiligen Gliederungsebene.

Die Entscheidung über den Erlass von Sofortmaßnahmen hat innerhalb von einer Woche nach Zugang des Antrags zu erfolgen. Vor Erlass von Sofortmaßnahmen soll der Vorstand der jeweiligen Gliederungsebene dem gemeldeten Menschen Gelegenheit zur Stellungnahme einräumen. Bei Sofortmaßnahmen, die einen erheblichen Eingriff in die Rechte der Person zur Folge haben, hat der Vorstand Gelegenheit zur Stellungnahme einzuräumen.

Die Sofortmaßnahmen können bis zur Beendigung eines Schiedsverfahrens beantragt, erlassen und jederzeit aufgehoben werden. Im Falle der Suspendierung vertretungsberechtigter Vorstandsmitglieder ist innerhalb von einer Woche nach Zustellung des Beschlusses beim zuständigen Schiedsgericht ein Antrag auf Bestätigung der ergriffenen Maßnahme einzureichen, soweit die geltende Satzung nichts anderes bestimmt. In jedem Fall enden Sofortmaßnahmen mit der Beendigung des Schiedsverfahrens.

Die kumulative Verhängung mehrerer Sofortmaßnahmen ist zulässig, sofern dies zum Schutz der betroffenen Person erforderlich ist.

Die Ergreifung von Sofortmaßnahmen ist dem gemeldeten Menschen bekanntzugeben. Die betroffene Person wird über die Ergreifung von Sofortmaßnahmen informiert, sofern sie dies wünscht. Die Bekanntgabe und Information erfolgen in Textform. Darüber hinaus ist die Ansprechperson der übergeordneten Verbandsebene zu informieren. Die gemeldete Person hat das Recht, die Sofortmaßnahme im Rahmen des Schiedsverfahrens überprüfen zu lassen.

6.2. Schiedsverfahren

Ist das Interventionsteam nach Abschluss des Untersuchungsverfahrens der Überzeugung, dass ein erheblicher Verstoß gegen diese Ordnung oder das Gewaltverbot der Satzung vorliegt, so ist dem Vorstand der jeweiligen Gliederung die Einleitung eines Schiedsverfahrens vor dem Schiedsgericht des zuständigen DLRG-Landesverbandes oder des DLRG-Bundesverbandes zu empfehlen, welches nach den Regelungen der Schiedsordnung der DLRG durchzuführen ist.

Hat dieser Verstoß im Sinne von nötigendem und überwältigendem Verhalten zusätzlich ein Strafverfahren zur Folge, welches zu einer Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr führt, soll die Empfehlung in der Regel auf Ausschluss aus der DLRG lauten.

6.3 Wiedereingliederung

In Abhängigkeit des Ergebnisses des Untersuchungsverfahrens / Schiedsverfahrens kann die gemeldete Person rehabilitiert oder reintegriert werden.

Eine gemeldete Person, die für ihr nötigendes und überwältigendes Verhalten verurteilt oder aus dem Verband ausgeschlossen wurde, darf nicht wieder eingegliedert werden.

6.3.1 Rehabilitation

Ein Fehlverdacht kann Auswirkungen für eine zu Unrecht verdächtige Person und die Zusammenarbeit in dem betroffenen Team haben. Eine Rehabilitation einer gemeldeten Person findet dann statt, wenn **zweifelsfrei** lediglich unbegründete Momente, Falsch- oder Fehlbeschuldigungen vorliegen. Sie kann erfolgen, wenn sich der Vorwurf nicht nachweisen lässt.

Der Grundsatz zur Rehabilitation sollte stets in der Entscheidungsfindung des Interventionsteams zu Maßnahmen und Sanktionsvorschlägen mitberücksichtigt werden. Ziel der Rehabilitierung ist die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis unter den Vereinsmitgliedern und der Arbeitsfähigkeit aller Beteiligten im Hinblick auf ihre Aufgaben.

Die Verantwortung für einen guten Rehabilitierungsprozess liegt beim Vorstand in Zusammenarbeit mit dem Interventionsteam.

Folgende Punkte werden dabei berücksichtigt:

- Der Fall wird mit der gleichen Sorgfalt behandelt wie die ursprüngliche Verdachtsklärung.
- Zwischenmenschliche Reaktionen werden sensibel berücksichtigt.
- Solange der Verdacht nicht vollständig ausgeräumt ist, wird der Prozess dokumentiert.
- Alle beteiligten Personen, insbesondere der Vorstand, werden informiert.
- Die Schritte werden mit dem zu Unrecht gemeldeten Menschen abgestimmt.
- Bei Bedarf werden externe Fachberatungsstellen oder Supervisionen hinzugezogen, um die Zusammenarbeit im Team zu erleichtern.

6.3.2 Reintegration

Eine Reintegration kann erfolgen, wenn ein tatsächlicher Verstoß im Sinne der Grenzverletzung und Übergriffigkeit stattgefunden hat.

Eine gelebte Entschuldigungskultur ist ein zentraler Bestandteil der Reintegration. Sie setzt voraus, dass der gemeldete Mensch Verantwortung für das schädigende Verhalten übernimmt, dieses glaubhaft verändert und – sofern möglich – eine persönliche Entschuldigung gegenüber der betroffenen Person ausspricht. Die Form und der Rahmen der Entschuldigung werden gemeinsam abgestimmt, orientiert an den Bedürfnissen der betroffenen Person. Begleitende Gespräche oder Coaching können diesen Prozess unterstützen und festigen.

Es kann zwischen den Beteiligten zu einem bereinigenden Tausch (Täter*in-Betroffene*-Ausgleich) kommen.

6.3.3. Besondere Betroffenenrechte

Betroffene Personen haben im Rahmen der Intervention die nachfolgenden besonderen Rechte:

- das Recht auf Aussage,
- das Recht auf Durchführung der Aussage ohne direkten Kontakt mit dem gemeldeten Menschen sowie
- das Recht auf Information über den Verfahrensstand.

