

# Schutzkonzept VCP Bayern

## Landesebene

### Inhalt

1. Vorwort .....	2
2. Geltungsbereich .....	3
3. Bausteine unseres Schutzkonzeptes .....	4
3.1 Risiko und Potentialanalyse .....	4
3.2 Leitbild .....	7
3.3 Partizipation .....	11
3.4 Verantwortung und Zuständigkeiten .....	13
3.5 Präventives Personalmanagement .....	16
3.6 Verhaltenskodex und Nähe und Distanz.....	20
3.7 Rahmenbedingungen und Regeln für Landesveranstaltungen.....	25
3.8 Schulung und Fortbildung.....	26
3.9 Sexualpädagogisches und diversitätssensibles Konzept .....	28
3.10 Beschwerdemanagement.....	30
3.11 Intervention .....	32
3.12 Rehabilitation .....	36
3.13 Aufarbeitung.....	40
3.14 Vernetzung und Kooperation .....	43
3.15 Öffentlichkeitsarbeit .....	44
3.16 Beschäftigtenschutz .....	46

## 1. Vorwort

Der Verband Christlicher Pfadfinder\*innen (VCP) Bayern setzt sich seit jeher für ein respektvolles, wertschätzendes und sicheres Miteinander ein. Die Verantwortung für das Wohl und den Schutz aller Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen, die an unseren Angeboten teilnehmen oder sich in unserem Verband engagieren, ist dabei ein zentraler Bestandteil unserer Arbeit. Mit dem vorliegenden Schutzkonzept für die Landesebene des VCP Bayern schaffen wir eine verbindliche Grundlage, um Grenzverletzungen, Machtmissbrauch und (sexualisierte) Gewalt vorzubeugen, sie zu erkennen und im Bedarfsfall konsequent zu handeln.

Das Schutzkonzept wurde von einer eigens dafür eingerichteten Arbeitsgruppe erarbeitet, die aus einer hauptamtlichen Bildungsreferentin und vier ehrenamtlichen Mitgliedern des VCP Bayern besteht. Der Erarbeitungszeitraum erstreckte sich von **Juli 2025 bis März 2026**.

Neben der Arbeitsgruppe waren auch die **Geschäftsstelle**, die Vertrauenspersonen\*, der Vorstand des VCP Bayern e.V., der **Landesrat** sowie die **Landesversammlung** aktiv in den Prozess eingebunden. Durch die enge Zusammenarbeit dieser Gremien und Personen entstand ein Konzept, das auf den Erfahrungen und Bedürfnissen der gesamten Landesebene aufbaut und somit die vielfältigen Perspektiven unseres Verbandes widerspiegelt.

Mit diesem Schutzkonzept möchten wir ein deutliches Zeichen setzen: Der VCP Bayern steht für eine Kultur der Achtsamkeit, des Vertrauens und der gegenseitigen Verantwortung. Es soll allen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden Orientierung geben, Handlungssicherheit vermitteln und die gemeinsame Haltung stärken, dass Schutz und Prävention Aufgabe aller sind.

\*Anders als die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern nennen wir die ehrenamtlich gewählten Ansprechpersonen für Betroffene sexualisierter Gewalt *Vertrauenspersonen*. Diese Bezeichnung wird auch vom VCP Bund verwendet und trägt dazu bei, im Gesamtverband – insbesondere bei gesamtverbandlichen Veranstaltungen – eine klare und einheitliche Benennung der Ämter sicherzustellen.

## 2. Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Bereiche der Landesebene des VCP Bayern. Darunter zählt die Geschäftsstelle, der Landesrat, die Landesversammlung, die Erwachsenenarbeit, die Arbeitskreise, die Schulungen, der e.V. und der Landesvorsitz. Ausgenommen ist das Landeslager, das alle vier Jahre durchgeführt wird, da es, aufgrund seiner Größe, ein eigenes bereichsbezogenes Schutzkonzept braucht.

Die jeweiligen Regionen und Stämme (Ortsgruppen) können sich an diesem Schutzkonzept orientieren, brauchen aber ein für ihre jeweilige Stammesarbeit angepasstes Schutzkonzept. Hierfür bekommen diese Unterstützung von der Geschäftsstelle.

Das Schutzkonzept wird mindestens alle zwei Jahre von der hauptamtlichen Präventionsbeauftragten und den Landesvertrauenspersonen überprüft, reflektiert und ggf. angepasst.

### 3. Bausteine unseres Schutzkonzeptes

#### 3.1 Risiko und Potentialanalyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde vom 04.08.-28.09.2025 durchgeführt. Folgende Zielgruppen/Arbeitsbereiche waren an der Erstellung beteiligt: Arbeitsgruppe Schutzkonzept, Geschäftsstelle, Landesrat, Landesmitarbeitende, Beauftragtenrunde.

Die Risiko- und Potentialanalyse diente uns als Grundlage bei der Erstellung des Schutzkonzeptes.

Je Arbeitsbereich (Hu100, Landesrat, Schulungen, etc.) wurden verschiedene Risikobereiche identifiziert. Dennoch gibt es bei allen Arbeitsbereichen Überschneidungen von Risiken. Diese deutlichen überschneidenden Risikobereiche werden im Folgenden näher ausgeführt:

*Besonders schutzbedürftig sind minderjährige Personen, junge Menschen in Leitungsfunktionen, queere Personen, erstmalig Teilnehmende sowie Menschen mit psychischen Belastungen. Für diese Gruppen fehlen derzeit spezifische Schutzmaßnahmen, wodurch ein erhöhtes Risiko für Grenzverletzungen und Überforderungen besteht.*

*In den genutzten Räumlichkeiten zeigen sich weitere Risiken: Bauliche Gegebenheiten können Grenzverletzungen begünstigen, da teilweise keine ausreichende Übersicht darüber besteht, wer über Schlüsselgewalt verfügt. Auch fehlen klare Maßnahmen, um Teilnehmende von Außenstehenden zu unterscheiden, insbesondere bei größeren Veranstaltungen. Wenn mehrere Gruppen denselben Ort nutzen, mangelt es an gemeinsamen Regeln, was Unsicherheiten im Umgang und damit verbundene Schutzlücken zur Folge hat. Teilweise unzureichende Rückzugsorte und Sanitäranlagen, die die Privatsphäre nicht gewährleisten, erhöhen das Risiko der Verletzung von Intimsphäre und Schutzbedürftigkeit.*

*Auch sind die Inhalte des Verhaltenskodex nicht allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden bekannt. Dadurch besteht die Gefahr, dass nicht alle Beteiligten die zugrunde liegenden Werte und Regeln kennen oder teilen. Verstöße werden selten konsequent behandelt, und es fehlt an klaren Handlungsleitfäden für den Umgang mit Regelverstößen, was zu inkonsistenten oder verzögerten Reaktionen führt. Besonders herausfordernd ist es zudem, ältere Teilnehmende, die nur noch ab und zu aktiv sind, über aktuelle Schutzmaßnahmen zu informieren.*

*In der Kommunikationskultur zeigen sich ebenfalls deutliche Schwachstellen. Es gibt kaum feste Absprachen zum Umgang mit Gerüchten, was zu Rufschädigungen und eskalierenden Konflikten führen kann. In manchen Bereichen fehlt eine offene, respektvolle und wertschätzende Kommunikation,*

*wodurch Missverständnisse und psychische Belastungen zunehmen und die Wahrscheinlichkeit für Grenzverletzungen steigt. Im Bereich des Umgangs mit Grenzverletzungen zeigt sich, dass problematisches Verhalten selten offen angesprochen wird und eine Rückmeldekultur kaum existiert.*

*Es bestehen keine klaren Absprachen zu Nähe und Distanz zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen sowie zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden.*

*Professionelle Unterstützungs- und Reflexionsmöglichkeiten sind selten bekannt und es gibt keine Regelungen für die Offenlegung von privaten Kontakten sowie für Fahrdienste oder 1:1-Kontakte. Dies erhöht das Risiko von Datenschutzverletzungen und unzureichendem Schutz der Teilnehmenden. Ebenso fehlen klare Abläufe zur Unterstützung von Teilnehmenden mit besonderem Bedarf. Eine familiäre Atmosphäre kann zusätzlich das Setzen von Grenzen erschweren und zu Überforderung oder Ausnutzung führen.*

*Auch das Beschwerdemanagement weist Lücken auf: Beschwerde- und Meldewege sind nicht allen bekannt, ebenso wenig die zuständigen Ansprechpersonen. Die Meldewege sind nicht immer niedrigschwellig nutzbar, und teilweise wird der institutionelle Schutz über den Schutz der betroffenen Personen gestellt, was zu verzögerter Hilfe und Vertrauensverlust führen kann.*

*Im präventiven Personalmanagement werden Themen wie Nähe-Distanz oder Prävention sexualisierter Gewalt bei der Besetzung neuer Stellen nur selten thematisiert. Auch Weiterbildungen zu diesen Themen finden unzureichend statt, was das Risiko fehlerhafter Reaktionen oder mangelnder Sensibilisierung erhöht.*

*Darüber hinaus besteht ein Risiko durch intransparente Hierarchien und Entscheidungsprozesse. Entscheidungen werden eher selten partizipativ getroffen oder offen kommuniziert, wodurch Unsicherheiten, Machtmissbrauch und eine geschwächte Selbstbestimmung entstehen können.*

*Nur ein Teil der Leitungspersonen hat bislang eine Schulung zur Prävention sexualisierter Gewalt absolviert. Dadurch fehlt vielfach das Bewusstsein für Risiken und der professionelle Umgang mit Verdachtsfällen. Gleichzeitig sind Kommunikations- und Verfahrenswege bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt oft unbekannt, und Verantwortlichkeiten für Interventionen sind nicht eindeutig geregelt. Dies führt zu unsicheren und verzögerten Reaktionen im Krisenfall.*

*Das sexualpädagogische Umgang weist ebenfalls Lücken auf: Themen zu Geschlechterrollen und Sexualität werden nur teilweise sensibel behandelt, was zu Scham, Ausgrenzung und Diskriminierung führen kann.*

Beim Erarbeiten der verschiedenen Bausteine unseres Schutzkonzeptes wurden die relevanten Bereiche aus dem Fragebogen beachtet. Am Ende der

Schutzkonzepterstellung wurde der ausgewertete Fragebogen noch einmal überprüft.

## 3.2 Leitbild

Der VCP Bayern verfügt über kein eigenständiges, separates Leitbild. Die grundlegenden Werte, Ziele und Haltungen des Verbandes sind jedoch verbindlich in der Landesordnung verankert und bilden die zentrale Grundlage unserer Arbeit. Die Landesordnung ist öffentlich auf der Website [vcp-bayern.de](http://vcp-bayern.de) einsehbar.

