VERBAND CHRISTLICHER PFADFINDER*INNEN Bayern

Schutzkonzept VCP Bayern Landesebene

Inhalt

1. Vorwort 2
2. Geltungsbereich 3
3. Risiko und Potentialanalyse 4
4. Leitbild 7
5. Partizipation 9
6. Verantwortung und Zuständigkeiten 12
7. Präventives Personalmanagement 17
8. Verhaltenskodex und Nähe und Distanz 22
9. Rahmenbedingungen für Landesveranstaltungen 28
10. Schulung und Fortbildung 29
11. Sexualpädagogisches und diversitätssensibles Konzept 32
12. Meldewege und Beschwerdemanagement 34
13. Intervention 36
14. Rehabilitation 41
15. Aufarbeitung 45
16. Vernetzung und Kooperation 48
17. Öffentlichkeitsarbeit 49
18. Beschäftigtenschutz für Hauptamtliche 51

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 drei ehrenamtlichen Mitgliedern (Katja Bärschneider, Lennart Bardolf, Emily Werner) des VCP Bayern besteht. Der Erarbeitungszeitraum erstreckte sich von Juli 2025 bis November 2026.

Neben der Arbeitsgruppe waren auch die Geschäftsstelle, die Vertrauenspersonen*, der Vorstand des VCP Bayern e.V., der Landesrat sowie die Landesversammlung 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.

Bis zur Landesversammlung 2028 sollen die in diesem Schutzkonzept genannten Maßnahmen in allen Bereichen der Landesebene umgesetzt werden.

Die im Schutzkonzept erwähnten Vorlagen sind auf der Präventionsseite der VCP Bayern Homepage zu finden:

*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[1], 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. Für weitere Veranstaltungen wird von den Landesvertrauenspersonen und der Präventionsbeauftragten geprüft, ob das vorliegende Schutzkonzept ausreicht oder ein bereichsbezogenes Konzept gebraucht wird.

Wenn sich die Regelungen auf Mitarbeitende beziehen, sind damit alle gemeint, die im Rahmen der jeweiligen Maßnahme eine Aufgabe übernehmen.

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. Ausgenommen sind Regeln für Stammes- und Regionsvertrauenspersonen. Diese sind auch Teil dieses Schutzkonzepts.

Das Schutzkonzept wird mindestens alle zwei Jahre von der hauptamtlichen Präventionsbeauftragten, den Landesvertrauenspersonen und ggf. einem Teil der Landesleitung und Personen des AK FeelGood überprüft, reflektiert und falls nötig angepasst. Falls Anpassungen vorgenommen werden, müssen diese vom Landesrat bestätigt werden.

[1] Darunter fallen auch regionsübergreifende Angebote, wie Kurs Süd und Frankentreff

3. 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[2]. 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

[2] Unter **1:1-Kontakten** werden Situationen verstanden, in denen eine erwachsene oder leitende Person allein mit einem Kind oder einer jugendlichen Person in Kontakt ist – persönlich oder digital.

Schutzkonzepterstellung wurde der ausgewertete Fragebogen noch einmal überprüft.

4. 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 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 Pfadfinder*innen Land Bayern (nachfolgend VCP Land Bayern genannt) ist Teil des bundesweiten Verbandes Christlicher Pfadfinder*innen (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 Handlungsziele, die in der Landesordnung von 1.2.1 bis 1.2.8 aufgelistet sind.

5. 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.

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.

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
    - Es wird allen Mitgliedern die Möglichkeit gegeben, sich im Vorfeld zu Anträgen zu äußern
    - Die Teilnahme an Arbeitskreisen, Schulungsteams und Ähnlichem wird aktiv vorgestellt und beworben
    - 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 über eine eigene Seite auf VCP Bayern Homepage kommunizieren (um allen die Möglichkeit zu geben, sich rechtzeitig bei Anliegen an die Mitglieder des Landesrates[3] 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)
- **Landesschulungen (inkl. regionsübergreifende Schulungen, wie FT und Kurs Süd):**
    - Vor Ort Einbeziehung der Teilnehmenden in die Gestaltung der Schulung
    - nach den Schulungen Rückmeldungs- und Evaluationsmöglichkeiten.
- **Arbeitskreise & Projektteams:**
    - Mitgliedern soll eine niederschwellige Teilnahme ermöglicht werden
    - Regelmäßige Berichtspflicht am Landesrat, um transparent zu bleiben
- **Geschäftsstelle:**
    - Zusammenarbeit auf Augenhöhe zwischen Haupt- und Ehrenamt;
    - Regelmäßige Berichtspflicht am Landesrat, um transparent zu bleiben

