

Institutionelles Schutzkonzept der DPSG in Bayern

Ausführung für Jupfi-Bayernlager „bluRAL 22“ vom 07. bis 14.08.2022

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Begriffsbestimmung	2
3	Personalauswahl und Qualifizierung	2
4	Präventions- und Vertiefungsschulungen	2
5	Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung	2
6	Leitbild und Verhaltenskodex	3
7	Beratungs- und Beschwerdewege	5
8	Qualitätsmanagement	7
9	Interventionsfahrplan	8
10	Nachhaltige Aufarbeitung	10
11	Anhang 1: Selbstauskunftserklärung	11
11	Anhang 2: Verhaltenskodex	12
12	Anhang 3 Checkliste für Präventionsmaßnahmen bei Veranstaltungen	14
13	Anhang 4: Dokumentationsbogen für Beschwerden/Vorfälle	16

Stand: 26.07.2022

1 Einleitung

Für die überregionale Zusammenarbeit in Bayern haben sich die Stämme in Diözesanverbänden organisiert.

Die DPSG Diözesanverbände in den sieben bayerischen Diözesen (Augsburg, Bamberg, Eichstätt, München/Freising, Passau, Regensburg und Würzburg) haben sich darüber hinaus auf Landesebene zu einer Arbeitsgemeinschaft, der Landesstelle Bayern e.V., zusammengeschlossen.

Deren Aufgabe ist einerseits die Durchführung des internen Zuschuss- und Antragswesens und andererseits die Service orientierte Unterstützung der Diözesanverbände bei der Öffentlichkeitsarbeit und der informellen Vernetzung.

Synergieeffekte werden so geschaffen und das Bild in der Öffentlichkeit gestärkt.

2 Begriffsbestimmung

Der Landesvorstand wird von der Landesversammlung gewählt und besteht aus maximal vier Mitgliedern. Er leitet den Verein und führt seine Geschäfte im Rahmen der Satzung und gemäß den Beschlüssen der Landesversammlung. Der Verein hat seinen Sitz in Nürnberg. In der Geschäftsstelle arbeiten zum Stand 07.2022 derzeit eine Landesgeschäftsführerin, eine Referentin des Landesvorstandes und eine Verwaltungsangestellte.

3 Personalauswahl und Qualifizierung

Der Landesvorstand trägt die Verantwortung dafür, dass auf Landesebene ausschließlich Personen tätig sind, die sowohl über die erforderliche fachliche als auch über eine persönliche Eignung verfügen.

Gewählt wird der Landesvorstand von der Landesversammlung. Bei der Versammlung erfolgt eine öffentliche Vorstellung, Personalbefragung sowie eine Personaldebatte, auf Grundlage derer die Versammlung eine Entscheidung über die Eignung der Person für das Amt trifft.

Bei Mitarbeiter*innen wird, neben der Prüfung einer fachlichen und persönlichen Eignung, in den Vorstellungsgesprächen das Thema Prävention sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche vom Diözesanvorstand thematisiert. In regelmäßigen Gesprächen gibt der Landesvorstand den Mitarbeiter*innen Feedback und Impulse für eine Weiterentwicklung. Fortbildungen sowie Anträge auf Bildungsurlaub werden gefördert und sind erwünscht.

4 Präventions- und Vertiefungsschulungen

Ausbildung in der DPSG Bayern e.V.

Die Ausbildung der Bayerischen Leiter*innen erfolgt dezentral in unseren sieben bayerischen Diözesanverbänden. Hier besuchen die Gruppenleiter*innen im Rahmen der Gesamtleiter*innenausbildung das Modul 2d und Modul 2e. Die genannten Module müssen zwingend spätestens nach Ablauf von fünf Jahren erneut besucht werden, beziehungsweise eine entsprechend angebotene Auffrischungsschulung besuchen.

5 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

Staatliches wie kirchliches Recht sehen vor, dass bei Trägern der Jugendhilfe beziehungsweise in kirchlichen Rechtsträgern keine Personen tätig sind, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171 ff. StGB verurteilt worden sind. Entsprechend müssen alle Ehrenamtlichen bei Tätigkeitsbeginn ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen und einmalig eine Selbstauskunftserklärung (siehe Anhang 2) unterschreiben.

Die Einsichtnahme des erweiterten Führungszeugnisses erfolgt über den Zentralen Mitgliederservice der DPSG und wird in der Nami hinterlegt. Alle fünf Jahre muss ein neues erweitertes Führungszeugnis beantragt und vorgelegt werden.

Werden ein Landesvorstand oder Mitarbeiter neu auf Landesebene tätig, wird, sofern notwendig, bei Tätigkeitsbeginn das erweiterte Führungszeugnis überprüft und das Datum der Einsichtnahme in die interne Adressdatenbank eingepflegt. Zu Beginn eines Jahres wird geprüft, ob die Einsichtnahme länger als fünf Jahre zurückliegt. Ist dies der Fall, wird darauf hingewiesen, dass ein neues erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss. Für die

Einsichtnahme, Dokumentation und Pflege ist in erster Linie die Präventionsfachkraft zuständig. Gegebenenfalls wird dies auch von anderen Mitarbeiter*innen und einem Landesvorstand übernommen.

