Prävention sexualisierter Gewalt im Niedersächsischen Hockeyverband e.V.

Das Präventionskonzept zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt basierend auf der Vorlage des Bündnisses der im Leistungssport am Standort Hannover aktiven Landesfachverbände

Version April 2024

Amtsgericht Hannover: VR 2546 | **Präsident** Marco Dierkesmann| **Vizepräsident** Fabian Hoppe | **Vorstand Finanzen** Julia Siemens
Ferdinand-Wilhelm-Fricke-Weg 10 | 30169 Hannover | Geschaeftsstelle@nhvhockey.de | Tel: +49 (0) 511 988 758 4 | Fax: +49 (0) 511 519 609 87

Impressum

Herausgeber	Niedersächsischer Hockeyverband e.V. Ferdinand-Wilhelm-Fricke-Weg 10 30169 Hannover Homepage: www.nhvhockey.de
Stand	April 2024
Redaktion des Basiskonzepts des LSB	Reinhard Rawe (LSB-Vorstandsvorsitzender), Torsten Sorge (LSB-Justiziar), Dr. Boris Ullrich (LSB-Abteilungsleiter Leistungssport und Leiter Olympiastützpunkt Niedersachsen), Thekla Lorenz (SPORTJUGEND im LandesSportBund Nds. e.V., Teamleiterin Jugendpolitische Grundsatzfragen, Jugendarbeit), Andreas Bohne (Leiter Lotto Sportinternat am Olympiastützpunkt Niedersachsen), Sabrina Crzan (LSB-Referentin „Schutz vor sex. Gewalt“)
Verfasserinnen und Verfasser des Basiskonzepts des LSB	Jutta Schlochtermeyer (Vizepräsidentin/Inklusionsbeauftragte Behinderten-Sportverband Niedersachsen), Dorte Ewert (ehemalige Geschäftsführerin Landesschwimmverband Niedersachsen), Fabian Hoppe (Vizepräsident Niedersächsischer Hockey-Verband), Christian Wulf (Vizepräsident Leistungssport Niedersächsischer Landes-Kanu-Verband), Ulrich Nordmann (ehemaliger Geschäftsführer Schützenbund Niedersachsen), Leni Müssing (Violetta-Fachberatungsstelle für sexuell missbrauchte Mädchen und junge Frauen), Arben Tahiri (pädagogischer Leiter TennisBase Hannover), Thekla Lorenz (s.o.), Andreas Bohne (s.o.)

Literatur

LandesSportBund Nds. e.V.: *Leistungssportkonzept Niedersachsen 2030,* September 2018; Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, Johannes Wilhelm Röhrig: *Bilanzbericht 2013*, Berlin, August 2013; Deutsche Sporthochschule Köln u. a.: *»Safe Sport« Schutz von Kindern und Jugendlichen im organisierten Sport in Deutschland*, Köln 2016; LandesSportBund Nds. e.V.: *Rahmenkonzept für den Schutz vor sexualisierter Gewalt im Leistungssport am Standort Hannover*, Hannover 2019; *PUBLIZISTISCHE GRUNDSÄTZE (PRESSEKODEX),* Deutscher Presserat: *Richtlinien für die publizistische Arbeit nach den Empfehlungen des Deutschen Presserats*, Be*schwerdeordnung*, 11.09.2019, Berlin; Evangelische Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e.V: *Und wenn es doch passiert… – Fehlverhalten von Fachkräften in der Jugendhilfe* – Ergebnisse eines institutionellen Lernprozesses (Arbeitstitel), Hochdorf, 2. Auflage 2010.

Inhalt

IMPRESSUM 2

VORWORT 4

1. AUSGANGSLAGE 5

1.1 Sexualisierte Gewalt im Sport 5
1.2 Definition / Erscheinungsformen sexualisierte Gewalt / Grenzverletzungen 5

2. DAS PRÄVENTIONSKONZEPT 6

2.1 Grundlagen 6
2.2 Ziele und Zielgruppen 6
2.3 Inhalte dieser Handreichung 7
2.4 Inkrafttreten, Verstetigung und Fortschreibung des Präventionskonzeptes 7

3. REGELN UND SANKTIONEN FÜR TRAINER 7

3.1 Fehlerkultur 7
3.2 Allgemeine Regeln 8
3.3 Nähe und Distanz im professionellen Kontext 8
3.4 Professioneller Umgang im Trainings- und Wettkampfbetrieb 8
3.5 Umgang mit digitalen Medien 9
3.6 Konsequenzen bei Regelverstößen 9

4. REGELN UND SANKTIONEN FÜR ATHLETINNEN UND ATHLETEN 9

4.1 Allgemeine Regeln 10
4.2 Umgang miteinander 10
4.3 Recht auf Beschwerde und Unterstützung 10
4.4 Nähe und Distanz im professionellen Kontext 10
4.5 Umgang mit digitalen Medien 10
4.6 Umgang mit Hinweisen 11
4.7 Konsequenzen bei Regelverstößen 11

5. VERFAHREN 11

5.1 Das Interventionsverfahren 11
5.2 Das Rehabilitationsverfahren 14
5.3 Verfahren zum Umgang mit Medien 14
5.4 Personalauswahlverfahren 16

6. GREMIEN, ANSPRECHPARTNER UND EXTERNE KONTAKTE 17

6.1 Mitglieder und Kontaktdaten des Interventionsteams 17
6.2 Vertrauenspersonen/Ansprechpartner 17
6.3 Sonstige relevante Kontakte 19

Vorwort

Der LandesSportBund Nds. e.V. hat seit 2017 in einem kontinuierlichen Prozess mit den Vertretungen der jeweils im Leistungssport am Standort Hannover aktiven Landesfachverbände, des Olympiastützpunktes Niedersachsen und des LOTTO Sportinternates an einem gemeinsamen Konzept gearbeitet, das Ziele, Strategien und Maßnahmen für ein präventives Handeln zum Schutz von Kindern und Jugendlichen beinhaltet.

Das vom 43. Landessporttag 2018 verabschiedete Leistungssportkonzept *Niedersachsen 2030 des* LandesSportBundes *Nds. e.V.* unterstreicht als Grundlage des gemeinsamen Handelns die Würde und Selbstbestimmung der Sportlerinnen und Sportler und sichert ihnen ausreichenden Schutz vor sexualisierter Gewalt zu (LSB Nds., 2018).

Das hier vorliegende finale Konzept *Prävention sexualisierter Gewalt im Leistungssport am Standort* Hannover – *Präventionskonzept zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt des Bündnisses aller aktiven Landesfachverbände im Leistungssport am Standort Hannover* enthält nunmehr:

- Handlungsempfehlungen zur Umsetzung von Präventionsansätzen und Interventionsmaßnahmen,
- allgemeingültige Regeln für alle Bereiche des Leistungssports am Standort Hannover,
- spezifische Regelwerke für unterschiedliche Zuständigkeitsbereiche.

Der Niedersächsische Hockeyverband e.V. steht als mitunterzeichnende Organisationen in der Verantwortung, für seine trainierenden minderjährigen Sportlerinnen und Sportlern eine sichere Atmosphäre zu schaffen, in der keinerlei Form körperlicher, sexueller oder seelischer Gewaltausübung geduldet wird.

Die in der Konzeption beschriebenen Regeln, Sanktionen und Beschwerdewege treten zum 01.01.2023 in Kraft.

