

Das Schutzkonzept des VCP Hessen

(Vorläufige Version. Verabschiedet von der Landesführungsrunde des VCP Hessen am 30. August 2025. Gültig bis 31. März 2026)

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
Um wen geht es ?	2
Besonderheiten der pfadfinderischen Jugendarbeit	3
Nähe und Distanz	4
Hauptberufliche Mitarbeitende	4
Ehrenamtliche Funktionär:innen	5
Ehrenamtliche Maßnahmenleiter:innen	6
Weitere ehrenamtliche Mitarbeitende	6
Unsere Werte	7
Verantwortlichkeiten, Zuständigkeiten, Aufarbeitung	8
Handlungsleitfaden	9
Prävention und Konzepte	11
Vertrauenspersonen, Beauftragte, Hauptberufliche, Wissenstransfer	11
Zusammenarbeit mit externen Hilffssystemen	12
Anhänge	13

0) Vorwort

Bei den Pfadfinder*innen sollen Kinder und Jugendliche Gemeinschaft erfahren können. Der VCP soll ein Ort sein, bei dem jede*r seine Talente entwickeln kann. All dies in einem Rahmen, in dem alle, die dabei sind, sicher sind. Geschützt vor Grenzüberschreitungen allgemein und sexualisierter Gewalt im Besonderen.

Sexualisierte Gewalt, Missbrauch und systematische Grenzverletzungen haben im VCP stattgefunden, auch im VCP Hessen. Wir können nicht ausschließen, dass dies immer noch geschieht. Wir können jedoch versuchen, das umfassend zu verhindern.

Dazu soll dieses Schutzkonzept dienen.

Ein Schutzkonzept ist kein „nice-to-have“. Es ist aus gutem Grund vom Gesetzgeber für Verbände und Organisationen verpflichtend, die Kinder- und Jugendarbeit machen. Zudem entspricht es unseren pfadfinderischen Werten und Aufgaben, die Schwachen zu schützen.

1) Um wen geht es?

Natürlich soll es allen gut gehen, die im VCP Hessen sich bewegen. Jedoch gilt den besonders Schutzbedürftigen besondere Aufmerksamkeit. Das ist auch in den entsprechenden Regelungen des Gesetzgebers festgelegt. Besonders schutzbedürftig sind Kinder und minderjährige Jugendliche.

Die Zielgruppen unserer Angebote ergeben sich aus der Stufenkonzeption des VCP (Kinderstufe 7-10 Jahre, Jungpfadfinder*innenstufe 11-13 Jahre, Pfadfinder*innenstufe 13-16 Jahre, Ranger- und Roverstufe 16-20 Jahre alt, Erwachsene ab 21 Jahren). Je nach Zielgruppe werden verschiedene Veranstaltungsangebote durchgeführt. Dadurch definiert sich auch die jeweilige Rolle der Mitarbeiter*innen.

In der Kinderstufe (Teilnehmer*innen 7-10 Jahre) umfassen die Veranstaltungsangebote Gruppenstunden, Tagesveranstaltungen, aber auch mehrtägige Freizeiten.

Die Mitarbeiter*innen haben neben einer organisatorisch-kordinierenden Rolle, die punktuell auch eine nahe Arbeit am Kind beinhaltet, auch eine inhaltlich gestaltende Funktion. Die Aufsichtspflicht über die Teilnehmer*innen liegt bei der jeweiligen Gruppenleitung.

In der Jungpfadfinder*innenstufe sind die Teilnehmer*innen 11-13 Jahre alt. Die Veranstaltungsangebote umfassen sowohl Tagesaktionen als auch mehrtägige Freizeit- und Bildungsveranstaltungen. Die Mitarbeiter*innen haben neben einer organisatorisch-kordinierenden Rolle, die auch punktuell eine nahe Arbeit an Kindern und Jugendlichen beinhaltet, auch eine inhaltlich gestaltende Funktion. Die Aufsichtspflicht über die Teilnehmer*innen liegt bei der jeweiligen Gruppenleitung. Ausnahmen bilden Veranstaltungen, bei denen die Gruppenleitung nicht anwesend ist: bei diesen liegt die Aufsichtspflicht über Teilnehmer*innen direkt bei der ehrenamtlichen und/oder hauptberuflichen Veranstaltungsleitung.

In der Pfadfinder*innenstufe sind die Teilnehmer*innen 14-16 Jahre alt. Die Veranstaltungsangebote umfassen sowohl Tagesaktionen als auch mehrtägige Freizeit- und Bildungsveranstaltungen, die teilweise im Ausland stattfinden können. Ebenso werden ab dieser Stufe von einigen Teilnehmer*innen Gremien auf Landes- und/oder auch Bundesebene besucht. Die Mitarbeiter*innen haben neben einer organisatorisch-kordinierende Rolle, die auch punktuell eine nahe Arbeit an Jugendlichen beinhaltet, auch eine inhaltlich gestaltende Funktion. Die Aufsichtspflicht über die Teilnehmer*innen liegt bei der jeweiligen Gruppenleitung. Ausnahmen bilden Veranstaltungen, bei denen die Gruppenleitung nicht anwesend ist: bei diesen liegt die Aufsichtspflicht über Teilnehmer*innen direkt bei der ehrenamtlichen und/oder hauptberuflichen Veranstaltungsleitung.

In der Ranger- und Roverstufe sind die Teilnehmer*innen 16-20 Jahre alt. Die Veranstaltungsangebote umfassen sowohl Tagesaktionen als auch mehrtägige Freizeit- und Bildungsveranstaltungen, die teilweise im Ausland stattfinden können. Weiterhin werden in dieser Stufe von einigen Teilnehmer*innen Gremien auf Landes- und/oder auch Bundesebene besucht. Die Teilnehmer*innen haben teilweise Doppelfunktionen,

da sie in dieser Stufe ggf. auch schon Mitarbeiter* innen sind. Eine Gruppenleitung gibt es in dieser Stufe nicht mehr. Die Ranger und Rover sind selbstorganisiert. In dieser Stufe liegt die Aufsichtspflicht für minderjährige Teilnehmer*innen direkt bei der ehrenamtlichen und/oder hauptberuflichen Veranstaltungsleitung.

