








Österreichischer Sportkegel- und Bowlingverband



Aktion KEGELN und BOWLEN mit HANDICAP



Präsident	Vertrauenspersonen		Sportdirektoren	
	Classic	Bowling	Classic	Bowling
				
Willi BINDER	Raimund POSTL	Thomas STEUDING	Oskar SCHMIDT	Christoph ROHRMOSER



VERHALTENS-CODEX

für Coaches, Trainer:innen, Instruktor:innen sowie alle Betreuer:innen des ÖSKB

Ich, -----, verpflichte mich,

- die Würde der Sportler:innen zu respektieren, unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, sozialer, ethnischer und kultureller Herkunft, Weltanschauung, Religion, politischer Überzeugung oder wirtschaftlicher Stellung, sowie Diskriminierung jeglicher Art entgegenzuwirken.
- alle mir anvertrauten Sportler:innen fair zu behandeln.
- keinerlei psychische oder physische Gewalt gegenüber den mir anvertrauten Sportler:innen anzuwenden, weder in Worten, Gesten, Handlungen oder Taten.
- die persönlichen Grenzen und individuellen Empfindungen zu Nähe und Distanz der mir anvertrauten Personen zu achten und mich dementsprechend respektvoll zu verhalten.
- mich bei Konflikten um offene, gerechte und humane Lösungen zu bemühen.
- die Eigenverantwortlichkeit und die Selbstständigkeit der Sportler:innen zu unterstützen, auch im Hinblick auf deren Leben außerhalb des Sportes.
- die Anforderungen des Sportes in Training und Wettkampf mit den Belastungen des sozialen Umfeldes, insbesondere von Familie, Schule, Ausbildung und Beruf bestmöglich in Einklang zu bringen.
- ein verantwortliches Handeln anzustreben, insbesondere
 - die Selbstbestimmung der mir anvertrauten Sportler:innen zu fördern,
 - Sportler:innen in Entscheidungen, die diese persönlich betreffen, mit einzubeziehen,
 - verfügbare Informationen zur Entwicklung und Optimierung der Leistung von Sportler:innen an diese weiterzugeben und
 - bei Minderjährigen die Interessen der Erziehungsberechtigten zu berücksichtigen.
- Sportler:innen darüber hinaus zu sozialem Verhalten in der Trainingsgemeinschaft, zu fairem Verhalten innerhalb und außerhalb des Wettkampfes und zum nötigen Respekt gegenüber allen anderen in das Sportgeschehen eingebundenen Personen sowie zum verantwortungsbewussten Umgang mit der Mitwelt und Natur anzuregen.
- anzuerkennen, dass das Interesse der Sportler:innen, ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden über den Interessen und den Erfolgszielen der Coaches, Trainer:innen, Instruktor:innen und Betreuer:innen sowie des ÖSKB stehen.
- alle meine Trainingsmaßnahmen dem Alter, der Erfahrung sowie dem aktuellen physischen und psychischen Zustand der Sportler:innen anzupassen.
- nach bestem Wissen und Gewissen den Gebrauch verbotenerer Mittel (Doping) zu unterbinden und Suchtgefahren (Drogen-, Nikotin- und Alkoholmissbrauch) vorzubeugen.
- im ÖSKB eine „Strafregisterbescheinigung Kinder- und Jugendfürsorge“ sowie jenen für „Pflege und Betreuung“ zu hinterlegen und im 2-Jahres-Rhythmus zu erneuern.
- den ÖSKB darüber zu informieren, wenn ein Verfahren nach dem Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz anhängig ist.

Ich werde durch gezielte Aufklärung und unter Wahrnehmung meiner Vorbildfunktion negativen Entwicklungen entgegenwirken. Bei Überforderung oder Unklarheiten spreche ich mich mit Kolleg:innen ab oder suche professionelle fachliche Hilfe und Unterstützung.

Ort, Datum

Unterschrift

Verhaltenscodex



DISKRIMINIERUNG HAT VIELE GESICHTER

Diskriminierende Grenzverletzungen und Überschreitungen treten in verschiedenen Formen auf und geschehen in der Regel im Verborgenen. Selten ist mehr als die „Spitze des Eisbergs“ sichtbar. Umso wichtiger ist es, auf fragwürdiges oder unpassendes Verhalten sofort zu reagieren. Ein solches Verhalten kann ein Hinweis auf Machtmissbrauch und Gewalthandlungen sein, es kann sich aber auch um unbedachte Grenzverletzungen handeln. Um die Grenze zwischen einer professionell angemessenen Nähe und einem Übergriff ziehen zu können, bedarf es einer intensiven Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung. Durch Wissensdefizite oder Unsicherheiten im Umgang mit Gewalt und Machtmissbrauch bewegen sich viele Akteur:innen bei vermuteten Grenzverletzungen zwischen verharmlosenden oder sehr repressiven Maßnahmen. Dieses Präventions- und Schutzkonzept möchte einerseits eine sachliche Haltung fördern, die sich auf eine fachlich fundierte Auseinandersetzung mit dem Thema stützt, mit dem Ziel, den bestmöglichen Schutz der Athlet:innen sicherzustellen, und andererseits im Verdachtsfall oder im Falle konkreter Hinweise auf Übergriffe allen Beteiligten Hilfe, Schutz und Sicherheit auf einem raschen und unkomplizierten Weg gewährleistet.

Definition lt. UN-Behindertenrechtskonvention:

Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.

PRÄVENTION IM SPORT

Prävention umfasst jede Maßnahme, die dazu dient, Diskriminierung zu verhindern und bereits im Vorfeld zu vermeiden. Das bedeutet, dass Prävention keine Frage einer Methode, einer Übung oder eines Projektes ist. Prävention ist eine Haltung mit dem Ziel, achtsam und beispielgebend mit den eigenen Grenzen und den Grenzen anderer umzugehen. Die Kernaufgabe von Prävention ist und bleibt die Auseinandersetzung der Erwachsenen mit der eigenen Haltung und ihrem Verständnis von Diskriminierung, die Übernahme von Verantwortung und der Mut, Position zu beziehen und diese in Handlungen umzusetzen. Prävention ist aber auch eine Frage der Zuständigkeit und darf nicht in der Verantwortung und an der Wehrhaftigkeit der Sportler:innen liegen. Die Zuständigkeit und Verantwortung liegen immer bei den verantwortlichen Personen im jeweiligen Kontext.