1. Ausgangslage

1.1 Sexualisierte Gewalt im Sport

Sexualisierte Gewalt stellt ein gravierendes gesamtgesellschaftliches Problem dar (Röhrig, 2013). Trotz des bestehenden gesetzlichen Schutzauftrags durch das Bundeskinderschutzgesetz und der UN-Kinderrechtskonvention sind Kinder und Jugendliche im erheblichen Maße von sexualisierter Gewalt betroffen - in allen Lebensbereichen und an allen Orten.

Dass auch im organisierten Sport sexualisierte Gewalt ausgeübt wird, belegt zuletzt die im Jahr 2016 vorgelegte Studie *Safe Sport.* Das Institut für Soziologie und Genderforschung der Deutschen Sporthochschule Köln und die Klinik für Kinder und Jugendpsychiatrie und Psychotherapie des Universitätsklinikums Ulm haben gemeinsam Formen und Ausmaß sexualisierter Gewalt im Sport untersucht. Die Studie zeigt: 37 % der befragten Athletinnen und Athleten nannten mindestens ein Ereignis sexualisierter Gewalt, das überwiegend im Sportverein stattfand, gefolgt von Sportverbänden und anderen Institutionen wie Sportinternat, Olympiastützpunkt und Eliteschule des Sports (Rulofs et al., 2016).

1.2 Definition / Erscheinungsformen sexualisierte Gewalt / Grenzverletzungen

Als sexueller Missbrauch oder sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen wird seitens der Gesetzgebung jede sexuelle Handlung bezeichnet, die an oder vor Mädchen und Jungen gegen deren Willen vorgenommen wird oder der sie aufgrund körperlicher, seelischer, geistiger oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen können. Zwischen Täterinnen und Tätern und Athletinnen und Athleten besteht grundsätzlich ein Machtgefälle, das durch Wissen, emotionale und strukturelle Abhängigkeit gekennzeichnet ist. Wesentliches Merkmal sexualisierter Gewalt im (Leistungs-)Sport ist der verantwortungslose Vertrauensbruch.

Sexualisierte Gewalt hat unterschiedliche Erscheinungsformen:

Sexualisierte Gewalt mit Körperkontakt:

- ungewollte körperliche Berührungen, z. B. an der Brust und im Genitalbereich grabschen,
- ungewollte Küsse,
- vaginale, anale und orale Vergewaltigung,
- Gruppenvergewaltigung,
- Zwang zu sexuellen Handlungen an anderen.

Sexualisierte Gewalt ohne Körperkontakt:

- Filmen und Fotografieren im privaten Bereich, z. B. beim Duschen, An- und Auskleiden,
- Voyeurismus,
- Ansehen und Produzieren von pornografischen Produkten,
- Versand und Weiterleitung von Nacktbildern über Social Media,
- abfällige, sexistische Bemerkungen zum Aussehen, Geschlecht, zur geschlechtlichen Identität und sexuellen Orientierung,
- exhibitionistische Handlungen, z. B. sich nackt zeigen zur sexuellen Befriedigung,
- Aufforderung zur sexuellen Handlung,
- abschätzende Blicke,
- sexistische und obszöne Witze und Sprüche,
- Cybermobbing, sexuelle Diffamierung im Internet.

Grenzverletzungen

Grenzverletzungen sind Verhaltensweisen, die die individuellen Grenzen eines anderen Menschen unbewusst oder bewusst überschreiten. Unbeabsichtigte Grenzverletzungen können durch versehentliche und ungeschickte Berührungen und notwendige Hilfestellung im Sport entstehen. Sie sind jedoch korrigierbar und meistens durch eine Entschuldigung aus der Welt zu schaffen. Bewusste Grenzverletzungen hingegen zielen darauf ab, andere zu verletzen, herabzusetzen und öffentlich bloßzustellen. Die Grenzen zu sexualisierten Gewalthandlungen sind dabei fließend.

Übergriffige Kinder und Jugendliche

Ein nicht unerheblicher Teil sexualisierter Grenzverletzungen wird von Jugendlichen unter 18 Jahren verübt. Zudem wird zunehmend sexualisierte Gewalt mittels digitaler Medien (Social Media, Messenger-Dienste) ausgeübt.

2. Das Präventionskonzept

2.1 Grundlagen

Diesem Präventionskonzept und seinen verbindlichen Präventionsbausteinen für den Niedersächsischen Hockeyverband e.V. liegt ein entsprechendes Konzept für den Leistungssport am Standort Hannover zugrunde, das eine Arbeitsgruppe von Mitarbeitenden des Olympiastützpunktes des LSB, der Abteilung Spitzensport des LSB, des LOTTO Sportinternats Hannover, des Projektes Schutz vor sexualisierter Gewalt des LSB gemeinsam mit einer Fachberaterin entwickelt hat (siehe Anlage). Der Auftrag dazu war das Ergebnis von Veranstaltungen mit Vertreterinnen und Vertretern des LSB sowie der Landesfachverbände, die am Leistungssport am Standort Hannover aktiv sind[1].

2.2 Ziele und Zielgruppen

Ziel ist es, **gemeinsam** notwendige Maßnahmen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt im Leistungssport umzusetzen, verbindliche Regeln, Kommunikations- und Handlungsabläufe sowie einen verbindlichen Umgang mit Grenzverletzungen einzuhalten, um so ein sicheres Klima für die am Standort trainierenden Athletinnen und Athleten herzustellen.

Aus Sicht der trainierenden **jungen Athletinnen und Athleten darf es keine Rolle spielen, wo und in wessen Zuständigkeit und Verantwortlichkeit sie sich gerade befinden.** Der Schutzauftrag erstreckt sich somit auf **alle handelnden Akteurinnen und Akteure sowie die Strukturen im Breiten- und Leistungssport im Verantwortungsbereich den Niedersächsischen Hockeyverbands**.

Der NHV bekennt sich gegen jede Form von sexualisierter Gewalt und sexualisierten Grenzüberschreitungen und gehen offensiv gegen entsprechende Übergriffe vor. Sie stellen den Schutz vor sexualisierter Gewalt in den Mittelpunkt ihres Bemühens, entsprechend ihrer Verantwortung, den Hockeysport als einen möglichst sicheren Ort vor sexualisierten Übergriffen zu gestalten. Dabei soll auch gemeinsam darauf hingewirkt werden, sportliche und gesellschaftliche Strukturen so zu verändern, dass Übergriffe erschwert werden.

---

[1] LSB Arbeitstagungen: *Leistungsfähigkeit steigern – Erfolge gemeinsam sichern! Ein Präventionskonzept für den Nachwuchsleistungssport,* 28.09.2017, Hannover, *Rahmenkonzept für den Schutz vor sexualisierter Gewalt im Leistungssport am Standort Hannover, 07.11.2019, Hannover.*

2.3 Inhalte dieser Handreichung

Diese Handreichung enthält:

- Regeln für Trainer und Athleten
- Verfahrensregeln für den Umgang mit Vorfällen

2.4 Inkrafttreten, Verstetigung und Fortschreibung des Präventionskonzeptes

Die hier im Präventionskonzept beschriebenen Regeln, Sanktionen und Beschwerdewege (Kapitel 4 und 5) treten zum 01.1.2023 in Kraft. Sie werden jährlich in einer dafür konzipierten Veranstaltung auf Ebene des LSB überprüft und im Bedarfsfall verändert bzw. fortgeschrieben. Die Verantwortung der Durchführung dieser Maßnahme(n) liegt beim LandesSportBund Nds. e.V. Der NHV verpflichtet sich, das Präventionskonzept einmal im Jahr vorzustellen. Fortbildungen und Auffrischungen zur Thematik und zum Umgang mit Verdachtsfällen werden institutionalisiert und finden alle zwei Jahre statt.