Betroffene Personen können im Rahmen der Intervention auf Verlangen die nachfolgenden besonderen Rechte eingeräumt werden:

- das Recht zur anonymen oder pseudonymisierten Aussage,
- das Recht auf Aufzeichnung der Aussage zur Vermeidung mehrfacher Aussagen einschließlich deren Verwertung,
- das Recht auf Begleitung durch eine Vertrauensperson ihrer Wahl zu sämtlichen Terminen und Gesprächen sowie
- das Recht auf besonderen Schutz und Hilfe aufgrund individueller Eigenschaften der betroffenen Person in sämtlichen Terminen und Gesprächen.

Die Rechte im Schiedsverfahren richten sich nach der Schiedsordnung der DLRG, hierbei sollten die Schiedsgerichte die obigen Betroffenenrechte berücksichtigen.

Die DLRG Nortorf e.V. unterrichtet die betroffene Person über ihre besonderen Rechte und informiert die betroffene Person, sofern gewünscht, über externe Beratungsangebote.

Die Ausübung der besonderen Rechte von betroffenen Personen erfolgt unter Wahrung der berechtigten Interessen des gemeldeten Menschen.

7. Aufarbeitung

Eine individuelle Aufarbeitung ist an die Intervention anzuschließen und umfasst alle Maßnahmen, die darauf abzielen, Strukturen und Prozesse im Hinblick auf das Thema systematisch zu analysieren und zu verbessern.

Das Ziel der Aufarbeitung ist es, Ursachen, Zusammenhänge aber auch Hindernisse aufzudecken, um zukünftige Abläufe nachhaltig zu verbessern. In der Phase der Aufarbeitung soll insbesondere betrachtet werden, in welcher Kultur Belästigung, sexualisierte und interpersonale Gewalt in dem Vereinsumfeld stattgefunden hat und welche Strukturen möglicherweise dazu beigetragen haben. Die Aufarbeitung kann dabei auch Sachverhalte aus der Vergangenheit – vor dem Inkrafttreten dieser Ordnung – betrachten.

Die DLRG Nortorf e.V. wird in Verantwortung für die eigene Vergangenheit die Aufarbeitungsrichtlinie der DLRG e.V. annehmen, sobald sie beschlossen ist.

8. Regularien

8.1 Schutzkonzept

Diese Schutzkonzept liegt der DRLG Kreisverband Rendsburg-Eckernförde e.V. vor und ist auf unserer Webseite veröffentlicht. Es wird allen neuen Mitgliedern per Mail zugesendet.

8.2 Hausordnungen

Es gelten die örtlichen Hausregeln von Freizeitunterkünften, Freibädern, Badestellen oder Schwimmhallen. Darüber hinaus gelten die Handlungsregeln dieses Konzeptes.

8.3 Satzung

Als eingetragener Verein hat die DLRG Nortorf e.V. eine Satzung. Diese ist auf der Homepage der DLRG Nortorf e.V. nachzulesen.

8.4 Unterstützungsangebote innerhalb der DLRG

Die Unterstützungsangebote innerhalb der DLRG sind als Anlage diesem Schutzkonzept beigelegt.

Anlagen

- a. Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz
- b. Dokumentationsbogen: Aufnahme von Informationen
- c. Dokumentationsbogen: Kontaktperson
- d. Reflektionsbogen
- e. Merkzettel Vertraulichkeit meldende Person
- f. Merkzettel Vertraulichkeit Systemangehörige
- g. Merkzettel Vertraulichkeit gemeldete Person
- h. Unterstützungsangebote innerhalb der DLRG

Dieses Schutzkonzept wurde am 26. Januar bei der Vorstandssitzung der DLRG Nortorf e.V. beschlossen.

Name und Anschrift
des Vereins

Ort, Datum

**Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt für die Beantragung eines
erweiterten Führungszeugnisses
gem. § 30a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz**

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir überprüfen die Eignung unserer ehrenamtlichen Mitarbeitenden wie unter anderem
Übungsleiter*innen, Trainer*innen, Betreuer*innen, Bundesfreiwilligendienstleistenden,
die regelmäßig mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt kommen, und erwarten die
Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses von diesem Personenkreis.

Frau/Herr

wohnhaft in

geboren am

 in

ist bzw. wird bei uns ehrenamtlich¹ in der Kinder- und Jugendarbeit tätig.

Wir bitten mit Bezug auf § 30a BZRG um die Ausstellung eines erweiterten
Führungszeugnisses mit Aushändigung an die o.g. Person.

Aufgrund der o.g. ehrenamtlichen Tätigkeiten innerhalb unseres Verbandes wird
hiermit gleichzeitig die Gebührenbefreiung nach § 12 JVKostO beantragt.

Wir bedanken uns für Ihre Unterstützung.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift/Stempel Vereinsvorstand

¹ Gemäß Schreiben des Bundesamtes für Justiz an den Deutschen Städtetag, den Deutschen Städte- und Gemeindebund sowie den Deutschen Landkreistag vom 08.06.2012 zur Gebührenbefreiung für die Erteilung von Führungszeugnissen

Dokumentationsbogen: Aufnahme von Informationen



Datum: _____ Uhrzeit: _____ Ort: _____

Kontaktperson (Person, die den Bogen ausfüllt)

Vorname, Name: _____ Funktion: _____

Telefon: _____ E-Mail: _____

Meldende Person (Wer hat etwas beobachtet, gehört oder selbst erlebt?)

Vorname, Name: _____ Funktion: _____

Alter: _____ Geschlecht: _____

Was hat jemand beobachtet, gehört oder selbst erlebt? → *Beschreibung möglichst wörtlich aufnehmen (als Zitat markieren)*

Wo und wann ist etwas vorgefallen?

Gemeldete Person (Wem wird etwas vorgeworfen?)

Vorname, Name: _____ Funktion: _____

Alter: _____ Geschlecht: _____

Wer/Welche Personen sind betroffen?

Vorname, Name: _____ Vorname, Name: _____

Alter: _____ Geschlecht: _____ Alter: _____ Geschlecht: _____

Gibt es weitere beteiligte Personen? Weitere **Zeug*innen**?

