



SCHUTZKONZEPT

Wie bemühen wir uns um ein diskriminierungssensibles und gewaltfreies Miteinander?

(lange Version)

Zusammenfassung

Das Schutzkonzept unseres Vereins sensibilisiert für potenzielle Schwachstellen, die gewaltvolles und diskriminierendes Verhalten begünstigen, und beschreibt Maßnahmen zur Prävention und Intervention. Es richtet sich an alle Personen, die im Verein agieren, und umfasst Verpflichtungen sowie Rechte. Unser Verein lebt von einer grundlegenden (diskriminierungs-)sensiblen Haltung, ebenso wie einer ausgeprägten Fehlerkultur, die es uns ermöglicht, von- und miteinander zu lernen. Das Schutzkonzept soll uns dabei unterstützen, sicherere Räume für uns alle zu gestalten. Es ist lediglich eine Momentaufnahme und kein statisches Konzept. Wir verpflichten uns, uns regelmäßig Zeit zu nehmen, das Konzept mit der Praxis abzugleichen und partizipativ zu überarbeiten. Es gibt eine kurze und eine lange Version unseres Schutzkonzeptes.

Risikoanalyse:

In der Risikoanalyse betrachten wir, ob und wie diskriminierendes und gewaltvolles Verhalten im Verein begünstigt wird. Dabei schauen wir auf örtliche Gegebenheiten, bspw. in Sporthallen und wir reflektieren die eigenen Rollen und Aufgaben innerhalb der Vereinsstruktur. Außerdem befassen wir uns mit verschiedenen Themen, wie zum Beispiel Fotos, Sprache, Kleidung oder dem Zugang zu unseren Angeboten.

Ziel ist es mitunter, sensibel für potenzielle Risiken zu werden.

Es kann hilfreich sein, wenn wir uns folgende Fragen (regelmäßig) stellen:

- Welche Risiken bietet der (Sport- oder Veranstaltungs-) Ort?
- Welche Rolle und Verantwortung habe ich im Verein?
- Habe ich mich mit den Themen sexualisierte Gewalt, Diskriminierung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit auseinandergesetzt?
- Kenne ich meine Rechte und Pflichten?
- Kennen andere Mitwirkende, Erwachsene, Jugendliche und Kinder ihre Rechte und Pflichten?
- Weiß ich, was zu tun ist, wenn es zu Vorfällen von gewaltvollem oder diskriminierendem Verhalten kommt?

Präventionsmaßnahmen:

Die Präventionsmaßnahmen basieren auf der Risikoanalyse und zielen darauf ab, spezifisch formulierte Ziele und entsprechende Maßnahmen zur Zielerreichung zu identifizieren. Diese Ziele umfassen den Abbau von Hierarchien, die Schaffung einer diskriminierungssensiblen und gewaltfreien Teamkultur sowie eine strukturierte Ehrenamtskoordination und Begleitung durch den Ehrenamtszyklus. Beispiele für bereits umgesetzte Maßnahmen werden ebenso genannt.

Intervention:

Im Abschnitt Intervention beschreiben wir, was zu tun ist, wenn es zu gewaltvollem Verhalten kommt. Wir stellen verschiedene Fachberatungsstellen vor, an die sich Betroffene wenden können. Außerdem beschreiben wir Maßnahmen der Aufarbeitung.

INHALTSVERZEICHNIS

Zusammenfassung

Einführung	1
Was ist ein Schutzkonzept und warum machen wir das?	1
Begriffserklärungen	3
Thema als Thema erkennen	4
Risikoanalyse	8
Partizipation	8
Organigramm	9
Orte	11
Themen	13
Arbeitsbereiche	15
Personalauswahl und -entwicklung	16
Aufarbeitung und Intervention	16
Zusammenfassung	16
Maßnahmen zur Prävention	17
Ziel: Hierarchien abbauen und eine diskriminierungssensible und gewaltfreie Teamkultur schaffen	17
Ziel: Strukturierte Ehrenamtskoordination im Verein und Begleitung durch den Engagementszyklus	17
Intervention	20
Beschwerdemanagement	20
Social Media	25
Whistleblowing	25
Falsche Anschuldigungen	25
Partizipation bei Aufarbeitung	26
Anlagen	27
Ehrenkodex von Move and Meet e.V.	28
Verhaltenskodex	29
Einwilligung Bilderrechtserklärung	36

Einführung

Was ist ein Schutzkonzept und warum machen wir das?

Als gemeinnütziger Verein setzen wir uns zum Ziel, einen nachhaltigen Beitrag zur sozialen Gerechtigkeit und Demokratiebildung zu leisten. Dabei liegt unser Fokus auf der Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Partizipation von Menschen, die verschiedenen Formen von Diskriminierung ausgesetzt sind. Zu diesem Zweck wollen wir Safer und Braver Spaces schaffen (was das ist, könnt ihr unten nachlesen). Ein unbedingter Schritt auf diesem Weg ist die Gewährleistung eines gewaltfreien Miteinanders.

Wir möchten betonen, dass dieses Konzept von und für alle Personen des Vereins ist. Wir beschreiben hier Verpflichtungen, aber auch Rechte, und es ist uns wichtig, dass alle die grundlegende (diskriminierungs-)sensible Haltung des Vereins leben. Dazu gehört auch eine ausgeprägte Fehlerkultur: Keine*r von uns ist perfekt und wir alle machen Fehler. Wir wollen von- und miteinander lernen und dieses Schutzkonzept soll uns dabei unterstützen.

Ein Schutzkonzept dient dazu, potenzielle Schwachstellen, die gewaltvolles Verhalten begünstigen, in unserer Organisation zu identifizieren und gezielte Maßnahmen zur Prävention und Intervention zu entwickeln.

Gewaltvolles Verhalten umfasst in unserer Definition emotionale und körperliche Gewalt. Das Schutzkonzept fokussiert sich auf strukturelle Gewalt in Form sexualisierter und diskriminierender Gewalt gegenüber von (verschiedenen und/oder gleichzeitigen) Diskriminierungsformen betroffenen Personen. Gewaltvolles Verhalten aufgrund persönlicher Konflikte ist nicht Thema dieses Konzeptes.

Der erste Teil des Schutzkonzeptes beinhaltet eine umfassende Analyse der organisatorischen Abläufe, eine sogenannte Risikoanalyse. Dabei begutachten wir verschiedene Bereiche innerhalb des Vereins, wie zum Beispiel die Sportstätten, das Miteinander und Hierarchien im Verein vor dem Hintergrund möglicher Risiken. Diese Risikoanalyse zielt auch darauf ab, das Bewusstsein für Gewalt und Diskriminierung zu schärfen und eine unterstützende Organisationskultur zu fördern.

Im zweiten Teil des Schutzkonzeptes betrachten wir präventive Maßnahmen: Sowohl Maßnahmen, die wir bereits ergreifen, als auch Maßnahmen, die noch notwendig oder wünschenswert wären. Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen für Mitwirkende des Vereins spielen eine zentrale Rolle, um eine positive und respektvolle Organisationskultur zu etablieren und aufrechtzuerhalten. Neben den hier beschriebenen Maßnahmen, gibt es aber auch "inoffizielle" Maßnahmen, wie bspw. der Austausch von befreundeten Trainerinnen im Verein, die wir nicht im Schutzkonzept festhalten können und wollen, da sie mehr auf der individuellen Haltung und dem persönlichen Miteinander beruhen und individuell gestaltet werden. Allerdings wollen wir versuchen, diese "inoffiziellen" Maßnahmen zu fördern, indem wir das Miteinander und unsere Fehlerkultur durch bestimmte Maßnahmen, wie regelmäßige Teamtreffen, stärken.

Abschließend beschäftigen wir uns im dritten Teil des Konzeptes mit der Intervention, um im Falle von gewalttätigem, diskriminierendem Verhalten angemessen reagieren zu können. In Kooperation mit Fachberatungsstellen ist es Teil der Intervention, Betroffene zu unterstützen. Gleichzeitig wollen wir unseren Mitwirkenden so klar wie möglich kommunizieren, welche Maßnahmen nach einem Vorfall ergriffen werden müssen oder können.



Das Schutzkonzept ist nicht statisch und durchläuft immer wieder den oben abgebildeten Prozess. Ausgehend von einer sogenannten Risikoanalyse werden Schwachstellen innerhalb des Vereins offengelegt, die potentielle Übergriffe begünstigen. Daraufhin werden Präventionsmaßnahmen festgelegt. Sollte es dennoch zu Vorfällen kommen, greifen bestimmte Interventionsmaßnahmen sowie eine Aufarbeitung, die erneut in eine Risikoanalyse mündet usw. Wir verpflichten uns, uns regelmäßig Zeit für Diskussionen und mögliche Veränderungen am Konzept zu nehmen und möglichst alle Personen des Vereins darin einzubinden. Das bedeutet, dass wir mindestens zwei Stunden pro Jahr in Teamtreffen ausschließlich dem Schutzkonzept widmen und mindestens zwei Stunden pro Jahr der erweiterten Vorstandssitzung ausschließlich für die Besprechung des Schutzkonzeptes vorbehalten sind.

Safer Spaces

Safer Spaces sind Umgebungen, die auf Empowerment und Mitbestimmung basieren. Sie sind darauf ausgerichtet, eine Atmosphäre der Sicherheit und Geborgenheit zu schaffen, in der jede Person in der Lage ist, ihr volles Potenzial zu entfalten. Da das Gefühl von Sicherheit und Geborgenheit sehr individuell ist, sprechen wir von Safer statt Safe Spaces. Zentrale Rolle des Safer Space ist das Empowerment: Die Erfahrung von Selbstwirksamkeit, Selbstermächtigung, Selbstvertrauen, Selbstbewusstsein und Gemeinschaft stärken die eigene Handlungsfähigkeit. Wenn wir uns sicher und geborgen fühlen, fällt es uns leichter, uns einzubringen, mitzubestimmen und zu gestalten. Zudem können Safer Spaces den Zugang zu Ressourcen erleichtern, da wir uns gegenseitig stärken.

Braver Spaces

In Erweiterung zu Safer Spaces sind Braver Spaces ein Konzept, um Möglichkeitsräume zu schaffen, in denen Menschen konstruktiv und kritisch miteinander in Dialog treten können. Dabei geht es darum, Differenzen und Unstimmigkeiten auszuhalten und mutig Themen aufzugreifen, die an der eigenen Komfortzone rütteln. Bedingung für einen Braver Space sind die Erfahrungen aus dem Safer Space: Wenn wir uns sicher und geborgen fühlen, sind wir mutiger und können Konflikten bewusster begegnen. Das Ziel ist es, Strategien und Gestaltungsmöglichkeiten zu entwickeln, um verantwortungsbewusst mit verletzenden oder diskriminierenden Handlungen umzugehen. Bei der Umsetzung von Braver Spaces ist es wichtig, die unterschiedlichen Positionierungen der Beteiligten, insbesondere derer, die von Diskriminierung betroffen sind, zu berücksichtigen.

Begriffserklärungen

Personen des Vereins

Im Folgenden werden wir verschiedene Begriffe für die unterschiedlichen Akteur*innen innerhalb und außerhalb des Vereins verwenden und möchten diese deshalb hier näher erläutern:

Engagierte: Personen, die sich ehren- oder hauptamtlich im Verein engagieren. Dazu zählen u.a. Trainerinnen, Sportmittlerinnen, Trainerinnenassistentinnen, das Social Media Team, der Vorstand, Referentinnen, Kinderbetreuerinnen, das Veranstaltungsteam sowie hauptamtliche Projektleiterinnen und Koordinatorinnen des Vereins.

Sportlerinnen: Personen, die am Sportangebot teilnehmen.

*Teilnehmer*innen:* Personen, die an Veranstaltungen teilnehmen (teilweise sind Veranstaltungen geöffnet für alle Personen).

Mitglieder: Personen, die gemäß der Satzung des Vereins Mitglied im Verein sind. Das können sowohl Engagierte als auch Sportlerinnen sein.

Nicht-Mitglieder: Personen, die nicht Mitglied des Vereins sind. Das können sowohl Engagierte als auch Sportlerinnen sein.

Mitwirkende: Dieser Begriff umfasst alle Personen, die den Verein mitgestalten, also sowohl Mitglieder, also auch Nicht-Mitglieder, Engagierte und Sportlerinnen.

*Kooperationspartner*innen:* Vereine, Organisationen, Gruppen oder Privatpersonen, mit denen wir zusammenarbeiten (lang- und/oder kurzfristig).

*Netzwerkpartner*innen:* Wir sind Teil verschiedener Netzwerke, die nicht zwangsläufig ausschließlich aus Kooperationspartner*innen bestehen.

Förder*innen: Personen, Gruppen, Organisationen und Vereine, die uns finanziell unterstützen.

Es sei angemerkt, dass eine Person mehrere Rollen innerhalb des Vereins einnehmen kann.

Vorfälle

Unter Vorfällen verstehen wir jegliche Situationen, in denen sich eine Person verletzt fühlt, ob emotional und/oder physisch. Vorfälle implizieren (sexualisierte, emotionale, körperliche etc.) Gewalt und/oder Diskriminierung.

