



Sachsen-Anhalt  
**LANDESPORT**  
**JUGEND**



**HANDREICHUNG ZUM KINDER- UND JUGENDSCHUTZ  
IM SPORT IN SACHSEN-ANHALT**

„Jedes Opfer vonsexualisierter Gewalt ist eines zu viel!“

## **INHALTSVERZEICHNIS**

Warum soll ich mich mit diesem Thema auseinandersetzen?

Spezifische Bedingungen im Sport

Leitfaden zur Erarbeitung eines Kinderschutzkonzeptes

Merkblatt zum Ehrenkodex

Merkblatt zum erweiterten Führungszeugnis

Gesetzestexte

Leitfaden zur Intervention bei sexualisierter Gewalt

**Inhaltsthemen sind verlinkt und können einzeln ausgewählt werden!**

## Warum soll ich mich mit diesem Thema auseinandersetzen?

Freizeit- und Betreuungsangebote für Kinder und Jugendliche - Bereiche, die als Schutz- und Entfaltungsraum zum Wohle der Kinder gedacht sind - bieten für Täter\*innen günstige Gelegenheiten.

Es geht nicht darum, die in diesem Bereich Tätigen unter Generalverdacht zu stellen, sondern sensibel und offen, auch in eigenem Qualitätsanspruch, mit diesem Thema umzugehen.

Täter\*innen setzen gezielt auf das Vertrauen, das ihrer Position als Betreuer\*in, Übungsleiter\*in oder Trainer\*in in einer anerkannten Institution entgegen gebracht wird. Sexualisierte Gewalt beginnt meistens nicht mit einem eindeutigen Übergriff, sondern wird über längere Manipulationsprozesse angebahnt. Dabei versuchen die Täter\*innen das Vertrauen der Kinder, Jugendlichen, Eltern und insbesondere der anderen Mitarbeiter\*innen zu gewinnen.

Teil der Täter\*innenstrategie ist es, die Widerstandsfähigkeit der Kinder/Jugendlichen zu testen, d.h. ein potenzielles Opfer zu finden, bei dem sie vermuten, dass es sie nicht öffentlich anklagen wird. Das Kind erfährt eine besondere Aufmerksamkeit und Zuwendung und wird dadurch in ein Gefühl der Abhängigkeit und Schuldigkeit eingebunden. Auch Opfer aus dem Bereich des Sports berichten von diesem besonders engen Verhältnis zu den jeweiligen Peinigern und von der eigenen Schwierigkeit, sexualisierte Gewalt in einem engen Vertrauensverhältnis zu erkennen. Im Sport kommt hinzu, dass junge Athleten\*innen oft ihre Karriere nicht gefährden möchten und davon ausgehen, dass sie für den sportlichen Erfolg von der Gunst ihrer Trainer\*innen abhängig sind.

In Bezug auf ihr Tätigkeitsfeld und das Verhältnis zu anderen Mitarbeiter\*innen verfolgen Täter\*innen in der Regel die Strategie, in einem besonders guten Licht dazustehen. Sie pflegen einen außerordentlich guten Kontakt zur Leitung, verhalten sich nach außen vorbildhaft und haben ein gutes Ansehen im Umfeld. Dies gilt auch für das Verhältnis zu den Eltern der Kinder/Jugendlichen.

Unter solchen Bedingungen ist die Aufdeckung von sexualisierter Gewalt schwierig, denn Täter\*innen erfüllen auf den ersten Blick die Kriterien idealer Mitarbeiter\*innen und können gegebenenfalls nur durch ganz genaues Hinsehen erkannt werden.