Für erwachsene Pfadfinder*innen ab 21 Jahren gibt es sowohl Tagesaktionen als auch mehrtägige Freizeit- und Bildungsveranstaltungen, die teilweise im Ausland stattfinden können. Weiterhin werden in dieser Stufe von einigen Teilnehmer*innen Gremien auf Landes- und/oder auch Bundesebene besucht. Die Mitarbeiter*innen haben teilweise eine Doppelfunktionen, da sie in dieser Stufe ggf. auch noch Teilnehmende sind. Eine Gruppenleitung gibt es in dieser Stufe nicht.

2) Besonderheiten in der pfadfinderischen Jugendarbeit:

Eine wesentliche Grundlage der pfadfinderischen Kultur ist das Vertrauen in die Gruppe und zu anderen Pfadfinder*innen. Dieses Vertrauen begünstigt positive Erfahrungen. Zusammen mit dem Prinzip der Freiwilligkeit ist es die Voraussetzung, bei den Pfadfinder*innen sein zu wollen.

Es hat sich gezeigt, dass eben diese Grundlage auch missbraucht und ausgenutzt werden kann. Deswegen gilt es, Vertrauen zu entwickeln und aufmerksam gegenüber jeder Form von dessen Missbrauch zu sein. Dabei helfen transparente Strukturen und eine Kultur und Angebote, die es ermöglichen, über schlechte Erfahrungen zu sprechen. Die Unversehrtheit des Einzelnen steht dabei über der einem vermeintlichen Interesse der Organisation.

3) Nähe und Distanz

Welches Maß von Nähe und Distanz der/die Einzelne jeweils als angemessen empfindet, hängt von den eigenen Bedürfnissen, Erfahrungen und Prägungen ab. Weil die Wahrnehmung von Nähe und Distanz somit subjektiv ist, kann es bei unterschiedlichen persönlichen Vorstellungen und Bedürfnissen zu Spannungen bzw. Grenzverletzungen zwischen verschiedenen Personen kommen. Es ist notwendig, eine Sensibilität für die soziale Dimension von Nähe und Distanz im Verband zu schaffen und Menschen zu befähigen, (auch eigene) Grenzen zu erkennen und anzuerkennen, um mögliche Grenzverletzungen wahrzunehmen bzw. zu verhindern.

Das Nähe-Distanz-Verhältnis betrifft alle Mitarbeiter*innen auf Landesebene, jedoch in unterschiedlichem Ausmaß.

Mitarbeiter*innen sind folgende Personengruppen:

1. Hauptberufliche Mitarbeiter*innen
2. Ehrenamtliche Funktionär*innen (Landesführungsrunde, Vorstand, Versammlungsvorstände, Koordinator*innen)
3. Ehrenamtliche Maßnahmenleitungen (Lagerleitung, Kursleitung, Veranstaltungsleitung, Unit-Leitung)
4. Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen in verschiedenen Bereichen des Verbandes und verbandlicher Maßnahmen (z.B. Verpflegung/Küche, Programm/Referent*innen, inhaltliche und/oder administrative Mitarbeit)

Die Merkmale sowie Eigenschaften der einzelnen Personengruppen und die damit verbundenen Risiken unterscheiden sich hinsichtlich der

- a. Aktivitätszeiträume
- b. Merkmale
- c. Risiken
- d. Maßnahmen zu deren Reduzierung und sind im Einzelnen zu beschreiben:

3.1. Hauptberufliche Mitarbeiter*innen (Bildungsreferent*innen, Landeswart*in, Verwaltungskräfte, Freiwillige)

a. Aktivitätszeiträume: Sie arbeiten dauerhaft und kontinuierlich im Verband, ggf. auch in befristeten Arbeitsverhältnissen.

b. Merkmale: Sind i.d.R. als ausgebildete Fachkräfte auf allen Ebenen des Verbandes gut vernetzt und bekannt. In ihrer Funktion haben sie Zugriff auf – teilweise auch sensible — personenbezogene Daten, sind Vertrauensträger*innen und für viele Mitglieder Ansprechpartner*innen in inhaltlichen, aber auch persönlichen Fragestellungen im VCP.

Analog zu dem breit gefächerten Aufgabenfeld und der Diversität der Zielgruppe treten die hauptberuflichen Mitarbeiter*innen im verbandlichen Kontext mit einer entsprechenden Rollenvielfalt mit anderen in Kontakt. Aufgrund des meist vorhandenen Altersunterschiedes, ihrer Funktion und der Qualifikation werden sie z.T. als Autorität wahrgenommen.

c. Risiken: Angenommene Risiken ergeben sich aus eben diesem Macht- und Altersgefälle. Wenn von einer daraus resultierenden Abhängigkeit und deren Ausnutzung ausgegangen wird, kann das zu grenzüberschreitendem Verhalten führen. Aus der Stellung hauptberuflicher Mitarbeiter*innen heraus ist zudem ein gezielter Strukturaufbau zur Anbahnung und Deckung grenzüberschreitenden Verhaltens und zum Eigennutz möglich, auch durch den Missbrauch persönlicher Informationen und sozialer Nähe.

d. Maßnahmen: zur Risikoreduzierung sind hier regelmäßige Jahresgespräche der Personalverantwortlichen aus Landesleitung und e.V. mit den hauptberuflichen Mitarbeiter*innen, die gezielt präventive Aspekte als auch Selbst- und Fremdwahrnehmung hinsichtlich der Problematik ansprechen und reflektieren. Ebenso zählt die regelmäßige, fachlich qualifizierte Supervision zur Reflexion des

beruflichen Handelns dazu. Die hauptberuflichen Mitarbeiter*innen sind nach Möglichkeit auch Teil des Vertrauenspersonenteams und damit Teil der verbandlichen Auseinandersetzung mit dem Feld der Prävention und Auseinandersetzung mit sexualisierter Gewalt.

