

Modellflugsportverband Deutschland e.V.

Verbandliches Konzept zum Schutz vor interpersoneller Gewalt

Stand November 2025

Inhalt

1. Zielsetzung des Konzeptes.....	3
2. Definitionen – Was verstehen wir unter interpersoneller Gewalt im Sport?	4
2.1 Machtmissbrauch	5
2.2 Grenzverletzungen & Übergriffe	6
2.3 Körperliche (physische) Gewalt.....	7
2.4 Emotionale (psychische) Gewalt	8
2.5 Sexualisierte Gewalt.....	11
3. Präventionsbeauftragte.....	14
4. Risikoanalyse	15
5. Personalauswahl.....	16
5.1. Ehrenkodex.....	16
5.2. Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses.....	17
5.3 Verhaltensregeln gem. Safe Sport Code des DOSB	18
6. Qualifizierung der Mitarbeiter*innen / Personalentwicklung	18
6.1 Schulungspflicht	19
6.2 Inhalte der Schulungen.....	19
6.3 Kontrollinstanz.....	21
7. Lizenzerwerb	21
8. Weitere Empfehlungen	21
9. Intervention und Beschwerdemanagement	22
10. Aufarbeitung.....	24
11. Fazit	26
12. Anhänge.....	27

1. Zielsetzung des Konzeptes

Als nationaler Sportverband für den Modellflugsport ist der Modellflugsportverband Deutschland e.V. (MFSD) Heimat für ca. 17.000 sportbegeisterte Mitglieder. Das Ziel des Verbands ist es allen Mitgliedern, unabhängig von Geschlecht, Alter oder Herkunft einen sicheren Ort für die Ausübung ihrer Sportart zu bieten.

In einem Kooperationsvertrag mit der Bundeskommission Modellflug im Deutschen Aero Club e.V. (DAeC) ist geregelt, dass der MFSD alle Aufgaben dieser, die in Zusammenhang mit der Sporthoheit, der Nachwuchsförderung und die Entwicklung des Modellflugsportes im Allgemeinen stehen, für die BUKO erledigt. Insofern gilt dieses Schutzkonzept für die Sportart Modellflug im DAeC gleichermaßen.

Sport verbindet und begeistert. Er bietet Gemeinschaft, persönliche Entwicklung und einen Raum, wo Menschen unterschiedlichster Altersgruppen und Hintergründe eng zusammenarbeiten.

Gleichzeitig erzeugen die körperliche Nähe und die hohe Emotionalität des Sports, welche insbesondere den Alltag im Vereinsleben prägen, potenzielle Gefahren und Gewaltsituationen.

Sportverbände und -vereine sind Orte, an denen Grenzverletzungen, Gewalt und Diskriminierung jeglicher Art keinen Platz finden dürfen.

Unser Schutzkonzept verfolgt das Ziel, eine Kultur des Hinschauens zu fördern, in der Grenzverletzungen und Gewalt konsequent erkannt, benannt und adressiert werden. Durch klare Handlungsleitlinien möchten wir sowohl unsere Mitgliedsorganisationen, als auch die Menschen in unserem Verband unterstützen. Die Leitlinien führen zu einer besseren Sensibilisierung und Qualifikation und schaffen Vertrauensstrukturen, die Betroffenen Unterstützung und Schutz bieten. Wir möchten gemeinsam Verantwortung übernehmen und die Basis für einen Sport schaffen, der frei von Angst und Gewalt ist. Nur in einem sicheren Umfeld kann der Sport seine positive und lebensverändernde Kraft voll entfalten.

2. Definitionen – Was verstehen wir unter interpersoneller Gewalt im Sport?

Gewalt zeigt sich in vielen Formen und betrifft sowohl den Sport als auch den Arbeitsplatz. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert Gewalt als den „absichtlichen Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichen Zwang oder psychischer Macht gegen eine Person, Gruppe oder Gemeinschaft“, was zu Verletzungen, psychischen Schäden oder anderen negativen Folgen führen kann. Diese Definition umfasst körperliche, psychische, emotionale und sexualisierte Gewalt sowie Machtmissbrauch.

Im Sport und am Arbeitsplatz manifestiert sich interpersonelle Gewalt durch Machtungleichgewichte, Grenzverletzungen und Übergriffe. Während im sportlichen Umfeld das Machtgefälle zwischen Trainer*innen und Athlet*innen problematisch sein kann, tritt am Arbeitsplatz Gewalt oft in Form von Mobbing, Bossing oder Staffing auf. Das klare Verständnis dieser Gewaltformen ist wichtig, um präventive Maßnahmen und ein adäquates Schutzkonzept zu entwickeln.

Definition von Gewalt:

„Der absichtliche Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichen Zwang oder psychischer Macht gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft, die entweder konkret oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklungen oder Deprivation führt.“¹

In Anlehnung an die WHO-Definition werden also verschiedene Formen der Gewalt differenziert:

- Machtmissbrauch
- Grenzverletzungen und Übergriffe
- Körperlische (physische) Gewalt
- Emotionale (psychische) Gewalt
- Sexualisierte Gewalt

¹ Weltgesundheitsorganisation (WHO), 2002

2.1 Machtmissbrauch

Machtmissbrauch tritt auf, wenn Macht- oder Abhängigkeitsverhältnisse ausgenutzt werden, um Grenzverletzungen oder Übergriffe zu ermöglichen. Im sportlichen und beruflichen Umfeld besteht eine besondere Verantwortung für Erwachsene in Betreuungs-, Leitungs- oder Autoritätspositionen (z. B. Trainer*innen, Vorgesetzte, Vereinsvorstände). Ihre Aufgabe ist es, Kinder, Jugendliche sowie Erwachsene – wie Mitarbeitende oder Sportler*innen – vor jeglichen Formen von Schädigungen zu schützen. Diese Autorität und Macht, die ihnen durch ihre Position übertragen wird, darf nicht dazu missbraucht werden, um ihre Schutzbefohlenen zu manipulieren oder zu schädigen.

In pädagogischen, sportlichen oder beruflichen Institutionen entsteht ein besonderes Vertrauen, das auf der positiven Nutzung von Macht basiert. Dieses Vertrauen wird gebrochen, wenn Personen ihre Machtposition ausnutzen, um Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen zu schaden. Machtmissbrauch liegt vor, wenn Schutzpflichten verletzt oder autoritäre Positionen für eigene Zwecke missbraucht werden.

Beispiele für besondere Abhängigkeitsverhältnisse:

- **Nominierungen:** Entscheidungen über Nominierungen, etwa zu Meisterschaften oder beruflichen Weiterentwicklungen, können Machtgefälle verstärken.
- **Individuelle Betreuung:** Individualtraining oder berufliches Mentoring in abgeschirmten, privaten Situationen bieten Gelegenheiten für Machtmissbrauch, da Täter*innen leichter die Tat leugnen oder die Schuld auf das Opfer abwälzen können.
- **Hierarchische Machtstrukturen:** Stark ausgeprägte Hierarchien in Sportvereinen oder Unternehmen können es Betroffenen erschweren, sich gegen Machtmissbrauch zu wehren.
- **Langfristige Betreuung:** Eine lange Dauer der Betreuung und ein enger Bezug zu Trainer*innen oder Vorgesetzten kann zu einer problematischen Abhängigkeit führen.

- **Belobigungssysteme:** Besondere Belohnungsmechanismen, die von einzelnen Führungspersonen vergeben werden, können Abhängigkeiten schaffen und Machtmissbrauch begünstigen.

2.2 Grenzverletzungen & Übergriffe

Grenzverletzungen umfassen sämtliche Verhaltensweisen, die die persönlichen, physischen oder emotionalen Grenzen von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen überschreiten. Entscheidend ist hierbei, dass nicht allein das Verhalten des Gegenübers ausschlaggebend ist, sondern vor allem die Wahrnehmung und das Erleben der betroffenen Person. Eine Grenzverletzung kann somit individuell unterschiedlich wahrgenommen werden und ist abhängig von der persönlichen Empfindung der betroffenen Person, unabhängig von der Intention des/der Handelnden.