Um spontanes ehrenamtliches Engagement möglich zu machen, kann in besonderen Ausnahmefällen einmalig das Unterschreiben der Selbstauskunft die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses kurzfristig ersetzen. In diesen Fällen ist der Selbstauskunft ein Zweizeiler angefügt, der die Person dazu verpflichtet, das erweiterte Führungszeugnis innerhalb von drei Monaten nachzureichen.

6 Leitbild und Verhaltenskodex

Alle Mitglieder*innen der DPSG bekennen sich mit ihrem Pfadfinderversprechen zu den Idealen der Pfadfinderbewegung. Hierzu gehören die Prinzipien der Weltpfadfinderbewegung, die christliche Lebensorientierung, das Pfadfindergesetz und die Handlungsfelder der DPSG. Aus dem Pfadfindergesetz lässt sich das Leitbild der DPSG gegen sexualisierte Gewalt ableiten.

DPSG-Leitbild gegen sexualisierte Gewalt:

Als Pfadfinder*in..

...gehe ich zuversichtlich und mit wachen Augen durch die Welt:

Das bedeutet für uns auch, die eigenen Grenzen wahrzunehmen und benennen zu können und sensibel zu sein für die Grenzen der anderen sowie vor Grenzverletzungen nicht die Augen zu verschließen.

...begegne ich allen Menschen mit Respekt:

Das bedeutet für uns auch, die mentalen und physischen Grenzen anderer zu achten und zu wahren und keine geistige, körperliche oder hierarchische Überlegenheit auszunutzen.

...bin ich höflich:

Das bedeutet für uns auch, denen zu helfen, die (sexuell) bedrängt oder misshandelt werden, und, wenn erforderlich, selbst Hilfe in Anspruch zu nehmen.

...sage ich, was ich denke, und tue, was ich sage:

Das bedeutet für uns auch, im zwischenmenschlichen Kontakt, im Verband und in der Öffentlichkeit konsequent gegen Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt vorzugehen.

...lebe ich einfach und umweltbewusst:

Das bedeutet für uns auch, unseren Körper als Teil der schützenswerten Natur zu begreifen und verantwortungsvoll mit den eigenen und fremden Bedürfnissen umzugehen.

...mache ich nichts halb und gebe auch in Schwierigkeiten nicht auf:

Das bedeutet für uns auch, einer Vermutung nachzugehen, selbst wenn es unangenehm ist.

...entwickle ich eine eigene Meinung und stehe für diese ein:

Das bedeutet für uns auch, im Umgang mit sexualisierter Gewalt und Grenzverletzungen nicht pauschal die Auffassung anderer zu übernehmen, sondern sich von Fall zu Fall kritisch ein eigenes Urteil zu bilden und dabei weder zu verharmlosen noch zu übertreiben.

...stehe ich zu meiner Herkunft und zu meinem Glauben:

Das bedeutet für uns auch, die Wertvorstellungen und Grenzen anderer sowie der eigenen Kulturen und Glaubensrichtungen zu achten und sich damit auseinanderzusetzen.

Verhaltenskodex der DPSG in Bayern

Darüber hinaus gilt für alle Personen, die auf Landesebene tätig sind, ein Verhaltenskodex (siehe Anlage 3). Dieser gliedert sich in sieben Bereiche, gibt konkrete Orientierung und bietet den Rahmen zur Reflexion des eigenen und gemeinsamen Handelns. Der Verhaltenskodex wird mit allen Ehrenamtlichen und Helfenden bei Tätigkeitsbeginn vereinbart und von ihnen unterschrieben. Zuständig sind hierfür in erster Linie die Präventionskraft und der Landesvorstand. Gegebenenfalls wird dies auch von anderen Mitarbeitenden übernommen. Diese Unterlagen werden in der Landesstelle aufbewahrt. Ein zweites Exemplar wird den Unterzeichnenden ausgehändigt.

Als Pfadfinder*in...

...achte ich auf Nähe und Distanz!

Das bedeutet:

Ich kenne meine Grenzen und bin mir bewusst, dass jede*r individuelle Grenzen hat. Ich setze mich für eine Atmosphäre ein, in der offen über persönliche Grenzen gesprochen werden kann. Ich wahre die individuellen Grenzen aller und schaffe eine wertschätzende Kultur, bei der ein "Nein" ausgesprochen und akzeptiert wird und ein deutliches "Ja" als Zustimmung gewertet wird. Ich gehe in allen Situationen sensibel und verantwortungsbewusst mit Körperkontakt um. Ich spreche an, wenn Grenzen verletzt werden.

...achte ich auf einen angemessenen Sprachgebrauch!