Gendersensible Sprache

Wir haben uns viele Gedanken zu gendergerechter Sprache innerhalb des Schutzkonzeptes gemacht. Wir kennen die unterschiedlichen Positionen und möchten unsere Entscheidung gerne transparent machen: Move and Meet hat (unter anderem) zum Ziel, Safer Spaces und Braver Spaces zur Verfügung zu stellen. Bisher richtet sich das Angebot ausschließlich an Frauen und soll sich idealerweise in Zukunft für andere Geschlechtsidentitäten öffnen. Solange wir jedoch keinen Safer oder Braver Space für Nicht-cis-Frauen bereitstellen können, wollen wir offen und ehrlich kommunizieren und entscheiden uns deshalb bewusst gegen die gegenderte Form, wenn wir von Personen innerhalb des Vereins sprechen, beispielsweise den Sportlerinnen. Bei externen Personen hingegen führen wir das Gendersternchen an, da uns gendersensible Sprache wichtig ist.

Wir weisen erneut darauf hin, dass das Schutzkonzept nicht statisch ist und wir hoffen, dass der Verein eines Tages so inklusiv wie möglich ist und Safer und Braver Spaces für weitere Personengruppen bietet.

Thema als Thema erkennen

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

Damit wir wissen, worüber wir sprechen, "definieren" wir hier verschiedene Diskriminierungsformen, die wir im Verein ablehnen und gegen die wir uns einsetzen. Die Diskriminierungsformen lassen sich auch als gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit bezeichnen. Um bestimmten Themen sensibel gegenüber sein zu können, ist es unabdingbar, sich dieser Themen bewusst zu sein. Zur Übersicht nennen wir hier einige Definitionen von externen Institutionen oder Personen. Uns ist bewusst, dass diese Definitionen nicht ausreichend sind. Sie sollen eine vertiefende Auseinandersetzung nicht ersetzen, sondern lediglich als Begriffserklärung dienen. Schau dir gerne die angegebenen Quellen an für weitergehende Informationen. Die Liste ist stets erweiterbar:

Rassismus

“Rassismus ist der Prozess, in dem Menschen aufgrund tatsächlicher oder vermeintlicher körperlicher oder kultureller Merkmale (z.B. Hautfarbe, Herkunft, Sprache, Religion) als homogene Gruppe konstruiert, negativ bewertet und ausgegrenzt werden.”¹

¹ Glossar der Neuen Deutschen Medienmacher*innen, IDA, 2016, 2. Auflage (S. 25)

Sexismus

“Sexismus bedeutet die Benachteiligung, Abwertung, Verletzung und Unterdrückung einer Person oder einer Gruppe aufgrund des [angenommenen] Geschlechts.

Sexismus ist auch die Vorstellung, dass Geschlechter eine Ordnung oder Reihenfolge haben. Zum Beispiel die Vorstellung, dass Männer mehr wert sind als Frauen.”²

*Homophobie/Homofeindlichkeit*³

“Homophobie beschreibt die Angst und Ablehnung von gleichgeschlechtlich lebenden und liebenden Männern und Frauen, die zu Diskriminierung, Ausgrenzung und Gewalt führen kann. Homophobie beruht auf einer systemisch abgesicherten, zwangsförmigen Zweigeschlechtlichkeit, in der sexuelles und emotionales Begehren nur zwischen Frau und Mann gedacht wird.”⁴

Transfeindlichkeit

“Transfeindlichkeit meint die Ablehnung von Menschen, die trans*⁵ sind und/oder deren Geschlechtsausdruck nicht den anerkannten Kategorien von männlich/weiblich entspricht.”⁶

Queerfeindlichkeit

“Queerfeindlichkeit bezeichnet die Diskriminierung und Anfeindungen von Menschen, die sich der queeren Community zuordnen. Diese Feindlichkeit zeigt sich unter anderem auch durch Intoleranz, Vorurteile und Ablehnung von den Betroffenen, aber auch durch direkte Hasskriminalität und Gewalt.”⁷

Altersdiskriminierung/Ageismus/Adultismus

“Werden Kinder, Jugendliche oder ältere Menschen aufgrund ihres Alters und ohne triftigen Grund ungleich behandelt, ist das Altersdiskriminierung. Die Diskriminierung von Kindern und Jugendlichen ist auch unter dem Begriff Adultismus bekannt, die Diskriminierung von Menschen höheren Alters wird oft Ageismus (von englisch age = Alter) oder englisch Ageism genannt.”⁸

Lookismus/Bodyismus

“Die Abwertung aufgrund von Aussehen nennt man “Lookismus” (von englisch look = Aussehen). Gesellschaftlich ist diese Diskriminierungsform weit verbreitet: Lästereien über das Aussehen von anderen gibt es in allen Lebensbereichen und unter verschiedensten

² <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/lexikon-in-einfacher-sprache/331402/sexismus/> (Stand 26/04/2024)

³ Phobie bedeutet Angst, wir nutzen lieber den Begriff Feindlichkeit, da es den Kern der Diskriminierung besser beschreibt. Wir wissen aber, dass der Begriff Homophobie geläufiger ist.

⁴ <https://www.bpb.de/themen/gender-diversitaet/geschlechtliche-vielfalt-trans/500932/homophobie-homophob/> (Stand 26.04.2024)

⁵ trans* sind Personen, deren biologisches Geschlecht nicht dem sozialen Geschlecht entspricht.

⁶ <https://www.lsvd.de/de/ct/562-Transphobie-Transfeindlichkeit-und-geschlechtliche-Vielfalt-in-Deutschland#:~:text=Transphobie%20bzw.,Kategorien%20von%20m%C3%A4nnlich%2Fweiblich%20entspricht.> (Stand 26.04.2024)

⁷ <https://www.vielfalt-mediathek.de/queerfeindlichkeit> (Stand 26.04.2024)

⁸ <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit/altersdiskriminierung-was-ist-das/> (Stand 26.04.2024)

Vorzeichen. Doch es verletzt uns alle, wenn wir merken, dass wir nicht nach dem beurteilt werden, was wir tun und denken, sondern danach, wie wir aussehen.“⁹

Ableismus

“Der Begriff steht für „Behindertenfeindlichkeit“ und beschreibt die diskriminierende und ungleiche Behandlung von Menschen mit körperlicher [und/]oder psychischer Beeinträchtigung. Dabei werden betroffene Menschen auf ihre Behinderung reduziert und dadurch als minderwertig gekennzeichnet. Der Begriff verdeutlicht, dass Menschen mit Behinderung unter Stereotypen leiden, die sie abwerten.“¹⁰

Antisemitismus

“Antisemitismus ist eine weit verbreitete Judenfeindschaft. Weit gefasst werden damit sämtliche Formen von Hass, feindlichen Einstellungen, Äußerungen, Handlungen und Vorurteilen beschrieben, die sich gegen Juden und alle richten, die mutmaßlich als jüdisch wahrgenommen werden.“¹¹

Klassismus

“Kurz gefasst ist Klassismus klassenbezogene Diskriminierung. Klassismus benennt also die Vorurteile gegen oder die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer sozialen Position bzw. sozialen Herkunft. Das betrifft zum Beispiel Wohnungslose, einkommensschwache Familien und deren Kinder oder Erwerbslose.“¹²

Intersektionalität

“Gemeint ist damit, dass verschiedene Diskriminierungsformen nicht einzeln für sich wirken und einfach zusammengezählt werden können, sondern dass sie sich gegenseitig beeinflussen und so auch neue Formen der Diskriminierung entstehen können.“¹³

Gewaltformen

Wenn wir von Gewalt sprechen, meinen wir viele verschiedene Formen der Gewalt (oder Misshandlung), die wir im Folgenden kurz benennen wollen. Dabei gehen wir auch explizit auf Gewalt gegenüber Kindern ein. Alle Formen von Gewalt verletzen das Recht auf körperliche und seelische Unversehrtheit und zeugen von fehlendem Respekt vor der Integrität einer anderen Person. Richtet sich die Gewalt gegen ein Kind und geht von einer erwachsenen Person aus, wird darüber hinaus das Recht des Kindes auf gewaltfreie Erziehung missachtet.

Die Ausprägungen von Gewalt lassen sich unterteilen in körperliche und emotionale Gewalt.

“Grund“ für Gewalt können ein persönlicher Konflikt oder gesellschaftliche Strukturen/Konstrukte (Sexismus, Rassismus, etc.) sein. Wann wir ein Verhalten als

⁹ <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit/lookismus-diskriminierung-aufgrund-von-aussehen/#:~:text=Die%20Abwertung%20aufgrund%20von%20Aussehen,Lebensbereichen%20und%20unter%20verschiedensten%20Vorzeichen.> (Stand 26.04.2024)

¹⁰ <https://www.vielfalt-mediathek.de/kurz-erklart-ableismus> (Stand 26.04.2024)

¹¹ Glossar der Neuen Deutschen Medienmacher*innen, IDA, 2016, 2. Auflage (S. 36-37)

¹² <https://blog.campact.de/2023/04/was-ist-klassismus/> (Stand 26.04.2024)

¹³ <https://www.vielfalt-mediathek.de/intersektionalitaet#:~:text=Was%20ist%20Intersektionalit%C3%A4t%3F,bildungspolitisc hen%20und%20aktivistischen%20Zusammenh%C3%A4ngen%20benutzt.> (Stand 26.04.2024)

gewaltvoll empfinden, ist sehr individuell: Wir haben alle unterschiedliche Grenzen, deshalb reden wir hier auch oft von Grenzverletzungen, um eben diese individuell verschiedenen Grenzen in den Fokus zu stellen und zu beachten.

Körperliche Gewalt

Von körperlicher Gewalt oder Misshandlung wird gesprochen, wenn die betroffene Person gewaltsame körperliche Handlungen erfährt und die Person möglicherweise körperliche Schmerzen und Verletzungen erleidet. Diese Form der Gewalt kann Demütigung, Angst und Scham zur Folge haben und so seelischen Schaden anrichten. Die Trennung zwischen körperlicher und emotionaler Gewalt kann also nicht immer scharf gezogen werden.

Emotionale Gewalt

Emotionale oder psychische Gewalt kann verschiedene Formen haben. Ziel ist es immer, die Betroffenen seelisch zu verletzen und Macht und Kontrolle zu nutzen, um Betroffene zu manipulieren. Mittel dieser Gewalt sind beispielsweise Angst, Einschüchterung, Isolation, Überforderung, Ignoranz, Beleidigung, Demütigung und Abwertung. Bei Kindern kann zudem fehlende emotionale Zuwendung mitunter ein Grund für Störungen in der Entwicklung sein.

Sexualisierte Gewalt

Wir sprechen von sexualisierter Gewalt, wenn sexuelle Handlungen gegen den Willen der Betroffenen vorgenommen werden. Das sexuelle Selbstbestimmungsrecht wird verletzt. Bei Kindern wird dabei oft die körperliche, seelische, geistige oder sprachliche Unterlegenheit ausgenutzt. Jeglicher sexueller Kontakt zwischen Erwachsenen und Kindern gilt als sexualisierte Gewalt, auch wenn Kinder sexuellen Handlungen zustimmen oder sie initiieren. Sexualisierte Gewalt kann sowohl emotionale, verbale als auch körperliche Gewalt umfassen.

Diskriminierungen

Grundsätzlich ist sexualisierte Gewalt Teil von Diskriminierung, da Gewalt mitunter aufgrund des (angenommenen) Geschlechts ausgeübt wird. Wir wollen hier aber neben der sexualisierten Gewalt aber auch explizit die Auswirkungen von (Gewalt aufgrund) Diskriminierung thematisieren.

Betroffene von Diskriminierung können die Folgen sehr unterschiedlich erleben: Neben explizit körperlicher Gewalteinwirkung aufgrund angenommener Merkmale kann (alltägliche) (verbale) Diskriminierung Stress auslösen. Dieser kann weitreichende physische und psychische Folgen haben. Psychische Erkrankungen wie Depressionen, aber auch Scham und Angst können Auswirkungen diskriminierender Gewalt sein. Es sei darauf hingewiesen, dass Betroffene diskriminierender Gewalt mehreren Gewaltformen ausgesetzt sein können: So kann eine Woman of Colour von sexualisierter UND rassistischer Gewalt betroffen sein (Intersektionalität).

Risikoanalyse

Die Risikoanalyse soll Schwachstellen innerhalb des Vereins feststellen, die das Auftreten von Gewalt und/oder Diskriminierungen begünstigen. Deshalb ist es notwendig, dass innerhalb des Vereins eine solche Risikoanalyse regelmäßig durchgeführt wird, um sich dieser (und gegebenenfalls neuen) Schwachstellen bewusst zu werden. Ein wichtiger Bestandteil dieser Analyse ist ein sogenanntes Organigramm, welches die (personelle) Struktur des Vereins abbildet und Hierarchie und Machtstrukturen darstellt, deren Ausnutzen vermieden werden soll. Außerdem sollte die Risikoanalyse kritisch die Personalauswahl betrachten: Gibt es bereits bei der Auswahl Formen von Diskriminierung?

Zudem ist die Ortswahl der Angebote entscheidend: Sind Orte öffentlich einsehbar? Wer hat Zugang zu den Räumen?

