

Schutzkonzept der DLRG Ortsgruppe Siegburg e.V.

Verantwortlich: Svenja Berg

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	1
1.1.	Bereich Ausbildung.....	1
1.2.	Bereich Einsatz.....	1
1.3.	Bereich Jugend.....	2
1.4.	Bereich DLRG/NIVEA Kindertag.....	2
2.	Risikoanalyse	3
2.1.	Macht & Einfluss.....	3
2.2.	Personalauswahl und -entwicklung.....	3
2.3.	Organisation & Struktur.....	4
2.4.	Zielgruppe	4
2.5.	Räume & Wegfahrten	5
2.6.	Kommunikation und Umgang der Mitarbeitenden mit der Zielgruppe	5
2.7.	Kommunikation und Umgang der Mitarbeitenden untereinander	6
2.8.	(Sportart-) Spezifische Risikofaktoren	6
2.9.	Intervention	6
3.	Handlungsleitfaden zur Prävention	7
3.1.	Ehrenkodex	7
3.2.	Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis	7
3.3.	Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitenden	8
3.4.	Verhaltensregeln	9
3.5.	Ansprechpersonen.....	9
4.	Handlungsleitfaden zur Intervention	10
4.1.	Regeln im Verdachtsfall	10
4.2.	Krisenplan im Verdachtsfall	10
4.3.	Dokumentation	11
4.4.	Pressearbeit	11
4.5.	Kooperation mit Fach- und Beratungsstellen.....	11
5.	Anhang.....	1

1. Einleitung

Die DLRG Ortsgruppe Siegburg wurde 1972 gegründet und verwaltet sich seitdem selbst. Die Ortsgruppe Siegburg gehört dem Bezirk Rhein-Sieg und dem Landesverband Nordrhein an.

In den folgenden Bereich engagiert sich die Ortsgruppe Siegburg:

- in der Ausbildung von Nichtschwimmern zu Schwimmen und Schwimmern zu Rettungsschwimmern,
- im Einsatz und Katastrophenschutz,
- in der Jugendarbeit
- und beim DLRG/NIVEA Kindertag.

Als wassersporttreibender Verein hat das Thema sexualisierte Gewalt, insbesondere an Kindern und Jugendlichen, eine hohe Bedeutung. Wir sind uns der Verantwortung, die durch die hohe Anzahl der anvertrauten Kinder und Jugendlichen bewusst und wollen allen Teilnehmenden einen sicheren Ort bieten.

Diese Konzept wurde erarbeitet vom Vorstand der Ortsgruppe am 18.08.2024 und beschlossen auf der Vorstandssitzung vom 26.08.2024 sowie auf der Jugendvorstandssitzung vom 02.09.2024. Die letzte Aktualisierung erfolgte am 02.12.2024 durch den Vorstand der Ortsgruppe.

1.1. Bereich Ausbildung

Die Ausbildung richtet sich an alle Teilnehmenden ab 5 Jahren und findet schwerpunktmäßig im Freizeit- und Gesundheitsbad Oktopus (Zeithstraße 110, 53721 Siegburg) statt. Gelegentlich werden andere Bäder genutzt. Dabei werden die Teilnehmenden von mindestens 2 Ausbildenden betreut. Die Gruppen werden inklusiv und ohne Geschlechtertrennung gebildet. Neben dem organisierten Training gibt es an einzelnen Tagen zusätzlich die Möglichkeit des freien Trainings unter Aufsicht.

Zur Aus- und Fortbildung der Ausbildenden besuchen diese Lehrgänge auf Bezirks-, Landes und/oder Bundesebene.

1.2. Bereich Einsatz

Der Einsatz organisiert unterschiedliche Veranstaltungen für Teilnehmende ab einem Alter von 13 Jahren.

Das Jugend-Einsatz-Team (JET) richtet sich an Teilnehmende im Alter von 13-18 Jahren und führt diese behutsam in den Einsatz ein. Das Jugend-Einsatz-Team trifft sich regelmäßig im Vereinsheim der Ortsgruppe und in der Regel einmal jährlich zu einem Übungswochenende. Dabei werden unterschiedliche Themenbereiche des Einsatzes beleuchtet und die Teilnehmenden können erste Einblicke im Einsatzbereich gewinnen. Neben den regelmäßigen Treffen nehmen die Teilnehmenden an geplanten Veranstaltungen und Übungen teil. Hierbei handelt es sich üblicherweise um Angebote im Bereich des Realeinsatzes, also der entsprechenden Einsatzkräfte.