Das bedeutet:

Ich fördere reflektierten Sprachgebrauch. Dieser ist unter anderem altersgerecht, wertschätzend, respektvoll und geschlechtersensibel. Ich orientiere meine Sprache an meinem Gegenüber und achte auf Personen in meinem Umfeld. Dies beinhaltet auch einen angemessenen Umgang mit Humor, Sarkasmus und Ironie. Ich unterlasse und unterbinde generell diskriminierende, verletzende sowie ausgrenzende Sprache.

...achte ich auf die Wirkung meines Auftretens und meiner Haltung!

Das bedeutet:

Ich bin mir der Außenwirkung meiner Haltung und meines eigenen Auftretens bewusst und achte darauf, beides wertschätzend einzusetzen. Ich kommuniziere mit meinem Gegenüber auf Augenhöhe und unterlasse bedrohendes oder einschüchterndes Verhalten. Ich missbrauche meine Position oder Rolle nicht.

...achte ich die Intimsphäre aller!

Das bedeutet:

Ich stelle gemeinsam mit Verantwortlichen, Leiter*innen, Kindern und Jugendlichen entsprechende Regeln auf und halte diese ein. Ich wahre die persönlichen Grenzen aller und fördere eine Kultur, in der ein „Nein“ signalisiert und von anderen respektiert und akzeptiert wird und ein deutliches "Ja" als Zustimmung gewertet wird. Ich Sorge dafür, dass die Intimsphäre jederzeit gewahrt wird. Ich achte darauf, dass Leiter*innen, Kinder und Jugendliche, insbesondere unterschiedlichen Alters und Geschlechts, nicht gegen ihren eigenen Willen gemeinsam in einem Zelt beziehungsweise Raum schlafen. Dabei ist auf eine klare Kommunikation und Transparenz gegenüber allen Beteiligten zu achten.

...reflektiere ich mein Handeln!

Das bedeutet:

Ich begreife Reflexion als persönlichen Lernprozess. Ich fördere ein konstruktives Miteinander und etabliere eine Reflexionskultur. Dies beinhaltet unter anderem Gesprächsregeln, situationsgerechten Rahmenbedingungen, Format, Methode und Regelmäßigkeit. Ich nehme eine fehlerfreundliche, akzeptierende und wertschätzende Haltung gegenüber mir selbst und

anderen ein. Ich öffne mich für Feedback von anderen, um damit Selbst- und Fremdwahrnehmung abzugleichen. So nutze ich die Möglichkeit, daraus zu lernen. Ich beziehe aktiv Stellung gegen grenzverletzendes Verhalten.

...bin ich sorgsam im Umgang mit Medien, sozialen Netzwerken und digitalen Räumen!

Das bedeutet:

Ich informiere mich über Medien. Ich lebe einen bewussten Umgang mit Medien vor, handle nach meiner pfadfinderischen Überzeugung, gemäß der Pfadfindergesetze, und nutze sie altersgerecht und zielgerichtet. Ich pflege einen verantwortungsvollen und sensiblen Umgang mit fremden und eigenen Daten, wie z.B. Text, Bild, Ton und Kontaktdaten.

...fördere ich Beteiligung und Mitbestimmung auf Augenhöhe!

Das bedeutet:

Ich bestärke und fördere Kinder und Jugendliche in der Bildung ihrer eigenen Meinung und nehme diese ernst. Ich ermögliche Erfahrungen der Mitbestimmung durch geeignete pfadfinderische Methoden. Dazu gehören insbesondere aufeinander aufbauende und attraktive Programme, Gesetz & Versprechen, „Learning by Doing“ sowie das Wechselspiel zwischen Groß- und Kleingruppe. Ich gebe den Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit, eigene Erfahrungen zu sammeln und stärke dadurch ihr Selbstbewusstsein, um auch schwierige Situationen und Herausforderungen aus eigener Kraft erfolgreich bewältigen zu können.

7 Beratungs- und Beschwerdewege

Partizipation ist eine wesentliche Voraussetzung in Bezug auf Präventionsmaßnahmen. Wenn alle, insbesondere Kinder und Jugendliche ernst genommen werden, ihnen zugehört wird und ihre Meinung berücksichtigt wird, werden sie dazu ermutigt, ihre Anliegen zu äußern. In diesem Zusammenhang muss auch ein adäquates Beratungs- und Beschwerdesystem vorhanden sein. Auf Veranstaltungen sind deshalb folgende Aspekte integraler Bestandteil:

Checkliste für Veranstaltungen:

- Zu Beginn der Veranstaltung wird sichergestellt, dass alle Teilnehmer*innen das Veranstaltungsteam sowie wichtige Ansprechpartner*innen (z.B. wie die Lager- und Organisationsleitung) der Veranstaltung kennen.
- Der Verhaltenskodex wird erläutert und Ansprechpartner*innen für Beschwerden benannt. Es werden Personen unterschiedlichen Geschlechts benannt, um zusätzlich neutrale und unabhängige Ansprechpartner*innen zu haben.
- Der Verhaltenskodex und das Institutionelle Schutzkonzept werden bei Veranstaltungen auslegt und an gut sichtbaren Orten (z.B. Eingangstüren) aufgehängt.
- Es wird gemeinsam mit allen reflektiert. Dabei wird auf eine gute Mischung an Methoden geachtet, die sowohl persönliche als auch anonyme Rückmeldungen zulassen.
- Leiter*innenrunden dienen zum Informationsaustausch und stellen für die Leitungsteams eine Möglichkeit dar, Rückmeldung zu geben und bei Bedarf auch Kritik zu üben.
- Es werden aktiv Feedback und Rückmeldungen von Helfer*innen eingeholt und gemeinsam mit ihnen reflektiert.
- Alle Rückmeldungen und Reflexionsergebnisse werden schriftlich festgehalten und fließen in die Planung der nächsten Veranstaltung mit ein.
- Die Häufigkeit von Reflexionen, Besprechungen und Leiter*innenrunden orientiert sich an der Zielgruppe, Art und Dauer der Veranstaltung.

- Entsprechend der Stufenpädagogik werden im inhaltlichen Programm altersgerechte Partizipationsformen berücksichtigt und methodisch aufbereitet.
- Namensschilder werden zu Beginn der Veranstaltung verteilt und sichtbar angebracht, um Personen zuordnen zu können. Fremde Personen (Besucher*innen, Rettungskräfte, Fotograf*innen) bekommen ebenfalls Namensschilder.
- Sanitäre Anlagen: Es wird bei zu wenig sanitären Anlagen geklärt, wann wer diese nutzen darf. Die Duschen und Toiletten sollten abschließbar sein.
- Die Schlafräume sollten bei Veranstaltungen der DPSG in Bayern abschließbar sein.
- Es wird auf einen bewussten Alkoholkonsum hingewiesen. Es wird geklärt, welcher Alkohol und ab wann dieser getrunken werden darf. Bei übermäßigem Alkoholkonsum intervenieren die Verantwortlichen der Veranstaltung.

Konkrete Beschwerdewege:

Auf den Veranstaltungen sind konkrete Ansprechpartner*innen benannt und gewählt. Für alle Mitglieder*innen der DPSG sowie externen Personen sind die Vorsitzenden über die untenstehenden Kontaktdaten erreichbar. Zusätzlich ist die Landesstelle per Mail, Telefon und persönlich erreichbar. Die Kontaktdaten und Zuständigkeiten sind auf unserer Homepage ebenfalls aufgelistet.

Anfragen, Rückmeldungen, Kritik und Beschwerden werden ernst genommen, an die entsprechenden Zuständigen weitergeleitet und zeitnah bearbeitet. In diesen Fällen werden Beschwerden immer auf die nächsthöheren Ebenen gegeben. Wenn notwendig, wird eine externe Beratung in Anspruch genommen.

Auch intern gibt es jederzeit die Möglichkeit, Beschwerden auszusprechen und Kritik zu üben. Zudem gibt es regelmäßige Feedbackgespräche. Besteht das Bedürfnis nach einer anonymen Beratung oder Beschwerde, können sich die Ehrenamtlichen und Helfer*innen auch jederzeit an den Bundesvorstand wenden.

Ansprechpersonen auf dem Jupfi Bayernlager (Stufe 1):

Maximilian Kroth / Marlene Hammes / Kathrin Schmid, Lagerleitung

E-Mail: jupfi@bayernlager.de

Mobil: 0159 08463340

Ansprechpersonen der DPSG in Bayern (Stufe 2):

Daniel Götz, Landesvorstand

E-mail: daniel.goetz@dpsg-bayern.de

Julia Bauer, Landesvorständin

E-mail: julia.bauer@dpsg-bayern.de

Tobias Bienert, Landesvorstand

E-mail: tobias.bienert@dpsg-bayern.de

Günther Bäte, Landesvorstand

E-mail: guenther.baete@dpsg-bayern.de

DPSG Bundesebene (Stufe 3):

Bundesleitung

Tel.: <http://www.dpsg.de/de/kontakt> E-Mail: bundesleitung(at)dpsg.de

Externe Beratungsstelle:

Hilfeangebote für Betroffene von sexualisierter Gewalt in Kindheit und Jugend

Tel.: 0800 22 55 530 Online-Beratung: <https://www.hilfe-telefon-missbrauch.online/>

8 Qualitätsmanagement

Im Sinne des Qualitätsmanagements wird das Schutzkonzept der DPSG in Bayern regelmäßig geprüft und gegebenenfalls optimiert. Für Veranstaltungen gibt es hierfür eine Checkliste (siehe Anhang 4). Das gesamte Schutzkonzept wird spätestens alle vier Jahre durch eine Arbeitsgruppe der Landesversammlung evaluiert. Größere inhaltliche wie personelle Änderungen innerhalb der Institution führen zu einer Anpassung des Schutzkonzeptes.

