

Gemeinsames Präventionskonzept von Gelsensport e.V. und der Außenstelle Gelsenkirchen des Sportbildungswerks NRW e.V. zum Schutz vor interpersoneller und sexualisierter Gewalt

Stand: 28.05.2026

Inhalt

1. Einleitung	1
2. Geltungsbereich	3
3. Präventionskonzept & -maßnahmen.....	4
3.1 Schutzkonzept Sportbildungswerk NRW	5
3.2 Gemeinsames Präventionskonzept.....	7
3.3 Mitgliedschaft im Qualitätsbündnis des LSB NRW	9
3.4 Allgemeine Präventionsmaßnahmen.....	10
3.5 Präventionsmaßnahmen im digitalen Raum.....	15
3.6 Institutionelle & Personelle Präventionsmaßnahmen	19
3.5 Standort- und angebotsbasierte Präventionsmaßnahmen.....	22
3.6 Angebotsspezifische Präventionsmaßnahmen.....	24
3.6.1 Allgemeine Präventionsstandards	25
3.6.2 Besondere Präventionsmaßnahmen für Schwimmangebote	26
4. Qualitätsmanagement in der Präventions- und Interventionsarbeit.....	27
5. Schluss und Ausblick.....	33

1. Einleitung

Der Schutz vor sexualisierter und interpersoneller Gewalt ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die im organisierten Sport und in der

außerschulischen Bildungsarbeit eine besondere Dimension erhält. Sport- und Bildungsangebote schaffen Räume der Begegnung, des Vertrauens und der persönlichen Entwicklung – Qualitäten, die ebenso wertvolle Ressourcen darstellen wie sie gleichzeitig besondere Schutzverantwortung begründen. Genau diese Verantwortung nehmen Gelsensport und das Sportbildungswerk NRW – Außenstelle Gelsenkirchen – mit dem vorliegenden Konzept aktiv wahr.

Gelsensport, der Stadtsportbund Gelsenkirchen e. V., ist als Dachverband des organisierten Sports in Gelsenkirchen für die Förderung und Koordination sportlicher Aktivitäten sowie für die Interessenvertretung der Gelsenkirchener Sportvereine und -verbände verantwortlich. Das Sportbildungswerk NRW, Außenstelle Gelsenkirchen, ergänzt dieses Wirken durch ein vielschichtiges Sport- und Bildungsangebot für unterschiedliche Zielgruppen. Beide Institutionen verbindet nicht nur ihre gemeinsame Arbeit im Sport- und Bildungsbereich der Stadt Gelsenkirchen, sondern auch die geteilte Überzeugung, dass ein sicheres Umfeld für alle Beteiligten keine Selbstverständlichkeit ist, sondern aktiv, strukturiert und nachhaltig gestaltet werden muss.

Vor diesem Hintergrund haben Gelsensport und das Sportbildungswerk NRW, Außenstelle Gelsenkirchen, in einem gemeinsamen, intensiven Entwicklungsprozess das vorliegende *Gemeinsame Präventionskonzept zum Schutz vor sexualisierter und interpersoneller Gewalt* erarbeitet. Es ist das Ergebnis eines kontinuierlichen institutionenübergreifenden Abstimmungs- und Entwicklungsprozesses, in den fachliche Expertise, bestehende Strukturen sowie praxisbezogene Erfahrungen beider Institutionen nachhaltig eingeflossen sind. Das Konzept orientiert sich dabei an den Qualitätsstandards des Landessportbundes NRW sowie an den Mindeststandards der Schutzkonzeption des Sportbildungswerkes NRW und versteht sich ausdrücklich als lebendes Dokument: Es wird kontinuierlich reflektiert, an aktuelle fachliche Erkenntnisse und gesellschaftliche Entwicklungen angepasst und fortgeschrieben.

Das vorliegende Konzept ist dabei weit mehr als ein formales Regelwerk oder eine institutionelle Pflichterfüllung. Es ist der sichtbare Ausdruck unserer gemeinsamen Haltung: einer konsequenten Null-Toleranz-Politik gegenüber jeder Form von Gewalt sowie einer Kultur des Hinsehens, der Achtsamkeit und der geteilten Verantwortung. Es schafft verbindliche Strukturen und klar definierte Verfahren – und gibt allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen sowie unserer erweiterten Mitarbeiterschaft

konkrete Orientierung für das Handeln in sensiblen und herausfordernden Situationen des Arbeitsalltags. Unser Ziel ist es, ein Umfeld zu gestalten, in dem sich alle Beteiligten – Mitarbeiter*innen, Teilnehmer*innen und Besucher*innen gleichermaßen – sicher, respektiert und geschützt fühlen können.

2. Geltungsbereich

Im folgenden Abschnitt skizzieren wir den Geltungsbereich unseres *Gemeinsamen Präventionskonzeptes zum Schutz vor sexualisierter und interpersoneller Gewalt*. In diesem Zusammenhang zeigen wir sowohl den personellen als auch den räumlichen Rahmen auf, in dem festgelegt ist, für wen, wo und in welchen Situationen unsere Präventions- und Interventionsmaßnahmen verbindlich gelten.

Personeller Geltungsbereich: Der personelle Geltungsbereich unseres *Gemeinsamen Präventionskonzeptes zum Schutz vor sexualisierter und interpersoneller Gewalt* erstreckt sich auf:

- Hauptamtliche Mitarbeiter*innen
- Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen (u.a. Vorstand u. Präsidium von Gelsensport)
- Erweiterte Mitarbeiterschaft (insb. Honorarkräfte wie z.B. Übungsleiter*innen und Referent*innen)
 - Arbeitsmarktpolitisch geförderte Mitarbeiter*innen (insb. 16i- und AGH-Kräfte)
 - Übungsleiter*innen / Honorarkräfte / Referent*innen
 - Bundesfreiwilligendienstler*innen u. FSJler*innen
 - Praktikant*innen u. Tageshospitant*innen
- Besucher*innen / Teilnehmer*innen von Veranstaltungen- und Aktivitäten auf dem Gelände von Gelsensport und des Sportbildungswerkes NRW, Außenstelle Gelsenkirchen

Unser Präventionskonzept gilt dabei unabhängig von der Funktion, Position, Dauer und/oder Art des Engagements innerhalb der Strukturen unserer Institutionen und verpflichtet alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen sowie weitere Dritte gleichermaßen dazu, die festgelegten Präventionsmaßnahmen und Handlungsschritte unseres Interventionskonzeptes einzuhalten.

Räumlicher Geltungsbereich: Der räumliche Geltungsbereich unseres *Gemeinsamen Präventionskonzeptes zum Schutz vor sexualisierter und interpersoneller Gewalt* erstreckt sich auf:

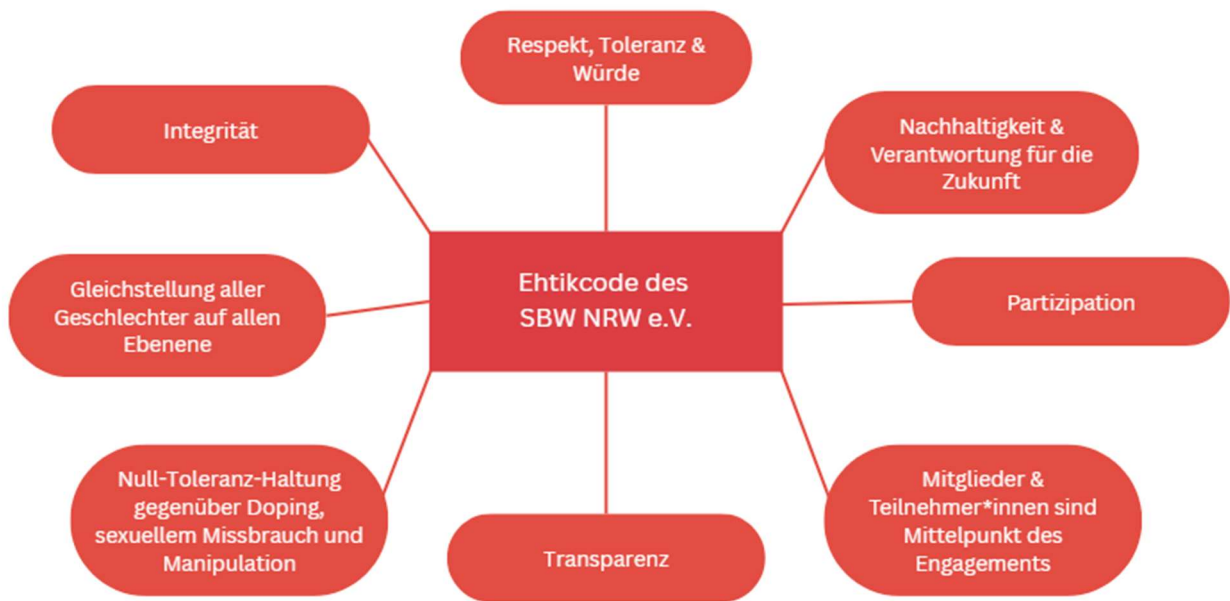
- Sportanlage Schürenkamp und Service Center
- Sportanlage: Offene Tür
- Trendsportanlage Consol
- Glückauf - Kampfbahn u. Offener Treff (Schalker Fanprojekt)
- Sport- und Bildungsangebote im Ruderverein Gelsenkirchen von 1920 e.V.
- Veranstaltungen (z.B. Jugendfahrten, Sommerfeste, Tag der offenen Tür)
- Trainingsflächen weiterer Sport- und Bewegungsangeboten (z.B. Sport im Park)

Zu beachten gilt, dass unser Präventionskonzept und insbesondere die Regelungen des in zusätzlichen Interventionskonzeptes auch dann Anwendung finden, wenn eine gewaltausübende Person den personellen und/oder räumlichen Geltungsbereich von Gelsensport und/oder des Sportbildungswerkes NRW, Außenstelle Gelsenkirchen, für Anbahnungsmomente nutzt, die Durchführung der Gewalttat jedoch außerhalb unseres räumlichen Geltungsbereiches stattfindet.

3. Präventionskonzept & -maßnahmen

Im vorliegenden Kapitel stellen wir die Präventionsmaßnahmen im Hinblick auf die zuvor identifizierten Risikobereiche dar. Dabei skizzieren wir zunächst die bestehenden Präventionsmaßnahmen des *Sportbildungswerkes NRW* anhand der bereits umgesetzten Maßnahmen innerhalb der aktuell geltenden Schutzkonzeption gegen interpersonelle Gewalt dar. Anschließend werden die Maßnahmen unseres *Gemeinsamen Präventionskonzeptes gegen sexualisierte und/oder interpersonelle Gewalt* aufgezeigt, die innerhalb der Strukturen unserer Institutionen bereits umgesetzt wurden. Die Darstellung der Maßnahmen orientiert sich dabei an einer allgemeinen, institutionellen sowie standort- und angebotsspezifischen Ebene.