Einsatzkräfte ab 18 Jahren sind in die Schnell-Einsatzgruppe (SEG) des Bezirk Rhein-Sieg eingebunden oder agieren als eigenständige Einheit und werden im Falle eines Einsatzes bzw. im Katastrophenfall alarmiert. Dabei kann es sich um Einsätze zu allen Tageszeiten handeln, die auch mehrtägig andauern können.

Zur Aus- und Fortbildung der Einsatzkräfte besuchen diese Lehrgänge auf Bezirks-, Landes- und/oder Bundesebene.

1.3. Bereich Jugend

Die Jugend der Ortsgruppe Siegburg richtet regelmäßige Veranstaltungen für alle Mitglieder zwischen 6 und 26 Jahren aus. In der Regel finden zwei Wochenendfreizeiten und verschiedene Tagesevents über das Jahr verteilt statt. Zur Aus- und Fortbildung der Betreuenden besuchen diese Lehrgänge auf Bezirks-, Landes- und/oder Bundesebene.

1.4. Bereich DLRG/NIVEA Kindergartentag

Die Ortsgruppe führt zweistündige DLRG/NIVEA Kindergartentage in verschiedenen Kindergärten im Rhein-Sieg-Kreis durch und unterstützt andere Gliederungen in der Durchführung von Großveranstaltungen, wie zum Beispiel den Bezirk Köln beim „Maus-Türöffner-Tag“.

Zur Aus- und Fortbildung der Betreuenden besuchen diese Lehrgänge auf Landes- und/oder Bundesebene.

2. Risikoanalyse

Die Ortsgruppe Siegburg ist sich der Verantwortung für ihre Mitglieder und Teilnehmenden bewusst und möchte allen ein sicheres und geschütztes Umfeld gewähren. Im Zuge dessen hat die Ortsgruppe eine ausführliche Risikoanalyse in unterschiedlichen Themenfeldern durchgeführt (siehe Anhang).

„Sexualisierte Gewalt ist jede sexuelle Handlung, die von und/oder an einer Person gegen deren Willen oder aufgrund körperlicher, psychischer oder kognitiver Unterlegenheit vorgenommen wird und negativ beeinflussend, verändernd und/oder schädigend wirkt.“ (Bundesjugendverband der DLRG: dlrg-jugend.de).

Dabei nutzen die Tatpersonen in der Regel ihre Macht – und Autoritätsposition aus, um die eigenen Bedürfnisse zu befriedigen. Sexualisierte Gewalt kann verschiedene Formen haben. Es gibt nie eine einvernehmliche Sexualität zwischen Kindern und Erwachsenen.

Statistisch gesehen sind 1/3 der Tatpersonen unter 18 Jahren alt und ein nicht unerheblicher Teil der sexualisierten Gewalt passiert zwischen Kindern.

Die Risiken, die sich im Rahmen unserer Tätigkeit ergeben, lassen sich auf unterschiedliche Problemfelder zurückführen, die nachfolgend dargelegt werden.

2.1. Macht & Einfluss

Tatpersonen nutzen in der Regel ihre Macht- und Autoritätsposition aus. Zusätzlich stellen unklare Machtverhältnisse ein Risiko dar. Abhängigkeiten oder ungleiche Machtverhältnisse können ausgenutzt werden, um zu erpressen, unter Druck zu setzen oder Gefälligkeiten zu verlangen. Dabei missbrauchen Tatpersonen das Vertrauen, um Übergriffe zu begehen, Macht und Einfluss auszuleben und eigene Bedürfnisse und Wünsche durchzusetzen. Hierzu können abgeschirmte, nicht einsichtige Situationen von Tatpersonen ausgenutzt werden.

Begünstigt wird dies durch fehlende Transparenz und Kontrolle über Entscheidungswege bzw. -befugnisse. Hierbei können Abhängigkeiten und Machtverhältnisse unbemerkt ausgenutzt werden.

Diese Risiken können durch klare Regelungen und Strukturen gemindert werden. Klare Aufgaben- und Rollenverteilungen können dies zusätzlich unterstützen. Verstärkt wird die Risikominimierung durch das 4-Augen-Prinzip und die regelmäßige Kontrolle von erweiterten Führungszeugnissen, dem regelmäßigen Unterzeichnen der „Ehrenkodex“ (Selbstverpflichtung) und der regelmäßigen Teilnahme an Sensibilisierungsschulungen.