Besondere Bedeutung hat dabei Punkt 1.6 der Landesordnung: **„Der VCP als sicherer Ort.“** Darin heißt es unter anderem:

*Wir setzen uns dafür ein, dass Kinder und Jugendliche bei uns vor sexualisierter Gewalt, Übergriffen und Grenzverletzungen geschützt werden. Der VCP Bayern verpflichtet sich, sich achtsam und aktiv mit der Prävention sexualisierter Gewalt und von Mobbing auseinanderzusetzen und seine Mitglieder für diese Themen zu sensibilisieren. Prävention ist ein verbindlicher Bestandteil der Aus- und regelmäßigen Weiterbildung. Mitmenschliches Handeln erwächst aus unseren pfadfinderischen Werten und trägt wesentlich zur Entwicklung jeder einzelnen Person bei.*

Darüber hinaus bilden die Grundsätze des VCP Bayern eine weitere wesentliche Grundlage unseres Handelns:

### 1. Präambel

Der Verband Christlicher Pfadfinderinnen und Pfadfinder, Land Bayern (nachfolgend VCP Land Bayern genannt) ist Teil des bundesweiten Verbandes Christlicher Pfadfinderinnen und Pfadfinder (VCP) e.V. (nachfolgend VCP e.V. genannt). Gemäß der Ordnung der Evangelischen Jugend in Bayern (OEJ) ist der VCP Land Bayern als eigenständiger Zusammenschluss Mitglied der Evangelischen Jugend. Der VCP Land Bayern und seine Gliederungen sind Teil der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern. Daher nehmen die Mitglieder des VCP Land Bayern aktiv am Gemeindeleben teil und arbeiten auf allen Ebenen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern mit. Der VCP Land Bayern ist Mitglied im Bayerischen Jugendring und erkennt dessen Satzung an. Aus der Mitgliedschaft ergeben sich insbesondere das Recht und die Pflicht, in den Gremien des Bayerischen Jugendrings mitzuarbeiten. Die Satzung einschließlich der Arbeits- und Geschäftsordnungen des bundesweiten VCP e.V. sind Grundlagen unserer Arbeit. Die nachfolgende Landesordnung regelt und beschreibt die Arbeit des VCP e.V. auf den verschiedenen Ebenen des Landes Bayern.

### 2. Ziele

Nach ihrem Gründer Baden-Powell ist die Pfadfinderbewegung eine „Erziehungsbewegung für junge Menschen“. Neben Elternhaus, Kindergarten/Schule und Beruf wirkt der VCP Land Bayern bei der Erziehung seiner Mitglieder mit. Das Leitziel ist das „Lebenspfadfindertum“: Die pfadfinderischen Wertvorstellungen werden auch

außerhalb der praktischen Gruppenarbeit und in der Zeit nach dem aktiven Mitwirken in Sippe, Runde, Meute und Stamm gelebt. Drei Grundsätze spielen eine wichtige Rolle:

- die Verantwortung gegenüber Gott
- die Verantwortung gegenüber Mitmenschen
- die Verantwortung gegenüber sich selbst

Aus diesen Prinzipien Baden-Powells, aus den Traditionen der Vorläuferverbände und aus den aktuellen Herausforderungen ergeben sich für den VCP Land Bayern die folgenden Ziele:

### 2.1 Glaube und Spiritualität

Gemeinsam in der Gruppe wollen wir die Grundsätze des christlichen Glaubens kennenlernen und uns um ein vertieftes Verständnis der Aussagen des Evangeliums bemühen. Auf dieser Grundlage wollen wir die Möglichkeiten schaffen, einen persönlichen Glauben zu entwickeln und zu leben. Im Sinne unseres evangelischen Verständnisses ist unser Glaube ein fester Bestandteil unseres Alltags, den wir gemeinsam leben und erlebbar machen wollen. Wir wollen uns in der Gruppe mit Sinn- und Wertfragen des Lebens beschäftigen und uns gegenseitig bei der Entwicklung unserer spirituellen Identität unterstützen. Wir wollen uns mit dem Glauben und den Überzeugungen anderer Menschen auseinandersetzen. Wir wollen Respekt und Toleranz im Umgang mit anderen leben und fordern.

### 2.2 Soziales Engagement

Unsere Losung heißt „Allzeit bereit“ und der Satz „Jeden Tag eine gute Tat“ ist jedem bekannt. Das sollen für uns nicht nur leere Worte bleiben, sondern mit Leben gefüllt werden. Gemeinsam lernen wir, Hilfsbedürftigkeit innerhalb und außerhalb unserer Gruppe zu erkennen und im Rahmen unserer Möglichkeiten zu helfen. Wir tragen Verantwortung für eine gleichberechtigte Teilhabe von allen jungen Menschen am gesellschaftlichen Leben, auch denen, deren Aufwachsen durch die gesellschaftlichen Gegebenheiten behindert wird.

### 2.3 Natur und Schöpfung

Durch unser Leben in der Natur begreifen wir uns als Teil der Schöpfung und wollen diese bewahren. Bereits im Kleinen lernen wir die Natur kennen, erfahren deren Schönheit auf Fahrt und Lager und vertiefen unsere Kenntnisse über ökologische Zusammenhänge. Mit diesem Hintergrundwissen wollen wir menschliches Einwirken auf die Natur kritisch beleuchten und umweltfreundliche Maßnahmen unterstützen. Wir wollen im Einklang mit der Natur leben und uns daher für einen verantwortungsvollen Umgang mit den Ressourcen unserer Erde engagieren.

### 2.4 Respekt und Toleranz

Die Weltpfadfinderinnen- und Weltpfadfinderbewegung ist seit ihren Anfängen in besonderer Weise dem Frieden verpflichtet. In Verbundenheit mit unseren Pfadfinderbrüdern und -schwestern weltweit wollen wir einen respektvollen Umgang miteinander erlernen und über alle Konflikte hinweg miteinander reden und Gemeinsamkeiten pflegen. Aber auch außerhalb der Pfadfinderbewegung wollen wir uns über andere Kulturen, Kriegs- und Krisenherde sowie die Situation von Kindern und Jugendlichen in anderen Ländern informieren. Und im Sinne unseres Grundsatzes, Verantwortung gegenüber den Mitmenschen, wollen wir einen vorurteilsfreien und respektvollen Umgang mit Anderen pflegen und uns für gegenseitige Toleranz einsetzen.

#### 2.5 Gesellschaft und Politik

Unsere Mitglieder erfahren und erlernen im Verband von Anfang an Demokratie. Sie sollen ein Verständnis für Mitbestimmung entwickeln und diese leben. Darauf aufbauend wollen wir gesellschaftliche Hintergründe kennenlernen und gemeinsam diskutieren. Bereits unsere jungen Mitglieder sind zur aktiven Mitgestaltung der freiheitlichen und demokratischen Gesellschaft aufgefordert. Wir setzen uns dafür ein, einem Aufleben militaristischer, nationalistischer und rassistischer Tendenzen entgegenwirken. In diesem Sinne wollen wir unseren Mitgliedern entsprechende Informationen und Fähigkeiten an die Hand geben, um sich eine Meinung zu bilden und eine eigene Identität in der Gesellschaft zu entwickeln und zu vertreten.

#### 2.6 Partnerschaftliches Zusammenleben

Der VCP Land Bayern ist ein koedukativer Verband mit gemischten Gruppen. Menschen aller Geschlechter sind auf allen Ebenen des Verbandes gleichberechtigte Partner. Wir wollen das Selbstbewusstsein unserer Mitglieder stärken und fördern, so dass sie eigene Wünsche formulieren können. Die gemeinsame Erfüllung der Wünsche soll unabhängig von jedweder Erwartungshaltung an das eigene Geschlecht angestrebt werden. Wir wollen gleichberechtigt und verantwortungsvoll miteinander umgehen und erlernen, andere in ihrer Persönlichkeit zu akzeptieren, um gemeinsam einen Gruppengeist zu entwickeln und als Gruppe zusammenzuwachsen. Dieses Vertrauensverhältnis ermöglicht uns eine Auseinandersetzung mit der eigenen sexuellen Identität. Durch das partnerschaftliche Zusammenleben sollen unsere Mitglieder zu gegenseitigen Respekt und Verständnis erzogen werden und einen aufgeklärten Umgang miteinander pflegen.

#### 2.7 Entwicklung der Persönlichkeit

Wir wollen die Entwicklung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen begleiten, ihre körperliche, intellektuelle, emotionale, soziale und spirituelle Entwicklung und somit ihre Persönlichkeitsentwicklung unterstützen. Als christliche Pfadfinder\*innen lernen wir unsere Bedürfnisse, unsere Möglichkeiten und Grenzen kennen und mit ihnen umzugehen. Wir wollen

lernen, persönliche Talente und Fähigkeiten wahrzunehmen, zu entfalten und einzusetzen. Wir ermutigen unsere Mitglieder, über ihren eigenen Schatten zu springen und Neues auszuprobieren. Wir wollen sie unterstützen bei ihrer Entwicklung zu selbstbewussten, selbstkritischen und eigenverantwortlichen Persönlichkeiten.

## 2.8 Pfadfindertum und Leben in der Gruppe

Wir im VCP Land Bayern bekennen uns zu den Traditionen und dem Brauchtum des deutschen und internationalen Pfadfindertums und wollen in unserer Gemeinschaft pfadfinderisches Lebensgefühl und Abenteuer fördern und erlebbar machen. Die gemeinsamen Erlebnisse in der Meute, der Sippe und im pfadfinderischen Umfeld allgemein prägen unsere Identität und unser Selbstverständnis und fördern direkt oder indirekt die Verwirklichung unserer Ziele

### 3.3 Partizipation

Im VCP Bayern verstehen wir Partizipation als einen zentralen Bestandteil unserer Verbandskultur. Junge Menschen haben – gemäß der UN-Kinderrechtskonvention – ein Recht darauf, bei allen Entscheidungen, die sie betreffen, gehört und einbezogen zu werden. Dieses Recht gilt selbstverständlich auch für alle Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die unseren Verband aktiv mitgestalten.

Uns ist bewusst, dass es auf Landesebene unterschiedliche Rollen, Verantwortungsbereiche, Hierarchien und Machtgefälle gibt – beispielsweise zwischen Ehren- und Hauptamtlichen oder in gewählten Gremien wie Landesleitung, Landesrat oder Landesversammlung. Die Risiko- und Potentialanalyse hat bspw. ergeben, dass Entscheidungen selten transparent und partizipativ wahrgenommen werden.