## Spezifische Bedingungen im Sport

die sexualisierte Gewalt begünstigen können

- Körperkontakt ist im Sport kaum zu vermeiden und teilweise notwendig – sowohl beim Ausüben des Sports, der in vielen Situationen den Körperkontakt per se beinhaltet, als auch für Sicherheits- und Hilfestellungen.
- In einigen Sportarten kann durch eine spezifische Kleidung eine Sexualisierung der Erscheinung auch von jungen Menschen hervorgerufen werden.
- Im Sport ergeben sich Umkleide- und Duschsituationen, mitunter auch in Sportanlagen mit unzureichenden Kabinen, die die Privatsphäre der Sportler\*innen gegebenenfalls nicht ausreichend schützen.
- Sportaktivitäten sind oft mit gemeinsamen Autofahrten verbunden, in denen die Enge innerhalb der Fahrzeuge eine Gelegenheit für Grenzverletzungen bieten kann.
- Häufig sind Maßnahmen im Sport mit Übernachtungen verbunden, die neben dem besonderen Gemeinschaftserlebnis auch hohe Anforderungen im Hinblick auf die Aufsichtspflicht und die Wahrung der Privatsphäre der Individuen mit sich bringen.
- Oftmals stellen Kinder und Jugendliche ein Fehlverhalten von Überlegenen, insbesondere von Trainer\*innen und Vereinsfunktionär\*innen, nicht in Frage, da sie befürchten, dass man ihnen bei einer Verdachtsäußerung keinen Glauben schenkt.
- Bisweilen richten Sportler\*innen die Gestaltung ihres Alltags so sehr auf diese Leistungserbringung aus, dass sie diesem Ziel alles unterordnen. In diesen Situationen können Machtverhältnisse entstehen, die es den Sportler\*innen erschweren, sexualisierte Gewalt zu erkennen und sich dagegen zur Wehr zu setzen.

Mit Blick auf die o.g. Rahmenbedingungen der Sportvereine erscheinen folgende Faktoren kritisch:

- eine Nichtbeachtung oder gar Tabuisierung der Thematik sexualisierte Gewalt und Übergriffe im Sport,
- eine geringe oder nicht gewährleistete Kontrolle von Trainer\*innen durch Vereine und Verbände,
- eine fehlende Definitionen zur geforderten Eignung von Mitarbeiter\*innen,
- eine geringe Transparenz der Vereins-/Verbandsarbeit der Trainer\*innen, Abteilungsleiter\*innen usw. untereinander und gegenüber den Eltern, insbesondere im Hinblick auf Werte, gemeinsame Konzepte und persönliche Zielstellungen der Trainer\*innen und Übungsleiter\*innen.

Die genannten Bedingungen führen nicht zwangsläufig zu Übergriffen und Gewalt. Sie machen es Täter\*innen jedoch einfacher, sexualisierte Gewalt auszuüben.

## Leitfaden zur Erarbeitung eines Kinderschutzkonzeptes

Ein Kinderschutzkonzept sollte immer individuell auf Vereine/Verbände zugeschnitten sein. Es sollte zum einen gezielte Präventionsmaßnahmen umfassen, zum anderen das Ziel verfolgen eine klare Haltung gegen sexualisierte Gewalt im Verein/Verband zu entwickeln.

Folgende Bausteine sind elementar, um den Schutz von Kindern/Jugendlichen zu erhöhen:

### Sexualisierte Gewalt enttabuisieren

z.B. durch klare Positionierung des Vereins in Satzung und Ordnungen. Eine mögliche Formulierung in der Satzung könnte sein: „Der (Vereins-/Verbandsname) verurteilt jegliche Form von Gewalt, unabhängig davon ob sie körperlicher, seelischer oder sexualisierter Art ist.“

Evtl. ergeben sich Anknüpfungen an bereits bestehende Satzungsformulierungen innerhalb der Grundsätze des Vereines/Verbandes oder innerhalb des Vereinszwecks.