3.1 Schutzkonzept Sportbildungswerk NRW



Seit dem 10.04.2024 ist das *SBW NRW* Mitglied im *Qualitätsbündnis zum Schutz vor sexualisierter und interpersoneller Gewalt im Sport* des *LSB NRW*. In seiner *Schutzkonzeption interpersoneller Gewalt* formuliert das *SBW NRW* präventive Mindeststandards für die Zentrale in Duisburg und ihre landesweiten 32 Außenstellen. Die beschlossenen Präventionsmaßnahmen des *SBW NRW* stellen sich dabei im Einzelnen wie folgt dar:

Ansprechpersonen	Das <i>SBW NRW</i> beruft eine Ansprechperson für die Prävention sexualisierter/interpersoneller Gewalt und sichert durch diese allen Mitarbeiter*innen Hilfe, Unterstützung und die Vermittlung an externe Beratungsstellen bei Vorfällen von Gewalt zu.
AST / Lokales Netzwerk	Das <i>SBW NRW</i> baut seine Außenstellen-Netzwerke mit Beratungsstellen und Fachexpert*innen aus. Zudem engagiert sich das <i>SBW NRW</i> „in regionalen und überregionalen Bündnissen zum Schutz gegen sexualisierte/interpersonelle Gewalt durch seine Außenstellen. Alle Außenstellen des <i>SBW NRW</i> „weisen auf die Möglichkeit zur Nutzung der Meldung gem. HinSchG hin, die auch Betroffenen offensteht.“

EPZ	Mitarbeiter*innen des SBW NRW haben in einem fünfjährigen Zeitraum das EPF erneut vorzulegen. Ein Prüfvermerk eines anderen Verbandes über die Einsichtnahme ist als unzureichend zu betrachten.
Honorarkräfte	Honorarkräfte werden durch das <i>SBW NRW</i> dazu angehalten, den Ehrenkodex des <i>LSB NRW</i> „zu unterschreiben und zu leben“. Innerhalb von Lehrteams sind zudem „regelmäßige Austausche für Feedbackgespräche zu planen, die sich am Bedarf orientierten und mit den Angeboten der lokalen Bünde abgestimmt“ werden. In diesem Zusammenhang sollen auch Sensibilisierungen und Schulungen im Themenkomplex PSIG angeboten werden. Kursleitungen müssen vor Beginn ihrer Angebote/Maßnahmen ein EPF vorlegen, welches nicht später als vor drei Monaten ausgestellt wurde.
Mitarbeiter*innenschaft	Jede*r Mitarbeiter*in des <i>SBW NRW</i> ist „im Umgang mit sexualisierter/interpersoneller Gewalt und im Hinblick auf Prävention derselben zu sensibilisieren. Die Informationsveranstaltungen finden alle zwei Jahre statt.“ Innerhalb der Mitarbeiterschaft sind „regelmäßige Austausche für Feedbackgespräche zu planen, die sich am Bedarf orientierten und mit den Angeboten der lokalen Bünde abgestimmt“ werden. In diesem Zusammenhang sollen auch Sensibilisierungen und Schulungen im Themenkomplex PSIG angeboten werden. Mitarbeiter*innen des Sportbildungswerkes NRW sind außerdem durch ihre Vorbildfunktion angehalten, ihrem Arbeitgeber ebenfalls EPFs vorzulegen und den Ehrenkodex des <i>LSB NRW</i> zu unterzeichnen.
Vorstand	Jährlich, spätestens jedoch im Rahmen der vorletzten Vorstandssitzung eines Jahres, erfolgt eine Auswertung in Form eines Berichts, der Vorfälle und Vorkommnisse von Gewalt in den Strukturen des Sportbildungswerkes NRW.

Zentrale	Das Sportbildungswerk NRW informiert aktiv seine Teilnehmer*innen über den Themenkomplex PSIG. Zudem engagiert sich das Sportbildungswerk NRW „in regionalen und überregionalen Bündnissen zum Schutz gegen sexualisierte/interpersonelle Gewalt als Gesamtverband.
----------	---

Ergänzend zu den aufgezeigten Mindeststandards der *Schutzkonzeption interpersoneller Gewalt* können Außenstellen strengere Richtlinien definieren und umsetzen. In diesem Sinne gelten die nachfolgend dargestellten Maßnahmen unseres *Gemeinsamen Präventionskonzeptes gegen sexualisierte und interpersonelle Gewalt* sowohl für den Geltungsbereich von *Gelsensport* als auch für den des *SBW NRW Gelsenkirchen*.

3.2 Gemeinsames Präventionskonzept

In einem intensiven Prozess setzte sich Gelsensport in Kooperation mit der Außenstelle des Sportbildungswerkes in Gelsenkirchen mit der Etablierung eines *Gemeinsamen Präventionskonzeptes zum Schutz vor sexualisierter und/oder interpersoneller Gewalt* auseinander. Die nachfolgenden Maßnahmen bilden das Ergebnis eines kontinuierlichen Entwicklungs- und Abstimmungsprozesses, in den fachliche Standards, bestehende Strukturen sowie praxisbezogene Erfahrungen unserer beider Institutionen nachhaltig eingeflossen sind. Dabei bildet unser *Gemeinsames Präventionskonzept zum Schutz vor sexualisierter und interpersoneller Gewalt* weit mehr als ein formales „Schutzkonzept für die Schublade“ ab. Denn es basiert auf einem klaren und gelebten **Leitbild zur Prävention interpersoneller und sexualisierter Gewalt**, das von Respekt, Achtsamkeit, Verantwortung und Verlässlichkeit geprägt ist.



Abbildung 1: Zentrale Werte des Gemeinsamen Leitbildes

Unser Ziel ist die spürbare und nachhaltige Verankerung dieser Haltung innerhalb der gesamten Mitarbeiterschaft beider Institutionen – unabhängig von Funktion, Hierarchieebene oder Beschäftigungsumfang. Unser zentrales Anliegen ist dabei die Stärkung einer **Kultur des Hinsehens**, in der Präventions- und Interventionsarbeit als selbstverständlicher Bestandteil des beruflichen Handelns aller Akteur*innen verstanden wird. Wir erkennen dabei ausdrücklich an, dass unsere Mitarbeiter*innen unterschiedliche biografische Prägungen, generationenspezifische Perspektiven sowie vielfältige Verständnisse von Geschlechterrollen, Kommunikation und Nähe-Distanz-Gestaltung mitbringen. Unterschiede in Wahrnehmung und Verständnis rechtfertigen jedoch in keiner Weise Grenzverletzungen, übergriffiges Verhalten oder Gewaltausbrüche. Daher nehmen wir die Vielfältigkeit unserer Mitarbeiter*innen bewusst wahr und reflektieren sie in einer **Atmosphäre der konstruktiven und positiven Fehlerkultur**. Unsere Haltung ist dabei stets durch eine **Null-Toleranz-Politik gegenüber Gewalt** in jeglicher Form gekennzeichnet. Grenzverletzungen, sexualisierte und interpersonelle Gewalt sowie übergriffiges Verhalten werden von uns klar benannt, ernst genommen und entsprechend des geltenden Interventionskonzeptes konsequent bearbeitet. Ausgangspunkt unseres Handelns ist dabei eine konsequent **betroffenenorientierte Perspektive**. Der Schutz, die Unterstützung und die Wahrung der Rechte der betroffenen Personen haben für uns

stets oberste Priorität. Aus diesem Grund richtet sich unsere Interventionsarbeit niedrigschwellig, transparent und schützend aus und zielt darauf ab, betroffene und hinweisgebenden Personen zu stärken und zusätzliche Belastungen ihrerseits zu vermeiden. Gleichzeitig verstehen wir unsere Präventions- und Interventionsarbeit nicht ausschließlich als Kontroll- oder Sanktionsmechanismus, sondern als kontinuierlichen **Lern- und Entwicklungsprozess**. Wir befürworten ausdrücklich einen achtsamen, respektvollen und offenen Diskurs innerhalb unserer Mitarbeiterschaft sowie mit Dritten. Dieser Dialog bietet insbesondere Raum für Unsicherheiten, Fragen und unterschiedliche Sichtweisen und dient der gemeinsamen Reflexion sowie der nachhaltigen Verankerung unserer Werte und Präventionsstandards im Arbeitsalltag. Die Verbindung aus klarer Haltung, verbindlichen Regelungen und einer dialogorientierten Kultur bildet somit die Grundlage für ein Arbeitsumfeld, in dem Verantwortung übernommen wird und der **Schutz aller beteiligten Personen im Mittelpunkt** steht.

3.3 Mitgliedschaft im Qualitätsbündnis des LSB NRW

Aus unserer gemeinsamen Wertehaltung erwächst konsequenterweise der Anspruch, Teil des *Qualitätsbündnisses zum Schutz vor sexualisierter und interpersoneller Gewalt im Sport* des *LSB NRW* zu werden. Ziel des Qualitätsbündnisses des *LSB NRW* ist es, sexualisierter und interpersoneller Gewalt im Sport wirksam vorzubeugen, diese zu erkennen und konsequent zu bekämpfen. Dabei orientieren sich die Mitgliedsvoraussetzungen des Bündnisses an einem 10-Punkte-Aktionsprogramm sowie der Initiative „Schweigen schützt die Falschen“ des *LSB NRW* und der *Sportjugend NRW*, der in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Kinderschutzbund entwickelt wurde.



Abbildung 2 Qualitätskriterien des LSB NRW zur Aufnahme ins Qualitätsbündnis (LSB, 2025)

Mit unserer angestrebten Mitgliedschaft verfolgen wir das Ziel, unsere klare Haltung nach außen sichtbar zu machen sowie unsere bestehenden Strukturen, Prozesse und Maßnahmen der Prävention und Intervention grundlegend reflektieren und konsequent an den Qualitätsstandards des Bündnisses ausrichten. Durch die Entwicklung und Implementierung verbindlicher Qualitätsstandards zur Prävention und Intervention sowie durch eine enge Vernetzung und den Transfer von Fachwissen werden wir so vom LSB NRW dabei unterstützt, das Thema sexualisierter und interpersonelle Gewalt zu enttabuisieren, handlungssicherer zu werden und dauerhaft sichere Strukturen zu schaffen.