Durch echte Beteiligung und einen wertschätzenden Umgang miteinander möchten wir diese Unterschiede transparent machen und Machtgefälle reduzieren.

#### **Maßnahmen:**

Wir setzen uns dafür ein, klare und zugängliche Strukturen der Beteiligung zu schaffen – sowohl in der Landesversammlung und im Landesrat als auch in Arbeitsgruppen, Projektteams, Landesschulungen und in der Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle. Dafür gelten folgende Maßnahmen:

- **Landesversammlung:**
  - Die Tagesordnung wird drei Wochen vor der Versammlung an den gesamten Landesverband kommuniziert, um allen Mitgliedern die Möglichkeit zu geben, sich bei Anliegen rechtzeitig an die Delegierten zu wenden. Dazu werden sämtliche Tagungsunterlagen auf der Homepage veröffentlicht; im Newsletter wird ergänzend der entsprechende Link zur Verfügung gestellt.
  - Einführung neuer Mitglieder der Landesversammlung durch eine Einführungsveranstaltung am ersten Abend
  - Demokratische Grundentscheidungen,
  - An Wahlen, Anträge und Diskussionen dürfen sich alle beteiligen
  - Jobportal: Vor Ort auf einem Plakat Partizipationsmöglichkeiten auf Landesebene bewerben
  - Ergebnisse im Nachgang transparent an den restlichen Landesverband kommunizieren und erklären, warum die Entscheidung getroffen wurde (z.B. Extrabereich im Newsletter)
  - nach der Versammlung Rückmeldungs- und Evaluationsmöglichkeiten anbieten

- **Landesrat:**
  - Tagesordnung rechtzeitig an den gesamten Landesverband kommunizieren (um allen die Möglichkeit zu geben, sich rechtzeitig bei Anliegen an die Delegierten zu wenden)
  - Einführung neuer Mitglieder des Landesrates durch Landesrat-Infomappe
  - laufende inhaltliche Steuerung, Beratung, Vernetzung und Prioritätensetzung durch alle Mitglieder des Landesrates möglich
  - Ergebnisse im Nachgang transparent an den restlichen Landesverband kommunizieren und erklären, warum die Entscheidung getroffen wurde (z.B. Extrabereich im Newsletter)
- **Landeschulungen:**
  - Vor Ort Einbeziehung der Teilnehmenden in die Gestaltung der Schulung
  - nach den Schulungen Rückmeldungs- und Evaluationsmöglichkeiten.
- **Arbeitskreise & Projektteams:**
  - keine Zugangsvoraussetzungen, alle Ehrenamtlichen können mitwirken,
  - Regelmäßige Berichtspflicht am Landesrat, um transparent zu bleiben
- **Geschäftsstelle:**
  - Zusammenarbeit auf Augenhöhe zwischen Haupt- und Ehrenamt;
  - Regelmäßige Berichtspflicht am Landesrat, um transparent zu bleiben

Wir leben Partizipation durch eine offene, wertschätzende Haltung gegenüber allen Perspektiven, transparente und verständliche Kommunikation sowie klare Verantwortlichkeiten und Entscheidungsprozesse. Gleichzeitig schaffen wir verlässliche Rahmenbedingungen, indem wir Zeit, Räume und notwendige Ressourcen für Beteiligung bereitstellen.

Wir ermutigen Menschen, ihre Meinung zu äußern, Anliegen vorzubringen, eigene und fremde Bedürfnisse respektvoll wahrzunehmen und im passenden Rahmen Verantwortung zu übernehmen.

Partizipation ist ein fortlaufender Prozess. Auch wenn Zeit und Ressourcen begrenzt sind, bleibt Beteiligung ein Grundprinzip unserer Arbeit. Ist umfassende Mitbestimmung zeitweise nicht möglich, kommunizieren wir das offen und setzen realistisch umsetzbare Beteiligungsmaßnahmen gezielt um.

## 3.4 Verantwortung und Zuständigkeiten

### Einleitung

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft. Jede\*r Mitarbeitende trägt Verantwortung, sich aktiv mit diesem Thema auseinanderzusetzen und zur Prävention beizutragen. Eine zentrale Rolle in diesem Konzept spielen unsere Vertrauenspersonen. Sie sind speziell geschult und stehen als Ansprechpartner\*innen für Fragen rund um Kinderschutz, Prävention und Intervention zu Verfügung.

### Personen mit Leitungsfunktion an Landesveranstaltungen

Personen mit Leitungsfunktion an Landesveranstaltungen (Teamer\*innen, Versammlungsvorstände, etc.) tragen besondere Verantwortung die Präventionsmaßnahmen an der jeweiligen Veranstaltung umzusetzen. Außerdem sollen diese folgende Regeln beachten:

- Leitungsteams bestehen bei Präsenzveranstaltungen aus mindestens zwei Personen
- Leitungspersonen werden verpflichtet sämtliche Hinweise von sexualisierter Gewalt an die nächsthöhere Ebene zu geben (z.B. Luf-Teamer\*in an AK-Schulungssprecherin)
- Leitungspersonen sind verpflichtet eine Onlineschulung zu sexualisierter Gewalt durchzuführen (sh. Baustein Schulung)

### Vertrauenspersonen – Rolle und Bedeutung

Vertrauenspersonen sind die ersten Anlaufstellen für Betroffene und Ratsuchende. Sie bieten eine niederschwellige Möglichkeit, Sorgen und Vorfälle zu besprechen und gemeinsam nach Lösungen zu suchen.

Auf der (Regions-) und Landesebene des VCP Bayern gibt es Regions- und Landesvertrauenspersonen (Stammesvertrauenspersonen sind je nach Stamm vorhanden).

Jede Vertrauenspersonenebene hat unterschiedliche Schwerpunkte.

### Allen gemein sind folgende Aufgaben:

- Sie sind für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit auf der jeweiligen Ebene vor Ort da
- Sie werden von den jeweiligen Gremien (Landesversammlung, Regionsversammlung oder Stammesversammlung) gewählt und sind für die Mitglieder der jeweiligen Ebene erreichbar.
- Klärung der Situation und Unterstützung bei der Suche nach Handlungsmöglichkeiten

- Zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing: Einschätzung, um welche Art von sexualisierter Gewalt (Grenzüberschreitung, sexualisierter Übergriff, strafrechtlich relevante Handlungen) es sich handelt und Vermittlung von Hilfe (ggf. Kontaktaufnahme zu externen Expert\*innen)
- Dokumentation: Der Verlauf der Begleitung wird schriftlich festgehalten

#### **Weitere Aufgaben von Regionsvertrauenspersonen:**

- Nach ihrer Benennung müssen sie im Zeitraum ihres ersten Tätigkeitsjahres an einem Grundlagenseminar für Vertrauenspersonen teilnehmen
- Handelt es sich um einen sexualisierten Übergriff oder strafrechtlich relevante Handlungen, hat die Regionsvertrauensperson die Aufgabe, den Fall an die Landesvertrauenspersonen weiterzugeben

#### **Weitere Aufgaben von Landesvertrauenspersonen:**

- Nach ihrer Benennung müssen sie im Zeitraum ihres ersten Tätigkeitsjahres an einem Grundlagenseminar für Vertrauenspersonen teilnehmen
- Die Landesvertrauenspersonen sind gemeinsam mit der hauptamtlichen Präventionsbeauftragten Themenwächter\*innen. Sie haben die Aufgabe darauf zu achten, dass die Stammes- und Regionsvertrauenspersonen ausreichend geschult werden, bei Bedarf Unterstützung erfahren, das Schutzkonzept immer wieder überarbeitet und an Landesveranstaltungen Schutzmaßnahmen durchgeführt werden.
- Sie sind Mitglied des Interventionsteams, achten auf die Gültigkeit des Interventionsleitfadens und machen die offiziellen Meldewege bekannt.

Kontaktmöglichkeiten aller Landes- und Regionsvertrauenspersonen:

<https://mitglieder.vcp-bayern.de/vertrauenspersonen>

E-Mail der Landesvertrauenspersonen: [vertrauenspersonen@vcp-bayern.de](mailto:vertrauenspersonen@vcp-bayern.de)

#### **Qualifikation und Verpflichtungen (sh. Kapitel Schulung und Fortbildung)**

Um ihre Aufgaben kompetent wahrnehmen zu können, verpflichten sich alle Regions- und Landesvertrauenspersonen:

- zur Teilnahme an einer Fortbildung für den Umgang mit sexualisierter Gewalt
- zur regelmäßigen Vernetzung über Netzwerktreffen der Vertrauenspersonen

Diese Maßnahmen stellen sicher, dass die Vertrauenspersonen fachlich auf dem neuesten Stand bleiben und sich gegenseitig unterstützen können.

## **Arbeitskreis ‚FeelGood‘**

Der Arbeitskreis ‚FeelGood‘ ist ein ergänzendes Gremium, das sich der Präventionsarbeit widmet.

- Wichtige Grundsätze: Mitglieder können sich aktiv in die Präventionsarbeit einbringen. Interventionsarbeit findet nicht statt. Gespräche mit Betroffenen oder Beschuldigten sind ausdrücklich ausgeschlossen. Der Fokus liegt auf der Entwicklung und Umsetzung präventiver Maßnahmen, nicht auf der Bearbeitung konkreter Fälle.
- Wiederkehrende Aufgaben:
  - Der Arbeitskreis kümmert sich bei der Landesversammlung und dem Landeslager um die Organisation und Umsetzung eines FeelGood-Zentrums (Safe Space)
  - Der Arbeitskreis führt die Präventionsschulungen auf dem LUF durch

## **Hauptamtliche Präventionsbeauftragte**

Die Präventionsbeauftragten haben die Aufgabe, sicherzustellen, dass die Schutzkonzepte nicht ‚in der Schublade verschwinden‘, sondern aktiv gelebt und weiterentwickelt werden. Zu ihren Aufgaben gehören: Überwachung der Gültigkeit des Interventionsleitfadens, Bekanntmachung der offiziellen Meldewege, Werbung für Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote sowie deren Initiierung.

Die Präventionsbeauftragte ist bei Interventionen von sexuellen Übergriffen oder strafrechtlich relevanten Handlungen Teil des Interventionsteams.

Die Präventionsbeauftragte des VCP Bayern ist Lavinia Schörk.