2.2. Personalauswahl und -entwicklung

Tatpersonen können bereits in der Vergangenheit straffällig gewesen sein und es besteht das Risiko, dass Mitarbeitende aktiv sind, die wegen einer in § 72a (1) SGB VIII genannten Straftat verurteilt worden sind. Ergänzend dazu könnten Mitarbeitende Verhaltensleitlinien nicht kennen und/oder akzeptieren. Bei nicht ausreichender Sensibilisierung besteht das Risiko, dass Mitarbeitende Tatpersonen nicht erkennen.

Um diese Risiken zu minimieren, werden regelmäßig erweiterte Führungszeugnisse eingesehen und der Ehrenkodex (Selbstverpflichtung) unterschrieben eingesammelt. Um Tatpersonen-Strategien zu erkennen und damit zum Schutz der Organisation beizutragen, müssen alle Mitarbeitenden im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt regelmäßig sensibilisiert werden (siehe Kapitel 3.3.).

2.3. Organisation & Struktur

Sexualisierte Gewalt wird in einem tatfreundlichen Umfeld begünstigt. Die Gefahr eines tatfreundlichen Umfelds besteht insbesondere, wenn der Vorstand nicht sensibilisiert ist und dem Thema Prävention sexualisierter Gewalt keine Relevanz beimisst. Somit fehlt es an der Unterstützung und resultierend an Fachwissen seitens der Mitarbeitenden. Ein Eingreifen und Verantwortungsbewusstsein bei Vorfällen werden unwahrscheinlicher.

Verstärkt wird dieses Risiko bei fehlender Feedback-Kultur. Es gibt in diesem Fall keine Möglichkeiten über negative Erfahrungen und Unklarheiten in den Zuständigkeiten zu sprechen. Daraus folgt, dass die Organisation ohne Feedback-Kultur nicht aus Fehlern lernen kann.

Neben den zwischenmenschlichen Risiken müssen rechtliche Fragestellungen geklärt sein. Wie ist der Umgang mit Smartphones und gibt es eine Richtlinie zu den sozialen Medien? Es besteht die Gefahr, dass Bild- oder Videoaufnahmen ohne das Einverständnis der Betroffenen gemacht werden und diese ggf. für kinder- oder jugendpornografische Zwecke missbraucht werden.

Organisatorisch besteht bei fehlenden Ansprechpersonen das Risiko, dass Betroffene keine Unterstützung finden und Verantwortlichkeiten nicht geklärt sind.

Bei fehlender oder mangelhafter interner oder externer Kommunikation können Unsicherheiten bei Teilnehmenden oder Eltern verstärkt werden. Teilnehmende kennen ihre Rechte nicht und bekommen das Gefühl, bei Bedarf keine Unterstützung einfordern zu können.

Durch das gemeinsame Erarbeiten des Schutzkonzeptes wird diesen Risiken Rechnung getragen.

2.4. Zielgruppe

Bestimmte Zielgruppen (z.B. Personen unter 18 Jahren, Personen ohne heterosexuelle Orientierung, Personen, die nicht cis sind, Personen mit Behinderung) haben ein erhöhtes Risiko Betroffene von sexualisierter Gewalt zu werden. Verstärkt wird diese Gefahr, wenn die Organisation sich der Vulnerabilität dieser Gruppen nicht bewusst ist. durch nicht bewusst sein der vulnerablen Gruppen. Zum Teil benötigen diese zusätzliche Hilfe um ihren Alltag zu bewältigen und stehen in einem besonderen Abhängigkeitsverhältnis zu anderen Personen.

Zusätzlich kann durch fehlende Repräsentation der Bedürfnisse ein Unsicherheitsgefühl eintreten, was im Fall eines Vorfalls von sexualisierter Gewalt dazu führt, dass Betreffende sich nicht trauen, sich oder anderen Hilfe zu holen.

2.5. Räume & Wegfahrten

Nicht einsehbare oder abgelegene Bereiche bieten Möglichkeiten für Übergriffe und können bewusst zum Rückzug genutzt werden. Das Risiko wird minimiert, wenn man sich der gefährdeten Bereiche bewusst ist und in Bezug auf diese klare Regeln aufstellt.

Gefährdete Bereiche sind im Bezug auf die von der Ortsgruppe regelmäßig genutzten Örtlichkeiten insbesondere:

- Umkleidekabinen (Einzel- und Sammelumkleiden)
- Gruppenduschen
- Toilettenräume
- Behindertentoilette in der Schwimmhalle
- Erste-Hilfe Raum
- Babybecken
- Rutschenausgang im Keller
- Toilettenbereiche / Zimmer / Zelte bei Übernachtungen

In Einsatzlagen kann es zu unterschiedliche Gefahrenbereichen kommen, die situationsbedingt abweichen können.