In den nachfolgenden Abschnitten stellen wir zunächst unsere bisherigen sowie neu entwickelten Präventionsmaßnahmen für *Gelsensport* und das *SBW NRW GE* vor. Dabei orientieren wir uns am Aufbau unserer Risiko- und Potentialanalyse. Entsprechend werden zunächst die allgemeinen Präventionsmaßnahmen beschrieben, gefolgt von den präventiven Maßnahmen im digitalen sowie institutionellen und standort- und angebotsbasierten Präventionsmaßnahmen.

3.4 Allgemeine Präventionsmaßnahmen

Adressatengerechtes Informationsmaterial: Angesichts der demografischen Vielfalt Gelsenkirchens und der unterschiedlichen Altersgruppen unserer Sport- und

Bildungsangebote gestalten wir Informationsmaterialien im Bereich PSIG niedrigschwellig, verständlich und zielgruppengerecht. Wir achten auf klare Sprache, geeignete Formate sowie – perspektivisch – mehrsprachiges Informationsmaterial.

Benennung und Schutz Qualifizierter Ansprechpersonen: Wir benennen Qualifizierte Ansprechpersonen als verlässliche, niedrigschwellige Kontaktstellen für Hinweise, Beschwerden und Verdachtsfälle. Die Ansprechpersonen werden öffentlich auf unserer Webseite kommuniziert. Das Team wird bewusst divers und paritätisch (mindestens zwei Geschlechter) besetzt; Kontaktdaten sind öffentlich auf der Website von Gelsensport sowie intern über die Sharepoints zugänglich. Ergänzend bauen wir ein System externer Ansprechpersonen im Rahmen eines Tauschprinzips mit anderen Stadt- und Kreissportbünden auf. Ansprechpersonen dürfen keine ehrenamtlichen Ämter, keine Betriebsratsmandate und keine führungsverantwortlichen Rollen innehaben. Sie werden vor Aufnahme ihrer Tätigkeit durch den LSB NRW qualifiziert und mindestens alle zwei Jahre vertieft fortgebildet. Der individuelle Schutz vor Überlastung hat Priorität; die Funktion kann jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne berufliche Nachteile niedergelegt werden.

Etablierung einer Kultur der Achtsamkeit: Wirksame Prävention beginnt mit einer Kultur der Achtsamkeit: Alle Beteiligten nehmen Grenzen, Bedürfnisse und Perspektiven anderer wahr und respektieren diese. In dieser Kultur gibt es keinen Raum für Bagatellisierungen, Verharmlosungen oder Schweigekultur – jede Form von Gewalt, Diskriminierung oder Grenzüberschreitung wird ernst genommen und angemessen adressiert. Unsere Mitarbeiter*innen werden ermutigt, aufmerksam zu sein, Konflikte frühzeitig zu erkennen und aktiv ein respektvolles Umfeld mitzugestalten.

Lokales Netzwerk PSIG: Gelsensport und das Sportbildungswerk NRW Gelsenkirchen bauen gezielt ein lokales Netzwerk aus Fachexpert*innen, Qualifizierten Ansprechpersonen und relevanten Institutionen auf. Bestehende Kooperationen – u. a. mit dem Jugendamt Gelsenkirchen, dem Bezirkssozialdienst, Fachberatungsstellen sowie dem Stadtsportbund Essen – bilden die Grundlage. Seit Oktober 2025 ist beim Sportbildungswerk NRW Gelsenkirchen eine sexualpädagogische Fachkraft tätig, die auch Mitarbeitenden von Gelsensport beratend zur Verfügung steht. Ein erstes Netzwerktreffen aller Qualifizierten Ansprechpersonen aus Gelsenkirchener Sportvereinen geplant; ergänzend sollen

jährlich Workshops und Informationsveranstaltungen für Funktionär*innen stattfinden. Die zuständigen Stellen nehmen regelmäßig an überregionalen Fortbildungen und Fachveranstaltungen – insbesondere im Kontext des Safe Sport Codes – teil.

Schutzauftrag in Melde- und Interventionsverfahren: Gelsensport und das Sportbildungswerk NRW nehmen ihre Schutzfunktion als Arbeitgeber ernst und fordern alle Mitarbeiter*innen ausdrücklich auf, Hinweise auf Grenzverletzungen oder Gewalt unverzüglich an die Qualifizierten Ansprechpersonen zu melden. Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse dürfen die Meldesicherheit oder die objektive Bearbeitung von Vorfällen nicht beeinträchtigen. Ein verbindliches Interventionskonzept mit klar definierten Verfahrensregeln stellt sicher, dass Maßnahmen und Sanktionen konsequent, ohne Ausnahmen und unabhängig von Position oder Dienstalter umgesetzt werden.

Partizipation schutzbedürftiger Zielgruppen: Die aktive Beteiligung vulnerabler Personengruppen – insbesondere Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene – ist zentraler Bestandteil unseres Präventionsansatzes. Seit Q4/2025 wurden erste Präventionsworkshops (u. a. zu digitaler Gewalt für Jugendliche aus dem Umfeld des Schalker Fanprojekts) als Pilotprojekte durchgeführt. Ergänzend werden altersgerechte Befragungen nach Sport- und Bildungsangeboten durchgeführt; die Auswertung durch die Arbeitsgruppe PSIG dient als Grundlage für die kontinuierliche Anpassung des Konzeptes.

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit: Im Rahmen unserer Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist das Thema Prävention sexualisierter und interpersoneller Gewalt dauerhaft und sichtbar verankert. Auf unserer Webseite informieren wir kontinuierlich über unsere Haltung, Maßnahmen und Unterstützungsangebote im Bereich Prävention und Intervention. Dazu gehören insbesondere Hinweise auf Schulungs- und Fortbildungsangebote des LSB NRW wie „Kurz und Gut“, Ansprechpartnerschulungen sowie weiterführende Vertiefungsschulungen zu relevanten Themenfeldern. Darüber hinaus veröffentlichen wir die Kontaktdaten unserer Qualifizierten Ansprechpersonen transparent auf der Webseite, sodass Betroffene, Angehörige, haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende sowie Dritte niedrigschwellig Unterstützung und Beratung in Anspruch nehmen können. Ergänzend stellen wir Informationen zu internen und externen Hilfs- und Unterstützungsangeboten bereit. Über unsere Social-Media-Kanäle, insbesondere Instagram, greifen wir das

Thema PSIF regelmäßig auf. Durch themenspezifische Beiträge leisten wir Aufklärungsarbeit, verdeutlichen unsere Haltung zu Prävention und einem respektvollen Miteinander und bewerben ebenfalls aktuelle Schulungs- und Unterstützungsangebote.

Reduktion von Kommunikations- und Beziehungsgestaltungsrisiken: Wir fördern eine wertschätzende Kommunikationskultur mit konsequenter Null-Toleranz gegenüber diskriminierender, sexistischer oder übergriffiger Sprache. Entsprechende Verfehlungen werden beim ersten Auftreten kenntlich gemacht; wiederholte sprachliche Grenzverletzungen können arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Rollen, Zuständigkeiten und Hierarchien sind im Organigramm beider Institutionen festgehalten (digital über die Sharepoints abrufbar) und werden im Rhythmus von zwei Jahren im Rahmen einer Klausurtagung gemeinsam reflektiert. Als ergänzendes niedrigschwelliges Instrument steht seit Oktober 2025 ein Kritikkasten zur Verfügung, über den Mitarbeiter*innen anonym Rückmeldungen und Hinweise auf strukturelle Risiken einreichen können.

Reduktion von Risiken aufgrund von Leistungsdruck und Zielorientierung: Regelmäßige Austauschformate auf verschiedenen Ebenen – Teammeetings, Jour-Fix-Termine, Vorgesetztengespräche – ermöglichen die frühzeitige Erkennung von Überlastung und Unterstützungsbedarf. Die Betriebsräte beider Institutionen sowie das Vorstandsmitglied für das Ressort Gleichstellung stehen für Beratung und Unterstützung zur Verfügung. Ziel ist ein Arbeitsumfeld, das Eigenverantwortung fördert, ohne individuelle Belastungsgrenzen zu überschreiten, und in dem Leistungsorientierung mit Achtsamkeit und nachhaltigem Engagement einhergeht.

Reflexionsräume für generationsdifferenzierte Bewertungen: Im mehrgenerationellen Umfeld beider Institutionen birgt die unterschiedliche Bewertung von Grenzverletzungen ein relevantes Risiko. Maßgeblich ist nicht die individuelle biografische Prägung, sondern der institutionell festgelegte Schutzstandard nach aktuellen fachlichen Erkenntnissen und dem Vorrang des Kindeswohls. Für 2027 ist ein verpflichtendes Reflexionsformat für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen vorgesehen, ergänzt durch ein freiwilliges Angebot für die erweiterte Mitarbeiterschaft, um generationsübergreifenden Dialog und eine konsistente Wahrnehmung von Grenzverletzungen zu fördern.

Sensibilisierungsschulungen: Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen sowie die erweiterte Mitarbeiterschaft werden im Format „Kurz-und-Gut“ (KUG) des LSB NRW grundlegend geschult – vier Lerneinheiten zu Schutzkonzepten, Meldewegen und Handlungssicherheit. Neue Mitarbeiter*innen nehmen die Schulung innerhalb der ersten drei Monate nach Arbeitsaufnahme wahr. Darüber hinaus sind mindestens jährliche Vertiefungsschulungen vorgesehen; die Geschäftsführung überprüft die Teilnahme regelmäßig. Die Schulungen stärken neben der Wissensvermittlung Zivilcourage und die Bereitschaft, Grenzverletzungen frühzeitig zu erkennen und anzusprechen.

Stärkung von Selbstschutzkompetenzen: Durch praxisorientierte Workshops zu Themen wie „Nein sagen“, Grenzen erkennen und Hilfe holen stärken wir gezielt Kinder, Jugendliche und Erwachsene. Mehrere Workshops wurden bereits erfolgreich umgesetzt; auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse werden weitere zielgruppenangepasste Angebote entwickelt. Das Sportbildungswerk NRW Gelsenkirchen erarbeitet zudem Qualifizierungsmaßnahmen für Vereine der Gelsenkirchener Vereinslandschaft. Dabei gilt: Die Verantwortung für Grenzverletzungen liegt ausschließlich bei den ausübenden Personen – Selbstschutz entbindet niemanden von der Pflicht, ein sicheres Umfeld zu gewährleisten.

