



Hier hat Missbrauch keinen Platz

Schutzkonzept vor Interpersonaler Gewalt im Sport
des Deutschen Hockey-Bund e.V.

Inhalt

- 1** Positionierung des Deutschen Hockey-Bund e.V. zur Prävention sexualisierter Gewalt

- 2** Säulen des Präventionskonzepts des Deutschen Hockey-Bundes sowie der Deutschen Hockeyjugend

- 3** Anlaufstellen

- 4** Eignung von Mitarbeitenden

- 5** Satzung und Ordnung

- 6** Lizenzerwerb

- 7** Interventionsleitfaden

- 8** Beschwerdemanagement

- 9** Risikoanalyse

- 10** Verhaltensregeln

Anhänge

1

Positionierung des Deutschen Hockey-Bund e.V.

Der Deutsche Hockey-Bund e.V. (DHB) hat eine große Verantwortung seinen Mitgliedern gegenüber und setzt sich für dessen Wohlergehen ein. Besonders der Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt und die Förderung eines fairen Miteinanders für alle Aktiven und Engagierten strebt der DHB an.

Der DHB setzt sich dafür ein, eine Kultur der Achtsamkeit, Toleranz und des Hinsehens zu schaffen, um allen Schutz vor jeglicher Form der Gewalt geben zu können.

Das Präsidium fordert den gesamten Verband, alle Landesverbände sowie seine Mitgliedsvereine dazu auf sich der gesamtverbandlichen Verantwortung zu verpflichten und

- die Aktivitäten zum Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt in jeglicher Form zu verstärken,
- entsprechende Werte und Haltungen als Teil der eigenen Organisationkultur zu gewährleisten,
- klare Zuständigkeiten und Verantwortungen zum Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt in Satzungen, Ordnungen und Richtlinien zu verankern,
- die Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt mit den Maßnahmen zum Kinder- und Jugendschutz abzustimmen und über diese hinausgehend weiter zu entwickeln,
- die Verankerung und Umsetzung des Themas durch Vernetzung zu gewährleisten und zu fördern,
- für diese Arbeit finanzielle und personelle Ressourcen bereitzustellen.

Beschluss des DHB Präsidiums, Leipzig, Oktober 2018
ergänzt um einen erweiterten Beschluss des DHB Präsidiums, Köln,

Dezember 2021

2

Säulen des Präventionskonzepts des Deutschen Hockey-Bundes sowie der Deutschen Hockeyjugend

- Der DHB hat mindestens ein*e Ansprechpartner*in die zu dem Thema geschult ist und sich stetig weiterbildet. Die Kontaktdaten sind auf hockey.de veröffentlicht. Die Verantwortung für die Ansprechpartner*innen liegt innerhalb des Vorstands beim Sportdirektor und dem Vizepräsidenten Jugend im Präsidium. Zu den Aufgaben der Ansprechpersonen zählen:
- Die Präventionsmaßnahmen zu koordinieren und diese mit den Landesverbänden zu kommunizieren.
- Kontakte zu Fachkräften und relevanten Organisationen zu knüpfen und Netzwerke zu etablieren.
- Im Fall einer Beschwerde oder eines Verdachts Schritte zur Intervention einzuleiten.
- Sie ist in Absprache mit den entsprechenden Verantwortlichen für die öffentliche Darstellung der Präventionsmaßnahmen zuständig.
- Der DHB verpflichtet alle Mitarbeitenden zur Unterzeichnung des Ehrenkodex sowie zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses, wenn diese im Auftrag des DHBs mit Schutzbedürftigen arbeiten.
- Verhaltensregeln für den Umgang mit Kindern und Jugendlichen.
- Die Qualifizierung des Verbandspersonals. Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende des Verbands werden im Themenfeld qualifiziert.
- Die Jugendordnung (§2 Abs. 3) sowie die Satzung des Gesamtverbandes (§2 Abs. 8) enthält eine Passage in der sich der Gesamtverband ausdrücklich gegen jede Form der (sexualisierten) Gewalt ausspricht.
- In den Ausbildungsrichtlinien für Trainer*innen, sowie im Leitfaden für Betreuer*innen sind Inhalte zur Prävention von sexualisierter Gewalt integriert.
- Regeln zum Lizenzentzug werden auf rechtssicherer Grundlage in der Satzung und den Ausbildungsrichtlinien verankert.
- Ein Handlungsleitfaden inklusive Standards für die Gestaltung des Krisenmanagements bei Vorfällen im Zusammenhang mit sexualisierter Belästigung und Gewalt wird veröffentlicht und weiterentwickelt.
- Interne und externe Anlaufstellen für Betroffene werden an die Teilnehmenden von verbandseigenen Maßnahmen kommuniziert.
- Eine Risikoanalyse zur Analyse der sportartenspezifischen Risiken und Bedingungen, die die Ausübung von sexualisierter Gewalt begünstigen können.