3. Regeln und Sanktionen für Trainer

In diesem Kapitel werden Regeln, grundsätzliche Konsequenzen von Regelverstößen, grundsätzliche Maßnahmen zur Kommunikation der Rechte sowie Maßnahmen zur Einrichtung von Beschwerdewegen dargelegt.

Aus den identifizierten Risiken wurden vom Vorstand des NHV für alle Aktiven (das schließt auch externe Nutzerinnen und Nutzer ein) verbindliche Verhaltensregeln und entsprechende Sanktionen im Fall von Regelüberschreitungen entwickelt. Diese im Folgenden abgebildeten Verhaltensregeln bilden die Grundlage des Handelns im Hockeysport im Verantwortungsbereich des NHV. Zum Umgang mit Beschwerden wurde weiterhin ein gemeinsames, verbindliches Verfahren entwickelt und entsprechend sichergestellt.

Für alle für den NHV tätigen Trainerinnen und Trainern, Betreuerinnen und Betreuer sowie Athletinnen und Athleten ist das Präventionskonzept Grundlage ihrer Arbeit. Alle Trainerinnen und Trainer, Betreuerinnen und Betreuer, Athletinnen und Athleten und Gäste erkennen das die Regeln des Präventionskonzeptes explizit an.

3.1 Fehlerkultur

Der LSB und der NHV gehen davon aus, dass Fehler ein fester Bestandteil des Lernens und der Weiterentwicklung sind. Sie gehen davon aus, dass Unsicherheiten, (fachliche) Unklarheiten und Probleme im Austausch dazu gehören und dass sie benannt und hinterfragt werden dürfen. Fehlerfreundlichkeit schafft eine Atmosphäre von Vertrauen, Angstfreiheit und Transparenz, die es erleichtert, Fehler offen anzusprechen und als Möglichkeit der Weiterentwicklung zu betrachten.

Die gelebte positive Fehlerkultur fördert die **Kultur des Hinsehens**. Durch die Auseinandersetzung aller Beschäftigten und auch der Sportlerinnen und Sportler mit sexualisierter Gewalt im Sport rückt das Thema ins Bewusstsein und trägt dazu bei, sexuellen Missbrauch aufzudecken und weitestgehend zu verhindern.

Alle haben das Recht, sich bei Verletzung der persönlichen Grenzen zu beschweren. Dies ist mit der gelebten Fehlerkultur und den Beschwerdemöglichkeiten gut umzusetzen. Der LSB und der NHV möchten bereits aus den minderschweren, oft nicht beabsichtigten Fehlern lernen und eine Kultur des Hinsehens etablieren.

3.2 Allgemeine Regeln

- Die Abhängigkeiten im Leistungssport erfordern einen besonderen, respektvollen Umgang miteinander. Die Abhängigkeiten werden zu keinem Zeitpunkt missbraucht.
- Kinder, Jugendliche und (junge) Erwachsene haben jederzeit und gegenüber allen das Recht, „Nein“ zu sagen. Dieses wird ausnahmslos respektiert und akzeptiert. Es wird niemand zu einer Übung, Haltung oder Handlung gezwungen. Die individuelle Grenze hinsichtlich körperlicher Nähe wird respektiert und entsprechend darauf reagiert.
- Unsere Umgangssprache verzichtet bewusst und grundsätzlich auf sexistische und gewalttätige Äußerungen. Es wird großen Wert auf einen wertschätzenden und respektvollen Umgang und das Einhalten der persönlichen Grenzen des Gegenübers gelegt, unabhängig von Person und Funktion.
- Athletinnen und Athleten werden ermuntert, sich sofort zu äußern und erhalten Unterstützung, wenn ihre Grenzen überschritten worden sind.
- Verleumdung wird nicht geduldet und offensiv verfolgt.
- Jede Person kann zu jedem Zeitpunkt von dem Recht Gebrauch machen, eine Person in eine Situation hinzuzuholen (6-Augen-Prinzip).

3.3 Nähe und Distanz im professionellen Kontext

- Treffen, Kontakte und Kommunikation zwischen Trainerinnen/ Trainern und Athletinnen/ Athleten haben immer nur im dienstlichen Kontext zu erfolgen und professionellen Ansprüchen zu genügen.
- Um Missverständnissen vorzubeugen, ist es grundsätzlich zu vermeiden, dass Trainerinnen/Trainer und Athletinnen/Athleten allein zusammenkommen. Es ist darauf zu achten, dass eine dritte neutrale Person ebenfalls anwesend ist.
- Wenn Vieraugengespräche zwischen Trainerin/Trainer und Sportlerin/Sportler stattfinden sollen, finden diese an einem einsehbaren Ort statt, der allen bekannt ist (nicht bei der Trainerin / dem Trainer zu Hause, im Auto, etc.).
- Außersportliche Aktivitäten haben immer zielgruppenadäquat, nur im Gruppenformat und grundsätzlich teilnehmeroffen zu erfolgen.
- Beziehungen zwischen minderjährigen Athletinnen bzw. Athleten und Angestellten, Beauftragten, Trainerinnen und Trainern sind grundsätzlich nicht erlaubt.

3.4 Professioneller Umgang im Trainings- und Wettkampfbetrieb

- Die Umkleiden der Athletinnen/Athleten werden möglichst nicht betreten. Ist ein Betreten erforderlich, sollte dieses - außer im Notfall - durch gleichgeschlechtliche Erwachsene erfolgen. Hierbei ist Folgendes zu berücksichtigen: 1. Anklopfen, 2. die Kinder/Jugendlichen bitten, etwas überzuziehen, 3. Eintreten.
- Gemischtgeschlechtliches Duschen und Saunieren unter den minderjährigen Athletinnen/Athleten oder mit ihren Trainerinnen/Trainern ist verboten.
- Bei gemeinsamen Übernachtungen und Fahrten ist zwischen Athletinnen/Athleten und Betreuerin/Betreuer die größtmögliche Distanz zu wahren, ohne die Aufsichtspflicht zu verletzen. Bei Übernachtungen in Bettenlagern sollten immer zwei erwachsene Aufsichtspersonen anwesend sein.
- Auf Zimmern sind nur Personen gleichen Geschlechts vorzusehen.
- Die individuelle Grenze hinsichtlich körperlicher Nähe wird respektiert und entsprechend darauf reagiert. Auch in akuten Verletzungssituationen ist überflüssiger Körperkontakt zu vermeiden.
- In einer Hilfestellung oder einer 1:1-Untersuchungssituationen (mit Körperkontakt) wird die Athletin / der Athlet gefragt, ob sie/er damit einverstanden ist. Auf Wunsch der Athletin / des Athleten muss eine weitere Kollegin / ein weiterer Kollege hinzugeholt werden. Alternativ kann auf Wunsch der Athletin / des Athleten die Hilfestellung oder Untersuchung abgebrochen werden, ohne dass sie/er negative Konsequenzen zu befürchten hat.
- Grundsätzlich sind persönlichkeitsverletzende Kaderrituale für alle Kadergruppen verboten.