PRÄVENTION GEGEN DISKRIMINIERUNG IM SPORT

Für eine wirksame Prävention ist es wichtig, auf allen Ebenen anzusetzen. Je besser und breiter die „präventiven Maßnahmen“ aufgestellt sind, umso besser können sie bis nach oben wirken. Um den Sport für alle Athlet:innen sicher zu gestalten, braucht es als ersten Schritt die Bereitschaft aller Beteiligten im Sport – dies beginnt bei Gesellschaft und Politik und geht über Fach- und Landesverbände bis zu den Vereinen und Teams – sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Im zweiten Schritt müssen Eltern, Trainer:innen und Coaches, Masseur:innen, Physio- und andere Therapeut:innen usw. aktiv mitwirken. Als letztes Glied der Präventionskette sollen sich die

Sportler:innen geschützt fühlen und bei Grenzverletzungen ohne Scheu auf die Vertrauenspersonen zugehen können. Neben der persönlichen Auseinandersetzung sind die Empfehlungen zur Prävention dieses Präventions- und Schutzkonzeptes darauf ausgelegt, auch das individuelle fachliche Vermögen aller Mitarbeitenden im Sport zu erhöhen. Damit lässt sich das Potenzial einer Institution (Verband, Verein), Diskriminierung zu reduzieren und angemessen damit umzugehen, voll ausschöpfen.

I. AUFMERKSAMKEITSKULTUR ENTWICKELN

Eine Aufmerksamkeitskultur zu entwickeln bedeutet, sich für ein wertschätzendes und respektvolles Miteinander einzusetzen, die eigenen Grenzen sowie die Grenzen des Gegenübers zu achten und bei Überschreitungen im Sinne einer Zivilcourage einzugreifen. Aus Studien wissen wir, dass durch die Enttabuisierung des Themas Diskriminierung und dem offenen Umgang damit ein wesentlicher Beitrag zum Schutz der Sportler:innen geleistet wird, unter dem Motto: „Wo darüber gesprochen wird, passiert weniger!“. Die folgenden Punkte sollen für das Thema Prävention gegen Diskriminierung sensibilisieren und ein offenes Sprechen darüber erleichtert werden.

1.) Statement des ÖSKB für Respekt und Sicherheit im Sport

Der ÖSKB steht für Respekt und Sicherheit und gegen Gewalt im Sport. Diese Einstellung wird in einem offiziellen Statement sichtbar gemacht.

2.) Umsetzung des Präventions- und Schutzkonzeptes

Neben der Implementierung von Präventionsmaßnahmen, der Vernetzungsarbeit mit der Organisation FAIR PLAY ist die Evaluierung der Maßnahmen ein wesentlicher Bestandteil der Aufgabenbereiche.

3.) Hotline und Beratung für Betroffene

Organisation FAIR PLAY www.fairplay.or.at +43 1 713 35 94-0 fairplay@vidc.org

4.) Verankerung eines Leitbildes im ÖSKB

Bei der Erstellung und laufenden Ergänzung des Leitbildes steht die intensive Auseinandersetzung mit den Inhalten im Vordergrund. Durch die Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Strukturen ist eine individuelle Auseinandersetzung für die passenden Formulierungen und Entwicklungen notwendig.

5.) Verhaltenscodex für Trainer:innen & Coaches

Verhaltenscodizes bieten nicht nur Schutz für Sportler:innen, sondern geben auch Trainer:innen & Coaches Handlungssicherheit in heiklen Situationen und somit auch Schutz vor ungerechtfertigten Verdächtigungen und Anschuldigungen.

Zusätzlich zum Verhaltensleitfaden werden im ÖSKB eine Risikoanalyse durchgeführt und fachliche Standards für heikle Situationen erstellt. Je genauer diese Standards erarbeitet werden, umso eher können Grenzverletzungen oder Überschreitungen auf Sachebene besprochen und sanktioniert werden.

6.) Vertrauenspersonen einrichten und kommunizieren

Vertrauenspersonen können erste Ansprechpartner:innen für Sportler:innen in unsicheren und unklaren Situationen sein. Diese können gegebenenfalls an die Organisation FAIR PLAY weitervermitteln. Der ÖSKB wird mehrere Vertrauenspersonen benennen und schulen, an die man sich in Problemsituationen vertrauensvoll wenden kann. So können Probleme frühzeitig aufgefangen und deeskalierend bearbeitet werden. Die Vertrauensperson muss, wenn davon auszugehen ist, dass weiterhin Gefahr für Sportler:innen besteht, angemessen handeln und reagieren (Fürsorgepflicht).

7.) Verantwortliche für Prävention gegen Diskriminierung verankern

Verantwortliche für Prävention sind für die Einbettung von Gewaltschutzmaßnahmen im Verband zuständig. Darunter fallen folgende Aufgaben:

- Eigenes Wissen zum Thema erweitern und in den eigenen Strukturen weitervermitteln
- Beratung zu und Koordinierung bei Präventionsmaßnahmen im Verband
- Zusammenarbeit mit den Landesverbänden und Vereinen
- Vernetzung mit der Organisation FAIR PLAY und mit Beratungs-, Hilfs- und Opferschutzorganisationen vor Ort
- Als Kontaktperson im Verdachts-/Anlassfall zur Verfügung stehen und Vermittlung an die Organisation Fair Play oder an eine geeignete Opferschutzeinrichtung gewährleisten.

Diese Personen sind nicht für die Bearbeitung von Anlassfällen zuständig

II. TRAININGS- UND SPORTSITUATIONEN TRANSPARENT GESTALTEN

Nicht selten finden Übergriffe in Sportstätten statt. Gelegenheitsstrukturen zu erkennen, aufzudecken und diese möglichst sicher zu gestalten sind wesentliche Bestandteile der Prävention.

1.) Risikoanalyse und Kommunikation, Entwicklung von gemeinsamen Regeln und Konsequenzen

Hier gilt es für eine Ausgewogenheit zwischen der transparenten Gestaltung von Räumen und Situationen und der Achtung einer angemessenen Privatsphäre zu sorgen. Der ÖSKB empfiehlt, dass gemäß der Sportstätten und Sportartenbedingungen eigene umsetzbare Regeln formuliert werden. Wo sind potenzielle Gefahrensituationen und wo/wie kann man in Training und Wettkampf sichere Orte schaffen?

Beispiele dafür sind:

- Einzeltraining niemals in verschlossenen Räumen
- 6-Augen-Prinzip
- Trainingslager möglichst nur mit Betreuungspersonen männlich/weiblich
- Verbot von gewaltvollen und erniedrigenden Ritualen
- Grenzachtender Umgang im Alltag: z.B. kein „Poklatscher“ bei Erfolgen

2.) Sichtbar machen des Themas in Sportstätten

Dies signalisiert, dass sich der ÖSKB mit dem Thema auseinandersetzt und es nicht tabuisiert.

III. PRÜFUNG DER EIGNUNG UND QUALIFIZIERUNG VON TRAINER:INNEN UND MITARBEITER:INNEN

1.) Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex wird sowohl mit neuen wie auch bestehenden Trainer:innen und Mitarbeiter:innen diskutiert und zur Unterfertigung vorgelegt werden.

