



# **LSN – Schutzkonzept Prävention Sexualisierter Gewalt**

# Inhalt

## **1 Schutzauftrag des Landesschwimmverbandes Niedersachsen**

## **2 Sportartspezifische Faktoren im Umgang mit der Prävention sexualisierter Gewalt**

## **3 Verhaltensregeln**

- 3.1 Verhaltensregeln für den Umgang mit Kindern und Jugendlichen
- 3.2 Verhaltensregeln zwischen Kindern und Jugendlichen

## **4 Der Ehrenkodex**

- 4.1 Ehrenkodex für Mitarbeiter/-innen
- 4.2 Ehrenkodex für den LSN

## **5 Das erweiterte Führungszeugnis**

## **6 Arbeitsvertrag und Honorarvereinbarungen**

## **7 Beschwerdeverfahren und Interventionsleitfaden**

- 7.1 Notfallplan – Vager Verdacht
- 7.2 Notfallplan – Erhärteter Verdacht
- 7.3 Schematische Darstellung mit Erläuterungen zum Ablaufplan
- 7.4 Anfertigung eines Gesprächsprotokolls

## **8 Lizenzerwerb und Lizenzentzug durch den LSN / DSV**

## **9. Satzungen und Ordnungen**

## **10. Kooperationen und Ansprechpartner**

- 10.1 Interne Anlaufstellen
- 10.2 Externe Anlaufstellen

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in dem vorliegenden Konzept die männliche Sprachform bei personenbezogenen Substantiven und Pronomen verwendet. Dies impliziert jedoch keine Benachteiligung des weiblichen Geschlechts, sondern soll im Sinne der sprachlichen Vereinfachung als geschlechtsneutral zu verstehen sein.

## 1. Schutzauftrag des Landesschwimmverbandes Niedersachsen

Mindestens einmal vor dem 18. Lebensjahr widerfährt etwa jeden 4. bis 5. Mädchen und jedem 9. bis 12. Jungen eine sexuelle Gewalterfahrung (Zartbitter e.V.).

„Die körperliche und emotionale Nähe, die im Sport entstehen kann und in keinem anderen Zusammenhang Stellenwert findet, birgt zugleich die Gefahren sexualisierter Übergriffe“ (Deutscher Schwimm-Verband e.V.).

Somit kommt dem organisierten Sport eine hohe Verantwortung für das Wohlbefinden aller Engagierten, Eltern, Kinder und Jugendlichen zu.

Auch auf Bundesebene ist der Schutz vor sexualisierter Gewalt seit dem 01.01.2012 gesetzlich verankert. Mit dem Inkrafttreten des Bundeskinderschutzgesetzes und der einhergehenden Veränderung im Sozialgesetzbuch wurde in Deutschland ein neuer Standard in der Kinder- und Jugendarbeit hinsichtlich der Einsichtnahme von erweiterten Führungszeugnissen gesetzt.

Gemeinsam mit dem Deutschen Schwimm-Verband (DSV) und mit dem Landessportbund Niedersachsen e.V. (LSB) als Dachverband zahlreicher Mitgliedsorganisationen besteht unser Ziel, eine Kultur der Aufmerksamkeit und des Handelns zu schaffen, dass Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene - mit und ohne Behinderung - im Sport vor sexualisierter Gewalt schützt.

Neben dem aktiven Opferschutz ist es von Bedeutung, keine Vorverurteilungen gegen Funktionsträger zu fällen, sondern diese ebenso zu schützen. Teil des Konzeptes ist es, ehrenamtliche und hauptberufliche Mitarbeiter aufzuklären. Mit dem Thema muss im Sinne der LSB Kampagne „Schweigen schützt die Falschen“ offen umgegangen werden, um zum einen Verdachtsfälle gar nicht erst aufkommen zu lassen und zum anderen in einem Verdachtsfall schneller handeln zu können.

Angesichts der Verantwortung der für uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie für die hauptamtlich und ehrenamtlich tätigen Personen haben wir uns für eine Erarbeitung und vor allem für das Leben dieses Präventionskonzepts entschieden.