3.5 Umgang mit digitalen Medien

- Das Erstellen, Veröffentlichen und Weiterverbreiten von Bild-, Ton- und Filmmaterial aus Duschen, Umkleiden und Toilettenräumen ist verboten.
- Eine 1:1-Kommunikation zwischen Trainerin/Trainer und minderjährigen Athletin/Athleten über WhatsApp oder andere Messenger-Dienste und -Plattformen bedürfen einer ausdrücklichen Erlaubnis der Erziehungsberechtigten. Es dürfen Gruppenchats mit mehreren Teilnehmerinnen und Teilnehmern nur für Trainingsabsprachen genutzt werden.
- Das Erstellen von Foto- und Videomaterial in Räumen des OSP und anderen Standorten des LandesSportBundes unterliegt besonderen Einschränkungen und dürfen nur nach Rücksprache mit dem Hausrechtausübenden erfolgen.

3.6 Konsequenzen bei Regelverstößen

Sämtliche bekanntgewordenen Regelverstöße werden arbeitsrechtlich oder disziplinarisch gewürdigt. Sanktionen können abgestuft in Form einer mündlichen bzw. schriftlichen Ermahnung, einer disziplinarischen Strafe, eines Lizenzentzuges, eines Hausverweises bis hin zu einer strafrechtlichen Anzeige erfolgen. Bei gravierenden Verstößen können dabei auch ohne vorherige mündliche Ermahnung ein schriftlicher Verweis, eine disziplinarische Strafe / ein Hausverweis und/oder eine Strafanzeige, soweit möglich, erfolgen.

Bei Vorfällen im Bereich des Leistungssports ist der Vorstand des LandesSportBundes Nds. über die jeweiligen Verstöße und Sanktionen in Kenntnis zu setzen. Er macht von der Möglichkeit des Hausverbots Gebrauch, wenn der Regelverstoß nicht im Sinne des vorliegenden Regelwerkes durch den Landesfachverband geahndet wird. Der Vorstand des LSB werden von ihrem Recht, Vorfälle zur Anzeige zu bringen, Gebrauch machen.

Sollte es zu einer bewussten oder unbewussten Falschbeschuldigung von Athletinnen/Athleten und/oder Kolleginnen/Kollegen gegen Mitarbeitende des LSB / der Landesfachverbände kommen, wird diese Falschbeschuldigung umfänglich aufgearbeitet und das Rehabilitationsverfahren in Gang gesetzt. Die Rehabilitation wird mit der gleichen Intensität betrieben wie dem Nachgehen der Beschuldigung oder Vermutung, damit die zu Unrecht beschuldigte Person wieder gut in den Arbeitskontext integriert werden kann.

Eine Fehlerkultur, d. h. die konstruktive Betrachtung, Bewertung und der kompetente Umgang mit Fehlern ist notwendig.

4. Regeln und Sanktionen für Athletinnen und Athleten

In diesem Kapitel werden Regeln und grundsätzliche Konsequenzen von Regelverstößen für Athletinnen und Athleten dargelegt.

Aus den identifizierten Risiken wurden vom Vorstand des NHV für alle Aktiven (das schließt auch externe Nutzerinnen und Nutzer ein) verbindliche Verhaltensregeln und entsprechende Sanktionen im Fall von Regelüberschreitungen entwickelt. Diese im Folgenden abgebildeten Verhaltensregeln bilden die Grundlage des Handelns im Hockeysport im Verantwortungsbereich des NHV. Zum Umgang mit Beschwerden wurde weiterhin ein gemeinsames, verbindliches Verfahren entwickelt und entsprechend sichergestellt.

Für alle für den NHV tätigen Athletinnen und Athleten ist das Präventionskonzept und dieses Regelwerk Grundlage ihrer Arbeit. Alle Athletinnen und Athleten erkennen die Regeln des Präventionskonzeptes explizit an.

4.1 Allgemeine Regeln

- Ich habe jederzeit und gegenüber allen das Recht, „Nein“ zu sagen. Dieses wird ausnahmslos respektiert und akzeptiert.
- Ich darf nicht zu einer Übung, Haltung oder Handlung gezwungen werden.
- Sportliches Verhalten im Sinne von „Fair Play“ halte ich ein.
- Die aktuellen Anti-Dopingbestimmungen der NADA halte ich ein.
- Ich befolge die Regelungen zur Einnahme von Nahrungsergänzungsmitteln (NEM).
- Ich dulde keinen Rassismus, Sexismus, Homophobie und akzeptiere Diversität.
- Konflikte und Auseinandersetzung trage ich ohne Anwendung verbaler, körperlicher oder seelischer Gewalt aus.
- Ich gehe mit fremdem Eigentum pfleglich und verantwortungsbewusst um.

4.2 Umgang miteinander

- Meine individuellen Grenzen hinsichtlich körperlicher Nähe, psychischer und physischer Gesundheit werden mir gegenüber respektiert und entsprechend darauf reagiert. Auch ich halte die Grenzen anderer ein und respektiere sie.
- In der Umgangssprache verzichte ich wie alle handelnden Personen bewusst und grundsätzlich auf diskriminierende, gewalttätige und sexistische Äußerungen.
- Ich lege großen Wert auf einen wertschätzenden und respektvollen Umgang und das Einhalten der persönlichen Grenzen des Gegenübers, unabhängig von Person und Funktion.

4.3 Recht auf Beschwerde und Unterstützung

- Ich weiß, bei wem ich Beschwerde einlegen kann. Das Beschwerdeeinlegen darf nicht gegen mich verwendet werden.
- Werden meine persönlichen Grenzen bewusst übertreten, habe ich wie alle anderen handelnden Akteurinnen und Akteure das Recht, mich sofort zu äußern, an den zuständigen Landesfachverband, den LSB, unabhängige Fachberatungsstellen, **Anlauf gegen Gewalt - Athleten Deutschland e.V.** zu wenden und Unterstützung zu erhalten. Der jeweils zuständige Verband muss zeitnah handeln und mich auf Wunsch in sein Vorgehen einbeziehen.
- Ansprechpersonen innerhalb des Verbandes, des LSB sowie externe Fachberatungsstellen sowie die damit verbundenen unterschiedlichen Hilfsangebote sind mir bekannt.

4.4 Nähe und Distanz im professionellen Kontext

- Intime Beziehungen zu Trainerinnen/Trainern oder für mich zuständigen Personen sind unerwünscht.

4.5 Umgang mit digitalen Medien

- Das Erstellen, Veröffentlichen und Weiterverbreiten von Bild-, Ton- und Filmmaterial aus Duschen, Umkleiden und Toilettenräumen ist verboten.
- Das Aufzeichnen von Wettkampf- oder Trainingssequenzen mit privaten Endgeräten ist im Bereich Leistungssport am Standort Hannover verboten.
- Eine 1:1-Kommunikation zwischen Trainerin/Trainer und minderjährigen Athletin/Athleten über WhatsApp oder anderen Messenger-Diensten und -Plattformen bedürfen einer ausdrücklichen Erlaubnis der Erziehungsberechtigten. Gruppenchats mit mehreren Teilnehmerinnen und Teilnehmern dürfen nur für Trainingsabsprachen genutzt werden.