2.) Strafregisterauszug

In allen Bildungseinrichtungen ist in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen der „erweiterte Strafregisterauszug Kinder- und Jugendfürsorge“ von Mitarbeitenden zwingend vorzulegen. Der ÖSKB wird darauf drängen, diesen ebenfalls im Verbandsbüro zu hinterlegen sowie auch jenen für „Pflege und Betreuung“, sowohl für entgeltlich als auch ehrenamtlich tätige Personen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, um der Fürsorgepflicht der Verbände und Vereine nachweislich nachzukommen. Dies gilt für alle Trainer:innen und Coaches!

Dies bietet auch Verbandsverantwortlichen eine bessere Sicherheit, nicht zuletzt auch als Nachweis ihrer Fürsorgepflicht gegenüber den Sportler:innen mit Handicap. Im Verbandsverantwortlichkeitsgesetz (§ 3, Abs. 3.2.) ist die Sorgfaltspflicht der Entscheidungsträger in Vereinen und Verbänden geregelt. Eine Unterlassung von Maßnahmen zur Verhinderung von Taten kann rechtliche Folgen für die Verbandsverantwortlichen nach sich ziehen.

3.) Verankerung des Themas Prävention gegen Diskriminierung in den Aus- und Fortbildungen für Coaches, Übungsleiter:innen-/Trainer:innen/Instruktor:innen

Alle im Sport Tätigen sollen sensibel für die Thematik im Sport sein. Neben den sportfachlichen Inhalten wird empfohlen, allen Mitarbeitenden im Sport Grundlageninformationen zur Prävention zur Verfügung zu stellen.

IV. BESTÄRKEN VON SPORTLER:INNEN

1.) Maßnahmen zur Stärkung von Sportler:innen

Die Selbstbehauptung, Selbstwahrnehmung und das Wahrnehmen der eigenen Grenzen sollen unterstützt sowie das Mitspracherecht als pädagogisches Prinzip gefördert und anerkannt werden.

Möglichkeiten zur Stärkung der Sportler:innen:

- **Workshops durch die betreuenden Landesverbände anbieten**
- **regelmäßig Themen ansprechen und Folder auflegen**

2.) Materialien für Landesverbände und Sportvereine

Geeignete Materialien für die Arbeit mit Sportler:innen mit Handicap werden gesichtet, ausgewählt, aufbereitet und den Landesverbänden/Vereinen zur Verfügung gestellt.

V. INTERVENTIONSLEITFADEN/ERSTE-HILFE-PLAN SPORT ZUM UMGANG MIT VERDACHTS- UND ANLASSFÄLLEN

Prävention und Intervention unterscheiden sich im Zeitpunkt der Maßnahme und in der Art der Vorgehensweise. Intervention beschreibt den Umgang mit und die Reaktion auf vermutete Diskriminierung, nachdem diese ausgeübt wurde. Um Diskriminierung zu verhindern und im Falle des Falles angemessen zu reagieren, braucht es neben einem konkreten Handlungsplan auch die Offenheit, sich vorzustellen, dass es auch in der eigenen Einrichtung stattfinden kann. „Nur wenn ich Diskriminierung in meinem Umfeld grundsätzlich für möglich halte, kann ich mögliche Anzeichen wahrnehmen und zum Schutz von Sportler:innen handeln.“

Um Personen, die im Verdachts- oder Anlassfall kontaktiert werden, Handlungssicherheit zu geben, ist es empfehlenswert, eine klare Struktur für die weiteren Maßnahmen zu entwickeln und bekannt zu machen. In diesem Handlungsleitfaden sind Aspekte zum angemessenen Handeln

- im Falle eines vagen Verdachts (z.B. durch Gerüchte, Beobachtung von kleineren Grenzüberschreitungen und merkwürdigem Verhalten)
- im Falle eines begründeten Verdachts (z.B. ein/e Sportler:in erzählt mir von einem Übergriff)
- im Falle einer erhärteten Vermutung (z.B. durch Beobachtung)

enthalten. Empfohlen wird die schnellstmögliche Einbindung von Opferschutzeinrichtungen, die an der Sicherheit des Opfers arbeiten, sowie die Organisation FAIR PLAY, die eine Fallführung übernehmen kann. Im Vordergrund aller Maßnahmen steht immer der Schutz des Opfers. Ein Link zum Thema und den geeigneten Opferschutzeinrichtungen wird auf der Homepage des ÖSKB integriert.

Die Fälle müssen unterschieden werden zwischen strafrechtlich relevanten Übergriffen (Strafanzeige wird möglicherweise erstattet) oder Grenzverletzungen, die ein informelles Abklärungsverfahren und geeignete Sanktionen benötigen.

Fragen, die im ersten Moment helfen können:

- Ist die betroffene Person/sind andere Personen zurzeit potenziell gefährdet?
- Ist der Fall aktuell oder handelt es sich um einen Fall aus der Vergangenheit?
- Was ist mein persönliches Gefühl dazu? Welche Beobachtungen habe ich/haben andere bisher wahrgenommen?
- Welche Handlungen muss ich setzen, um meiner Verantwortung und der Fürsorgepflicht nachzukommen?
- Wer kann mir weiterhelfen, um Klarheit über die weiteren Schritte zu bekommen?
- Was bedeutet es, angemessen zu reagieren und sorgsam mit den Informationen umzugehen?
- Was sind Kriterien, die für oder gegen eine Strafanzeige sprechen?
- Was sind die Rechte des Beschuldigten?

Von Diskriminierung betroffene Sportler:innen müssen wissen, an wen sie sich wenden können, um rasch und unkompliziert Hilfe zu erhalten. Dies kann einerseits eine interne Vertrauensperson im Verband/Verein sein oder eine externe Stelle. Der wichtigste externe Ansprechpartner ist die Organisation FAIR PLAY. Diese Informationen sollen in allen Verbänden/Vereinen/Sportstätten zugänglich sein und verbreitet werden (Plakate, Folder, Aufkleber).

Was ist ein Verdacht oder eine Vermutung?

Jeder Fall und jede Situation ist unterschiedlich und benötigt eine individuelle Bearbeitung. Doch oftmals hilft es erst einmal, sich darüber klar zu werden, worum es überhaupt geht: Habe ich einen

vagen Verdacht, weil ich Gerüchte gehört habe? Oder ziehe ich Schlussfolgerungen aus kleinen Grenzüberschreitungen und merkwürdigem Verhalten, die ich beobachtet habe? Gibt es eventuell vorsichtige Andeutungen einer/s Sportler:in? Oder habe ich vielleicht nur ein „komisches Gefühl“? Nehmen Sie das ernst und bleiben Sie aufmerksam! Niemand will jemanden zu Unrecht beschuldigen. Viele Menschen scheuen sich davor, eine Vermutung über einen Missbrauch anzusprechen. Durch einen Irrtum könnte der Ruf eines Menschen geschädigt werden. Es ist aber ebenso korrekt und verantwortungsvoll, eigene Beobachtungen von Fehlverhalten gegenüber Athlet:innen konkret zu benennen. Tauschen Sie sich mit vertrauensvollen Kolleg:innen aus oder holen Sie sich Hilfe bei einer Beratungsstelle.