Das Schutzkonzept steht der Öffentlichkeit zur Verfügung. Es ist über die Homepage einsehbar und steht zum Download bereit. Einzelne Aspekte daraus werden separat auf der Homepage dargestellt. Zudem wird das Schutzkonzept auf Veranstaltungen der DPSG in Bayern gut sichtbar ausgelegt. Dazu gehören unter anderem die Ansprechpersonen sowie Hinweise zu internen und externen Beratungs- und Beschwerdewegen.

Kommt es zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt auf Landesebene, gibt es neben der sofortigen Überprüfung des Schutzkonzeptes, mögliche weitere qualitätssichernde Maßnahmen. Nicht nur der*die Betroffene erfährt Unterstützung seitens der Landesebene, auch das pfadfinderische Umfeld wird dabei mit in den Blick genommen. Je nach Situation werden pädagogische, psychologische und/oder juristische Beratung vermittelt sowie Supervision und Fortbildungen angeboten. Diese qualitätssichernden Maßnahmen sind Teil des Interventionsfahrplans.

Die Änderungshistorie und Vorgängerversionen sind der DPSG Landesstelle einsehbar.

9 Interventionsfahrplan

Natürlich ist es unser Anliegen, durch Prävention Situationen sexualisierter Gewalt gar nicht erst entstehen zu lassen. Doch können wir nicht jede Situation verhindern. Deswegen ist es notwendig, sich auch dem Thema Intervention als Teil der Prävention zu widmen.

Grenzverletzungen

Eine Grenzverletzung ist ein unangemessenes Verhalten. Grenzverletzungen passieren häufig unbewusst und sind selten sexuell motiviert. Grenzverletzungen können z.B. entstehen, wenn man ein Spiel mit besonders viel Körperkontakt spielt, können aber auch bewusste Berührungen an Stellen sein, die als unangenehm empfunden werden. Sexualisierte Sprache oder Körperkontakt, der von einer oder mehreren Beteiligten als „zu nah“ empfunden wird, kann als Grenzüberschreitung wahrgenommen werden. Wo eine Grenzverletzung beginnt ist abhängig vom Empfinden jeder und jedes Einzelnen. Was für die eine Person noch völlig in Ordnung ist, kann bei einer anderen schon als persönliche Grenzverletzung aufgefasst werden.

Grenzverletzungen sind nach dem Strafgesetzbuch (StGB) keine Straftat, im Gruppenalltag muss trotzdem darauf geachtet werden, dass diese vermieden werden und sich jedes Gruppenmitglied wohl fühlt.

So handeln wir bei Grenzverletzungen:

1. Grenzverletzungen werden bei Wahrnehmung gestoppt und benannt.
2. Mit einer klaren Haltung zum Schutz der Betroffenen wird eine Klärung mit Bezugnahme auf den Verhaltenskodex und das Leitbild der DPSG angeleitet.
3. Anschließend wird ein aufklärendes, der Situation angemessenes Gespräch mit der Person geführt, die grenzverletzend gehandelt hat. Dabei sollen Verhaltensänderungen beziehungsweise –alternativen erarbeitet werden.
4. Je nach Situation und Bedarf wird die Grenzverletzung im jeweiligen Team und mit dem jeweiligen Vorstand der entsprechenden Ebene thematisiert und gemeinsam reflektiert.

Übergriffe und Straftaten

Sexuelle Übergriffe gehen über Grenzverletzungen hinaus. Anders als Grenzverletzungen sind sie beabsichtigt und sexuell motiviert. Hierbei muss es sich noch nicht um Straftaten gemäß Strafgesetzbuch handeln. Sexuelle Übergriffe sind unter anderem Gespräche, Filme oder Bilder, die nicht altersgemäß sind, oder auch Handlungen, die zu einer sexuellen Erregung der Täterin bzw. des Täters beitragen sollen, auch wenn diese von Dritten als harmlos angesehen werden. Ob ein Verhalten eine Grenzverletzung oder einen sexuellen Übergriff darstellt, ist abhängig von verschiedenen Faktoren. Zu diesen Faktoren gehört unter anderem die Motivation der übergriffigen Person. Sexueller Missbrauch meint alle Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§174 ff. StGB). Er passiert niemals aus Versehen, ist immer eindeutig und von der Täterin oder dem Täter geplant. Im Sexualstrafrecht sind verschiedene Formen von sexuellem Missbrauch definiert. Es wird unterschieden zwischen sexuellem Missbrauch von Kindern, sexuellem Missbrauch von Jugendlichen und sexuellem Missbrauch von Schutzbefohlenen.

Der **Interventionsleitfaden** kommt bei Übergriffen und Straftaten zum Tragen:

1. Ruhe bewahren!

Durch überlegtes Handeln kannst du Fehlentscheidungen und übereilte Reaktionen vermeiden. Achte auf Diskretion und dokumentiere sachlich die Situation und Vorgehensweise.