Innerhalb des Konzepts werden u.a. präventive Maßnahmen zur Aufklärung und Sensibilisierung unserer Mitarbeiter vorgestellt. In diesem Zusammenhang finden sportartspezifische Risikofaktoren und daraus abgeleitete Verhaltensregeln Erläuterung, um damit eine Kultur des bewussten Hinsehens und Hinhörens zu kreieren.

Außerdem werden im Sinne einer aktiven und kompetenten Intervention konkrete Vorgehensweisen sowie mögliche Konsequenzen in Verdachtsfällen aufgezeigt. Hierbei werden zwischen Verfahrensweisen eines vagen Verdachts und eines erhärteten Verdachts unterschieden. Das Präventionskonzept schließt mit einem Angebot von internen und externen Anlaufstellen ab.

## 2. Sportartspezifische Faktoren im Umgang mit der Prävention sexualisierter Gewalt

Viele Sportarten sind mit Körperkontakt und spezifischen Sportbekleidungen verbunden. Schwimmen gehört zu den Sportarten, die in Teilbereichen durch intensiven Körperkontakt geprägt sind. Unterschiedliche Formen des Körperkontakts können notwendig und/oder auch erwünscht sein. Täterinnen und Täter könnten genau diese jedoch als Gelegenheiten für gezielte und bewusste Berührungen nutzen.

Daher sollte stets nach Möglichkeiten gesucht werden, die den Befindlichkeiten von Mädchen und Jungen gerecht werden.

Dies gilt insbesondere für folgende Rahmenbedingungen:

- ④ Umkleide und Duschen
- ④ Trainingsorte (Halle, Wettkampfplatz)
- ④ Transport zu Wettkämpfen, Freizeiten, Trainingslagern etc.
- ④ Rituale (Umarmungen bei Siegerehrungen o.ä.)
- ④ Lehrgänge und Wettkämpfe mit Übernachtung
- ④ Dopingkontrollen

Teil der Strategie von Täterinnen oder Tätern kann es sein, ihre Macht und Autorität ebenso auszunutzen wie die Abhängigkeit und Zuneigung der Kinder und Jugendlichen. Gerade im Leistungssport besteht oftmals ein sehr enges Verhältnis zwischen Trainerin oder Trainer und Athletin oder Athlet.

Hinzu kommt, dass die jungen, ehrgeizigen Sportlerinnen oder Sportler Angst haben, ihre Karriere zu gefährden, wenn sie den sexuellen Missbrauch durch eine Vertrauensperson anzeigen.

Beispiele für ein solches „Besonderes Abhängigkeitsverhältnis“ können sein:

- ④ Nominierungen zu internationalen/nationalen Meisterschaften, Wettkämpfen, Lehrgängen und sonstigen Verbandsmaßnahmen
- ④ Individualtraining, vor allem in abgeschirmten Situationen
- ④ Hierarchische Machtstrukturen innerhalb einer Sportart
- ④ Lange Dauer einer Betreuung, enger Bezug zur Trainerin oder zum Trainer
- ④ Besondere Belobigungssysteme

(vgl. DSV Konzept zur Prävention sexualisierter Gewalt S. 15 f.)

### 3. Verhaltensregeln

#### 3.1 Verhaltensregeln für den Umgang mit Kindern und Jugendlichen

Die Rahmenbedingungen bzw. die Infrastruktur eines Schwimmbades sind von Verein zu Verein sehr unterschiedlich. So variiert beispielsweise die Anzahl und Aufteilung der Umkleidekabinen und Duschen in gemischten bzw. gemeinsamen Duschräumen.

Um Grundlagen von Verbindlichkeit zu schaffen und sowohl Funktionäre bzw. Trainer als auch Athleten zu sensibilisieren, müssen folgende Verhaltensregeln berücksichtigt werden:

- 🕒 Die Reaktion des Gegenübers auf körperliche Kontakte wird geachtet
- 🕒 Niemand wird zu einer Übung oder Haltung gezwungen
- 🕒 Die Kinder und Jugendlichen sollen die Möglichkeit haben, sich eigenständig umzuziehen
- 🕒 Umkleiden und Duschen werden grundsätzlich von Erwachsenen, ob Eltern, Betreuer oder Trainer nicht betreten
- 🕒 Die Trainer und Betreuer duschen grundsätzlich nicht mit den Kindern und Jugendlichen
- 🕒 Ist das Betreten zwingend erforderlich, sollte dies immer durch gleichgeschlechtliche Personen und durch eine kurze Ansage erfolgen. Es empfiehlt sich, die Umkleide zu zweit zu betreten, dann ist das Vier-Augen-Prinzip gewahrt
- 🕒 Die Nutzung von elektronischen Geräten mit Kamerafunktion muss für alle in den Umkleiden untersagt sein
- 🕒 In der Umgangssprache wird auf sexistische und gewalttätige Äußerungen verzichtet

#### 3.2 Verhaltensregeln zwischen Kinder und Jugendlichen/Kaderaktiven

Im vorangegangenen Kapitel wurden Verhaltensregeln für Erwachsene aufgezeigt. Wir fühlen uns jedoch auch verantwortlich, dass die uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen ein gepflegtes Miteinander führen und sich innerhalb des Trainingsalltags, während Wettkämpfen oder Lehrgängen und außerhalb des organisierten Sports gegenseitig respektieren.

Im Rahmen der Kaderanträge werden Verhaltensregeln definiert, welche durch das Abschicken bestätigt werden müssen:

- 🕒 Die Reaktion des Gegenübers auf körperliche Kontakte wird geachtet
- 🕒 Die die Nutzung von elektronischen Geräten mit Kamerafunktion ist für alle in den Umkleiden untersagt
- 🕒 Das Recht am eigenen Bild ist einzuhalten
- 🕒 Ein Verstoß wird unverzüglich der Vertrauensperson gemeldet. Die Konsequenz wird innerhalb des Interventionsteams (Kapitel 7.2) entschieden.

## **4. Der Ehrenkodex**

### **4.1 Ehrenkodex für Mitarbeiter/-innen**

Der DOSB Ehrenkodex (Anlage 1) soll alle Personen, die im LSN tätig sind, darüber aufklären, welche moralischen Verpflichtungen sie eingehen und wie sie mit den anvertrauten Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen umgehen müssen.

### **4.2 Ehrenkodex für den Landesschwimmverband Niedersachsen e.V.**

Der LSN e.V. verpflichtet sich auf dieser Grundlage,

- ④ für eine Atmosphäre des gegenseitigen Respekts, der Toleranz und der Transparenz von Rechten gerade von Kindern und Jugendlichen zu sorgen,
- ④ die Präsidiumsmitglieder, Mitarbeiter, haupt- und nebenberufliche Trainer und Fachausschussmitglieder über das Präventionskonzept zu informieren und den Ehrenkodex einzufordern
- ④ ausgewählte Vertrauenspersonen als Ansprechpartner zu benennen, die interne Verfahren aufbauen und Kontakt zu den zuständigen externen Beratungsstellen vermitteln und unterhalten,

## 5. Das erweiterte Führungszeugnis

Zum aktiven Kinder- und Jugendschutz gehört für den LSN auch eine gezielte Mitarbeiterauswahl. Mit der Einführung der Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses nach §72a SGB VIII bekommen wir nach bestem Wissen und Gewissen die entsprechenden Informationen aus diesem Führungszeugnis. Personen, die dieses erweiterte Führungszeugnis nicht vorgelegen, sowie einen Eintrag nach §72a SGB VIII haben, dürfen nicht im Kinder- und Jugendbereich im Verband eingesetzt werden. Die Einsicht der erweiterten Führungszeugnisse erfolgt durch mindestens einen durch den Verband autorisierten Einsichtnehmer. Die Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses ist in einem Rhythmus von 5 Jahren vorzulegen.

Für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses ist aus Anlage 3 eine entsprechende Bestätigung zu entnehmen, die als Vorlage bei der Behörde dient.