4.6 Umgang mit Hinweisen

- Ein wegen nachgewiesenen Grenzüberschreitungen erfolgter Ausschluss von Trainerinnen/Trainern hat keine negativen Konsequenzen für die sportliche Laufbahn der (betroffenen) Athletinnen und Athleten.
- Verleumdung – unabhängig von wem sie ausgeht – wird nicht geduldet und offensiv verfolgt.
- Alle im Leistungssport Aktiven (Mitarbeitenden) erhalten die Sicherheit, dass bei einer ausgeräumten Vermutung jede/jeder Beschuldigte durch entsprechende Maßnahmen umfänglich rehabilitiert wird.

4.7 Konsequenzen bei Regelverstößen

Alle Athleten verpflichten sich, diese Regeln einzuhalten. Bei Kenntnisnahme der Überschreitung dieser Regeln setzen diese sich direkt oder indirekt für die Betroffenen ein und informieren im Bedarfsfall die Verantwortlichen auf der Leitungsebene.

Den Athleten ist bewusst, dass sämtliche bekanntgewordenen Regelverstöße - je nach Schwere - mit einer mündlichen bzw. schriftlichen Ermahnung, einer disziplinarischen Strafe, einem Hausverweis bis hin zu einer strafrechtlichen Anzeige geahndet werden.

5. Verfahren

Das Auftreten von Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt erfordert klares und professionelles Handeln der Beschäftigten und Führungskräfte. Im Folgenden sind notwendige Informationen sowie das einheitliche und verbindliche Vorgehen zum professionellen Umgang mit Vorfall und Verdacht beschrieben.

Alle Athletinnen/Athleten und Mitarbeitenden kennen das Präventionskonzept des NHV, die für sie zuständige Vertrauenspersonen und ihre Funktionen sowie externe Fachberatungsstellen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen, an wen (Name, Tel.-Nr.) sie sich im Verdachtsfall oder bei einem Vorfall wenden können. Das Präventionskonzept, das Ablaufverfahren im Umgang mit Vorfall und Verdacht sowie der Umgang mit der Presse sind allen bekannt.

5.1 Das Interventionsverfahren

<u>Aufnahme, Klärung und Einschätzen des Sachverhaltes in der Fall-/Verdachtsberatung</u> durch

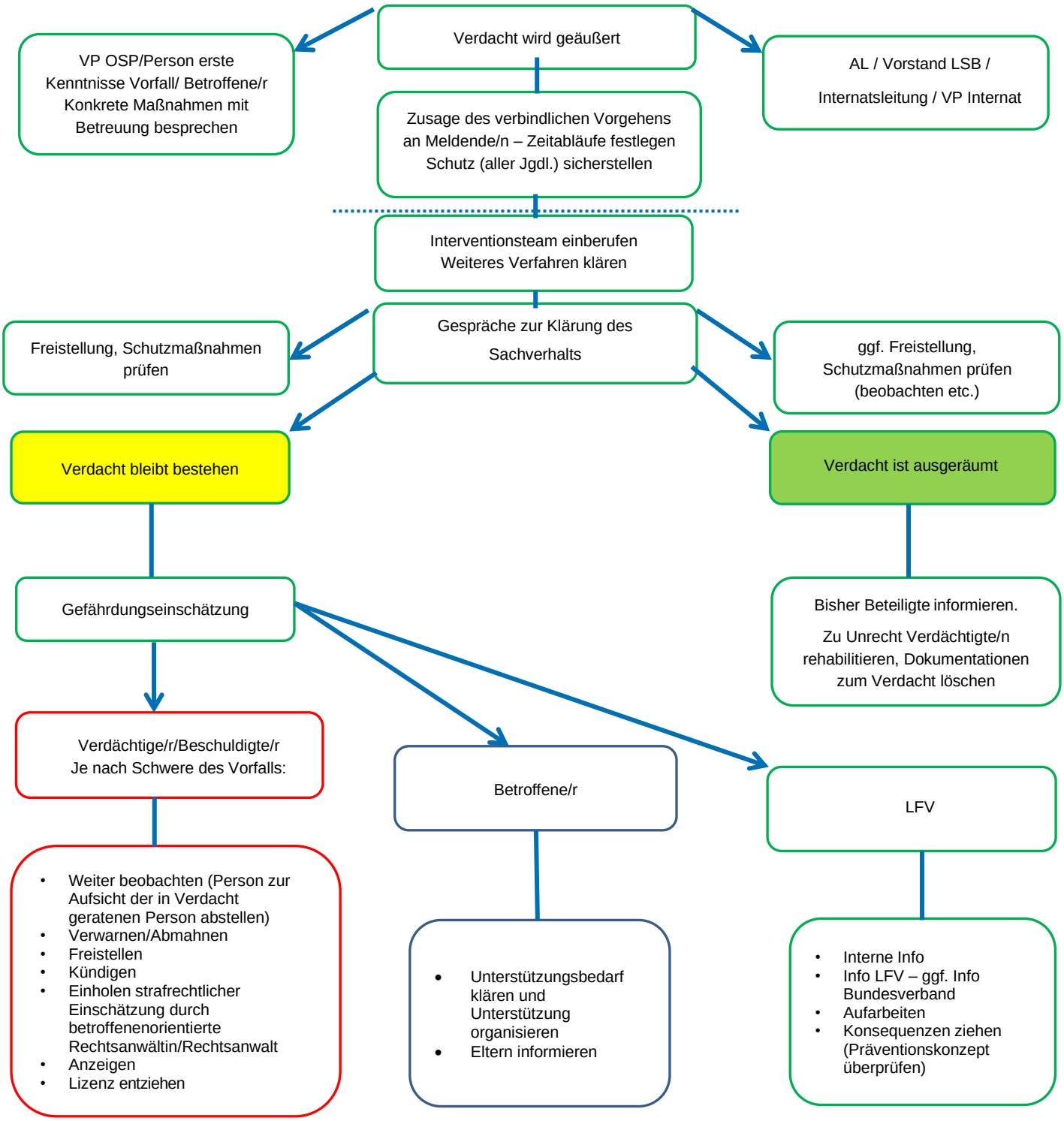
1. die anonymisierte Dokumentation, möglichst im Wortlaut. Das Dokumentierte wird unter Verschluss gehalten und nur autorisierten Personen vorgelegt (Ermittlungsbehörden, Interventionsteam).
2. ein Gespräch mit der betroffenen Person, im Beisein der bzw. einer Vertrauensperson der/des Betroffenen (auf Wunsch), wenn der Fall über Dritte bekannt wird.
3. die Sicherung möglicher Beweismittel durch die betroffene Person (Sicherung von Datenmaterial – z. B. Speichern von grenzüberschreitenden Vorgängen per Handy auf dem Handy des/der Betroffenen, ggf. DNA-Sicherung bei Untersuchung (MHH: Pro Beweis).
4. die Klärung der Frage nach möglicherweise weiteren betroffenen Personen.
5. die Weitergabe von Informationen an die Leitungsebene → Einberufung Interventionsteam (siehe Kapitel 6.1) → Einleitung weiterer Schritte.

Wichtig: Der betroffenen Person ist Glauben zu schenken. Ihr Schutz sowie der Schutz der anderen Kinder und Jugendlichen ist sicherzustellen → konkrete Maßnahmen **mit** den Betroffenen abstimmen.

Weitere notwendige Interventionsschritte sind immer vom Einzelfall abhängig, die je nach Schwere des geäußerten Verdachts/Vorfalls vorzunehmen und abzustimmen sind.