Ein weiteres Thema der Risikoanalyse ist die Kooperation mit anderen Vereinen oder Organisationen: Wie können wir unsere Mitwirkenden während der Kooperationsveranstaltungen schützen? Welche Anforderungen sollten mögliche Kooperationen erfüllen?

Alles in allem ist die Risikoanalyse Bestandteil der Prävention, da sie bestenfalls Schwachstellen aufzeigt, bevor diese ausgenutzt werden können. Ebenso kann nach einer Intervention erneut eine Risikoanalyse durchgeführt werden. Werden während der Analyse Schwachstellen gefunden, können Präventionsmaßnahmen ergriffen werden, um die Schwachstellen zu beheben. Daher wird die Risikoanalyse den Präventionsmaßnahmen vorangestellt.

Wichtig ist uns zu erwähnen, dass nicht alle Fragen der Risikoanalyse durch die Präventionsmaßnahmen beantwortet werden. Die Risikoanalyse dient auch der Sensibilisierung: Auf viele Fragen gibt es keine allgemeingültigen Antworten - aber: Wenn wir uns der potentiellen Risiken bewusst sind, können wir besser darauf eingehen. Im Folgenden werden wir auf unterschiedliche Bereiche der Risikoanalyse eingehen.

Partizipation

Diese Analyse ist lediglich eine Momentaufnahme und muss stets erneuert werden, da neue Mitwirkende, neue Themen und neue Orte, die Risiken verändern (können). Die hier angeführten Punkte können jedoch bei der Personal-, Orts- oder Sportauswahl als Hilfestellung dienen, um mögliche Risiken zu erkennen.

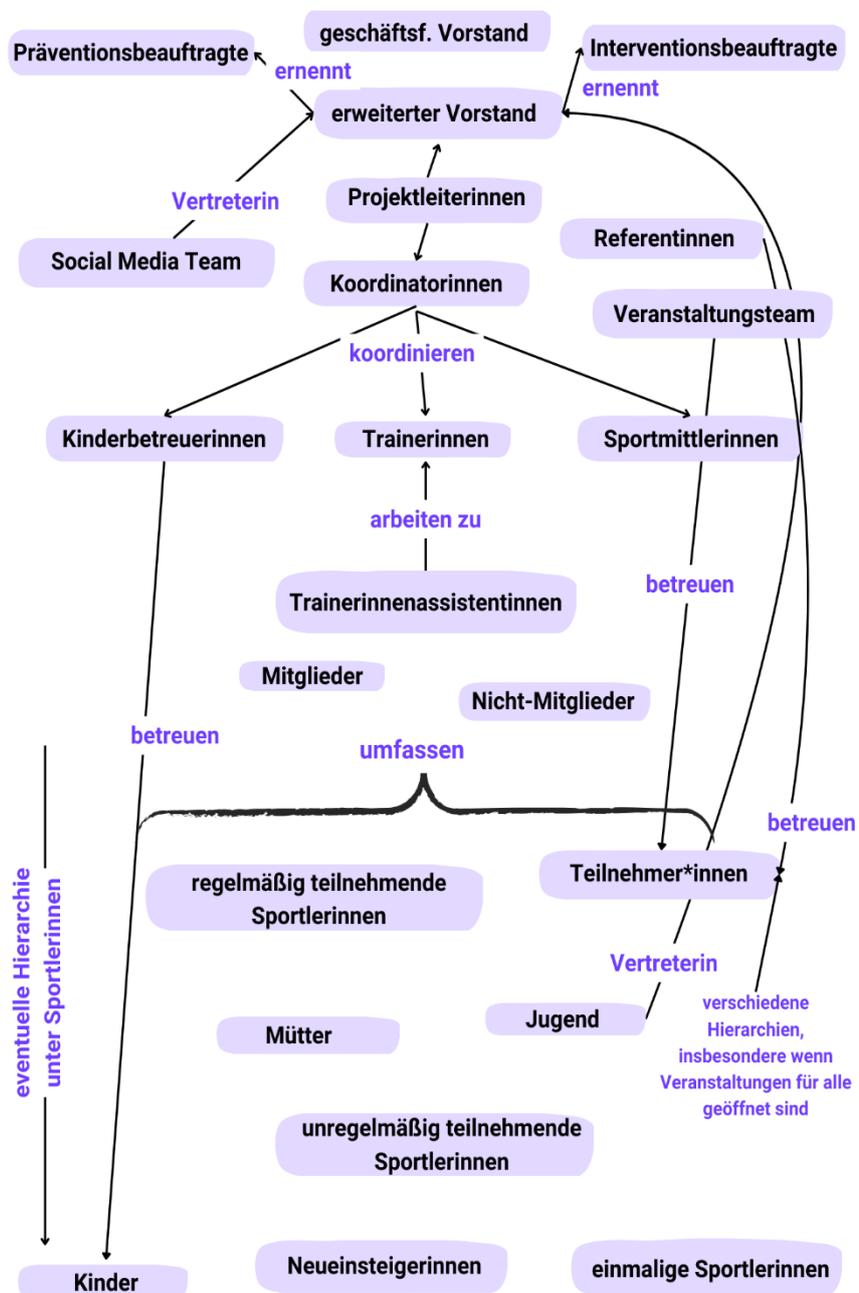
Es ist uns wichtig, bei der Risikoanalyse alle Mitwirkenden des Vereins mit einzubeziehen. Zu diesem Zweck wollen wir regelmäßig Umfragen (anonymisiert) zu den Themen des Schutzkonzeptes durchführen und bei entsprechenden Teamtreffen, während der Sport- und Bildungsangebote Zeit für Mitgestaltung bieten. Die Umfragen können sowohl in Präsenz als auch digital durchgeführt werden und entsprechende Fragestellungen gemeinsam erarbeitet werden.

Die Umfragen sollen möglichst niedrigschwellig sein, also wenn nötig wenig Zeit in Anspruch nehmen (damit möglichst viele Personen teilnehmen können, bei Bedarf selbstverständlich langwieriger), in einfacher Sprache und bestenfalls in Braver Spaces durchgeführt werden. Insbesondere nach (und eventuell während) eines Vorfalls sollen alle Mitwirkenden des Vereins die Möglichkeit haben, die Risikoanalyse und andere Teile des Schutzkonzeptes zu

überarbeiten, daher ist das Beschwerdemanagement (siehe Intervention/Beschwerdemanagement) essentiell für die Risikoanalyse.

Organigramm

Um die (Macht-)Strukturen des Vereins grafisch darzustellen, zeigen wir hier ein Organigramm. Dies ist nicht statisch und bedarf voraussichtlich regelmäßiger Überarbeitung. Anhand des Organigramms sollen Machtgefälle innerhalb der Hierarchie des Vereins offengelegt werden, da diese ausgenutzt werden und Gewalt begünstigen können.



Das obenstehende Organigramm umfasst verschiedene Mitwirkende des Vereins, dabei kann eine Person mehrere Rollen innerhalb des Organigramms einnehmen (Beispiel

Vorstand und Sportlerin). Insbesondere unter den Sportlerinnen kann es zu subtilen Hierarchiestrukturen kommen: Regelmäßig teilnehmende Sportlerinnen kennen die Strukturen des Vereins und der Trainings besser als Neueinsteigerinnen. Kinder und Mütter haben möglicherweise eine schwierigere Rolle, da viele Sportlerinnen ohne Kinder teilnehmen und sich lediglich auf das Training konzentrieren, während Mütter ihre Aufmerksamkeit eventuell sowohl auf das Training als auch auf ihr Kind legen müssen. Jugendliche sind im Verein (noch) eine Minderheit, sodass deren Bedürfnisse schnell vergessen oder übergangen werden können. Auf die Rollen von Kindern und Jugendlichen gehen wir unten genauer ein.

Das Social Media Team steht innerhalb des Vereins eher für sich, da sie in dieser Rolle keinen physischen Raum mit Trainerinnen, Sportlerinnen oder Teilnehmer*innen teilen. Allerdings ist das Social Media Team mitunter erste Anlaufstelle für Neueinsteigerinnen und Interessent*innen des Vereins, wenn sie über soziale Medien kontaktiert werden. Hier stellt sich u.a. die Frage: Ist das Team beim Beantworten der Anfragen sprachsensibel (diskriminierungs- und gendersensibel)? Die Vertreterin des Teams ist Teil des erweiterten Vorstandes. Trainerinnen, Sportmittlerinnen und Kinderbetreuerinnen werden durch verschiedene Koordinatorinnen und/oder Projektleiterinnen betreut und stehen in der Vereinshierarchie über den Sportlerinnen. Referentinnen geben interne und externe Bildungsangebote für einen großen Personenkreis. Die Präventions- und Interventionsbeauftragten werden vom erweiterten Vorstand ernannt. Bestenfalls vertreten sie die Interessen von Betroffenen und/oder Mitwirkenden innerhalb und außerhalb des Vereins. In unserem Fall ist die Interventionsbeauftragte auch die zweite Vorständin. Wie stellen wir sicher, dass es hier nicht zu einem Interessenskonflikt kommt?

Das Organigramm beinhaltet keine expliziten Informationen über mögliche Diskriminierungsformen, es sollte aber im Hinterkopf behalten werden, dass auch gesellschaftliche Strukturen zu möglichen Hierarchiegefällen führen können: Eine Woman of Colour mit Hijab erlebt beispielsweise einen anderen Zugang zu den Trainings als eine weiße Frau ohne Hijab.

Rolle der Engagierten

Als Engagierte im Verein vertreten wir die Interessen und Werte des Vereins, u.a. vor den Teilnehmer*innen, Kooperationspartner*innen, der Politik und unseren Engagierten. Daher ist es wichtig, sich der eigenen Rolle bewusst zu werden. Im Organigramm zeigen wir deutlich die Hierarchiestrukturen. Diese beinhalten, dass den Engagierten evtl. ein enormer Vertrauens- und Wissensvorsprung zugeschrieben wird, den diese nicht oder nur in Teilen erfüllen können. Beispielsweise kann es passieren, dass sie von Sportlerinnen um Rat gebeten werden zu Asylverfahren, Sprachkursen, Ärzt*innenbesuchen etc. Können wir diese Fragen immer beantworten? Wie gehen wir mit dieser Rolle um? Wie oben schon erwähnt, kann die Rolle der Engagierten hier mehrfach besetzt sein: Eine weiße Engagierte wird evtl. anders behandelt, als eine BIPOC-Engagierte (je nach Interaktionspartnerin, beeinflusst u.a. auch dadurch, ob diese BiPoC oder weiß ist). Und eine Person des Vorstandes, die gleichzeitig Trainerin ist, kann anders wahrgenommen werden, als eine Person, die "nur" Trainerin ist. Gibt es Möglichkeiten, wie wir unsere Rollen reflektieren können, um uns angemessen zu verhalten? Ist allen Engagierten ihre jeweilige Rolle und Zuständigkeit innerhalb des Vereins und besonders während der Trainings bewusst - und die damit verbundenen Aufgaben, aber auch Grenzen des Verantwortungsbereiches? Wissen alle

Bescheid, an wen sie sich mit welchen Fragen wenden können und welche Themen sie nicht "bearbeiten müssen/sollten/dürfen"?

Kinder

Kinder gehören zu einer sehr vulnerablen Gruppe innerhalb des Vereins, da sie in vielen Bereichen Erwachsenen unterlegen sind. Sie haben im Verein primär unmittelbaren Kontakt zu den Müttern, den Kinderbetreuerinnen und anderen Kindern. Kann es zu Gewalt zwischen Kindern, bedingt durch bspw. Geschlechter- und/oder Altershierarchien kommen? Falls ja, wie kann dies unterbunden werden? Gibt es ein Beschwerdemanagement für Mütter und Kinder? Wie verhalten sich die Kinderbetreuerinnen, wenn sie Formen der Gewalt ausgehend von einer Mutter gegenüber ihrem Kind beobachten?

Kinderbetreuung

Wegen der Vulnerabilität der Kinder im Verein ist die Rolle der Kinderbetreuerinnen besonders wichtig. Worauf wird bei der Einstellung von Kinderbetreuerinnen geachtet? Gibt es eine Supervision für die Kinderbetreuerinnen? Welche Regeln und Rechte gelten für Kinderbetreuerinnen und sind ihnen diese bewusst? Gibt es verpflichtende Fortbildungsmaßnahmen? Es ist möglich, dass Kinderbetreuerinnen Auffälligkeiten bei den Kindern oder beim Umgang der Mütter mit den Kindern beobachten, die auf eine Kindeswohlgefährdung hindeuten könnten. Welche Möglichkeiten und Verpflichtungen haben die Kinderbetreuerinnen in einem solchen Fall? Sind die Kinderbetreuerinnen für den Fall geschult, dass ein von Gewalt betroffenes Kind sich an sie wendet? Sind Kinderbetreuerinnen geschult für den Fall, dass Kinder sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern ausüben?