Die Hauptberuflichen werden regelmäßig im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt geschult, ebenso die Ehrenamtlichen mit Personalverantwortung. Der ehrenamtlichen Leitung ist der Interventionsplan bekannt. Bei einem Wechsel der Ehrenamtlichen mit Personalverantwortung wird eine Übergabe anhand einer Checkliste gemacht, die auch den Bereich Prävention abdeckt.

3.2. Ehrenamtliche Funktionär*innen (Landesführungsgruppe, Vorstand, Versammlungsvorstände, Koordinator*innen)

a. Aktivitätszeiträume: Sie sind, ausgehend von Amt und Funktion, periodisch aktiv (z.B. als Koordinator*in eines Arbeitskreises, als Leitung einer Gremiensitzung, als Veranstaltungsleitung, als Mandatsträger innerhalb einer Wahlperiode etc.)

b. Merkmale: Als Schnittstelle und Kontaktfläche in den jeweiligen Verantwortungs- und Gestaltungsbereich hinein sind sie i.d.R. Sympathieträger*innen, genießen Vertrauen und sind strukturell in die Arbeitsweise der Landesebene eingebunden. In ihren Bereichen erwerben die Funktionär*innen zunehmend Kompetenz bzw. bringen diese mit. Aufgrund des meist vorhandenen Altersunterschiedes, ihrer Funktion und der Qualifikation werden sie z.T. als Autorität wahrgenommen. Bezogen auf das wahrgenommene bzw. erteilte Mandat ist ihre Rolle klar.

c. Risiken: Angenommene Risiken ergeben sich aus eben diesem Macht- und Altersgefälle. Wenn von einer daraus resultierenden Abhängigkeit und deren Ausnutzung ausgegangen wird, kann das zu grenzüberschreitendem Verhalten führen. Aus der Stellung ehrenamtlicher Funktionär*innen heraus ist zudem ein gezielter Strukturaufbau zur Anbahnung und Deckung grenzüberschreitenden Verhaltens und zum Eigennutz möglich, auch durch den Missbrauch persönlicher Informationen und sozialer Nähe.

d. Maßnahmen: zur Risikoreduzierung sind hier die Teilnahme an regelmäßigen Schutz-Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt im Rahmen des Präventionskonzeptes des VCP Land Hessen hilfreich. Ebenso bietet das Vertrauenspersonenteam Schulungen für die Funktionär*innen und deren Wirkungsbereich mit dem Ziel der Rollensensibilisierung an und steht zur Beratung zur Verfügung.

Ferner ist die Einsichtnahme in erweiterte polizeiliche Führungszeugnisse (max. 5 Jahre alt) der ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen auf Landesebene vorgesehen. Der Interventionsplan des VCP Land Hessen ist Hauptberuflichen und ehrenamtlichen Leitungen bekannt und kann von diesen angewendet werden.

3.3. ehrenamtliche Maßnahmenleitungen (Lagerleitung, Kursleitung, Veranstaltungsleitung, Unit-Leitung)

a. Aktivitätszeiträume: Sie sind zeitlich begrenzt bzw. projektbezogen auf der Landesebene aktiv (z.B. als Lagerleitung, Kurs- und ? Veranstaltungsleitung).

b. Merkmale: Als Schnittstelle und Kontaktfläche in den jeweiligen Verantwortungs- und Gestaltungsbereich hinein sind sie i.d.R. Sympathieträger*innen, genießen Vertrauen und sind strukturell in die Arbeitsweise der Landesebene eingebunden. In ihrem Bereich erwerben Maßnahmenleitungen zunehmend Kompetenz bzw. bringen diese mit. Aufgrund des häufig vorhandenen Altersunterschiedes, ihrer Funktion und der Qualifikation werden sie z.T. als Autorität wahrgenommen. Bezogen auf das wahrgenommene bzw. erteilte Mandat ist ihre Rolle klar.

c. Risiken: Angenommene Risiken ergeben sich aus eben diesem Macht- und Altersgefälle. Wenn von einer daraus resultierenden Abhängigkeit und deren Ausnutzung ausgegangen wird, kann das zu grenzüberschreitendem Verhalten führen. Aus der Stellung von Maßnahmenleitungen heraus ist zudem ein gezielter Strukturaufbau zur Anbahnung und Deckung grenzüberschreitenden Verhaltens und zum Eigennutz möglich, auch durch den Missbrauch persönlicher Informationen und sozialer Nähe.

d. Maßnahmen: zur Risikoreduzierung sind hier die Teilnahme an regelmäßigen Schutz-Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt im Rahmen des Präventionskonzeptes des VCP Land Hessen (s. Anhang) wichtig. Ebenso bietet das Vertrauenspersonenteam Schulungen für die Maßnahmenleitungen und deren Wirkungsbereich mit dem Ziel der Rollensensibilisierung an und steht zur Beratung zur Verfügung. Ferner ist Einsichtnahme in erweiterte polizeiliche Führungszeugnisse (max. 5 Jahre alt) der ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen auf Landesebene vorgesehen. Der Interventionsplan des VCP Land Hessen ist Hauptberuflichen und ehrenamtlichen Leitungen bekannt und kann angewendet werden.