Bei Veranstaltungen oder Einsätzen mit Übernachtungen besteht ein erhöhtes Risiko, dass es zu einem Übergriff kommt. Die Teilnehmenden und Betreuenden befinden sich in einer besonders sensiblen Situation und diese kann einfach ausgenutzt werden.

Ein Risiko durch Fahrende (Eltern, Funktionäre, sonstige Personen), die nicht in der Organisation aktiv sind, besteht nicht. Diese werden in der Ortsgruppe Siegburg nicht eingebunden. Veranstaltungen beginnen grundsätzlich vor Ort.

2.6. Kommunikation und Umgang der Mitarbeitenden mit der Zielgruppe

Im Umgang mit der Zielgruppe stellt es ein Risiko dar, wenn jeder anders handelt und sich daraus Handlungsräume für Tatpersonen ergeben, um Grenzen zu verschieben. Zur Risikominimierung hilft das Festlegen von gemeinsamen Grundsätzen und daraus resultierend das Ansprechen von Grenzverletzungen. Es gibt eine gemeinsame Diskussionsgrundlage und Übergriffe von Tatpersonen können nicht hinter Grenzverletzungen (Grenzverletzungen sind alle Verhaltensweisen gegenüber Kindern und Jugendlichen, die deren persönliche Grenzen überschreiten. Ob eine Handlung oder Formulierung eine Grenzverletzung ist oder nicht, hängt nicht nur davon ab, was jemand tut, sondern auch davon, wie eine Person dies erlebt. Im Alltag sind Grenzüberschreitungen nicht ganz zu vermeiden. Quelle: „Mutig fragen – besonnen handeln“; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Januar 2012) versteckt werden.

Tatpersonen nutzen Privatkontakte und Geschenke im Rahmen der Tatpersonen-Strategie, um potentielle Opfer auszusuchen, unter Druck zu setzen und zu manipulieren. Zur Risikovermeidung sind hierzu klare Regeln festzulegen und zu kommunizieren.

Das Tolerieren von sexualisierter oder gewaltreicher Sprache erleichtert übergriffiges und grenzüberschreitendes Verhalten. Dieses bleibt dadurch unentdeckt und/oder wird als „normal“

empfunden. Durch fehlende oder mangelhafte Kommunikation über eigene Grenzen bringen sich Mitarbeitende und Teilnehmende in vulnerable Situationen und haben das Gefühl, diese nicht selbst ziehen zu dürfen. Durch klare Verhaltensregeln, eine Kultur der Grenzkommunikation und dem Bewusstwerden der eigenen „Rolle“ kann das Risiko minimiert werden.

2.7. Kommunikation und Umgang der Mitarbeitenden untereinander

Neben den bereits in Kapitel 2.6 genannten Punkten kann eine fehlende oder mangelhafte Kommunikations- und Feedback-Kultur ein Risiko darstellen. Mitarbeitende lernen nicht sich Feedback zu geben und erfahren nicht, dass ihre Meinung wichtig ist und berücksichtigt wird.

Um eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur zu fördern, sind offene Feedbackrunden und auch die anonymisierte Möglichkeit eines Feedbacks entscheidend. Es muss die Möglichkeit geben Kritik zu äußern, ohne dass es zu einer Ausgrenzung kommt. Werden „kleine Probleme“ nicht angesprochen, ist es unwahrscheinlich, dass größere Themen geäußert werden.

2.8. (Sportart-) Spezifische Risikofaktoren

Sportartspezifische Risikofaktoren sind insbesondere die knappe Badebekleidung und übungsbedingter zwingender Körperkontakt, ob zur Hilfestellung, zur Ausbildungszwecken oder als zwingende Prüfungsleistung. Auszubildende können dadurch Grenzen der Teilnehmenden unbemerkt überschreiten und den Grooming-Prozess¹ zunächst unbemerkt durchlaufen. Ein späteres Bemerkens des Übergriffs wird deutlich erschwert. Ähnliche Probleme können auch in anderen Bereichen des Vereinslebens entstehen.

Zur Risikominimierung sind klare Regeln und das zwingende Vorhandensein von Konsens und das Abfragen von diesem notwendig.