Im sportlichen sowie beruflichen Alltag sind Grenzüberschreitungen nicht immer vermeidbar. Es gibt unabsichtliche, nicht mutwillige Grenzverletzungen, wie beispielsweise unbeabsichtigte Berührungen oder unbedachte Formulierungen. Diese zufälligen Grenzüberschreitungen lassen sich oft durch eine sofortige Entschuldigung und entsprechende Sensibilität in der Zukunft korrigieren. Hierbei sind das Einfühlungsvermögen und die Bereitschaft zur Reflexion des eigenen Handelns wichtig, um derartige Situationen zukünftig zu vermeiden.

Allerdings gibt es auch vorsätzliche und wiederholte Grenzverletzungen, die als Übergriffe gelten. Diese zeichnen sich dadurch aus, dass die Grenzen der betroffenen Personen absichtlich oder wiederholt missachtet werden. Solche Handlungen können physischer, psychischer, sexualisierter oder verbaler Natur sein und umfassen das gesamte Spektrum von unangemessenen Bemerkungen bis hin zu körperlichen Übergriffen. Die Folgen von solchen Übergriffen reichen von emotionalem Stress und Verunsicherung bis hin zu langfristigen traumatischen Erlebnissen, die das Wohlbefinden der Betroffenen massiv beeinträchtigen können.

Grenzverletzungen und Übergriffe stellen ein gravierendes Problem in Institutionen dar, die sich der Betreuung von Menschen widmen, wie Sportorganisationen und Unternehmen. Präventive Maßnahmen zur

Sensibilisierung aller Beteiligten und klare Richtlinien im Umgang mit solchen Situationen sind daher unerlässlich.

Quellen: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012). Mutig fragen – besonnen handeln.

2.3 Körperliche (physische) Gewalt

Körperliche Gewalt umfasst Handlungen, die eine tatsächliche oder potenzielle physische Schädigung bei den Betroffenen hervorrufen und im Rahmen von Aufsicht und Kontrolle durch Autoritätspersonen geschehen. Diese Handlungen können einmalig oder wiederholt auftreten und zielen darauf ab, den Körper der betroffenen Person zu schädigen oder zu kontrollieren. Im Kontext des Sports zählen hierzu etwa Schlagen, Treten, Schubsen oder andere gewalttätige Handlungen, die nicht unmittelbar Teil der sportlichen Aktivität selbst sind, sondern außerhalb des Sportgeschehens stattfinden – wie z.B. in der Umkleide oder am Spielfeldrand unter Aufsicht oder gar durch Mitwirkung der Trainer*innen oder anderer Betreuender.

Im beruflichen Umfeld erweitert sich die Definition von körperlicher Gewalt auch auf den Arbeitsplatz. Körperliche Gewalt am Arbeitsplatz ist eine direkte Bedrohung für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden und umfasst Handlungen wie Schubsen, Würgen, Schlagen oder andere gewalttätige Übergriffe, die nicht nur die physische, sondern auch die psychische Unversehrtheit der Betroffenen gefährden. Dabei kann die Gewalt sowohl von Kolleg*innen als auch von Vorgesetzten ausgehen, ebenso wie von externen Personen wie Gäste, Teilnehmenden oder Kooperationspartner*innen.

Beispiele physischer Gewalt im Sport und am Arbeitsplatz:

- **Zwang zum Training oder zur Arbeit unter Schmerzen:** Mitarbeitende oder Sportler*innen werden gezwungen, trotz Schmerzen oder gesundheitlicher Einschränkungen weiterzuarbeiten oder am Training teilzunehmen.
- **Gewaltvolle körperliche Zwangshandlungen:** Festhalten, Schütteln oder gewaltsames Drücken in Positionen, die den Körper schädigen können.

- **Bestrafungen durch körperliche Angriffe:** Das Werfen von Gegenständen auf Betroffene oder Schläge als Bestrafung für "Fehlverhalten".
- **Erzwungene Teilnahme trotz Krankheit:** Personen werden gezwungen, trotz gesundheitlicher Beeinträchtigungen oder Verletzungen an Wettkämpfen, Arbeitseinsätzen oder Veranstaltungen teilzunehmen.
- **Zwang zur Einnahme von Medikamenten, Drogen oder Alkohol:** Betroffene werden gedrängt oder gezwungen, Substanzen zu sich zu nehmen, die ihre körperliche oder geistige Leistungsfähigkeit beeinflussen sollen.
- **Verweigerung medizinischer Versorgung:** Betroffenen wird ärztliche Hilfe oder Rehabilitation verweigert, um Arbeits- oder sportliche Leistung zu erzwingen.

Diese Formen der Gewalt stellen nicht nur gravierende Verletzungen der körperlichen Unversehrtheit dar, sondern haben auch tiefgreifende Auswirkungen auf das psychische Wohlbefinden und die Arbeitsmoral der Betroffenen. Insbesondere im Arbeitskontext führt körperliche Gewalt zu einer unsicheren und ungesunden Arbeitsumgebung, die langfristig nicht nur die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden, sondern auch das Betriebsklima und den Gesamterfolg der Organisation beeinträchtigt.

Quelle: Rulofs, B. (2021). Stellungnahme zu physischer Gewalt im Sport. Bundestag

2.4 Emotionale (psychische) Gewalt

Emotionale oder psychische Gewalt umfasst jegliche nicht-körperliche Handlung, die dazu dient, eine Person zu erniedrigen, zu bedrohen oder zu kontrollieren und dadurch die psychische Gesundheit oder das Selbstbewusstsein der betroffenen Person nachhaltig zu schädigen. Psychische Gewalt wirkt subtil und ist oft unsichtbar, aber sie hinterlässt tiefen Spuren im emotionalen und sozialen Wohlbefinden der Betroffenen.

Laut der Weltgesundheitsorganisation (WHO) wird emotionale Gewalt definiert als:

"Handlungen gegenüber Personen, die dazu führen oder mit hoher Wahrscheinlichkeit dazu führen, dass die psychische, mentale oder soziale Gesundheit bzw. Entwicklung beeinträchtigt wird."²

Dazu zählen Handlungsweisen wie Herabwürdigung, Verunglimpfung, Verspottung oder das bewusste Ausschließen von sozialen Interaktionen.

Psychische Gewalt zielt darauf ab, das Selbstwertgefühl des Opfers zu untergraben, Kontrolle und Macht über die betroffene Person auszuüben und sie emotional zu destabilisieren. Sie ist schwer zu erkennen und oft noch schwerer nachzuweisen, da die "Waffen" in diesem Fall Worte, Taten oder das Fehlen von Unterstützung und Zuneigung sind. Wer emotionale Gewalt ausübt, hat häufig das Ziel, das Opfer zu verängstigen, zu verstören oder es vollständig zu kontrollieren.

Beispiele emotionaler Gewalt im Sport:

- **Stetige unverhältnismäßige Kritik:** Wiederholte Kritik an der Leistung, dem Verhalten oder dem Aussehen (z.B. ständige Kommentare zum Körpergewicht) führt dazu, dass die betroffene Person das Vertrauen in ihre Fähigkeiten verliert.
- **Einschränkung sozialer Interaktionen:** Das Verbot von sozialer Interaktion mit anderen Teammitgliedern oder das bewusste Isolieren des Opfers kann dessen soziale Gesundheit und Integration schwer beeinträchtigen.
- **Demütigung und Abwertung:** Herabwürdigende Kommentare oder öffentliches Bloßstellen der Person durch z. B. Trainer*innen, Vorgesetzte oder Teamkolleg*innen mindern das Selbstwertgefühl und führen zu nachhaltigen psychischen Schäden.
- **Ignorieren und Übersehen:** Wenn Betroffene bewusst ignoriert oder übersehen werden, kann dies als passive Form von psychischer Gewalt wirken, die das Gefühl der Wertlosigkeit verstärkt.

² " (WHO, 1999)

- **Androhung von Gewalt:** Auch die Androhung von körperlicher Gewalt oder anderen negativen Konsequenzen ist eine Form von emotionaler Gewalt, da sie eine ständige Angst und Unsicherheit bei den Betroffenen hervorruft.