Im Zuge der Erarbeitung des Präventionskonzeptes entwickelten haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen beider Institutionen ein gemeinsames Leitbild. Es definiert die ethischen Grundsätze für alle Präventions- und Interventionsmaßnahmen, schafft Verbindlichkeit in Bezug auf Verantwortlichkeiten und eine Kultur des Hinsehens, und wird kontinuierlich reflektiert und angepasst. Die zentralen Werte des Leitbildes:

- **Schutz und Sicherheit:** Gewaltfreie, respektvolle und sichere Umgebungen mit klaren Schutzmechanismen, Meldewegen und Interventionsverfahren.
- **Achtsamkeit und Respekt:** Wahrnehmung und Anerkennung von Grenzen und Bedürfnissen; keine Bagatellisierungen oder Schweigekultur.
- **Transparenz und Verlässlichkeit:** Offene Prozesse, nachvollziehbare Meldewege, klare Verfahrensregeln und Sanktionen.
- **Verantwortung und Handlungssicherheit:** Förderung von Selbstschutz, Zivilcourage und Kompetenz für Prävention und Intervention.

- **Gleichberechtigung und Diversität:** Paritätische Besetzung von Ansprechpersonen, Berücksichtigung unterschiedlicher Generationen und sozialer Hintergründe.
- **Kooperation und Vernetzung:** Zusammenarbeit mit Vereinen, Verbänden, Fachstellen und überregionalen Partnern.
- **Kontinuierliche Weiterbildung:** Schulungen, Reflexionsformate und fachliche Qualifizierung zur nachhaltigen Stärkung von Präventionskompetenz.
- **Vertrauen und Offenheit:** Förderung einer Kultur, in der Meldungen ohne Angst vor Nachteilen erfolgen können.

Vereinsrechtliche Maßnahmen: Die außerordentliche Mitgliederversammlung von Gelsensport hat am 30.11.2023 eine Satzungsergänzung unter § 2 Abs. II beschlossen: Gelsensport „setzt sich für die Integration von Menschen mit internationaler Geschichte sowie die Ächtung und Verhinderung von Rassismus, Hass und Gewalt ein. Er verurteilt jegliche Form von Gewalt, unabhängig davon, ob sie körperlicher, seelischer oder sexualisierter Art ist.“ Die Mitgliederversammlung 2026 hat darüber hinaus weitere Satzungsanpassungen beschlossen (in Kraft ab XX.XX.2026): eine Konkretisierung des § 2 Abs. II, klare Regelungen zur Sanktionierbarkeit ehrenamtlicher Mitarbeiter*innen sowie die Beschlussfähigkeit des Hauptausschusses für Anpassungen des Präventionskonzeptes. Für das Sportbildungswerk NRW Gelsenkirchen verweisen wir auf die jeweils gültige Fassung der Satzung des Sportbildungswerkes NRW.

3.5 Präventionsmaßnahmen im digitalen Raum

Administrator*innenrechte: Der Zugriff auf Social-Media-Accounts von Gelsensport und dem Sportbildungswerk NRW Gelsenkirchen ist auf einen klar definierten, sensibilisierten Personenkreis beschränkt; bei der Arbeit gilt das Vier-Augen-Prinzip. Die Nutzung von Chat- und Nachrichtenfunktionen auf dienstlichen Kanälen erfolgt ausschließlich zu dienstlichen Zwecken. Unangemessene Kontaktaufnahmen durch Dritte sind unverzüglich der Geschäftsführung von Gelsensport und/oder der Pädagogischen Leitung des Sportbildungswerkes NRW Gelsenkirchen zu melden.

Digitale Kommunikation mit Minderjährigen: Direkte private digitale Einzelkommunikation zwischen Mitarbeiter*innen und Minderjährigen über Messenger oder soziale Netzwerke ist grundsätzlich zu unterlassen. Die Kommunikation erfolgt

ausschließlich über transparente, institutionell legitimierte Kanäle (z. B. Gruppenchats mit mehreren Verantwortlichen oder unter Einbindung von Erziehungsberechtigten). Diese Regelung dient insbesondere dem Schutz vor Grooming.

Unser Regelwerk zur Nutzung von Audio-, Foto- und Videodateien (Stand 04/2026) stellt sich wie folgt dar:

1. Grundsatz: Der Schutz der Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten hat oberste Priorität. Aufnahmen erfolgen ausschließlich im Einklang mit unseren Leitwerten, geltenden Datenschutzbestimmungen sowie diesem Regelwerk.

2. Einwilligung und Transparenz: Vor der Erstellung von Aufnahmen ist eine informierte Einwilligung einzuholen; bei Minderjährigen durch die Erziehungsberechtigten. Die Einwilligung umfasst Zweck, Art, Nutzung und Dauer der Speicherung. Ein Widerruf ist jederzeit möglich; entsprechende Aufnahmen werden unverzüglich gelöscht bzw. aus der Nutzung genommen.

3. Zulässige Aufnahmesituationen und Würdeschutz: Aufnahmen dürfen ausschließlich in klar definierten, fachlich begründeten Kontexten (z. B. Training, Veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit) erfolgen. Unzulässig sind insbesondere Aufnahmen in Umkleiden oder Sanitärbereichen, in emotional belastenden Situationen, in entwürdigender Darstellung sowie Aufnahmen, die stereotype Zuschreibungen reproduzieren oder sexualisierbare Posen zeigen. Bei der Bildauswahl achten wir bewusst auf eine inklusive und diskriminierungssensible Bildsprache.

4. Verantwortlichkeiten: Aufnahmen dürfen nur von autorisierten Personen erstellt werden; die Veröffentlichung erfolgt ausschließlich durch klar benannte Verantwortliche. Private Aufnahmen durch Teilnehmende sind nur im Rahmen klar kommunizierter Regeln zulässig.

5. Nutzung privater Endgeräte: Die Nutzung privater Smartphones oder Kameras durch Mitarbeitende ist grundsätzlich zu vermeiden und nur in begründeten Ausnahmefällen zulässig. Es gelten dieselben Datenschutz- und Löschstandards wie bei institutionellen Geräten; eine Weitergabe über den notwendigen Zweck hinaus ist unzulässig.

6. Speicherung und Datenverarbeitung: Aufnahmen werden ausschließlich auf datenschutzkonformen Systemen gespeichert; der Zugriff ist auf berechtigte Personen beschränkt. Es gelten verbindliche Löschfristen; Widerrufe werden bei der Datenverarbeitung konsequent berücksichtigt.

7. Veröffentlichung und Weitergabe: Veröffentlichungen erfolgen ausschließlich im Rahmen der erteilten Einwilligungen. Eine Weitergabe an Dritte ist nur mit vorheriger transparenter Genehmigung zulässig; das unerlaubte Weiterleiten oder Veröffentlichen ist untersagt.

8. Digitale Kommunikation und Verhaltensregeln: Für digitale Kommunikationsräume (z. B. Messenger-Gruppen) gelten verbindliche Verhaltensregeln: Diskriminierende, sexualisierte oder beleidigende Inhalte sind untersagt; ein respektvoller Umgangston ist jederzeit zu wahren.

9. Prävention digitaler Gewalt: Jegliche Form digitaler Gewalt (z. B. Cybermobbing, unerlaubte Bildverbreitung) wird konsequent unterbunden und kann arbeits- bzw. vereinsrechtliche Maßnahmen nach sich ziehen. Verdachtsfälle gegenüber Dritten sind unverzüglich den Qualifizierten Ansprechpersonen und/oder der Geschäftsführung von Gelsensport bzw. der Pädagogischen Leitung des Sportbildungswerkes NRW Gelsenkirchen zu melden.

10. Schlussbestimmung: Dieses Regelwerk ist verbindlicher Bestandteil unseres Gemeinsamen Präventionskonzeptes und wird regelmäßig überprüft und an neue rechtliche sowie gesellschaftliche Entwicklungen angepasst.

Netiquette für Soziale Medien: Im Dezember 2025 erarbeiteten die hauptamtlichen Mitarbeiter*innen eine Netiquette für Instagram, Facebook und YouTube, die sich an den Richtlinien des BMFSFJ orientiert. Sie regelt den respektvollen, sachlichen Umgang: Beleidigungen, diskriminierende oder hasserfüllte Inhalte, missbräuchliche Nutzung sowie thematisch ortsfremde Beiträge sind untersagt. Nutzer*innen sind für ihre Inhalte selbst verantwortlich; entsprechende Beiträge können gelöscht und – bei strafrechtlicher Relevanz – weitere Schritte eingeleitet werden. Die Netiquette ist unter <https://gelsensport.de/social-media-netiquette> öffentlich abrufbar.

Reduktion von Informationsdefiziten im digitalen Raum: Zur Stärkung der digitalen Medienkompetenz werden hauptamtliche Mitarbeiter*innen sukzessiv im Bereich

„Prävention von digitaler Gewalt“ weitergebildet. Das Sportbildungswerk NRW Gelsenkirchen hat in Kooperation mit einer externen Fachkraft eine entsprechende Qualifizierungsmaßnahme konzipiert, die perspektivisch regelmäßig in das Qualifizierungsangebot integriert wird.

Sprachsensibilität im digitalen Raum: Wir gestalten unsere digitalen Kanäle mit einem bewusst reflektierten, inklusiven Sprachverständnis: Gendersensible Sprache, Berücksichtigung vielfältiger Lebensrealitäten und die Vermeidung ausgrenzender oder verletzender Formulierungen in Posts, Newslettern und anderen digitalen Formaten sind verbindlicher Standard. Sprachsensibilität verstehen wir als kontinuierlichen Lernprozess.

Schutzmechanismen in WhatsApp-Informationskanälen: Unsere WhatsApp-Informationskanäle sind als reine Einwegkommunikation gestaltet: Ausschließlich Administrator*innen aus dem Team Presse- und Öffentlichkeitsarbeit können Beiträge veröffentlichen. Abonnent*innen können weder eigene Beiträge posten noch die Liste anderer Abonnent*innen einsehen; Administrator*innen haben keinen Zugriff auf personenbezogene Daten der Abonnent*innen. Dies minimiert das Risiko von Anbahnungsversuchen, Grooming und digitalen Grenzverletzungen über diese Kanäle.