2.9. Intervention

Im Bereich der Intervention bestehen große Risiken, wenn keine klaren Verfahrenspläne mit konkreten Handlungsschritten und Konsequenzen ausgearbeitet sind. Es führt häufig zu einem Nichthandeln oder einem überstürzten Handeln, Vorfälle werden nicht ernst genommen oder die Bedürfnisse von Betroffenen werden nicht beachtet. Verstärkt werden die Risiken durch unklare Zuständigkeiten und Aufgabenverteilung und die fehlende Bildung eines Krisenteams. Es werden zu viele oder zu wenige Personen einbezogen und es kann zu einer Überlastung oder einem Fehlen der Vertraulichkeit kommen.

Bei fehlender oder subjektiver Dokumentation gibt es keine ausreichende Entscheidungsgrundlage zur Intervention oder diese ist auf Grund der Subjektivität verfälscht. Bei einer offenen Dokumentation kommt es zu der Verletzung von Persönlichkeitsrechten von Betroffenen und gemeldeten Personen.

Um eine fehlerarme Intervention zu ermöglichen, ist es vorteilhaft sich bereits vorab mit den Fach- und Beratungsstellen bekannt zu machen und ein Netzwerk zu bilden. Im Anschluss an die Intervention hat eine Aufarbeitung und ggf. eine Rehabilitation und/oder Reintegration zu erfolgen.

¹ Bei Grooming handelt es sich um den gezielten Beziehungsaufbau zu Kindern, um sexuellen Kontakt anzubahnen.

3. Handlungsleitfaden zur Prävention

Zur Minimierung der o.g. Risiken wird ein Handlungsleitfaden zur Prävention erstellt. Dieser besteht aus verschiedensten Komponenten und dient dazu, für alle Teilnehmenden, Auszubildenden und Betreuenden ein sicheres Umfeld zu bieten.

3.1. Ehrenkodex (Selbstverpflichtung)

Der Ehrenkodex (Selbstverpflichtung) ist eine Zusammenfassung wesentlicher Werte und Normen, auf die unsere Arbeit fußt.

Der Ehrenkodex (Selbstverpflichtung) des Landesverbands Nordrhein ist unterzeichnet von allen Mitarbeitenden ab einem Alter von 14 Jahren einzufordern. Mitarbeit bezieht sich dabei auf alle Tätigkeiten/Aufgaben innerhalb der DLRG. Zukünftige Mitarbeitende dürfen ihre Tätigkeiten erst beginnen, nachdem der unterschriebene Ehrenkodex (Selbstverpflichtung) vorgelegt wurde.

Alle drei Jahre ist der Ehrenkodex (Selbstverpflichtung) erneut auszuhändigen und anschließend unterschrieben einzufordern.

Sollte der Ehrenkodex (Selbstverpflichtung) nicht anerkannt und unterschrieben werden, wird die betreffende Person von ihren Aufgaben (vorübergehend) entbunden. Die Person kann nach Vorlage des unterschriebenen Ehrenkodexes (Selbstverpflichtung) ihre Arbeit wieder aufnehmen bzw. starten.

Die Dokumentation des Ehrenkodexes (Selbstverpflichtung) erfolgt durch die Führungszeugnis-Beauftragen der Gliederung im DLRG-Manager. Der jeweils neuste, unterschriebene Ehrenkodex (Selbstverpflichtung) wird gemäß den datenschutzrechtlichen Bestimmungen archiviert. Die Archivierung kann digital erfolgen. Bei der wiederholenden Neuvorlage werden alte Daten durch den jeweils aktuellen Datensatz ersetzt.

Die dokumentierten Daten und der Ehrenkodex (Selbstverpflichtung) werden spätestens sechs Monate nach der letztmaligen Ausübung einer Mitarbeit innerhalb der DLRG gelöscht.

3.2. Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

Die Einsichtnahme des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses stellt sicher, dass Personen, die in den letzten Jahren in Verbindung mit einer Sexualstraftat gemäß §§ 174 – 184 StGB rechtskräftig verurteilt wurden, nicht Mitarbeitende der Ortsgruppe Siegburg sind.

In Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften gemäß §§ 30, 30a BZRG, § 72a SGB VIII bestimmt die DLRG Ortsgruppe Siegburg nachfolgenden Regelungen zur Abfrage eines erweiterten Führungszeugnisses.