[3] Die Mitglieder des Landesrats werden in der Landesordnung unter 3.4.5.4.1 definiert

6. 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 Kindesschutz, Prävention und Intervention zu Verfügung. Verstoßen Mitarbeitende auf Landesebene wiederholt gegen die vereinbarten Regelungen, entscheidet der Landesvorstand je nach Einzelfall über geeignete Maßnahmen bis hin zur Suspendierung.

Mitarbeitende an Landesveranstaltungen

Mitarbeitende sind Personen, die im Land oder im Rahmen einer Maßnahme eine Aufgabe übernehmen. Darunter fallen bspw. Teamer*innen, Versammlungsvorstände, Landesleitung, Küchenmitarbeitende, Vertrauenspersonen etc. Diese tragen besondere Verantwortung die Präventionsmaßnahmen im jeweiligen Zuständigkeitsbereich umzusetzen. Außerdem sollen folgenden Regeln beachtet werden:

- Mitarbeit auf Landesebene erst ab 16 Jahren. Eine Delegation auf die Landesversammlung ist erst ab 14 Jahren möglich.
- Das Team der Mitarbeitenden besteht bei Präsenzveranstaltungen aus mindestens zwei Personen.
- Mitarbeitende werden verpflichtet, sämtliche Hinweise von sexualisierten Übergriffen an die Landesvertrauenspersonen oder Präventionsbeauftragte zu melden.
- Mitarbeitende sind verpflichtet, an einer (Online-)Schulung zu sexualisierter Gewalt alle fünf Jahre teilzunehmen (sh. Baustein Schulung)
- Mitarbeitenden ist es ausdrücklich verboten, Personen zu Aufgaben und Ämter zu drängen bzw. zu überreden.
- Mitarbeitende unterschreiben zu Beginn ihrer Mitarbeit den Verhaltenskodex
- Mitarbeitende dürfen keinen Alkohol an Personen ausschenken oder für sie besorgen, die nach dem Jugendschutzgesetz noch nicht alkoholberechtigt sind. Auch an erkennbar stark alkoholisierte Personen wird kein Alkohol ausgeschenkt.
- Sexualisierter Kontakt zwischen Mitarbeitenden und minderjährigen Teilnehmenden ist nicht gewünscht und mit Teilnehmenden U16 ausdrücklich verboten.
- Zwei Ansprechpersonen sollen ausgewählt werden, die während der Veranstaltung für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit zur Verfügung stehen. Diese sollen, falls möglich, nicht Teil der Maßnahmenleitung und unterschiedlichen Geschlechts sein.

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).

In diesem Schutzkonzept sind die Regeln für Regions- und Landesvertrauenspersonen beschrieben. Stämmen wird stark empfohlen, sich an die der Regionsvertrauenspersonen zu orientieren.

Alle Vertrauenspersonen müssen mindestens 18 Jahre alt sein.

Landesvertrauenspersonen haben andere Aufgabenbereiche als Regionsvertrauenspersonen.

Regionsvertrauenspersonen:

- Sie sind mindestens 18 Jahre alt
- Sie unterschreiben zu Beginn ihrer Amtszeit die Verschwiegenheitserklärung und den Verhaltenskodex, der ihnen von der Präventionsbeauftragten zugeschickt wird.
- Nach ihrer Benennung müssen sie im Zeitraum ihres ersten Tätigkeitsjahres an einem Grundlagenseminar für Vertrauenspersonen teilnehmen, das vom VCP Bayern in regelmäßigen Abständen angeboten wird.
- Sie sind für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit auf der jeweiligen Ebene vor Ort da.
- Sie haben die Aufgabe, sich in ihrer Region bekannt zu machen
- Sie werden von der Regionsversammlung gewählt.
- Sie nehmen regelmäßig an einem Austauschtreffen aller bayerischen VCP-Vertrauenspersonen teil.
- Klärung der Situation und Unterstützung bei der Suche nach Unterstützungsmöglichkeiten.
- 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 externer Beratungsstelle).
- Dokumentation: Der Verlauf der Begleitung wird schriftlich festgehalten.
- Handelt es sich um einen sexualisierten Übergriff oder strafrechtlich relevante Handlungen, haben sie die Pflicht, den Fall an die Landesvertrauenspersonen weiterzugeben.