3.4. ehrenamtliche Mitarbeiter*innen in verschiedenen Bereichen des Verbandes und verbandlicher Maßnahmen (z.B. Verpflegung/Küche, Programm/Referent*innen, inhaltliche und/oder administrative Mitarbeit)

a. Aktivitätszeiträume: Sie sind zeitlich begrenzt bzw. projektbezogen auf der Landesebene aktiv.

b. Merkmale: Die Art der Mitarbeit ist (meist) nicht pädagogisch und unterscheidet sich in Art, Intensität und Dauer. In der Regel haben Mitarbeiter*innen eine verbandliche Ausbildung (Juleica) und/oder sind verbandlich geprägt. Sie zeichnen sich durch hohes Verantwortungsbewusstsein und Motivation aus. Meist gibt es ein Altersgefälle zu den Teilnehmer*innen der Veranstaltungen. In den Arbeitsbereichen gibt es oft Entscheidungsbefugnisse bzgl. spezifischer Vorgänge (z.B. Herausgabe von Material, Verteilung von Plätzen, Verteilung von Lebensmitteln, Durchsetzung von Regeln etc.)

c. Risiken: Angenommene Risiken ergeben sich aus dem Macht- und Altersgefälle. Wenn von einer daraus resultierenden Abhängigkeit und deren Ausnutzung ausgegangen wird, kann das zu grenzüberschreitendem Verhalten führen. Aus der Stellung von Mitarbeiter*innen heraus, ist zudem ein gezielter Strukturaufbau zur Anbahnung und Deckung grenzüberschreitenden Verhaltens und zum Eigennutz möglich, auch durch den Missbrauch persönlicher Informationen und sozialer Nähe.

d. Maßnahmen: zur Risikoreduzierung sind hier die Teilnahme an regelmäßigen Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt im Rahmen des

Präventionskonzeptes des VCP Land Hessen wichtig (s. Anhang). Ebenso bietet das Vertrauenspersonenteam je nach Art, Intensität und Dauer der Mitarbeit Schulungen für die Mitarbeiter*innen und deren Wirkungsbereich mit dem Ziel der Rollensensibilisierung an und steht zur Beratung zur Verfügung. Ferner ist die Einsichtnahme in erweiterte polizeiliche Führungszeugnisse (max. 5 Jahre alt) der ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen auf Landesebene vorgesehen. Der Interventionsplan des VCP Land Hessen ist Hauptberuflichen und ehrenamtlichen Leitungen bekannt und kann angewendet werden.

Alle Verantwortlichen in den beschriebenen vier Gruppen sind gehalten, sich die spezifischen Herausforderungen ihres Arbeitsfeldes klarzumachen, alleine und im Team. Vor jeder Veranstaltung ist dabei auf deren Besonderheiten zu achten.

- Besteht die Gefahr der Rollendiffusion? Das meint verschiedene Anforderungen an die Verantwortlichen, die in einem Spannungsverhältnis stehen können (die Anforderungen). Dann muss überlegt werden, wie die Diffusion vermieden werden kann (Aufteilung von Aufgaben auf verschiedene Personen; bewusste Distanzierungen; Festlegung auf eine Rolle; ...)
- Orte: ist der Veranstaltungsort mit bestimmten Besonderheiten und evtl. Risiken verbunden (z.B. Abgelegenheit, wenig Rückzugsmöglichkeit, Unübersichtlichkeit, fehlender Komfort).
- Spezifische Gegebenheiten: Wetterabhängigkeit, öffentlicher Raum, Gefahren (Wasser, Wald, etc.), Stressfaktoren

4) Unsere Werte

Die Basis für eine gemeinsame Kommunikations- und Wertekultur ist das Pfadfinderversprechen. Vom Gründer der Pfadfinderbewegung, Robert Baden-Powell, initiiert, steht es für einen Verhaltenskodex gegenüber sich selbst und anderen. Darauf aufbauend besitzt der VCP eine gemeinsam entwickelte und gelebte Wertekultur. Sie ist z.B. durch die Präambel zur Bundessatzung „Aufgabe und Ziel“, durch die Selbstverpflichtungserklärung und Selbstverständnis, gemeinsamen Regeln sowie der (Geschäfts-) Ordnung des VCP Land Hessen beschrieben. (siehe z.T. im Anhang)

„Aufgabe und Ziel“ ist die Willenserklärung aller VCP Mitglieder. Sie ist verankert in der Bundessatzung. Es sind Grundsätze, nach der alle Mitglieder in ihrem Handeln streben. Auf der 38. VCP Bundesversammlung 2010 wurde beschlossen, dass als Beitrag zur Präventionsarbeit sexualisierter Gewalt im VCP und als klares Bekenntnis zum Schutz der Kinder und Jugendlichen die „Selbstverpflichtungserklärung“ etabliert wird. Ehrenamtliche und hauptberufliche Mitarbeiter*innen setzen sich mit ihr auseinander und sollen sie unterschreiben. Das darin enthaltene Selbstverständnis beschreibt einen Verhaltenskodex aller ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeiter*innen, welcher ihr Handeln und ihr Verhalten bestimmt. Es trägt dazu bei, dass Grenzverletzungen, sexueller Missbrauch und sexualisierte Gewalt keinen Platz im VCP haben.

Das Selbstverständnis ist ebenfalls Bestandteil von Schulung und Ausbildung. Alle Mitarbeiter*innen bekennen sich verbindlich dazu. In Abstimmung untereinander

werden gemeinsame Regeln aufgestellt, z.B. Regeln für den Umgang mit Alkohol auf Veranstaltungen des VCP Land Hessen.

Der VCP Hessen ist ein demokratischer Verband. Entscheidungen werden unter möglichst umfassender Einbeziehung der Beteiligten getroffen. Das geschieht in verschiedenen Gremien auf allen Ebenen der Arbeit. Es geschieht aber auch in Haltung und Dialog mit den Beteiligten. Das bedeutet, dass Reflexion, Auswertung, Feedback eine wichtige Rolle spielen bei allen Veranstaltungen. Sie müssen so gestaltet werden, dass Kritik, Unbehagen aber auch Zustimmung in einem sicheren Rahmen ausgedrückt werden können. Daraus sollen Schlüsse gezogen werden für künftige Veranstaltungen und Maßnahmen.