Die Einsichtnahme des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt bei allen Mitarbeitenden ab einem Alter von 14 Jahren. Mitarbeit bezieht sich dabei auf alle Tätigkeiten/Aufgaben innerhalb der DLRG. Zukünftige Mitarbeitende dürfen ihre Tätigkeit erst beginnen, nachdem ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorgelegt wurde. Sollte sich die Ausstellung des erweiterten Führungszeugnisses unerwartet verzögern, muss ein Beleg über die Beantragung des Führungszeugnisses vorgelegt werden, um die entsprechende Tätigkeit zu beginnen. Das

Führungszeugnis ist in diesem Sonderfall unverzüglich, spätestens drei Monate nach Tätigkeitsaufnahme nachzureichen.

Alle drei Jahre ist das Führungszeugnis erneut einzusehen und darf bei Vorlage nicht älter als drei Monate sein. Zwischen Anforderung und Einreichung dürfen höchstens drei Monate liegen.

Bei nichtfristgerechter Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses wird die betreffende Person von ihren Aufgaben (vorübergehend) entbunden. In diesen Fällen kann das Vorhandensein von Eintragungen nach § 72a SGB VIII nicht geprüft werden. Die Person kann nach Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses ihre Arbeit wieder aufnehmen bzw. starten. Bei Eintragungen nach § 72a SGB VIII wird die betreffende Person dauerhaft von ihren Aufgaben entbunden. Sollten der Ortsgruppe Anhaltspunkte für eine Verurteilung nach einer in § 72a SGB VIII genannten Straftat zur Kenntnis gelangen, ist unverzüglich die erneute Vorlage eines aktuellen erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses zu verlangen.

Die Dokumentation der erweiterten polizeilichen Führungszeugnisse erfolgt durch die Führungszeugnis-Beauftragten der Gliederung im DLRG-Manager unter „Mitgliedszusatzdaten“. Hier wird dokumentiert, ob durch die jeweilige Person ein Führungszeugnis ohne Eintragungen nach § 72a SGB VIII eingereicht wurde („Ja“). Bei Eintragungen nach § 72a SGB VIII ist „Nein“ auszuwählen. Bei neuen, aktiven Mitarbeitenden, die das Führungszeugnis beantragt, jedoch noch nicht vorgelegt haben, ist „beim Mitglied angefordert“ einzutragen. Dies wird ebenfalls ausgewählt, wenn eine Person aufgrund verspäteter Einreichung vorübergehend von der Tätigkeit entbunden ist. Eine Kopie des Führungszeugnisses darf nicht erstellt werden.

Die dokumentierten Daten werden spätestens sechs Monate nach der letzten Ausübung einer Mitarbeit innerhalb der DLRG gelöscht. Bei der wiederholenden Neuvergabe werden die alten Daten durch den jeweils aktuellen Datensatz ersetzt.

Alle übergeordneten Gliederungen erhalten die Daten zur Einsichtnahme des Führungszeugnisses durch Freigabe im DLRG-Manager. Gliederungen der gleichen Verbandsebene erhalten die Daten auf Anfrage mit Begründung jederzeit schriftlich durch die Führungszeugnis-Beauftragten. Dies hat innerhalb von vier Wochen zu geschehen.

Die Führungszeugnis-Beauftragten und deren Kontaktdaten sind dem Landesverband Nordrhein auf dem Dienstweg zu melden. Veränderungen sind innerhalb von zwei Wochen anzuzeigen. Die aktuellen Führungszeugnis-Beauftragten der Ortsgruppe Siegburg sind durch den Vorstand zu beauftragen und der Homepage (siegburg.dlrg.de) zu entnehmen.

3.3. Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitenden

Das Führungszeugnis führt nicht zu einer Qualifizierung der Mitarbeitenden im Bereich „Prävention sexualisierter Gewalt“. Daher ist es wichtig, dass alle Mitarbeitenden für den Bereich „Prävention sexualisierter Gewalt“ sensibilisiert werden und regelmäßig dazu fortgebildet werden. Außerdem ist es relevant, dass die Mitarbeitenden über das Schutzkonzept und dessen Inhalt informiert sind.

Sämtliche Mitarbeitenden sind angehalten, alle drei Jahre an einer Sensibilisierungsschulung (1 LE) teilzunehmen. Die Teilnahme hieran ist zu dokumentieren.

Über die Sensibilisierungsschulung hinausgehende Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden, durchgeführt durch die DLRG, den LSB oder anderer Kontaktstellen, werden befürwortet.