Die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis erfolgt im LSN durch die Geschäftsführung und im Bedarfsfall ergänzend durch den Präsidenten für folgende Personengruppen

- 🔍 alle in den Aus-, Fort- und Weiterbildungen LSN tätigen Personen
- 🔍 alle hauptberuflichen und nebenberuflichen Trainer des LSN
- 🔍 alle weiteren Mitarbeiter/Innen bei Jugend-/Kadermaßnahmen des LSN mit und ohne Übernachtung/en

Die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis der **LSN-Landesstützpunkttrainer** erfolgt über den Landesstützpunktleiter des jeweiligen stützpunkttragenden Vereins. Im erhärteten Verdachtsfall wird der Geschäftsführung unverzüglich Einsicht in das polizeiliche Führungszeugnis der Stützpunkttrainers/am Stützpunkt arbeitenden Trainer gewährt. Diese Regelungen werden zukünftig während der STP-Checks getroffen und im Rahmen einer Zusatzvereinbarung verankert.

## 6. Arbeitsvertrag und Honorarvereinbarungen

Die Arbeitsverträge unserer hauptamtlichen- und nebenberuflichen Trainer werden mit Verabschiedung dieses Konzepts um einen Passus zum Ausschluss sexualisierter Gewalt ergänzt. Zu den bereits bestehenden Arbeitsverträgen wird bis zum Ende des Jahres 2021 eine entsprechende Anlage angeheftet, welche zusammen mit dem Ehrenkodex aufbewahrt wird.

- a. Gemäß § 2 der Satzung des Arbeitgebers (LSN) verurteilt der Arbeitgeber (LSN) jegliche Form von Missbrauch und Gewalt, gleich, ob körperlicher, seelischer oder sexueller Art. Der/Die Arbeitnehmer(in) erkennt den Ehrenkodex des DOSB verbindlich für sich durch gesonderte Unterschrift an. Der Ehrenkodex wird Bestandteil dieses Vertrages.
- b. Der/Die Arbeitnehmer(in) weist dem Arbeitgeber (LSN) durch Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses nach, dass die Regelungen des § 72 a SGB VIII eingehalten werden. Er/sie akzeptiert, dass der Arbeitgeber (LSN) die Prüfung zur Einhaltung des § 72 a SGB VIII durch Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses in regelmäßigen Abständen wiederholt und kommt dieser Aufforderung zur Vorlage durch den Arbeitgeber (LSN) unverzüglich nach.
- c. Der/Die Arbeitnehmer(in) informiert den Arbeitgeber unverzüglich, wenn gegen sie/ihn wegen des Verdachts einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung ein Ermittlungsverfahren eingeleitet oder ein Strafverfahren eröffnet wurde.
- d. Der/Die Arbeitnehmer(in) akzeptiert, dass ein Verstoß gegen den Ehrenkodex oder den § 72 a SGB VIII zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsvertrages führt.

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

## **7. Beschwerdeverfahren und Interventionsleitfaden**

Bei Verdachtsfällen im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt ist es erforderlich, schnell, systematisch und abgestimmt zu handeln. Deshalb wurden Standards für die Vorgehensweise im Fall eines vagen Verdachts und eines erhärteten Verdachts orientiert.

Die definierten Vorgehensweisen dienen der Zielrichtung, Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu beenden, die Betroffenen zu schützen und die Aufarbeitung zu initiieren.

### **7.1 Notfallplan – Vager Verdacht**

Verhaltens- oder Wesensänderungen einer Person könnten Anhaltspunkte für einen vagen Verdacht sein. Daher sollten Beobachtungen und Wahrnehmungen dokumentiert werden und/oder vage Verdachte anderer ernst genommen werden.

Im nächsten Schritt sollte die Vertrauensperson kontaktiert werden, damit dem Verdacht nachgegangen werden kann. Dieses Gespräch wird protokolliert oder aufgezeichnet. Bei einer Aufzeichnung ist vorher das Einverständnis zu erfragen.

Es ist mit dem Betroffenen zu klären, was für ihn getan werden kann und welche Erwartung er an den LSN hat. Insbesondere ist zu klären, ob die Erziehungsberechtigten bereits Kenntnis von dem Sachverhalt haben. Sind diese nicht informiert, ist zu klären, ob die Erziehungsberechtigten eingebunden werden sollen.

Oberste Prinzipien sind Diskretion, Bewahrung der Sachlichkeit und eine sorgfältige Prüfung des Vorwurfs. Bei jedem Verdacht muss auch die strafrechtliche Unschuldsvermutung eines Verdächtigen Anwendung finden. Diese Unschuldsvermutung gilt bis zu einer rechtskräftigen strafrechtlichen Verurteilung.