Jugend

Wir unterscheiden zwischen Kindern, die nicht aktiv an den Angeboten teilnehmen, sondern während des Angebots von Kinderbetreuerinnen betreut werden, und Jugendlichen, welche aktiv an den Angeboten teilnehmen. Zur Jugend gehören laut Satzung und Jugendordnung alle Personen bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres. Demnach gehören auch Minderjährige zur Jugend, welche ebenso wie Kinder einem besonderen Schutz unterliegen. Da derzeit die Jugend in unserem Verein eine Minderheit bildet, unterliegt sie deutlich einem Altersgefälle, welches ausgenutzt werden kann. Gibt es spezielle Maßnahmen für den Schutz der Jugend, bspw. in Form eines bestimmten Beschwerdemanagements? Laut Jugendordnung ist eine Aufgabe der Vereinsjugend die "zeitgemäße Jugendhilfe, insbesondere im Rahmen des Jugendschutzes". Wie wird dies umgesetzt?

Orte

Orte spielen eine wichtige Rolle in der Risikoanalyse. Dabei sind die Kriterien für oder gegen einen bestimmten Ort nicht einfach festzulegen: Manche Orte sind schlecht einsehbar oder versteckt, sodass keine Hilfe herbeikommen kann. Andererseits ist es für einen Safer Space wichtig, dass Räume nicht oder nur geringfügig einsehbar bzw. zugänglich sind. Es ist wichtig, dass wir uns der potentiellen Gefahren/Begünstigungen bewusst sind und diese im Blick haben.

Wir werden hier nicht im Detail auf jeden explizit genutzten Ort des Vereins eingehen, aber unterscheiden in bestimmten Kategorien und stellen gezielt Fragen in Bezug auf mögliche Risiken:

vor der Halle

Ein öffentlicher Raum.

Es kann sein, dass Teilnehmende hier alleine sind, insbesondere wenn sie beispielsweise zu früh oder zu spät ankommen. Wo trifft sich die Gruppe vor dem Training?

in der Halle

Ein geschlossener öffentlicher Raum.

Ist der Raum öffentlich einsehbar? Falls ja, wird dies den Sportlerinnen kommuniziert, da es eventuell ihr Sicherheitsgefühl, ihre Kleidungswahl etc. beeinflusst? Sind die Hallentüren insbesondere während des Trainings verschlossen? Welche Personen haben Zugang zur Halle (bspw. Hausmeister*in)?

öffentlicher Sport-Ort und Veranstaltungen draußen

Ein öffentlicher Raum, hier sind viele verschiedene Personen anwesend und können beim Training eventuell zuschauen.

Haben alle Mitwirkenden die Möglichkeit zu kommunizieren, wenn sie sich nicht sicher fühlen?

in Umkleiden

Ein geschlossener Raum.

Dies ist ein besonders vulnerabler Raum. Personen ziehen sich hier um. Haben unerwünschte Personen (Männer) hier Zugang? Sind hier insbesondere Erwachsene (Kinderbetreuerinnen) alleine mit Kindern? Ist das Miteinander in der Umkleide stets wertschätzend und respektvoll? Für manche Personen ist es nicht einfach, sich vor anderen zu entkleiden, besonders Kommentare in Bezug auf Körper und Kleidung sollten untersagt sein. Werden Bildaufnahmen in der Umkleide gemacht?

Ziehen sich Engagierte des Vereins gemeinsam mit Sportlerinnen um?

Toiletten und Duschen

Ein geschlossener Raum.

Ebenso wie die Umkleide sind dies sehr vulnerable Räume und auch hier sollte stets sichergestellt werden, dass unerwünschte Personen keinen Zugang haben. Unterliegt das Duschen nach den Trainings dem (Gruppen-) Zwang? Werden Kommentare in Bezug auf Körper und Kleidung vorgenommen?

Sind Toiletten abschließbar und uneinsehbar? Können Erwachsene (nicht-Erziehungsberechtigte) hier alleine mit Kindern sein? Bildaufnahmen in Toiletten und Duschen müssen untersagt sein.

Büro- und Teamräume

Geschlossene private Räume.

Unser Büroraum ist nicht besonders groß. Fühlen sich Personen wohl in kleineren Räumen? Es kann in Büroräumen zu Eins-zu-eins-Begegnungen kommen. Fühlen sich die Betroffenen wohl damit? Die Jalousien im Büro können geöffnet oder geschlossen sein. Was ist den Anwesenden lieber?

Schwimmbäder

Geschlossener oder öffentlicher Raum.

Je nach Angebot kann der Raum privat oder öffentlich sein. Auch hier sollte zunächst die Einsehbarkeit und Zugänglichkeit für andere Personen (z.B. männlich gelesene Bademeister) geprüft und kommuniziert werden. Bildaufnahmen in Schwimmbädern müssen untersagt sein. Ebenso Äußerungen in Bezug auf Körper und Kleidung.

digitale Räume

Ein öffentlicher Raum, wenn der Link zugänglich ist.

Welche Personen sind neben der Sportlerin noch im Raum und können die anderen Sportlerinnen/Trainerin eventuell sehen? Muss die Kamera an sein, um bspw. sicherzustellen, dass keine Männer anwesend sind? Wie stellen wir sicher, dass keine heimlichen Aufnahmen gemacht werden?

Themen

Neben Orten gibt es bestimmte Themen innerhalb und außerhalb des Vereins, die risikobehaftet sind und die wir in diesem Abschnitt adressieren wollen. Teilweise schneiden wir diese Themen bereits im Abschnitt zu Orten an, wollen sie hier aber erneut explizit benennen.

Fotos und Videos

Gesetzlich sind wir dazu verpflichtet, die Privatsphäre aller Personen zu schützen. Das bedeutet auch, dass wir weder ungefragt Personen fotografieren, noch ungefragt Aufnahmen verbreiten. Wird dies stets sichergestellt? Kontrollieren wir dies? Wie greifen wir ein, wenn es doch zu Zuwiderhandlungen kommt?

Berührungen

Generell sollten wir niemals ungefragt eine andere Person berühren. Wird das immer eingehalten und entsprechend kommuniziert? Wird dies auch unter Sportlerinnen eingehalten? Halten sich Kinderbetreuerinnen immer daran?

Verbale, nonverbale und paraverbale Kommunikation

Kommunikation ist ein sehr vielschichtiges Thema. Wir kommunizieren sowohl in Präsenz als auch digital und tun dies verbal, nonverbal und paraverbal.

Gibt es klar kommunizierte Regeln bezüglich der Kommunikation?

Ist die Kommunikation immer gewaltfrei? Kommunizieren wir deutlich? Erreichen wir alle, die wir erreichen wollen, mit notwendigen Informationen (bspw. das Training betreffend)?

Nehmen wir uns gegenseitig ernst, insbesondere wenn wir von Vorfällen berichten/uns anvertrauen? Gehen wir auf eventuelle Sprachbarrieren angemessen ein? Kommunizieren wir bedürfnisorientiert?

Sprache

“Wer also trotz der Auseinandersetzung mit einer gerechteren Sprache auf der Verwendung ächtender Sprache beharrt, der bekennt sich zur Ächtung von Menschen und positioniert sich bewusst gegen Gerechtigkeit, gegen die Gleichstellung der Geschlechter - für rassistische, sexistische, menschenfeindliche Sprachnutzung.”

— **Kübra Gümüşay, Sprache und Sein**

Sprache ist für uns ein wichtiges Thema, in dem wir kontinuierlich lernen. Schaffen wir es gewaltfrei, einfach, gendersensibel, diskriminierungsfrei und -sensibel zu sprechen? In welchen Sprachen kommunizieren wir? Gibt es Übersetzungsmöglichkeiten? Nutzen wir einfache und/oder leichte Sprache? Sprechen wir kindgerecht? Sind mögliche Sprachbarrieren ein potentiell Risiko in der Kinderbetreuung, weil sich Kinder nicht anvertrauen können oder sich anvertrauen, aber nicht verstanden werden? Wie gehen wir mit Beleidigungen/ verbalen Angriffen um? Kann unsere Sprache triggernd sein? Nutzen wir diskriminierende Musik? Setzen wir diskriminierende (Aufwärm-)Spiele ein? Sind unsere Dokumente wie Schutzkonzept, Verhaltenskodex etc. verständlich geschrieben/barrierearm?

Soziales Klima/Miteinander

Der Umgang aller Mitwirkenden untereinander ist entscheidend für die Begünstigungen potentieller Vorfälle. Gehen wir respektvoll miteinander um? Ist der Umgang wertschätzend? Braver spaces ermöglichen Empowerment, deshalb sollte unser Miteinander immer empowernd sein. Wie arbeiten wir an unserem Miteinander? Was tun wir, wenn das soziale Klima nicht unseren Vorstellungen entspricht?

Eine extreme Form von dysfunktionalem Miteinander ist Mobbing oder Bossing. Gibt es ein gutes Beschwerdemanagement, sodass Betroffene sich an Personen inner- oder außerhalb des Vereins wenden können?

Zugang zu den Angeboten

Wer hat Zugang zu unseren Angeboten? Gibt es physische Hürden, bspw. für Neueinsteigerinnen? Gibt es mentale Hürden, bspw. weil Anleitungen sehr emotional sind oder kognitiv anspruchsvoll? Gibt es Alters- und/oder Kompetenzgefälle und daraus resultierende Diskriminierungen/Abwertungen?

Kleidung

Gibt es Regeln bezüglich der Kleidung? Wissen alle Mitwirkenden um diese Regeln? Wie gehen wir vor, wenn Kleidung ungefragt abwertend kommentiert wird?

Rituale

Rituale bei den Angeboten können das Miteinander stärken. Sind diese Rituale inklusiv und niedrigschwellig? Werden diese Rituale bewusst thematisiert? Insbesondere in Teamsportarten kann es zu unangebrachten, ungefragten Berührungen kommen, bspw. wenn ein Punkt oder Tor erzielt wird. Haben wir Regeln diesbezüglich?

Sensible private Themen

Im Verein kommen viele Mitwirkende zusammen, die sich teilweise sehr gut kennen, aber auch neu kennenlernen. Insbesondere im letzteren Fall ist darauf zu achten, dass wir sensibel im Umgang miteinander sind und durch bestimmte Fragen oder Aussagen andere Menschen verletzen oder gar triggern können. Fragen nach "Herkunft", Familie oder Vergangenheit beispielsweise sind sensible private und potentiell auch diskriminierende Themen. Wie können wir Grenzüberschreitungen bei sensiblen Themen im Umgang miteinander vermeiden? Was können wir tun, wenn doch unsensible Fragen gestellt werden?

Arbeitsbereiche

Zusätzlich unterscheiden wir Arbeitsbereiche innerhalb der Vereinsarbeit, um verschiedenen Angebotsarten differenziert zu betrachten, sowie die Risikofelder innerhalb der Zusammenarbeit im Team in den Blick zu nehmen.

Angebote

Unser Sportangebot unterscheidet zwischen

1. Training: Wöchentlich stattfindenden Angeboten (vorerst unbefristet)
2. Kurse: Auf gewissen Zeit begrenzte, wöchentlich stattfindende Angebote
3. Schnuppertraining: Einmalige Angebote in bspw. Geflüchtetenunterkünften
4. Sportworkshops: Einmalige Workshops über 1,5 h mit einer Sportart, die sonst nicht im Programm ist
5. Veranstaltung: Einmalige Angebote, bspw. Fahrradtour oder Museumsbesuch. Diese sind eventuell geöffnet für alle Menschen.
6. Bildungsangebot: Interne und externe (richtet sich eventuell an alle Menschen) Schulungen, Aus- und Fortbildungen durch Referentinnen

Insbesondere bei einmaligen Angeboten, wie Veranstaltungen, Schnuppertrainings, Sportworkshops und Bildungsangeboten sind die Teilnehmer*innen zuvor nicht bekannt. Wir wissen nicht, welche Vorkenntnisse sie mitbringen und welche Einstellungen sie gegenüber dem Verein und seinen Werten haben. Gibt es Mechanismen oder Maßnahmen, die den Umgang mit dieser Ungewissheit erleichtern? Gibt es besondere Awareness-Mechanismen bei Veranstaltungen, die sich an alle Menschen richten?

Kooperationen

Wir kooperieren mit verschiedenen Organisationen und Institutionen, um Sport- und Veranstaltungsangebote zu ermöglichen. Wie beeinflussen Kooperationen unsere Safer und Braver Spaces? Wissen die Kooperationspartner*innen von unserem Schutzkonzept und handeln sie im Einklang damit? Können unerwünschte Personen die Sportorte betreten (bspw. Hausmeister*in)?

Zusammenarbeit im Team

Es gibt regelmäßige und unregelmäßige Teamtreffen, an denen alle Engagierten teilnehmen können. So wollen wir sicherstellen, dass sich alle, die wollen, einbringen und vernetzen

können. Wie ist die Zusammenarbeit im Team? Werden hierarchische (siehe Organigramm) oder gesellschaftliche Strukturen in der Zusammenarbeit ausgenutzt? Wie wird mit Konflikten umgegangen? Wie gehen wir damit um, dass sich manche Personen nicht im Team einbringen, bzw. wie stellen wir sicher, dass diese Personen alle Informationen erreichen und diese auch zur Kenntnis genommen und im Zweifelsfall umgesetzt werden?

Personalauswahl und -entwicklung

Grundsätzlich können sich alle Menschen bei uns engagieren. Bei der Personalauswahl können jedoch Risiken auftreten: Werden Personen nicht eingestellt aufgrund von Vorurteilen? Gibt es einen (bewussten oder unbewussten) Favoritismus?