Einbezug des Interventionsteams

1. Persönliches Gespräch mit der betroffenen Person, dessen Vertrauensperson und den Eltern führen.
2. Festlegen des zeitlichen Rahmens (wer macht wann was wie) und der Kommunikations-kette.
3. Hinzuziehung externer Fachberatung zur Klärung von Handlungsschritten.
4. Betroffene transparent bezüglich der Handlungsschritte informieren.
5. Unterstützungsangebote für die betroffene(n) Person(en) organisieren.
6. Einholen strafrechtlicher Einschätzung durch betroffenenorientierte/n Rechtsanwältin/Rechtsanwalt → Klärung Strafanzeige ja oder nein.
7. Führen eines persönlichen Gesprächs mit der beschuldigten Mitarbeiterin / mit dem beschuldigten Mitarbeiter (durch Leitungsebene/Personalverantwortliche) → weitere Klärung des Sachverhalts durch Gelegenheit zur Stellungnahme → dienstrechtliche Konsequenzen kommunizieren (Freistellung, Abmahnung, Auflagen, etc.).
8. Informieren des Umfeldes der/des Betroffenen → Wer sollte worüber informiert werden?
9. Verdächtige Person rehabilitieren, falls sich der Verdacht nicht bestätigt → gezielte Weitergabe der Information an Beteiligte.
10. Klären, wo und wie lange Dokumente und Schriftverkehr, die mit der Fallbearbeitung zu tun haben, aufbewahrt bzw. archiviert werden.
11. Wichtige Erkenntnisse aus der Fallbearbeitung in das Präventionskonzept einfließen lassen.
12. Fortschreiben des PSG-Regelwerkes.


Verdacht wird geäußert
VP OSP/Person erste Kenntnisse Vorfall/ Betroffene/r Konkrete Maßnahmen mit Betreuung besprechen
AL / Vorstand LSB / Internatsleitung / VP Internat
Zusage des verbindlichen Vorgehens an Meldende/n – Zeitabläufe festlegen Schutz (aller Jgdl.) sicherstellen
Interventionsteam einberufen Weiteres Verfahren klären
Gespräche zur Klärung des Sachverhalts
Freistellung, Schutzmaßnahmen prüfen
ggf. Freistellung, Schutzmaßnahmen prüfen (beobachten etc.)
Verdacht bleibt bestehen
Verdacht ist ausgeräumt
Gefährdungseinschätzung
Bisher Beteiligte informieren.
Zu Unrecht Verdächtigte/n rehabilitieren, Dokumentationen zum Verdacht löschen
Verdächtige/r/Beschuldigte/r Je nach Schwere des Vorfalls:
Betroffene/r
LFV
• Weiter beobachten (Person zur Aufsicht der in Verdacht geratenen Person abstellen)
• Verwarnen/Abmahnen
• Freistellen
• Kündigen
• Einholen strafrechtlicher Einschätzung durch betroffenenorientierte Rechtsanwältin/Rechtsanwalt
• Anzeigen
• Lizenz entziehen
• Unterstützungsbedarf klären und Unterstützung organisieren
• Eltern informieren
• Interne Info
• Info LFV – ggf. Info Bundesverband
• Aufarbeiten
• Konsequenzen ziehen (Präventionskonzept überprüfen)

5.2 Das Rehabilitationsverfahren

Das vorliegende Verfahren wurde zum Schutz für fälschlicherweise unter Verdacht eines Fehlverhaltens geratene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickelt. Ein ausgesprochener und in Folge davon nicht bestätigter Verdacht geht einher mit einem hohen Maß an Komplexität und Emotionalität. Das Verfahren zur „Bearbeitung eines ausgeräumten Verdachts (Rehabilitationsverfahren)“ soll dazu dienen, alle Personen, die diesbezüglich betroffen sind oder waren, vollständig zu rehabilitieren. Dieses Verfahren kann keine umfassende Garantie geben, dass das Ziel einer vollständigen Rehabilitation immer erreicht werden kann. Trotzdem ist es erforderlich, die Rehabilitation mit der gleichen Sorgfalt wie das Verfahren zur Überprüfung eines Verdachts durchzuführen[2].

Die Durchführung der Rehabilitation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei einem nicht bestätigten Verdacht ist in erster Linie die Aufgabe der zuständigen Leitung.

Grundsätze zur Rehabilitation von Mitarbeitenden:

1. Die zuständige Leitung ist gehalten im Rahmen des Rehabilitationsverfahrens maximal mögliche Transparenz zu praktizieren. Es ist das Ziel, den ursprünglichen Verdacht dabei vollständig und umfassend auszuräumen. Die Wiederherstellung des „guten Rufs“ der betroffenen Person hat Priorität.
2. Die Rehabilitation muss mit der gleichen Intensität und Korrektheit durchgeführt werden, wie die Verfolgung des Verdachts.
3. Im Rahmen der Aufklärung eines Verdachts muss eine Dokumentation über die informierten Personen und Dienststellen sowie das Interventionsteam erfolgen. Im Rahmen einer anschließenden Rehabilitation bei einem nicht bestätigten oder ausgeräumten Verdacht müssen dieselben Personen und Dienststellen informiert werden. Informationen an einen darüberhinausgehenden Personenkreis werden mit der betroffenen Mitarbeiterin / dem betroffenen Mitarbeiter abgestimmt.[3]

Nachsorge betroffener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ausgeräumtem Verdacht

1. Ziel der Nachsorge ist es, die betroffenen Mitarbeitenden wieder vollumfänglich in ihrem ursprünglichen Arbeitsbereich einsetzen zu können.
2. „Der Nachsorge betroffener Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen bei einem ausgeräumten Verdacht ist ein hoher Stellenwert einzuräumen. Dies bedarf in der Regel einer qualifizierten externen Begleitung.“[4]

5.3 Verfahren zum Umgang mit Medien

Die Berichterstattung über (Straf-)Taten gegen die sexuelle Selbstbestimmung ist eine äußerst verantwortungsvolle Aufgabe, da sie auch Auswirkungen auf Betroffene haben kann. Ganz wichtig ist dabei in einer konkreten Situation, dass sich alle Beteiligten über ihre jeweiligen Rollen und Aufgaben aber auch Gefühle und Haltungen klar sind. Nur wenn sich Eltern, Jugendliche, Betreuende und Journalistinnen und Journalisten in einer respektvollen Haltung gegenübertreten, also die berechtigten Schutz- und Aufklärungsinteressen von Betroffenen, Beteiligten sowie das berechtigte Informationsinteresse der Medien berücksichtigt werden, ist eine sachgerechte Berichterstattung möglich.

---

[2] Evangelische Jugendhilfe im Kreis Ludwigsburg e.V.: „Und wenn es doch passiert…“ – Fehlverhalten von Fachkräften in der Jugendhilfe – Ergebnisse eines institutionellen Lernprozesses (Arbeitstitel). 2. Auflage, Hochdorf, 2010, S. 20.
[3] Ebd. S.20.
[4] Ebd. S.20.

Medienvertretende finden allgemeine Handlungsvorgaben im Pressecodex[5]. Auch Medienvertretende wissen, dass bei Kindern oder Jugendlichen ein besonderes Maß an Rücksichtnahme, Sensibilität und Sachlichkeit notwendig ist.

Bei Fällen die Leistungssportler betreffen: Grundsätzlich gilt, dass Pressegespräche nur vom Vorstand des LSB und der Pressesprecherin / dem Pressesprecher geführt bzw. Presseauskünfte durch sie erteilt werden.