Psychische Gewalt am Arbeitsplatz:

Im beruflichen Umfeld tritt psychische Gewalt häufig in Form von Mobbing, Bossing oder Staffing auf, wobei der*die Täter*in sein Opfer durch ständige Herabsetzung, Manipulation oder soziale Isolation psychisch zermürbt. Es kann sich hierbei um Vorgesetzte, Kolleg*innen oder auch externe Personen handeln. Die Gewalt äußert sich oft in subtilen Formen wie respektlosen Bemerkungen, ständiger Kritik, Ignorieren von Beiträgen oder Ausschluss aus Entscheidungsprozessen. Diese Formen von Gewalt sind oft weniger greifbar als körperliche Gewalt, haben aber eine ähnlich zerstörerische Wirkung auf das Selbstbewusstsein und die emotionale Stabilität der Betroffenen.

Beispiele emotionaler Gewalt am Arbeitsplatz:

- **Respektlosigkeit und Herablassung:** Ständige Abwertung der Arbeitsergebnisse oder des Charakters der betroffenen Person, wodurch deren Selbstbewusstsein geschwächt wird.
- **Beleidigung und Beschimpfung:** Offene oder subtile verbale Angriffe, die darauf abzielen, das Opfer zu demütigen oder lächerlich zu machen.
- **Bewusstes Schweigen:** Das Opfer wird absichtlich ignoriert, ausgeschlossen oder übergegangen, was zu einer tiefen emotionalen Belastung führt.
- **Unzureichende Unterstützung:** Die bewusste Verweigerung von Unterstützung, Anerkennung oder Zuwendung, was das Gefühl der Isolation verstärkt.

Emotionale Gewalt, ob im Sport oder am Arbeitsplatz, hinterlässt oft langfristige psychische Narben und wirkt zerstörerisch auf das Selbstwertgefühl und die zwischenmenschlichen Beziehungen der Betroffenen. Daher ist es unerlässlich, diese Form der Gewalt genauso ernst zu nehmen wie physische Gewalt und entsprechende Präventionsmaßnahmen und Schutzkonzepte zu implementieren.

Quelle: WHO (1999). Report of the Consultation on Child Abuse Prevention. Geneva: World Health Organization.

2.5 Sexualisierte Gewalt

Unter sexualisierter Gewalt wird jede Form von Machtausübung verstanden, bei der sexuelle Handlungen oder Anspielungen genutzt werden, um Kontrolle über andere auszuüben. Es handelt sich dabei nicht primär um die Ausführung sexueller Handlungen, sondern um den gezielten Einsatz von Sexualität als Mittel zur Demonstration und Durchsetzung von Machtverhältnissen (vgl. Allroggen et al., 2016; Jud, 2015). In diesem Zusammenhang geht es darum, dass die Sexualität zur Dominanz und Unterdrückung einer Person missbraucht wird, was im Kontext von Sport, aber auch am Arbeitsplatz auftreten kann.

Definition:

„Sexuelle Grenzverletzungen liegen in einer Grauzone und lassen sich nicht immer eindeutig als sexueller Übergriff einordnen. Es handelt sich hierbei um Handlungen, die auch eine sexuelle Komponente aufweisen können (aber dies nicht zweifelsfrei tun), und die absichtlich, aber auch unabsichtlich geschehen können, wenn z.B. im Sport bei Hilfestellungen oder Massagen der Intimbereich berührt wird, wenn Umarmungen oder Begrüßungsküsse ausgetauscht werden oder bei der Sportausübung nahe Körperberührungen stattfinden“

(20210505-Stellungnahme-Prof-Rulofs-data.pdf).

Ob eine Handlung als sexualisierte Gewalt empfunden wird, hängt stark vom subjektiven Empfinden der betroffenen Person ab. Hierbei spielen auch das Alter und die Position der verursachenden und betroffenen Personen eine wesentliche Rolle, insbesondere im Kontext von Machtverhältnissen, wie sie häufig zwischen Trainer*innen und Athlet*innen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden bestehen.

Beispiele für sexualisierte Gewalt im Sportkontext:

Ohne Körperkontakt (hands-off): Diese Form der sexualisierten Gewalt tritt ohne direkten körperlichen Kontakt auf, wird jedoch durch verbale, visuelle oder nonverbale sexuelle Belästigungen ausgeübt. Solche Handlungen können in verschiedenen Formen auftreten, etwa durch:

- **Verbale und gestische sexuelle Belästigungen:** Sexuelle Kommentare, anzügliche Bemerkungen oder Gesten, die darauf abzielen, die betroffene Person zu demütigen oder zu sexualisieren.
- **Textnachrichten oder Bilder mit sexuellem Inhalt:** Das Versenden von sexuell expliziten Nachrichten, Bildern oder Videos (z.B. Sexting oder das Teilen von Pornografie).
- **Exhibitionismus und voyeuristische Handlungen:** Das Vorzeigen von sexuellen Handlungen oder das ungewollte Beobachten der betroffenen Person, z.B. beim Umziehen oder Duschen.
- **Sexistische Witze und Anspielungen:** Äußerungen, die darauf abzielen, das Opfer sexuell zu objektivieren oder in seiner Würde herabzusetzen.

Mit Körperkontakt (hands-on): Sexualisierte Gewalt mit körperlichem Kontakt umfasst Handlungen, bei denen das Opfer direkt körperlich berührt oder missbraucht wird. Diese Form der Gewalt ist besonders schwerwiegend und umfasst:

- **Unangemessene Berührungen oder Massagen:** Berührungen, die keinen sportlichen oder medizinischen Zweck haben und sexuelle Motive vermuten lassen, wie z.B. das Streicheln der Leistengegend.
- **Sexuelle Berührungen:** Berührungen an den Genitalien, Brüsten oder anderen intimen Körperbereichen, die ohne Zustimmung der betroffenen Person erfolgen.
- **Versuchte oder vollendete Penetration:** Zu den schwersten Formen sexualisierter Gewalt zählen versuchte oder vollendete sexuelle Handlungen wie Vergewaltigung.

Sexualisierte Gewalt im Arbeitskontext kann folgende Formen annehmen:

Ohne Körperkontakt (hands-off):

- **Sexuelle Belästigungen:** Dazu gehören anzügliche Bemerkungen, sexistische Witze oder Kommentare über das Aussehen der betroffenen Person.
- **Elektronische Belästigung:** Das Versenden von sexuell aufgeladenen Nachrichten, E-Mails oder Bildern über berufliche Kommunikationskanäle.
- **Sexuell aufgeladene Blicke oder Gesten:** Die betroffene Person wird durch bestimmte nonverbale Verhaltensweisen eingeschüchtert oder herabgewürdigt.
- **Exhibitionistische Handlungen:** Das absichtliche Zurschaustellen von sexuellen Handlungen oder das unerwünschte Zeigen von pornografischem Material im beruflichen Umfeld.
- **Verbal:** Ein Vorgesetzter macht immer wieder anzügliche Bemerkungen über das Aussehen einer Mitarbeiterin und stellt dabei in Aussicht, dass sie bei Wohlwollen befördert wird.
- **Nonverbal:** Ein Kollege sendet wiederholt sexuelle Nachrichten oder Bilder, obwohl dies nicht erwünscht ist.

Mit Körperkontakt (hands-on):

- **Unangemessene Berührungen:** Physischer Kontakt wie das Berühren von intimen Körperstellen, Umarmungen oder Massagen, die über den beruflichen Kontext hinausgehen.
- **Körperliche Annäherung:** Die absichtliche Überschreitung von körperlichen Grenzen durch erzwungene Nähe, z.B. im Büro, im Aufzug oder in Besprechungen.
- **Sexuelle Übergriffe:** Jede Form von körperlicher Gewalt mit sexuellen Absichten, wie z.B. das unerwünschte Berühren der Genitalien oder der Versuch sexueller Handlungen.
- **Physisch:** Eine Führungskraft nutzt ihre Machtposition aus, um sich körperlich an Mitarbeitenden zu vergehen, etwa durch unangemessene Berührungen oder gar versuchte sexuelle Übergriffe.