Bevor sich Personen im Verein engagieren, müssen sie eine strukturierte Einarbeitung durchlaufen. Dazu gehört, dass sie ein erweitertes Führungszeugnis einreichen müssen, wenn sie mit Kindern in Kontakt sind (Trainerinnen, Kinderbetreuerinnen, Veranstaltungsteam etc.). Was passiert, wenn auf diesem Zeugnis andere Einträge vorhanden sind, die mit der Vereinsarbeit zunächst nichts zu tun haben?

Bei der Personalentwicklung werden die Engagierten durch den Vorstand und/oder Koordinatorinnen betreut. Auch hier gilt: Gibt es Favoritismus? Wie können sich Engagierte beschweren? Und andersherum: Wie können wir sicherstellen, dass Engagierte sich an die Regeln des Vereins halten?

Aufarbeitung und Intervention

Sollte es trotz der Präventionsmaßnahmen zu Vorfällen kommen, müssen diese strukturiert aufgearbeitet werden. Wer ist an der Aufarbeitung beteiligt? Wie transparent wird diese Aufarbeitung gemacht (Stichwort: Partizipation)? Ist die Aufarbeitung ausreichend (für die Betroffenen)?

Außerdem sollten während und/oder vor der Aufarbeitung bestimmte Interventionsmaßnahmen durchgeführt werden. Sind diese Maßnahmen ausreichend? Sind die Maßnahmen transparent? Wer führt diese Maßnahmen durch?

Zusammenfassung

Da die Risikoanalyse sehr umfangreich und stetig erweitert wird, wollen wir eine kurze Zusammenfassung geben. Diese besteht aus den wichtigsten Fragen für Engagierte, die ein Angebot im Verein durchführen. Sie ersetzen keinesfalls die vollständige Risikoanalyse, können aber hilfreich sein, eventuelle Schwachstellen aufzudecken. Im Zweifelsfall kann ein Blick in das Schutzkonzept noch offene Fragen klären.

- Welche Risiken bietet der Ort?
- Welche Rolle und Verantwortung habe ich?
- Habe ich mich mit den Themen sexualisierte Gewalt, Diskriminierung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit auseinandergesetzt?
- Kenne ich meine Rechte und Pflichten?
- Kennen die Sportlerinnen und Kinder ihre Rechte und Pflichten?
- Weiß ich, was zu tun ist, wenn es zu Vorfällen kommt?

Maßnahmen zur Prävention

Die Zusammenfassung verdeutlicht die Komplexität der Risikoanalyse und weist auf wesentliche Fragen hin, die sich Engagierte bei der Durchführung von Angeboten im Verein stellen sollten. Der Sportverein fungiert nicht nur als sportliche Einrichtung, sondern auch als soziales Umfeld, in dem das Wohlbefinden und die Sicherheit der Mitwirkenden gewährleistet werden müssen. Gleichzeitig stellt er einen Braver Space für alle Mitwirkenden dar, um gemeinsam einen Umgang mit dem Thema zu finden. Um proaktiv Gewaltprävention zu betreiben, ist es nun entscheidend, konkrete Maßnahmen zu ergreifen. Im Folgenden werden ausgehend von der Risikoanalyse zwei zentrale **Ziele** formuliert und entsprechende **Maßnahmen** zur Zielerreichung genannt. Den Zielen werden die Themen aus der Risikoanalyse zugeordnet. **Beispiele** für die praktische Umsetzung von Maßnahmen werden in Klammern genannt. Begleitet wird der Prozess von der Präventionsbeauftragten des Vereins.

Ziel: Hierarchien abbauen und eine diskriminierungssensible und gewaltfreie Teamkultur schaffen

Beinhaltet folgende Bereiche aus der Risikoanalyse: Machtstrukturen des Vereins (strukturelle Hierarchien), Rolle der Engagierten, verschiedene Zielgruppen des Sportvereins

Maßnahmen:

- Wir etablieren eine strukturierte Präventionsarbeit, sodass die konzeptionelle und praktische Umsetzung eines diskriminierungssensiblen und gewaltfreien Miteinanders bei Move and Meet e.V. gewährleistet wird. *(interne Ansprechperson vorhanden, in Planung: Team Präventionsarbeit, Sensibilisierungsschulungen, Beteiligung externe Fachkräfte)*
- Wir schaffen präventive Rahmenbedingungen für Sport-, Bildungs- und Freizeitangebote, indem wir die Verhaltensleitlinien regelmäßig überprüfen und aktualisieren und eine Integration der Verhaltensleitlinien in den Vereinsalltag schaffen. *(Einbindung in den Onboardingprozess, in Planung: Schulungen und Workshops, kleine Maßnahmen zur Integration)*
- Wir etablieren ein strukturiertes Beschwerdemanagement. *(interne Ansprechperson vorhanden, in Planung: engere Zusammenarbeit mit externen Fachkräften, Maßnahmen zur Aufarbeitung)*

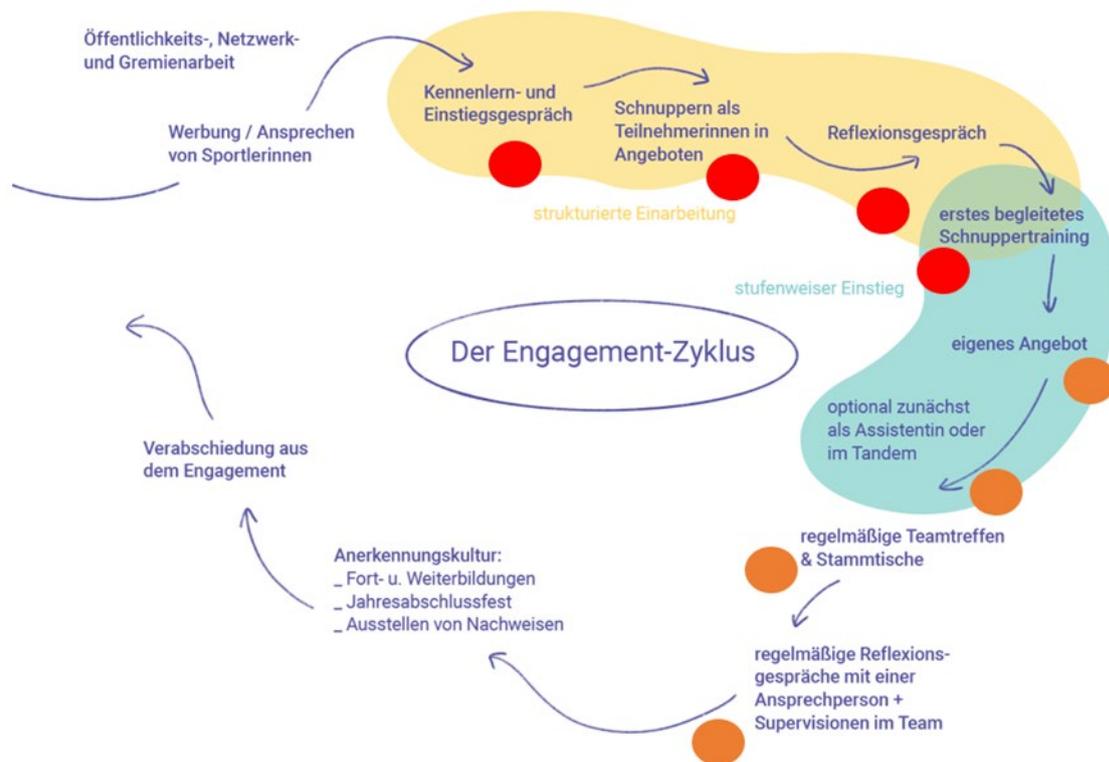
Ziel: Strukturierte Ehrenamtskoordination im Verein und Begleitung durch den Engagementzyklus

Beinhaltet folgende Bereiche aus der Risikoanalyse: Sportverein als Ort des Lernens und positiver Fehlerkultur (Braver Spaces), Personalauswahl und -entwicklung, Rolle der Engagierten

Maßnahmen:

- Wir schaffen eine transparente und konstruktive Kommunikation und Beteiligung aller Engagierten und richten spezielle soziale (Begegnungs-)Räume für die unterschiedlichen Rollen und Gruppen im Sportverein ein. *(regelmäßige Teamtreffen alle zwei Monate, individuelle Reflexionsgespräche, offene Stammtische für informellen Austausch auch für Interessierte, Freund*innen und Familien)*
- Wir etablieren ein effizientes und inklusives Informationsverteilungssystem, um sicherzustellen, dass alle Engagierten, auch diejenigen, die sich weniger einbringen, alle relevanten Informationen erhalten und diese zur Kenntnis nehmen können. *(Nutzung verschiedener Kommunikationskanäle, um eine breite Abdeckung zu gewährleisten: WhatsApp Gruppen, Email-Verteiler, informelle Gespräche; in Planung: Übersetzung Schutzkonzept in weitere Sprachen)*
- Wir gestalten einen strukturierten Onboarding-Prozess, sodass eine strukturierte Einarbeitung und ein stufenweiser Einstieg als Engagierte stattfindet. *(Kennenlern- und Einstiegsgespräche, Hospitation in Trainings, Reflexionsgespräche, erstes begleitetes Schnuppertraining, eigenes Angebot gestalten - optional zunächst als Assistenztrainerin einsteigen)*
- Bei einer positiven Entscheidung und somit dem Einsatz im Sportverein folgen weitere Maßnahmen: Einholen des erweiterten Führungszeugnisses, Einholen von Lizenzen, unterschriebene Übungsleiterinnenvereinbarung mit: Hinweis auf das Schutzkonzept, den Verhaltenskodex + verpflichtendes Unterschreiben des Ehrenkodex, Einholen der Bildrechtserklärung¹⁴, Bereitstellung von Onboarding-Informationen für die Engagierten beim Start ins Engagement (digitaler oder Print-„Ordner“ mit Informationen zum Verein wie Organigramm, Teamtreffen, organisatorische Abläufe und Zugänge etc.)
- Wir geben die Möglichkeit zur Qualifizierung und Weiterbildung in unterschiedlichen Bereichen, sodass sich Engagierte in ihrem Tätigkeitsbereich sicher fühlen. Es wird regelmäßig an die Schulungen erinnert und auf die Relevanz der Inhalte hingewiesen - primär setzen wir hier auf Eigenverantwortung. *(interne Schulungen zu Schnuppertraining, künftige Fahrradtrainerinnen, für Kinderbetreuerinnen; ÜL-C-Aus- und Fortbildungen, Erste-Hilfe-Kurse, Schulungen zu Prävention von sexualisierter Gewalt)*
- Wir erkennen das Thema Schutzkonzept als Thema an und geben den Raum für Austausch und Reflexion. Die Bedeutung von persönlichen Grenzen wird in Schulungen, aber auch in Austauschtreffen thematisiert. *(Einbeziehen der Themen des Schutzkonzepts in den Teamtreffen)*

¹⁴ Ehrenkodex, Verhaltenskodex und die Bildrechtserklärung sind im Anhang einzusehen.



Innerhalb des Engagementzyklus kommt es an vielen Stellen zu Kontrollmechanismen, die in der Abbildung zusätzlich rot markiert sind. Diese sind verpflichtend für alle neuen Engagierten. Davon abgewichen wird nur, wenn die engagierte Person dem Verein bereits bekannt und vertraut ist. Sobald ein eigenes Angebot startet, finden Kontrollmechanismen auf indirekten oder freiwilligen Wege statt (orange markiert).

Intervention

Sollte es trotz guter Präventionsmaßnahmen dennoch zu Vorfällen innerhalb des Vereins kommen, ist es uns wichtig, diese ernst zu nehmen, die Betroffenen zu schützen und angebrachte Interventionsmaßnahmen einzuleiten. Dazu gehört zunächst ein gutes Beschwerdemanagement, sodass sich Betroffene oder Beobachtende niedrigschwellig melden können. Anschließend ist es wichtig, dass wir uns gemeinsam auf bestimmte Maßnahmen festlegen und uns an einen "groben Maßnahmenkatalog" halten. Dieser beinhaltet Maßnahmen gegenüber Tatpersonen und dient als Richtlinie für den möglichen Handlungsspielraum der jeweils zuständigen Person des Vereins und soll Transparenz schaffen. Die Interventionsbeauftragte des Vereins ist derzeit die zweite Vorständin, dies ist idealerweise eine Übergangslösung, da sie aufgrund ihrer Doppelrolle einem Interessenskonflikt unterliegt. Sie hat notwendige Qualifikationen für die Rolle als Interventionsbeauftragte (Schulung in Prävention sexualisierter Gewalt, Kenntnisse in Mediation).

Das Auftreten und Aufarbeiten eines Vorfalls impliziert immer eine neue Risikoanalyse und somit eine eventuelle Erweiterung oder Veränderung des Schutzkonzeptes.

Beschwerdemanagement

Im Fokus der Intervention steht zunächst immer der **betroffenenfokussierte Ansatz**: "Wir glauben dir!" Wir wollen Betroffene ernst nehmen, zuhören und unterstützen, um das Beschwerdemanagement so niedrigschwellig wie möglich zu gestalten.