E-Mail: [lavinia.schoerk@vcp-bayern.de](mailto:lavinia.schoerk@vcp-bayern.de)

Telefonnummer der Präventionsbeauftragten: 091147720302

### 3.5 Präventives Personalmanagement

Ein wirksames präventives Personalmanagement ist ein zentrales Element des Schutzkonzepts im VCP Bayern. Es sorgt dafür, dass alle Mitarbeitenden – egal ob angestellt, ehrenamtlich oder im Rahmen von Praktika – sicher, verantwortungsvoll und gut begleitet arbeiten können. Die Maßnahmen richten sich sowohl an die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle (Verwaltung, Geschäftsleitung, pädagogische Mitarbeitende) als auch an Angestellte in Häusern, die in Verwaltung und Reinigung tätig sind, sowie an Ehrenamtliche Mitarbeitende. Je nach Verantwortungsbereich greifen unterschiedliche Bausteine der Prävention.

#### Maßnahmen des präventiven Personalmanagements:

Maßnahme	Pädago- gische MA	Verwaltungs- fachkräfte	FSJ/ Langzeit- praktikum	MA in Häuser
Im Bewerbungsgespräch professioneller Umgang mit Prävention sex. Gew. ansprechen	X	X		
Im Bewerbungsgespräch Lücken im Lebenslauf ansprechen	X	X	X	
Vor dem Einstellungsgespräch Verhaltenskodex parallel zum Arbeitsvertrag aushändigen	X	X	X	X
Im Einstellungsgespräch wird der unterschriebene Verhaltenskodex bei der Geschäftsführung abgegeben.	X	X	X	X
Spätestens einen Monat nach Arbeitsbeginn wird das erweiterte Führungszeugnis der Geschäftsführung vorgezeigt	X	X	X	X

In der Einarbeitungsphase wird das Schutzkonzept und der Interventionsplan von den Landesvertrauenspersonen oder der hauptamtlichen Präventionsbeauftragten vorgestellt	X	X	X	X
Alle Mitarbeitende nehmen 1x pro Jahr an der online Präventionsschulung teil	X	X	X	X
1x pro Jahr das Schutzkonzept wiederholen und reflektieren	X			
Im jährlichen MA-Gespräch die Möglichkeit zur Supervision aufzeigen (zeitliche und finanzielle Ressourcen werden bereitgestellt)	X	X	X	X

#### Dokumentation

- Dokumentiert werden die Einsichtnahme des EfZ, die Abgabe der Selbstverpflichtungserklärung und die jährliche Durchführung der Onlineschulung
- Für die Dokumentation und Erinnerung ist die Geschäftsführung zuständig

#### Maßnahmen für Ehrenamtliche

##### 1. Schulung:

Wer an einer Präventionsschulungen teilnehmen soll, ist im Baustein "Schulung" beschrieben

##### 2. Regelungen zum erweiterten Führungszeugnis:

Wer braucht ein eFZ?

- Alle ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden ab 14 Jahren mit Kontakt zu Kindern/Jugendlichen (z. B. Gruppenleitungen, Helfer\*innen).
- Teilnehmende an VCP-Veranstaltungen ab 16 Jahren.
- Nichtmitglieder, die als Helfer\*innen/Betreuende tätig sind.
- Erneuerung alle 5 Jahre, bei Einsicht max. 6 Monate alt.

Wo wird das eFZ vorgelegt?

- Grundsätzlich nur bei der Bundeszentrale (Erfassung in eVewa).
- Ausnahme: Nichtmitglieder → Vorlage bei der jeweiligen Veranstaltungsleitung (Aber wichtig: datenschutzkonforme Dokumentation).

Aufgaben der Verantwortlichen (StaVo, ReVo, Lagerleitung, eFZ-Beauftragte)

- Sicherstellen, dass alle gesetzlichen/verbandlichen Vorgaben eingehalten werden.
- Mitarbeitende an fristgerechte Einreichung erinnern.
- In eVewa prüfen, ob ein gültiger Nachweis vorliegt (kein Einblick ins Dokument).
- Auch bei delegierter Organisation sicherstellen, dass Vorgaben eingehalten werden.

Datenschutz (falls eFz nicht an die Bundeszentrale geschickt werden kann)

1. eFZ nicht kopieren oder abheften.
2. Nach Einsichtnahme: sofort zurückgeben
3. Bei Einsicht vor Ort dürfen nur dokumentiert werden:
  1. Einsicht erfolgt,
  2. Datum des eFZ,
  3. Vorliegen einschlägiger Verurteilungen.
4. Speicherung nur solange nötig. Spätestens 6 Monate nach Tätigkeitsende der jeweiligen Person löschen.

Notfallregelung

- Bei fehlendem eFZ (z. B. spontane Aushilfe): eidesstattliche Erklärung zur Straffreiheit + ggf. Online-Präventionsschulung.
- Internationale Ehrenamtliche ohne deutsches eFZ: ebenfalls eidesstattliche Erklärung
- Auch hier gilt die Aufbewahrungsfrist der Dokumentation von sechs Monaten (die Erklärung wird direkt nach Einsicht wieder zurückgegeben).

Maßnahmen zur regelmäßigen Information der Verbandsmitglieder über die geltenden Regelungen:

- Bei jedem LR2 werden die Mitglieder erneut auf die entsprechenden Regelungen hingewiesen. Dafür ist die jeweilige Landesratsmoderation zuständig.

- Jede Person, die das 18. Lebensjahr erreicht, erhält automatisch eine E-Mail vom Hu100 mit der Erinnerung, ihr erweitertes Führungszeugnis bei der Bundeszentrale vorzulegen.
- Zu Jahresbeginn werden die Stammesleitungen durch eine automatisierte E-Mail des Hu100 daran erinnert, in ihren Stämmen zu überprüfen, welche Mitglieder ihr erweitertes Führungszeugnis bereits bei der Bundeszentrale eingereicht haben, oder wieder einreichen müssen (Frist: 5 Jahre).

### 3.6 Verhaltenskodex und Nähe und Distanz

Wir sind uns bewusst, dass unsere Arbeit mit den Menschen, die uns anvertraut sind oder die uns vertrauen, Nähe erzeugt. Als Mitarbeitende sind wir in der Verantwortung, diese Nähe in der nötigen Distanz zu gestalten, die eine professionelle Arbeit erfordert. Um Beziehungen für alle Beteiligten angemessen zu gestalten, haben wir einen Verhaltenskodex formuliert. Der Verhaltenskodex wird im folgenden Punkt niedergelegt.

Dieser Verhaltenskodex wird in den einzelnen Teams besprochen und von allen Mitarbeitenden unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes. Zusätzlich achten wir darauf, dass das Prinzip „Voice- (eine Stimme haben, um Interesse deutlich zu machen), Choice- (die Wahl haben, ob man in einer Situation sein will), und Exit- (Einen Ausweg haben, um die Situation zu verlassen) - Option“ allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden unserer Gruppen und Maßnahmen offensteht. Neben allen damit verbundenen Möglichkeiten birgt der digitale Raum Risiken. Deshalb reflektieren wir den Umgang miteinander im digitalen Raum in besonderer Weise. Die Verhaltensregeln im digitalen Raum sind im Anschluss an den Verhaltenskodex niedergelegt. Wir thematisieren den Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln (für den digitalen Raum) bei Schulungen und bei der Vorbereitung von Maßnahmen.

#### **Verhaltenskodex des VCP**

Der Verhaltenskodex wird von allen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen mit Leitungsfunktion (z. B. Landesvorsitz, Vorstand des e.V., Mitglieder des Landesrats/Regionsleitung, AK-Sprecher\*innen, Leitungen von Maßnahmen) unterschrieben. Er orientiert sich an den Verhaltensregeln der EJB und enthält folgenden Wortlaut:

*Pfadfinderarbeit und evangelische Jugendarbeit lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander. Vertrauen soll tragfähig werden und bleiben. Es darf nicht zum Schaden von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen ausgenutzt werden.*

- 1. Ich verpflichte mich alles zu tun, dass bei uns im VCP Bayern keine Grenzverletzungen, sexuelle Übergriffe und sexueller Missbrauch möglich werden.*
- 2. Ich nehme die individuellen Grenzempfindungen anderer Mitglieder und Teilnehmenden, sowie der Mitarbeitenden wahr und ernst.*
- 3. Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten aktiv Stellung.*
- 4. Ich selbst verzichte auf abwertendes Verhalten und achte auch darauf, dass sich andere in den Gruppen, Angeboten und Aktivitäten so verhalten.*

5. *Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der Mitglieder und Teilnehmenden sowie der Mitarbeitenden.*
6. *Ich bin mir bewusst, dass Beziehungen auch eine sexuelle Dimension haben können, und achte deshalb auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz.*
7. *Als Mitarbeiter\*in nutze ich meine Rolle nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.*
8. *Ich nehme Grenzüberschreitungen durch andere Mitglieder, Mitarbeitende und Teilnehmende in den Gruppen, Angeboten und Aktivitäten bewusst wahr und vertusche sie nicht. Ich weiß, dass ich und Betroffene bei konkreten Anlässen kompetente Hilfe bei den beauftragten Vertrauenspersonen bekommen können.*
9. *Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch die Kommunikation über die sozialen Netzwerke.*
10. *Dieser Verhaltenskodex setzt nur den Grundrahmen für Zusammenarbeit und Begegnung auf der Landesebene des VCP Bayern. Weitere Regeln der Zusammenarbeit müssen individuell ausgemacht und ausgestaltet werden.*

### **Verhaltensregeln im digitalen Raum**

Ein Großteil der Zusammenarbeit der Landesebene läuft über digitale Kanäle und Tools, wie Microsoft Teams und Signal. Die Nutzung digitaler Räume ist mit Risiken verbunden. So können digitale Räume für Cybergrooming, Cybermobbing oder verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden. Um diesen Risiken zu begegnen, uns für sichere digitale Räume einzusetzen und uns gegenseitig zu schützen, vereinbaren wir für uns folgende Regelungen:

1. *Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit privaten Handynummern. Denn: die private Handynummer dient nicht nur zur Kommunikation, sondern ermöglicht auch den Zugang zu persönlichen Accounts in sozialen Medien.*
2. *Die Telefonnummern dürfen nicht ohne Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.*
3. *Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.  
Zuständig für die Administration auf Landesebene ist die Öffentlichkeitsreferentin (Kontaktdaten stehen auf der Website des VCP Bayern)*
4. *Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein.*

5. *Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Vertrauenspersonen der Landesebene wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.*
6. *Wir gehen verantwortungsvoll mit den Daten von Mitarbeitenden und Teilnehmenden um. Dabei ist es für uns selbstverständlich, dass wir uns an die geltenden Bestimmungen und Rechte halten (z.B.: Recht am eigenen Bild, Datenschutz, Persönlichkeitsrechte).*

## **Verhaltensregeln für das Miteinander bei Landesveranstaltungen**

Aufbauend auf dem Verhaltenskodex als Grundrahmen gelten die folgenden Regeln für das Miteinander in den landesweiten Gremien und Veranstaltungen. Diese sollen bei Landesveranstaltungen ausgehängt werden oder im Vorhinein den Teilnehmenden zugeschickt werden. Das Leitungsteam stellt sicher, dass für jede Veranstaltung passende Regeln und Rahmenbedingungen formuliert und transparent allen Teilnehmenden kommuniziert werden.