3.4. Verhaltensregeln

- Wir pflegen einen respektvollen Umgang miteinander.
- Wir sind transparent in unserem Handeln.
Wird von einer der folgenden Verhaltensregeln aus notwendigen Gründen abgewichen, ist dies mit mindestens einer weiteren verantwortlichen Person abzusprechen.
- Wir respektieren ein „Nein“.
Körperliche Kontakte zu Kindern und Jugendlichen müssen von diesen gewollt sein und dürfen das pädagogisch sinnvolle Maß nicht überschreiten. Das beinhaltet auch, dass wir Konsens anfragen, bevor es zu notwendigem körperlichen Kontakt kommt undanklopfen, bevor wir Umkleiden, Zimmer oder Zelte betreten.
- Wir leben eine offene Feedback-Kultur.
Jeder bekommt die Möglichkeit Kritik und Feedback in erforderlichen Maßen zu äußern. Führungspersonen sind nicht von Feedback und Kritik ausgeschlossen. In diesen Fällen muss der Dienstweg nicht zwingend eingehalten werden. Das Angebot von regelmäßigen Besprechungen mit den Mitarbeitenden wird empfohlen.
- Wir wahren das Vier-Augen-Prinzip und das Prinzip der offenen Tür.
Wir arbeiten grundsätzlich im Vier-Augen-Prinzip. Insbesondere beim Betreten von sensiblen Räumen erfolgt dies nur zu zweit und nur nach vorheriger Ankündigung. Die Türen bleiben dabei stets geöffnet.
- Wir sprechen Grenzverletzungen an.
Wir gehen offen mit Fehlverhalten und Grenzverletzungen um und kommunizieren es gegebenenfalls an Verantwortliche weiter. Bei Verstößen jeglicher Art folgen im Vorfeld festgelegte Konsequenzen.
- Mitarbeitende betreten grundsätzlich nicht die Umkleide oder Schlafräume des anderen Geschlechts.
- Die Teilnehmenden werden über das richtige Verhalten mit Smartphones im Bezug auf das Vereinsleben aufgeklärt.
Es werden keine Fotos ohne das Einverständnis voneinander gemacht.
- Die Ansprechpersonen werden den Teilnehmenden mitgeteilt und ihnen wird vermittelt, dass alle Betreuenden ein offenes Ohr für Sie haben.
- Die Themen „Sexualität“ und „Sexualisierte Gewalt“ werden nicht tabuisiert.
Die Teilnehmenden bekommen die Möglichkeit, jederzeit Fragen zu den Themen zu stellen und ihre Grenzen klar zu kommunizieren.
- Eine sexualisierte Sprache wird abgelehnt und nicht geduldet.

3.5. Ansprechpersonen

Die Ansprechpersonen zur Prävention sexualisierter Gewalt erfahren in einer Präventionsschulung Sensibilisierung und Aufklärung zu diesem Thema. Sie stehen als vertrauliche Anlaufstelle für Betroffene sowie deren Angehörige zur Verfügung. Bei Verdachtsfällen unterstützen sie und sorgen bereits vorab für eine Vernetzung mit externen Fach- und Beratungsstellen.

Die Ortsgruppe Siegburg hat mindestens zwei ausgebildete Ansprechpersonen unterschiedlichen Geschlechts, die an entsprechenden Schulungen (mind. 15 LE) des Landesverbandes Nordrhein teilgenommen haben. Die aktuellen Ansprechpersonen der Ortsgruppe Siegburg sind nach Ausbildung durch den Vorstand zu beauftragen und der Homepage (siegburg.dlrg.de) zu entnehmen. Hier finden sich auch ihre Kontaktdaten.

Zusätzlich wird die Kontaktmöglichkeit über die Mailadresse vertrauen@siegburg.dlrg.de hergestellt.

4. Handlungsleitfaden zur Intervention

Im Falle des Verdachts einer Grenzverletzung oder eines Übergriffes kommt es schnell zu unüberlegten Maßnahmen, die das Gegenteil vom angestrebten Ziel bewirken. Deshalb ist wichtig, vorab bereits ein Interventionskonzept auszuarbeiten, damit Sicherheit im Umgang mit Verdachtsfällen herrscht.

