

## 3.2 Eignung von Mitarbeiter\*innen

Als Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit gelten im Folgenden alle, die im Rahmen ihrer Tätigkeit mit den uns anvertrauten Kindern und Jugendlichen zu tun haben, also: Trainer\*innen, Kampfrichter\*innen, Übungsleiter\*innen, Funktionär\*innen, Jugendvertreter\*innen, Ausbilder\*innen, Dozent\*innen, Referenten\*innen, Betreuer\*innen (Jugendfreizeiten), Jugendleiter\*innen etc., aber auch die Ansprechpersonen für Opfer und der oder die Beauftragte für Chancengleichheit, und zwar unabhängig davon, ob sie ihre Aufgaben entgeltlich als Angestellte oder Honorarkräfte oder ehrenamtlich ausüben.

Schon die Gewinnung und Einstellung **von allen Mitarbeitenden des Verbands, die hauptberuflich, nebenberuflich oder auch ehrenamtlich im Kinder- und Jugendsport tätig sind**, erfolgt unter Berücksichtigung der Prävention von Sexualisierter Belästigung und Gewalt. Dies wird auch in den Arbeitsverträgen verankert.

Außerdem ist mit den Bewerbungsunterlagen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen (SGB VIII §72a (Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen) Abs. 2 und 4).

Dieser vorgenannte Paragraph wurde im Rahmen der Reform des SGB VIII zum 10.06.2021 konkretisiert. Zur Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse heißt es jetzt:

(5) Die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen von den nach den Absätzen 3 und 4 eingesehenen Daten nur folgende Daten erheben und speichern: 1. den Umstand der Einsichtnahme, 2. das Datum des Führungszeugnisses und 3. die Information, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer in Absatz 1 Satz 1 genannten Straftat rechtskräftig verurteilt worden ist. Die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen die gespeicherten Daten nur verarbeiten, soweit dies erforderlich ist, um die Eignung einer Person für die Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das Führungszeugnis gewesen ist, zu prüfen. Die

Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Sie sind unverzüglich zu löschen, wenn im Anschluss an die Einsichtnahme keine Tätigkeit nach Absatz 3 Satz 2 oder Absatz 4 Satz 2 wahrgenommen wird. Andernfalls sind die Daten spätestens sechs Monate nach Beendigung einer solchen Tätigkeit zu löschen.

Im Anhang finden sich zur Unterstützung folgende Dokumente:

- Dokument C: Vorlage für einen Antrag auf Ausstellung eines erweiterten Führungszeugnisses für die ehrenamtliche und unentgeltliche Tätigkeit – Antrag auf Gebührenbefreiung
- Dokument D: Vorlage zur Erklärung der Vertraulichkeit durch die Person, die die Führungszeugnisse prüfen soll: Prüfung von Führungszeugnissen – Vertraulichkeitserklärung
- Dokumentation E: Formblatt zur Dokumentation und Archivierung eines Erweiterten Führungszeugnisses sowie Einverständnis zum Datenschutz durch die Person, die das Führungszeugnis vorgelegt hat.

In Bewerbungs- bzw. Einstellungsgesprächen sind u.a. auch die Haltung des DKV (Leitbild/Satzung) gegenüber sexualisierter Belästigung und Gewalt und seine Präventionsmaßnahmen zu erläutern.

Die Anerkennung des DKV-Ehrenkodex als Bestandteil des Arbeitsvertrags ist für alle Mitarbeitenden des Verbands verpflichtend, nicht nur für diejenigen, die im Kinder- und Jugendsport tätig sind, und unabhängig davon, ob sie haupt-, nebenberuflich oder ehrenamtlich tätig sind.

Dokument F im Anhang kann als Gesprächsleitfaden zur Einstellung von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen dienen.

Mitarbeitende werden auf weitere Informationsunterlagen hingewiesen:

- Broschüre „Gegen sexualisierte Gewalt im Sport. Kommentierter Handlungsleitfaden für Sportvereine zum Schutz von Kindern und Jugendlichen“, Deutsche Sportjugend (dsj) 2016.
- Schweigen schützt die Falschen! Handlungsleitfaden für Fachverbände. informieren – beraten – vorgehen. LSB NRW 2014.

- Elternkompass. Fragen und Antworten zum Kinder- und Jugendschutz im Sportverein. LSB NRW 2015.

Weder die Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses noch die Unterzeichnung des DKV-Ehrenkodexes stellen allein eine Garantie für die Einhaltung des Kinder- und Jugendschutzes dar. Es kann jedoch ein sinnvoller Teil eines Gesamtkonzeptes zur Prävention von sexualisierter Belästigung und Gewalt im Sportverein sein. Es sollte daher von weiteren Maßnahmen begleitet werden.

## **Empfohlene Standards bei der Auswahl und Einstellung von Personal**

Für die Auswahl und Beschäftigung von ehrenamtlichen mitarbeitenden Personen folgt der Deutsche Kanu-Verband den nachfolgenden Regeln und empfiehlt diese auch seinen Mitgliedsorganisationen:

Aus: Schweigen schützt die Falschen! Handlungsleitfaden für Fachverbände. informieren – beraten – vorangehen. LSB NRW 2014:

Im Rahmen der Prävention von Gewalt stellt die Auswahl von Personal durch Bewerbungsverfahren und die anschließende Einstellung ein besonders sensibles Thema dar. Es geht dabei insbesondere darum, direkt bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für eine gewaltfreie Atmosphäre und ein respektvolles Miteinander einzutreten und potenziellen Gewalttätern den Zugang zum Sport zu versagen.