Landesvertrauenspersonen:

- Sie sind mindestens 18 Jahre alt
- Sie unterschreiben zu Beginn ihrer Amtszeit die Verschwiegenheitserklärung und den Verhaltenskodex, der ihnen von der Präventionsbeauftragten zugeschickt wird
- Sie werden von der Landesversammlung gewählt.
- Nach ihrer Benennung müssen sie im Zeitraum ihres ersten Tätigkeitsjahres an einer Präventions- und Interventionsschulung teilnehmen. Dies wird von der Präventionsbeauftragten angeboten.
- Sie haben die Aufgabe sich auf Landesebene bekannt zu machen
- Die Landesvertrauenspersonen führen gemeinsam mit der hauptamtlichen Präventionsbeauftragten die Vertrauenspersonenschulung für Regions- und Stammesvertrauenspersonen durch sowie die mind. einmal im Jahr stattfindenden Austauschtreffen
- Sie sind offizielle Vertrauenspersonen bei der Landesversammlung
- Sie sind Mitglied des Interventionsteams

Kontaktmöglichkeiten aller Landes- und Regionsvertrauenspersonen: https://mitglieder.vcp-bayern.de/vertrauenspersonen

E-Mail der Landesvertrauenspersonen: vertrauenspersonen@vcp-bayern.de

Qualifikation (sh. Kapitel Schulung und Fortbildung)

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

- zur Teilnahme an einer Vertrauenspersonenschulung innerhalb des ersten Amtsjahres
- zur regelmäßigen Vernetzung über Netzwerktreffen der Vertrauenspersonen

Zusätzlich besteht allen Vertrauenspersonen das Angebot zur Supervision[4], das von der Landeskirche angeboten wird: https://www.ehrenamt-evangelisch-engagiert.de/supervision-fuer-ehrenamtliche/

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

[4] Supervision ist ein Gespräch über die eigene Arbeit mit einer Fachperson, die nicht zum eigenen Team gehört. Man erzählt von einer Situation, die einen beschäftigt oder belastet, und die Supervisorin oder der Supervisor stellt Fragen, damit man die Situation aus einem anderen Blickwinkel sehen kann. Dabei sagt die Fachperson nicht, was man tun muss, sondern hilft dabei, selbst gute Lösungen zu finden. Alles, was besprochen wird, bleibt vertraulich, denn die Fachperson hat Schweigepflicht. So versteht man Probleme besser, geht gelassener mit schwierigen Situationen um und lernt dazu.

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 (Safer Space)
    - Der Arbeitskreis führt mit Unterstützung der Präventionsbeauftragten die Präventionsschulungen auf dem LUF durch

Hauptamtliche Präventionsbeauftragte

Die Präventionsbeauftragte hat die Aufgabe, sicherzustellen, dass die Schutzkonzepte nicht ‚in der Schublade verschwinden', sondern aktiv gelebt und weiterentwickelt werden. Zu ihren Aufgaben gehören außerdem: Überwachung der Gültigkeit des Interventionsleitfadens, Bekanntmachung der offiziellen Meldewege, Durchführung und Werbung für Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote sowie deren Dokumentation. Auf Anfrage kann die*der Präventionsbeauftragte den Prozess der Erstellung des individuellen Schutzkonzepts begleiten und beraten.

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

Telefonnummer der Präventionsbeauftragten: 091147720302

Landesleitung:

Sie ist gemeinsam mit der Präventionsbeauftragten inhaltliche Themenwächterin, Teil der Arbeitsgruppe Landesschutzkonzept und Schnittstelle zwischen AK FeelGood, Präventionsbeauftragter und Landesvertrauenspersonen.