Wurde bereits mit jemanden darüber gesprochen? Wenn ja:

Vorname, Name: _____

Funktion: _____

Datum: _____

Uhrzeit: _____

Welche weiteren **Absprachen** gibt es? Was ist als nächstes geplant?

Wurde eine externe Fachberatungsstelle kontaktiert?

☐ Ja

☐ Nein

Fachberatungsstelle: _____

Name Kontaktperson: _____

Funktion: _____

Telefon: _____

E-Mail: _____

Ort, Datum

Unterschrift

Dokumentationsbogen: Kontaktperson



Anhang zur Informationsaufnahme

Wie sehen meine eigenen **Gefühle** aus?

Was sind meine Gedanken?

Falldifferenzierung/Reflexionsbogen sexualisierte Gewalt

DLRG

Fall:			Wissensstand vom:
Entscheidung / Kriterien (ggf. durch Markieren hervorheben)			Begründung/Hintergründe (Erläuterung der Entscheidung für Transparenz)
Häufigkeit	Ein*e Betroffene*r, einmalige Gewalt	☐	
	Ein*e Betroffene*r, wiederholte Gewalt	☐	
	• begrenzter Zeitraum	☐	
	• über längeren Zeitraum	☐	
	◦ mehrere Betroffene	☐	
	◦ strukturelle sexualisierte Gewalt	☐	
Asymmetrien	Nicht-/Zugehörigkeit zu privilegierten/ vulnerablen Gruppen	☐	
	andere Statusunterschiede (Dauer der Zugehörigkeit, Qualifikationen, Kompetenzen)	☐	
	peer2peer (Kinder, Jugendliche, Erwachsene)	☐	
	Hierarchische Unterschiede (gleichgestellt, FK an MA, MA an FK, Erwachsene an Kindern und Jugendlichen mit besonderem Schutzbedarf)	☐	
Differenzierung (Hypothese)	• grenzverletzendes Verhalten	☐	
	• übergreifiges Verhalten	☐	
	• nötigendes/überwältigendes Verhalten	☐	
Konkretisierungs- stufen	◦ erhärtet oder erwiesen	☐	
	◦ begründet	☐	
	◦ vage	☐	
	◦ unbegründet	☐	
Konflikt vorhanden?	• bekannt (Fallmeldung innerhalb eines eskalierten Konfliktes)	☐	
	• unbekannt	☐	
AGG?	Beschwerde über AGG-Beschwerdestelle?	☐	
	Empfehlung AGG-Beschwerdeverfahren?	☐	

Erläuterung der Falldifferenzierung/ des Reflexionsbogen zur Abwägung von Konsequenzen



Im Falldifferenzierungsbogen werden Hilfsgrößen für eine Orientierung und erste Ordnung herangezogen. Eine einmalige Grenzverletzung wird in der Wahl der (pädagogischen) Konsequenz anders bewertet als strukturelle Gewalt. Gleiches gilt bei peer-to-peer-Gewalt und Taten von Erwachsenen an Kindern oder Erwachsenen untereinander. Meldungen aller Art müssen konsequent im Sinne der Betroffenenengerechtigkeit nachgegangen werden, die Konsequenz muss fallindividuell gefunden werden.

Häufigkeit

- Handelt es sich um einmalige oder wiederholte Übergriffe?
- Ist der Zeitraum befristet oder erstrecken sich die Übergriffe über einen langen Zeitraum?
- Gibt es mehrere Betroffene?
- Strukturelle sexualisierte Gewalt umfasst gesellschaftliche, wirtschaftliche oder kulturelle Strukturen und Bedingungen, die Einzelpersonen oder Personengruppen benachteiligen und die sich über Jahrzehnte oder Jahrhunderte entwickelt haben. Dies hat zu unterschiedlichen Machtverhältnissen geführt.

Asymmetrie (Ungleichheit)

- Unterschiedliche Zugehörigkeit zu privilegierten (bessergestellten) Gruppen und vulnerablen (besonders schutzbedürftigen) Gruppen
- andere Statusunterschiede meinen Kategorien wie Alter, Dauer der Zugehörigkeit, Qualifikation, Kompetenzen etc.
- peer2peer beschreibt soziale Gruppen, deren Mitglieder ähnliche Interessen, soziale Stellung und / oder ein ähnliches Alter haben.
- hierarchische Unterschiede beziehen sich auf die unterschiedliche Positionierung von Personen innerhalb einer Organisation, die mit unterschiedlichen Rechten, Verantwortlichkeiten und Machtbefugnissen verbunden ist (Führungskräfte <-> Mitarbeitende, Erwachsene <-> Kinder / Jugendliche, Jugendliche <-> Kinder).

Die vier Punkte dienen zur Orientierung, auch andere Asymmetrien wie u. a. rhetorische Gewandtheit, Geschlechterverhältnisse, soziale Unterschiede, Einschränkungen sollten in die Analyse einbezogen werden.

Differenzierung (Hypothese)

Bei der Differenzierung wird der Einsatz von Macht / (Führungs-) Fehlverhalten bewertet.

Grenzverletzendes Verhalten	Übergriffiges Verhalten	Nötigendes/überwältigendes Verhalten
• Ohne Absicht • Aus Unwissenheit • Keine Wahrnehmung von Schamgrenzen	• Absichtliches, meist planvolles Handeln • Missachtung von Schamgrenzen und Abwehrreaktionen • Missachtung eines „NEIN“	• Planvolles und zielgerichtetes Handeln
Beispiel: • (unbeabsichtigte) Berührung • Unpassende sexuelle Bemerkung • anzügliche SMS	Beispiel: • beobachten von Menschen beim Duschen • absichtliches Berühren von Po oder Brüsten	Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach StGB §174 - 184

Konkretisierungsstufen



Um einen Verdacht richtig einzuordnen, wurden Konkretisierungsstufen definiert.