Außerdem ist **Vertraulichkeit** wichtig: Wenn sich Betroffene an uns wenden, geben wir diese Informationen nicht an dritte Personen (bspw. Presse, nicht Vertrauenspersonen) weiter. Insbesondere potenzielle Tatpersonen werden nicht konfrontiert, um mögliche Ermittlungen nicht zu gefährden. Die Interventionsbeauftragte ist allerdings hinzuzuziehen.

Der **Persönlichkeitsschutz** ist uns ebenso wichtig: Solange nichts bewiesen ist, muss jede Äußerung über die Verdachtsmomente gegenüber Dritten unterbleiben. Auch die Rechte der (möglichen) Tatperson müssen beachtet werden.

Es gilt im Zweifel immer: Betroffenenenschutz vor Schutz der Tatperson!

Derzeit können Betroffene die zweite Vorständin kontaktieren (telefonisch/ per Mail). Sollte es zu Vorfällen unter den Sportlerinnen kommen, können diese auch die Engagierten während der Angebote ansprechen. Wie diese sich in solchen Situationen verhalten, ist unten angeführt.

In Zukunft wäre es schön, ein Awareness-Team bereitstellen zu können. Dieses Team besteht bestenfalls nicht aus Mitwirkenden des Vereins, sodass sie keinen Machtgefällen unterliegen und keine Verbindungen zu den Mitwirkenden haben, die bspw.

Interessenkonflikte auslösen könnten. Das Awareness-Team besteht aus mehreren Personen, die idealerweise zusammen auf alle Diskriminierungsformen spezialisiert sind, sodass Betroffene sich aussuchen können, an wen sie sich wenden wollen und von wem sie sich bestens repräsentiert fühlen. Das Awareness Team kann dann die Anliegen (auf

Wunsch auch anonym) an Zuständige im Verein weitergeben und den Verein und die Betroffenen bei der Aufarbeitung unterstützen.

Derzeit kann das Awareness-Team durch die fachliche Perspektive verschiedener Fachberatungsstellen ersetzt werden. Wir planen, die Kontaktdaten der Beratungsstellen auf unserer Website zu veröffentlichen, damit Mitwirkende des Vereins einen erleichterten Zugriff darauf haben.

Die aktuellen Informationen können den jeweiligen Webseiten entnommen werden. Wenn wir das Schutzkonzept überarbeiten, prüfen wir die Aktualität der Angaben. Wir unterscheiden hier grob in sexualisierte und diskriminierende Gewalt, es kann aber sein, dass Betroffene von mehreren Gewaltformen betroffen sind, deshalb kommt es zu Mehrfachnennungen.

Betroffene sexualisierter Gewalt

Zartbitter

<https://www.zartbitter-muenster.de/ueber-uns/einsatzorte/muenster>

Frauenberatungsstelle

<https://www.frauenberatung-muenster.de/>

Frauen helfen Frauen

<https://www.frauenhelfenfrauen-ev.de/>

Frauenhaus

<https://www.frauenhaus-und-beratung.de/start-frauenhaus-ms>

Betroffene diskriminierender Gewalt

backup (Betroffene rechter Gewalt)

<https://backup-nrw.org/>

Refugio (Beratung für Geflüchtete)

<https://www.refugio-muenster.de/>

Servicestelle Antidiskriminierung Caritas

<https://www.caritas-ms.de/de/einrichtungen-und-angebote/beratung-und-lebenshilfe/migration-und-gefluechtete/servicestelle-antidiskriminierung/>

Servicestelle Antidiskriminierung DRK

<https://www.drk-muenster.de/angebot/migration/antidiskriminierung.html>

Betroffene Hasskriminalität im digitalen Raum:

Hasskriminalität im Netz:

<https://hateaid.org/betroffenenberatung/>

Betroffene Minderjährige:

„Nummer gegen Kummer e.V.“ 0800 1110333.

N.I.N.A. – Nationale Infoline Netzwerk und Anlaufstelle zu sexueller Gewalt an Mädchen und Jungen 01805 1234 65 mail@nina-info.de.

Kinderschutzbund

<https://www.kinderschutzbund-muenster.de/fachberatungsstelle-kim/>

Zartbitter

<https://www.zartbitter-muenster.de/ueber-uns/einsatzorte/muenster>

Frauen helfen Frauen (ab 16 Jahre)

<https://www.frauenhelfenfrauen-ev.de/>

Refugio (Beratung für Geflüchtete)

<https://www.refugio-muenster.de/>

Servicestelle Antidiskriminierung Caritas

<https://www.caritas-ms.de/de/einrichtungen-und-angebote/beratung-und-lebenshilfe/migration-und-gefluechtete/servicestelle-antidiskriminierung/>

Servicestelle Antidiskriminierung DRK

<https://www.drk-muenster.de/angebot/migration/antidiskriminierung.html>

Im Falle einer Beschwerde

Wir unterscheiden hier zwei verschiedene Arten der persönlichen Beschwerde: Auf der einen Seite die spontane Beschwerde, bei der sich betroffene Personen an Vertrauenspersonen wenden, die möglicherweise nicht geschult sind für eine solche Situation. Und auf der anderen Seite geplante Gespräche mit der Interventionsbeauftragten des Vereins.

Uns ist bewusst, dass die Ressourcen in unserer Betroffenenberatung begrenzt sind. Wir gehen damit verantwortungsbewusst um und ziehen im Zweifelsfall Fachberatungsstellen zu Hilfe.

Spontanes Gespräch

Was kannst du tun, wenn sich eine betroffene Person an dich wendet? Diese Situation kann mitunter sehr belastend für dich sein, deshalb wollen wir ein paar Möglichkeiten aufzählen, du entscheidest in jeder Situation, was gut für dich ist und bist grundsätzlich nicht verpflichtet, ein solches Gespräch durchzuführen.

Wir gehen hier davon aus, dass sich eine betroffene Person spontan an dich wendet und sich dir sofort anvertrauen möchte. Sucht die Person ein geplantes Gespräch mit dir in der Zukunft, ziehe bitte die Interventionsbeauftragte des Vereins hinzu (in Kommunikation mit der betroffenen Person).

Zunächst ist es wichtig, dass du Ruhe bewahrst und aktiv zuhörst! Schenke der Person deine volle Aufmerksamkeit, gib ihr Zeit und das Gefühl, dass sie sich dir anvertrauen kann. Habe dabei auch deine eigenen Grenzen im Blick: Wenn dir bestimmte Schilderungen zu viel werden, kommuniziere dies angemessen und suche gemeinsam mit der Person am besten noch am selben Tag andere Anlaufstellen im Verein oder einer Fachberatungsstelle auf. Übe keinen Druck auf die betroffene Person aus, dränge sie nicht, stelle keine Warum- oder Logik Fragen. Tätige keine unhaltbaren Versprechungen oder Angebote. Versichere der Person die Vertraulichkeit des Gesprächs: Die Inhalte des Gesprächs bleiben vertraulich und du unternimmst nichts ohne Absprache. Du kannst beispielsweise sagen: "Ich nehme das, was du mir erzählt hast, sehr ernst und werde damit vertraulich umgehen. Ich werde mir aber auch Rat und Hilfe suchen."

Unternimm nichts auf eigene Faust und konfrontiere niemanden. Du kannst so dich oder die Betroffenen zusätzlich gefährden und begünstigst eine potentielle Verdunkelungsgefahr. Stattdessen wende dich an die Interventionsbeauftragte und/oder eine Fachberatungsstelle. Du kannst alternativ auch zunächst eine Vertrauensperson zu Rate ziehen und mit dieser Person unguete Gefühle und Wahrnehmungen austauschen und die nächsten Handlungsschritte besprechen. Gut wäre es, wenn du ein Gesprächsprotokoll führen würdest. Dies solltest du unmittelbar nach dem Gespräch anfertigen (und nicht währenddessen). Idealerweise (!) hältst du darin folgende Informationen fest:

- Um welche Maßnahme/welchen Vorfall handelt es sich? (Ort, Datum)
- Wer ist Ansprechpartnerin? (deine Tel. Nr., E-Mail)
- Wer hat etwas gesehen/erzählt? (Name, Tel., E Mail, Adresse, Funktion)
- Wer ist betroffen? (Name, ggf. Funktion (Vorsichtig mit Namen umgehen!)
- Wer ist übergreifig geworden? (Name, ggf. Funktion, (vorsichtig mit Namen umgehen!))
- Wann ist es passiert? (Datum, Uhrzeit)
- Was wurde über den Fall mitgeteilt? (Bitte nur Fakten, keine eigene Wertung)
- Was wurde getan bzw. gesagt?
- Wo wart ihr zu dieser Zeit?
- Mit wem wurde darüber hinaus über den Fall gesprochen? (Vorstand, Trainerinnen, Polizei etc. / mit Datum /Uhrzeit)
- Gibt es weitere Absprachen? Was ist als Nächstes geplant?
- Wie sind deine/eure Gefühle und Gedanken dazu?

Geplantes Gespräch

Hier erklären wir, was Inhalt eines geplanten Gesprächs mit der Interventionsbeauftragten sein kann. Dies dient vor allem der Transparenz.

Das Gespräch sollte protokolliert werden. Die anwesende Person hat eine entsprechende Qualifizierung im Umgang mit betroffenen Personen und fühlt sich sicher, das Gespräch durchführen zu können. Es werden Vereinbarungen über weitere Schritte getroffen. Dazu kann z.B. die Weitervermittlung der Betroffenen (mit deren Einverständnis) an eine passende Fachberatungsstelle gehören.

Mitunter können Bedürfnisse hinsichtlich der Umsetzung zukünftiger Präventionsmaßnahmen Teil des Gesprächs sein.

Außerdem kann über die Öffentlichkeitsarbeit und den Umgang mit der Presse gesprochen werden, wenn bspw. Vorfälle öffentlich bekannt geworden sind. Dies kann insbesondere dann wichtig sein, wenn der Vorfall bereits öffentlichkeitswirksam ist und der Vorstand z.B. eine Stellungnahme formulieren möchte.

Nicht Teil des Gesprächs sind:

- Rechtsberatung (Kontakt über SSB oder LSB)
- Juristische Schritte (Kontakt Polizei und/oder Staatsanwaltschaft, Jugendamt)
- Konfrontation der Betroffenen mit Tatperson (es sei denn, die betroffene Person wünscht dies)
- Psychologische Beratung (Verweis Fachberatungsstelle)

Maßnahmenkatalog

Es ist nicht möglich, explizite Handlungsanweisungen für jeden konkreten Fall bereitzustellen. Sehr wohl, lassen sich die Vorfälle aber in bestimmte Kategorien einordnen. Wir unterscheiden hier in drei verschiedenen Kategorien und geben die entsprechenden Maßnahmen dazu an. Im Einzelfall ist die Einordnung eines Vorfalls mitunter nicht trivial, deshalb ist es uns wichtig, die Kategorien so transparent wie möglich zu machen, auch um die Rechte von Betroffenen innerhalb des Vereins zu stärken.

1. Grenzüberschreitendes Verhalten, welches **nicht gegen die Satzung** des Vereins verstößt (aber möglicherweise gegen das Schutzkonzept). Dazu gehören absichtliche und unabsichtliche Grenzüberschreitungen, bspw. diskriminierende

verbale oder nonverbale Äußerungen, unerwünschte Berührungen oder ausgrenzende Gruppendynamiken. **Mögliche Maßnahmen:** Gespräche mit der verantwortlichen Person im Verein. Mediation zwischen Konfliktparteien, eventuell durch Fachberatungsstelle. Betroffenenberatung durch Fachberatungsstelle. Überarbeitung des Schutzkonzeptes. Eventuell Öffentlichkeitsarbeit, um die Haltung des Vereins transparent zu machen.

2. Grenzüberschreitendes Verhalten, welches **gegen die Satzung** des Vereins verstößt. Dazu gehören grenzüberschreitende Vorfälle, die bspw. in Widerspruch zu dem Zweck (siehe Satzung §2) des Vereins stehen und die Förderung der Teilhabe marginalisierter Gruppen absichtlich torpedieren. **Mögliche Maßnahmen:** Gespräch mit verantwortlicher Person im Verein. Möglicherweise Mediation zwischen Konfliktparteien (falls erwünscht) durch Fachberatungsstelle. Betroffenenberatung durch Fachberatungsstelle. Temporärer oder permanenter Ausschluss vom Verein oder den Angeboten (siehe §6.2 der Satzung). Überarbeitung des Schutzkonzeptes evtl. in Kooperation mit Fachberatungsstelle (SSB oder LSB). Eventuell Öffentlichkeitsarbeit, um die Haltung des Vereins transparent zu machen.
3. Grenzüberschreitendes Verhalten, welches **strafrechtlich relevant** ist. Dazu gehören beispielsweise Fälle von sexualisierter Gewalt, Hate crimes und Körperverletzungen. **Mögliche Maßnahmen:** Gespräch mit verantwortlicher Person im Verein, die dann Ermittlungsbehörden einschaltet. Eventuell Kontakt zu Fachberatungsstelle zwecks Rechtsberatung. Betroffenenberatung durch Fachberatungsstelle. Ausschluss vom Verein oder den Angeboten (siehe §6.2 der Satzung). Überarbeitung des Schutzkonzeptes evtl. in Kooperation mit Fachberatungsstelle (SSB oder LSB). Eventuell Öffentlichkeitsarbeit zwecks Stellungnahme.