Die Pfadfinderkultur zeichnet sich durch verschiedene Prinzipien aus: Partizipation, learning by doing, die kleine Gruppe, der/die Starke schützt den/die Kleine/n und look at the girl/boy (altersgerechter Umgang). Mitwirkung erfolgt nicht nur in Gremiensitzungen, sondern auch direkt vor Ort. Bereits in der Kinderstufe haben Kinder, z.B. im Rahmen der Spielidee Dschungelbuch durch die Methode des Ratsfelsens, die Möglichkeit, in Gruppenprozessen mitzuentcheiden und sich aktiv einzubringen. Im Rahmen der Gruppenarbeit werden die Talente und Fähigkeiten jedes Einzelnen gefördert. Die eigene Gruppe bietet den einzelnen Mitgliedern untereinander den erforderlichen Schutzraum, um Neues zu wagen und auszuprobieren. Die Möglichkeit, durch Fehler dazuzulernen, Begabungen zu entdecken und weiterzuentwickeln sowie eine unbeschwerte Kommunikation zu pflegen sind hier wichtig.

Voneinander lernen, füreinander eintreten und sich gegenseitig stärken - das sind Werte, die sich u.a. im Pfadfindergruß wiederfinden: der/die Große beschützt den/die Kleine/n. Es besteht ein gemeinsamer Dialog sowohl zwischen Klein und Groß als auch zwischen Jung und Alt. So entsteht ein Austausch, der es ermöglicht, aufeinander zu achten und individuelle Bedürfnisse wahrzunehmen.

5) Verantwortlichkeiten, Zuständigkeiten, Aufarbeitung

Der VCP beschäftigt sich seit vielen Jahren mit dem Thema Prävention von sexualisierter Gewalt. Dazu wurden verschiedene Methoden entwickelt, um das Thema im Verband präsent und verpflichtend zu platzieren.

Diese Verankerung findet vor allem durch das Angebot sogenannter Schutzschulungen und durch die Einrichtung von Beauftragungen statt. Zugleich sind die Themen „Missbrauch gegen sexualisierte Gewalt“, „Prävention“ und „Sensibilisierung für Grenzüberschreitungen“ verpflichtender Bestandteil des Schulungsplans des VCP Hessen. Er folgt damit auch außerverbandlichen Standards wie sie z.B. für das Erlangen der Jugendleitercard in Hessen Voraussetzung sind.

Schutzschulung: Der Besuch einer solchen Schulung ist für alle Mitglieder und Mitwirkende im Verband, die 16 Jahre und älter sind verpflichtend. Zusammen mit der Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses werden die entsprechenden Nachweise alle 3 Jahre abgefragt. Inhalt der Schutzschulung ist eine intensive Auseinandersetzung mit der Selbstverpflichtung, die mit der Unterzeichnung derselben endet. Schutzschulungen werden von geschulten Mitarbeitenden angeboten, Vertrauenspersonen, Hauptberuflichen oder Personen mit einschlägigen Qualifikationen.

Team der Vertrauenspersonen: Das Selbstverständnis und die Selbstverpflichtung des VCP sind Grundlage für die Benennung ehrenamtlicher Vertrauenspersonen im VCP Land Hessen durch die sog. Beratungsbeauftragte. Voraussetzung zur Wahrnehmung der Funktion ist die Einsichtnahme in erweiterte polizeiliche Führungszeugnisse zur Sicherstellung des Tätigkeitsausschlusses einschlägig vorbestrafter Personen nach § 72a SGB VIII durch die Landesebene. Die ehrenamtlichen Vertrauenspersonen werden koordiniert von der Beratungsbeauftragten des VCP Hessen (die wiederum von der Landesversammlung gewählt wird), in Absprache mit dem/der pädagogischen Hauptberuflichen.

Das Vertrauenspersonenteam ist Teil der Prävention, indem es verlässliche Strukturen zum Schutz vor und zur Intervention bei Übergriffen und Grenzverletzungen bietet. Es steht dafür, dass das Anliegen der Prävention nach innen im VCP Land Hessen präsent gehalten und nach außen ein klares Zeichen für den offenen Umgang mit dem Thema gesetzt wird. Die Vertrauenspersonen bieten in der Breite des Verbandes einen niedrigschwelligen Zugang für Betroffene, Zeugen oder an der Thematik Interessierte und erleichtern eine Kontaktaufnahme.

Aufarbeitung: Die Aufarbeitung auch länger zurückliegender Fälle von sexualisierter Gewalt sind ein wichtiges Anliegen des VCP Hessen. Die Anerkennung innerhalb des Verbandes zugefügten Leides ist hierbei genauso wichtig wie mögliche Konsequenzen für Täter:innen und Rückschlüsse für die Prävention. Für die Aufarbeitung sind Beratungsbeauftragte und pädagogische Hauptamtliche in Zusammenarbeit mit dem Vorstand des VCP Hessen verantwortlich. Dies geschieht auch in kontinuierlicher Zusammenarbeit mit dem VCP Bundesverband und den zuständigen Landeskirchen.

6) Handeln. Was passiert, wenn?

Abläufe und Kommunikation: Der VCP Land Hessen folgt einem Kriseninterventionsplan, der das Vorgehen bei einem Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt beschreibt:

Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt innerhalb des VCP:

- Ruhe bewahren
- Beobachtungen gut notieren
- Evtl. Beobachtungen mit Co.-Gruppenleitung etc. besprechen
- Vertrauensperson(en) des VCP Hessen hinzuziehen
- Gespräch mit Vertrauensperson(en)
- Protokolle über Gespräche
- Anonymisierte Protokolle an den Vorstand

Bestätigung eines Verdachts:

- Zusammenarbeit mit Vertrauensperson(en)
- Hinzuziehen einer externen Fachkraft
- Vorstand wird informiert
- Information an die Eltern
- Ausschluss eines Täters/ einer Täterin
- Anregung einer professionellen Begleitung der/des Betroffenen, gegebenenfalls der Gruppe

Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt außerhalb des VCP (betroffenes Kind/Jugendliche im VCP):