- **Einfluss von Machtverhältnissen im Arbeitskontext:** Sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz wird oft durch bestehende Macht- und Hierarchieverhältnisse begünstigt. Besonders gefährdet sind Mitarbeitende in Abhängigkeitsverhältnissen, wie z.B. Praktikant*innen, Auszubildende oder Personen in befristeten Anstellungsverhältnissen. Führungskräfte, die ihre Macht missbrauchen, können sexuellen Druck ausüben, indem sie z.B. Karrieremöglichkeiten in Aussicht stellen oder mit negativen Konsequenzen drohen, sollte sich die betroffene Person weigern, sich auf Annäherungen einzulassen. Dieser Missbrauch von Machtpositionen stellt eine besonders schwerwiegende Form der sexualisierten Gewalt dar.

Quellen: Allroggen, M., Jud, A., Fegert, J.M. (2016). Sexualisierte Gewalt in Institutionen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Jud, A. (2015). Sexualisierte Gewalt im Sport: Erkennen, benennen, handeln. Bern: Haupt Verlag.

WHO (2002). World report on violence and health. Geneva: World Health Organization

3. Präventionsbeauftragte

Der MFSD benennt mindestens eine Ansprechperson (Präventionsbeauftragte) für das Themenfeld „Gewaltprävention“, die auf der Verbandswebsite öffentlich eingesehen werden kann.

Hauptansprechperson ist:

Christian Mannsbart c.mannsbart@mfsd.de

Die Präventionsbeauftragten koordinieren die Umsetzung der Maßnahmen dieses Schutzkonzeptes und stehen als Kontaktpersonen in Verdachtsfällen jeglicher Art von Gewalt zur Verfügung.

Es empfiehlt sich den Kreis der Ansprechpersonen für diesen Themenbereich möglichst divers zu halten und mehrere Beauftragte zu benennen. Damit werden Probleme im Hinblick auf die Transparenz, Machtmissbrauch und Vertrauensvorbehalten minimiert. Gleichermaßen gilt für die Bereiche Intervention, Beschwerdemanagement und Aufarbeitung.

Da es immer wieder zu Vorfällen kommt, bei denen die Mithilfe externer Fachberatungsstellen benötigt wird, werden klare Verweiswege an externe Beratungsstellen etabliert. Auch die jeweiligen Landessportbünde können zur Unterstützung hinzugezogen werden.

Weitere externe Beratungsstellen sind:

- die regionalen Kinderschutzbünde
- die örtlichen Untergliederungen des Weißen Rings
- die örtlichen Jugendämter und
- die Polizei
- das Hilfe-Portal bei sexuellem Missbrauch:

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

4. Risikoanalyse

Die Risikoanalyse ist das wesentliche Instrument um Gefahrenpotenziale und strukturelle Gelegenheitsmöglichkeiten zu identifizieren. Dabei werden die sportlichen Arbeitsabläufe, die Alltagssituationen und die Strukturen der Organisation gesammelt und bewertet. Im nächsten Schritt werden diese auf potenzielle Schwachstellen und Gefahren überprüft. Dieser Prozess findet auf unterschiedlichen Organisationsebenen (Bundes- und Landesebene) statt und wird durch verschiedene Teilbereiche (z. B. die Bundeskommissionen) der Organisation und deren Blickwinkel unterstützt. Weiterhin werden verschiedene Adressat*innengruppen, etwa Ehren- und Hauptamtliche, sowie minder- und volljährige Personen, aber auch Funktionär*innen und Mitglieder, bei der Durchführung zur Hilfe gezogen. Damit wird versucht ein möglichst diverses und umfassendes Abbild der Organisation zu erhalten. Durch die beschriebene Vorgehensweise sind die gewonnenen Daten weitestgehend frei von möglicherweise bereits vorliegenden Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen.

Die Risikoanalyse wurde hier in zwei Schritten durchgeführt. Die Basis bildete eine Arbeitstagung unter Anleitung einer externen Fachberaterin. Hier wurden zunächst Bewertungssysteme (Datenmatrix) etabliert, die zur Auswertung relevanter Daten dienten. Im nächsten Schritt erfolgten Sammlung und Auswertung der Daten. Die Ergebnisse der Analyse wurden in dieses Schutzkonzept eingearbeitet.

5. Personalauswahl

Wir möchten sicherzustellen, dass potenzielle Kandidierende für eine Tätigkeit innerhalb unseres Verbandes und unserer Mitgliedsorganisationen geeignet sind. Weiterhin möchten wir unsere Mitgliedsorganisationen bei dem Entscheidungsprozess unterstützen. Um dies darstellen zu können, listen wir im Folgenden einige Voraussetzungen auf, die sich bei der Bewertung potentieller Kandidierender als notwendig und hilfreich etabliert haben.

5.1. Ehrenkodex

Alle Personen, die innerhalb des MFSD und seiner Mitgliedsorganisationen ehrenamtlich, hilfsweise, neben- oder hauptberuflich tätig sind, verpflichten sich zur Unterzeichnung des DAeC-Ehrenkodex (s. Anlage 1). Der Ehrenkodex gibt den Kandidierenden zum einen Handlungssicherheit und bezeugt deren Interesse am Kinder- und Jugendschutz. Die Kandidierenden verpflichten sich außerdem jegliche Form von Gewalt (siehe Definition) und Diskriminierung zu unterlassen und bei Kenntnisnahme zu verhindern.

Nach Unterzeichnung wird der Ehrenkodex in digitaler und physischer Form in der Bundesgeschäftsstelle abgelegt.

5.2. Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses

Mit dem Inkrafttreten des Bundeskinderschutzgesetzes und der damit einhergehenden Veränderung des § 72a im 8. Sozialgesetzbuch (SGB VIII) wurde in Deutschland ein neuer Standard in der Kinder- und Jugendarbeit hinsichtlich der Einsichtnahme von erweiterten Führungszeugnissen etabliert. Das Gesetz besagt, dass keine Personen, die Kinder und Jugendliche beaufsichtigen, betreuen, erziehen oder ausbilden, beschäftigt werden sollen, die wegen einer Straftat nach § 72a SGB VIII Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt wurden.

Im Sinne des Bundeskinderschutzgesetzes wird keine Person eingesetzt, „die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Absatz 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden ist“ (§ 72a Abs.1 SGB VIII).

Alle Personen, die innerhalb des MFSD und seiner Mitgliedsorganisationen ehrenamtlich, hilfsweise, neben- oder hauptberuflich tätig sind und die im Rahmen Ihrer Tätigkeit Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben, legen ein erweitertes Führungszeugnis vor.

Unter Berücksichtigung der Erfordernisse des Datenschutzes werden die notwendigen Informationen nachgehalten, so dass eine Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses nach Ablauf der Frist von fünf Jahren gewährleistet ist. Sollte die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nicht oder nicht rechtzeitig möglich sein, wird die Abgabe einer schriftlichen Erklärung in Form der Straffreiheitserklärung erforderlich. Personen unter 18 Jahren brauchen kein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Stattdessen wird eine Selbstauskunftserklärung abgegeben.

Durch die Einsicht des erweiterten Führungszeugnisses kann verhindert werden, dass bereits rechtskräftig verurteilte Personen Aufgaben und Tätigkeiten übernehmen, bei denen sie Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben werden.

Jegliche Personen, die den Ehrenkodex unterzeichnet und ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt haben, informieren den MFSD umgehend, wenn gegen

sie ein Ermittlungs- oder Strafverfahren eingeleitet oder eröffnet wurde, das Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung betrifft.

5.3 Verhaltensregeln gem. Safe Sport Code des DOSB

Aus der Erfahrung der letzten Jahre hat es sich als hilfreich ergeben klare Verhaltensrichtlinien für alle Personen, die innerhalb des MFSD und seiner Mitgliedsorganisationen ehrenamtlich, hilfsweise, neben- oder hauptberuflich tätig sind, aufzustellen. Dadurch schaffen wir gemeinsam mehr Sicherheit und Handlungsfähigkeit für unsere Mitglieder und stärken die Gemeinschaft.