7. 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 ehrenamtlichen Mitarbeitenden. 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	X	
Auf Lücken im Lebenslauf ansprechen, falls diese während des Bewerbungsprozesses auffallen.	X	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[5], und danach alle 5 Jahre, wird das erweiterte Führungszeugnis der Geschäftsführung vorgezeigt	X	X	X	X Externe Personen, wie Handwerker*innen, dürfen nur in ein leeres Haus/Platz oder falls zeitlich nicht möglich, nur in Begleitung eines Hausmitarbeitenden
In der Einarbeitungsphase wird das Schutzkonzept und der Interventionsplan von den Landesvertrauenspersonen oder der hauptamtlichen Präventionsbeauftragten vorgestellt	X	X	X	X
Mitarbeitende nehmen 1x pro Jahr an einer Präventionsschulung teil	X	X	X	
Mitarbeitende nehmen alle fünf Jahre an einer Präventionsschulung teil				X
1x pro Jahr das Schutzkonzept wiederholen und reflektieren	X	X	X	
Im jährlichen MA-Gespräch die Möglichkeit zur Supervision aufzeigen (zeitliche und finanzielle Ressourcen werden bereitgestellt)	X	X	X	X

[5] Falls es bis einen Monat nach Arbeitsbeginn nicht vorgezeigt werden kann, muss übergangsweise eine Eidesstaatliche Erklärung zur Straffreiheit ausgefüllt werden.

Dokumentation

- Dokumentiert werden die Einsichtnahme des eFZ, die Abgabe des unterschriebenen Verhaltenskodex und die Teilnahme an der Präventionsschulung
- 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 ab 14 Jahren, 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 (Schulungsleitung, Versammlungsvorstand, etc.)

   - 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 das eFZ nicht an die Bundeszentrale geschickt werden kann und die Leitung das eFZ selber einsehen muss:

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

Notfallregelung bei fehlendem eFZ:

- 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 16. 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).

8. 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.

Der Verhaltenskodex wird von allen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen Mitarbeitenden (z. B. Landesvorsitz, Vorstand des e.V., Mitglieder des Landesrats/Regionsleitung, AK-Sprecher*innen, Leitungen von Maßnahmen, Vertrauenspersonen) unterschrieben. Verantwortlich ist die jeweilige Veranstaltungsleitung. Diese informiert sich bei der hauptamtlichen Präventionsbeauftragten, ob die jeweiligen Mitarbeitenden schon einen Kodex unterschrieben haben.

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.

Er orientiert sich an dem Kodex der EJB und enthält folgenden Wortlaut:

Verhaltenskodex des VCP Bayern

*Pfadfinder*innenarbeit und evangelische Jugendarbeit lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander. Aus diesem Verständnis heraus, sehen wir uns als Gemeinschaft, in der alle Menschen unabhängig von Alter, Herkunft, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung oder sozialem Status respektiert und wertgeschätzt werden. 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 gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit[6], demokratiefeindliches 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.*

---

[6] Als Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit bezeichnen wir abwertende und ausgrenzende Einstellungen gegenüber Menschen aufgrund ihrer zugewiesenen Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe (Zick, Andreas/Küpper, Beate/Heitmeyer, Wilhelm: Vorurteile als Elemente Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit – eine Sichtung der Vorurteilsforschung und ein theoretischer Entwurf. In: Anton Pelinka (Hrsg.), Vorurteile: Ursprünge, Formen, Bedeutung. Berlin: deGruyter 2012, S. 287-316.).

Beispiele für gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit sind Sexismus, Rassismus, Antisemitismus, Rassismus von Sinti und Roma, Queerfeindlichkeit, Ableismus, Klassismus etc.

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

Wir greifen bei grenzverletzender Sprache oder diskriminierendem Verhalten ein, 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, ohne sich rechtfertigen zu müssen. Die Privatsphäre wird respektiert. Rückzugsräume können gerne jederzeit genutzt werden.

4. Offenheit & Reflexion

Feedback zu Verhalten, Programm oder Abläufen ist ausdrücklich erwünscht und wird ernst genommen.

5. Diversitätssensiblität

Jede Person soll in ihrer Identität wahrgenommen und akzeptiert werden.