- Ruhe bewahren
- Beobachtungen gut notieren
- Evtl. Beobachtungen mit Co.-Gruppenleitung etc. besprechen
- Vertrauensperson(en) des VCP Land Hessen oder außerhalb (z.B. Pfarrer*in...) hinzuziehen
- Gespräch mit Vertrauensperson(en)
- Unterstützung durch externe Fachkraft suchen

Bestätigung eines Verdachts:

- Hinzuziehen einer externen Fachkraft
- Zusammenarbeit mit Vertrauensperson(en) (des VCP)
- Evtl. Informieren der Eltern, des Jugendamtes (in Absprache mit Fachkraft und betroffener Person)

Vertrauenspersonen des VCP Land Hessen

- Das Team der Vertrauenspersonen bilden mehrere ehrenamtliche Vertrauenspersonen gemeinsam mit der Beratungsbeauftragten und der/dem pädagogischen Hauptamtlichen. Die aktuellen Vertrauenspersonen finden sich auf der Homepage: <https://hessen.vcp.de/kontakt/vertrauenspersonen>.

Alle Vertrauenspersonen können per Mail unter [vertrauenspersonen\[@\]hessen.vcp.de](mailto:vertrauenspersonen[@]hessen.vcp.de) erreicht werden oder einzeln über das jeweilige Kontaktformular auf der Homepage. –

Arbeitshilfen und Veröffentlichungen:

- Arbeitshilfe Aktiv! gegen sexualisierte Gewalt – Eine Handreichung für Verantwortungsträger* innen im VCP
- Landesjugendring Niedersachsen: Juleica-Praxisbuch Prävention
- Auf www.vcp-niedersachsen.de sind Materialien zum Thema sexualisierte Gewalt und auch die Informationen über Führungszeugnisse für Ehrenamtliche zusammengestellt
- Arbeitshilfe des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes
https://www.pjw-nrw.de/fileadmin/EigeneDateien/Download/05-service/ISA_br_Schutzkonzepte_RZ_web_7MB.pdf

7) Prävention und Konzepte:

Pädagogisches Konzept

Der VCP hat eine Stufenkonzeption entwickelt, die das pädagogische Konzept des Verbands darstellt. Für die jeweiligen Altersstufen gibt es eine klare pädagogische Konzeption, die dem Schutzkonzept anhängt.

(https://www.vcp.de/fileadmin/user_upload/medien/materialien/pdf/Stufenkonzeption.pdf)

Das Themenfeld Prävention sexualisierter Gewalt wird kontinuierlich und regelmäßig in den Schulungsmaßnahmen des VCP Land Hessen behandelt. Dies geschieht in zwei Stufen: der Komplex Kindeswohlgefährdung wird auf der Landesebene auf den

Grundkursen (Juleica) mit angehenden Gruppenleitungen behandelt, um ein Grundverständnis für die physischen und psychischen Grundbedürfnisse von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen zu entwickeln und für Hinweise auf deren Gefährdung sensibilisiert zu werden. Zugleich werden Handlungs- und Hilfsmöglichkeiten entwickelt. Dazu gehört auch die Auseinandersetzung mit dem verbandlichen Wertekodex und dem Selbstverständnis zur Prävention sexualisierter Gewalt im VCP sowie die Befähigung, eigene Grenzen zu erkennen und zu formulieren. Das Thema sexualisierte Gewalt wird explizit auf weiterführenden Schulungen inhaltlich bearbeitet und ist auch in der Kursreihe für ältere Quereinsteiger*innen integriert. Zur Vorbereitungen von Großveranstaltungen (z.B. Landeslager) wird das Thema geschult und die Mitarbeiter*innen dafür sensibilisiert. Ebenso finden zum Thema Weiterbildungen der hauptberuflichen pädagogischen Mitarbeiter*innen und Vertrauenspersonen im außerverbandlichen Umfeld statt. Zur inhaltlichen Auseinandersetzung und pädagogischen Arbeit hat der VCP eine Selbstverpflichtungserklärung zur Prävention sexualisierter Gewalt entwickelt, die auf den Schulungen behandelt wird.

Sexualpädagogisches Konzept

Im VCP Land Hessen ist ein sexualpädagogisches Konzept nicht explizit vorhanden. Ansätze sexueller Bildung ergeben sich anlassbezogen im Rahmen des umfassenden Bildungsauftrags des Jugendverbands (Liebe + Partnerschaft, Prävention sexualisierter Gewalt, Kampagne achtsam & aktiv, Genderthemen und Auseinandersetzung mit Rollenbildern, Diversität und Vielfalt im Verband etc.). Die sich aus dem pädagogischen Konzept ergebenden Leitbilder dazu sind Respekt, Gleichberechtigung, Toleranz und Fürsorglichkeit.

Weiterführende Hinweise gibt es in der Arbeitshilfe des VCP Bundesverbandes „Achtsam und Aktiv“

https://vcp.de/pfadfinden/wp-content/uploads/2023/04/230206e_VCP_Handreichung-Achtsam_Web.pdf S.39ff

8) Vertrauenspersonen, Beauftragte, Hauptamtliche – Wissenstransfer

Eine wirksame Prävention gegen sexualisierte Gewalt in einem von Ehrenamtlichen geprägten Verband erfordert einen gesicherten und transparenten Transfer der vereinbarten Maßnahmen.

Aus Sicht der Landesebene umfasst die Frage der Personalentwicklung und Wissensweitergabe die hauptberufliche und ehrenamtliche (Funktions-) Ebene in unterschiedlicher Weise wie folgt:

Hauptberufliches pädagogisches Personal:

- Der Anstellungsträger nimmt Einsicht in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis bei Einstellung. Bei einem Wechsel in der ehrenamtlichen Leitung mit Personalverantwortung wird dies aktiv an die neue Leitung übergeben. (Übergabe-Checkliste)
- Bei Vorstellungs- und Mitarbeiter*innengesprächen wird die Prävention sexualisierter Gewalt angesprochen.