Diese Kategorisierung ist nicht bindend, es kann sein, dass beispielsweise Vorfälle zu einer Satzungsänderung führen. Sie sollen aber als Orientierungshilfe dienen, um die Rechte und Pflichten der Mitwirkenden im Verein aufzuzeigen und den Verantwortlichen einen Handlungsspielraum zu geben.

Zu den Gesprächen mit der verantwortlichen Person im Verein können auch Eins-zu-Eins Gespräche mit der grenzverletzenden Person zählen. Dies gilt allerdings nur für die Fälle 1 und 2 und nur unter der Bedingung, dass sich die verantwortliche Person damit wohl fühlt (ansonsten sollten Fachberatungsstellen zugezogen werden). Dabei sollte die grenzverletzende Person ohne Aggressivität mit dem Sachverhalt konfrontiert und zunächst um eine eigene Darstellung gebeten werden.

Am Ende des Gesprächs sollten konkrete Vereinbarungen stehen, um den Vorgang abschließen zu können, z.B.:

- Die Vereinbarung, ein gemeinsames Gespräch mit der betroffenen Person (sofern diese einverstanden ist) zu führen, in dem sich die grenzverletzende Person entschuldigen kann.
- Die schriftliche Verpflichtung der grenzverletzenden Person, die gesetzten Regeln zukünftig einzuhalten.
- Die konkrete Aussage des Vereins, welche Sanktionen im Falle einer Wiederholung greifen.

Sofern der Verdacht einer strafbaren Handlung besteht, muss entsprechend gehandelt werden: Sind die betroffenen Personen minderjährig, müssen staatliche Ermittlungsbehörden und eventuell Erziehungsberechtigte hinzugezogen werden. Andernfalls droht dem Verein nicht nur der Vorwurf der Vertuschung, sondern auch eine Mitverantwortung für etwaige Wiederholungsfälle. Im Falle des Aktivwerdens durch die Polizei bzw. die Staatsanwaltschaft sollte der Verein mit dieser Behörde kooperieren, da eine abgestimmte Zusammenarbeit unabdingbar ist. Jede Gefährdung staatlicher Ermittlungshandlungen ist dabei zu vermeiden.

In allen anderen Fällen gilt: Ist die betroffene Person gegen die Einbeziehung staatlicher Ermittlungsbehörden, sollte diesem Wunsch nachgegangen werden. Im Zweifelsfall ist es aber sinnvoll, eine Rechtsberatung hinzuzuziehen, um auszuschließen, dass sich der Verein durch "Nicht Einbeziehung" selbst strafbar macht.

Social Media

Über die sozialen Netzwerke kommunizieren wir unsere Haltung als Verein zu gesellschaftlichen Themen. Dabei wollen wir über die Abläufe innerhalb des Vereins so transparent wie möglich sein, da dies im Einklang mit unserem Teilhabe- und Partizipationsgedanken steht. Daher kann es sein, dass wir den Umgang mit bestimmten Vorfällen transparent, aber anonymisiert öffentlich kommunizieren unter Inanspruchnahme möglicher Rechtsberatung durch den Landes- oder Stadtsportbund. Dabei muss die Privatsphäre der Beteiligten immer gewährleistet sein.

Whistleblowing

Du beobachtest etwas und weißt nicht genau, wie du damit umgehen sollst? Wenn du magst, kannst du dich direkt an die Interventionsbeauftragte wenden. Alternativ kannst du dich an eine der oben genannten Fachberatungsstellen wenden.

Im Falle einer Beobachtung solltest du zunächst Ruhe bewahren. Bitte unternehme nichts auf eigene Faust! Spreche die Beteiligten nicht an: Potenzielle Tatpersonen könnten Informationen erhalten und Taten verdunkeln, und Betroffenen sollten mehrfache Befragungen möglichst erspart bleiben. Konfrontiere niemanden, auch zu deinem eigenen Schutz. Siehe bitte auch von öffentlicher Anschuldigung ab, da dies gegen den Grundsatz des Persönlichkeitsschutzes verstößt. Wende dich stattdessen an eine Vertrauensperson und/oder die entsprechenden Stellen im Verein, Fachberatungsstellen oder die Polizei.

Falsche Anschuldigungen

Wie oben erwähnt, steht der Betroffenenenschutz im Vordergrund der Intervention. Sollte sich im Laufe der Intervention jedoch herausstellen, dass Anschuldigungen haltlos sind oder gar juristisch ein Freispruch erzielt werden, so ist es Aufgabe des Vereins, die Rehabilitation der beschuldigten Person möglichst einwandfrei zu gewährleisten.

Partizipation bei Aufarbeitung

Auf eine Intervention kann eine erneute Risikoanalyse folgen, die in das Schutzkonzept eingepflegt werden muss. Da das Schutzkonzept ein partizipatives Konzept ist, muss also der Vorfall im Verein geteilt werden. Dies sollte allerdings immer anonymisiert erfolgen. Kann der Persönlichkeitsschutz nicht eingehalten werden, steht dies im Konflikt mit dem partizipativen Ansatz und es ist im Einzelfall zu entscheiden, wie die Interessen des Vereins jeweils bestens vertreten werden. Dies gilt auch für alle anderen Formen der Aufarbeitung des Vorfalls, also bspw. die Öffentlichkeitsarbeit.

Anlagen

Ehrenkodex

Verhaltenskodex

Bildrechtserklärung

Ehrenkodex von Move and Meet e.V.

Zum Schutz vor diskriminierendem und gewaltvollem Verhalten bei Move and Meet e.V. - Für alle Engagierten im Sport, die mit Kindern, Jugendlichen und/oder Erwachsenen arbeiten und/oder in der Öffentlichkeitsarbeit tätig sind.

Hiermit verspreche ich, _____

- Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen angemessene Rahmenbedingungen für sportliche und außersportliche Angebote durch die Sportorganisation zu bieten,
- den Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen für alle sportlichen und außersportlichen Angebote durch die Sportorganisation ausreichende Selbst- und Mitbestimmungsmöglichkeiten zu bieten und somit einen Safer Space zu schaffen, der auf Empowerment und Mitbestimmung basiert,
- Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene bei ihrer Selbstverwirklichung zu angemessenem sozialen Verhalten anderen Menschen gegenüber anzuleiten,
- das Recht des Kindes, Jugendlichen und Erwachsenen auf körperliche Unversehrtheit und Intimsphäre zu achten und keine Form der Gewalt - sei sie physischer, psychischer oder sexualisierter Art - auszuüben,
- die freiheitlich demokratische Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland und des Landes Nordrhein-Westfalen zu achten, keine (rechts-)extremistischen oder demokratiefeindlichen Aussagen oder Verhaltensweisen zu tätigen und bei Auffälligkeiten anderer entschieden dagegen Haltung zu zeigen,
- die Würde aller Menschen zu achten und jede Art von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit wie Rassismus, Sexismus, Homofeindlichkeit, Transfeindlichkeit, Queerfeindlichkeit, Altersdiskriminierung, Lookismus/Bodyismus, Ableismus, Antisemitismus, Klassismus und weitere Diskriminierungsformen zu unterlassen sowie bei Auffälligkeiten Anderer entschieden dagegen Haltung zu zeigen,
- die diskriminierungsfreie Teilhabe aller Menschen unabhängig von Geschlecht und sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität zu unterstützen,
- Vorbild für Kinder, Jugendliche und Erwachsene zu sein, die Einhaltung von sportlichen und zwischenmenschlichen Regeln zu vermitteln und nach den Regeln des Fair-Play zu handeln,
- darauf zu achten, dass das Vermitteln von Freude an Bewegung und dem Kontakt miteinander im Fokus steht sowie die Aspekte Frauenförderung, Empowerment und Selbstentfaltung,
- achtsam, vertrauensvoll und respektvoll miteinander umzugehen.
- einzugreifen, wenn in meinem Umfeld gegen diesen Ehrenkodex verstoßen wird und professionelle Unterstützung hinzuzuziehen (kommunale Beratungsstellen, Landessportbund NRW) sowie die Verantwortlichen auf der Leitungsebene (z.B. Vorstand) informieren.
- mich mit dem Schutzkonzept des Vereins auseinanderzusetzen, insbesondere mit den Verhaltensrichtlinien, die meine Rolle im Verein mitbringt.

Durch meine Unterschrift verpflichte ich mich zur Einhaltung dieses Ehrenkodexes.

Ort, Datum

Unterschrift

Verhaltenskodex

Wie soll ich mich in meiner Rolle im Verein verhalten, um ein diskriminierungssensibles und gewaltfreies Miteinander zu fördern?

كيف يجب أن أتصرف في المنظمة من أجل تعزيز التعايش السلمي الذي يراعي التمييز والعنف؟

Как я должен вести себя в своей роли в организации, чтобы способствовать ненасильственному сосуществованию, чувствительному к дискриминации.

¿Cómo debo comportarme en mi papel en la organización para promover una convivencia no violenta y sensible a la discriminación?

How should I behave in my role in the association in order to promote discrimination-sensitive and non-violent coexistence?

Comment dois-je me comporter dans mon rôle au sein de l'association afin de promouvoir une coexistence sensible à la discrimination et non violente?

Jak powinnam/powinienem się zachowywać w mojej roli w organizacji, aby promować współistnienie bez przemocy i z wrażliwością na dyskryminację?

چگونه باید در نقش خود در باشگاه رفتار کنم تا همزیستی حساس به تبعیض و غیر خشونت آمیز را ترویج کنم؟

Move and Meet e.V. definiert in diesem Verhaltenskodex für Engagierte im Verein das gewünschte Verhalten im Verein und setzt Regeln und Prinzipien, die ein diskriminierungssensibles und gewaltfreies Miteinander für alle Mitwirkenden sicherstellen. Er dient als Leitfaden für das Verhalten im sportlichen Alltag und zielt darauf ab, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich jede Person wohlfühlt und möglichst vor Diskriminierung, Gewalt oder Missbrauch geschützt ist. Der Verhaltenskodex setzt verbindliche Standards für das Miteinander und gibt allen Beteiligten Orientierung bei der Umsetzung des Ehrenkodexes.

Um den unterschiedlichen Verantwortungen und Rollen im Verein gerecht zu werden, gibt es fünf spezifische Verhaltenskodizes, die jeweils auf verschiedene Rollen oder Rollengruppen im Verein zugeschnitten sind. Jeder Kodex berücksichtigt die spezifischen Gegebenheiten verschiedener Rollen und ist aus der Risikoanalyse des Schutzkonzepts abgeleitet.

Verhaltenskodex für das Anleiten von Angeboten

1. Ich weiß, welche Rechte und Pflichten ich als Trainerin(assistentin), Sportmittlerin, im Veranstaltungsteam oder als Leiterin von Bildungsveranstaltungen habe und bemühe mich um die Teilnahme an internen Schulungen zu diesen Rollen sowie an Schulungen zum Schutzkonzept des Vereins.
2. Ich achte darauf, dass die Räume für Sport- Freizeit und Bildungsangebot nur geringfügig von außen einsehbar bzw. zugänglich sind.
3. Ich begrüße die Sportlerinnen und Teilnehmer*innen vor dem Angebot und bin zeitig vorher da und bin auch nach dem Training eine gewisse Zeit ansprechbar.
4. Die Anleitung meiner Sportangebote gestalte ich ohne sensible private und potentiell diskriminierende Themen methodisch zu nutzen (z.B. nicht nach Herkunftsländern aufstellen oder danach befragen).
5. Ich stehe den Sportlerinnen und Teilnehmenden bei (Orientierungs-) Problemen zur Seite, um Unsicherheiten abzufangen sowie Isolierung vorzubeugen und stelle einen barrierefreien Zugang am jeweiligen Ort sicher, um physische und mentale Zugangshürden aktiv abzubauen, z.B. durch Festlegung eines gemeinsamen Treffpunkts vor dem Angebot; Erinnerung vor jedem Training via Whatsapp-Nachricht, Ansprechbarkeit für Unsicherheiten und Fragen auch beim Online Training oder über Instagram; Kommunikation über Einsehbarkeit vor Trainings, Fragen nach Einschränkungen insbesondere bei Neueinsteigerinnen.
6. Ich implementiere eine vorangehende Abstimmung mit dem Büro vor einmaligen Angeboten wie Schnuppertrainings und Veranstaltungen, aber auch Trainings, Kursen oder Workshops über Ort, Zeit, Zielgruppe und genaue Beschreibung des Angebots, um den Sportlerinnen oder Teilnehmer*innen vorweg Informationen zu vermitteln und Erwartungen zu klären.
7. Ich setze klare Richtlinien für das Fotografieren und Verbreiten von Aufnahmen, sodass die Privatsphäre der Sportlerinnen und Teilnehmer*innen gesichert ist. (Einsammeln von Bildrechtserklärungen; mündliches Abfrage vor Angeboten).
8. Ich setze, wenn nötig, klare Regeln bezüglich der Kleidung fest und Sorge dafür, dass alle Mitwirkenden darüber informiert sind. In Bezug auf (Sport-) Kleidung versuchen ich eine Balance zu finden, um Sicherheit zu gewährleisten, beispielsweise beim Verzicht auf Röcke beim Fahrradfahren. Hierbei ist es entscheidend, die körperlichen Grenzen und Möglichkeiten der Sportlerinnen zu berücksichtigen.
9. Ich mache in diesem Zuge keine abwertenden oder diskriminierenden Kommentare zur (Sport-) Kleidung der Sportler*innen.
10. Ich gewährleiste inklusive und niedrigschwellige Rituale im Sport und kläre deutlich Regeln bezüglich unangebrachter Berührungen, insbesondere in Teamsportarten (berührungssame Rituale z.B. im Volleyball kein "Klapps" auf den Po).
11. Ich vermeide das gemeinsame Umziehen mit den Sportlerinnen oder das Betreten der Umkleide (Ausnahme: Notfälle!).
12. Ich überprüfe das soziale Klima in der Gruppe und motiviere zur Beteiligung aller Mitwirkenden, sodass eine Kultur des offenen Ankommens und Sporttreibens geschaffen wird (für gute Atmosphäre unter den Sportlerinnen und Teilnehmenden sorgen, durch Spiele oder Vorstellungen; neue Sportlerinnen persönlich beim Training begrüßen, kurzes Einholen der Zufriedenheit nach dem Training, Binnendifferenzierung innerhalb der Angebote, ausgerichtet an den Möglichkeiten der Sportlerinnen).