### Benennung von Beauftragten oder Ansprechpartner\*innen

### Einführung des Ehrenkodex für alle Vereinsmitarbeiter\*innen

### Überprüfung der Eignung von Mitarbeiter\*innen

Anregung für die Gestaltung von Verträgen:

*„Der\*die Übungsleiter\*in verpflichtet sich ... (Anmerkung: Hier können sämtliche Verpflichtungen, die der Verein dem\*der Trainer\*in, Übungsleiter\*in etc. auferlegen will, vereinbart werden, z. B.:)*

- ... den Ehrenkodex zu unterschreiben
- ... die Grundsätze des pädagogischen Konzeptes des Sportvereins einzuhalten
- ... die Verhaltensleitlinien des Vereins einzuhalten
- ... dem Verein auf Anforderung ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG vorzulegen“

### Wissen und Handlungskompetenzen bei Vereinsmitarbeiter\*innen entwickeln

Im Vordergrund steht die Sensibilisierung derjenigen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten. Durch regelmäßige Besprechungen bei Vereinssitzungen, vereinsinterner und externer Qualifizierung soll Erwerb von Wissen und Handlungskompetenz erreicht werden.

### transparente Gestaltung von Vereinsaktivitäten

z.B. durch die Erarbeitung eines Verhaltensleitfadens, dem sich alle Vereinsmitglieder verpflichten.

Inhalte eines Verhaltensleitfadens könnten sein:

- Regelungen zum Duschen mit minderjährigen Sportler\*innen
- Betreten der Umkleiden

- Durchführung von Freizeitveranstaltungen mit Sportler\*innen außerhalb des Trainings
- Durchführung von Förder- und Einzeltraining mit einzelnen Sportler\*innen
- Durchführung von Fahrten zu Auswärtsspielen und Trainingslagern
- Umgangsformen (Formen der Anrede, Verzicht auf sexualisierte Witze, angemessene Ansprache von Sportler\*innen)
- Austausch mit Eltern und Sportler\*innen

#### Förderung der Mitbestimmung und Partizipation von Kindern und Jugendlichen

## Merklblatt zum Ehrenkodex

Die Maßnahme der Unterzeichnung des Ehrenkodex sollte nicht allein stehen, sondern in ein Präventionskonzept eingebettet sein. Hierfür kann der Ehrenkodex sowohl inhaltlich als auch symbolisch eine wichtige Rolle spielen.

#### Unterzeichnung im Rahmen der Ausbildung

Der Ehrenkodex wird gemeinsam während des Moduls im Ausbildungslehrgang besprochen und unterzeichnet und zusammen mit weiteren Unterlagen (z.B. Erste Hilfe-Nachweis) zur Lizenzausstellung aufbewahrt.

#### Unterzeichnung im Rahmen der Fortbildung

Der Ehrenkodex wird gemeinsam während der themenspezifischen Fortbildung besprochen und unterzeichnet und zusammen mit weiteren Unterlagen (z.B. Teilnahme-bescheinigungen) zur Lizenzverlängerung eingereicht.

#### Unterzeichnung im Rahmen des Übungsleitervertrags

Der Ehrenkodex wird in einem ergänzenden Passus im Übungsleitervertrag berücksichtigt:

*„§ ... Pflichten*

*Der\*die Auftragnehmer\*in verpflichtet sich zum Schutz des Kindeswohls (Anlage Ehrenkodex) der ihm in Verbindung mit seiner Tätigkeit überlassenen Kinder und Jugendlichen. Bei Verstoß gegen das Kindeswohl und dem Nachweis eines diesbezüglich strafrechtlichen Tatbestandes, wird die DOSB-Lizenz vom lizenzausstellenden Verband (Informationspflicht durch den Verein) auf Dauer entzogen und der\*die Auftragnehmer\*in von seiner Tätigkeit unverzüglich entbunden.“*

## Merklblatt zum Erweiterten Führungszeugnis

Das erweiterte Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) ist ein Auszug aus dem Strafregister und gilt für Personen, die in kinder- und jugendnahen Bereichen tätig sind. Es ist eingeführt worden, um über Straftatbestände, die besonders für den Kinder- und Jugendschutz relevant sind, zu informieren.