Separate Kommunikationskanäle: Die Kommunikation im institutionellen Kontext erfolgt ausschließlich über festgelegte, institutionell abgestimmte Kanäle (z. B. dienstliche E-Mail, vereinsinterne Messenger-Dienste). Die Weitergabe privater Kontaktdaten erfolgt nur auf freiwilliger Basis und mit ausdrücklicher Einwilligung. Auch außerhalb der Dienstzeiten bleiben professionelle Standards verbindlich; unangemessene Inhalte oder Anbahnungsversuche über digitale Wege können arbeits- bzw. vereinsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Team Presse- und Öffentlichkeitsarbeit: Das Team Presse- und Öffentlichkeitsarbeit von Gelsensport setzt sich aus haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen zusammen. Bei Veröffentlichungen gilt das Vier-Augen-Prinzip; bereits veröffentlichte Beiträge werden regelmäßig auf Konformität mit den aktuellen Präventionsstandards überprüft. Seit 2026 nehmen hauptamtliche Mitglieder regelmäßig an Schulungen in den Bereichen Digitale Medien, Social Media und Krisenmanagement teil. Der zuständige Mitarbeiter des Sportbildungswerkes NRW

Gelsenkirchen ist regelmäßig eingebunden. Fragliche Inhalte werden zunächst ausgeblendet; über endgültige Löschung oder weitere Schritte entscheiden Geschäftsführung und Pädagogische Leitung gemeinsam.

3.6 Institutionelle & Personelle Präventionsmaßnahmen

Begleitung und positive Feedbackkultur: Alle hauptamtlichen Mitarbeiter*innen haben jährlich Feedbackgespräche mit festgelegten Ansprechpartner*innen. Monatliche Teammeetings mit verpflichtender Teilnahme aller hauptamtlichen Mitarbeiter*innen beider Institutionen fördern transparente Kommunikation und frühzeitige Risikoerkennung. Wir pflegen eine positive Fehlerkultur: Fehler werden als menschlich anerkannt; Häme und Schuldzuweisungen haben bei uns keinen Platz. Die Führungsebene – Geschäftsführung, Vorstand sowie die Pädagogische Leitung des Sportbildungswerkes NRW – Gelsenkirchen – begleitet die hauptamtlichen Mitarbeiter*innen und steht als Ansprechpartner*in zur Verfügung. Inhalte von Feedbackgesprächen werden dokumentiert und allen Beteiligten zugänglich gemacht.

Besondere Schutzmechanismen für Bundesfreiwilligendienstleistende, Duale Student*innen und Praktikant*innen: Zu Beginn ihrer Tätigkeit werden Bundesfreiwilligendienstleistende (Bufdis), Duale Student*innen und Praktikant*innen durch die Geschäftsführung mündlich unterwiesen und über Ansprechpersonen, Meldewege sowie Datenschutzregeln informiert. Diese Gruppen erhalten ausschließlich dienstliche Kommunikationswege (institutionelle E-Mailadressen, Teamskanäle), um private Kontaktaufnahmen außerhalb des Arbeitskontexts zu vermeiden. Deren Arbeitsplatz befindet sich in einem einsehbaren Bereich mit ausreichend Glasflächen und in Rufnähe zu Mitarbeiter*innen; Alleinarbeit im Gebäudekomplex wird vermieden. Sie unterliegen ausschließlich der Weisung der Geschäftsführung – eigenständige Beauftragung durch andere Mitarbeiter*innen ist untersagt. Zur vertieften Begleitung wird ein Pat*innensystem eingesetzt: Eine Vertrauensperson (mit nachgewiesener KUG-Schulung) steht Ihnen für die gesamte Dienstzeit zur Seite und übernimmt auch eine Kontrollfunktion bei Abendveranstaltungen.

Erweitertes Polizeiliches Führungszeugnis: Ab Januar 2026 sind alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen verpflichtet, im Turnus von drei Jahren ein aktuelles Erweitertes Polizeiliches Führungszeugnis (EPF) vorzulegen. Neue Mitarbeiter*innen

müssen das EPF spätestens zur Aufnahme ihrer Tätigkeit vorlegen (nicht älter als drei Monate). Die Kosten werden von Gelsensport bzw. dem Sportbildungswerk NRW Gelsenkirchen übernommen. Einsichtnahme und Überprüfung erfolgen durch Geschäftsführung und Pädagogische Leitung nach dem Vier-Augen-Prinzip; eine Archivierung findet nicht statt, lediglich ein Prüfvermerk.

Ehrenkodex des Deutschen Olympischen Sportbundes: Der Ehrenkodex des Deutschen Olympischen Sportbundes ist ein sportartübergreifend entwickeltes Selbstverpflichtungsinstrument, das gemeinsam mit der Deutschen Sportjugend (dsj) und den Mitgliedsorganisationen des DOSB entstanden ist. Er dient als moralischer und werteorientierter Leitfaden und unterstützt Verbände, Vereine und Ehrenamtliche dabei, ein respektvolles, faires und verantwortungsvolles Miteinander zu fördern. Mit seiner Unterzeichnung verpflichten sich die Adressat*innen, diese Werte aktiv zu leben und ein deutliches Signal gegen Gewalt, Grenzverletzungen und Diskriminierung zu senden; zugleich soll er das „Aufmerksamkeitssystem Sportverein/Sportverband“ stärken, um potenzielle Täter*innen zu erkennen und Präventionskultur sichtbar zu machen. Im Rahmen unserer Präventionsarbeit wird der Ehrenkodex als verbindliche Maßnahme eingeführt: Spätestens zum 01.03.2026 ist er von allen ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen sowie der erweiterten Mitarbeiterschaft zu unterzeichnen. Die Überprüfung der Unterzeichnung liegt in der Verantwortung der Geschäftsführung.

Führungs- und Organisationskultur: Flache Hierarchien und das sportliche „Du“ bergen das Risiko der Rollenverwischung und undeutlicher Machtstrukturen. Daher sind Rollen, Verantwortlichkeiten und Abhängigkeitsverhältnisse regelmäßig zu reflektieren und aktiv zu kommunizieren. Das sportliche „Du“ wird ausdrücklich nicht als Pflicht verstanden: Alle Mitarbeiter*innen fragen beim ersten Aufeinandertreffen, ob es gewünscht ist – eine Ablehnung ist ohne Relativierung zu respektieren. Einmal jährlich findet ein gemeinsamer Klausurtag zur Reflexion von Rollen und Zuständigkeiten statt. Nach Vorstandswahlen oder personellen Veränderungen werden alle Beteiligten zeitnah über neue Entscheidungsstrukturen informiert. Hauptamtliches Führungspersonal nimmt regelmäßig an Sensibilisierungsschulungen zu Nähe und Distanz sowie verantwortungsvoller Leitungskompetenz teil. Melde- und Beschwerdewege sind klar benannt und allen Mitarbeiter*innen bekannt.

Gemeinschaftsgefühl und Teambuilding: Zur Stärkung des Zusammenhalts werden regelmäßige Teambuilding-Maßnahmen durchgeführt, die Kooperation und

gegenseitiges Vertrauen fördern. Bisherige Weihnachts- und Sommerfeste haben ein verstärktes Wir-Gefühl und frühzeitige Risikowahrnehmung begünstigt. Bei stark belastenden Konflikten wird externe Teamsupervision eingesetzt.

Vielfalt und Partizipation: Gelsensport und das Sportbildungswerk NRW Gelsenkirchen verpflichten sich zu einer möglichst vielfältigen Zusammensetzung der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterschaft auf allen Hierarchieebenen und in allen Arbeitsfeldern. Durch den gezielten Einbezug unterschiedlicher Perspektiven sollen intersektionale Risiken frühzeitig erkannt und die Präventionsarbeit kontinuierlich weiterentwickelt werden. Eine geschlechtergerechte Kommunikationskultur, in der Hinweise auf Machtdynamiken ausdrücklich erwünscht sind, ist fester Bestandteil unserer Organisationskultur.

Selbstverpflichtungserklärung: Die Selbstverpflichtungserklärung dient der klaren Positionierung unserer Institutionen gegen jede Form von Gewalt und kann – analog zum EPF – Personen mit grenzverletzendem Verhalten frühzeitig abschrecken. Sie bezieht sich insbesondere auf Straftatbestände aus den Bereichen sexualisierter Gewalt und sexuellen Missbrauchs. Die Erklärung ist von allen externen Dienstleister*innen (z. B. Referent*innen, Trainer*innen), die für eine maximale Vertragsdauer von bis zu 16 Stunden engagiert werden, sowie von arbeitsmarktpolitisch geförderten Mitarbeiter*innen zu unterzeichnen. Überschreitet die Vertragsdauer 16 Zeitstunden, ist ein EPF vorzulegen. Die Unterzeichnung erfolgt vor Vertragsschluss; beide Parteien erhalten eine Ausfertigung. Die Verantwortung für Einholung, Dokumentation und Ablage liegt bei der*dem Mitarbeiter*in, die die Zusammenarbeit anbahnt. Die aktuelle Fassung (siehe Anhang) ist für Mitarbeiter*innen digital abrufbar.

Stellenausschreibungen und Bewerbungsgespräche: Ab Januar 2026 werden präventive Voraussetzungen in alle Stellenausschreibungen (Print und digital) aufgenommen, um Bewerber*innen frühzeitig zu informieren und potenzielle Täter*innen abzuschrecken. Die themenspezifische Textpassage wird standardisiert und regelmäßig überprüft. Bewerbungsverfahren sind partizipativ besetzt (mindestens eine männliche und eine weibliche Person). Gespräche folgen standardisierten Leitlinien und werden protokolliert; den Bewerber*innen steht eine klar benannte Ansprechperson für Rückfragen zur Verfügung. Die Interviewer*innen erhalten im Abstand von maximal 48 Monaten themenspezifische externe Schulungen.

Ein strukturiertes On- und Offboarding ist fester Bestandteil unserer Präventionsstrategie. Neue Kolleg*innen werden im Rahmen eines Teammeetings vorgestellt, hospitieren beim nächsten Treffen der Arbeitsgruppe PSIG und erhalten eine Onboarding-Mappe mit folgenden Unterlagen:

- Willkommensschreiben des Vorstandes von Gelsensport
- Kontaktdaten der Geschäftsführung und ggf. Pat*in
- Einladungsschreiben der Arbeitsgruppe PSIG inkl. Kontaktdaten
- Ehrenkodex DOSB
- Organigramm von Gelsensport und Sportbildungswerk NRW Gelsenkirchen
- Informationsmaterial zu Qualifizierten Ansprechpersonen und Meldewegen
- Anmeldebogen und Informationen zur KUG-Schulung (LSB NRW)

Während der Probezeit findet ein erstes Mitarbeitergespräch statt. Im Rahmen des Offboardings erhalten ausscheidende Mitarbeiter*innen die Möglichkeit eines freiwilligen Abschlussgespräches mit Evaluationsbogen, der neben allgemeinen Verbesserungsvorschlägen auch Aspekte der Prävention, Organisationskultur und zwischenmenschlicher Dynamiken aufgreift.

