

1. Ausgangssituation

Der DHB ist sich seiner Verantwortung zum Schutz vor Gewalt, insbesondere ggü. Kindern und Jugendlichen, bewusst.¹

Die Risikoanalyse trägt dazu bei, dass mögliche Risikofaktoren im DHB bekanntwerden und überdies Verhaltensregeln abgeleitet werden können, die dem präventiven Schutz vor Gewalt innerhalb des Verbands dienen.

Sie richtet sich im Ergebnis an alle Personen, die im DHB, ehrenamtlich, hilfsweise, neben- oder hauptberuflich tätig, sportlich aktiv oder anderweitig organisiert sind.

2. Umsetzung

Der Schwerpunkt der Risikoanalyse ist eine Befragung von Vertreterinnen und Vertretern der zuvor benannten Anspruchsgruppen (s. Abschnitt Ausgangssituation). Dadurch wird sichergestellt, dass Einschätzungen und Perspektiven aller relevanten Verbandsbereiche berücksichtigt werden.

Darüber hinaus fließen die im Kontext der Gewaltprävention bisher erarbeiteten Konzepte sowie die Erfahrungen aus vergangenen Fällen von Gewalt im DHB mit ein.

Im Ergebnis werden existierende Risikofaktoren benannt und analysiert sowie Möglichkeiten des zukünftigen Umgangs mit den Risikofaktoren aufgezeigt.

Dabei stellt die hier vorgelegte Risikoanalyse lediglich eine Momentaufnahme dar. Sich stetig entwickelnde Rahmenbedingungen führen zu einem fortlaufenden Bedarf der Überprüfung von festgestellten Risikofaktoren und ggf. abgeleiteten Verhaltensregeln.

3. Ergebnisse

Nachstehend werden die Ergebnisse der Risikoanalyse zusammengefasst. Diese sind auf drei übergeordnete Risikoebenen aufgeteilt (I. Allgegenwärtigkeit von Risiken, II. Situative Risiken und III. Risiken durch Hierarchien, Abhängigkeitsverhältnisse und negativ bedingende Strukturen).

Für ihre spätere Anwendung und Überführung in Verhaltensregeln gilt der Grundsatz, dass Maßnahmen zur Gewaltprävention stets kontextabhängig und unter Berücksichtigung des individuellen Schutzbedürfnisses betroffener Personen ausgewählt werden. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf Personenkonstellationen, in denen Kinder, Jugendliche und/ oder besonders schutzbedürftige Personen (z.B. Menschen mit Behinderung) involviert sind.

I. Allgegenwärtigkeit von Risiken

Die Analyse hat gezeigt, dass es in allen Verbandsbereichen des DHB potenzielle Risiken gibt. Keine der vorbenannten Anspruchsgruppen (s. Abschnitt Ausgangssituation) ist ausgenommen. Das Risiko steigt zudem grundsätzlich, wenn Personen aus unterschiedlichen Hierarchieebenen aufeinandertreffen und/ oder in Abhängigkeitsverhältnissen zueinanderstehen.

Aus der Allgegenwärtigkeit von Risiken lässt sich ableiten, welchen hohen Stellenwert eine breit angelegte Information über das Thema Gewaltprävention in allen Verbandsbereichen hat.

Gleichzeitig bedeutet die Feststellung der Allgegenwärtigkeit von Risiken nicht, dass in allen Verbandsbereichen Gewalt stattfindet.

¹ Verweis auf Satzung (§ 2 lit. p), Jugendordnung (§ 1 Abs. 4), Trainerordnung (TO) und Ethik-Code (§ 12 Abs. 2 TO i.V.m. A. - 3. Ethik-Code)

Die Analyse hat ferner gezeigt, dass die vom DHB eingerichtete Anlaufstelle, die benannten Ansprechpersonen und öffentlich zugänglichen Meldewege (neutrale Telefonnummern, Websites zur Hilfesuche usw.) nicht in allen Verbandsbereichen bekannt sind.

Zwar ist die Befragung zum Zeitpunkt der Fertigstellung der Risikoanalyse einige Zeit her und das Thema zwischenzeitlich mehrfach intern kommuniziert, dennoch bleibt ein regelmäßiger Kommunikationsbedarf bestehen, auch, weil der betreffende Personenkreis sich mit der Zeit ändert.

Weiter hat die Analyse gezeigt, dass der Erstkontakt zwischen Personen und dem DHB wichtig für die Gewaltprävention ist. Mit dem Beginn der Tätigkeit oder dem Start als Spieler*in bzw. Schiedsrichter*in im DHB, hat der Verband die Möglichkeit auf das bestehende Konzept zur Gewaltprävention hinzuweisen oder sogar Teile davon zur Voraussetzung für den Einstieg zu machen (z.B. Unterzeichnung des Ehrenkodex und/ oder Vorlage eines Führungszeugnisses).