Folgende Hinweise und Vorgaben sind im Umgang mit Medienvertretungen zu beachten, wenn Pressevertretungen aufgrund eines Vorfalls unangekündigt erscheinen. Dies kann z. B. der Fall sein, wenn die Presse durch Eltern über einen Vorfall informiert wurde. Eine Abstimmung der Informationskette für einen solchen Vorfall sollte im Vorfeld passieren, damit grundsätzlich geklärt werden kann, wer vor Ort für das Gespräch mit den Medienvertretungen zuständig ist, bevor es der Vorstand des NHV (oder bei Leistungssportlern des LSB der LSB Vorstand und/oder die Pressesprecherin / der Pressesprecher) übernehmen kann/können.

Vorgehen:

1. Begrüßung der Medienvertretung, Austausch der Personalien und – in jedem Fall – einer Telefonnummer für spätere Kontakte. Bei betroffenen Leistungssportlern den Vorstand des LSB / die Pressesprecherin / der Pressesprecher informieren und klären, wann und wo sie das Gespräch übernehmen.
2. Signalisieren, dass die Bereitschaft zu einem allgemeinen Austausch über das Anliegen der Medienvertretung vorliegt und wann mit Vorstand (bei Leistungssportlern: Vorstand/Pressesprecherin des LSB) gesprochen werden kann. Die Pressevertretung sollte in einen dafür adäquaten Raum (Ruhe, kein Durchgang, keine Einsicht) hineingebeten, die Türen geschlossen bzw. zum Gebäude des LSB geleitet werden.
3. Schaffen einer geeigneten, konstruktiven Gesprächsatmosphäre, in der ggf. in Ruhe ein Austausch über das Anliegen der Medienvertretung und den genauen Stand der Recherchen (ggf. haben die Journalistinnen / die Journalisten Infos der Polizei oder anderer Personen) stattfinden kann.
4. Schriftliches Fixieren der Gesprächsinhalte, damit später nachvollzogen werden kann, was wann von wem gesagt worden ist.
5. Grundsätzlich sollten Berichte von Journalistinnen und Journalisten **nicht kommentiert werden** (z. B. „Wer hat das gesagt?“, „Das kann so gar nicht sein…“).
6. Sollte es tatsächlich einen Vorfall gegeben haben und ggf. die Polizei auch schon ermitteln: Grundsätzliche Bestätigung der Situation.
7. Darüber hinaus dürfen keine weiteren Detailerklärungen zu dem Vorfall abgegeben werden – insbesondere keine Namen! Gerade bei Leistungssportlern gilt der Verweis auf die Presseauskünfte beim LSB zuständigen Personen: Pressesprecherin/Pressesprecher, Verbandskommunikation oder Vorstandsvorsitzende/r.
8. In schwierigen/konfrontativen Situationen muss klar darauf hingewiesen werden, dass keine Interviews mit Kindern und Jugendlichen erlaubt sind. Gegebenenfalls muss auf die Persönlichkeitsrechte der Kinder und Jugendlichen verwiesen werden.

Der Hinweis auf das Hausrecht und der Gebrauch des Hausrechts sollte das allerletzte Mittel sein, das eingesetzt wird.

[5] Deutscher Presserat: PUBLIZISTISCHE GRUNDSÄTZE (PRESSEKODEX), Richtlinien für die publizistische Arbeit nach den Empfehlungen des Deutschen Presserats, Beschwerdeordnung, Berlin, 11.09.2019

5.4 Personalauswahlverfahren

Im Rahmen von Bewerbungsgesprächen wird der Schutz vor sexualisierter Gewalt im Sport thematisiert und auf bestehende Präventionskonzepte und das Einhalten bestehender Regeln ausdrücklich hingewiesen.

Die Beschäftigten des NHV sind im Kontext der Prävention sexualisierter Gewalt immer in einer Doppelrolle zu betrachten: Es muss verhindert werden, dass jemand aus dem Kreis der Beschäftigten (vielleicht sogar unbewusst) Grenzen verletzt, während die gleichen Beschäftigten bei eventuellen Vorfällen durch Dritte als Aufsichtspersonen, als Ansprechpartnerin/Ansprechpartner oder als Beobachterin/Beobachter intervenieren, schützen und alarmieren müssen.

Um dies zu erreichen, muss die Prävention vor sexualisierter Gewalt zu einem Kernbestandteil der Personalpolitik, der Personalauswahl und der Personalführung werden. Hier gelten folgende Grundprinzipien:

Einstellungsverfahren

Es gibt ein strukturiertes Einstellungsverfahren, in dem das Nähe-Distanz-Verhältnis und der Schutz von Kindern vor sexualisierter Gewalt angesprochen werden. Die Verträge haben eine Zusatzvereinbarung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt. Eine Vereinbarung, die die Mitarbeitenden zur Einhaltung aller Regeln und Vorschriften insbesondere auch solcher hinsichtlich des Nähe-Distanz-Verhältnisses sowie zur sexualisierten Gewalt verpflichtet, wird vorgehalten, thematisiert und vom Mitarbeitenden (ehren-, nebenberuflich, hauptamtlich) unterzeichnet. Referenzen der Einzustellenden werden nach Möglichkeit eingeholt.

Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses

Die Beschäftigten des LSB und die beschäftigten Trainerinnen und Trainer der Landesfachverbände, die Kontakt zu den Kindern und Jugendlichen haben, sind verpflichtet, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Als Einstellungsvoraussetzung wird es vom Einstellungsträger bei Beschäftigungsbeginn eingefordert. Eine Wiedervorlage erfolgt jeweils nach einem Zeitraum von fünf Jahren.

Unterzeichnen der Verhaltensrichtlinie/des Ehrenkodexes

Die Beschäftigten des NHV, die Kontakt zu den Kindern und Jugendlichen haben, unterschreiben den *Ehrenkodex und Verhaltensrichtlinie*. Eine Kopie dieses Dokuments ist Bestandteil der Personalakte.

Personalführung

Personalführung im Kontext der Prävention sexualisierter Gewalt bedeutet im NHV

- die erneute Vorlage erweiterter Führungszeugnisse als nicht verhandelbare Bedingung anzusehen,
- die regelmäßige Teilnahme an einer Schulung zur Prävention vor sexualisierter Gewalt als Voraussetzung für eine Weiterbeschäftigung anzusehen,
- die sofortige Freistellung von Mitarbeitenden bei begründeten Verdachtsfällen durchzuführen,
- die arbeitsrechtliche Würdigung, Ermahnung oder Entlassung von Mitarbeitenden bei abfälligen oder relativierenden Äußerungen im Kontext der PSG anzuordnen (z. B. diskriminierende Äußerungen, Relativierung sexualisierter Gewalt, Leugnung).

Dies bedeutet in der Praxis z. B., sich regelmäßig über den Stand der Umsetzung der Präventionsmaßnahmen im Personalbereich berichten zu lassen und auch verdienten, langjährigen Kräften keine Ausnahmen zuzugestehen.

6. Gremien, Ansprechpartner und externe Kontakte

6.1 Mitglieder und Kontaktdaten des Interventionsteams

Um ein professionelles Vorgehen zu gewährleisten, wird ein Interventionsteam eingesetzt, das einzelne Interventionsschritte umsetzt bzw. begleitet. Je nach Einzelfall kann die Inanspruchnahme von Supervision erforderlich sein. Hierfür stehen finanzielle Mittel zur Verfügung.