3.7 Standort- und angebotsbasierte Präventionsmaßnahmen

Die nachfolgenden Maßnahmen orientieren sich an den standortspezifischen Gefährdungsbereichen der Risiko- und Potenzialanalyse. Übergreifende Maßnahmen werden einmalig beschrieben; standortspezifische Besonderheiten sind gesondert aufgeführt.

Standortübergreifende Maßnahmen: An allen Standorten gilt das Vier-Augen-Prinzip als verbindlicher Schutzstandard; Alleinarbeit wird grundsätzlich vermieden. Kostenfrei zugängliche Menstruationsprodukte werden in allen Einrichtungen bereitgestellt. Informationsmaterialien zu Meldewegen und Qualifizierten Ansprechpersonen werden gut sichtbar ausgehängt. An Standorten mit Kinder- und Jugendarbeit gilt ein verbindliches Alkohol- und Drogenverbot.

Schalker Fanprojekt – Offener Treff und Büroflächen: Bei Gruppenveranstaltungen und Auswärtsfahrten werden Awareness- und Rückzugsstrukturen mit klar erkennbaren Ansprechpersonen geschaffen. Einzelberatungen mit Minderjährigen finden ausschließlich im vorderen Bürobereich statt; eine weitere Mitarbeiter*in ist stets

anwesend. Fahrten und Auswärtsbegleitungen folgen dem Vier-Augen-Prinzip und werden nach Möglichkeit gemischtgeschlechtlich besetzt; es gilt ein konsequentes Alkohol- und Nikotinverbot. Kollegiale Fallbesprechungen sowie bei Bedarf externe Fallsupervision – auch über das Netzwerk der BAG Fanprojekte – sichern die professionelle Reflexion. Verbindliche „Goldene Regeln“ werden sichtbar ausgehängt. Jugendliche werden aktiv in die Entwicklung gemeinsamer Regeln einbezogen; ihre Rückmeldungen sind ausdrücklich erwünscht. Altersgerechte Präventions- und Sexualbildungsformate werden auf freiwilliger Basis angeboten; die sexualpädagogische Fachkraft des Sportbildungswerkes NRW steht als vertrauliche Ansprechperson zur Verfügung. Tickets und Reiseplätze werden nach transparenten, partizipativ entwickelten Vergaberegeln zugeteilt. Externen Erwachsenen ohne Teamzugehörigkeit ist der Zutritt grundsätzlich nicht gestattet.

Ruderverein Gelsenkirchen: Alle Kursteilnehmer*innen werden zu Kursbeginn über Verhaltensregeln im Bereich PSIG informiert; die Vorlage des unterzeichneten Leitbild PSIG ist verpflichtend. Informationsmaterialien werden an frequentierten Bereichen – insbesondere Umkleiden, Sanitäranlagen und Eingangsbereich – ausgehängt. Stichprobenartige Hospitationen durch Mitarbeiter*innen von Gelsensport und/oder des Sportbildungswerkes NRW stärken die präventive Teampräsenz. Die zuständigen Funktionär*innen und Qualifizierten Ansprechpersonen des Rudervereins werden aktiv in die Arbeitsgruppe PSIG eingebunden. Die 16i-Hausmeisterkraft wird regelmäßig über Verhaltensregeln, Notfallabläufe und Kontaktregeln informiert; Alleinarbeit außerhalb der Betriebszeiten wird soweit möglich vermieden. Klare Übergabeprozesse regeln die Aufsichtsverantwortung und stellen sicher, dass nach Kurs- und Trainingsende keine unbeaufsichtigten Personen auf dem Gelände verbleiben.

Sportanlage Schürenkamp & Service Center: Die Gestaltung von Alleinarbeit und Homeoffice erfolgt in Abstimmung mit dem Team, um – insbesondere im Kontext der Betreuung von Bufdis und Praktikant*innen – jederzeit organisatorische Begleitung sicherzustellen. Beratungssituationen werden in einsehbaren, strukturierten Settings gestaltet, die Vertraulichkeit und institutionelle Absicherung verbinden; Absprachen mit externen Nutzer*innen erfolgen grundsätzlich dokumentiert und über offizielle Kommunikationswege. Das Service Center übernimmt eine Gatekeeper-Funktion: Externe Besucher*innen werden über definierte Prozesse empfangen und registriert;

unangekündigte Aufenthalte werden vermieden. Auf Wunsch können Panic-Buttons für Mitarbeiter*innen mit erhöhter Risikoeinschätzung bereitgestellt werden. Die Vergabe von Sportanlagen und Nutzungszeiten erfolgt nach transparenten, dokumentierten Kriterien.

Sportanlage Offene Tür: Für alle organisatorischen Tätigkeiten gilt das Vier-Augen-Prinzip; Alleinarbeit ist nur in begründeten Ausnahmefällen möglich. Informationsmaterialien zu Meldewegen werden mit besonderem Fokus auf Sanitärbereiche ausgehängt. Externe Kooperationspartner*innen (Schulen, Sportvereine) werden durch Informationsmaterial und fachlichen Austausch in die Präventionsarbeit eingebunden. Bei größeren Gruppen und Veranstaltungen werden zusätzliche Schutzstrukturen aktiviert: klare Verantwortlichkeiten und benannte Ansprechpersonen vor Ort. Für Reinigungskräfte gilt ein verbindlicher An- und Abmeldemechanismus; die Möglichkeit eines Panic-Buttons wird geprüft. Mitarbeitende bewegen sich in regelmäßigen Intervallen über das gesamte Gelände (Streifenprinzip).

Trendsportanlage Consol: Alleinarbeit wird grundsätzlich vermieden; erhöhte Teampräsenz wird insbesondere zu frequentierten Zeiten angestrebt. Alle vor Ort tätigen Mitarbeitenden – einschließlich AGH- und 16i-Kräften – nehmen regelmäßig an Deeskalationstrainings und Schulungen zum grenzachtenden Umgang teil. „Goldene Regeln“ sowie Regelungen zur Geräteverleihsperrzeit werden gut sichtbar und in leichter Sprache ausgehängt. Mitarbeitende wenden das mobile Streifenprinzip an, um verschiedene Bereiche regelmäßig einzusehen. Technische Maßnahmen (Panic-Buttons, Bewegungsmelder/Kameras an Eingängen) werden unter datenschutzrechtlicher und pädagogischer Prüfung evaluiert. Der Geräteverleih erfolgt nach verbindlichen, partizipativ entwickelten und transparent kommunizierten Vergaberegeln. Ein besonderes Augenmerk gilt vulnerablen Besucherinnengruppen sowie der Prävention von Cliquen- und Dominanzstrukturen. Anonyme Rückmeldemöglichkeiten sind niedrigschwellig zugänglich. Erkennbar intoxikierten Personen wird der Zutritt verweigert.

3.8 Angebotsspezifische Präventionsmaßnahmen

Unsere angebotsspezifischen Präventionsmaßnahmen dienen der systematischen Absicherung aller pädagogischen, sportlichen und bildungsbezogenen Angebote wie

u.a. Schwimmlehrgängen, Sport im Park, Sprachcamps sowie Sport- und Qualifizierungsangeboten für Heranwachsende und/oder Erwachsene.

Die entsprechenden Angebote werden an den jeweiligen Zielgruppen, Settings und Risikokontexten ausgerichtet und verbinden allgemeine Schutzstandards mit formatspezifischen Anpassungen. Unser Ziel ist es dabei, sowohl strukturelle Sicherheit als auch eine transparente, diskriminierungssensible und pädagogisch reflektierte Umsetzung der Angebote sicherzustellen.

3.8.1 Allgemeine Präventionsstandards

Altersgerechte Kommunikation und kultursensible Aufbereitung: Ein weiterer zentraler Bestandteil der angebotsspezifischen Präventionsarbeit ist die altersgerechte, leicht verständliche und kultursensible Aufbereitung aller relevanten Informationen. Hierzu zählen insbesondere die Verwendung einfacher Sprache, die Berücksichtigung unterschiedlicher sprachlicher Hintergründe sowie die zielgruppengerechte Gestaltung von Informationsmaterialien. Ziel ist es, allen Teilnehmenden einen gleichberechtigten Zugang zu Schutzinformationen, Regeln und Ansprechstrukturen zu ermöglichen und mögliche Verständnishürden zu reduzieren.

Teilnehmer*inneninformation: Teilnehmende sowie Sorgeberechtigte erhalten vorab themenspezifische Informationen über Inhalte, Abläufe und Rahmenbedingungen der jeweiligen Angebote. Dies dient der Transparenz, der Erwartungssicherheit sowie der präventiven Sensibilisierung für Verhaltensregeln und Schutzstandards. Ergänzend werden Informationsmaterialien zu Meldewegen sowie zu Qualifizierten Ansprechpersonen gut sichtbar bereitgestellt und im Vorfeld oder zu Beginn der Angebote kommuniziert.

Personalauswahl: Für durch Durchführung von Angeboten für Kinder und/oder schutzbedürftigen Personen wird grundsätzlich auf den Einsatz (heil- / sozial) pädagogisch qualifizierten Personals geachtet.

Rückkopplung und institutionelle Einbindung: Die angebotsspezifischen Präventionsmaßnahmen sind eng an die Leitungs- und Steuerungsebenen der jeweiligen Institutionen rückgekoppelt. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe PSIG werden aktiv in die Konzeption, Umsetzung und Weiterentwicklung der Angebote

eingebunden. Dadurch wird gewährleistet, dass Schutzstandards nicht isoliert, sondern systematisch innerhalb der Organisationsstruktur verankert und kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Vier-Augen-Prinzip: Für sämtliche Angebote mit minderjährigen und/oder schutzbedürftigen Teilnehmer*innen gilt durchgängig das Vier-Augen-Prinzip als grundlegender Schutzstandard. Es stellt sicher, dass keine Situationen entstehen, in denen Kinder, Jugendliche und/oder schutzbedürftige Personen ohne zusätzliche fachliche Absicherung betreut werden.

3.8.2 Besondere Präventionsmaßnahmen für Schwimmangebote

Für Schwimmangebote gelten besonders strenge Schutz- und Präventionsstandards aufgrund der räumlichen, körpernahen und pädagogisch sensiblen Rahmenbedingungen.

Anwesenheit von Sorgeberechtigten: Während der Kurseinheiten ist das Zuschauen durch Eltern oder Sorgeberechtigte nicht vorgesehen, um störungsfreie Abläufe sowie den Schutz vor unerwünschten Kontakten oder Anbahnungssituationen sicherzustellen.

Aufsichtspflicht: Im Falle verspäteter Abholung eines Kindes wird sichergestellt, dass keine Betreuungssituation durch eine einzelne Honorarkraft erfolgt; das Vier-Augen-Prinzip bleibt auch in solchen Ausnahmesituationen verbindlich.