Der Deutsche Olympische Sportbund (DOSB) hat mit dem „Safe Sport Code“ im Jahr 2024 ein passendes und umfangreiches Schriftstück dafür veröffentlicht. Alle Personen, die innerhalb des MFSD und seiner Mitgliedsorganisationen ehrenamtlich, hilfsweise, neben- oder hauptberuflich tätig sind unterzeichnen die Verhaltensregeln des Safe Sport Codes des DOSB (s. Anlage 2).

Die Mitgliedsorganisationen des MFSD werden gebeten die Vollständigkeit dieser Regeln im Hinblick auf ggf. vorliegende Besonderheiten ihrer vereinseigenen Infrastruktur zu Überprüfen und notwendige Ergänzungen vorzunehmen oder zumindest die Präventionsbeauftragten des Verbands über solche Besonderheiten zu informieren.

6. Qualifizierung der Mitarbeiter*innen / Personalentwicklung

Die Prävention von Gewalt ist fester Bestandteil der Aus- und Fortbildung für alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden des MFSD und seiner Mitgliedsorganisationen.

6.1 Schulungspflicht

Der MFSD wird eine Schulungspflicht für das Themenfeld Gewaltprävention einführen. Diese umfasst alle Personen, die innerhalb des MFSD und seiner Mitgliedsorganisationen ehrenamtlich, hilfsweise, neben- oder hauptberuflich tätig sind. Der Mindestumfang der Schulungen richtet sich nach dem Grad der Mitarbeit für den Verband und ist wie folgt aufgebaut:

- Hauptberuflich Mitarbeitende werden mindestens alle 5 Jahre durch die Präventionsbeauftragten oder externe Referenten geschult.
- Die Mitglieder der Vorstände nehmen an einer qualifizierenden Präventionsschulung (Basis- bzw. Auffrischungsschulung) teil.
- Die ehrenamtlichen Mitarbeitenden nehmen an einer qualifizierenden Präventionsschulung (Basis- bzw. Auffrischungsschulung) teil
- Geringfügig Beschäftigte und Praktikant*innen werden entsprechend der Art, Dauer und Intensität des Einsatzes geschult.
- Weitere hilfsweise Mitarbeitende bei unregelmäßigen und größeren Veranstaltungen werden entsprechend der Art, Dauer und Intensität des Einsatzes geschult.

Der Präventionsbeauftragte des MFSD wird qualifiziert, die Mitarbeiter auf Vereinsebene im Sinne der hier thematisierten Schulungen zu qualifizieren. . Die Ausbildung erfolgt durch die Abteilung Gewaltprävention des DAeC e. V. oder durch externe Fachkräfte.

Durch die Etablierung eines Qualifikationsstandards können wir dafür sorgen die Qualität unserer gesamten Organisation zu erhöhen und zu sichern.

6.2 Inhalte der Schulungen

Die Ziele der Aus- und Fortbildungen sind, die Mitarbeitenden des MFSD für das Thema Gewaltprävention zu sensibilisieren, ihnen Hintergrundwissen zu vermitteln

und somit Handlungssicherheit zu geben. Dadurch möchten wir gemeinsam eine offene Kultur des Hinschauens fördern.

Damit wir diese Ziele erreichen können bieten sich folgende Inhalte im Rahmen der Basis- und Auffrischungsschulungen als hilfreiche Bausteine an:

- Verschiedene Formen von interpersoneller Gewalt
- Grundlagen und Formen der Kindeswohlgefährdung
- Austausch über einen adäquaten Umgang mit Nähe und Distanz
- Strategien von Täter*innen
- Psychodynamiken von Betroffenen
- Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen
- Straftatbestände und weitere einschlägige rechtliche Bestimmungen
- Eigene emotionale und soziale Kompetenz
- Entwicklungspsychologischen Aspekte
- Kommunikations- und Konfliktfähigkeit, sowie Kommunikationstraining
- Vermittlung von Verfahrenswegen und Unterstützungssystemen bei Anzeichen von Gewalt
- Vermittlung von notwendigen und angemessenen Hilfemöglichkeiten für Betroffene, ihre Angehörigen und die betroffenen Institutionen
- Prävention von Grenzverletzungen und Gewalt durch Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene an anderen Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen.

Informationsmaterial, Schulungsmaterial sowie eine PowerPoint-Präsentation ist bei den Präventionsbeauftragten hinterlegt. Auf diese kann in den Schulungen gerne zurückgegriffen werden.

6.3 Kontrollinstanz

Die Kontrolle der Umsetzung der Personalentwicklung, insbesondere der Schulungspflicht, obliegt bei der Geschäftsstelle des MFSD bzw. der Abteilung Gewaltprävention des DAeC e. V.. Die Kontrollinstanzen erstatten Bericht über den Ausbildungsstatus der angehörigen Mitarbeitenden gegenüber den Präventionsbeauftragten des Dachverbandes.

7. Lizenzerwerb

Für den Erwerb und die Verlängerung einer Trainerlizenz im DAeC (DOSB-Trainerlizenzen) ist es erforderlich, dass die Antragssteller den Ehrenkodex des DAeC und die Verhaltensregeln gem. Safe Sport Code des DOSB unterschrieben haben. Des Weiteren müssen die Antragsteller die notwendigen Qualifikationen im Bereich der Präventionsschulungen nachweisen, sonst ist eine Verlängerung der Lizenz ausgeschlossen.

8. Weitere Empfehlungen

Wir möchten an dieser Stelle einige weitere Empfehlungen zu Situationen aussprechen, die im Rahmen der Risikoanalyse häufig vorgekommen sind:

Maßnahmen mit Übernachtungen sind aufgrund ihres Risikopotenzials, der z. T. langen Dauer und im Fall von Jugendmaßnahmen, der räumlichen Entfernung zu Sorgeberechtigten, Ausnahmesituationen und erfordern daher eine besondere Handhabung. Wir raten der Maßnahmenleitung grundsätzlich dazu, darauf zu achten, dass alle Teilnehmenden und Betreuenden die Verhaltensregeln aus 5.3 unterzeichnet haben oder dass diese zumindest in der Gruppe besprochen und Unklarheiten geklärt worden sind. Dies ist sowohl zum Schutz der Kinder und Jugendlichen als auch zur Sicherheit seitens der Aufsichtspersonen notwendig. Sofern es logistisch möglich ist, wird außerdem dazu geraten immer mindestens

eine männliche und eine weibliche betreuende Ansprechperson zur Verfügung zu haben.

Um das Ziel einer **hinschauenden Kultur** zu erreichen, empfehlen wir allen Mitgliedsorganisationen dazu regelmäßige Kurzvorträge zu dem Thema „Schutz vor interpersoneller Gewalt“ durchzuführen. Potenzielle Inhalte dieser Vorträge können aus der Liste aus 6.2 entnommen werden. Anlässe wie Mitglieder- und Hauptversammlungen, Fliegertage und andere Großveranstaltungen bieten gute Möglichkeiten das Thema auch auf der Ebene der Mitglieder zu etablieren. Die Sensibilisierung schafft auf diesem Weg nicht nur eine bessere Akzeptanz durch Einbindung der Mitglieder, sondern hilft unterstützend dabei den kulturellen Wandel flächendeckend umzusetzen. So wird verhindert, dass dieses Vorhaben seitens der Mitglieder als Projekt von „den Vorständen da oben“ wahrgenommen wird.

Rituale im Luftsport sind ein weiterer Bereich, der regelmäßig Situationen mit Risikopotenzial erzeugt. Gleichzeitig erzeugen Rituale ein Gefühl von Tradition, Gemeinschaft und Zugehörigkeit. Wir empfehlen bei der Frage, ob Rituale grundsätzlich durchgeführt werden oder ob darauf gänzlich verzichtet wird, immer ihre Mitglieder miteinzubinden. Grundsätzlich ist es ratsam, Rituale zu etablieren, die gar nicht erst die Möglichkeit für das Entstehen von Grenz- und Gewaltsituationen bieten. Auch bei der Suche nach unkritischen Ritualen können die Mitglieder miteingebunden werden. Dies fördert den stärkenden Charakter der Rituale noch mehr.