- Mitarbeiter*innengespräche mit Fach- und Dienstaufsicht finden regelmäßig, mindestens jährlich statt (bei Bedarf auch öfter).
- Das pädagogische Personal nimmt an Fortbildung und Qualifizierung zu Themen des Kindeswohls und der Prävention sexualisierter Gewalt teil.
- Der Anstellungsträger stellt die Mittel für begleitende Supervision der pädagogischen Mitarbeiter* innen zur Verfügung.
- In den Vernetzungen mit den Ringverbänden, anderen verbandlichen Ebenen sowie anderen Jugendverbänden auf Landesebene findet ein kollegialer Austausch und Beratung statt. Mit anderen Fachkräften wird die Vernetzung der Präventionsarbeit angestrebt.

Ehrenamtliche:

- Im Rahmen des verbandlichen Präventionskonzeptes finden regelmäßig Schulung und Sensibilisierung zum Bereich Kindeswohlgefährdung, Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt statt. Sie sind fester Bestandteil in Gruppenleitungskursen und regelmäßiger Bestandteil in den Gremien des Landes.
- Weiterhin werden methodisch-didaktische Weiterbildungen für Gruppenleitungen und Funktionstragende aus dem Themenspektrum Prävention angeboten.

Beide Ebenen:

- In der Ordnung des VCP Land Hessen sind die Rollen der Beratungsbeauftragten und der Vertrauenspersonen verankert.

9) Zusammenarbeit / externe Hilfssysteme

Das VCP Land Hessen ist im Bereich der Jugendarbeit gut vernetzt. Dazu gehören die Einbindung in die Evangelische Jugend, in den Landes- und Bundesjugendring und im Ring deutscher Pfadfinder*innenverbände. Neben dieser Vernetzung besteht Kontakt zur Beratungsstelle Wildwasser Frankfurt am Main und zu ProFamilia Hessen mit seinen verschiedenen Beratungsstellen. Die Evangelische Kirche Hessen Nassau und die Evangelische Kirche Kurhessen Waldeck verfügen über eine Reihe von Meldestellen für Vorfälle und bieten zudem auch Beratung an.

Das Diakonische Werk Hessen, in dem der VCP Mitglied ist, bietet Hilfe für Betroffene an. Der VCP Bundesverband hat eine Hauptamtlichenstelle für Prävention, über die Betroffene Beratung und Unterstützung bekommen.

10) Anhang

Aufgabe und Ziel (aus der VCP-Bundesordnung) Selbstverpflichtung des VCP

Aufgabe und Ziel

Aufgabe und Ziel »Aufgabe und Ziel« ist die Willenserklärung des Verbandes gegenüber den jeweiligen Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern.

»Aufgabe und Ziel« dient....

- der Herausforderung an Mitglieder, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur ständigen Reflexion der eigenen Bedürfnisse und Interessen sowie der sozialen und politischen Situation;
- als Anstoß zum gesellschaftlichen Handeln und fordert eine laufende Überprüfung der Praxis auf den verschiedenen Ebenen des Verbandes. Das Evangelium von Jesus Christus ist Orientierungshilfe für die Einzelnen und die Arbeit im Verband. Ständige Auseinandersetzung mit der christlichen Botschaft hilft, die Praxis des Verbandes stets neu zu befragen. Das ermöglicht die Hinwendung zu den Nächsten und die Überwindung von ungerechtfertigten Abhängigkeiten, Schuldgefühlen, Gruppenzwang und Angst.

Zu den Merkmalen pfadfinderischer Arbeit gehören die kleine Gruppe, die Führung im Dialog und die Mitverantwortung der Einzelnen. Spiel und Geselligkeit, Fahrt und Lager, altersgemäße Aufarbeitung gesellschaftlicher Probleme in Diskussion und Aktion dienen im Besonderen dazu, Liebesfähigkeit und Selbstständigkeit, Fantasie, Verantwortung und Urteilsfähigkeit zu entwickeln. In koedukativen Gruppen können Mädchen und Jungen lernen, ihre gesellschaftlich geprägten Rollen zu erkennen und zu verändern. Dazu ist die gleichgewichtige Beteiligung von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern an den Leitungsaufgaben im Verband nötig.

Der Verband geht davon aus, dass seine Arbeit notwendig von politischer Bedeutung ist und politische Folgen hat. Im Blick auf die gesellschaftliche Situation sieht der Verband seine Aufgabe darin, durch Förderung von Demokratisierung und Mitbestimmung einen Beitrag zu leisten zur Veränderung der Lebensbedingungen Aller mit dem Ziel sozialer Gerechtigkeit. Er will helfen, Kindern und Jugendlichen soziale, ökologische und politische Zusammenhänge bewusst zu machen, und sie dazu anregen und befähigen, ihre Interessen in Solidarität mit anderen zu vertreten.

Der Verband ist bereit, zusammen mit anderen Organisationen in der Bundesrepublik Deutschland die Herausforderung aufzunehmen, die sich heute an Jugendarbeit stellt. Die Zusammenarbeit mit diesen Verbänden und denen anderer Staaten bietet einen Ansatz zu einer aktiven Friedenserziehung.

Bis 2015 Bestandteil der Bundesordnung des VCP.

Von der 43. Bundesversammlung am 8. November 2014 als Ordnung beschlossen.

Selbstverpflichtung

Aktiv! gegen sexualisierte Gewalt - Selbstverpflichtung des VCP

Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im Verband Christlicher Pfadfinderinnen und Pfadfinder (VCP) lebt von vertrauensvollen Beziehungen der Pfadfinderinnen und Pfadfinder untereinander. Dieses Vertrauen muss sich entwickeln und darf nicht zum Schaden von Kindern und Jugendlichen ausgenutzt werden.

Wir stärken die uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen, Mädchen und Jungen. Wir gehen achtsam mit ihnen um und schützen sie vor Schaden, Gefahren und Gewalt. Daher lehnen wir jegliche Form von körperlicher, seelischer und verbaler Gewalt ab. Ich setze mich dafür ein, dass bei uns im Verband Christlicher Pfadfinderinnen und Pfadfinder (VCP) keine Grenzverletzungen, kein sexueller Missbrauch und keine sexualisierte Gewalt stattfinden.