Erreichbarkeit von Sorgeberechtigten: Sorgeberechtigte werden vorab darüber informiert, dass sie während der Kurszeiten erreichbar und im Notfall ansprechbar sein müssen; entsprechende Notfallkontakte liegen den eingesetzten Honorarkräften vor.

Fotografie- und Videoverbot: Im gesamten Schwimmbad- und Umkleidebereich gilt ein striktes Fotografierverbot. Ergänzend unterzeichnen Sorgeberechtigte im Vorfeld eine Datenschutzerklärung, die eine optionale Zustimmung zur Nutzung von Bildmaterial vorsieht, auf dem Kinder ausschließlich in angezogenem Zustand dargestellt sind, etwa für Öffentlichkeitsarbeit oder digitale Kommunikationsformate.

Verhaltensregeln für teilnehmende Kinder: Zu Beginn der ersten Einheit werden den Kindern altersgerecht verbindliche Verhaltensregeln für den Aufenthalt im und am

Wasser vermittelt. Diese umfassen insbesondere gegenseitige Rücksichtnahme, das Verbot von Schubsen oder Spritzen sowie die klare Grundregel „Nein heißt Nein“ bzw. „Nur Ja heißt Ja“. Für den Umgang innerhalb der Angebote gelten dabei klare Verhaltens- und Interventionsregeln, die bei Bedarf abgestufte Maßnahmen (z. B. Ermahnungssysteme) vorsehen. Grundsätzlich wird eine konsequente Null-Toleranz-Haltung gegenüber jeglicher Form von Gewalt verfolgt.

Zugangsregelung: Der Zugang zu Umkleidebereichen und Lehrschwimmbecken ist für unbeteiligte Dritte untersagt, sodass unkontrollierte Annäherungen an Kinder und Honorarkräfte ausgeschlossen werden. Der Zutritt erfolgt ausschließlich im Rahmen der organisierten Kursstruktur.

4. Qualitätsmanagement in der Präventions- und Interventionsarbeit

Unser Präventions- und Interventionskonzepte und ihre Maßnahmen und Verfahrensschritte benötigen ein strukturiertes Qualitätsmanagement, um nachhaltig Wirksamkeit zu entfalten und damit einen bestmöglichen Schutz sicherstellen zu können.

Unter Qualitätsmanagement (auch: Qualitätssicherung) verstehen wir allgemein die Gesamtheit der qualitätsbezogenen Zielsetzungen und Tätigkeiten einer Organisation. Durch die regelmäßige Überprüfung unserer Maßnahmen und Prozessen im Rahmen des Qualitätsmanagements wollen wir Transparenz und Verbindlichkeit schaffen und klare Verantwortlichkeiten regeln. Im Zusammenhang mit unserem *Präventionskonzept zum Schutz vor interpersoneller und sexualisierter Gewalt* erfassen wir daher alle Prozesse, in denen unser Wirken auf die gezielte und strukturierte Bewertung und Weiterentwicklung der Güte und Praktikabilität unserer Präventions- und Interventionsarbeit gerichtet ist.

Die Grundlage für die Qualitätssicherung für unsere Arbeit im Themenkomplex PSIG bildet dabei stets die Mitwirkung und Rückmeldung aus der Praxis, insbesondere durch unsere haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, unsere erweiterte Mitarbeiterschaft sowie unsere Mitgliedsvereine, Kundin*innen und Kooperationspartner*innen.

Nachfolgend skizzieren wir, wie unser Qualitätsmanagement und seine Strukturen, Verfahren und Verantwortlichkeiten im Zusammenhang mit unserem Präventions- und Interventionskonzept durch uns umgesetzt werden soll.

Arbeitsgruppe PSIG: Allgemein zuständig für das Qualitätsmanagement im Themenkomplex Prävention und Intervention ist die *Arbeitsgruppe PSIG*. Diese bildet sich zu Beginn eines jeden Kalenderjahres und besteht aus mindestens sechs haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen von *Gelsensport*, sowie eine*m Mitarbeiter*in des *Sportbildungswerkes NRW Ast. Gelsenkirchen*.

Zusammensetzung der **Arbeitsgruppe PSIG:**

- 1 x Mitglied der Geschäftsführung (Gelsensport)
- 1 x Mitglied des Betriebsrates (Gelsensport)
- 1 x Mitglied des Präsidiums (Gelsensport)
- 1 x Pädagogische Leitung (Sportbildungswerk NRW Gelsenkirchen)
- 2 x Qualifizierte Ansprechpersonen (intern)

Hauptaufgabe der *Arbeitsgruppe PSIG* ist die Überprüfung der Durchführung unserer Qualitätssicherungs- und Evaluationsprozesse sowie die Erstellung des *Jahresberichtes Prävention- und Interventionsarbeit*, der zusätzlich in den Arbeitsbericht für die Mitgliederversammlung integriert wird

Auswertung des Kritikkastens: Die Dokumentation aller in einem Jahr im Kritikkasten eingegangenen, themenspezifischen Feedbackimpulse und Meldungen findet durch die Geschäftsführung von *Gelsensport* und die *Pädagogische Leitung* des *Sportbildungswerkes NRW Gelsenkirchen* statt. Die anonymisierte Auswertung der Ergebnisse wird der *Arbeitsgruppe PSIG* zur Verfügung gestellt und findet Eingang in den *Jahresbericht Präventions- und Interventionsarbeit*.

Bericht des Betriebsrates: Der Betriebsrat von *Gelsensport* übernimmt im Rahmen unseres Qualitätsmanagements eine vermittelnde und rückkoppelnde Rolle. Er ist dazu aufgerufen, regelmäßig Rückmeldungen aus der Mitarbeiterschaft einzuholen und wahrgenommene Kritik, Anregungen und/oder Impulse gebündelt an die *Arbeitsgruppe PSIG* weiterzuleiten. Dabei fungiert der Betriebsrat als niedrigschwellige Anlaufstelle für Mitarbeiter*innen, um Einschätzungen, Erfahrungen und/oder

Unsicherheiten im Zusammenhang mit unserer Präventions- und Interventionsarbeit zu äußern. Ergänzend erstellt der Betriebsrat einen jährlichen Einschätzungsbericht zur Wahrnehmung der Präventions- und Interventionsarbeit innerhalb der Mitarbeiterschaft von Gelsensport. Dieser Bericht wird der *Arbeitsgruppe PSIG* zur Verfügung gestellt und fließt in den *Jahresbericht Präventions- und Interventionsarbeit* ein.

Bericht der Qualifizierten Ansprechpersonen: Unsere *Qualifizierten Ansprechpersonen* erstellen einmal jährlich einen Bericht, der vor allem der Reflexion der Arbeits- und emotionalen Belastung dient. Unser Ziel ist es, frühzeitig mögliche Überlastungen zu erkennen und den Einsatz unserer Ansprechpersonen nachhaltig zu gestalten. Darüber hinaus sollen Erfahrungen aus der Praxis und dem individuellen Umgang mit Meldungen von sexualisierter und interpersoneller Gewalt sowie mögliche Fehlerquellen durch die Ansprechpersonen gesammelt und analysiert, um Verbesserungspotenziale für unser Präventions- und Interventionskonzept abzuleiten. Der Bericht der *Qualifizierten Ansprechpersonen* findet anschließend Eingang in den Jahresbericht Präventions- und Interventionsarbeit.

Dokumentation der Arbeitsgruppe Presse- und Öffentlichkeitsarbeit: Die *Arbeitsgruppe Presse- und Öffentlichkeitsarbeit* legt ein Archiv zur Dokumentation von Feedback und Kommentaren von Nutzer*innen unserer digitalen Plattformen an. Unser Ziel ist es, im digitalen Raum eine Einschätzung darüber zu erhalten, ob und in welcher Ausprägung Vorfälle von Gewalt im Rahmen unserer Internet- und Social-Media-Präsenz stattfindet. Die vollständige Dokumentation des Jahresverlaufes wird der *Arbeitsgruppe PSIG* einmal jährlich zur Verfügung gestellt und findet Eingang in den Jahresbericht Prävention- und Interventionsarbeit.

Interne Fallsupervision: Im Rahmen des Qualitätsmanagements wird unser Vorgehen in der Intervention bei eingehenden Meldungen und/oder anschließenden Interventionsverfahren reflektiert und überprüft. Zu diesem Zweck kommen die am jeweiligen Interventionsverfahren beteiligten Personen nach Abschluss des Verfahrens zu einer internen Fallsupervision zusammen, um sich über ihre Eindrücke und Erfahrungen auszutauschen. Unser Ziel ist es, die Qualität der Interventionen zu sichern, Handlungssicherheit zu stärken und aus Erfahrungen und Fehlern zu lernen.

Die Ergebnisse der Rücksprachen werden durch den entsprechenden Personenkreis dokumentiert und – unter der Wahrung der Persönlichkeitsrechte aller Parteien – an die *Arbeitsgruppe PSIG* weitergeleitet.

Praxis-Checks innerhalb unserer Angebote: Stichprobenartig werden wir in Zukunft kurze Praxis-Checks in Form von Hospitationen durchführen. Dabei wollen wir überprüfen, ob die Inhalte unseres Präventionskonzeptes im Arbeitsalltag durch z.B. unsere Mitarbeiter*innen und Honorarkräfte wie Übungsleiter*innen und Referent*innen für alle Beteiligten verständlich durchgeführt werden, in ihrer jeweilig gültigen Fassung umsetzbar sind und ob und inwiefern unsere erweiterte Mitarbeiterschaft weiterführende Unterstützung benötigt. Zur Erfassung von Einschätzungen der Hospitant*innen erfolgt eine Dokumentation, die Eingang in die Bewertung der *Arbeitsgruppe PSIG* zur Erstellung des *Jahresberichtes Prävention- und Interventionsarbeit* findet.

Beteiligung von Kindern, Jugendlichen u. Menschen mit besonderen Bedarfen: Kinder und Jugendliche sowie Menschen mit besonderen Bedarfen werden altersgerecht bzw. bedürfnisorientiert u. spezifisch in die Weiterentwicklung unseres Präventions- und Interventionskonzeptes durch z.B. kurze Befragungen, Wunschboxen und/oder Gesprächsrunden einbezogen. Ihre Perspektiven liefern uns wichtige Impulse und finden Eingang in den *Jahresbericht Prävention- und Interventionsarbeit*.