9. Intervention und Beschwerdemanagement

Sollte ein Verdachtsmoment entstehen, ist es dringend erforderlich schnell, systematisch und abgestimmt zu handeln. Im Folgenden wird ein Krisenmanagement vorgelegt, mit dem Ziel Verdachtsmomente sorgfältig, sicher und standardisiert aufzuklären. Der Interventionsleitfaden enthält genaue Handlungsempfehlungen, um Grenzverletzungen und Gewaltvorfälle festzuhalten, zu beenden und Betroffene zu schützen.

- Bei Verdachtsmomenten auf Grenzverletzungen oder Gewalt im MFSD erfolgt eine Meldung bei den oben genannten Präventionsbeauftragten. Sie koordinieren die federführende Bearbeitung und spätere Aufarbeitung des Falles.
- Jeder Fall ist mit Diskretion, Bewahrung der Sachlichkeit und einer sorgfältigen Prüfung anzugehen.
- Während der internen Prüfung ist Sorge zu tragen, dass die beschuldigte Person und die betroffene Person möglichst keinen Kontakt mehr zueinander haben. Dabei ist darauf zu achten, dass allgemeine Persönlichkeitsrechte sowohl der beschuldigten Person als auch der betroffenen Person nicht verletzt werden.
- Es gilt der Grundsatz, dass sich beschuldigte Personen einer Evaluation im Hinblick auf einen Verdachtsfall nicht entziehen dürfen. Ein Verstoß gegen diesen Grundsatz führt zum Ausschluss vom Flugbetrieb bis zur Klärung des Falls.
- Die Präventionsbeauftragten stellen den Kontakt mit den Betroffenen her. Das Gespräch wird protokolliert und/oder mit Einverständnis aufgezeichnet werden. (s. Anlage 3)
- Lediglich tatsächlich beobachtete Verhaltensweisen und Aussagen dokumentieren. Zitate zu kennzeichnen hilft bei der Nachvollziehbarkeit zu einem späteren Zeitpunkt.
- Auf persönliche Mutmaßungen, Schlussfolgerungen und Interpretationen ist zu verzichten.
- Die Präventionsbeauftragten klären die Betroffenen über ihre Handlungsmöglichkeiten auf. Dabei ist unter anderem zu klären, ob Strafverfolgungsbehörden Ermittlungen aufnehmen und die

Erziehungsberechtigten Kenntnis vom Sachverhalt haben sollen. Beides obliegt der Entscheidung der Betroffenen.

Die Betroffenen und die Erziehungsberechtigten benötigen jederzeit klare Informationen über die Vorgehensweise.

- Stimmen die Betroffenen einer Strafverfolgung nicht zu, empfehlen wir die Behörden dennoch einzuschalten, **wenn eine Gefährdung** der Betroffenen oder anderer Kinder und Jugendlicher **nicht ausgeschlossen werden kann**. Bei Unsicherheit kann eine externe Beratung hilfreich sein.
- Bei einem begründeten Verdachtsmoment wird die beschuldigte Person umgehend von allen Funktionen mit Kindern und Jugendlichen entbunden bzw. freigestellt, bis der Sachverhalt gänzlich geklärt worden ist.
- Bei jedem Verdacht gilt die Unschuldsvermutung solange bis eine Täterschaft nachgewiesen worden ist. Des Weiteren ist dafür zu sorgen, dass Beschuldigte nicht vorschnell oder gar öffentlich verurteilt werden. Die Öffentlichkeit wird lediglich informiert, wenn sich aus der Wahrung der Interessen aller Beteiligen kein Ausschluss zur Veröffentlichung ergibt.
- Personelle und arbeitsrechtliche Konsequenzen sind nach sorgfältiger Aufklärung zu prüfen und ggfs. umzusetzen.

10. Aufarbeitung

Die Aufarbeitung von Fällen interpersoneller Gewalt verfolgt mehrere Ziele. Zum einen werden dadurch Strukturen und organisationskulturelle Hintergründe, aber auch potenzielle Haltungen von Angehörigen der Organisation (z. B. „der Zweck heiligt die Mittel“) aufgedeckt, die zum Entstehen des Vorfalls beigetragen oder ihn begünstigt haben.

Der Prozess der Aufarbeitung kann von der betroffenen Organisation als Chance gesehen werden, ihre gesellschaftspolitische Verantwortung wahrzunehmen

indem eine klare Position nach außen kommuniziert wird. Das fördert den Zusammenhalt und die Möglichkeit zur Identifikation mit der betroffenen Organisation, im Hinblick auf die gelebten Werte. Andernfalls besteht die Gefahr, dass Vorfälle verharmlost werden, was weitere Übergriffe begünstigt. Während des gesamten Aufarbeitungsprozesses sind die Persönlichkeitsrechte und der Datenschutz aller Beteiligten zu wahren. Da die datenschutzrechtlichen Vorgaben mitunter kompliziert sind, wird auch für den Prozess der Aufarbeitung geraten, auf die Unterstützung durch juristische Fachkräfte zurückzugreifen. Weiterhin raten wir dazu, die Schritte während des Aufklärungsprozesses und die Informationen, die intern und extern kommuniziert werden, mit den Betroffenen abzusprechen, da sie häufig persönliche Informationen enthalten.

Weitere zu beachtende Punkte:

- Offenlegung des Geschehenen mit Schutz für die Hinweisgebenden
- Landessportbund/Landesportjugend oder externe Fachberatungsstellen können zu Rate gezogen werden
- Bildung eines unabhängigen Aufarbeitungsteams durch die Führungsebene des Sportvereins/Sportverbands (u. a. Fachberater*In, Jurist*In und ggf. Betroffenenvertretung)
- Dem Aufarbeitungsteam wird der Zugang zu Akten und Protokollen ermöglicht
- Auftragsklärung; Was ist das Ziel dieser Aufarbeitung? Was kann bzw. was kann nicht geleistet werden?
- Beteiligung der Betroffenen am Aufarbeitungsprozess, sofern gewünscht

Hinweis: Die Nichtbeteiligung des Betroffenen entbindet den Verein nicht automatisch von der Aufarbeitung. Eine individuelle Prüfung der Plausibilität ist ratsam.

- Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit in Absprache mit Betroffenen gestalten
- Anerkennung zeigen z. B. in Form von Entschuldigung, Erinnerung bzw. Gedenken oder Präventionstage auch hier in Absprache mit den Betroffenen

- Kosten des Prozesses berücksichtigen, ggf. Kostenübernahme durch Dachverband, Fördervereine, Stiftungen, Landesregierung oder andere Stellen

Ein Beispielhafter Ablauf eines Vorfalls:

1. Meldung einer vergangenen Tat oder eines Verdachts
→ Übernahme der Verantwortung bzw. Einwilligung der Aufarbeitung durch Vereinsleitung
2. Benennung der verantwortlichen Ansprechpersonen durch die Vereinsleitung
3. Kontakt des Vereins zu übergeordneten Verantwortlichen des Verbands
→ Anfrage für Unterstützungsleistungen oder Begleitung
4. Kontaktaufnahme zu betroffenen Personen und Absprache über Zustimmung des Aufarbeitungsprozesses
(bei Ablehnung ist interne Aufarbeitung durch Verein/Verband denkbar)
5. Berufung des Aufarbeitungsteams
6. Auftragsklärung
7. Festlegung der internen und externen Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit in Absprache mit Betroffenen
8. Festlegung der Formate (Entschuldigung, Präventionstage, Gedenkveranstaltungen)

11. Fazit

Das Schutzkonzept dient als Hilfestellung und Orientierungsrahmen für den Umgang mit Grenzverletzungen und Vorfällen interpersoneller Gewalt.