2. Zuhören und nächste Schritte besprechen!

Der betroffenen Person glauben, offenlegen, dass man Hilfe und Beratung hinzuzieht. Fragen: Was braucht die betroffene Person? Gibt es weitere Personen, die Unterstützung brauchen?

3. Bleib damit nicht alleine!

Ziehe eine Vertrauensperson hinzu. Wenn der Vorstand der entsprechenden Ebene nicht selber involviert ist und du Vertrauen zum Vorstand hast, solltest du eine Person des Vorstandsteams oder eine benannte Vertrauensperson als erstes informieren und um Rat fragen. Hast du dabei ein ungutes Gefühl, suche dir Rat bei einer anderen Person deines Vertrauens aus der Leiterrunde. Treffe keine Entscheidung alleine.

4. Prüft, ob es sofortigen Handlungsbedarf gibt!

Besteht ein Risiko, dass es zu (weiteren) gefährdenden Situationen kommt z.B durch ein Aufeinandertreffen von Betroffenen und Beschuldigten oder könnt ihr es zumindest nicht ausschließen, verlangt die Situation sofortigen Handlungsbedarf. In diesem Fall solltet ihr euch Zeit verschaffen, zum Beispiel durch getrennte Aktivitäten, räumliche Trennung oder das Ausfallen lassen der Gruppenstunde. Damit euer Verdacht nicht öffentlich wird, könnt ihr in diesem Fall auch Gründe vorschieben wie beispielsweise Krankheit. Beachtet: ihr müsst die Persönlichkeitsrechte aller wahren, also auch die der oder des Beschuldigten.

5. Holt euch Hilfe von einer Fachberatungsstelle und dem Landesvorstand!

Sowohl der Landesvorstand als auch die Fachberatungsstelle begleiten euch im weiteren Verlauf. Dabei hilft die Expertin bzw. der Experte einer Fachberatungsstelle euch bei allen verbandsexternen Entscheidungen, der Landesvorstand berät euch bei allen Entscheidungen, die Konsequenzen für den Verband haben können.

Mit Hilfe der Fachberatungsstelle und/oder des Landesvorstands...

- überlegt ihr, wie ihr die Betroffenen weiter begleitet und wie ihr mit ihnen umgeht. Auch den Umgang mit den Angehörigen – in der Regel den Eltern – solltet ihr an dieser Stelle klären. Wichtig dabei ist auf jeden Fall: nehmt die betroffene Person ernst und macht dies deutlich!
- entscheidet ihr, wie ihr die Beschuldigte bzw. den Beschuldigten mit dem Verdacht konfrontiert.
- entscheidet ihr, wie mit dem / der Beschuldigten weiter umgegangen werden soll, ob ein Verbandsausschlussverfahren eingeleitet wird und ob ihr die Polizei oder die Staatsanwaltschaft informiert.
- klärt ihr, ob und wie ihr die Öffentlichkeit informiert. Dazu gehören auch nicht betroffene Stammesmitglieder*innen und deren Eltern.
- überlegt ihr euch, wie und durch wen alle Betroffenen weiter begleitet werden (siehe Kapitel „Nachhaltige Aufarbeitung“)

6. Dokumentiert den Prozess!

Dazu gehört auch eine ausführliche schriftliche Darstellung und Begründung aller eurer getroffenen Entscheidungen, im Idealfall mit Datum. Am besten ist, ihr dokumentiert gleich von Beginn. So könnt ihr am Schluss nichts Wichtiges vergessen. Jedes Gespräch, jede Entscheidung solltet ihr schriftlich festhalten.

Warum dies so wichtig ist, hat verschiedene Gründe. Zum einen hilft es euch natürlich, euch später noch an Einzelheiten erinnern zu können. Zudem kann es in einem möglichen späteren Strafverfahren hilfreich sein. Und nicht zuletzt könnt ihr mithilfe einer lückenlosen Dokumentation auch später noch erläutern, wie ihr zu der Entscheidung, die ihr getroffen habt, gelangt seid.

Zu eurem eigenen Schutz und dem aller Beteiligten solltet ihr also Wert auf eine detaillierte und vollständige Dokumentation legen. Bei der Dokumentation solltet ihr zwei Ebenen beachten: die Sach- und die Reflexionsebene.

Zur Sachebene gehören Datum und Uhrzeit, Namen der Beteiligten und die möglichst genaue Situationsbeschreibung. Die Reflexionsebene schließt Einschätzung und Bewertung der Situation ein. Außerdem solltet ihr auf jeden Fall die Ergebnisse eines jeden Schritts dokumentieren (Anhang 5).

7. Achtet auf euch und eure Gefühle!

Reflektiert abschließend den Prozess und eure Entscheidungen. Achtet dabei darauf, wie es euch als Person und auch als Team geht. Holt euch bei Bedarf auch hierfür Hilfe durch eine externe Fachkraft.