6. Hinsehen & Ansprechbarkeit

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

Verhaltensempfehlungen 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 mit mindestens einer weiteren mitarbeitenden Person abgesprochen.*
    - *Fahrdienst: Am Ende andere Mitarbeitende informieren, dass der Fahrdienst abgeschlossen ist.*

5. *Körperliche Nähe bewusst gestalten*
    - *Körperkontakt nur, wenn er von den Teilnehmenden ausgeht, situationsangemessen und hilfreich ist (z. B. Trost).*
    - *Intime oder missverständliche Nähe wird vermieden.*
    - *Die Signale des*der Teilnehmer*in werden stets respektiert.*
    - *Mitarbeitende achten auch auf ihre eigenen Grenzen und überschreiten sie nicht.*

6. *Digitale 1:1-Kontakte*
    - *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.*

9. Rahmenbedingungen für Landesveranstaltungen

Dieses Kapitel beschreibt die verbindlichen Standards für Veranstaltungen und die jeweiligen Häuser bzw. Räumlichkeiten, die bei allen Veranstaltungen auf Landesebene gelten. Sie dienen dem Schutz der Teilnehmenden vor Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt. Verantwortlich für die Umsetzung sind die jeweiligen Leitungen (Schulungsleitung, LVV, etc.).

Rahmenbedingungen:

- Anmeldung:
    - Pronomen werden abgefragt
    - Namensfeld: „so möchte ich genannt werden“
    - Auch Mitarbeitende melden sich über das Anmeldetool an
    - Alle müssen bei der Anmeldung die Verhaltensregeln bestätigen
    - Empfehlung:
        - Bei der Anmeldung können Übernachtungswünsche abgefragt werden

- Übernachtungsregeln:
    - Es müssen ausreichend Übernachtungsräume zur Verfügung stehen, sodass ehrenamtlich Teilnehmende, ehrenamtliche Mitarbeitende und hauptamtlich Mitarbeitende getrennt voneinander untergebracht werden können. (Bei minderjährigen Teilnehmenden ist es wichtig, dass die Leitungspersonen Vorab mitteilen, wo ihre Schlafräume im Notfall zu finden sind).
    - Empfehlungen:
        - Bei Veranstaltungen, an denen Personen unter 16 Jahren teilnehmen, wird empfohlen, diese in einem eigenen Übernachtungsraum unterzubringen.
        - Darüber hinaus wird empfohlen, die Möglichkeit anzubieten, auf Wunsch mit Personen gleichen Geschlechts und ähnlichen Alters zu übernachten sowie ausschließlich mit Personen in einem Raum zu übernachten, die keinen Alkohol konsumiert haben. Der Wunsch soll bei der Anmeldung abgefragt werden.

- Ruheraum:
    - Es wird mindestens ein Ruhe- und Rückzugsraum (z.B. Safe Spaces bzw. FeelGood-Zelt) angeboten. In diesem ist hohe Lautstärke und der Konsum von Alkohol verboten.
- Alkoholfreier Ort:

    - Jede Veranstaltung ermöglicht zusätzlich mindestens einen weiteren alkoholfreien Ort, an denen der Konsum von Alkohol und der Aufenthalt von alkoholisierten Personen verboten ist.
    - Bei Veranstaltungen, an denen Personen U16 teilnehmen, gibt es nur an speziellen Orten die Möglichkeit Alkohol zu konsumieren. Alle anderen Räume sind alkoholfrei.
- Sanitäranlagen:
    - Teilnehmende, ehrenamtliche Mitarbeitende und hauptamtliche Mitarbeitende duschen nicht zur selben Zeit im selben Raum.
    - Es gibt mindestens eine geschlechtsneutrale Toilette sowie mindestens eine Einzeldusche, die als geschlechtsneutral ausgewiesen ist. Falls dies nicht möglich ist: queer-sensible Aufteilung der Sanitärräume durch Beschilderung und Duschtrennung durch Duschzeiten.

Öffentlichkeitsarbeit vor Ort:

- Folgende Plakate sollen aufgehangen werden (diese sind auf der Homepage downloadbar: Präventionsmaterial):
    - QR Code zum digitalen Kummerkasten und Vorstellung der LVPs
    - QR Code zu externen Meldestellen
    - Verhaltensregeln
    - diversitätssensible Beschriftung der Sanitärräume

10. 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- und Interventionspläne
- Der Verhaltenskodex des VCP

Schulung hauptberuflicher Mitarbeitender und Ehrenamtlicher Mitarbeitender

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

Die Grundlagenschulung muss alle fünf Jahre wiederholt werden.