*Verhaltensregeln für Landesveranstaltungen des VCP Bayern:*

### *1. Wertschätzender Umgang & Beteiligung*

*Wir begegnen einander respektvoll, hören aktiv zu und ermutigen alle, ihre Meinung zu äußern und Verantwortung zu übernehmen. Kommunikation ist transparent, offen und verständlich, Entscheidungen folgen klaren Prozessen.*

### *2. Verantwortung & Vorbildfunktion*

*Leitungspersonen, Teamer\*innen und das Organisationsteam nehmen ihre Vorbildrolle ernst und greifen bei grenzverletzender Sprache oder diskriminierendem Verhalten ein. Sie tragen gemeinsam zum Gelingen der Veranstaltung bei und reflektieren regelmäßig Machtverhältnisse, die durch unterschiedliche Hierarchie- und Altersstrukturen entstehen können.*

### *3. Grenzen & Privatsphäre*

*Jede Person hat das Recht auf persönliche Grenzen und Rückzug. Programme und Aktivitäten werden so gestaltet, dass sich Teilnehmende jederzeit zurückziehen können, ohne sich rechtfertigen zu müssen. Privatsphäre wird respektiert, persönliche Informationen werden nur freiwillig geteilt.*

#### 4. Offenheit & Reflexion

*Wir hinterfragen Methoden, Traditionen und Werte regelmäßig, um ein sicheres, inklusives Miteinander zu gewährleisten. Feedback zu Verhalten, Programm oder Abläufen ist ausdrücklich erwünscht und wird ernst genommen.*

#### 5. Diversitätssensibilität

*Das Organisationsteam sorgt dafür, dass geschlechtsspezifische Sanitärräume und Rückzugsbereiche zur Verfügung stehen und die Bedürfnisse von queeren Personen berücksichtigt werden. Jede Person soll in ihrer Identität wahrgenommen werden. Bei Anmeldung und Vorstellungsrunden besteht die Möglichkeit, Pronomen zu nennen, die freiwillig auf Namensschildern ergänzt werden können.*

#### 6. Hinsehen & Ansprechbarkeit

*Grenzverletzungen, Diskriminierung oder Gewalt werden nicht toleriert. Es gibt klar benannte Ansprechpersonen, an die sich Teilnehmende jederzeit vertrauensvoll wenden können.*

### **Verhaltensregeln für 1:1 Kontakte zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden**

Manchmal sind Gespräche oder Situationen unter vier Augen notwendig. Auch Fahrdienste führen manchmal zu 1:1 Kontakten. Damit diese für alle Beteiligten sicher und gut gestaltet sind und die Leitungspersonen vor Missverständnissen geschützt sind, gelten für 1:1-Kontakte die folgenden Verhaltensregeln:

#### 1. *Transparenz herstellen*

- *1:1-Situationen sollen kein Geheimnis sein.*
- *Eine weitere Leitungsperson oder verantwortliche Stelle wird vorher oder unmittelbar danach informiert (z. B. wer, warum, wo, wie lange).*
- *Aufenthaltsorte werden so gewählt, dass sie für andere nachvollziehbar sind.*

#### 2. *Öffentlichkeit wahren*

- *Gespräche finden möglichst in einsehbaren Räumen statt.*
- *Türen bleiben offen oder zumindest nicht verschlossen.*

- *Bei Aktivitäten im Freien: Orte wählen, an denen andere Menschen in der Nähe sind.*
  - *Bei Fahrdiensten: Teilnehmende entscheiden lassen, wo sie sitzen möchten*
3. *Notwendigkeit prüfen*
- *1:1-Kontakte finden nur statt, wenn sie fachlich oder pädagogisch notwendig sind (z. B. Notfallgespräch, Trost, Hilfeleistung, nur eine Person hat Zeit eine\*in Teilnehmer\*in mit dem Auto abzuholen).*
  - *Wenn möglich, wird eine Zwei-Leitungs-Lösung bevorzugt.*
  - *Fahrdienst: nur den direkten Weg nutzen*
4. *Zeitliche Begrenzung*
- *1:1-Situationen werden so kurz wie nötig gehalten.*
  - *Längere Einzelkontakte werden vorab abgesprochen oder dokumentiert.*
  - *Fahrdienst: Klare Übergabe vor Ort*
5. *Körperliche Nähe bewusst gestalten*
- *Körperkontakt nur, wenn er vom Kind/Jugendlichen ausgeht, situationsangemessen und hilfreich ist (z. B. Trost).*
  - *Intime oder missverständliche Nähe wird vermieden.*
  - *Die Signale des Kindes/Jugendlichen werden stets respektiert.*
6. *Digitale 1:1-Kontakte Regeln*
- *Private Chats oder Direktnachrichten nur, wenn fachlich notwendig und transparent.*
  - *Keine Kommunikation zu später Stunde.*
  - *Wenn möglich: Gruppen-Chats oder offizielle Kanäle nutzen.*
  - *Keine selbstlöschenden Nachrichten*
  - *Hauptberufliche nutzen dienstliche Accounts (Mail, Handynummer, etc.)*
7. *Eigene Absicherung*
- *Bei Unsicherheiten lieber eine weitere Person hinzuziehen.*
  - *Beobachtungen oder ungewöhnliche Situationen werden festgehalten oder weitergegeben.*

### 3.7 Rahmenbedingungen und Regeln für Landesveranstaltungen

Dieses Kapitel beschreibt die verbindlichen Standards, die bei allen Veranstaltungen auf Landesebene gelten. Sie dienen dem Schutz der Teilnehmenden vor Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt, fördern eine Kultur der Partizipation und tragen zu einem respektvollen, diversitätssensiblen Miteinander bei. Die Regelungen richten sich an Leitungsteams, Teamer\*innen, Verantwortliche in Gremien sowie an alle Mitwirkenden und Teilnehmenden.

Räumlichkeiten:

- Es sollen Übernachtungsräume geschaffen werden, in denen Teilnehmende und Mitarbeitende getrennt schlafen können.
- Es werden Ruhe- und Rückzugsräume (Safe Spaces bzw. FeelGood-Zelt) angeboten
- Jede Veranstaltung ermöglicht alkoholfreie Orte, an denen der Konsum von Alkohol und der Aufenthalt von alkoholisierten Personen verboten ist

Regeln für Leitungen (sh. Baustein Verantwortlichkeiten):

- Leitungsteams müssen aus mindestens zwei Personen bestehen (bei Präsenz).
- Alle Hinweise auf sexualisierte Gewalt müssen an die nächsthöhere Ebene weitergegeben werden.
- Leitungspersonen sind verpflichtet, eine Online-Schulung zu sexualisierter Gewalt zu absolvieren.
- Leitungspersonen kennen das Selbstverständnis, die Verhaltensregeln für Veranstaltungen und die Regeln für 1:1 Kontakte
- Zwei Ansprechpersonen sollen ausgewählt werden, die während der Veranstaltung für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit zur Verfügung stehen

Verhaltensregeln:

- Die im Baustein „Nähe und Distanz“ verschriftlichten Verhaltensregeln sollen allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden mitgeteilt werden.

Öffentlichkeitsarbeit vor Ort:

- Plakat mit QR Code zum digitalen Kummerkasten
- Plakat mit externen Meldestellen
- Plakat mit Verhaltensregeln

Intervention bei Vorfällen:

- Sofortige Weitergabe an Landesvertrauenspersonen oder externe Fachberatungsstelle
- Dokumentationspflicht für jedes Gespräch

## 3.8 Schulung und Fortbildung

### **Schulung aller Mitarbeitenden durch die Juleica**

Alle ehrenamtlich Mitarbeitenden erwerben im Rahmen der Jugendleiter\*innen-Ausbildung (Juleica) ein grundlegendes Verständnis für das Thema Prävention sexualisierter Gewalt. Zu den zentralen Inhalten gehören:

- Definition sexualisierter Gewalt
- Strategien von Täter\*innen
- Reaktionen und Bewältigungsstrategien Betroffener
- Präventions-, Krisen- und Interventionspläne
- Der Verhaltenskodex des VCP

### **Schulung hauptberuflicher Mitarbeitender und Ehrenamtlicher in Leitungsfunktion auf Landesebene**

Hauptberufliche sowie ehrenamtliche Führungskräfte (z. B. Landesvorsitz, Vorstand des e.V., Mitglieder des Landesrats/Regionsleitung, AK-Sprecher\*innen, Leitungen von Maßnahmen) absolvieren zu Beginn ihrer Amtszeit eine verpflichtende **Onlineschulung**. Der Zugangslink wird von der\*dem Präventionsbeauftragten bereitgestellt. Nach Abschluss ist die Teilnahmebestätigung dorthin zu übermitteln.

Die Onlineschulung muss alle fünf Jahre wiederholt werden.

Die Schulung umfasst u. a.:

- Definition sexualisierter Gewalt
- Strategien von Täter\*innen
- Reaktionen und Bewältigungsstrategien Betroffener
- Präventions-, Krisen- und Interventionspläne
- Verhalten und Dokumentation im Krisenfall
- Der Verhaltenskodex des VCP

Zur Auffrischung und Vertiefung des Wissens bietet die Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB regelmäßig weitere Schulungen und Seminare an.

### **Schulung von Vertrauenspersonen und Präventionsbeauftragten**

Präventionsbeauftragte sowie Vertrauenspersonen haben ein Anrecht an speziellen Fortbildungen teilzunehmen. Innerhalb ihres ersten Tätigkeitsjahres sind die Regions- und Landesvertrauenspersonen verpflichtet an einer **Grundlagenschulung** des VCP, ELKB oder BJR teilzunehmen.

Stammesvertrauenspersonen dürfen und sollen an der Grundlagenschulung teilnehmen.

Wichtige Inhalte dieser Schulung sind u. a.:

- Umgang mit Nähe und Distanz
- Fehlerkultur als Lern- und Entwicklungsfeld
- Reflektierter Aufbau von Beziehungen und Vertrauen
- Sensibilisierung für verschiedene Vertrauenssituationen
- Methodenwahl und Programmgestaltung
- Bewusste Wahrnehmung von Räumen und deren Gefährdungspotenzial
- Reflexion der eigenen Rolle und Vorbildfunktion
- Transparente Kommunikation im Team
- Gesprächsführung in schwierigen Situationen
- Peer-to-Peer-Situationen
- Verhalten und Dokumentation im Verdachts- und Krisenfall

### **Vernetzung der Vertrauenspersonen**

Für Vertrauenspersonen findet jährlich ein digitales Austauschtreffen des VCP Bayern sowie ein deutschlandweites Präsenztreffen des VCP Bund statt.