Weitere Schritte auf Landesebene

Der Landesvorstand und die geschulte Fachkraft für Prävention versuchen euch bestmöglich zu unterstützen. In der Landesstelle werden alle gemeldeten Fälle ebenfalls dokumentiert und ggf. andere Stellen miteinbezogen.

10 Nachhaltige Aufarbeitung

Kommt es zu Übergriffen und Straftaten, werden die Fälle über die Notfallmaßnahmen hinweg nachhaltig aufgearbeitet. Hierfür wird das gesamte System in den Blick genommen. Wo es notwendig ist, wird professionelle Hilfe in Anspruch genommen.

11 Anhang 1: Selbstauskunftserklärung

Selbstauskunftserklärung

Gemäß Absatz 3.1.2. der „Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz.“

Name, Vorname

Geburtsdatum

Anschrift

Anschrift

Hiermit erkläre ich, dass ich keine Kenntnis von einem gegen mich eingeleiteten strafrechtlichen Ermittlungsverfahren wegen eines der Straftatbestände im dreizehnten Abschnitt (Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung) des Strafgesetzbuches (StGB) oder die Einstellung eines solchen Verfahrens habe.

Weiterhin verpflichte ich mich bei der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens, dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

[Weiterhin verpflichte ich mich dazu, das erweiterte Führungszeugnis oder eine entsprechende Bestätigung über die Einsichtnahme innerhalb der genannten Frist, jedoch spätestens zu Beginn der Veranstaltung bei der Lagerleitung vorzulegen.]

Ort, Datum

Unterschrift

11 Anhang 2: Verhaltenskodex

Vorname, Name: _____

Geburtsdatum: _____

Anschrift: _____

Als Pfadfinder*in...

...achte ich auf Nähe und Distanz!

Das bedeutet:

Ich kenne meine Grenzen und bin mir bewusst, dass jede*r individuelle Grenzen hat. Ich setze mich für eine Atmosphäre ein, in der offen über persönliche Grenzen gesprochen wird. Ich wahre die individuellen Grenzen aller und schaffe eine wertschätzende Kultur, bei der ein "Nein" ausgesprochen und akzeptiert wird und ein deutliches "Ja" als Zustimmung gewertet wird. Ich gehe in allen Situationen sensibel und verantwortungsbewusst mit Körperkontakt um. Ich spreche an, wenn Grenzen verletzt werden.

...achte ich auf einen angemessenen Sprachgebrauch!

Das bedeutet:

Ich fördere reflektierten Sprachgebrauch. Dieser ist unter anderem altersgerecht, wertschätzend, respektvoll und geschlechtssensibel. Ich orientiere meine Sprache an meinem Gegenüber und achte auf Personen in meinem Umfeld. Dies beinhaltet auch einen angemessenen Umgang mit Humor, Sarkasmus und Ironie. Ich unterlasse und unterbinde generell diskriminierende, verletzende sowie ausgrenzende Sprache.

...achte ich auf die Wirkung meines Auftretens und meiner Haltung!

Das bedeutet:

Ich bin mir der Außenwirkung meiner Haltung und meines eigenen Auftretens bewusst und achte darauf beide wertschätzend einzusetzen. Ich begeben mich auf Augenhöhe meines Gegenübers und unterlasse bedrohendes oder einschüchterndes Verhalten. Ich missbrauche meine hierarchisch höhere Position oder Rolle nicht.

...achte ich die Intimsphäre aller!

Das bedeutet:

Ich stelle gemeinsam mit Verantwortlichen, Leiter*innen, Kindern und Jugendlichen entsprechende Regeln auf und halte diese ein. Ich wahre die persönlichen Grenzen aller und fördere eine Kultur, in der ein „Nein“ signalisiert und von Anderen respektiert und akzeptiert wird und ein deutliches "Ja" als Zustimmung gewertet wird. Ich Sorge dafür, dass die Intimsphäre jederzeit gewahrt wird. Ich achte darauf, dass Leiter*innen, Kinder und Jugendliche, insbesondere unterschiedlichen Alters und Geschlechts, nicht gegen ihren eigenen Willen gemeinsam in einem Zelt beziehungsweise Raum schlafen. Dabei ist auf eine klare Kommunikation und Transparenz gegenüber allen Beteiligten zu achten.

...reflektiere ich mein Handeln!

Das bedeutet:

Ich begreife Reflexion als persönlichen Lernprozess. Ich fördere ein konstruktives Miteinander und etabliere eine Reflexionskultur. Dies beinhaltet unter anderem Gesprächsregeln, situationsabhängigen Rahmen, Format, Methode und Regelmäßigkeit. Ich nehme eine fehlerfreundliche, akzeptierende und wertschätzende Haltung gegenüber mir selbst und anderen ein. Ich öffne mich für Feedback von anderen, um damit Selbst- und

Fremdwahrnehmung abzugleichen. So nutze ich die Möglichkeit daraus zu lernen. Ich beziehe aktiv Stellung gegen grenzverletzendes Verhalten.