Aufgrund des hohen Anteils an ehrenamtlicher Arbeit befindet sich der Sport zudem in einer besonderen Situation: In der Regel existieren keine standardisierten Bewerbungsverfahren und angesichts der oftmals geringen Entlohnung in Höhe einer Aufwandsentschädigung erscheint es den meisten Vereinen meist schwierig, von ihren ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Nachweis entsprechender Referenzen und Qualifikationen abzuverlangen.

Auf der Ebene der freiwilligen Helferinnen und Helfer finden entsprechende Überprüfungen meist gar nicht erst statt. Täter wählen jedoch häufig gezielt Berufe, in

denen Beziehungsarbeit mit Kindern und Jugendlichen eine wichtige Rolle spielt. Sie suchen im privaten oder Freizeitbereich bewusst Betätigungsfelder, in denen sie in Kontakt mit Kindern und Jugendlichen kommen, um so potenzielle Opfer auswählen zu können.

## Qualitätsstandards im Auswahlverfahren auch für Ehrenamtliche

Verantwortung sollte dabei von einer Hierarchieebene an die nächste weitergegeben werden, so dass letztendlich auch die Übungsleiterinnen und Übungsleiter sicherstellen müssen, dass die freiwilligen Helferinnen und Helfer in den kinder- und jugendnahen Bereichen nach diesen Standards angemessen überprüft werden.

- Gespräch im Vorfeld bei Beauftragung und Einstellung von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern führen:
  - Prüfung der Qualifikationen, der Motivation und der Erfahrungen,
  - Information zu den Standards des Vereines an Hand des Ehrenkodex, um potenzielle Täter gegebenenfalls abzuschrecken,
  - Erläuterung von Verfahrensregeln zum Umgang mit Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt im Verein,
  - Offenheit für die Problematik sexualisierter Belästigung und Gewalt im Sport. Klärung von Fragen in Form einer Diskussion, wie zum Beispiel Grenzverletzungen und die Rechte von Kindern und Jugendlichen eingeschätzt werden. Dokument F im Anhang enthält einen konkreten Gesprächsleitfaden, mit dem die Ansichten von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen erfragt werden können,
  - Sicherstellung eines lückenlosen und vollständigen Lebenslaufes,
  - Erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) gemäß der internen Vereinbarungen einfordern und Hintergründe erläutern. Das qualifizierte Führungszeugnis kann zumindest eine Orientierung geben. Dabei sollten sich die Vertreter\*innen des Verbands/Vereins gründlich darüber informieren, welche Fristen z.B. für Eintragungen ins Führungszeugnis gelten (können bis zu drei Monate sein) bzw. was juristisch als Eintrag gilt und was nicht. Aufmerksamkeit ist gefordert auch dafür, was nicht im Zeugnis stehen kann.  
Darüber hinaus sollte in regelmäßigen Abständen die Vorlage des jeweils aktuellen erweiterten Führungszeugnisse eingefordert werden.
- Schriftliche Erlaubnis einholen, um beim vorherigen Verband oder Verein

- Nachfrage halten zu können,
- Fortbildungsveranstaltungen zur Prävention sexualisierter Belästigung und Gewalt im Sport anbieten oder gegebenenfalls zur Pflicht machen,
  - Die Probezeit als solche ernst nehmen. Die gesamte Einarbeitungsphase sollte im besten Fall begleitet werden, durch Mentor\*innen sowie durch regelmäßigen Feedback-Gesprächen gemeinsam, u.U. mit dem Vorstand. Während dieser Zeit sollten Grundhaltung gegenüber den Schutzbefohlenen, respektvoller Umgang, Themen wie Nähe und Distanz (auch eigene Grenzen), Machtverhältnisse und missbräuchliches Verhalten beleuchtet werden.
  - Ein „ungutes Gefühl“ beim Vorstand und den Mitarbeiter\*innen sowie der Schutzbefohlenen sollte ernst genommen werden, es sollte reflektiert und im Austausch verglichen werden.
  - Eventuelle Auffälligkeiten müssen konkret thematisiert werden, eine Enttabuisierung des Themas „sexueller Missbrauch“ ist wichtig.

Vor allem im Bereich des Breitensports erfolgt die Rekrutierung von Trainerinnen und Trainern, Übungsleiterinnen und Übungsleitern sowie Helferinnen und Helfern meist aus den eigenen Reihen. Das heißt, bisweilen wird auch ein engagierter Vater oder eine engagierte Mutter ohne jede weitere Prüfung einbezogen.

Hier fallen Nachfrage und Kontrolle sicherlich besonders schwer, insbesondere im Hinblick auf die Erfordernisse derartig geringfügig honorierter Tätigkeiten in einem Verein. Grundsätzlich dienen die Qualitätsstandards jedoch zum Schutz von Kindern und Jugendlichen auf allen Ebenen des Sports. Sie sollten ohne Ausnahme angewendet werden – vom Vorstand bis zum Hausmeister/zur Hausmeisterin.

Qualitätsstandards bei der Rekrutierung von Personal gehören in ein Gesamtkonzept zur Prävention sexualisierter Belästigung und Gewalt im Sport. Daher ist es sehr empfehlenswert, diese bei der Auswahl von Trainerinnen und Trainern verbindlich zu machen. Vor allem dort, wo die Abhängigkeiten der Sportlerinnen und Sportler vom jeweiligen Trainer oder Trainerin besonders groß sind, kann das Risiko für Übergriffe durch sexualisierte Belästigung oder Gewalt steigen. Deshalb sollten sich Umfang und Ausgestaltung dieser Qualitätsstandards an dem zukünftigen Verantwortungsbereich der Bewerberin oder des Bewerbers orientieren. Ihre oder seine Aufgaben und das damit verbundene mögliche Gefahrenpotenzial für Kinder und Jugendliche sollten an die Qualitätsstandards angepasst werden.