Die Schulung umfasst u. a.:

- Definition sexualisierter Gewalt
- Strategien von Täter*innen
- Reaktionen und Bewältigungsstrategien Betroffener
- Präventions- 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:
Veranstaltungen - Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB

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. Die Teilnahmebestätigung wird von der hauptamtlichen Präventionsbeauftragten dokumentiert.

Stammesvertrauenspersonen dürfen und sollen an der Grundlagenschulung teilnehmen.

Wichtige Inhalte dieser Schulung sind u. a.:

- Grundlagen zu sexualisierter Gewalt (Definition, Abstufungen, Zahlen und Fakten)
- Aufgaben der Vertrauenspersonen
- Interventionsleitfaden und Intervention
- Falleinschätzung

- Täter*innenstrategien
- Risikobereiche des VCP Bayern (Ergebnisse der Aufarbeitungsstudie)
- Psychohygiene
- Gesprächsführung mit Betroffenen
- Das Hilfenetzwerk

Vernetzung der Vertrauenspersonen

Für Vertrauenspersonen findet jährlich mindestens 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 bekommen auf dieser Seite weitere Informationen: https://www.ehrenamt-evangelisch-engagiert.de/supervision-fuer-ehrenamtliche/

11. Sexualpädagogisches und diversitätssensibles Konzept

In vielen Bereichen unseres Landesverbandes begegnen uns Teilnehmende unterschiedlichen Alters, Geschlechtsidentitäten und sexuellen Orientierungen. 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.

Dabei beachten wir die Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle und 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

12. Meldewege und 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 Beschwerde-/Meldemöglichkeiten:
    - 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.):
    - Die in Kapitel 9 aufgezählten Plakate aufhängen
    - Zu Beginn jeder Landesveranstaltung auf die Plakate hinweisen
    - Zwei Personen vor Ort als Vertrauensperson beauftragen (falls möglich Personen unterschiedlichen Geschlechts) 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.

13. 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

- **Information über Interventionspflicht:** 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
    - Externe anonyme Beratung: https://www.hilfe-portal-missbrauch.de/startseite
- **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.
- **Vertraulichkeit:** So wenig Personen wie möglich einweihen. Auf keinen Fall sofort Familie, beschuldigte Person oder Polizei informieren, es sei denn, es besteht akute Eigen- und/oder Fremdgefährdung.

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. **Sexualisierte 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 sich um die Aufstellung eines Interventionsteams kümmern.
   - Das Team besteht aus mindestens drei Personen:
     - Die Standardbesetzung besteht aus der hauptamtlichen Präventionsbeauftragten (Land oder Bund) und zwei Landesvertrauenspersonen.
     - Falls einer dieser Personen aufgrund von Befangenheit oder anderen Gründen nicht Teil des Interventionsteams sein kann, rücken entweder Mitglieder des Interventionsteams des Bundes oder Regionsvertrauenspersonen nach.
       - Falls Regionsvertrauenspersonen nachrücken, werden sie vorab von der Präventionsbeauftragten geschult.
     - In Fällen, bei denen über einen Verbandsausschluss nachgedacht wird, wird der LaVo in die Intervention eingeschalten. Dieser wird auch vorab von der Präventionsbeauftragten geschult. Bei erhärtetem Verdacht wird der Ombudsrat kontaktiert.
   - Jedes Mitglied des Interventionsteams muss vor der Intervention eine Verschwiegenheitserklärung ausgefüllt haben. Diese wird von der Präventionsbeauftragten zugeschickt.
   - Rollenverteilung im Team:
     - Ansprechperson für die betroffene Person
     - Ansprechperson für die beschuldigte Person

- Verantwortliche Person für Dokumentation

- Das Interventionsteam wird parallel von einer Fachberatungsstelle beraten, sobald es sich um mindestens einen sexualisierten Übergriff handelt. Dafür können bspw. folgende Fachberatungsstellen kontaktiert werden:
  - Krise? Onlineberatung für Kinder und Jugendliche - N.I.N.A. e.V.
  - Hilfe für Opfer von Missbrauch in Kirche und Diakonie | Home
  - Ansprechstelle für Betroffene - Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB

- 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, sobald es sich um mindestens einen sexualisierten Übergriff handelt. In dieser Zeit sollten keine Tätigkeiten für den VCP übernommen werden und keine Teilnahme an Aktivitäten des VCP erfolgen. Die Freistellung wird, je nach Fall und persönlicher Befangenheit, an die Regions- oder Stammesleitung kommuniziert, welche die Einhaltung der Freistellung überprüfen sollen.