1. Schutz von Mädchen und Jungen

Ich will die mir anvertrauten Mädchen und Jungen, Kinder und Jugendlichen vor Schaden und Gefahren, Missbrauch und Gewalt schützen.

2. Umgang mit Nähe und Distanz

Ich versuche, die sexuelle Dimension von Beziehungen bewusst wahrzunehmen und einen verantwortungsbewussten Umgang mit Nähe und Distanz zu gestalten.

3. Stellung beziehen

Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten aktiv Stellung.

4. Keine Ausnutzung der Rolle als Verantwortliche/r

Ich nutze meine Rolle als Leiterin oder Leiter oder als sonstige Mitarbeiterin oder Mitarbeiter nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten jungen Menschen.

5. Kinder und Jugendliche ernst nehmen

Ich nehme die individuellen Grenzempfindungen der Mädchen und Jungen, der Kinder und Jugendlichen ernst und wahre diese.

6. Respekt vor der Intimsphäre

Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham von Gruppenmitgliedern und Teilnehmenden sowie der Mitarbeitenden.

7. Grenzüberschreitungen wahrnehmen

Ich schreite bei Grenzübertritten Anderer in den Gruppen, bei Aktivitäten und Angeboten, ein und vertusche sie nicht.

8. Kein abwertendes Verhalten

Ich selbst verzichte auf abwertendes Verhalten und achte darauf, dass andere in den Gruppen, bei den Fahrten und Freizeiten, den Angeboten und Aktivitäten sich so verhalten.

Ich kenne eine Telefonnummer eines Beratungstelefons, um mich bei konkreten Anlässen an eine Beratungsstelle zu wenden. Ich wende mich, wenn ich oder Betroffene bei konkreten Anlässen Hilfe benötigen, an eine Vertrauensperson bzw. die beauftragten Personen in den Ländern oder im Bund.

Hinweise zur Selbstverpflichtung des VCP

Auf der 38. VCP Bundesversammlung 2010 wurde beschlossen, dass als Beitrag zur Prävention von Sexualisierter Gewalt im VCP und als klares Bekenntnis zum Schutz der

uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen die auf Seite 3 abgedruckte Selbstverpflichtung verbindlicher Bestandteil der Präventionsarbeit innerhalb des VCP wird. Ehrenamtliche und hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzen sich mit ihr auseinander und sollen sie unterschreiben.

Zur Bedeutung und Handhabung der Selbstverpflichtung:

1. Die Selbstverpflichtung ist eine persönliche Erklärung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im VCP, bestimmte Regeln einhalten zu wollen bzw. Kenntnis über bestimmte Dinge zu haben. Sie ist eine individuelle Willenserklärung der Unterzeichnerinnen und Unterzeichner.
2. Mit der Unterschrift verpflichten sich die Unterzeichnerinnen und Unterzeichner, die angesprochenen Punkte ernst zu nehmen und sich nach Kräften und bestem Wissen und Gewissen dafür einzusetzen. Dass dabei Rückschläge vorkommen können ist menschlich. Die Selbstverpflichtung ist keine Verpflichtung, die genannten Punkte stets umzusetzen, sondern eine Verpflichtung, dies ernsthaft zu wollen.
3. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im VCP sind entsprechend des in Kapitel 8.8.1 der Bundesordnung verankerten Selbstverständnisses¹ aufgefordert, sich mit dem Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ auseinanderzusetzen und sich entsprechendes Wissen anzueignen, um so bestmöglich zum Schutz von Kindern und Jugendlichen beizutragen.
4. Die Auseinandersetzung mit dem Thema erfolgt insbesondere in Schulungen. Das 2009 beschlossene Präventionsmodell des VCP² sieht dabei vor, dass das Thema sexualisierte Gewalt verpflichtender Bestandteil der JULEICA-Schulungen (in der Regel Grundkurse für Gruppenleitungen) ist. Im Rahmen der Schulung wird die Selbstverpflichtung vorgestellt und thematisiert. Darüber hinaus kann es bei Bedarf themenspezifische Schulungen zum Thema sexualisierte Gewalt geben, in denen das Thema vertieft behandelt wird. Die Unterschrift der Selbstverpflichtung soll dabei am Ende der thematischen Auseinandersetzung und der Selbstreflektion als Konsequenz stehen. Eine Unterschrift der Selbstverpflichtung ohne vorhergehende Auseinandersetzung wird dem Ziel der Präventionskonzeptes nicht gerecht. Die Auseinandersetzung mit den Inhalten ist ebenso wie die Unterschrift zentrales Element des Präventionskonzeptes des VCP.
5. Die Selbstverpflichtung stellt ein pädagogisches Element dar. Durch die individuelle Willenserklärung, die mit einer Unterschrift besiegelt wird, ist eine stärkere persönliche Verpflichtung und Identifikation mit dem Inhalt der Selbstverpflichtung gegeben als bei bloßer Zurkenntnisnahme. Mit der Unterschrift gibt der Unterzeichnende eine eindeutige und für ihn und andere stets sichtbare Willenserklärung ab. Die Selbstverpflichtung ist kein rechtsgültiger Vertrag zwischen dem VCP und der Unterzeichnerin bzw. dem Unterzeichner und den schutzbefohlenen Kindern und Jugendlichen bzw. ihren Eltern und Erziehungsberechtigten.
6. Die unterschriebene Selbstverpflichtung kann bei der jeweiligen Mitarbeiterin bzw. dem jeweiligen Mitarbeiter verbleiben. Eine zentrale Sammlung und Archivierung der Selbstverpflichtung ist nicht vorgesehen.

¹ Gemäß Beschluss der 38. Bundesversammlung 2010. / ² Gemäß Beschluss des Bundesrates IV/2009.