3

Anlaufstellen

Ansprechperson im Deutschen Hockey-Bund e.V. ist Paulina Liesenhoff (liesenhoff@deutscher-hockey-bund.de).

Externe Beratungsstellen und Hilfeangebote gibt es Verschiedene. Einige Informations- und Hilfeportale benennen wir im Folgenden:

Hilfe und Beratung:

Hilfetelefon sexueller Missbrauch

Das „Hilfetelefon Sexueller Missbrauch“ ist die bundesweite, kostenfreie und anonyme Anlaufstelle für Betroffene von sexueller Gewalt, für Angehörige sowie Personen aus dem sozialen Umfeld von Kindern, für Fachkräfte und für alle Interessierten.

Tel: 0800-22 55 530 (Sprechzeiten: Mo. , Mi., Fr. 9.00-14.00 Uhr / Di., Do. 15.00-20.00 Uhr)

Nummer gegen Kummer (Kinder- und Jugendtelefon) www.nummergegenkummer.de
(Onlineberatung)

Tel: 0800-111 0 333 (Sprechzeiten: Mo.-Sa. 14.00-20.00 Uhr)

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen

Das Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ ist das erste bundesweite Beratungsangebot für Frauen, die von Gewalt betroffen sind. Unter der Nummer und via Online-Beratung können sich Betroffene, aber auch Angehörige, Freunde sowie Fachkräfte anonym und kostenfrei beraten lassen.

Tel: 08000 116 016

Kein Täter werden!

Das Präventionsnetzwerk „Kein Täter werden“ bietet ein an allen Standorten kostenloses und durch die Schweigepflicht geschütztes Behandlungsangebot für Menschen, die sich sexuell zu Kindern hingezogen fühlen und deshalb therapeutische Hilfe suchen.

<https://www.kein-taeter-werden.de/>

4 Eignung von Mitarbeitenden

4.1 Ehrenkodex

Der Ehrenkodex im Sport ist eine Selbstverpflichtungserklärung und gibt Richtlinien zur Zusammenarbeit mit Kindern und Jugendlichen und die Werte und Normen für einen fairen Umgang miteinander in der verbandlichen Arbeit vor, zu deren Einhaltung sich die Unterzeichnenden verpflichten.

Alle haupt-, nebenberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden des Deutschen Hockey-Bundes (DHB) haben den Ehrenkodex des DHB zu unterzeichnen.

Darüber hinaus ist im Rahmen der Trainer*innenaus- und -fortbildung bei Lizenzwerb und Lizenzverlängerung die Abgabe eines unterzeichneten Ehrenkodex für alle Trainer*innen verpflichtend (siehe Zusatzbestimmungen zu den Ausbildungsrichtlinien (Stand November 2020)).

4.2 Handhabung des erweiterten Führungszeugnisses

Darüber hinaus müssen alle haupt-, nebenberuflichen, ehrenamtlichen und auf Honorarbasis Mitarbeitenden, die im Auftrag des Deutschen Hockey-Bundes mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt treten, sie also z.B. betreuen, trainieren, schulen oder mit ihnen gemeinsam an Veranstaltungen teilnehmen bzw. diese gestalten, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

Für einschlägig vorbestrafte Personen gem. §72a SGB VIII besteht ein Tätigkeitsausschluss im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit im Deutschen Hockey-Bund.

Das erweiterte Führungszeugnis darf bei der Einreichung nicht älter als drei Monate alt sein. Der DHB darf das erweiterte Führungszeugnis einsehen, es jedoch nicht verwahren.

Ablauf:

Das Beantragungsformular wird auf Anfrage von den Zuständigen in der DHB-Geschäftsstelle ausgefüllt und an die betreffende Person ausgehändigt. Für nicht-Ehrenamtliche kostet die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses 13€. Für ehrenamtlich Mitarbeitende kann eine Befreiung von den Kosten beantragt werden.