Darüber hinaus organisiert die Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB eigene Vernetzungstreffen, die den fachlichen Austausch stärken und eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Kompetenzen ermöglichen.

Die Vertrauenspersonen sind dazu angehalten regelmäßig an Austauschtreffen teilzunehmen.

### **Supervision**

Allen Mitarbeitenden steht die Möglichkeit zur **Einzel- oder Gruppensupervision** offen. Ehrenamtliche sowie neben- und hauptberufliche Mitarbeitende der Jugendarbeit werden durch ihre jeweilige (Einrichtungs-)Leitung über dieses Angebot informiert.

### 3.9 Sexualpädagogisches und diversitätssensibles Konzept

In vielen Bereichen unseres Landesverbandes begegnen uns Teilnehmende unterschiedlichen Alters und in unterschiedlichen Arbeitsformen. Je nach Setting oder Alter unterscheiden sich die Themen, die Sexualität berühren: von Körperkontakt bei Kennenlernspielen, Hygiene während Übernachtungen, bis hin zu persönlichen Fragestellungen durch langjährige, vertrauensvolle Beziehungen.

Wir wollen Raum dafür geben, dass unsere Teilnehmenden offen ihre Fragen zur Sexualität stellen können und alters- und entwicklungsangemessen Antworten erhalten. Dabei beachten wir die Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle. Genauso sind Paarbeziehungen und Verliebtheit, Trennung und die dazu gehörenden Dynamiken Themen, die pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen berühren und dementsprechend berücksichtigt werden müssen.

Wir schätzen die gelebte Vielfalt an Lebensformen, Familienformen und Rollenbildern in unserem Verband.

#### **Wir stellen Informationen zu folgenden Stellen auf der Homepage bereit:**

- Fachstellen für sexualisierte Gewalt
- Beratungsstellen für Betroffene von Queerfeindlichkeit
- anonyme Beratungs- und Hilfsangebote
- interne Ansprechpersonen des VCP Bayern

#### **Sexuelle Bildung und Sensibilisierung bei Landesveranstaltungen:**

- Die Veranstaltungsleitung/Teamer\*innen/Versammlungsvorstand nehmen ihre Vorbildfunktion ernst und greifen bei unsensibler Sprache über Geschlechterrollen, Sexualität und geschlechtlicher Vielfalt ein.
- In der Veranstaltungsplanung berücksichtigen wir die geschlechtliche Vielfalt und setzen uns dafür ein, dass sich alle Teilnehmenden willkommen fühlen. Wir achten darauf, Rahmenbedingungen zu gestalten, die niemanden ausschließen – beispielsweise durch die Bereitstellung von geschlechtsneutralen Toiletten und Übernachtungsmöglichkeiten. Ziel ist es, eine inklusive Atmosphäre zu schaffen, in der sich Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht sicher und respektiert fühlen. Dies kann bspw. durch inklusive Schlaf- und Sanitärräume umgesetzt werden.
- Vor allem für Jugendleiter\*innen ist sexualpädagogische Sensibilisierung wichtig. Deswegen werden die Themen sexualisierte Gewalt, Nähe und Distanz,

Sexualstrafrecht und Schutzaltersgrenzen sowie Diversität bei der Ausbildung von Jugendleiter\*innen besprochen.

- Für alle Interessierte gibt es punktuell Schulungsmöglichkeiten zum Thema Nähe und Distanz sowie Prävention sexualisierter Gewalt

### 3.10 Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unseres Landesverbandes wahr- und ernst genommen. Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit Partizipation zu gestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu melden. Kindern und Jugendlichen müssen ebenso entwicklungsangemessene Beschwerdemöglichkeiten zu Verfügung stehen wie Erwachsenen.

Um die Grundvoraussetzung für gelingende Rückmeldung zu schaffen, begegnen wir uns auf Augenhöhe und nehmen Beschwerden ernst. Wir bagatellisieren sie nicht, sondern gehen den Vorwürfen nach.

Damit alle Menschen, die zu uns kommen die Möglichkeit der Beschwerde haben, stehen in unserem Landesverband folgende Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung:

- Allgemeine Beschwerdemöglichkeiten:
  - Regelmäßige telefonische Erreichbarkeit der Präventionsbeauftragten und Landesvertrauenspersonen unter: 0911 47720302 (Rückruf innerhalb von 24h)
  - Digitaler Kummerkasten auf der Homepage, der von den Landesvertrauenspersonen regelmäßig “geleert” wird. Rücklaufzeiten werden kommuniziert.
  - Bekanntmachung der Landesvertrauenspersonen durch Homepage und Social Media
  - Externe Beratungs- und Meldestelle auf Homepage sichtbar machen
  - Beschwerdeweg für Hauptamtliche (sh. Kapitel Beschäftigtenschutz) auf Plakat im Landesbüro sichtbar machen
  
- Beschwerdemöglichkeiten bei Landesveranstaltungen (Gremien, Schulungen, etc.):
  - Plakat mit QR Code, der zum digitalen Kummerkasten führt, aufhängen
  - Plakat mit externen Meldestellen aufhängen
  - Zu Beginn jeder Landesveranstaltung auf die Plakate hinweisen
  - Falls möglich, zwei Personen vor Ort als Vertrauensperson beauftragen und alle Teilnehmenden darüber informieren
  - Falls möglich, analogen Kummerkasten aufstellen und Vertrauensperson vor Ort beauftragen, diesen zu leeren und zu bearbeiten
  - Regelmäßige Reflexions- und Feedbackrunden innerhalb bestehender Gruppen, AKs, etc.



### 3.11 Intervention

Die Intervention beschreibt eine geordnete, fachlich fundierte Vorgehensweise zum Umgang mit Hinweisen, Wahrnehmungen oder Meldungen von Vorfällen sexualisierter Gewalt. Die Leitungsverantwortlichen handeln, um Gefährdungen oder übergriffiges Verhalten schnellstmöglich zu beenden und weitere Gewalt zu verhindern. Der Schutz der Betroffenen sowie die Sicherstellung von Hilfen und Unterstützung haben dabei oberste Priorität.

#### Grundsätze unserer Intervention

- **Schutz der betroffenen Person:** Der Schutz der betroffenen Person steht im Zentrum jeder Intervention.
- **Transparenz und Beteiligung:** Die betroffene Person wird über alle einzelnen Interventionsschritte informiert und nach Möglichkeit in die Entscheidungen einbezogen.
- **Besonnenheit:** Ruhe bewahren und überlegt handeln.
- **Vorabinformation:** Vor Beginn einer Intervention wird die betroffene Person darüber informiert, dass wir im Falle einer Gefährdung minderjähriger Personen gezielt eingreifen müssen. Sollte eine Intervention in keinem Fall gewünscht sein, kann auf anonyme Beratungsangebote hingewiesen werden:
  - Anonyme Beratung innerhalb der Evangelischen Kirche:  
[andrea.thiemann@diakonie-hessen.de](mailto:andrea.thiemann@diakonie-hessen.de)
  - Externe anonyme Beratung: Hilfe-Telefon / Hilfe-Portal zu sexuellem Missbrauch: [www.hilfetelefon.de](http://www.hilfetelefon.de)
- **Vertraulichkeit:** So wenig Personen wie möglich einweihen. Auf keinen Fall sofort Familie, beschuldigte Person oder Polizei informieren, es sei denn, es besteht akute Gefahr.

#### Interventionsleitfaden nach Schweregrad

Die Vorgehensweise richtet sich nach dem Grad der sexualisierten Gewalt:

1. **Leichte Grenzverletzungen:** einmalige, unbeabsichtigte Grenzüberschreitungen.
  - Ein Interventionsteam ist hier in der Regel nicht erforderlich.
  - Die kontaktierte Vertrauensperson kann, wenn sie sich dazu in der Lage fühlt, eigenständig intervenieren. Andernfalls wird die nächsthöhere Vertrauensperson einbezogen.

- Art der Intervention: pädagogisches Gespräch mit dem Ziel der "Einsicht, Bekenntnis, Reue und Wiedergutmachung", bevor die Person wieder am Verbandsleben teilnehmen darf
2. **Sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante Gewalt:** wiederholte oder absichtliche Übergriffe bis hin zu strafbaren Handlungen.
- Hier wird nicht allein interveniert.
  - Der Fall wird an eine Landesvertrauensperson oder die hauptamtliche Präventionsbeauftragte weitergegeben, die ein Interventionsteam bilden.
  - Das Team besteht aus mindestens drei Personen: Regions- und/oder Landesvertrauenspersonen, Präventionsbeauftragte, externe Fachbegleitung, bei Fragen des Verbandsausschluss die Landesleitung sowie der Ombudsrat.
  - Rollenverteilung im Team:
    - Ansprechperson für die betroffene Person
    - Ansprechperson für die beschuldigte Person
    - Verantwortliche Person für Dokumentation
  - Alle Interventionsschritte werden transparent mit der betroffenen Person abgestimmt.
  - Freistellung der\*des Beschuldigten: Ist die\*der Beschuldigte VCPer\*in, ist es grundsätzlich sinnvoll, sie\*ihn bis zur Klärung der Vorwürfe freizustellen bzw. zu beurlauben. In dieser Zeit sollten keine Tätigkeiten für den VCP übernommen werden und keine Teilnahme an Aktivitäten des VCP erfolgen. Insbesondere dürfen in dieser Zeit keine Aufgaben mit Kindern und Jugendlichen wahrgenommen werden.
  - **Ablauf der Intervention:**
    1. Interventionsteam bilden
    2. Gespräch mit der betroffenen Person führen
    3. Nachbesprechung innerhalb des Interventionsteams
    4. Tätigkeitsausschluss formulieren und Beschuldigte:n zum Interventionsgespräch einladen
    5. Interventionsgespräch mit der beschuldigten Person durchführen (hier wird dringend eine Fachberatung angeraten)

6. Nachbesprechung des Interventionsgesprächs (Plausibilitätsprüfung)
7. Falls erforderlich, Gespräche mit weiteren Personen (nur in Absprache mit der betroffenen Person)
8. Interventionsmaßnahmen festlegen
9. Gesamtdokumentation an Landesbüro und Bundeszentrale übermitteln

○ **Mögliche Maßnahmen:**

- **Verbandausschlussverfahren:**  
Gemäß Kapitel 6.3 der Bundesordnung kann ein Mitglied aus dem VCP ausgeschlossen werden, wenn es sich verbandsschädigend verhält. Personen, die nachgewiesenermaßen sexualisierte Gewalt ausgeübt haben, handelten damit verbandsschädigend, da sie den Schutzraum für Kinder und Jugendliche verletzt und missbraucht haben. Ein Ausschlussverfahren sollte beim VCP-Ombudsrat beantragt werden. Bei Streitigkeiten beziehungsweise unterschiedlichen Auffassungen kann in solchen Fällen von allen beteiligten Seiten ebenfalls der VCP-Ombudsrat angerufen werden.
- **Vermittlung von Unterstützung:**  
Möglicherweise reicht eine Zurechtweisung der\*des Beschuldigten nicht aus, sondern benötigt bei der Reflexion und Veränderung ihres\*seines Verhaltens professionelle Begleitung und Unterstützung. Auch beschuldigten Personen sollten Beratungs- oder Therapieangebote aufgezeigt werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn die beschuldigte Person noch minderjährig ist. Denn auch ihnen gilt unsere besondere Verantwortung. Ob eine weitere Teilnahme an den Angeboten des VCP weiterhin möglich ist, ist im Einzelfall zu entscheiden.