Die erarbeitete Risikoanalyse macht deutlich, welches Verhalten toleriert wird und welches nicht. Im Falle von „leichteren“ Grenzüberschreitungen sind möglicherweise festgelegte Sanktionen anwendbar (z.B. Trainer:in darf vorerst nicht mehr unbeaufsichtigt mit Sportler:innen mit Handicap arbeiten, Zeichen müssen gesetzt werden, die zum Ausdruck bringen, dass Übergriffe nicht geduldet werden). Vorgesetzte bzw. Personen in den leitenden und führenden Positionen haben die Verantwortung dafür, dass ein Fehlverhalten umgehend beendet und sanktioniert wird.

Nicht alle Menschen, die ein verantwortungsloses oder grenzüberschreitendes Verhalten an den Tag legen, sind Straftäter. Vieles passiert aus fehlender Professionalität oder fehlendem Wissen. Der Nachweis einer Straftat ist nicht die Aufgabe einer Leitung – Leitungskräfte müssen Fehlverhalten benennen und die Einhaltung fachlicher Standards einfordern.

Wird mir von Diskriminierung erzählt, handelt es sich um einen begründeten Verdacht, den ich sehr ernst nehmen muss. Klären Sie, ob das Opfer unmittelbar gefährdet ist und sorgen Sie für seine Sicherheit. Eine unmittelbare Konfrontation der/s Verdächtigen mit den Anschuldigungen ist kontraproduktiv. Es besteht die Gefahr, dass mögliche Zeug:innen manipuliert oder unter Druck gesetzt werden. Holen Sie sich zuerst Unterstützung durch eine geeignete Beratungsstelle und planen Sie gemeinsam das weitere Vorgehen.

Eine erhärtete Vermutung wäre die Beobachtung eines Übergriffs. Das oberste Gebot ist hier, die Situation sofort zu beenden. Machen Sie der/dem Täter:in klar, dass Sie solch ein Verhalten nicht akzeptieren und wenden Sie sich dann der/dem Betroffenen zu, um zu klären, welche Unterstützungsmöglichkeiten es gibt. Sorgen Sie für Sicherheit und informieren Sie umgehend Ihren Vorgesetzten oder die Leitung der Institution. Holen Sie sich auch hier wieder Unterstützung durch eine Beratungsstelle oder Opferschutzeinrichtung, um die nächsten Schritte zu besprechen.

WAS TUN, WENN DOCH ETWAS PASSIERT?

Wir empfehlen, bei einem Verdacht oder einer Vermutung nach dem untenstehenden Interventionsleitfaden vorzugehen. Dieser Leitfaden ist als Stufenplan aufgebaut und richtet sich an alle Verantwortlichen im Sportbereich. Alle Verantwortlichen (Coaches, Trainer:innen, Therapeut:innen, andere Betreuer:innen, Obmänner/frauen,) sind verpflichtet, bei Übergriffen im sportlichen Umfeld angemessene Abhilfe zu leisten, also Handlungen zu setzen, die weitere Gewalt oder Übergriffe verhindern.

ES MUSS IMMER GEHANDELT WERDEN – UNTER DEN TEPPICH KEHREN IST KEINE OPTION!

WICHTIG:

Bei Wahrnehmung von Anzeichen, die auf einen möglichen Übergriff hinweisen könnten, ist es überaus wichtig, diese ernst zu nehmen. Solche Anzeichen könnten sein:

- soziale und emotionale Veränderungen (z.B. sozialer Rückzug, Vermeidungsverhalten, überraschender Ausstieg aus dem Sport)
- (überraschende bzw. unerklärliche) Veränderungen im Leistungsbereich
- körperliche und psychosomatische Anzeichen

Diese „Abhilfeverpflichtung“ entspringt der allgemeinen Fürsorgepflicht, die sich sowohl aus dem Verbandsverantwortlichkeitsgesetz, den Antidiskriminierungsgesetzen der Länder und dem Gleichbehandlungsgesetz ergeben kann. Wenn die Verantwortlichen nicht angemessen reagieren, kann unter Umständen gegen sie ein Schadenersatzanspruch entstehen. Der Leitfaden ist als Best Practice-Handlungsanleitung gedacht und enthält sowohl Empfehlungen als auch konkrete Handlungspflichten, die zum Schutz der Betroffenen dringend zu beachten sind!

INTERVENTIONSLEITFADEN:

1. Dokumentation von Wahrnehmungen und Verdachtsmeldungen

- Dokumentation von Verdachtsmeldungen anderer Personen (z.B. Eltern, andere Sportler:innen) in Form eines Gesprächsprotokolls
- Angelegenheit ernst nehmen und keinesfalls verharmlosen
- Negative Gefühle nicht herunterspielen, aber auch nicht übertreiben
- Dokumentation von eigenen Wahrnehmungen über einen Zeitraum (außer bei weiterer akuter Gefährdung!)
- Reflexion der eigenen Wahrnehmungen

Diese Empfehlung richtet sich an alle verbandsinternen Personen (Coaches, Trainer:innen, Instruktor:innen, Betreuer:innen, ehrenamtliche Mitarbeiter:innen u.ä.).

2. Transparenz und Vertraulichkeit

Wichtig ist, dass bereits bei einem ersten Gespräch (Verdachtsmeldung) über die weitere Vorgehensweise gesprochen wird. Unsere Empfehlung ist, der meldenden Person bzw. den Beteiligten mitzuteilen, welche nächsten Schritte unternommen werden. Dasselbe gilt auch für weitere Gespräche mit Betroffenen bzw. Angehörigen! Günstig ist es, Vertraulichkeit zu vereinbaren, d.h. dass bis zur weiteren Abklärung des Verdachts alle Beteiligten vertraulich und sorgsam mit der Meldung und Information umgehen. Abzuraten ist jedoch von Verschwiegenheitsgarantien, da die Sportverantwortlichen verpflichtet sind, gegen die Übergriffe bzw. Gefährdungen zu handeln!

3. Unterstützung und Auskunft einholen

Zur besseren Einschätzung der Wahrnehmungen/Verdächtigungen können Sie ein vertrauliches Gespräch mit einer/m neutralen Verbandskolleg:in führen:

Wichtig ist, dass Sie dieser Person vertrauen und sie verschwiegen ist, dass diese Person der/m Sportler:in wohlwollend, aber auch kritisch gegenübersteht und sich auch traut, ihre/seine eigene Meinung zu äußern.