4.1. Regeln im Verdachtsfall

- Ruhe bewahren und Ansprechpersonen hinzuziehen.
- Vertraulichkeit wahren.
- Vertrauen schenken.
Allen Erzählungen wird zunächst vorbehaltlos Glauben geschenkt.
- Situation sorgfältig prüfen und einordnen.
Liegt eine Grenzverletzung, ein Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Form von sexualisierter Gewalt vor?
Handelt es sich um einen unbegründeten, vagen, begründeten oder erhärteten/bewiesenen Verdacht?
- Abklärung der eigenen Gefühle und der Betroffenheit.
- Professionelle Distanz wahren.
- Aktualität und andauernde Bedrohung des Geschehens prüfen.
Nimmt die gemeldete Person weiterhin Aufgaben in der DLRG wahr? Handelt es sich um einen aktuellen Fall?
- Schutz und Wünsche des Betroffenen beachten.
Was möchte die meldende Person, dass unternommen wird? Besteht noch ein Kontakt zur gemeldeten Person?
- Keine Alleingänge vornehmen.
- Alle Schritte mit der betroffenen Person absprechen und nur mit Einverständnis umsetzen.
- Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten beachten.
- Dokumentation.
- Wenn nötig, Zusammenarbeit mit Fach- und Beratungsstellen und dem Landesverband.

4.2. Krisenplan im Verdachtsfall

Der Verdachtsfall kommt immer ohne Ankündigung und häufig in den unpassendsten Momenten. Damit es hierbei möglichst nicht zu Fehlentscheidungen kommt und die Konsequenzen einheitlich sind, ist es entscheidend einen Krisenplan zu haben.

Der Krisenplan unterscheidet sich je nachdem, ob es sich um eine Grenzverletzung, einen Übergriff oder eine strafrechtlich relevante Form von sexualisierter Gewalt handelt. Zudem ist entscheidend, ob es sich um einen unbegründeten, vagen, begründeten oder erhärteten/bewiesenen Verdacht handelt.

In jedem Fall sind die Ansprechpersonen einzubeziehen und diese nehmen ggf. Kontakt zu Fach- und Beratungsstellen auf. Oberstes Prinzip ist dabei, dass Ruhe bewahrt wird und nicht voreilig oder unbedacht gehandelt wird. Es gilt weiterhin die aus dem Strafrecht bekannte Unschuldsvermutung und es erfolgt keine Vorverurteilung.

Die Konsequenzen sind in der Interventionsmatrix dargelegt, unterteilt nach Form und Begründetheit des Verdachts.

Der Vorstand beauftragt den Vorsitz, Entscheidungen hinsichtlich PSG-Fällen (Ausschluss etc.) entsprechend der Interventionsmatrix alleine und ad hoc zu treffen. Der Vorstand ist im Anschluss darüber in Kenntnis zu setzen.

Im Anschluss hat ggf. eine Rehabilitation und/oder eine Reintegration, stattzufinden.

4.3. Dokumentation

Die Dokumentation von Verdachtsfällen ist ein wichtiges Mittel um für eine Abklärung der Form und Begründetheit und/oder für eine mögliche, spätere straf- bzw. zivilrechtliche Auseinandersetzung wertvolle Hinweise und Hilfen zu haben. Im Rahmen der Dokumentation sind objektive Beobachtungen und subjektive Wahrnehmungen/Bewertungen voneinander zu trennen und schriftlich niederzulegen.

Jeder Verdachtsfall, auch wenn dieser zunächst unbegründet erscheint, ist zu dokumentieren.

Die Aufzeichnungen werden von den Ansprechpersonen gut verschlossen und für Dritte unzugänglich aufbewahrt.

4.4. Pressearbeit

Die Pressearbeit im Verdachtsfall erfolgt ausschließlich durch das Ressort Öffentlichkeitsarbeit in enger Abstimmung mit dem Vorsitz. Anfragen von Medienvertretern sind unbeantwortet an das Ressort Öffentlichkeitsarbeit weiterzuleiten. Der Öffentlichkeit ist zu vermitteln, dass die Ortsgruppe kompetent mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln und unter Hinzuziehung von Fach- und Beratungsstellen mit Beteiligung der Betroffenen an der Aufklärung arbeitet und dabei das Schutzkonzept beachtet. Der Landesverband und ggf. externe Presseberater sind hinzuzuziehen.

Die Wahrung der Persönlichkeitsrechte der beteiligten Personen ist zwingend zu gewährleisten. Es werden weder Namen, noch unbewiesene Sachverhalte an Dritte weitergegeben.

4.5. Kooperation mit Fach- und Beratungsstellen

Die Ortsgruppe stellt bereits im Vorhinein Kontakt zu Fach- und Beratungsstellen her, damit im Verdachtsfall umgehend die passenden Stellen hinzugezogen werden können und bereits ein Vertrauen hergestellt ist.

5. Anhang

Zu diesem Konzept gehören in jeweils aktueller Form:

- Interventionsmatrix
- Risikoanalyse