#### Was ist zu tun, um ein erweitertes Führungszeugnis einzuholen?

Das erweiterte Führungszeugnis muss persönlich bei der örtlichen Meldebehörde beantragt werden und wird dann an den\*die Antragsteller\*in übersandt. Für das erweiterte Führungszeugnis ist eine Bestätigung des Vereins/Verbands erforderlich, dass die beantragende Person im kinder- und jugendnahen Bereich tätig ist oder werden soll. Es kann von jeder Person ab Vollendung des 14. Lebensjahres beantragt werden.

Von der Erhebung der Gebühr (13 EUR) kann abgesehen werden, wenn das Führungszeugnis zum Zweck des Ausübens einer ehrenamtlichen Tätigkeit in einer gemeinnützigen

Einrichtung benötigt wird (§12 JVKost0). In der Bestätigung des Vereins/Verbands sollte der Hinweis dementsprechend immer vermerkt werden.

### **Wie sollte der Verein/Verband mit den eingeholten Führungszeugnissen umgehen?**

Eine praktikable Vorgehensweise hinsichtlich der Führungszeugnisse ist, sich dieses lediglich zeigen zu lassen und die Vorlage entsprechend einem Formblatt zu dokumentieren. Erweiterte Führungszeugnisse sollten in regelmäßigen Abständen erneut vorgelegt werden. Angeregt wird der Abstand von fünf Jahren. Wenn die Formblätter nach Kalenderjahr mit Registerblättern getrennt abgeheftet werden, ist es möglich, lediglich einmal jährlich nachzusehen, welche Mitarbeiter\*innen ihr Führungszeugnis erneut vorlegen müssen. Jeder\*jede Übungsleiter\*in nimmt sein\*ihr Führungszeugnis nach Einsicht durch den\*die Vereinsvertreter\*in wieder an sich.

### **Was ist zu tun, wenn im erweiterten Führungszeugnis Vorstrafen ausgewiesen sind?**

Im Falle einer Vorbestrafung ist im Einzelfall je nach Straftatbestand genau zu prüfen, wie damit umzugehen ist. Sollte es sich bei den aufgeführten Straftaten um solche gegen die sexuelle Selbstbestimmung handeln, wird geraten, sich von dem\*der Mitarbeiter\*in zu trennen bzw. diesem\*dieser keine Aufgaben zu übertragen. Im Falle der Nennung anderer Vorstrafen sollte der Vorstand juristischen Sachverstand hinzuziehen, um eine individuelle Entscheidung treffen zu können.

### **Was ist zu tun, wenn sich ein\*eine Mitarbeiter\*in weigert, das Führungszeugnis vorzulegen?**

In diesem Fall wird geraten, zunächst mit dem\*der jeweiligen Mitarbeiter\*in ein Gespräch zu führen und klarzustellen, dass eine Tätigkeit im Auftrag des Vereins ohne Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses nicht möglich ist. Möglicherweise hat der\*die Mitarbeiter\*in Bedenken aufgrund von aufgeführten Straftaten. In diesem Fall sollte der Verein/Verband signalisieren, dass nach dem Resozialisierungsgedanken gegebenenfalls spezifische Lösungen zu finden sind. Sollte eine Vorlage auch dann verweigert werden, wird geraten, sich von dem\*der Mitarbeiter\*in zu trennen bzw. ihm\*ihr keine Aufgaben zu übertragen.

Quelle: [http://www.dosb.de/fileadmin/fm-dosb/arbeitsfelder/dsj/sexualisierte\\_gewalt\\_rechtsfragen.pdf](http://www.dosb.de/fileadmin/fm-dosb/arbeitsfelder/dsj/sexualisierte_gewalt_rechtsfragen.pdf)

## **Gesetzestexte**

### **§ 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) Antrag auf ein erweitertes Führungszeugnis**

(1) Einer Person wird auf Antrag ein erweitertes Führungszeugnis erteilt, ...