Des Weiteren wird dringend empfohlen, Kontakt zur Organisation FAIR PLAY aufzunehmen.

Alle Opferschutzeinrichtungen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet und haben gegenüber den Sportverbänden und Sportvereinen keine Meldepflicht!

4. Gespräche mit Betroffenen und Angehörigen:

Ergeben die ersten beiden Stufen keine anderen Erklärungen für die Veränderungen bei der/m betroffenen Sportler:in bzw. werden die Verdachtsmeldungen durch die eigenen Wahrnehmungen bestätigt, sind die verbandsverantwortlichen Personen zu verständigen. Diese führen vertrauliche Gespräche:

- bei minderjährigen betroffenen Personen mit den Erziehungsberechtigten (obsorgeberechtigte Eltern bzw. gesetzliche/r Treuhänder:in)
- erforderlichenfalls im Beisein der Eltern oder der/s gesetzliche/n Treuhänder:in mit der/m betroffenen Sportler:in
- bei Volljährigen: mit der/m betroffenen Sportler:in und gegebenenfalls die/der Treuhänder:in

Achtung: für das Gespräch mit Betroffenen wird ein eigener Gesprächsleitfaden mit konkreten Handlungsempfehlungen und No-Gos zur Verfügung gestellt!

Bitte informieren Sie die betroffenen Personen auch über die Unterstützungsangebote und geben Sie einen Folder mit!

- Gespräch mit der beschuldigten Person: Einholung ihrer/seiner Sichtweise und Aufforderung zur Stellungnahme. Informieren Sie diese Person, dass weitere Schritte eingeleitet werden. Abhängig von der Schwere des Übergriffes kann Teil dieses Gesprächs bereits die Aufklärung über ihre/seine Verantwortung sein (Verhaltenskodex) und eine Vereinbarung über das weitere Verhalten sein.

Achtung: Führen Sie das Gespräch mit der beschuldigten Person nicht allein, sondern immer zu zweit und protokollieren Sie das Gespräch! Aufgrund der nicht selten gegebenen persönlichen Verflechtungen ist darauf zu achten, dass eine möglichst „neutrale“ Person zum Gespräch dazu geholt wird. Bei schwerwiegenderen Übergriffen kann das Gespräch mit der beschuldigten Person zu massiven Nachteilen führen und es muss davon abgesehen werden. Daher sollte das Gespräch mit der beschuldigten Person niemals ohne vorherige Rücksprache mit den oben genannten Opferschutzeinrichtungen geführt werden!

5. Weitere Maßnahmen – angemessene Reaktion:

- Abhilfemaßnahmen zur Verhinderung weiterer Gefährdungen („Fürsorgepflichten“):
 - Der ÖSKB hat dafür Sorge zu tragen, dass die Sicherheit und Integrität seiner Sportler:innen gewahrt wird. Die Abhilfemaßnahme muss daher geeignet sein, die betroffene Person unmittelbar vor weiteren Übergriffen zu schützen.
 - Mögliche Abhilfemaßnahmen in der Praxis sind:
 - Verwarnung und Verhaltensvereinbarung, Versetzung, Suspendierung;
 - Kontakt nur im Beisein einer dritten Person; letztlich auch Kündigung/Entlassung.
- **Wichtig ist, dass die gesetzten Maßnahmen verhältnismäßig und angemessen sind, d.h. dass sie im Verhältnis zur erfolgten Belästigung bzw. zum Übergriff stehen. Sie dürfen jedoch die/den betroffene/n Sportler:in nicht benachteiligen!**
- Klärung der Situation mit allen Beteiligten, am besten unter Einbeziehung der Organisation FAIR PLAY
- Dokumentation aller Behauptungen und Anschuldigungen sowie Dokumentation der gesetzten Maßnahmen
- Anzeige bei Verdacht einer strafbaren Handlung bzw. Informationspflicht bei Dienstpflichtverletzung
- **Achtung: Vor einer polizeilichen Anzeige ist unbedingt mit der zuständigen Opferschutzeinrichtung Kontakt aufzunehmen! Ausnahme: unmittelbarer und schwerwiegender Vorfall**
- Erforderlichenfalls Anpassung der Abhilfemaßnahme nach Aufklärung des Verdachts bzw. des/der Übergriffe

6. Vor- und Nachsorge durch den ÖSKB:

- Nachsorge bzw. Rückmeldung für die/den betroffene/n Sportler:in bzw. Bezugspersonen
- Aufklärungsgespräche für andere Sportler:innen und Eltern
- Reflexionsgespräch mit der/dem Beschuldigten
- Thematisierung: Besprechung des Themas von Übergriffen im Sport mit den anderen Betreuungspersonen, Coaches, Trainer:innen und Ehrenamtlichen
- Präventionsarbeit durch Aufklärung, Informationsmaterialien, Schulungen etc.

ERSTE - HILFE – PLAN für Betroffene

- Wende dich an die Organisation FAIR PLAY. Diese Stelle berät dich und stellt bei Bedarf den Kontakt mit der geeignetsten Opferschutzeinrichtung her. Diese berät und begleitet dich ausführlich, vor allem wenn es darum geht, Entscheidungen zu treffen, die den Schutz deiner Anonymität nicht mehr gewährleisten können, z.B. eine Anzeige oder eine Meldung an die Presse.
- Wenn es dir leichter fällt, wende dich an eine Vertrauensperson in deinem Verein oder sprich mit einer anderen vertrauenswürdigen Person über das, was dir passiert ist, was dir komisch vorkommt oder über das, was dir unangenehme Gefühle bereitet.