Das erweiterte Führungszeugnis wird durch die betreffende Person selbst bei den Behörden am Wohnsitz beantragt. Sobald dem Mitarbeitenden sein Führungszeugnis zugestellt worden ist, wird dieses zusammen mit der Einwilligung der Datenspeicherung beim DHB vorgelegt.

Nach Prüfung wird die Einsichtnahme und Datenspeicherung jeweils auf einem Formblatt dokumentiert. Die ausgefüllten Formblätter werden in einem Ordner abgelegt. Formblätter der hauptberuflichen Mitarbeitenden werden in der Personalakte abgelegt.

4

Eignung von Mitarbeitenden

In absoluten Ausnahmefällen und bei sich kurzfristig ergebenden Tätigkeiten kann im Vorfeld der Maßnahme eine persönliche Verpflichtungserklärung eingeholt werden, sofern eine Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses aus zeitlichen Gründen nicht mehr möglich ist. Eine schriftliche Zusicherung für die Nachreichung des erweiterten Führungszeugnisses ist abzugeben und die Einsicht in dieses nach Vorlage unverzüglich vorzunehmen.

Da der DHB bundesweit agiert und die meisten Mitarbeitenden nicht in Mönchengladbach ansässig sind, ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses auch postalisch möglich. In dem Fall wird nach Einsichtnahme und Vermerk im Formblatt das Dokument ebenfalls postalisch zurückgesendet. Das Formblatt zur Einwilligung der Datenspeicherung muss in diesem Fall ebenfalls postalisch zusammen mit dem Führungszeugnis eingereicht werden.

Informationen aus dem erweiterten Führungszeugnis werden nicht an Dritte weitergegeben, es sei denn, die betreffende Person stimmt der Weitergabe zu, z.B. wenn der DHB zur Meldung an den DOSB verpflichtet ist, sollte es sich um Teilnehmende an den Olympischen Spielen handeln.

Die erhobenen Daten werden gelöscht, wenn im Anschluss an die Einsichtnahme keine Tätigkeit / kein Ehrenamt beim DHB aufgenommen wird bzw. werden darf. Die Daten werden ebenfalls spätestens drei Monate nach der Beendigung einer Tätigkeit beim DHB gelöscht.

Die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses muss bei andauernder Mitarbeit alle drei Jahre erneut erfolgen. Bei begründetem Zweifel an der Straffreiheit der Person, ist das erweiterte Führungszeugnis sofort erneut anzufordern, unabhängig vom vergangenen Zeitraum seit der letzten Einsichtnahme.

Folgende Personenkreise (Haupt-, Neben- und Ehrenamtliche sowie Honorarkräfte) haben das erweiterte Führungszeugnis beim DHB vorzulegen:

- Mitglieder des Vorstands und des Bundesjugendvorstands
- Mitglieder des Hockey Jugend Netzwerkes
- Mitarbeitende der Geschäftsstelle in den Bereichen Jugend, Sportentwicklung, Ausbildung und Leistungssport
- Mitarbeitende im Staff der Nationalmannschaften (z.B. Trainer*innen, Physiotherapeut*innen, Ärzte, Betreuer*innen)
- Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit (z.B. in Projekten)
- durch BMI-Mittel finanzierte Mitarbeitende

Die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses kann bei den folgenden Personen erfolgen:

- Jugendsekretärin Wibke Weisel
- Personalverantwortliche in der Geschäftsstelle Sarah Pentzien

4 Eignung von Mitarbeitenden

4.3 Schulung von Mitarbeitenden

Alle haupt-, nebenberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden des Deutschen Hockey-Bundes (DHB) erhalten eine Schulung zum Thema „Prävention sexualisierter Belästigung und Gewalt“, die sie sensibilisiert und ihnen Handlungssicherheit für ihre Arbeit geben soll. Der Inhalt und Umfang kann vom Tätigkeitsfeld der zu schulenden Personengruppe abhängen.

Der DHB organisiert dazu mindestens einmal jährlich eine Schulung; alternativ kann die Teilnahme an einer externen Schulung durch Vorlage einer Teilnahmebescheinigung nachgewiesen werden.