- **Ablauf der Intervention (zusammengefasst):**

  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 und Ergebnis an relevante Personen mitteilen
  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. Sobald das Verfahren abgeschlossen und der Ausschluss beschlossen ist, müssen sowohl LaVos, die jeweiligen ReVos und die Stammesleitung informiert 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.
  - Aufbewahrungsfristen im Landesbüro:
    - i. Unbegründeter Verdacht: sofort löschen
    - ii. Ungenauer Kenntnisstand / Vermutungen: Speicherung der Dokumentationen bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres plus 20 Jahre (hier wird sich an der maximalen Verjährungsfrist für schwere sexuelle Straftaten orientiert, die die gleiche Frist hat).
    - iii. Begründeter Verdacht, der zu Verbandsausschluss führt: dauerhaft aufheben

    - iv. Begründeter Verdacht, bei dem aber Vereinbarungen getroffene werden konnten, durch die die Beschuldigte Person im Verband bleiben kann: Vereinbarungen müssen datiert werden -> nach Ablauf der Gültigkeit der Vereinbarungen -> Dokumente löschen
    - Ausnahme: Eine pauschale Löschung nach Abschluss kann dem Schutzauftrag widersprechen, wenn Hinweise auf wiederholtes Fehlverhalten vorliegen oder eine spätere Anzeige möglich erscheint. In solchen Fällen kann eine verlängerte Aufbewahrung mit klarer Zweckbindung gerechtfertigt sein – etwa durch eine interne Einstufung als „relevanter Fall mit potenzieller Wiederholungsgefahr“. Wichtig ist dabei eine transparente Dokumentation der Entscheidung und eine regelmäßige Überprüfung der Notwendigkeit der Speicherung.

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

14. 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 betroffenen Ebene
- 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? (falls offizielle Stellen nötig sind, wird die ÖA-Referentin einbezogen)
- 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.

15. 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.
    - Weiteres Ziel ist die Anerkennung des Unrechts: die Betroffenen werden erstgenommen, Taten und Strukturen, die Gewalt ermöglicht haben, werden klar benannt und es wird institutionelle Verantwortung übernommen.
    - 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. Zeug*innen, Kolleg*innen, 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.

16. 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 Prätect-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 folgende Stellen, welche aber nur beratend und nicht als Teil des Interventionsteams unterstützen:
    - Krise? Onlineberatung für Kinder und Jugendliche - N.I.N.A. e.V.
    - Hilfe für Opfer von Missbrauch in Kirche und Diakonie | Home
    - Ansprechstelle für Betroffene - Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB
- Für die Schutzkonzeptentwicklung sind wir im engen Austausch mit der Fachstelle “aktiv gegen Missbrauch” der bayerischen Landeskirche.
- 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.

17. 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
- Digitaler Kummerkasten
- 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:

- Informationen zu aktuellen 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
- Bei Änderungen: Vorstellung der Landesvertrauenspersonen

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

18. Beschäftigtenschutz für Hauptamtliche

Hauptamtliche Mitarbeitende können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dies kann durch Kolleg*innen, Vorgesetze 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 Betroffenen 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 1. Vorstand des VCP Bayern e.V. (nicht die allgemeine Vorstands-Mail nutzen, da diese auch an die hauptamtliche Geschäftsführung geht).
- **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 und zieht eine externe Fachberatung hinzu, falls es sich um mindestens einen sexualisierten Übergriff handelt (Beratungsstellen zu sexualisierter Gewalt sind in Kapitel 13 aufgelistet). Außerdem kann die Ansprechstelle für Arbeitssicherheit der ELKB kontaktiert werden: https://www.arbeitssicherheit-elkb.de/
- **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.