Präventions-Feedback nach Veranstaltungen: Im Anschluss an Projekte, Qualifizierungsmaßnahmen, Veranstaltungen, etc. wird ein standardisierter, jeweils altersangemessener Feedbackbogen eingesetzt, der auch präventions- und interventionsrelevante Aspekte abfragt (z. B. Umgang, Atmosphäre, Sicherheitsgefühl, Ansprechbarkeit unserer haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen). Die Ergebnisse der jeweiligen Befragungen werden der *Arbeitsgruppe PSIG* zur Verfügung gestellt und finden Eingang in den Jahresbericht Prävention- und Interventionsarbeit.

Präventions-Feedback unserer Kooperationspartner*innen: Jährlich bitten wir unsere Kooperationspartner*innen um die schriftliche Beantwortung eines themenspezifischen Evaluationsbogens. Die Ergebnisse der Befragung werden von

der *Arbeitsgruppe PSIG* ausgewertet und finden Eingang in den Jahresbericht Präventions- und Interventionsarbeit.

Prävention als Tagesordnung in Teammeetings: Innerhalb unserer Teammeetings mit der Gesamtheit der Mitarbeiterschaft von *Gelsensport* und des *Sportbildungswerkes NRW Ast. Gelsenkirchen* trägt die Geschäftsführung darüber Sorge, dass der Tagesordnungspunkt „Prävention und Intervention“ fester Bestandteil der Tagesordnung wird. Dies ermöglicht uns einen regelmäßigen Austausch über Erfahrungen, Unsicherheiten und/oder Verbesserungsvorschläge. Zudem wird die Geschäftsführung und/oder die *Arbeitsgruppe PSIG* die Mitarbeiterschaft über Anpassungen innerhalb unseres Präventions- und Interventionskonzeptes informieren. Dabei geht es explizit nicht um die Klärung konkreter Sachverhalte, sondern um die Ausräumung von Unsicherheiten innerhalb der Mitarbeiterschaft hinsichtlich unseres jeweils aktuellen Präventions- und Interventionskonzeptes, Impulse und den gemeinsamen Austausch.

Rotationssystem / Zuständigkeiten: Um die Weiterentwicklung und Wirksamkeit unseres Präventions- und Interventionskonzeptes dauerhaft zu sichern, arbeiten wir nach einem Rotationssystem. Dieses betrifft insbesondere die Zusammensetzung der *Arbeitsgruppe PSIG*. Unser Ziel ist es, Stillstand zu vermeiden, möglichst viele Perspektiven einzubringen und die Thematik Prävention und Intervention fest in der gesamten Mitarbeiterschaft von *Gelsensport* und des Sportbildungswerkes NRW Gelsenkirchen zu verankern. Durch die Mitwirkung unterschiedlicher haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeiter*innen sowie die gezielte Einbindung von Fachexpertise wollen wir sicherstellen, dass die Arbeit und/oder Belastung der *Arbeitsgruppe PSIG* praxisnah, fachlich fundiert und breit getragen ist. Das Rotationssystem fördert zugleich die kontinuierliche Reflexion bestehender Strukturen, Abläufe und Verantwortlichkeiten innerhalb unseres Qualitätsmanagements. Dabei streben wir eine Rotation der Zusammensetzung und Übergabe nach spätestens 24 Monaten an. Mitarbeiter*innen mit vertieften Qualifikationen im Themenkomplex PSIG können länger in ihrer Position verbleiben, soweit dies ihre individuelle Belastung zulässt.

Zufriedenheitsabfrage gegenüber der Mitarbeiterschaft: Unsere haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen von *Gelsensport* und des *Sportbildungswerkes*

NRW Ast. Gelsenkirchen erhalten jährlich einen anonymisierten Evaluationsbogen mit spezifischen Fragen zu unseren bisher umgesetzten Präventions- und Interventionsmaßnahmen. Zudem besteht die Möglichkeit positive wie negative Kritik in die individuelle Bewertung abzugeben. Die Ergebnisse der Zufriedenheitsabfrage werden durch die *Arbeitsgruppe PSIG* ausgewertet und finden Eingang in den *Jahresbericht Prävention- und Interventionsarbeit*.

Jahresbericht - Prävention- und Interventionsarbeit: Die *Arbeitsgruppe PSIG* erstellt jährlich einen umfassenden Jahresbericht zum Qualitätsmanagement innerhalb unserer Präventions- und Interventionsarbeit. Sämtliche gewonnene Erkenntnisse aus Evaluationen, Dokumentationen, Fallsupervisionen und Rückmeldungen unserer haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen und weiterer Akteur*innen im Verlauf des zurückliegenden Jahres fließen in diesen Bericht ein. Der sog. *Jahresbericht Präventions- und Interventionsarbeit* wird dem Vorstand von *Gelsensport* und der *Außenstellenleitung Gelsenkirchen* sowie dem Vorstand des *Sportbildungswerkes NRW* vorgelegt und anschließend veröffentlicht. Begleitend findet ein Teammeeting mit der Mitarbeiterschaft von *Gelsensport* und des *Sportbildungswerkes NRW Ast. Gelsenkirchen* statt, in dem die Ergebnisse präsentiert und erläutert werden. Der aktuelle Jahresbericht wird unseren Mitarbeiter*innen von *Gelsensport* und des *Sportbildungswerkes NRW Ast. Gelsenkirchen* zudem für eine weiterführenden Auseinandersetzung in der internen Cloud digital zur Verfügung gestellt.

Einmal jährlich wird ein kompakter Präventions- und Interventions-Check durch die *Arbeitsgruppe PSIG* durchgeführt. Mithilfe einer Check-Liste aller bisher beschlossenen Präventions- und Interventionsmaßnahmen wird die bisherige Durchführung u. Umsetzung überprüft. Die Ergebnisse der Überprüfung finden Eingang in den *Jahresbericht Prävention- und Interventionsarbeit*.

Weiterentwicklung des Präventions- und Interventionskonzeptes: Die Weiterentwicklung unseres Präventions- und Interventionskonzeptes erfolgt im Rahmen einer jährlich stattfindenden Projektwoche der *Arbeitsgruppe PSIG*. Diese findet nach Erstellung des Jahresberichts Prävention und Intervention im darauffolgenden Kalenderjahr im Zeitraum zwischen Januar und März statt. Ziel der Projektwoche ist es, die bestehende Präventions- und Interventionsarbeit anhand der

vorausgegangenen Qualitätsmanagementprozesse systematisch zu reflektieren, notwendige Anpassungen vorzunehmen und aktuelle Entwicklungen zu berücksichtigen. In diesem Rahmen werden Ergebnisse aus Evaluationen, Rückmeldungen und Dokumentationen gemeinsam ausgewertet und konkrete Weiterentwicklungsschritte erarbeitet. Die während der Projektwoche gewonnenen Erkenntnisse fließen verbindlich in die Überarbeitung des Präventions- und Interventionskonzeptes ein. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe PSIG erhalten im Rahmen unserer Möglichkeiten Zeitfenster, um sich gemeinsam eingehend mit der Entwicklung unserer Präventions- und Interventionsarbeit auseinanderzusetzen und die notwendigen Modifikationen vornehmen zu können. Im Anschluss an die Projektwoche und Anpassung des bestehenden Präventions- und Interventionskonzeptes sind diese dem Vorstand und der Geschäftsführung von Gelsensport sowie der Pädagogischen Leitung des Sportbildungswerkes NRW – Außenstelle Gelsenkirchen zwecks Prüfung und Beschlussfähigkeit vorzulegen. Die Pädagogische Leitung informiert zudem den Vorstand des Sportbildungswerkes NRW über etwaig die Zentrale betreffende Neuerungen.

5. Schluss und Ausblick

Das vorliegende Gemeinsame Präventionskonzept zum Schutz vor sexualisierter und interpersoneller Gewalt bildet die verbindliche Grundlage für ein sicheres, respektvolles und verantwortungsbewusstes Handeln innerhalb der Strukturen von Gelsensport e. V. und dem Sportbildungswerk NRW – Außenstelle Gelsenkirchen. Es vereint strukturelle, personelle und kulturelle Maßnahmen zu einem ganzheitlichen Schutzsystem, das sowohl präventiv als auch im Interventionsfall handlungsleitend wirkt.

Zentraler Ausgangspunkt unseres Handelns ist die klare Haltung einer Null-Toleranz gegenüber jeglicher Form von Gewalt. Diese Haltung wird durch verbindliche Standards, transparente Verfahren sowie eine Kultur des Hinsehens und der Achtsamkeit konkretisiert. Dabei verstehen wir Prävention nicht als einmalige Maßnahme, sondern als kontinuierlichen Organisations- und Lernprozess, der dauerhaft weiterentwickelt werden muss.

Die Wirksamkeit dieses Konzeptes hängt maßgeblich von der aktiven Mitwirkung aller Beteiligten ab. Jede haupt- und ehrenamtliche Person sowie die erweiterte

Mitarbeiterschaft tragen Verantwortung für die Umsetzung der festgelegten Maßnahmen im Arbeitsalltag. Gleichzeitig schaffen wir durch klare Zuständigkeiten, Qualifizierungsangebote und transparente Meldewege die notwendigen Rahmenbedingungen, um Handlungssicherheit zu gewährleisten und Unsicherheiten abzubauen.

Vor dem Hintergrund sich wandelnder gesellschaftlicher Rahmenbedingungen, neuer fachlicher Erkenntnisse sowie zunehmender digitaler Herausforderungen wird dieses Präventionskonzept regelmäßig überprüft und angepasst. Die kontinuierliche Reflexion erfolgt insbesondere durch die Arbeitsgruppe PSIG sowie im Austausch mit internen und externen Fachstellen. Ziel ist es, erkannte Risiken frühzeitig zu identifizieren, bestehende Maßnahmen zu optimieren und neue Handlungsansätze zu entwickeln.

Darüber hinaus verstehen wir unser Präventionskonzept auch als Signal nach außen: Es macht unsere Haltung sichtbar, stärkt das Vertrauen von Teilnehmer*innen, Kooperationspartner*innen und der Öffentlichkeit und trägt zur nachhaltigen Verankerung von Schutzstandards im organisierten Sport und in der Bildungsarbeit bei.

Abschließend halten wir fest: Der Schutz vor sexualisierter und interpersoneller Gewalt ist eine dauerhafte Aufgabe, die nicht durch ein Konzept allein erfüllt wird. Entscheidend ist das tägliche Handeln aller Beteiligten. Mit dem vorliegenden Präventionskonzept schaffen wir hierfür eine klare Grundlage – mit dem Anspruch, Verantwortung zu übernehmen, hinzusehen und ein sicheres Umfeld für alle Menschen in unseren Institutionen aktiv zu gestalten.