5 Satzung und Ordnung

Die Jugendordnung (§2 (3)) sowie die Satzung des Gesamtverbandes (§2 (8)) enthält eine Passage in der sich der Gesamtverband ausdrücklich gegen jegliche Form der Belästigung und Gewalt ausspricht.

DHB Satzung §14 (5)

Die Mitglieder und deren Mitglieder sind verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, interpersonale Gewalt zu vermeiden, und geeignete Strukturen zu schaffen, die Gefährdungspotentiale im Hinblick auf Gewaltanwendungen zu minimieren und gegebenenfalls in angemessener Weise Verstöße zu sanktionieren. Die Mitglieder haben ihre Mitglieder durch Erklärungen entsprechend zu verpflichten.

Jugendordnung des DHB §2 (3)

Die Hockeyjugend setzt sich für das Wohlergehen von Kindern und Jugendlichen ein und verurteilt jegliche Form von Belästigung und Gewalt, unabhängig davon, ob sie körperlicher, seelischer oder sexualisierter Art ist.

6 Lizenzerwerb

Im Rahmen der Ausbildung von C-Trainern bei Maßnahmen des DHB werden die Trainer*innen im Themenfeld Prävention sexualisierte Gewalt durch qualifizierte Referenten geschult. Der Umfang der Schulung beträgt mindestens 4 Lerneinheiten.

Beim Erwerb neuer Lizenzen bzw. der Verlängerung einer bereits erworbenen Lizenz für Trainer*innen muss außerdem der Ehrenkodex des DHB von der betreffenden Person unterschrieben vorgelegt werden, sollte dies in der Vergangenheit noch nicht erfolgt sein. Der unterschriebene Ehrenkodex wird bei der für Trainerlizenzierung zuständigen Stelle in der DHB Geschäftsstelle abgelegt und die Vorlage im online Verwaltungstool für Lizenzen vermerkt.

Der Entzug der Zulassung beziehungsweise einer vom DHB erteilten Lizenz im Sinne von § 12 Abs. 5 lit. m) kann insbesondere gegenüber Personen verhängt werden, die eine der in § 72a Abs. 1 SGB VIII genannten Straftaten begehen; eine rechtskräftige strafrechtliche Verurteilung ersetzt im Vereinsstrafverfahren die Feststellung der Tatbegehung.

7 Interventionsleitfaden

Sollten die Verantwortlichen einer DHB-Maßnahme mit dem Verdacht eines Falles sexualisierter Belästigung oder Gewalt konfrontiert werden, ist besonnenes Handeln wichtig.

Im Folgenden sind daher einzelne Handlungsschritte und Hinweise aufgeführt, die dabei helfen sollen, in emotional schwierigen Situationen möglichst zielgerichtet vorgehen zu können. Diese Hinweise sind als Orientierungsrahmen zu verstehen, jeder Fall ist anders und erfordert eine individuelle Lösung. Der Leitfaden soll die im DHB Engagierten dabei unterstützen, Vorfälle von sexualisierter Belästigung und Gewalt zu beenden und die Betroffenen zu schützen. Eine gelungene Intervention bei sexualisierter Belästigung und Gewalt ist ebenfalls eine gute Voraussetzung für die Vermeidung neuer Vorfälle. Ihre Aufgabe bei der Intervention bei Verdachtsfällen sexualisierter Belästigung und Gewalt besteht darin, das Wohl des oder der Betroffenen zu sichern. Es ist NICHT Ihre Aufgabe, zu ermitteln, Beschuldigte und Betroffene zu vernehmen, oder den Vorfall strafrechtlich zu bewerten.

Grundsätzlich orientieren wir uns an den folgenden Handlungsanweisungen:

- Wenn ein Verdachtsmoment/Verdacht aufkommt, unbedingt Ruhe bewahren. Nicht überstürzt oder unbedacht handeln.
- Sollte sich jemand Ihnen anvertrauen: Hören Sie zu!
- Bestärken Sie den oder die Betroffene*n in der Entscheidung, sich anderen anzuvertrauen.
- Vermeiden Sie Versprechen. Versprechen Sie nichts, was sie eventuell nicht halten können. („Alles wird gut!“)
- Vermeiden Sie Neutralisierungs- oder Bagatellisierungshandlungen („Das kann ich mir bei dem/der gar nicht vorstellen“, „vielleicht dramatisiert sie/er das alles nur ein bisschen.“)
- Der Schutz und das Wohl des oder der Betroffenen hat oberste Priorität.
- Die Wünsche der oder des Betroffenen oder deren Erziehungsberechtigten müssen immer an erster Stelle stehen. Handeln Sie nicht ohne ihr Einverständnis.
- Informationen werden grundsätzlich nicht an den oder die vermeintlichen Täter*in gegeben. Es besteht die Gefahr, dass der oder die Betroffene*n unter Druck gesetzt wird, oder z.B. relevante Beweise vernichtet werden
- Vertraulichkeit bewahren! Bis der Fall endgültig geklärt ist, gilt die Unschuldsvermutung!
- Daher keine Vorverurteilung des mutmaßlichen Täters oder der mutmaßlichen Täterin. Falls sich herausstellen sollte, dass der Verdacht falsch war (beispielsweise Einstellung des Ermittlungsverfahrens), dann wird der Verband aktiv die Rehabilitation fördern.

7 Interventionsleitfaden

7.1 Kontakt

Vorfälle oder Verdachtsmomente sollten der DHB Ansprechperson für Prävention sexualisierter Gewalt gemeldet werden. Die Kontaktdaten sind auf verband.hockey.de unter Jugend, im Unterpunkt Kinderschutz zu finden. Die Ansprechperson im DHB ist Paulina Liesenhoff (liesenhoff@deutscher-hockey-bund.de).

Sollten Informationen zunächst einer anderen Vertrauensperson gemeldet worden sein, so ist die Ansprechperson zeitnah zu kontaktieren, damit eine möglichst gute Unterstützung geboten werden kann.

Natürlich gibt es auch die Möglichkeit, sich anonym Hilfe zu holen.

7.2 Ersteinschätzung

Der oder die Beauftragte für das Themenfeld Prävention sexualisierter Belästigung und Gewalt wird nach der Meldung eines Falls Kontakt mit einer unabhängigen Fachberatungsstelle aufnehmen und sich beraten lassen. Gemeinsam wird eine Strategie erarbeitet, wie im konkreten Fall weiter vorzugehen ist.

7.3 Dokumentation

Alle Hinweise, Aussagen und die Situation werden schriftlich festhalten. Eine sorgfältige, wertfreie Dokumentation ist wichtig. Hierbei ist immer festzuhalten wer mit wem gesprochen hat und was in den Gesprächen vereinbart wurde. Die Dokumentation ist wichtig, um auch im Nachgang nachvollziehen zu können, wie man zu einer Entscheidung gelangt ist. Die Dokumentation ist sicher und datenschutzkonform für Dritte unzugänglich aufzubewahren. Die Vorlage für ein Gesprächsprotokoll ist als Anlage beigefügt.

Achten Sie bei der Dokumentation außerdem auf folgende Aspekte:

- Schreiben Sie Ihre Notizen leserlich und verständlich auf, um Missverständnisse zu vermeiden.
- Nutzen Sie keinen Bleistift, kennzeichnen Sie später hinzugefügte Wörter und Textbausteine.
- Achten Sie auf die Unterscheidung von vom Kind/Jugendlichen vermittelten Beschreibungen des Vorfalls und der eigenen Bewertung und Interpretation. Eigene Überlegungen und Hypothesen sind separat gekennzeichnet zu dokumentieren.
- Geben Sie möglichst den genauen Wortlaut des*der Betroffenen wieder.
- Versuchen Sie die Erzählung nicht chronologisch zu ordnen.
- Zitate von berichtenden Personen sind auch so zu kennzeichnen.

7 Interventionsleitfaden

7.4 Informationsfluss

Die Weiterleitung von Informationen ist stets mit dem oder der Betroffenen abzustimmen. In Abhängigkeit des Falls wird die Ansprechperson den oder die Jugendsekretär*in (bei jugendrelevanten Vorfällen) sowie den oder die Sportdirektor*in (bei Fällen im Leistungssport) informieren. Bei Fällen die auch hauptamtlich Mitarbeitende betreffen, wird zusätzlich der geschäftsführende Vorstand informiert. Dies geschieht durch den oder die Beauftragte für PSG. Dabei ist stets Diskretion zu wahren und auch der Persönlichkeitsschutz einzuhalten.