2. wenn dieses Führungszeugnis benötigt wird für

- a) die Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72a des Achten Buches Sozialgesetzbuch – Kinder- und Jugendhilfe –,
- b) eine sonstige berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder
- c) eine Tätigkeit, die in einer Buchstabe b vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.

(2) Wer einen Antrag auf Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses stellt, hat eine schriftliche Aufforderung vorzulegen, in der die Person, die das erweiterte Führungszeugnis vom Antragsteller verlangt, bestätigt, dass die Voraussetzungen nach Absatz 1 vorliegen.



## § 72a Sozialgesetzbuch (SGB) - Achtes Buch (VIII) - Kinder- und Jugendhilfe Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen

...

(2) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe sicherstellen, dass diese keine Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, beschäftigen.

...

(4) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe sowie mit Vereinen im Sinne des § 54 sicherstellen, dass unter deren Verantwortung keine neben- oder ehrenamtlich tätige Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. Hierzu sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe mit den Trägern der freien Jugendhilfe Vereinbarungen über die Tätigkeiten schließen, die von den in Satz 1 genannten Personen auf Grund von Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis nach Absatz 1 Satz 2 wahrgenommen werden dürfen.

## § 12 Justizverwaltungskostenordnung - JVKostO

Das Bundesamt für Justiz kann [...] ausnahmsweise, [...] aus Billigkeitsgründen [...] (besonderer Verwendungszweck) [...] von der Erhebung der Kosten absehen.

Ein besonderer Verwendungszweck liegt regelmäßig vor, wenn ein Führungszeugnis zum Zwecke des Ausübens einer ehrenamtlichen Tätigkeit in einer gemeinnützigen oder vergleichbaren Einrichtung benötigt wird.

Quelle: <http://www.gesetze-im-internet.de>

## Leitfaden zur Intervention bei sexualisierter Gewalt

### 1. Verdachtsäußerungen gewissenhaft prüfen!

Ziel: Opfer schützen

Es stellt noch keine Vorverurteilung eines\*einer Tatverdächtigen dar, wenn man Verdachtsmomente ernst nimmt, überprüft oder zur Überprüfung die Ermittlungsbehörden einschaltet.

### 2. Aktiv signalisieren, dass ein\*e Ansprechpartner\*in bereit steht!

### 3. Beschwerden oder Verdachtsäußerungen vorurteilslos entgegennehmen!

Ziel: Handlungsbedarf feststellen

Gesprächs-/Beobachtungsprotokoll anfertigen

Es ist nicht die Aufgabe und Kompetenz des Vorstands oder einer Geschäftsführung, „Tatermittlungen“ durchzuführen, um am Ende über Schuld und Unschuld des Täters zu entscheiden. Das ist Sache der Justiz.

### 4. Mit externen Fachstellen kooperieren!

Ziel: Regionale Beratungsstellen (Kinderschutzbund, Jugendamt, Polizei, ...) kennen

## Handlungs-/Informationskette

Meldung an die Vereins-/Verbandsleitung



Unterbrechung des Kontakts zum\*zur Täter\*in



Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden (bei konkreten Anhaltspunkten)



Fürsorgepflicht gegenüber Mitarbeiter\*innen bewahren  
(Vermeidung von voreiligen Urteilen)



Klar und sachlich kommunizieren  
(Interne Kommunikation)



Umgang mit der Öffentlichkeit

### Quellen:

[http://www.dosb.de/fileadmin/fm-dosb/arbeitsfelder/dsj/sexualisierte\\_gewalt\\_rechtsfragen.pdf](http://www.dosb.de/fileadmin/fm-dosb/arbeitsfelder/dsj/sexualisierte_gewalt_rechtsfragen.pdf)

<http://www.dsj.de/kinderschutz/>

<http://www.gesetze-im-internet.de>