Das Interventionsteam besteht aus den unten aufgeführten Teilnehmern, wobei die Vertreter des LSB nur dann eingebunden werden, wenn Leistungssportathleten betroffen sind.

- Vorstandsvorsitzende/r LSB (nur bei Vorfällen im Leistungssport)
- Leitung LSB Abteilungsleitung Leistungssport, (nur bei Vorfällen im Leistungssport)
- Justiziar/in LSB, (nur bei Vorfällen im Leistungssport)
- Person, die als erste Kenntnis über den Verdacht/Vorfall hatte,
- Präsident NHV,
- Vizepräsident Leistungssport und Lehre,
- Ansprechpartner(in) des NHV,
- Vertretung einer Fachberatungsstelle zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zur Klärung von Verdachtsfällen sowie im Falle der Verdachtserhärtung.

Name	**Funktion**	**Kontakt**
	Präsident NHV	Siehe nhvhockey.de
	Vizepräsident NHV Leistungssport/Lehre	Siehe nhvhockey.de
	Ansprechpartner(in) des NHV	Siehe nhvhockey.de
Reinhard Rawe	Vorstandsvorsitzender LSB	0511/1268-150 Mobil 0160/96395356
Dr. Boris Ullrich	Abteilungsleiter Leistungssport LSB	0511/167474-40 Mobil 0160/3740092
Torsten Sorge	Justiziar LSB	0511/1268-145
	Pressesprecher LSB	Tel. 0511/1268-221
Fachberatungsstelle	Violetta, Fachberatungsstelle für sexuell missbrauchte Mädchen und junge Frauen	0511/855554
Fachberatungsstelle	Anstoß, Beratungsstelle für Jungen und männliche Jugendliche	0511/12358911

6.2 Vertrauenspersonen/Ansprechpartner

In Verdachtsfällen ist es notwendig, Ansprechpersonen zu haben, an die sich Kinder und Jugendliche, Eltern sowie Trainerinnen und Trainer wenden können. Auf diese Weise sollen ein angemessener Umgang sowie Handlungssicherheit erreicht werden.

Im NHV sind Personen (weiblich und männlich) benannt, die diese Funktion übernehmen; sie sind auf der Website nhvhockey.de mit ihren Kontaktdaten veröffentlicht. Weiterhin gibt es Vertrauenspersonen/Ansprechpartner seitens des DHB, deren Kontaktdaten finden sich ebenfalls auf der Seite des DHB.

Voraussetzungen für die Benennung

Als Vertrauenspersonen können auch externe professionelle Fachkräfte (z. B. freiberufliche Psychologin/Psychologe, Mitarbeitende innerhalb einer Beratungsstelle u. a.) mit einer sportart-/verbandsübergreifenden Zuständigkeit benannt werden. Weiterhin kann auch die Gruppe der „Freiwilligen aus den Verbänden“, wie z. B. engagierte Eltern, ehemalige Aktive, etc., geeignete Personen generieren. Ungeeignet für diese Funktion sind hauptberufliche Trainerinnen und Trainer. Hier könnten Loyalitäts- und Interessenskonflikte die Arbeit einerseits erschweren, aber auch die Vertrauensstellung ungünstig beeinflussen.

Vertrauenspersonen (VP) sollen unbedingt unabhängig agieren können. Ungeeignet sind ebenfalls im Polizeidienst und Jugendamt tätige Personen, die Meldepflichten unterliegen. Hier kann die Betroffenenorientierung nicht gewahrt werden.

Voraussetzungen für die Benennung als Vertrauensperson

- volljährig sind,
- sich für ihre Aufgabe qualifizieren und regelmäßig fortbilden,
- belastbar sind und über Einfühlungsvermögen verfügen,
- die jeweiligen Strukturen kennen,
- die Aufgabe freiwillig übernehmen,
- vertrauenswürdig sind,
- beabsichtigen, diese Tätigkeit möglichst längerfristig auszuüben,
- nicht zu einer Personengruppe gehören, die durch ihre Tätigkeit dazu verpflichtet sind, Informationen und Meldungen bei Kenntnisnahme an Ermittlungsbehörden / Jugendämter weiterleiten zu müssen (z. B. Personen, die bei der Polizei tätig sind),
- das EFZ vorlegen sowie die VRL unterzeichnet haben,
- Kenntnisse über Datenschutz haben.

Aufgaben der Vertrauenspersonen

- Fungieren als vertrauensvolle Ansprechpersonen,
- sind erste Anlaufstelle für Mitglieder und Betroffene und führen Erstgespräche durch,
- unterstützen die Organisation den Verband bei der Entwicklung eines Präventionskonzeptes,
- bauen die Zusammenarbeit und Vernetzung mit spezialisierten Fachberatungsstellen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt auf und aus,
- leiten Beschwerden weiter und begleiten Interventionsschritte im Falle eines Verdachts entsprechend des Ablaufplanes zum Umgang mit Vorfall oder Verdacht,
- begleiten Betroffene in Fallbesprechungen auf deren Wunsch,
- gehen selbst auf Mitglieder zu und stellen aktiv Transparenz über ihre Tätigkeit her. Sie unterstützen die wirksame Öffentlichkeitsarbeit des Verbandes / der Einrichtung in Bezug auf Bekanntmachung ihrer Tätigkeit,
- vernetzen sich auf Landesebene u.a. mit der Clearingstelle des LSB,
- bilden sich regelmäßig fort.

Kenntnisse Vertrauenspersonen

- Grundwissen zum Thema sexualisierte Gewalt allgemein: sexualisierte Übergriffe, sexualisierte Grenzverletzungen, Intervention, Handlungsschritte, Gesprächsführung.
- Vernetzung: Wie vernetze ich mich? Wo finde ich als Hilfe? Welche Beratungsnetzwerke?
- Rollenklarheit in der Zusammenarbeit mit dem Vorstand: Welche Befugnisse habe ich?
- Kontext Regelverstoß: Welche Befugnisse habe ich bei welchem Regelverstoß?
- Wissen über den Kontext Abhängigkeitsverhältnisse und Machtstrukturen im Spitzensport im Zusammenhang mit Machtmissbrauch und Übergriffen.
- Wissen über das Thema Peer-Gewalt und Kaderrituale im Leistungssport.

Befugnisse Vertrauenspersonen

- Gespräche führen zu dürfen,
- in Verbandsstrukturen wirksam sein zu können,
- direkten Kontakt mit den „BGB-Verantwortlichen“ (nur diese haben arbeitsrechtliche Befugnisse gegenüber Angestellten etc.), z. B. Befugnis zu Suspendierung,
- eine Fachberatungsstelle hinzuzuziehen[6],
- wenn nötig, weitere Schritte einzuleiten

6.3 Sonstige relevante Kontakte

Name	Funktion	Kontakt
Doris Kahle	Betroffenenorientierte Rechtsanwältin	0511/342595
	MHH – Pro Beweis	0511/5320

[6] Grundsätzlich darf sich jede Person Hilfe bei einer Beratungsstelle holen, auch ohne Kenntnis z. B. der Erziehungsberechtigten oder des Vorstandes. Wichtig ist, den Vorstand zu informieren, das kann auch nach der Beratung erfolgen, da sich die Ratsuchenden in der Regel dann sicherer sind.