Welche Personen den Ehrenkodex unterzeichnen und/ oder ein Führungszeugnis vorlegen müssen, sollte in Abhängigkeit der Aufgaben bzw. der Rolle im DHB definiert werden. Bestehende Regelungen hierzu sind anzuwenden – dies gilt insbesondere für Tätigkeiten mit direktem Kontakt zu Kindern und/ oder Jugendlichen bzw. Personen mit besonderem Schutzbedürfnis.

Darüber hinaus hat die Analyse gezeigt, dass regelmäßige Schulungen ein wichtiges Instrument der Präventionsarbeit darstellen. Wenn sichergestellt ist, dass möglichst viele Personen innerhalb des DHB über dessen Konzept zur Gewaltprävention Bescheid wissen, stellt sich die Gesamtorganisation damit nach Innen und Außen „robuster“ ggü. potenziellen Täter*innen auf. Dies ist unter anderem darin begründet, dass sich Täter*innen-Strategien, bei einem breiten innerorganisatorischen Wissen über das Thema, schwieriger realisieren lassen.

II. Situative Risiken (Situationen/ Orte/ Gelegenheiten)

Die Analyse hat gezeigt, dass bestimmte Situationen, Orte und Gelegenheiten das Risiko für Gewalt positiv bedingen. Einige Beispiele hierfür sind:

Situationen, ...

- ... in denen nur zwei Personen miteinander unbeobachtet und/ oder in geschlossenen Räumen sind (z.B. bei einer Besprechung im Büro)
- ... in denen sich gemeinsam umgezogen und/ oder geduscht wird (z.B. in der Umkleidekabine nach dem Training)
- ... in denen eine durchgängige Betreuung nicht gewährleistet werden kann (z.B. während der Nacht bei einer Lehrgangsmaßnahme)
- ... in denen, insb. wenn nur zwei Personen zugegen sind, ein Ausweichen erschwert ist (z.B. auf einer Autofahrt)

Dabei ist klar, dass die beschriebenen Situationen in der Verbandspraxis weiterhin vorkommen werden. Wichtig ist jedoch, dass etwaige Situationen in Abhängigkeit der individuellen Personenkonstellationen bewertet werden. Je höher das Schutzbedürfnis beteiligter Personen, desto höher muss der gewählte Schutzstandard für den Umgang mit bzw. ggf. sogar zur Vermeidung etwaiger Situationen gewählt werden.

Ein in diesem Zusammenhang besonders wichtiger Punkt ist das Thema körperliche Nähe zwischen Personen. Die Analyse hat gezeigt, dass die Empfindungen hierzu stark individuell geprägt sind. Dieser Umstand erschwert allgemeingültige Regelungen und Interpretationen.

Ebenso wurde deutlich, dass in den einzelnen Bereichen des DHB meist keine Vorgaben für den Umgang mit körperlicher Nähe bestehen bzw. diese zumindest nicht bekannt sind. Es wird sich darauf berufen, dass grundsätzlich darauf geachtet werde, den persönlichen Raum Anderer zu respektieren.

Hinzu kommt, dass es sportartspezifische Situationen gibt, die eine körperliche Nähe von Personen untereinander voraussetzen (z.B. im Trainingsbetrieb).

Weiter sind auch außerhalb des Trainings, insbesondere im Kontext der Nationalmannschaften, Situationen gegeben, bei denen Körperkontakt vorausgesetzt wird (z.B. bei der Arbeit von Physiotherapeut*innen).

Es ist demnach wichtig, dass das Thema körperliche Nähe kontextabhängig betrachtet und bewertet wird. Vorangestellt werden sollte dabei stets das individuelle Empfinden der betroffenen Personen, welches im Zweifel abzufragen ist. Weiter gilt auch hier, dass die jeweilige Schutzbedürftigkeit und die individuelle Personenkonstellation zu berücksichtigen sind und der Schutzstandard entsprechend zu wählen ist.

III. Hierarchien, Abhängigkeitsverhältnisse und negativ bedingende Strukturen

Hierarchien und Abhängigkeitsverhältnisse bestehen innerhalb des DHB sowohl im beruflichen Kontext (z.B. Vorgesetzte und Mitarbeiter*innen) als auch im Sportbetrieb (z.B. Trainer*innen und Spieler*innen).

Die Analyse hat gezeigt, dass entsprechende Strukturen für den DHB und die Erfüllung seiner Aufgaben wichtig sind. Insofern geht es darum ein Bewusstsein für unterschiedliche Rollen in der Sportverbandsarbeit zu schaffen und darum, dafür Sorge zu tragen, dass entsprechende Personenkonstellationen nicht für die Ausübung von Gewalt missbraucht werden.