7.5 Sicherheit

Wichtig ist der Schutz der oder des Betroffenen. Betroffene sind unmittelbar von Verursachern zu trennen. Dies kann unterschiedlich gewährleistet werden: Entweder möchte der oder die Betroffene weiter an Maßnahmen und Veranstaltungen des Verbandes teilnehmen, sodass die beschuldigte Person bis zur Klärung suspendiert wird; der oder die Betroffene nimmt bis auf weiteres nicht an Maßnahmen oder Veranstaltungen des DHBs teil oder es muss durch geeignete Maßnahmen sicher gestellt werden, dass die beschuldigte Person und der oder die Betroffene nicht und vor allem nicht allein in direktem Kontakt stehen. Für die weitere Klärung des Vorfalls kann es von Vorteil sein, den Kontakt unter einem Vorwand abubrechen.

7.6 Rechtsmittel / Sanktionen

Die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden obliegt in erster Linie den Betroffenen bzw. ihren Erziehungsberechtigten. Der DHB unterstützt mit Hilfe der Beratungsstelle gerne bei der Entscheidungsfindung.

Besteht ein hinreichender konkreter Verdacht gegenüber Trainer*in, Mitarbeiter*in oder ehrenamtlich Engagierten im DHB, dann wird der DHB Vorstand unmittelbar aktiv und den oder die Beschuldigte*n von ihren oder seinen Aufgaben freistellen bzw. von ihren oder seinen Ämtern entbinden. Diese Maßnahme ist nicht nur zum Schutz Betroffenen, sondern dient auch dazu, ein klares Signal zu setzen und eindeutig Stellung zu beziehen. Der Schutz des oder der Betroffenen geht in solchen Fällen eindeutig vor.

Sofern sich ein Verdachtsmoment bzgl. der Ausübung sexualisierter Belästigung oder Gewalt bestätigen sollte, sind verschiedene Folgen je nach Schwere des Vergehens denkbar. Über die Art und Ausprägung der Sanktionen entscheiden die nach Satzung und Ordnungen des DHB zuständigen Organe, Ausschüsse und Personen oder, soweit keine andere Zuständigkeit vorgesehen ist, das Präsidium.

7 Interventionsleitfaden

Dazu gehören:

- Pflichtkurs/Weiterbildung/Seminar/Schulung zum Thema Sexualisierte Gewalt über die turnusgemäße Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden hinaus
- Kader- bzw. Trainingsperre (6-24 Monate)
- Ausschluss aus allen DHB Nationalmannschaften (Staff und Spieler)
- Dienstrechtliche Möglichkeiten für hauptamtlich Mitarbeitende: z.B. Rüge, Abmahnung, Kündigung, Strafanzeige
- bei Ehrenamtlichen prüfen: z.B. Rüge, Entbindung von Aufgaben, Strafanzeige
- Verhängung eines Platzverbotes
- Ausschluss aus DHB Maßnahmen und Veranstaltungen

Der DHB behält sich vor eigenständig eine Meldung zu tätigen, sollten akute Verdachtsmomente vorliegen, die Handlungsbedarf notwendig machen, auch wenn es von anderen Stellen noch keine Meldung gab.

7.7 Unschuldsvermutung

Zunächst gilt immer die Unschuldsvermutung. Das heißt, der Vorwurf muss genau geprüft werden und die beschuldigte Person hat ein Recht auf Gehör. Es ist nicht die Aufgabe des DHBs zu ermitteln. Diese Aufgabe obliegt allein den Strafverfolgungsbehörden.

7.8 Öffentlichkeit

Informationen über den Verdachts-/Vorfall nach außen erfolgen nur unter der Wahrung der Interessen aller Beteiligten. Wenn die Öffentlichkeit informiert werden muss, werden keine Namen genannt und faktenorientiert über den Vorfall berichtet. Spekulationen und Gerüchte sollten vermieden werden und durch die öffentliche Benennung der Interventionschritte die Haltung des DHBs zur sexualisierten Gewalt deutlich gemacht werden.

8

Beschwerdemanagement

Es gibt bei Hinweisen zu bzw. zur Meldung von Vorkommnissen sexualisierter Belästigung und Gewalt die Möglichkeit der Kontaktaufnahme mit internen, verbandseigenen, aber auch externen, unabhängigen Stellen.

Ansprechpartnerin im Deutschen Hockey-Bund ist Paulina Liesenhoff (liesenhoff@deutscher-hockey-bund.de).

Bei Verbandseigenen Maßnahmen werden die internen sowie externen Anlaufstellen vorab an die Teilnehmenden kommuniziert.

Alle haupt-, nebenberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden des Deutschen Hockey-Bundes sind aufgerufen, sensibel und aufmerksam in Bezug auf das Thema sexualisierte Belästigung und Gewalt zu sein und einzugreifen, wenn sie im Umfeld von Vereins- und / oder Verbandsmaßnahmen Verstöße gegen den Ehrenkodex wahrnehmen.

Bei der Annahme von Beschwerden ist eine offene Haltung wichtig, die den Betroffenen zeigt, dass ihre Beschwerde ernst genommen wird. Möglicher Weise ist die Hemmschwelle bei Betroffenen hoch die wahrgenommenen Probleme bzw. das eigene Erlebte zu benennen. Besonders schwierig wird es für diese, wenn es sich bei den zu kritisierenden Personen um Bezugspersonen handelt von denen sie in irgendeiner Form abhängig sind. Der Schutz der uns anvertrauten Personen steht an erster Stelle. Auch die Möglichkeit der anonymen Beschwerde ist natürlich gegeben.

Bei Verbandseigenen Maßnahmen an denen Kinder und Jugendliche teilnehmen, werden anonymisierte Evaluationen zum Wohlbefinden der Teilnehmenden durchgeführt und ausgewertet.

Mindestens einmal jährlich wird eine solche anonymisierte Evaluation auch für Athlet*innen, die an Maßnahmen der (Jugend-)Nationalmannschaften teilgenommen haben, durchgeführt.

9 Risikoanalyse

Eine Risikoanalyse zu den sportartenspezifischen Risiken und Bedingungen die die Ausübung von sexualisierter Gewalt begünstigen können, wurde im Rahmen eines Workshops unter Anleitung einer externen Referentin für das Themenfeld PSG begonnen.

Die Teilnehmenden an dem Workshop kamen aus vielen verschiedenen Bereichen der Verbandsarbeit:

- Trainer* innen: Bundes-, Landes- und Verbandstrainer* innen,
- Sportler* innen: Nationalspieler* innen,
- ehrenamtlich Engagierte: Jugendsprecherin, Referent für das Nachwuchsschiedsrichterwesen, Beauftragte für Prävention sexualisierte Gewalt,
- Hauptamtliche: Verantwortliche für Junges Engagement, Jugendsport- und –bildungsreferentin, Jugendsekretärin, Nachwuchs-Leistungssportreferentin

Zum Auftakt wurden die Teilnehmenden in einer Einführung über das Thema informiert und sensibilisiert, um anschließend in Kleingruppen die verschiedenen Risikobereiche im Hockeysport und seinen Strukturen zu analysieren.

10 Verhaltensregeln

Der DHB hat den vorliegenden Ehrenkodex in Anlehnung an den Ehrenkodex des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB) sowie der Deutschen Sportjugend (dsj) entwickelt. Dieses Instrument dient als ein Baustein in einem umfassenden Präventionskonzept, der Sensibilisierung und der Achtung der persönlichen Grenzen und soll zur Stärkung der eigenen Persönlichkeitsentwicklung vor allem von Kindern und Jugendlichen beitragen. Mit Hilfe des Ehrenkodex sollen Trainer*innen, Betreuer*innen sowie allen weiteren aktiven die im Verein insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen arbeiten Handlungssicherheit geben. Des Weiteren soll damit ein deutliches Signal von Seiten der Verbände und Vereinen an potentielle Täter gesendet werden, dass die Kultur des Hinsehens und der Achtsamkeit deutlich kommuniziert wird.

Allgemeine Informationen für Sportler*innen, Vereine und Verbände:



- Sonderseite des Deutschen Olympischen Sportbundes: SafeSport.dosb.de
- Sonderseite der Deutschen Sportjugend: www.dsj.de/kinderschutz
- Kinderportal der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung: www.trau-dich.de
- Seite des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs <https://beauftragter-missbrauch.de/>
- Initiative des Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs www.kein-raum-fuer-missbrauch.de
- Seite der unabhängige Kommission zur Aufarbeitung sexuellen Kindesmissbrauchs: <https://www.aufarbeitungskommission.de/>