...bin ich sorgsam im Umgang mit Medien, sozialen Netzwerken und digitalen Räumen!

Das bedeutet:

Ich informiere mich über Medien. Ich lebe einen bewussten Umgang mit Medien vor, handle nach meiner pfadfinderischen Überzeugung, gemäß der Pfadfindergesetze, und nutze sie altersgerecht und zielgerichtet. Ich pflege einen verantwortungsvollen und sensiblen Umgang mit fremden und eigenen Daten, wie z.B. Text, Bild, Ton und Kontaktdaten.

...fördere ich Beteiligung und Mitbestimmung auf Augenhöhe!

Das bedeutet:

Ich bestärke und fördere Kinder und Jugendliche in der Bildung ihrer eigenen Meinung und nehme diese ernst. Ich ermögliche Erfahrungen der Mitbestimmung durch geeignete pfadfinderische Methoden. Dazu gehören insbesondere aufeinander aufbauende und attraktive Programme, Gesetz & Versprechen, „Learning by Doing“ sowie das Wechselspiel zwischen Groß- und Kleingruppe. Ich gebe den Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit eigene Erfahrungen zu sammeln und stärke dadurch ihr Selbstbewusstsein, um auch schwierige Situationen und Herausforderungen aus eigener Kraft erfolgreich bewältigen zu können.

Ort, Datum:

Unterschrift:

12 Anhang 3 Checkliste für Präventionsmaßnahmen bei Veranstaltungen

Maßnahme	Durchgeführt	Hinweis/Bewertung
Vor der Veranstaltung		
Auswahl der Räumlichkeiten: getrennte & abschließbare Schlafräume; getrennte & abschließbare sanitäre Anlagen → falls nicht möglich, Regelungen an TN weitergeben		
Einsicht in erweiterte Führungszeugnisse		
Einsicht der Präventionsschulung		
Dokumentation von spontanem, ehrenamtlichen Engagement		
Während der Veranstaltung		
Namensschilder werden zu Beginn der Veranstaltung verteilt und sichtbar angebracht, um Personen zuordnen zu können. Fremde Personen (Besucher*innen, Rettungskräfte, Fotograf*innen) bekommen ebenfalls Namensschilder.		
Benennung wichtiger Ansprechpersonen (Lager- & Orgaleitung, Prävention, Erste Hilfe, Notfallnummer vom Notfallhandy...)		
Verhaltenskodex wird den TN erläutert und Ansprechpartner für Beschwerden benannt.		
Verhaltenskodex und das ISK wird auf der Veranstaltung sichtbar ausgelegt/aufgehängt .		
Es wird gemeinsam mit allen reflektiert . Dabei wird auf eine gute Mischung an Methoden geachtet, die sowohl persönliche als auch anonyme Rückmeldungen zulassen.		
Leiter*innenrunden dienen zum Informationsaustausch und stellen für die Leitungsteams eine Möglichkeit dar, Rückmeldung zu geben und bei Bedarf auch Kritik zu üben.		
Es werden aktiv Feedback und Rückmeldungen von Helfer*innen eingeholt und gemeinsam mit ihnen reflektiert.		
Die Häufigkeit von Reflexionen , Besprechungen und Leiter*innenrunden orientieren sich an der Zielgruppe, Art und Dauer der Veranstaltung.		
Entsprechend der Stufenpädagogik werden im inhaltlichen Programm altersgerechte Partizipationsformen berücksichtigt und methodisch aufbereitet.		
Es wird auf einen bewussten Alkoholkonsum hingewiesen. Es wird geklärt, welcher Alkohol und ab wann dieser getrunken		

werden darf. Bei übermäßigem Alkoholkonsum intervenieren die Verantwortlichen der Veranstaltung.		
Nach der Veranstaltung		
Dokumentation der Reflexionsergebnisse und sonstige Rückmeldungen		
Beschwerden werden an die Präventionsfachkraft der DPSG in Bayern oder an den Vorstand weitergeleitet		

13 Anhang 4: Dokumentationsbogen für Beschwerden/Vorfälle

Gespräch durchgeführt von und am	
Name der Beobachterin/des Beobachters	
Datum und Uhrzeit der Beobachtung	
Name der/des Betroffenen	
Name der/des Beschuldigten	
Situationsbeschreibung Möglichst genau und detailliert Zur Situationsbeschreibung gehört auch das Verhalten der/des Betroffenen und der/des Beschuldigten und der Kontext, in dem das Beobachtete passiert ist	
Evtl. Vermutungen der Beobachterin/des Beobachters Nur, wenn Beobachterin/Beobachter von sich aus Vermutungen äußert	
Ergebnisse des Gesprächs	
Eigene Einschätzung/Bewertung	
Weiteres Vorgehen	
Information folgender Personen	