ERSTE - HILFE – PLAN für Funktionär:innen und Mitarbeitende im ÖSKB bei Verdacht und Vermutung von DISKRIMINIERUNG

- Generell gilt: Gehen Sie mit allen Informationen, die Sie erhalten, vertrauensvoll und sorgsam um!
- Nehmen Sie sich Zeit für das Gespräch und signalisieren Sie, dass Sie die Informationen, die Sie erhalten (von einer betroffenen Person selbst oder von Dritten) ernst nehmen.
- Zeigen Sie Wertschätzung für den Mut, den die Person aufbringt, und das Vertrauen, das Ihnen entgegengebracht wird. Besprechen Sie mit der Person, die sich Ihnen anvertraut, die nächsten Schritte und lassen Sie niemanden im Unklaren! (gesonderter Gesprächsleitfaden mit Details dazu wird ausgearbeitet)
- Dokumentieren Sie alle Gespräche und Notizen rund um den Fall.
- Bewahren Sie Ruhe und überlegen Sie die nächsten Schritte.
- Holen Sie sich Hilfe bei der Organisation Safe Sport oder einer passenden Beratungseinrichtung. Lassen Sie sich ausführlich über die weiteren Schritte beraten!
- Leiten Sie rasch Sofortmaßnahmen zum Schutz der (potenziellen) Opfer ein.
- Klären Sie ab, ob eine Einleitung einer internen oder externen (Strafanzeige) Untersuchung passend ist.
- Bei interner Abklärung ist eine Anhörung der beteiligten Personen und das Einholen sachdienlicher Informationen notwendig. Führen Sie diese Gespräche nicht allein, sondern holen Sie neutrale Personen dazu. Auch die beschuldigte Person hat Anspruch darauf, dass der Fall sorgfältig aufgeklärt wird.
- Holen Sie Unterstützung für die gesamte Institution: ein Verdacht auf Diskriminierung führt häufig zu einer Spaltung im Team. Diese Dynamiken sollten bearbeitet werden. Außerdem kann das Vorkommen von Diskriminierung die Menschen persönlich erschüttern. Es braucht Zeit und Raum für Reflexion und ggf. Supervision und Unterstützung von außen.



Leitbild des ÖSKB

Bekanntnis für Respekt und gegen Diskriminierung im Sport

Der ÖSKB verurteilt Diskriminierung jedweder Art.

Der **ÖSTERREICHISCHE SPORTKEGEL- UND BOWLINGVERBAND** und seine Mitglieder verpflichten sich,

- alle fair zu behandeln,
- die Würde aller zu respektieren, unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, sozialer, ethnischer und kultureller Herkunft, Weltanschauung, Religion, politischer Überzeugung oder wirtschaftlicher Stellung, sowie Diskriminierung jeglicher Art entgegenzuwirken,
- keinerlei Diskriminierung, physische oder psychische Gewalt anzuwenden oder zu dulden,
- die persönlichen Grenzen und individuellen Empfindungen zu Nähe und Distanz zu achten und sich dementsprechend respektvoll zu verhalten,
- sich bei Konflikten um offene, gerechte und humane Lösungen zu bemühen,
- die Eigenverantwortlichkeit und die Selbständigkeit zu unterstützen,
- ein pädagogisch verantwortliches Handeln anzustreben,
- soziales und faires Verhalten und den nötigen Respekt gegenüber anderen zu leben,
- anzuerkennen, dass das Interesse jedes und jeder Einzelnen, seine/ihre Gesundheit und sein/ihr Wohlbefinden über den Interessen und den Erfolgszielen des ÖSKB stehen,
- Maßnahmen dem Alter, der Erfahrung sowie dem aktuellen physischen und psychischen Zustand anzupassen,
- nach bestem Wissen und Gewissen den Gebrauch verbotener Mittel (Doping) zu unterbinden und Suchtgefahren (Drogen-, Nikotin- und Alkoholmissbrauch) vorzubeugen,
- durch gezielte Aufklärung und unter Wahrnehmung der Vorbildfunktion negativen Entwicklungen entgegenzuwirken sowie
- die gültigen Regeln in Hinblick auf den Schutz der Privatsphäre (beim Duschen, Umkleiden, auswärtigen Übernachtungen etc.), die Kommunikationskultur (Miteinbeziehung der Erziehungsberechtigten bzw. anderer Sportler:innen), das 6-Augen-Prinzip bzw. das Prinzip der offenen Tür einzuhalten.

Sport ist ein Umfeld, das geprägt wird von Vertrauen, Respekt und persönlicher Wertschätzung. Nur durch die nötige Unterstützung des gesamten Umfelds können Sportler:innen ihre persönlichen Bestleistungen erzielen.

Um Opfern, Trainer:innen und Verbänden eine Hilfestellung bei diesem sensiblen Thema zu geben, hat die Initiative FAIR PLAY diverse Hilfsbroschüren zusammengestellt (<https://www.fairplay.or.at/service/download-und-material>). In diesen finden sich sowohl Tipps zur Prävention als auch Hilfestellungen für den akuten Anlassfall.

Bei einem dringlichen Verdachtsfall wenden Sie sich bitte direkt an eine [Hilfseinrichtung](#)!

Sollte es zu Verdachtsfällen oder Vergehen innerhalb des ÖSKB kommen ist die erste Anlaufstelle für Sportler:innen mit Handicap, deren Eltern bzw. Treuhänder:innen im ÖSKB der/die Vertrauenspersonen.

Zudem sind alle im ÖSKB tätigen bezahlten oder ehrenamtlichen Trainer & Coaches angehalten, eine „Strafregisterbescheinigung Kinder- und Jugendfürsorge“ sowie „Pfleger und Betreuung“ vorzulegen.