Während der internen Prüfung ist dafür Sorge zu tragen, dass der Verdächtige und das mutmaßliche Opfer möglichst keinen Kontakt mehr zueinander haben, sofern es zu realisieren / gewünscht ist.

Stellt sich der Verdacht als unbegründet heraus, wird die Geschäftsleitung informiert, die dem Präsidium Bericht erstattet und der Fall einstellt. Die Dokumentation ist durch die Geschäftsführung aufzubewahren.

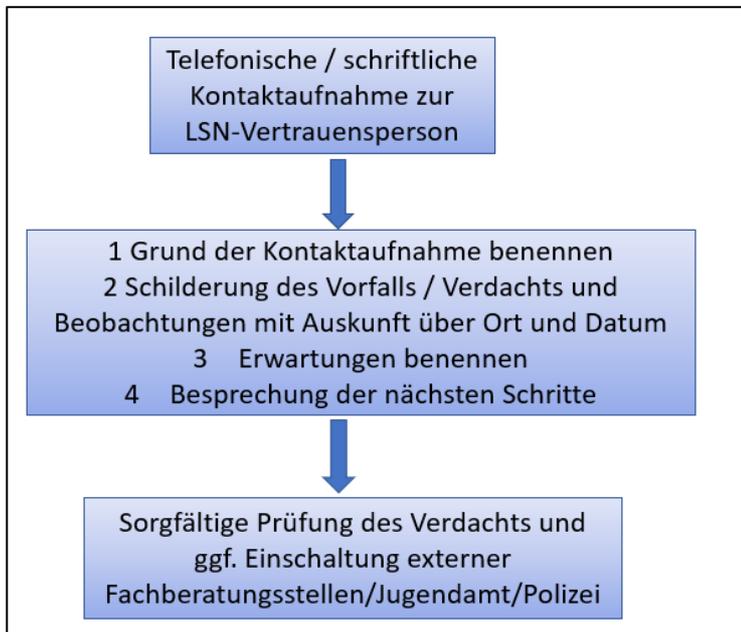


Abbildung: Leitfaden für Betroffene

## 7.2 Notfallplan – Erhöhter Verdacht

Wird ein sexueller Übergriff beobachtet, von der betroffenen Person zugetragen bzw. ein Verdacht begründet, spricht man von einem erhöhten Verdacht.

Bei strafrechtlich relevanten Formen der Gewalt muss sofort die Geschäftsführung / Vertrauensperson gegen sexualisierte Gewalt informiert werden.

Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

- 🕒 **Vertrauensperson**
- 🕒 **Geschäftsführerin mit Präsidium**
- 🕒 **und externe Fachberatungsstelle**

Das Team klärt mithilfe der Fachberatung, ob unmittelbare Gefahr für die betroffene Person besteht und vorläufige Maßnahmen von der Leitung ergriffen werden müssen.

Bei unmittelbarer Gefährdung, wird das Jugendamt/ Polizei informiert.

Das Interventionsteam prüft Unterstützungsangebote für die betroffene Person, und dokumentiert den Fall. Bei unmittelbaren Gefährdungen leitet die Geschäftsführung mit dem Präsidium sofort vorläufige und ggf. disziplinarische Maßnahmen ein. Das gesamte Interventionsverfahren wird von einer externen Fachberatung begleitet.

Es gilt die Anonymität aller Betroffenen zu schützen.

Im nächsten Unterkapitel wird anhand einer schematischen Darstellung ein Überblick der beschriebenen Verfahrenswege aufgezeigt, welche im Falle eines Verdachts analog zum TNB Schutzkonzept Anwendung finden werden.

## 7.4 Anfertigung eines Gesprächsprotokolls

Der anrufenden Person sollte das Gefühl gegeben werden, dass sie ernst genommen wird und man der Aussage in jedem Fall nachgehen werde

Das Protokoll sollte ausschließlich tatsächlich beobachtete Verhaltensweisen bzw. Aussagen der berichtenden Person enthalten

Es sollen keine Mutmaßungen, Schlussfolgerungen oder Interpretationen niedergeschrieben werden.