**Dokumentation:**

- Jedes Gespräch muss dokumentiert werden
- Nach Abschluss eines Falls, werden alle Dokumentationen in einer Gesamtdokumentation zusammengefasst und an das Landesbüro und die Bundeszentrale geschickt. Alle Dokumentationen auf Privatrechnern müssen gelöscht werden.

- Jede Dokumentation muss passwortgeschützt sein. Pro Fall ein Passwort nutzen.
- Der Dokumentationsleitfaden ist auf der VCP Bayern Homepage zu finden

## 3.12 Rehabilitation

### Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

Wenn die Prüfung von Verdachtsmomenten ergeben hat, dass eine Person zu Unrecht beschuldigt wurde, muss dieser Mensch möglichst vollständig rehabilitiert werden.

Ziel der Rehabilitation ist

- die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigen Person,
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb der Region/des Landes
- die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der zu Unrecht beschuldigten Person im Hinblick auf die ihr anvertrauten Personen

Folgendes gilt es zu beachten:

- Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt.
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist mit einzubeziehen, falls externe Kommunikation notwendig wird.
- Beratung durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB einholen.
- Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche/dienstrechtliche Vorgaben sind zu beachten.
- Es werden nur so viele Personen, wie nötig darüber informiert

Ablauf:

- Die beschuldigte und die betroffene Person müssen über das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren informiert werden.
- Hinweisgebende Personen sind darin zu bestärken, dass es richtig war, sich in Verdachtsfällen an die Leitungsperson zu wenden.
- Psychologische Unterstützung der zu Unrecht beschuldigten Person anbieten
- Mögliche Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person:
  - Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle,
  - Klärung von Einzel- oder Teamsupervision,
  - Durchführung eines Klärungsgesprächs,
  - öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung, etc.
- Das beteiligte Umfeld ist ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person zu informieren
- Die Öffentlichkeit ist nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren

## **Rehabilitation von Personen mit bestätigtem Fehlverhalten, die unter bestimmten Bedingungen im Verband bleiben dürfen**

Wenn die Prüfung von Verdachtsmomenten ergeben hat, dass eine Person ein Fehlverhalten begangen hat, diese aber unter bestimmten Schutzmaßnahmen im Verband verbleiben kann, müssen begleitende Maßnahmen zur Stabilisierung und kontrollierten Wiedereingliederung erfolgen.

Ziele der Rehabilitation / Begleitung:

- Sicherstellung des Schutzes der anvertrauten Personen und des Umfelds,
- Aufbau und Aufrechterhaltung klarer Grenzen und Schutzmaßnahmen im Arbeits- oder Einsatzkontext,
- Begleitung der Person bei der Übernahme ihrer Verantwortung und Unterstützung der Compliance im Verband,
- Stabilisierung der Arbeitsfähigkeit der betroffenen Person innerhalb des vorgegebenen Rahmens.

Folgendes gilt es zu beachten:

- Das Interventionsteam berät und begleitet diesen Prozess.
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist einzubeziehen, falls externe Kommunikation notwendig wird.
- Beratung durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB einholen.
- Datenschutzrechtliche sowie arbeits- und dienstrechtliche Vorgaben sind strikt einzuhalten.
- Nur so viele Personen wie nötig werden über die Maßnahmen informiert.

Ablauf / Maßnahmen:

- Die betroffene Person und ggf. weitere relevante Beteiligte werden über die geplanten Schutz- und Begleitmaßnahmen informiert.
- Hinweisgebende Personen werden darin bestärkt, dass das Melden von Verdachtsfällen richtig war und weiterhin angemessen gehandhabt wird.
- Psychologische oder fachliche Unterstützung der betroffenen Person wird angeboten.
- Mögliche Maßnahmen zur Begleitung / kontrollierten Rehabilitation der Person:
  - Festlegung einer Vertrauensperson, die über das Ergebnis informiert wird und die Einhaltung der Schutzmaßnahmen überprüft

- Einzel- oder Teamsupervision,
- Klärungsgespräche mit dem Interventionsteam,
- Kommunikation und Transparenz innerhalb des erforderlichen Rahmens, ggf. öffentliche Stellungnahme, wenn notwendig.
- Das Umfeld wird nach Absprache und unter Berücksichtigung des Schutzes Betroffener informiert.
- Externe Kommunikation erfolgt nur nach Abstimmung mit den verantwortlichen Stellen und unter Wahrung des Schutzes aller Beteiligten.

## **Vermeidung von Fehlinformationen und Gerüchten**

Da Gerüchte die Rehabilitation maßgeblich erschweren können, ist es wichtig, rechtzeitig Maßnahmen zu ergreifen, um diesen entgegenzuwirken.

### **1. Prävention von Gerüchten**

- Frühzeitige und transparente Kommunikation innerhalb des geschützten Rahmens:
  - Betroffene Teams oder Gremien zeitnah informieren, soweit nötig:
    - Klare, sachliche Aussagen zu Prozess und Maßnahmen, ohne Details zu Vorfällen preiszugeben.
- Kommunikationsleitlinien festlegen:
  - Wer darf was mitteilen?
  - Welche Kanäle werden genutzt? (z. B. nur offizielle Stellen oder interne Newsletter)
- Ansprechpersonen benennen:
  - Eine zentrale Kontaktperson zwischen Umfeld und Interventionsteam, die Fragen beantwortet und Unsicherheiten klärt. Dies kann eine Vertrauensperson sein, die Kontakt zum Umfeld hat. Diese dient als „offizielle Informationsquelle“ für Mitarbeitende/Stämme.

### **2. Umgang mit aufkommenden Gerüchten**

- Monitoring:
  - Interventionsteam oder Leitungspersonen beobachten die Stimmung im Umfeld. Sie erkennen frühzeitig, wo sich Gerüchte entwickeln.

- Schnelles Gegensteuern:
  - Sachliche Klarstellungen im geschützten Rahmen geben, ohne personenbezogene Details zu verbreiten.
- Schulungen und Sensibilisierung:
  - Mitarbeitende/Teams für die Risiken von Gerüchten sensibilisieren.
  - Thematisieren, wie Gerüchte Vertrauen und Rehabilitation gefährden.
- Geschützte Räume für Austausch:
  - Möglichkeit für Betroffene und nahestehende Personen, Sorgen zu äußern, ohne dass es nach außen dringt.

### 3.13 Aufarbeitung

2019 beschloss die Bundesleitung gemeinsam mit dem Bundesrat die Initiierung eines Aufarbeitungsprozesses. Ziel der Aufarbeitung ist es, vorrangig Betroffene, die sexualisierte Gewalt innerhalb des VCP erlebt haben, anzuhören. Ihr erlebtes Unrecht wird benannt und anerkannt. Aufarbeitung soll auch Strukturen, die Taten begünstigt und verschleiert haben, aufdecken. Darauf aufbauend sollen Maßnahmen entwickelt werden, die die Prävention und Intervention im VCP verbessern. Die systematische Aufarbeitung ist ein notwendiges Instrument, um Fehler im eigenen Präventionskonzept und im Verfahren im Umgang mit Betroffenen zu erkennen. Die Offenheit zur Aufarbeitung aller Verdachtsfälle ist Teil der Verantwortung zum Schutz von Kindern und Jugendlichen im VCP. Am Aufarbeitungsprozess sind alle primär beteiligten betroffenen Personen (die Betroffenen der sexualisierten Gewalt und deren Familien), aber auch sekundär betroffene Personen (weitere Kinder und Jugendliche des Stammes) sowie die Mitarbeiter\*innen und die Verbandsführung in den Blick zu nehmen. Die Aufarbeitung eines Verdachtsfalls geschieht immer auf zwei Ebenen: individuell und institutionell.

#### Individuelle Aufarbeitung

- Im Zentrum stehen die betroffenen Personen. Ziel ist es, ihnen Angebote der Begleitung, Unterstützung und Beratung zu machen und, falls möglich, Entschädigungszahlung und ggf. Therapie zugänglich zu machen.
- Zusätzlich informieren wir die Betroffenen transparent über alle weiteren Schritte der Intervention, soweit diese noch nicht abgeschlossen sind. Damit gewährleisten wir Nachvollziehbarkeit, Vertrauen und Sicherheit für alle Beteiligten.

#### Institutionelle Aufarbeitung

- Hier richten wir den Blick auf die Strukturen, Kultur, Prozesse und Maßnahmen des VCP Bayern auf Landesebene. Ziel ist es, Lücken oder Fehlentwicklungen zu erkennen, Schutzmechanismen zu stärken und das **Schutzkonzept** regelmäßig zu überprüfen.
- **Leitfragen für die institutionelle Aufarbeitung:**
  - Welche Strukturen oder Gewohnheiten haben Übergriffe oder Grenzverletzungen begünstigt?
  - Wo liegen blinde Flecken in unseren Gremien, Arbeitsgruppen oder Abläufen?
  - Ist ausreichend Sensibilität und Wissen zu sexualisierter Gewalt vorhanden?

- Konnten wir den Betroffenen klar vermitteln: „Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen.“?
- Welche Maßnahmen müssen wir ändern, um zukünftige Vorfälle zu verhindern?

### Aufarbeitung aktueller Fälle

- Bei aktuellen Fällen ergänzen wir die Leitfragen um:
  - Was braucht die betroffene Person jetzt konkret?
  - Wer benötigt weitere Unterstützung? (z. B. Zeuginnen, Kolleginnen, Teammitglieder)
  - Wie können wir durch Anpassungen im Schutzkonzept die Hürden für mögliche Übergriffe erhöhen?