Standards für Prävention gegen Diskriminierung

- Risikoanalyse – der ÖSKB führt in regelmäßigen Abständen eine Analyse der Risiken durch und setzt sich mit sämtlichen Risiken seines Angebotes auseinander. Weiters identifiziert der ÖSKB Risiken, die durch das Angebot, die räumliche Situation, das Setting, den Führungsstil, die Kommunikation nach innen und außen, aber auch die Personalstruktur bestehen, mit dem Ziel, im Schutzkonzept Maßnahmen festzulegen, die das Risiko weitestgehend minimieren.
- Präventions- und Schutzkonzept - der ÖSKB verfügt über entsprechende Richtlinien und Konzepte, die auf der Homepage gut sichtbar kommuniziert werden, allen Mitgliedern und Beschäftigten/Mitarbeiter:innen zur Verfügung gestellt und Partner:innen leicht zugänglich gemacht werden.
- Partizipation - auf die Mitarbeit aller Mitglieder bei der Erstellung von Schutzkonzepten wird Wert gelegt. Der ÖSKB bedient sich altersgerechter Sprache, um Botschaften über Sicherheit und Wohlbefinden im Sport zu kommunizieren. Er bindet alle Menschen zu Themen, die sie betreffen, ein und stellt sicher, dass alle Mitglieder verstehen, mit wem sie über ihre Sorgen sprechen können.
- Vertrauensperson - der ÖSKB verfügt über mind. eine ausgebildete Vertrauensperson, die als Ansprechperson für Athlet:innen, Eltern, Trainer:innen & Coaches zur Verfügung steht, laufend Weiterbildungen besucht und auf der HP, Verbandsmedien, Aussendungen etc. gut sichtbar in dieser Rolle präsentiert wird.
- Partnerschaften - der ÖSKB arbeitet mit Fachstellen zusammen, mit denen ein regelmäßiger Austausch (unabhängig von Anlassfällen!) erfolgt.
- System und Struktur für die Bearbeitung von Anliegen/Interventionsplan - der ÖSKB verfügt über eine bedarfsorientierte Fallsteuerung und Berichtswesen, welche auf Basis von standardisierten Vorgaben den Bedürfnissen und Gegebenheiten des Verbandes entsprechend ausgearbeitet wurden. Folgende Bereiche sind darin geregelt: Vorgehen bei strafrechtlich relevanten Fällen, Grenzverletzungen und Grenzüberschreitungen ohne strafrechtliche Relevanz – einschließlich klarer Richtlinien, wie Coaches und Mitarbeiter:innen mit Verdachtsfällen umgehen sollen.
- Beratung und Unterstützungsangebot - der ÖSKB stellt interne und externe Unterstützungsangebote (auch für die eingesetzten Vertrauenspersonen sowie für Betroffene, die in einem Anlassfall melden) zur Verfügung (z.B. Betreuung durch Sportpsycholog:innen, Supervision). Diese sind für alle Mitglieder, Mitarbeiter:innen und an der Verbandsarbeit beteiligte Personen gut sichtbar präsentiert und werden laufend kommuniziert.
- Verpflichtende Ausbildung - Personen, die mit Sportler:innen mit Handicap arbeiten, werden auf Ihre Eignung und Ausbildung überprüft. Laufende Weiterbildungen werden vom Verband eingefordert und überprüft.
- Regelmäßige Weiterbildung – Mitarbeiter:innen aller Ebenen besuchen regelmäßig Fortbildungen zum Thema Prävention von Diskriminierung und Gewalt im Sport.
- Richtlinien für Ethik und Verhalten - der ÖSKB fordert die Unterfertigung von Ehrencodizes und Verhaltensrichtlinien von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen ein.
- Bewerbungs- und Einstellungsverfahren - bei Neueinstellungen und fortan mind. alle 3 Jahre fordert der Verband die Vorlage eines einwandfreien erweiterten Strafregisterauszuges „Kinder- und Jugendfürsorge“ sowie „Pflege und Betreuung“ ein. Für Neueinstellungen gibt es eine standardisierte Beurteilung inkl. Abklärung der Einstellung zum Thema „Nähe & Distanz“.
- Monitoring, Evaluation und regelmäßiges Update der Richtlinie – alle getroffenen Vorgaben werden in zyklischen Abständen auf ihre Gültigkeit, Vollständigkeit und zeitgemäße Anwendung überprüft

- Betroffene einbeziehen - bei Anlassfällen: Bieten Sie Betroffenen im Namen des ÖSKB eine offizielle Entschuldigung an, um den erlittenen Schaden anzuerkennen und Respekt gegenüber den betreffenden Personen für die Offenlegung zu zeigen. Ermöglichen Sie eine Anhörung (nach Wunsch im engsten Rahmen), die Betroffenen von Diskriminierung im Sport die Möglichkeit bietet, ihre Erfahrungen in einer sicheren Umgebung zu erzählen und sich an Vertrauenspersonen zu richten, die bereit sind zuzuhören und daraus zu lernen. Stellen sie die Ressourcen und den sicheren Raum zur Verfügung, die es Betroffenen erlauben, an der Entwicklung des Berichtssystems der Organisation mitzuarbeiten.
- Der ÖSKB verfügt über eine Gleichstellungsrichtlinie - „Leitbild des ÖSKB“ - die breit kommuniziert und auf die regelmäßig verwiesen wird und allen Mitgliedern und Partner:innen leicht zugänglich ist.
- Ansprechperson - mind. eine Ansprechperson für Behindertenthemen ist benannt.
- Weiterbildungen - regelmäßige Weiterbildungen aller Personen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit
- Chancengleicher Zugang - für alle Interessierten zu Sportangeboten
- Anti-Diskriminierung - Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung, Berichte bei Diskriminierung
- Monitoring, Evaluierung und regelmäßiges Update der Richtlinie und des Aktionsplans
- Ressourcen - es soll allen Sportler:innen eine gerechte Ressourcenaufteilung (Trainingsplätze, Garderoben, Trainingszeiten, Equipment, physiotherapeutische und sportpsychologische Leistungen, Trainingslager) zuteilwerden.



Gesprächsleitfaden für Vertrauenspersonen

1. Für den Gesprächseinstieg einen guten Rahmen schaffen

Wichtig für eine Beratung zum Thema Diskriminierung im Sport sind gute äußere Bedingungen:

- Dazu gehört ein geeigneter Raum ohne telefonische oder andere Störung.
- Für Außenstehende darf nicht ersichtlich sein, warum du und die Rat suchende Person sich dort treffen.
- Erläutere im Voraus deine Funktion. Weise darauf hin, dass das Gespräch vertraulich bleibt, dass du nichts unternehmen wirst ohne die Einwilligung der Rat suchenden Person.
- Halte fest, wie viel Zeit für das Gespräch zur Verfügung steht – es dauert so lang wie es eben dauert.

2. Verstehen, was passiert ist

Gehe beim Gespräch immer von der Glaubwürdigkeit der Rat suchenden Person aus und respektiere deren Individualität, Möglichkeiten und Grenzen.

- Lasse die Rat suchende Person das Problem darstellen.
- Frage nach, versuche zu erkunden, was genau die Betroffenheit hervorgerufen hat und wie stark die Rat suchende Person unter der Situation leidet. Frage genau nach. Direkte Fragen verletzen nicht – oft nehmen sie der Rat suchenden Person die Angst, ihr Anliegen zu schildern.
- Wann und wo ist es passiert?
- Ist dies schon öfters vorgekommen?
- Um wen geht es? Insistiere vorerst aber nicht, wenn die Rat suchende Person keine Namen nennen will.
- Sind noch andere Personen davon betroffen?
- Hat jemand anderes etwas gesehen oder gehört? Gibt es Zeuginnen oder Zeugen?
- Hat die Rat suchende Person mit jemandem darüber gesprochen bzw. sich Notizen gemacht?

3. Bedarf erkunden

Unterstütze die betroffene Person dabei, herauszufinden, was sie erreichen will. Versuche genau herauszufinden, wie sich die Situation verändern müsste, damit sich die betroffene Person belästigungsfrei bewegen könnte. Frage kritisch nach: „Wie wäre es, wenn dann...?“

4. Strategien entwickeln

Die Rat suchende Person entwickelt mögliche Handlungsstrategien, die sie in der Folge einander gegenüberstellt. Hilf ihr, eine für sie „stimmige“ Vorgehensweise zu finden. Respektiere dabei das (langsame) Tempo, die Grenzen und Ressourcen der Person.

5. Aufgaben klären

Kläre ab, welche konkreten Erwartungen die Rat suchende Person für die nächsten Schritte an dich hat. Stelle klar, was du tun kannst und was dir nicht möglich ist.