Zitate von berichtenden Personen sollten als solche gekennzeichnet werden

Bei Gesprächen mit direkt von sexualisierter Gewalt betroffenen Personen über deren konkrete Erfahrung sollte vor allen Dingen zugehört und zur Kenntnis genommen werden. So kann eine ungewollte suggestive Beeinflussung des/der Betroffenen, die ggf. die Beweiskraft im Strafprozess mindert, vermieden werden

### Protokollpunkte:

- 🕒 Datum und Uhrzeit des Anrufs/Gesprächs
- 🕒 Name des Gesprächspartners, Kontaktdaten
- 🕒 Grund des Anrufes
- 🕒 Betroffene Person/en
- 🕒 Schilderung des Vorfalls/Verdachts
- 🕒 Wurden bereits andere Personen/Stellen über den Vorfall/Verdacht informiert?
- 🕒 Ergebnis des Gesprächs
- 🕒 Weitere Vorgehensweise

## 8. Lizenzerwerb und Lizenzentzug durch den LSN / DSV

### Lizenzerwerb:

Alle Absolventen von LSN-Lizenzausbildungen unterzeichnen den Ehrenkodex. Die Vorlage des Ehrenkodex wird von unseren Lehrreferenten bei allen Lizenzverlängerungen überprüft

### Lizenzentzug:

Der LSN hat als Ausbildungsträger das Recht, Lizenzen zu entziehen, wenn der Lizenzinhaber gegen die Satzung oder gegen ethisch-moralische Grundsätze (siehe Ehrenkodex) verstößt.

Vor der Verhängung eines Lizenzentzugs ist dem Betroffenen Gelegenheit zu geben, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen (sog. „rechtliches Gehör“). Existieren mit den Betroffenen zivilrechtliche Anstellungsverträge, erledigen sich diese nicht von selbst durch den Lizenzentzug, sondern müssen separat gekündigt werden.

Vom DSV erteilte Lizenzen werden ausschließlich vom DSV entzogen. Der LSN behält sich vor, dem DSV einen Lizenzentzug zu empfehlen.

## 9. Satzung und Ordnungen

Der LSN hat die Prävention von sexualisierter Gewalt in seiner Satzung festgeschrieben, um innerhalb der eigenen Organisation für das Thema zu sensibilisieren und nach außen hin eine sichtbare klare Haltung zu demonstrieren:

Der LSN hat dazu in seiner Satzung in der Fassung vom Datum in § 2 (Zweck und Ziele des LSN) in Absatz 3 ausgeführt:

„Der LSN verurteilt jegliche Form von Missbrauch und Gewalt, gleich, ob körperlicher, seelischer oder sexueller Art.

Der LSN tritt jeglicher Form der Diskriminierung, sei sie durch Herkunft, Weltanschauung, sexuelle Orientierung oder jegliche andere Gründe motiviert, entschieden entgegen. Die Zuständigkeit bei der Dopingbekämpfung und der Prävention von sexualisierter Gewalt muss auf der Präsidiums- / Vorstandsebene angesiedelt sein.“

## 10. Ansprechpartner

Das Präsidium des LSN hat eine Vertrauensperson berufen, welche als neutrale Anlaufstelle für alle Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen und Mitarbeitern des LSN dient. Bei Bedarf vermittelt er Betroffene an Fachberatungsstellen weiter und unterliegt stets der Verschwiegenheit im Rahmen aller ihm zugetragenen Fälle.



Name: Vivien Neugebauer  
Funktion: LSN-Vertrauensperson  
Email: [vertrauensperson@lsn-info.de](mailto:vertrauensperson@lsn-info.de)



Name: Mathias Michaelsen  
Funktion: LSN-Vizepräsident Breitensport  
Email: [mathias.michaelsen@lsn-info.de](mailto:mathias.michaelsen@lsn-info.de)

### 10.2 Externe Anlaufstellen

#### **Prisma gGmbH Fachstelle Sucht und Suchtprävention**

Ihmeplatz 4  
30449 Hannover  
Tel.: 0511 / 92 17 50

Des Weiteren stehen Mädchen/jungen Frauen externe Ansprechpersonen der Frauenschutzstelle **Violetta** oder die Beratungsstelle **Anstoß** für Jungen und männliche Jugendliche beratend zur Verfügung

#### **Violetta**

#### **Fachberatungsstelle für sexuellen Missbrauch**

Seelhorststraße 11  
30175 Hannover  
Tel.: 0511 / 85 55 54

## Anlage 1 – DOSB-Ehrenkodex



### Ehrenkodex

Für alle ehrenamtlich, neben- und hauptberuflich Tätigen in Sportvereinen und -verbänden.