13. Ich schaffe einen niedrigschwelligen Zugang für Neueinsteigerinnen (persönliche Begrüßung neuer Sportlerinnen und Kinder, verschiedene Sprachen auch auf der Website).
14. Ich gehe als gutes Vorbild vorweg und kommuniziere gewaltfrei und sprachsensibel (keine Witze oder Äußerungen, die verletzend sein könnten; ein Anleiten in einfacher Sprache und eine niedrigschwelliges Anleiten z.B. Übungen vormachen; Übersetzungsmöglichkeiten anbieten).
15. Ich betone die Notwendigkeit, immer um Erlaubnis zu fragen, bevor eine andere Person berührt wird und kommuniziere dies unter allen Mitwirkenden.
16. Keine*r von uns ist perfekt und wir alle machen Fehler. Ich bin mir dieser Tatsache bewusst und möchte stattdessen von- und miteinander lernen.

Um dein Training oder ein Angebot zu einem safer space zu gestalten, kannst du dir in der Vorbereitung vorweg und/oder fortlaufend folgende Fragen stellen:

- Welche Risiken bietet der Ort?
- Welche Rolle und Verantwortung habe ich?
- Habe ich mich mit den Themen sexualisierte Gewalt, Diskriminierung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit auseinandergesetzt?
- Kenne ich meine Rechte und Pflichten?
- Kennen die Sportlerinnen und Kinder ihre Rechte und Pflichten?
- Weiß ich, was zu tun ist, wenn es zu Vorfällen kommt?

Bei Fragen oder Unsicherheiten bietet dir unser [Schutzkonzept](#) noch mehr Informationen. Gerne kannst du dich auch an unsere [Präventions- und Interventionsbeauftragten](#) wenden.

Verhaltenskodex für Kinderbetreuerinnen

1. Ich begrüße die Mütter freundlich und offen und stelle mich bei neuen Sportlerinnen als Kinderbetreuerin für das Training vor.
2. Ich erfrage Besonderheiten bei den Kindern, die für die Betreuung relevant sind.
3. Ich erkläre den Müttern transparent, wie und wo die Kinderbetreuung im Training abläuft.
4. Ich weiß, welche Rechte und Pflichten ich als Kinderbetreuerin habe und bemühe mich um die Teilnahme an der internen Kinderbetreuungsschulung sowie an Schulungen zum Schutzkonzept des Vereins.
5. Ich habe das Wohl der Kinder im Blick und möchte den Kindern Spaß und Freude bereiten.
6. Ich gehe nur in Absprache mit den Müttern und Trainerinnen in einen anderen Raum zur Kinderbetreuung.
7. Ich begleite die Kinder nicht mit auf die Toilette oder andere sensible Orte und ziehe eine Grenze zwischen meinen Aufgaben und der der Mutter (bzw. ziehe die Mutter während des Training in die Verantwortung).
8. Ich achte die persönlichen Grenzen des Kindes und begleite Kinder zu ihren Müttern, wenn sie das wollen.
9. Ich vermeide Körperkontakt mit den Kindern und frage bei Bedarf um Erlaubnis.
10. Keine*r von uns ist perfekt und wir alle machen Fehler. Ich bin mir dieser Tatsache bewusst und möchte stattdessen von- und miteinander lernen.

Um die Kinderbetreuung zu einem safer space zu gestalten, kannst du dich in der Vorbereitung vorweg und/oder fortlaufend folgende Fragen stellen:

- Welche Risiken bietet der Ort?
- Welche Rolle und Verantwortung habe ich?
- Habe ich mich mit den Themen sexualisierte Gewalt, Diskriminierung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit auseinandergesetzt?
- Kenne ich meine Rechte und Pflichten?
- Kennen die Mütter und Kinder ihre Rechte und Pflichten?
- Weiß ich, was zu tun ist, wenn es zu Vorfällen kommt?

Bei Fragen oder Unsicherheiten bietet dir unser [Schutzkonzept](#) noch mehr Informationen. Gerne kannst du dich auch an unsere [Präventions- und Interventionsbeauftragten](#) wenden.

Verhaltenskodex für das Social Media Team

1. Ich nutze eine gewaltfreie und diversitätssensible Sprache auf den öffentlichen Kanälen des Vereins.
2. Mir ist bewusst, dass ich im Social Media Team eine verantwortungsvolle Rolle habe, da ich die Werte und die Haltung des Vereins nach außen kommuniziere.
3. Ich achte die Privatsphäre aller Personen und nutze nur Bilder zur Veröffentlichung, wenn eine mündliche oder schriftliche Bildrechtserklärung vorliegt.
4. Hasskommentare in sozialen Netzwerken werden grundsätzlich entfernt und die entsprechenden Personen blockiert. Im Zweifelsfall wird die Kommentarfunktion unter bestimmten Beiträgen deaktiviert. Hier kann die Fachberatungsstelle Hate Aid (www.hateaid.org) zu Rate gezogen werden.
5. Anfragen werden wertschätzend beantwortet, bei Unsicherheiten wende ich mich an andere Mitglieder im Social Media Team und hole mir ihre Einschätzung ein.
6. Keine*r von uns ist perfekt und wir alle machen Fehler. Ich bin mir dieser Tatsache bewusst und möchte stattdessen von- und miteinander lernen.

Um die Social Media Kanäle zu einem safer space zu gestalten, kannst du dich in der Vorbereitung vorweg und/oder fortlaufend folgende Fragen stellen:

- Welche Risiken bietet der Ort?
- Welche Rolle und Verantwortung habe ich?
- Habe ich mich mit den Themen sexualisierte Gewalt, Diskriminierung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit auseinandergesetzt?
- Kenne ich meine Rechte und Pflichten?
- Kennen die User*innen ihre Rechte und Pflichten?
- Weiß ich, was zu tun ist, wenn es zu Vorfällen kommt?

Bei Fragen oder Unsicherheiten bietet dir unser [Schutzkonzept](#) noch mehr Informationen. Gerne kannst du dich auch an unsere [Präventions- und Interventionsbeauftragten](#) wenden.

Verhaltenskodex für Tätigkeiten in der Öffentlichkeitsarbeit

1. Ich nutze eine gewaltfreie und diversitätssensible Sprache in meiner Rolle im Verein, bei Innen- und Außenkontakten.
2. Mir ist bewusst, dass ich im Verein eine verantwortungsvolle Rolle habe, da ich die Werte und die Haltung des Vereins nach außen verrete.
3. Ich stelle sicher, dass Kooperationspartner*innen des Vereins über die Haltung und das Schutzkonzept des Vereins informiert sind durch z.B. Vermerk in Kooperationsvereinbarungen und Gesprächen.
4. Ich kommuniziere in Gesprächen mit Kooperationspartner*innen unsere Werte und Verhaltensrichtlinien (festgehalten im Ehrenkodex) und stehe stellvertretend für mein Projekt oder eine Personengruppe für den Verein ein. Dies gilt ebenso bei Netzwerktreffen.
5. Keine*r von uns ist perfekt und wir alle machen Fehler. Ich bin mir dieser Tatsache bewusst und möchte stattdessen von- und miteinander lernen.

Um in deiner Tätigkeit den Blick auf safer space zu fokussieren, kannst du dich in der Vorbereitung vorweg und/oder fortlaufend folgende Fragen stellen:

- Welche Risiken bieten bestimmte Kooperationen/Netzwerke oder Orte?
- Welche Rolle und Verantwortung habe ich?
- Habe ich mich mit den Themen sexualisierte Gewalt, Diskriminierung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit auseinandergesetzt?
- Kenne ich meine Rechte und Pflichten?
- Kennen Kooperations- und Netzwerkpartner*innen ihre Rechte und Pflichten?
- Weiß ich, was zu tun ist, wenn es zu Vorfällen kommt?

Bei Fragen oder Unsicherheiten bietet dir unser [Schutzkonzept](#) noch mehr Informationen. Gerne kannst du dich auch an unsere [Präventions- und Interventionsbeauftragten](#) wenden.

Verhaltenskodex für Sportlerinnen und Teilnehmer*innen

1. Ich kommuniziere gewaltfrei und mache z.B. keine Witze oder Kommentare über Körper und Kleidung gegenüber anderen Sportlerinnen, Teilnehmer*innen oder Engagierten des Vereins.
2. Ich mache keine ungefragten Bildaufnahmen von anderen Sportlerinnen oder Teilnehmer*innen. Gar nicht fotografiert wird in Umkleiden, Toiletten und Duschen.
3. Ich fordere andere Sportlerinnen nicht dazu auf, sich nach dem Training in der Sporthalle zu duschen und respektiere individuelle Entscheidungen.
4. Gegenüber anderen Personen, egal ob im Training oder bei einer Freizeitveranstaltung, verhalte ich mich stets fair und respektvoll.
5. Keine*r von uns ist perfekt und wir alle machen Fehler. Ich bin mir dieser Tatsache bewusst und möchte stattdessen von- und miteinander lernen.

Bei Fragen oder Unsicherheiten bietet dir unser [Schutzkonzept](#) noch mehr Informationen. Gerne kannst du dich auch an unsere [Präventions- und Interventionsbeauftragten](#) wenden.



Einwilligung

Hiermit erteile ich die Einwilligung, dass der Verein **Move and Meet e.V.** die von meiner Person angefertigten Personenfotos für folgende Publikationen des Vereins speichern, verbreiten und veröffentlichen darf:

Printmedien des Vereins,
Soziale Netzwerke (Instagram, Facebook etc.),
Internetauftritt des Vereins und
Pressebereich (Nutzung durch die lokale Presse mit Verweis auf den Verein)

Es besteht und ergibt sich kein Haftungsanspruch gegenüber dem Verein für Art und Form der Nutzung seiner Internetseite oder derjenigen Dritter, z. B. für das Herunterladen von Bildern und deren anschließender Nutzung durch Dritte.

Name

Vorname

geboren am

Straße/Nr.

PLZ, Ort

E-Mail

Datum

Unterschrift – bei Minderjährigen die der:s
gesetzlichen Vertreterin:s

Hinweis:

Mir ist bekannt, dass diese Einwilligung jederzeit und ohne Angabe von Gründen **widerrufen** werden kann. Der Widerruf ist (nach Möglichkeit in Schriftform) zu richten an:

Move and Meet e.V.
Heisstr. 57
48145 Münster
info@move-and-meet.de
Tel.: 0176 42921472

Herausgegeben von: Move and Meet e.V.

Texte und Lektorat: Fenna Stegemerten und Lina Schilling

Grafiken: Fenna Stegemerten, Lina Schilling und Claudia Wiczorek (Engagementzyklus)

1. Auflage Mai 2024

2. Auflage September 2024

Allgemeine Hinweise zur aktualisierten Auflage

Nachfolgend zur Beschließung des Schutzkonzepts in der Mitgliederversammlung im Mai 2024 sind innerhalb des Projekts „Engage and Meet“ weitere Bausteine ergänzt worden. Der Ehrenkodex, der Grundsätze und Wertevorstellungen definiert, orientiert sich an dem Ehrenkodex des LSB NRW und des DSJ/DOSB. Zusätzlich wurden weitere – für den Verein spezifische Aspekte – ergänzt. Aus dem Ehrenkodex und der Risikoanalyse ist anschließend ein Leitfaden für das Verhalten im sportlichen Alltag entstanden. Um den unterschiedlichen Verantwortungen und Rollen im Verein gerecht zu werden, gibt es fünf spezifische Verhaltenskodizes. Daraufhin wurden die Präventionsmaßnahmen entsprechend angeglichen. Der Ehren- und Verhaltenskodex sowie die Bildrechtserklärung wurden dem Anhang beigefügt und zeigen drei wichtige Bausteine des Onboardingprozesses.