6. Abschluss

Oft braucht die Person noch etwas Zeit, um sich für eine Vorgehensweise zu entscheiden. Lasse ihr diese Zeit – schließe das Gespräch jedoch mit klaren Abmachungen ab. (Wer macht was bis wann?). Vereinbare schon zu diesem Zeitpunkt einen neuen Termin für ein weiteres Gespräch.



Vertrauensperson werden - Leitfaden zur Einrichtung von Vertrauenspersonen

Warum Prävention durch Vertrauenspersonen?

Vertrauenspersonen sollen bei Fragen und Problemen zum Thema für Betroffen UND Mitarbeiter:innen als interne „Ansprechstellen“ zur Verfügung stehen. Damit haben sie eine wichtige Funktion im Sinne des Beschwerdemanagements. Wird ein Fall von Diskriminierung vermutet, sollen die Vertrauenspersonen zu einem angemessenen Umgang mit der Situation beitragen und die Leitung im Krisenmanagement unterstützen. Dadurch soll die Handlungssicherheit im Umgang mit Verdachtsfällen erhöht werden.

Außerdem kann der Einsatz von Vertrauenspersonen nach Innen und Außen ein klares Signal gegen Diskriminierung setzen. Dies hilft, Täter:innen abzuschrecken bzw. deren Taten schneller aufzudecken. Verlässliche Strukturen tragen dazu bei, den Schutz von Frauen, Kindern und Jugendlichen abzusichern.

Wo und wie können Vertrauenspersonen aktiv werden?

Grundsätzlich können Vertrauenspersonen sowohl Frauen als auch Männer sein, sie können regional oder überregional eingesetzt werden, es kann eine oder mehrere Vertrauenspersonen im ÖSKB geben und diese Funktion kann grundsätzlich sowohl von haupt- als auch von ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen übernommen werden.

Welche Aufgaben haben Vertrauenspersonen?

Basisaufgaben:

Kontaktperson sein für

- Mitglieder, Teilnehmer:innen, Mitarbeiter:innen, Jugendleiter:innen und Verantwortliche im ÖSKB, die eine Vermutung oder einen konkreten Verdacht oder einfach Fragen zum Thema haben
- Alle, die selbst Opfer, Mitwisser oder Zeugen von Übergriffen wurden bzw. deren Eltern und Treuhänder:innen
- Mitarbeiter:innen von Fachberatungsstellen oder anderen externen Stellen, die eine Ansprechstelle zu dem Thema im ÖSKB suchen

Erstes internes Krisenmanagement durch:

- Unmittelbare interne Information an die Verantwortlichen
- Einbeziehung einer Fachberatungsstelle zur Beratung des weiteren Vorgehens und evtl. zur Verdachtsabklärung, ggf. Vermittlung von professioneller Hilfe für Betroffene
- Dokumentation der Anfrage und des Vorgehens

Vernetzung:

- Kontaktpflege zu Fach- und Beratungsstellen
- Teilnahme an Vernetzungstreffen der Vertrauenspersonen

Kann-Aufgaben:

Darüber hinaus kann es sinnvoll sein, auch weitere Aufgaben der Prävention von Diskriminierung an Vertrauenspersonen zu übertragen, z.B.:

- Anregen von geeigneten Präventionsmaßnahmen (z.B. Erarbeiten von Schutzvereinbarungen für spezielle Angebote, Organisation von Veranstaltungen zum Thema)
- Verbandsinterne Öffentlichkeitsarbeit zum Thema
- Kontaktpflege zu weiteren externen Stellen wie z.B. Jugendamt, Polizei
- Teilnahme an örtlichen Netzwerken, Mitarbeit an Arbeitskreisen u. ä.

WICHTIG: Es ist nicht Aufgabe der Vertrauensperson, Betroffene auf Dauer zu betreuen oder gar therapeutisch aktiv zu sein. Auch die Beratung von Beschuldigten oder das Durchführen von Ermittlungen gehört keinesfalls zu ihrem Aufgabengebiet.

Welche Voraussetzungen sollte die Vertrauensperson erfüllen?

Die Funktion der Vertrauensperson gegen Diskriminierung stellt besondere Anforderungen an die persönlichen und fachlichen Kompetenzen der damit betrauten Personen. Professionelles Fachwissen ist keine Voraussetzung, um Vertrauensperson zu werden. Wichtig ist aber die Bereitschaft, sich (auch persönlich) mit dem Thema auseinander zu setzen, sich das notwendige Wissen anzueignen und sinnvolle Möglichkeiten der fachlichen und persönlichen Unterstützung aufzubauen.

Persönliche Anforderungen:

- Mindestens Volljährigkeit, besser über 21 Jahre
- Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses
- Unterschrift Verhaltenskodex des ÖSKB
- Gute Kenntnis der Strukturen und Abläufe im ÖSKB
- Belastbarkeit, Konfliktfähigkeit
- Interesse am Thema
- Bereitschaft, die Aufgabe für mindestens zwei Jahre zu übernehmen

Fachliche Anforderungen:

- Themenspezifische Fortbildung, Fachwissen sollte regelmäßig aktualisiert werden
- Vernetzung mit anderen Vertrauenspersonen und mit Fachkräften

Was muss verbandssintern geregelt werden?

Um eine erfolgreiche Arbeit der Vertrauenspersonen zu ermöglichen, müssen durch den ÖSKB einige Voraussetzungen erfüllt und entsprechende Regelungen getroffen werden. Dazu gehören:

- Erstellen eines Präventions- bzw. Schutzkonzepts
- Verfahrensregeln, wie bei Vorfällen vorzugehen ist
- Entsprechende Beschlusslage
- Sicherstellen ausreichender Ressourcen
- Schaffen einer internen Öffentlichkeit über Funktion und Aufgaben der Vertrauensperson
- Schriftliche Vereinbarung zur Tätigkeit der Vertrauenspersonen - diese sollte mindestens folgende Punkte regeln:
 - Rahmen (z.B. Zeitraum, „Einsatzgebiet“)
 - Strukturelle Einbindung (z.B. Zusammenarbeit mit Leitung, interne Informationspflicht, wer setzt die Vertrauensperson ein und wer überprüft die Eignung)
 - Aufgaben
 - Kompetenzen (z.B. Einberufung eines Krisenteams, Einbeziehung von externen Fachkräften)
 - Ressourcen (z.B. Arbeitszeit, Supervision, Material)

Wie unterstützt der ÖSKB die Vertrauenspersonen?

Der ÖSKB unterstützt die Ausbildung und Vernetzung von Vertrauenspersonen gegen Diskriminierung z.B. durch das regelmäßige Angebot von Basis- und Aufbauschulungen, kostenlose Infoveranstaltungen zu verschiedenen Aspekten der Prävention, Vernetzungsangebote etc.