Hiermit verspreche ich, \_\_\_\_\_:

- Ich werde die Persönlichkeit jedes Kindes, Jugendlichen und jungen Erwachsenen achten und dessen Entwicklung unterstützen. Die individuellen Empfindungen zu Nähe und Distanz, die Intimsphäre und die persönlichen Schamgrenzen der mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie die der anderen Vereinsmitglieder werde ich respektieren.
- Ich werde Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene bei ihrer Selbstverwirklichung zu angemessenem sozialen Verhalten anderen Menschen gegenüber anleiten. Ich möchte sie zu fairem und respektvollem Verhalten innerhalb und außerhalb der sportlichen Angebote gegenüber Mensch und Tier erziehen und sie zum verantwortungsvollen Umgang mit der Natur und der Mitwelt anleiten.
- Ich werde sportliche und außersportliche Angebote stets an dem Entwicklungsstand der mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen ausrichten und kinder- und jugendgerechte Methoden einsetzen.
- Ich werde stets versuchen, den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen gerechte Rahmenbedingungen für sportliche und außersportliche Angebote zu schaffen.
- Ich werde das Recht des mir anvertrauten Kindes, Jugendlichen und jungen Erwachsenen auf körperliche Unversehrtheit achten und keine Form der Gewalt, sei sie physischer, psychischer oder sexualisierter Art, ausüben.
- Ich werde dafür Sorge tragen, dass die Regeln der jeweiligen Sportart eingehalten werden. Insbesondere übernehme ich eine positive und aktive Vorbildfunktion im Kampf gegen Doping und Medikamentenmissbrauch sowie gegen jegliche Art von Leistungsmanipulation.
- Ich biete den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen für alle sportlichen und außersportlichen Angebote ausreichende Selbst- und Mitbestimmungsmöglichkeiten.
- Ich respektiere die Würde jedes Kindes, Jugendlichen und jungen Erwachsenen und verspreche, alle jungen Menschen, unabhängig ihrer sozialen, ethnischen und kulturellen Herkunft, Weltanschauung, Religion, politischen Überzeugung, sexueller Orientierung, ihres Alters oder Geschlechts, gleich und fair zu behandeln sowie Diskriminierung jeglicher Art sowie antidemokratischem Gedankengut entschieden entgegenzuwirken.
- Ich möchte Vorbild für die mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sein, stets die Einhaltung von sportlichen und zwischenmenschlichen Regeln vermitteln und nach den Gesetzen des Fair Play handeln.
- Ich verpflichte mich einzugreifen, wenn in meinem Umfeld gegen diesen Ehrenkodex verstoßen wird. Ich ziehe im „Konfliktfall“ professionelle fachliche Unterstützung und Hilfe hinzu und informiere die Verantwortlichen auf der Leitungsebene. Der Schutz der Kinder und Jugendlichen steht dabei an erster Stelle.
- Ich verspreche, dass auch mein Umgang mit erwachsenen Sportlerinnen und Sportlern auf den Werten und Normen dieses Ehrenkodexes basiert.

**Durch meine Unterschrift verpflichte ich mich, dass ich das LSN-Schutzkonzept verstanden habe und den Ehrenkodex einhalten werde.**

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

## **Anlage 2 – Bestätigung zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses**

### *Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis*

Sehr geehrter Herr / sehr geehrte Frau XY,

das Präsidium des Landesschwimmverbandes Niedersachsen e.V. (LSN) hat auf einer Präsidiumssitzung am 11.04.2018 den Beschluss getroffen, dass alle beim LSN angestellten hauptberuflichen- und nebenberuflichen Trainer zur Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses in einem 5-jährigen Rhythmus verpflichtet werden.

Dieses Schreiben dient als Vorlage für eine Beantragung bei der zuständigen Behörde.