Hinzu kommt, dass, auf Dachverbandsebene und insbesondere im Leistungssport, Abhängigkeitsverhältnisse entstehen, die für die „Abhängigen“ in besonderem Maße von Bedeutung sind. Z.B., wenn eine mögliche Nationalspielerkarriere von der Entscheidung der Trainerin abhängt.

Die Analyse hat gezeigt, dass solche Konstellationen, auf Grund ihrer individuellen Tragweite für die „Abhängigen“, einen besonders hohen Standard an das Bewusstsein der Verantwortlichen für ihre Entscheidungsmacht voraussetzen. Eine adäquate Aus- und Weiterbildung betreffender Personen stellt auch hier ein wichtiges Instrument zur Gewaltprävention dar.

4. Anlage: Fragebogen

- a) Welche Personen(-gruppen) können in deinem DHB-Tätigkeitsfeld sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein?
- b) Welche Möglichkeiten / Gelegenheiten zum grenzüberschreitenden Verhalten gibt es in deinem DHB-Tätigkeitsbereich? (z.B. aufgrund von Kleingruppenarbeit, Einzelgesprächen, Alkoholkonsum, Alterskonstellationen)
- c) An welchen Orten / in welchen Räumlichkeiten besteht eine besondere Gefahr für grenzüberschreitendes Verhalten? Gibt es Rückzugsmöglichkeiten? (z.B. verschlossene, von außen nicht einzusehenden Räumlichkeiten)
- d) Welche gemeinsamen Transport-/Reisesituationen können entstehen? Welche Risiken bringen diese mit sich?
- e) Finden mehrtägige Treffen mit Übernachtungen statt?
- f) Wenn ja, welche räumlichen Gegebenheiten gibt es dabei und welche Risiken bergen diese? (z.B. Mehrbettzimmer, Trennung von Frauen und Männern)
- g) Wie werden Entscheidungen in deinem DHB-Tätigkeitsbereich getroffen? Welche Hierarchieverhältnisse liegen vor?
- h) Welche Kommunikationswege werden in deinem DHB-Tätigkeitsfeld genutzt?
- i) Welche Regeln gibt es für einen angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz oder ist dies den Teilnehmern selbst überlassen?
- j) An wen wenden sich Personen in deinem DHB-Tätigkeitsbereich, wenn sie den Eindruck haben, dass jemand ihre Grenzen missachtet? Gibt es ein Beschwerdesystem?
- k) Entstehen durch Hierarchieverhältnisse Abhängigkeiten voneinander bzw. besondere Vertrauensverhältnisse? Wie kann vorgebeugt werden, dass diese nicht ausgenutzt werden?
- l) Erfolgt im Rahmen deiner DHB-Tätigkeit eine Auseinandersetzung mit dem Thema sexualisierter Gewalt?
- m) Liegt in deinem Bereich Fachwissen über das Thema sexualisierte Gewalt vor?
- n) Wie erfolgt eine Qualitätssicherung bei der Aufnahme neuer Mitglieder in eure DHB-Tätigkeitsfelder? (Finden Erstgespräche statt? Spielt das Thema sexualisierte Gewalt bei diesen Erstgesprächen eine Rolle?)
- o) Für welche Personen(-gruppen) in deinem DHB-Tätigkeitsfeld erachtest du es als sinnvoll, dass sie Ehrenkodex und erweitertes Führungszeugnis abgeben?
- p) Wie hoch ist das eingeschätzte Risiko von sexualisierter Gewalt in deinem DHB-Tätigkeitsfeld? (Der Wert 0 entspricht keinem Risiko, der Wert 10 entspricht einem hohen Risiko)
- q) Gab es Situationen, in denen du dich oder Personen aus deinem DHB-Tätigkeitsbereich unwohl gefühlt haben? Wenn ja, welche?
- r) Gab es bereits Vorfälle sexualisierter Gewalt und wie wurde damit umgegangen?
- s) Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe in euren Bereichen können aus Täter- und Täterinnensicht bei der Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden?
- t) Gibt es aus deiner Sicht wirksame präventive Maßnahmen für Risiken im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt?
- u) Woran nimmst du wahr, dass das Vermeiden von sexualisierter Gewalt in deinen DHB-Tätigkeitsbereich ernst genommen wird?
- v) Wie können Grenzüberschreitungen und infrastrukturelle Gegebenheiten, die diese fördern, vermieden werden? Was muss getan werden, um das Risiko zu verringern?
- w) Welche Ressourcen/Rahmenbedingungen sind notwendig, um Risiken zu verringern?
- x) Gibt es noch etwas, das dir in diesem Zusammenhang wichtig ist?