### Aufarbeitung älterer Fälle

- Bei Fällen, die länger zurückliegen, berücksichtigen wir:
  - Äußerungen der Betroffenen als Ausgangspunkt für den Aufarbeitungsprozess.
  - Soziale Systeme und Tabus, die über Jahre zur Verschwiegenheit beigetragen haben.
  - Beratung durch die **Meldestelle der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB**, um professionell vorzugehen.
  - Leitfragen hierbei können sein:
    - Gibt es Hinweise auf weitere Betroffene in unseren Gremien oder Teams?
    - Welche Motivation haben die Betroffenen oder Dritte, die Aufarbeitung anstoßen?
    - Welche Faktoren innerhalb unserer Strukturen haben Übergriffe oder Machtmissbrauch ermöglicht?
    - Gab es kulturelle oder strukturelle Muster, die Grenzverletzungen begünstigt haben?
    - Was können wir aus Gesprächen und Analysen lernen, um künftig Schutz zu erhöhen?
    - Ist eine Erinnerungskultur sinnvoll, um Betroffene zu würdigen und Sensibilität zu fördern?

### Ziel der Aufarbeitung

- Aufarbeitung dient nicht nur der Reaktion auf konkrete Vorfälle, sondern auch der **präventiven Stärkung unserer Strukturen**. Sie soll helfen, Machtmissbrauch,

Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt zu verhindern, das Bewusstsein für Risiken zu schärfen und eine Kultur der Verantwortung, Transparenz und Sensibilität zu fördern.

### 3.14 Vernetzung und Kooperation

Wir streben danach, im Umgang mit sexualisierter Gewalt eine enge Zusammenarbeit, sowohl innerhalb unserer Strukturen, als auch mit externen Kooperationspartner\*innen, Einrichtungen und Fachberatungsstellen zu etablieren. Wir sind der Überzeugung, dass dieser Austausch uns folgende Chancen bietet:

- unsere Fachlichkeit in diesem Bereich zu vertiefen,
- unsere Handlungssicherheit durch gegenseitigen Austausch zu erhöhen,
- durch neue Perspektiven von außen wertvolles Feedback zu erhalten, das uns hilft, unsere präventiven Maßnahmen zu verbessern.

Konkret heißt das für uns:

- Für einen inhaltlichen Austausch, den wir regelmäßig durchführen wollen, nutzen wir die Netzwerktreffen der Präventionsbeauftragten der anderen VCP-Landesverbände und das Prätecht-Netzwerks des BJR. Beide Treffen finden mindestens 2x im Jahr statt.
- Da wir Landesweit tätig sind, nehmen wir, je nach Wohnort der betroffenen Person, Kontakt mit regionalen Beratungsstellen auf. Als überregionale Beratungsstellen nutzen wir:
  - [Krise? Onlineberatung für Kinder und Jugendliche - N.I.N.A. e.V.](#)
  - [Hilfe für Opfer von Missbrauch in Kirche und Diakonie | Home](#)
- Für die Schutzkonzeptentwicklung sind wir im engen Austausch mit der Fachstelle “aktiv gegen Missbrauch” der bayerischen Landeskirche. Wir haben besprochen, dass diese Fachstelle uns nach der Fertigstellung unseres Schutzkonzeptes eine Rückmeldung dazu geben wird.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten regelmäßig zu thematisieren: Landesräte, Landesversammlungen, Juleica, Vertrauenspersonenschulungen, Newsletter
  - Als große Herausforderung erkennen wir den langen Informationsweg zwischen Landesebene und Stammesebene an und versuchen deshalb regelmäßig die Kommunikationswege zu prüfen
  - Damit Austausch innerhalb des Landesverbandes möglich ist, melden die Stämme und Regionen die neu gewählten Vertrauenspersonen an die Präventionsbeauftragte des Hu100.

### 3.15 Öffentlichkeitsarbeit

Mit den verschiedenen Kommunikationswegen unserer Öffentlichkeitsarbeit erreichen wir viele Menschen. Deshalb wollen wir diese Möglichkeiten nutzen, um unsere Arbeit im Bereich Umgang mit sexualisierter Gewalt zu kommunizieren. Damit verdeutlichen wir nach innen und außen, dass wir uns aktiv gegen jede Form von sexualisierter Gewalt stellen, unsere Mitarbeitenden sensibilisieren und uns für den Schutz der uns anvertrauten Menschen einsetzen.

Für die Öffentlichkeitsarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt nehmen wir uns folgende Ziele vor:

- Der Verhaltenskodex, als Basis unserer Arbeit, ist allen Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen sind allen Zielgruppen bekannt.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.
- Das Engagement des Landesverbandes zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

#### **Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen:**

Auf der Homepage stellen wir folgende Infos bereit:

- Übersicht und Kontakte Vertrauenspersonen
- Kontaktdaten externer Beratungsstellen
- Materialien und Methoden zur Präventionsarbeit
- Informationen zu erweiterten Führungszeugnissen
- Schutzkonzept
- Präventionsschulungen
- Verhaltenskodex
- Dokumentationskonzept

Print Medien:

- Kleine Visitenkarten (Bunte Karte und AZB Karte) mit den Beschwerdewegen für Kinder, Jugendliche und Ehrenamtliche
- Flyer für Präventionsschulungen
- Plakate mit Beschwerdemöglichkeiten und Verhaltensregeln für Veranstaltungen und Gruppenräume
- Methodenbroschüre Achtsam und Aktiv

#### Social Media:

- Jährliche Werbung von Präventionsschulungen
- Bei Änderungen: Vorstellung der Landesvertrauenspersonen
- Regelmäßig auf Inhalte des Schutzkonzeptes hinweisen („Was ist Präventionsarbeit?“ „Warum brauchen wir ein Schutzkonzept?“ „Was du tun kannst“)

#### Newsletter:

- Informationen zu aktuellen Präventionsschulungen
- Informationen zu neuen Materialien

Herausforderung: Langer Kommunikationsweg von Landes- über Regions-, bis zur Stammesebene, bei dem viele Informationen verloren gehen.

- Für die Regionsversammlungen, an denen viele Personen aus Stämmen dabei sind, Kurzpräsentation zu aktuellen Präventionsthemen geben

### 3.16 Beschäftigtenschutz

Mitarbeitende können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dies kann durch Kolleg\*innen, Vorgesetzte oder die ihnen anvertrauten Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen geschehen. Ein besonderes Augenmerk ist aufgrund des Machtgefälles auf Aus- und Fortbildung, Supervision, sowie Dienst- und Fachaufsicht zu legen.

Grundsätzlich dienen die Bausteine unseres Schutzkonzeptes dem Schutz aller Menschen im Umfeld des VCPs, auch dem der Mitarbeitenden (z.B. ein geregelter Umgang mit Nähe und Distanz, der im Verhaltenskodex festgehalten ist und unterschrieben wird).

Alle Mitarbeitenden, insbesondere Vorgesetzte, sind verpflichtet dafür zu sorgen, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird. Vorgesetzte sind außerdem dafür verantwortlich, dass auch Dritte durch Mitarbeitende nicht sexuell belästigt werden und Mitarbeitende vor sexueller Belästigung durch Dritte geschützt werden.

## Maßnahmen zum Beschäftigtenschutz

### 1. Rückzugs- und Schutzräume für Mitarbeitende

Derzeit bestehen in den bestehenden Räumlichkeiten keine Möglichkeiten für Mitarbeitende, sich in einen geschützten Raum zurückzuziehen. Rückzugsräume sind jedoch ein wichtiger Bestandteil des Beschäftigtenschutzes: Sie ermöglichen Privatsphäre, stärken die Selbstbestimmung und bieten Mitarbeitenden wie auch Klient\*innen die Möglichkeit, sich bei belastenden oder grenzüberschreitenden Situationen kurzzeitig zu entziehen und zur Ruhe zu kommen.

#### Maßnahme:

Da ein fester Rückzugsraum aktuell räumlich nicht realisierbar ist, werden folgende Kompromisslösungen eingeführt:

- **Flexible Homeoffice-Möglichkeit:** Alle Mitarbeitenden haben das Recht, an frei wählbaren Tagen im Homeoffice zu arbeiten (ausgenommen feste Besprechungstage).
- **Flexible Arbeitszeiten:** Jede\*r Mitarbeitende kann die Arbeitszeit im Rahmen von 06:00 bis 22:00 Uhr selbst festlegen. So ist es möglich, sehr früh oder später zu arbeiten, um konzentriert und ungestört zu sein.

### 2. Klare Zuständigkeiten bei Vorfällen innerhalb des Teams

Bisher gab es keine eindeutige Regelung dazu, wer die Koordination übernimmt, wenn ein Verdachts- oder Vorfall innerhalb des Teams oder im Vorstand des e.V. auftritt. Ein strukturiertes Vorgehen ist jedoch essenziell, um sowohl Betroffene als auch

Mitarbeitende bestmöglich zu schützen und eine professionelle Bearbeitung zu gewährleisten.

#### **Anpassung des Interventionsplans bei Hauptamtlichen:**

- **Meldung an übergeordnete, nicht betroffene Leitung:** Verstöße werden unmittelbar der\*dem nächsthöheren Vorgesetzten gemeldet – in diesem Fall dem Vorstand des VCP Bayern e.V.
- **Einbindung externer Instanzen:** Der Vorstand des VCP Bayern e.V. kann sich bei Bedarf an die ELKB und/oder die Bundesebene wenden.
- **Interventionsteam:** Das Interventionsteam der Bundesebene oder die Fachstelle der bayerischen Landeskirche übernimmt die Koordination des Falles.
- **Bezahlte Freistellung:** Mitarbeitende können bis zur Klärung des Falles bezahlt freigestellt werden, um Schutz, Fairness und Neutralität zu gewährleisten.

#### **Anpassung des Interventionsplans bei Mitgliedern des Landesvorsitz oder des Vorstands des e.V.:**

- **Meldung an übergeordnete, nicht betroffene Leitung:** Verstöße werden unmittelbar der nächsthöheren Ebene gemeldet – in diesem Fall der Bundesleitung
- **Interventionsteam:** Das Interventionsteam der Bundesebene übernimmt die Koordination und Bearbeitung des Falles.
- **Freistellung:** Vorsitzende können bis zur Klärung des Sachverhaltes durch die Bundesleitung freigestellt werden
- **Arbeit des e.V.s:** Im Falle einer Freistellung können verbleibende Vorstandsmitglieder die Aufgaben bis zur nächsten Mitgliederversammlung mitübernehmen. Im Falle einer Freistellung des gesamten Vorstandes würde ebenfalls im Rahmen einer Mitgliederversammlung eine Nachfolge gewählt werden.