Wir möchten Betroffenen Sicherheit und Schutz geben und die Mitgliedsorganisationen des MFSD unterstützen, indem es sie zu einem sicheren Umgang mit Verdachtsmomenten und Vorfällen befähigt. Die klaren Strukturen helfen dabei, die Basis für eine stärkere Gemeinschaft im MFSD zu bilden, indem sie das gegenseitige Vertrauen fördern und allen Beteiligten Handlungssicherheit vermitteln.

12. Anhänge

Anhang 1, DAeC Ehrenkodex

Ehrenkodex des DAeC

Zur Prävention von Grenzverletzungen und interpersoneller Gewalt im Deutschen Aero Club e. V.

- Ich verpflichte mich dazu beizutragen, keine Formen interpersoneller Gewalt zu ermöglichen oder zu begünstigen.
- Ich trage zum Schutz der mir im Rahmen meiner Tätigkeit anvertrauten Personen bei.
- Ich gehe mit meinen Mitmenschen und insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen verantwortungsbewusst und wertschätzend um.
- Ich respektiere die Privatsphäre und die persönlichen Grenzen meiner Mitmenschen.
- Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Verantwortungsrolle bewusst, die mit Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen verbunden ist und nutze diese in keiner Form aus.
- Mir ist bewusst, dass jegliche Form von Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen – ob psychisch, körperlich, sexuell oder digital, - verboten ist und sowohl rechtliche als auch verbandliche Konsequenzen nach sich zieht.
- Ich trete aktiv gegen jegliche Form von grenzüberschreitendem und diskriminierendem Verhalten ein.
- Im Falle von Grenzverletzungen, Vorfällen von Gewalt oder anderen Verstößen der hier genannten Richtlinien, informiere ich die vom DAeC auf der Homepage benannten Ansprechpersonen und ziehe (fachliche) Unterstützung und Hilfe hinzu. Ich bin mir bewusst, dass ich auch auf die Hilfe externer Stellen (z. B. Jugendamt, Polizei etc.) zurückgreifen kann, wenn die internen Ansprechpartner nicht zu erreichen sind. Dabei stehen der Schutz und das Wohlbefinden meiner Mitmenschen an erster Stelle.
- Ich unterstütze meine Mitmenschen aktiv dabei, ihre Belange zu äußern und zu vertreten.
- Ich fördere aktiv eine Kultur des Respekts, der Achtsamkeit und des Hinschauens.

Name, Vorname: _____

Anschrift: _____

Verein/Verband: _____

Datum: _____ Unterschrift: _____

Anhang 2, Verhaltensregeln gem. Safe Sport Code des DOSB

Teil I – Grundverständnis, Geltungsbereich, Anerkennung und Kommunikation der Verhaltensregeln Safe Sport

01 Grundverständnis

Im Modellflugsportverband Deutschland e.V. (MFSD) sollen alle Menschen einen sicheren Ort zum Sporttreiben, zum außersportlichen Miteinander, zum (ehrenamtlichen) Engagement oder zu bezahlter Beschäftigung im Sport finden.

Interpersonale Gewalt (körperliche Gewalt, seelische Gewalt, sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung) verletzt die Menschenwürde, Gesundheit und sexuelle Selbstbestimmung. Sie ist ein Angriff auf die Integrität des Sports. Als seelische Gewalt gelten auch diskriminierende Äußerungen und Handlungen in Bezug auf bestimmte Merkmale von Personen (z.B. Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Religion, Sprache oder geschlechtliche sowie sexuelle Identität). Interpersonale Gewalt kann in unterschiedlichen Personen-Konstellationen entstehen, z. B. zwischen Erwachsenen, zwischen Erwachsenen und Minderjährigen, zwischen Sportler*innen oder zwischen Mitarbeiter*innen und Sportler*innen.

Die nachstehenden Verhaltensregeln Safe Sport (im Folgenden: „Verhaltensregeln“) sollen der Verhinderung interpersonaler Gewalt dienen. Sie stellen Regeln zum Umgang miteinander dar. Sie sind ein Beitrag für das Recht auf gewaltfreien Sport.

Wir greifen ein, wenn wir einen Hinweis bekommen, dass innerhalb unserer Mitgliedsorganisationen gegen diese Verhaltensregeln verstoßen wurde. Wir achten hierbei besonders auf den Schutz von Minderjährigen und anderen besonders schutzbedürftigen Menschen.

02 Geltung der Verhaltensregeln

Diese Verhaltensregeln gelten für alle Personen, die innerhalb des MFSD, ehrenamtlich, hilfsweise, neben- oder hauptberuflich tätig, sportlich aktiv oder anderweitig organisiert sind. Sie gelten gleichermaßen für den Sportbetrieb wie für außersportliche Aktivitäten.

03 Kommunikation der Verhaltensregeln

Alle Personen im MFSD werden über die Verhaltensregeln informiert, wo notwendig in altersgerechter Form und leichter Sprache. Personensorgeberechtigte minderjähriger Sportler*innen und weiterer besonders schutzbedürftiger Sportler*innen werden ebenfalls informiert.

Teil II – Allgemeine Regeln

04 Umgang miteinander

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

05 Ansprechpersonen

Wir benennen interne und externe (unabhängige) Ansprechpersonen, an die sich Betroffene wenden können, wenn gegen die Verhaltensregeln verstoßen wird. Wir stellen sicher, dass alle Menschen in unserer Sportorganisation, Kenntnis von dieser Möglichkeit haben können.

Die Ansprechperson im Verband ist:

Christian Mannsbart, c.mannsbart@mfsd.de

Außerhalb des Verbands können Sie sich an folgende Stellen wenden:

- Safe Sport e. V. Tel: 0800 11 222 00
- Hilfetelefon "Gewalt gegen Frauen" Tel: 116 016
- Hilfetelefon „Gewalt an Männern“ Tel: 0800 1239900

06 Hinsehen und Ansprechen

Alle Personen im MFSD tragen zu einer Kultur des gegenseitigen Respekts und des Hinschauens bei. Wir kommunizieren (auch wenn wir selbst nicht unmittelbar betroffen sind) Verdachtsmomente und Verstöße gegen diese Verhaltensregeln an die vom MFSD benannte interne oder externe Ansprechperson (ersichtlich unter www.mfsd.de). Wir bieten Betroffenen Hilfe an. Die Ansprechpersonen und der MFSD respektieren die Wünsche von Betroffenen im weiteren Umgang mit Verstößen.

Teil III – Regeln zum Umgang mit Sportler*innen

07 Besondere Verantwortung gegenüber Sportler*innen und erweitertes Führungszeugnis

Trainer*innen, Übungsleiter*innen, Betreuer*innen, Unparteiische, Klassifizierer*innen (im Behindertensport), Schieds- und Kampfrichter*innen, medizinisches Personal und sonstige im MFSD gewählte/bestellte oder beauftragte Personen (im Folgenden „Mitarbeiter*innen“) haben aufgrund von Abhängigkeits- und Machtverhältnissen eine besondere Verantwortung für die von ihnen angeleiteten, beaufsichtigten oder unterstützten Sportler*innen. Aus dieser Funktion heraus,

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

Von allen Mitarbeiter*innen wird die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verlangt.

08 Beteiligung von Sportler*innen, Entscheidungen gegenüber Sportler*innen

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

09 Beteiligung von Personensorgeberechtigten

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

10 Körperliche Kontakte

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

11 Einzeltraining

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

[Empfehlung: Die Einverständniserklärung von Personensorgeberechtigten für minderjährige und anderen besonders schutzbedürftige Sportler*innen kann einmalig bei Aufnahme in den Verein oder eine Trainingsgruppe/Mannschaft/etc. eingeholt und dokumentiert werden. Das Einverständnis ist jederzeit widerrufbar.]

12 Medizinische Behandlungen, Diagnostik, Wiegesituationen, etc.

Die psychische und körperliche Gesundheit der Sportler*innen steht an erster Stelle. Sie steht über den Erfolgszielen der Sportorganisation. Individuelle Belange, z. B. bei Verletzungen, Schmerzen, Unbehagen und mentale Probleme werden berücksichtigt. Medizinische/physiotherapeutische Maßnahmen dürfen nur von dafür qualifizierten Personen durchgeführt werden. Für medizinische und physiotherapeutische Behandlungen sowie diagnostische oder sonstige unterstützende Maßnahmen gelten hinsichtlich von körperlichen Kontakten die gleichen Regeln wie bei der Sportausübung selbst, siehe oben.