Stufen des Verdachts	Beschreibung	Beispiele
Unbegründeter Verdacht	Verdachtsmomente ließen sich durch überprüfbare Erklärungen zweifelsfrei als unbegründet ausschließen.	Die Äußerungen, z.B. eines Mitglieds, wurden missverstanden. Sie bezogen sich eindeutig auf eine Situation ohne Grenzüberschreitung.
Vager Verdacht	Verdachtsmomente, die an sexualisierte Gewalt denken lassen.	• Sexualisiertes Verhalten, Distanzlosigkeit zu Mitmenschen, ... • Äußerungen, die als missbräuchlich gedeutet werden können, ...
Begründeter Verdacht	Vorliegende Verdachtsmomente sind erheblich und plausibel.	• Detaillierte Berichte von sexuellen Handlungen • Bei Kindern: eindeutiges Auffordern von nicht altersentsprechenden sexuellen Handlungen
Erhärteter Verdacht	Es gibt direkte oder sehr starke indirekte Beweismittel.	• Täter*in wurde direkt bei sexuellen Handlungen beobachtet. • Fotos / Videos zeigen sexuelle Handlungen. • Bei Kindern: Angaben zu sexuellen Handlungen, sexuelles Wissen oder sexualisiertes Verhalten, welche/s nur auf altersunangemessene Erfahrungen beruhen kann. • Täter*in hat sexuelle Grenzüberschreitungen selbst eingeräumt.

Konflikt vorhanden?

In den meisten Fällen bauen Täter*innen Nähe und Vertrauen auf, um übergriffig werden zu können. So ist im Grunde davon auszugehen, dass zum Zeitpunkt des vorgeworfenen Verhaltens kein Konflikt existierte.

Wenn Menschen jedoch einen Konflikt miteinander haben, gehören gesichtszerstörende Vorhaltungen oft zum „Waffenarsenal“. Sollte das vorgeworfene Verhalten innerhalb einer Konfliktgeschichte geäußert werden, kann eine Konfliktbearbeitung ggf. eine sinnvolle Intervention sein.

Daher ist in der Bearbeitung des Falls zu unterscheiden und zu begründen:

- Es ist ein Konfliktfall bekannt
- Ein Konfliktfall ist unbekannt

Ist das AGG (Allgemeine Gleichstellungsgesetz) relevant?

Das AGG kommt in Angestelltenverhältnissen zum Tragen. Entweder ist die Meldung eine Meldung im Sinne des AGG oder das Interventionsteam entscheidet, dem meldenden Menschen eine Meldung nach AGG vorzuschlagen.

In beiden Fällen ist dann neben dem im Fürsorgekonzept Vorgesehenen auch der Melde- und Dokumentationsweg nach dem AGG zu berücksichtigen. Hier gelten andere Vertraulichkeitsdimensionen, die der Belegschaft und den meldenden Menschen bekannt gemacht werden müssen.

Konkretisierungsstufen / Stufen des Verdachts

Differenzierung	Statt in einem geschlossenen Jugendlager treffen die Mädchen beim Discoabend auf einen Pomo. → Eine Wachführerin zeigt während des Discoabends auf, dass die Mädchen nicht zum Discoabend kommen dürfen. → Die Wachführerin zeigt während des Discoabends auf, dass die Mädchen nicht zum Discoabend kommen dürfen. → Die Wachführerin zeigt während des Discoabends auf, dass die Mädchen nicht zum Discoabend kommen dürfen.	Sachverhalt: Es wird abends nach dem Wachdienst gemeinsam ein Film angeschaut. Eine Teilnehmerin gibt an, dass ein Pomo vom Wachführer gezeigt wurde. Ergebnis des Gesprächs: Es stellt sich heraus, dass es sich um einen romantischen Film gehandelt hat, der jedoch über keine erotischen Inhalte verfügt. Handlungsempfehlung: • Dokumentation	Sachverhalt: Es wird abends nach dem Wachdienst gemeinsam ein Film angeschaut. Eine Teilnehmerin gibt an, dass ein Pomo vom Wachführer gezeigt wurde. Ergebnis des Gesprächs: Weitere Teilnehmende berichten von Nacktszenen, denen erotische Inhalte an und erwidern verweizelt Szenen, in denen Menschen gefesselt wurden. Einzelne Teilnehmer sagen aus, dass der Film gemessen ausgesucht wurde. Handlungsempfehlung: • erfindendes pädagogisches Gespräch mit verwarntem Charakter zur Sensibilisierung von persönlichen Grenzen und einem deutlichen Hinweis auf die Aufsichtspflicht • Dokumentation	Sachverhalt: Es wird abends nach dem Wachdienst gemeinsam ein Film angeschaut. Eine Teilnehmerin gibt an, dass ein Pomo vom Wachführer gezeigt wurde. Ergebnis des Gesprächs: Weitere Teilnehmende berichten von Nacktszenen mit erotischen Inhalten und erwidern Fesselspiele. Die meisten Teilnehmer sagen aus, dass der Film vom Wachführer ausgewählt wurde und keine Möglichkeit gelassen wurde, diesen Film zu vermeiden. Handlungsempfehlung: • erfindendes pädagogisches Gespräch zur Sensibilisierung von persönlichen Grenzen und Verdeutlichung der Aufsichtspflicht • Eingelung von Sofortmaßnahmen durch den zuständigen Vorstand und die abschließende Sanktionierung durch die zuständige Stelle • im konkreten Fall: empfindlich ist, den Wachführer von seinen Aufgaben zu befreien und gleichzeitig zu ersetzen. Ein erneuter Einsatz ohne weitere Auflagen oder Nachschlingung ist keine Option. • Dokumentation	Sachverhalt: Es wird abends nach dem Wachdienst gemeinsam ein Film angeschaut. Eine Teilnehmerin gibt an, dass ein Pomo vom Wachführer gezeigt wurde. Ergebnis des Gesprächs: Alle Teilnehmenden bestätigen Nacktszenen und pornographische Inhalte. Bei dem Film handelt es sich um einen Film mit FSK 18-Freigabe. Alle Teilnehmenden sagen aus, dass der Film vom Wachführer bestimmt wurde und keine Möglichkeit gelassen wurde, diesen Film zu vermeiden. Nach dem Film bot der Wachführer freie Betten denjenigen an, die sich durch den Film irritiert und motiviert fühlen, Gesessenen in die Praxis umzusetzen. Handlungsempfehlung: • eindeutiger und deutlicher Verweis auf die Strabarekt der Handlung nach § 180 und 184 StGB • Eingelung von Sofortmaßnahmen durch den zuständigen Vorstand und abschließende Sanktionierung durch die zuständige Stelle • im konkreten Fall: sofortige Entbindung des Wachführers von seinen Aufgaben und weiteren verbindlichen Tätigkeiten • Abstimmung mit den Betroffenen über die Einleitung weiterer außerbetrieblicher juristischer Schritte • Dokumentation	
	Statt in einem geschlossenen Jugendlager treffen die Mädchen beim Discoabend auf einen Pomo. → Eine Wachführerin zeigt während des Discoabends auf, dass die Mädchen nicht zum Discoabend kommen dürfen. → Die Wachführerin zeigt während des Discoabends auf, dass die Mädchen nicht zum Discoabend kommen dürfen. → Die Wachführerin zeigt während des Discoabends auf, dass die Mädchen nicht zum Discoabend kommen dürfen.	Sachverhalt: Bei der Erste-Hilfe-Ausbildung zeigt die Ausbilderin den Teilnehmenden die Seilanlage an einem Teilnehmer. Der Teilnehmer meldet eine als grenzüberschreitend wahrgenommene Berührung. Ergebnis des Gesprächs: Die Ausbilderin beschreibt eine mit der Ausbildungsvorschrift konforme Handlung. Die weiteren Teilnehmenden geben unterschiedliche Situationsbeschreibungen ab. Sie sind unsicher, ob regelkonform am Knie berührt wurde oder an der Oberschenkelinnenseite. Handlungsempfehlung: • Dokumentation	Sachverhalt: Bei der Erste-Hilfe-Ausbildung zeigt die Ausbilderin den Teilnehmenden die Seilanlage an einem Teilnehmer. Der Teilnehmer meldet eine als grenzüberschreitend wahrgenommene Berührung. Ergebnis des Gesprächs: Die Ausbilderin beschreibt eine ihrer Auffassung nach regelgerechte Handlung nach der Ausbildungsvorschrift. Die Mehrzahl der weiteren Teilnehmenden teilt die Aussage des berührten Teilnehmers und meint, eine Berührung der Oberschenkelinnenseite gesehen zu haben. Handlungsempfehlung: • erfindendes pädagogisches Gespräch mit verwarntem Charakter zur Sensibilisierung von persönlichen Grenzen und einem deutlichen Hinweis auf die aktuelle Ausbildungsvorschrift • Dokumentation	Sachverhalt: Bei der Erste-Hilfe-Ausbildung zeigt die Ausbilderin den Teilnehmenden die Seilanlage an einem Teilnehmer. Der Teilnehmer meldet eine als grenzüberschreitend wahrgenommene Berührung. Ergebnis des Gesprächs: Die Ausbilderin beschreibt eine ihrer Auffassung nach regelgerechte Handlung nach der Ausbildungsvorschrift. Alle Teilnehmenden bestätigen die Aussage des berührten Teilnehmers und haben eine nicht mit der Ausbildungsvorschrift regelgerechte längere Berührung der Oberschenkelinnenseite deutlich gesehen. Handlungsempfehlung: • erfindendes pädagogisches Gespräch zur Sensibilisierung von persönlichen Grenzen und Verdeutlichung der Lehmeinung • Eingelung von Sofortmaßnahmen durch den zuständigen Vorstand und die abschließende Sanktionierung durch die zuständige Stelle • im konkreten Fall: empfindlich ist, die Ausbilderin für einen zu definierenden Zeitraum nicht mehr allein, sondern in einem Tandem auszuweisen zu lassen • Dokumentation	Sachverhalt: Bei der Erste-Hilfe-Ausbildung zeigt die Ausbilderin den Teilnehmenden die Seilanlage an einem Teilnehmer. Der Teilnehmer meldet eine als grenzüberschreitend wahrgenommene Berührung. Ergebnis des Gesprächs: Die Ausbilderin beschreibt eine ihrer Auffassung nach regelgerechte Handlung nach der Ausbildungsvorschrift. Alle Teilnehmenden bestätigen die Aussage des berührten Teilnehmers und haben eine nicht mit der Ausbildungsvorschrift regelgerechte längere Berührung der Oberschenkelinnenseite deutlich gesehen. Handlungsempfehlung: • erfindendes pädagogisches Gespräch zur Sensibilisierung von persönlichen Grenzen und Verdeutlichung der Lehmeinung • Eingelung von Sofortmaßnahmen durch den zuständigen Vorstand und die abschließende Sanktionierung durch die zuständige Stelle • im konkreten Fall: empfindlich ist, die Ausbilderin für einen zu definierenden Zeitraum nicht mehr allein, sondern in einem Tandem auszuweisen zu lassen • Dokumentation	Sachverhalt: Bei der Erste-Hilfe-Ausbildung zeigt die Ausbilderin den Teilnehmenden die Seilanlage an einem Teilnehmer. Der Teilnehmer meldet eine als grenzüberschreitend wahrgenommene Berührung. Ergebnis des Gesprächs: Die Ausbilderin beschreibt eine ihrer Auffassung nach regelgerechte Handlung nach der Ausbildungsvorschrift. Alle Teilnehmenden bestätigen die Aussage des berührten Teilnehmers und haben eine nicht mit der Ausbildungsvorschrift regelgerechte längere Berührung der Oberschenkelinnenseite deutlich gesehen. Handlungsempfehlung: • erfindendes pädagogisches Gespräch zur Sensibilisierung von persönlichen Grenzen und Verdeutlichung der Lehmeinung • Eingelung von Sofortmaßnahmen durch den zuständigen Vorstand und die abschließende Sanktionierung durch die zuständige Stelle • im konkreten Fall: empfindlich ist, die Ausbilderin für einen zu definierenden Zeitraum nicht mehr allein, sondern in einem Tandem auszuweisen zu lassen • Dokumentation
	Ein Jugendgruppenleiter macht einen Witz. Dieser Witz wurde von einer Person als grenzverletzend wahrgenommen und gemeldet. → Eine Jugendgruppenleiterin berichtet, dass sie einen sexistischen Witz gegeben wurde, wurde missverstanden. Der Witz war eindeutig eine Grenzverletzung.	Sachverhalt: Ein Jugendgruppenleiter macht einen Witz. Dieser Witz wurde von einer Person als grenzverletzend wahrgenommen und gemeldet. Ergebnis des Gesprächs: Die Aufzählung der meldenden Person, es habe einen sexistischen Witz gegeben, wurde missverstanden. Der Witz war eindeutig eine Grenzverletzung. Handlungsempfehlung: • Dokumentation	Sachverhalt: Ein Jugendgruppenleiter macht einen Witz. Dieser Witz wurde von einer Person als grenzverletzend wahrgenommen und gemeldet. Ergebnis des Gesprächs: Der Inhalt des Witzes deutet auf Distanzlosigkeit zu Mitmenschen und die fehlende Wahrnehmung von Schamgrenzen des Erzählers hin. Handlungsempfehlung: • erfindendes pädagogisches Gespräch zur Sensibilisierung von persönlichen Grenzen • Dokumentation	Sachverhalt: Ein Jugendgruppenleiter macht einen Witz. Dieser Witz wurde von einer Person als grenzverletzend wahrgenommen und gemeldet. Ergebnis des Gesprächs: Der Inhalt des Witzes war distanzlos gegenüber Mitmenschen und die fehlende Wahrnehmung von Schamgrenzen des Erzählers besteht. Die detaillierten Berichte sind plausibel. Handlungsempfehlung: • erfindendes pädagogisches Gespräch zur Sensibilisierung von persönlichen Grenzen und dem zwischenmenschlichen Umgang miteinander • Dokumentation	Sachverhalt: Ein Jugendgruppenleiter macht einen Witz. Dieser Witz wurde von einer Person als grenzverletzend wahrgenommen und gemeldet. Ergebnis des Gesprächs: Der Inhalt des Witzes war distanzlos gegenüber Mitmenschen und die fehlende Wahrnehmung von Schamgrenzen des Erzählers besteht. Es gibt ein Video, in dem der Jugendgruppenleiter den Witz erzählt, oder es gibt weitere Personen, die den Inhalt des Witzes bestätigen. Handlungsempfehlung: • erfindendes pädagogisches Gespräch mit verwarntem Charakter zur Sensibilisierung von persönlichen Grenzen und einem deutlichen Hinweis nach erwarnten zwischenmenschlichen Umgang in der Gruppe • Dokumentation	Sachverhalt: Ein Jugendgruppenleiter macht einen Witz. Dieser Witz wurde von einer Person als grenzverletzend wahrgenommen und gemeldet. Ergebnis des Gesprächs: Der Inhalt des Witzes war distanzlos gegenüber Mitmenschen und die fehlende Wahrnehmung von Schamgrenzen des Erzählers besteht. Es gibt ein Video, in dem der Jugendgruppenleiter den Witz erzählt, oder es gibt weitere Personen, die den Inhalt des Witzes bestätigen. Handlungsempfehlung: • erfindendes pädagogisches Gespräch mit verwarntem Charakter zur Sensibilisierung von persönlichen Grenzen und einem deutlichen Hinweis nach erwarnten zwischenmenschlichen Umgang in der Gruppe • Dokumentation
	Beispiel	Beispiel	unbegründet	vage	begründet	erhärtet / erwiesen

Beispiel	Verdachtsmomente ließen sich durch überprüfbare Erklärungen zweifelsfrei als unbegründet ausschließen.	Verdachtsmomente, die (auch) an sexualisierte Gewalt denken lassen (Schuldungen von auffälligen Äußerungen / auffälliges Verhalten als unbegründet ausschließen.	Vorliegende Verdachtsmomente sind erheblich und plausibel	Es gibt direkte oder sehr stark indirekte Beweismittel
Beispiel	Die Äußerungen des Kindes wurden missverstanden. Sie bezogen sich eindeutig auf eine Situation ohne Grenzverletzung.	sexualisiertes Verhalten, Distanzlosigkeit zu Mitmenschen, getätigte Äußerungen können als missbräuchlich gedeutet werden	detaillierte Berichte über nicht altersentsprechende sexuelle Handlungen die z.B. nur durch Aufforderung oder Beobachtung hätten geklärt werden können	• Täter*in wurde direkt bei Handlungen beobachtet – • Fotos / Video zeigen sexuelle Handlungen • forensisch-medizinische Beweise: übertragenes Geschlechtskrankheit, Genitalverletzung durch Fremdeinwirkung • Äußerungen zu sexuellen Handlungen, sexuelles Wissen oder sexualisiertes Verhalten, welches nur auf altersangemessenen Erfahrungen beruhen kann • Täter*in hat sexuelle Grenzverletzungen selbst eingeräumt • Zeugenschafter, Fotos, Schrift, Aussagen Täter*in

Konkretisierungsstufen / Stufen des Verdachts

Merkzettel



Vertraulichkeit und Transparenz für den **meldenden Menschen**

Garantien, Erwartungen und Pflichten

Vertraulichkeitsgarantien

- Wir, die Führungsebene und das Interventionsteam, versichern Dir, dass wir Deinen Namen innerhalb der Organisation niemandem preisgeben werden.
- Wenn innerhalb der Fallklärung andere Systemangehörige einbezogen werden, schildern wir die Situationen frei von Wiedererkennungsmöglichkeiten.
- Gleichzeitig gelten für Einbezogene dieselben Vertraulichkeits- und Transparenzprinzipien. Falls sie Ideen haben sollten, um wen es sich handeln könnte, erwarten wir den Verzicht auf ein eigenes Vorgehen. Das beinhaltet ausdrücklich auch, Dich unter keinen Umständen anzusprechen.

Vertraulichkeitserwartungen

- Durch die Meldung liegt jetzt die Verantwortung für das Fall-/Prozessmanagement beim Interventionsteam. Für Deine eigenen Klärungsideen und Wünsche ist das Interventionsteam jederzeit offen und ansprechbar.
- Im Sinne Deiner Selbstfürsorge steht es Dir frei, andere Vertrauenspersonen zu finden. Erwähne sie an die Vertraulichkeit gemäß dem Konzept und mach sie dem Interventionsteam bekannt, damit sie in der Intervention berücksichtigt werden können.
- Falls Dir Gerüchte und Gerede begegnen, informiere unverzüglich das Interventionsteam.
- Der Bruch dieser Erwartungen steht einem vertraulich-fürsorglichen Vorgehen entgegen und zieht ggf. Sanktionen nach sich.

Transparenzpflichten

- Du hast eine Kontaktperson (_____) aus dem Interventionsteam, mit der Du Prozessvorschläge und Fragen besprechen kannst und die für Dich zu vereinbarten Zeiten erreichbar ist.
- Sofern Du einverstanden bist, wirst Du vor jedem Interventionsschritt von der Kontaktperson einbezogen, um auf Deine Bedürfnisse und Befürchtungen in der Umsetzung Rücksicht nehmen zu können. Du hast außerdem ein Recht, Bescheid zu wissen, wer im System in welcher Tiefe über den Fall Kenntnis hat.
- Sofern Du einverstanden bist, wirst Du unter Beachtung der rechtlichen Rahmenbedingungen durch die Kontaktperson über die Ergebnisse des gegangenen Schrittes informiert.

Merkzettel



Vertraulichkeit und Transparenz für **Systemangehörige**

Garantien, Erwartungen und Pflichten

Vertraulichkeitsgarantien

- Deine Informationen werden auf Deinen Wunsch mit größtmöglicher Vertraulichkeit behandelt.
- Wenn sich im Laufe der Intervention herausstellt, dass es hilfreich ist, Informationen offen zu legen, werden diese in Absprache mit Dir und frei von Wiedererkennungsmöglichkeiten weitergegeben.
- Für Deine Fragen und etwaige Zweifel am oder Vorschläge zum Vorgehen ist das Interventionsteam offen.

Vertraulichkeitserwartungen

- Um die Integrität des Verfahrens und den Rufschutz der involvierten Menschen im Sinne der Fürsorgepflichten zu gewährleisten, ist der Verzicht auf eigene Klärungsversuche bzw. investigative Schritte wesentlich. Das beinhaltet den ausdrücklichen Verzicht darauf, andere anzusprechen, falls Du Ideen hast, um wen es sich handeln könnte.
- Im Sinne Deiner Selbstfürsorge steht es Dir frei, mit nahen Vertrauenspersonen frei von Wiedererkennungsmöglichkeiten zu sprechen – bei klarem Hinweis auf die erwartete Vertraulichkeit.
- Sollten die Vertrauenspersonen zum System gehören, mach sie gegenüber dem Interventionsteam bekannt, um sie in der Intervention berücksichtigen zu können.
- Wenn Du Gerüchte oder Gerede im System wahrnimmst, fordere - wenn möglich - die Redenden auf, sich mit Fragen an das Team zu wenden. Andernfalls informiere das Interventionsteam.
- Der Bruch dieser Erwartungen steht einem vertraulichen Vorgehen entgegen und zieht ggf. Sanktionen nach sich.

Transparenzpflichten

- Du und alle anderen vom Fall Wissenden werden unter Beachtung der rechtlichen Rahmenbedingungen durch das Interventionsteam über den Stand und die Ergebnisse informiert. Zeitraum und Medium (Mail, Telefon, Kurznachricht, persönliches Gespräch) vereinbaren wir mit Dir.
- Unter Beachtung der rechtlichen Rahmenbedingungen werden wir Dich in Kenntnis setzen, wer im System – vor allem in vergleichbarer Tiefe – von dem Fall weiß, damit Du Dich im Sinne der Selbstfürsorge mit ihnen austauschen kannst.

Merkzettel



Vertraulichkeit und Transparenz für den **gemeldeten Menschen**

Garantien, Erwartungen und Pflichten

Vertraulichkeitsgarantien

- Dein Rufschutz im Sinne der Fürsorge hat für das Interventionsteam hohe Priorität.
- Wenn innerhalb der Fallklärung andere Systemangehörige einbezogen werden, werden die Intervenierenden die Situationen frei von Wiedererkennung schildern.
- Gleichzeitig gelten für Einbezogene dieselben Vertraulichkeits- und Transparenzprinzipien. Falls sie Ideen haben sollten, um wen es sich handeln könnte, erwarten wir den Verzicht auf ein eigenes Vorgehen. Das beinhaltet ausdrücklich auch, Dich unter keinen Umständen anzusprechen.
- Für Deine Fragen und etwaige Zweifel am oder Vorschläge zum Vorgehen ist das Team offen.

Vertraulichkeitserwartungen

- Um die Integrität des Verfahrens und den Rufschutz aller involvierten Menschen im Sinne der Fürsorgepflichten zu gewährleisten, ist der Verzicht auf eigene Klärungsversuche bzw. investigative Schritte wesentlich.
- Im Sinne Deiner Selbstfürsorge steht es Dir frei, mit nahen Vertrauenspersonen frei von Wiedererkennungsmöglichkeiten zu sprechen – bei klarem Hinweis auf die erwartete Vertraulichkeit. Auch kannst Du zu Folgegesprächen eine Vertrauensperson mitbringen.
- Falls Du mit Vertrauenspersonen sprechen möchtest, die zum System gehören, informiere das Interventionsteam darüber.
- Wenn Du Gerüchte / Gerede im System wahrnimmst, informiere umgehend das Interventionsteam.
- Der Bruch dieser Erwartungen steht einem vertraulichen Vorgehen entgegen und zieht ggf. Sanktionen nach sich.

Transparenzpflichten

- Du hast eine Kontaktperson (_____) aus dem Interventionsteam, mit der Du Prozessvorschläge und Fragen besprechen kannst und die für Dich zu vereinbarten Zeiten erreichbar ist.
- Du wirst über jeden weiteren Prozessschritt unter Beachtung der rechtlichen Rahmenbedingungen so zeitnah wie möglich informiert. Du hast außerdem unter Beachtung der rechtlichen Rahmenbedingungen ein Recht Bescheid zu wissen, wer im System in welcher Tiefe über den Fall Kenntnis hat.
- Bei Reintegration durch Entschuldigung oder Rehabilitation bei Fehlbeschuldigungen wirst Du maximal am Prozess beteiligt.

Unterstützungsangebote innerhalb der DLRG

Das Hilfetelefon der DLRG-Jugend bei sexualisierter Gewalt 05723 955 333

Du hast sexualisierte Gewalt selbst erlebt oder beobachtet? Du hast dringende Fragen, die schnell geklärt werden müssen? Dann ruf uns an – auch im Zweifelsfall! Wir finden gemeinsam eine Lösung. Die Beratung erfolgt absolut vertraulich und auf Wunsch anonym.



<https://dlrg-jugend.de/psq-hilfetelefon>

Die aktuellen Telefonzeiten und weitere Informationen findest du auf unserer Website.

Du kannst uns auch eine Nachricht an hilfetelefon@dlrg-jugend.de schreiben.

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



Die Ansprechpersonen für Prävention sexualisierter Gewalt auf Bundesebene

<https://www.dlrg.de/informieren/praevention-sexualisierter-gewalt/>

<https://dlrg-jugend.de/themen/praevention-sexualisierter-gewalt/>



Wenn wir dich als zentrale Ansprechpersonen bei Fragen zur Prävention oder Intervention sexualisierter Gewalt unterstützen können, erreichst du uns unter folgender Telefonnummer:

05723 955 559

Die Ansprechpersonen für Prävention sexualisierter Gewalt auf Landesebene

Die Ansprechpersonen findest du in der Regel auf der Website deines Landesverbands. Mache deinen Landesverband darauf aufmerksam, wenn du dort keine zuständige Person findest!

Externe Stellen sind wertvolle Anlauf- und Unterstützungspunkte über das verbandsinterne Beratungsangebot hinaus. Sie helfen Vorfälle besser einzuschätzen, weitere Schritte zu planen und informieren über die Rechtslage. Dort erhältst du Beratung zu all deine Fragen, zum Beispiel wenn du selbst von sexualisierter Gewalt betroffen bist oder zu Fragen im Umgang mit anderen Betroffenen oder Täter*innen.

**Hilfe am Telefon
Hilfe-Telefon sexueller Missbrauch**

0800 22 55 530

Der Anruf ist anonym, kostenfrei und bundesweit möglich. Telefonzeiten:

Mo., Mi., Fr.: 9.00 bis 14.00 Uhr Di., Do.: 15.00 bis 20.00 Uhr

(An Feiertagen sowie am 24. und 31. Dezember ist das Telefon nicht besetzt).

**Nummer gegen Kummer: Kinder- und Jugendtelefon
116 111**

Der Anruf ist anonym, kostenfrei und bundesweit möglich.

Telefonzeiten:

Mo – Sa: 14.00 – 20.00 Uhr

**Hilfe-Telefon berta: Beratung bei organisierter sexualisierter und ritueller Gewalt
0800 30 50 750**

Der Anruf ist anonym, kostenfrei und bundesweit möglich.

Telefonzeiten:

Di.: 16 bis 19 Uhr

Mi., Fr.: 9 bis 12 Uhr

(An Feiertagen sowie am 24. und 31. Dezember ist das Telefon nicht besetzt.)

Hilfe per E-Mail
N.I.N.A. e.V. - Online Beratung

<https://www.hilfe-telefon-missbrauch.online/>



Sichere, kostenfreie und vertrauliche Beratung per E-Mail für Jugendliche und Erwachsene zu allen Fragen, die mit sexuellem Missbrauch zu tun haben. Die Antwortzeit beträgt zwei bis drei Werktage. Eine eigene E-Mail-Adresse ist nicht erforderlich.

JugendNotmail

<https://jugendnotmail.de/>



Kostenfreie und vertrauliche Online-Beratung per E-Mail oder Chat für Kinder und Jugendliche in allen Lebenslagen. Die Antwortzeit beträgt in der Regel 24 Stunden, kann aber auch länger sein.

Hilfe vor Ort finden

Datenbank des Hilfe-Portals sexueller Missbrauch

<https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/hilfe-finden/>



In der Datenbank findest du passende Hilfeangebote wie Beratungsstellen, Notdienste, therapeutische und rechtliche Angebote in deiner Nähe. Eine leichte Filterführung ermöglicht das Finden passender Angebote.

ODABS: Online-Datenbank für Betroffene von Straftaten

<https://www.odabs.org/>



Die Datenbank gibt einen Überblick über Angebote für Betroffene von Straftaten in deiner Nähe. Eine leichte Filterführung ermöglicht das Finden passender Angebote. Es geht hierbei nicht nur um sexualisierte sondern auch um körperliche und/oder seelische Gewalt.

Hilfe-Portal sexueller Missbrauch



<https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/startseite>

Dunkelziffer e.V.



Albert-Einstein-Ring 15

22761 Hamburg

Tel.: (040) 42 10 70 00

E-Mail: mail@dunkelziffer.de

<https://www.dunkelziffer.de>

gegen-missbrauch e.V.



Oberestraße 23

37075 Göttingen

Tel.: (0551) 50 06 56 99

E-Mail: info@gegen-missbrauch.de

<https://www.gegen-missbrauch.de>