Minderjährige Sportler*innen und sonstige besonders schutzbedürftige Sportler*innen haben das Recht, Behandlungs-, Diagnostik und Wiegesituationen bekleidet durchzuführen und sich von Personen ihrer Wahl (oder mindestens ihres Geschlechts) begleiten zu lassen. Die Verabreichung und Abgabe von

Medikamenten und Nahrungsergänzungsmitteln an Sportler*innen ist ausschließlich durch ärztliches Personal, nur mit Zustimmung der Sportler*innen und bei minderjährigen und sonstigen besonders schutzbedürftigen Personen nur mit Zustimmung der Personensorgeberechtigten erlaubt. Die Verabreichung und Abgabe von Medikamenten an Minderjährige oder sonstige besonders schutzbedürftige Personen bei Ferienfreizeiten oder Trainingslagern ist nach Maßgabe einer von den Personensorgeberechtigten überlassenen schriftlichen Aufstellung möglich.

13 Dusch- und Umkleidesituationen

Mitarbeiter*innen sollen sich nicht mit Sportler*innen allein in einem geschlossenen Raum (Umkleide, Dusche, WC, etc.) aufhalten. Mitarbeiter*innen duschen nicht zusammen mit minderjährigen Sportler*innen. Kinder und Jugendliche dürfen nicht zum Duschen gezwungen werden. Niemand wird beim Duschen oder Umkleiden beobachtet, fotografiert oder gefilmt. Während des Umziehens von minderjährigen Sportler*innen sind Mitarbeiter*innen nicht in der Umkleide anwesend, es sei denn, dies ist zur Hilfe bei Kindern notwendig. Umkleiden dürfen nur von den Personen genutzt werden, für die sie ausgewiesen sind. Ist Hilfe erforderlich, z. B. für betreuungsbedürftige Personen, können Betroffene die Personen auswählen, die ihnen helfen.

14 Sauna, Wellness

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

[Hinweis: Auch dies gilt als Mindeststandard und kann dahingehend erweitert werden, dass Mitarbeiter*innen grundsätzlich keine gemeinsamen Saunagänge oder Wellnessanwendungen mit Sportler*innen unternehmen, die in einem Abhängigkeitsverhältnis zu ihnen stehen.]

15 Lehrgangsmaßnahmen, Freizeiten, Übernachtungen

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

16 Mitnahme von Sportler*innen in den Privatbereich

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

17 Autofahrten

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

18 Geschenke, Versprechen

Mitarbeiter*innen machen keine privaten Geschenke an einzelne Sportler*innen einer Gruppe oder Mannschaft, die in einem Abhängigkeitsverhältnis zu ihnen stehen. Kein*e Sportler*in erhält eine



unsachliche Bevorzugung oder Vergünstigung, z. B. das nicht durch die Leistung bedingte Versprechen auf eine Nominierung, einen Stammplatz, die Entbindung von Mannschaftspflichten usw.

19 Umgang mit Bildaufnahmen und Sozialen Medien

Bei der Erstellung von Bildaufnahmen (Foto und Video) wird das Selbstbestimmungsrecht der Sportler*innen beachtet. Bildaufnahmen einzelner Personen oder kleiner Gruppen werden ohne deren Einwilligung nicht erstellt, geteilt oder veröffentlicht. Mitarbeiter*innen nutzen die im Rahmen ihrer Tätigkeit zugänglich gemachte Kontaktmöglichkeiten (u.a. Soziale Medien, private Telefonnummern, Messengerdienste) nicht zum Aufbau privater Beziehungen zu minderjährigen Sportler*innen oder sonstigen besonders schutzbedürftigen Sportler*innen.

20 Transparenz im Handeln

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

21 Zusammenwirken der Verhaltensregeln Safe Sport mit dem Safe Sport Code

Die Verhaltensregeln Safe Sport knüpfen an den Safe Sport Code an und erleichtern dessen Anwendung in der Praxis. Sie tragen dazu bei, missbräuchliches Verhalten zu konkretisieren. Erst wenn missbräuchliches Verhalten die körperliche oder seelische Gesundheit verletzt oder gefährdet, liegt interpersonale Gewalt vor. Diese wird nach dem Safe Sport Code verfolgt und sanktioniert.

Verstöße gegen die Verhaltensregeln können nach allgemeinen Bestimmungen (z. B. Satzung/Ordnungen/[Arbeits-]Verträge) des MFSD geahndet werden.

Die vorstehenden Regeln habe ich zur Kenntnis genommen.

Ort, Datum: _____

Unterschrift: _____

Anhang 3

Vorlage für ein Gesprächsprotokoll

Zur Aufnahme und Archivierung einer telefonischen Meldung
zu einem Verdacht/Vorfall im Feld interpersoneller Gewalt

Hinweise:

- Das Protokoll sollte während des Telefonats handschriftlich und nicht per Tastatur ausgefüllt werden, um Störungen zu vermeiden.
- Bei Gesprächen mit unmittelbar betroffenen Personen ist es vor allem wichtig zuzuhören und das berichtete ernst zu nehmen. Vermeiden Sie Bewertungen oder suggestive Nachfragen. So kann eine ungewollte Beeinflussung der betroffenen Personen, die ggf. die Beweiskraft der Aussage im Strafprozess mindert, vermieden werden.
- Geben Sie möglichst keine Versprechungen ab, auch keine Geheimhaltung gegenüber dritten Personen.
- Je nach Einzelfall kann dem Betroffenen Hilfe angeboten werden. Dies kann zum Beispiel über das Hilfe-Telefon in Fällen von sexuellem Missbrauch geschehen: 0800 22 55 530.

Übersicht zu den Fragen:

- Wer ruft an?
- Was ist der Grund des Anrufes?
- Wer wird als Täter/-in verdächtigt?
- Wer ist betroffen?
- Was wurde bereits unternommen?
- Wie wird verblieben?



Datum: _____

Uhrzeit: _____

Wer ruft an?

Name:

Verband/Verein:

Funktion:

Kontakt (Telefon, E-Mail):

Was ist der Grund des Anrufes?

Welche Situation liegt vor? Was? Wann? Wo?

Notieren Sie die Aussagen so, wie sie berichtet werden, und verzichten Sie dabei auf eigene Bewertungen

Welche Person wird im Zusammenhang mit dem Vorfall genannt?

Alter:

Geschlecht:

Funktion:

Beziehung zum/zur Betroffenen:

Wer ist betroffen?

Alter:

Geschlecht:

Funktion:

Verhältnis zur beschuldigten bzw. vermuteten Person:

Hat die betroffene Person der Weitergabe des Geschehenen zugestimmt?

Wünsche der betroffenen Person für den weiteren Verlauf:

Was wurde bereits unternommen?

Wer wurde bereits informiert?

Wurden schon andere Schritte der Intervention gegangen?

Wie wird verblieben?

Welche nächsten Schritte werden vereinbart? Ist eine erneute Kontaktaufnahme vorgesehen/erwünscht?

An wen wird der Fall weitergeleitet (intern/extern)? Wer übernimmt die Verantwortung für die weitere Bearbeitung?

Welche Hilfe- und Unterstützungsangebote wurden genannt? (Hilfetelefon, Fachberatungsstellen, Jugendämter, Polizei etc.)

Hinweis für die meldende Person: Dieses Protokoll wird vertraulich behandelt, verschlossen aufbewahrt und nur an die zuständige Stelle weitergeleitet.

**Erste interne Beurteilung der aufnehmenden Person nach Abschluss des Telefonats:
(Nicht für die Weitergabe an die meldende Person bestimmt)**

Besteht akuter Handlungsbedarf?

Wie schätzen Sie die Gefährdung ein? (Akut/Mittel/Gerin)

Aufarbeitung

Gab es im Rahmen dieser Meldung einen Nachtrag?

Wen ja, Datum und Ergebnisse des weiteren Vorgehens schildern: