

Schutzkonzept des CVJM-Landesverband Bayern e.V.

Im CVJM erleben Kinder und Jugendliche persönliche Nähe und tiefe Gemeinschaft, die von Vertrauen geprägt ist. Um sicher aufwachsen und sich frei entfalten zu können, benötigen Kinder und Jugendliche Personen, denen sie vertrauen können und bei denen sie **Unterstützung, Hilfe, Schutz und Sicherheit** finden.

Erfahren Kinder oder Jugendliche Vernachlässigung oder Gewalt, insbesondere sexualisierte Gewalt, werden ihre Entwicklungsgrundlagen massiv gefährdet und ihre seelische Entwicklung geschädigt. Sexualisierte Gewalt, andere Gewalterfahrungen und Vernachlässigung verletzen die Würde des Menschen.

Mitarbeitende im CVJM übernehmen **Verantwortung** für die ihnen anvertrauten Menschen: Vernachlässigung und Gewalt, insbesondere sexualisierte Gewalt, werden nicht toleriert. Der Schutz von Kindern und Jugendlichen hat oberste Priorität.

Neben unserer Verantwortung für Kinder und Jugendliche tragen wir auch Verantwortung für Schutzbefohlene, also Menschen, die besondere Bedürfnisse haben und damit auch einem besonderen Risiko ausgesetzt sind. Dazu gehören zum Beispiel Erwachsene, die physische und / oder psychische Beeinträchtigungen haben.

Mit diesem Rahmenschutzkonzept wollen wir als CVJM-Landesverband Bayern e.V. **Standards für ein Miteinander** schaffen, in dem Menschen aufmerksam und sensibel miteinander umgehen. Dieses Rahmenschutzkonzept unterstützt die Mitarbeitenden des Vereins, selbst **sichere Räume** für alle Menschen zu bieten. Dazu gehört auch das Wissen um die verschiedenen Formen der Kindeswohlgefährdung, von denen die sexualisierte Gewalt ein Teil ist.

Ziel ist es, eine **Kultur der Achtsamkeit** zu etablieren und wirksame Schutzmaßnahmen zu schaffen, mit denen das Risiko, Opfer von (sexualisierter) Gewalt zu werden, so gut wie möglich gesenkt wird. Zudem wird Verantwortlichen **Handlungssicherheit** gegeben und Betroffenen werden **Ansprechpersonen** genannt, an die sie sich wenden können.

INHALTSVERZEICHNIS

1. Organisatorische Einordnung des CVJM-Landesverband Bayern e.V.	3
2. Schutzauftrag und Kindeswohlgefährdung	3
2.1 Rechtliche Grundlage des Schutzauftrags	3
2.2 Grundlagen Kindeswohlgefährdung	4
3. Das Schutzkonzept des CVJM-Landesverband Bayern e.V.	5
3.1 Selbstverständnis	5
3.2 Erweitertes Führungszeugnis	5
3.3 Selbstverpflichtung	6
3.4 Verhaltenskodex	7
3.5 Prävention	8
3.6 Sexualpädagogisches Konzept	8
3.7 Analyse von Risiken und Potentialen	11
3.8 Partizipation	24
3.9 Beschwerdemanagement	24
3.10 Interventionsplan	25
3.11 Aufarbeitung	25
3.12 Rehabilitierung	25
3.12 Fortbildung	26
3.13 Evaluation	26
4. Anhang	27
4.1 Interventionsplan	27
4.2 Antrag Erweitertes Führungszeugnis	28
4.3 Ehrenerklärung	29
4.4 Ansprechpersonen	30
4.5 „Willkommenskultur im CVJM“	31
4.6 Vereinbarung des CVJM Deutschland zum Schutz von Kindern und Jugendlichen	32
4.7 Mutmacher für Kinder und Jugendliche	33
4.8 Leitbild des CVJM	34

1. ORGANISATORISCHE EINORDNUNG DES CVJM-LANDESVERBAND BAYERN E.V.

Die CVJM sind freie Träger der Jugendhilfe nach § 3 und § 75 SGB VIII und die Ortsvereine, Kreis – und Landesverbände eigenständige juristische Personen. Aus diesem Grund werden Vereinbarungen mit den Jugendämtern, den Kirchen oder anderen Kooperationspartnern durch die rechtliche Vertretung der Vereine eigenständig geschlossen.

2. SCHUTZAUFTRAG UND KINDESWOHLGEFÄHRDUNG

»Schutzkonzepte sind ein Zusammenspiel aus institutionellen und pädagogischen Maßnahmen sowie einer Kultur des Respekts und der Wertschätzung [...]. Sie umfassen Handlungspläne sowie konzeptionelle Elemente und basieren auf einem partizipativen und prozessorientierten Grundverständnis von Prävention und Intervention. Schutzkonzepte gehen damit über einzelne und isolierte Präventionsmaßnahmen hinaus und nehmen die Einrichtung sowohl als Schutzraum (kein Tatort werden) als auch als Kompetenzort wahr, an dem [Menschen Hilfe erhalten, die von einer Verletzung gegen ihre sexuelle Selbstbestimmung betroffen sind].«¹

2.1 RECHTLICHE GRUNDLAGE DES SCHUTZAUFTRAGS

Laut UBSKM (Amt der Bundesregierung, Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs) gibt es keine explizite rechtliche Verpflichtung zur Entwicklung von umfassenden Schutzkonzepten, aber Schutzkonzepte sind die anerkannte und beste Methode der Qualitätssicherung und ermöglichen und verbessern den Schutz von Kindern und Jugendlichen, der unsere (Aufsichts-)Pflicht ist.

CVJM sind Träger der freien Jugendhilfe (§ 3 und § 75 SGB VIII)

→ Deshalb unterliegen sie der Verpflichtung der Qualitätsentwicklung in der Kinder- und Jugendhilfe (§ 79a SGB VIII). Diese bezieht sich auf

- § 823 und § 832 BGB „Haftung des Aufsichtspflichtigen“
- § 225 StGB „Misshandlung von Schutzbefohlenen“
- § 1666 BGB „Kindeswohlgefährdung“
- § 8a SGB VIII „Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung“
- § 45 SGB VIII „Erlaubnis für den Betrieb einer Einrichtung“
- > § 79a SGB VIII „Qualitätsentwicklung in der Kinder- und Jugendhilfe“
- > Bundeskinderschutzgesetz (BKisSchG)
- > Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG)
- > Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG)

Es besteht ein Minimalanspruch an freie Träger:

- Betroffenen muss Hilfe angeboten werden
- Innerhalb der Angebote und Strukturen des freien Trägers darf kein Raum für Täter:innen sein / Angebote und Strukturen dürfen nicht zum Tatort werden

Um diesem Anspruch und unserer Verantwortung für Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene und die Verantwortlichen in den Vereinen gerecht zu werden, sind Schutzkonzepte das beste Mittel.

¹ Auszug aus der Vereinbarung der Evangelischen Kirche in Deutschland und dem Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, 2016

2.2 GRUNDLAGEN KINDESWOHLGEFÄHRDUNG

Kinder und Jugendliche zu schützen bedeutet, sogenannte Kindeswohlgefährdungen zu verhindern. Eine Kindeswohlgefährdung liegt laut § 1666 BGB vor, wenn eine gegenwärtige oder zumindest unmittelbar bevorstehende Gefahr für die Kindesentwicklung abzusehen ist, die bei ihrer Fortdauer eine erhebliche Schädigung des körperlichen, geistigen oder seelischen Wohls des Kindes mit ziemlicher Sicherheit voraussehen lässt.

Zusammengefasst also: Wer einem Kind – egal in welchem Bereich und welchem zeitlichen Rahmen – erheblichen Schaden zufügt, begeht eine Kindeswohlgefährdung.

Dabei ist unerheblich, ob eine Kindeswohlgefährdung durch ein bestimmtes Verhalten oder Unterlassen der Personensorgeberechtigten oder aber durch das Verhalten Dritter bewusst verursacht wird oder durch unverschuldetes Versagen geschieht.

Formen von Kindeswohlgefährdungen sind Vernachlässigung, Erziehungsgewalt und Misshandlung, sexualisierte Gewalt, häusliche Gewalt und weibliche Genitalbeschneidung.

Kindeswohlgefährdung betrifft uns – Mitarbeitende, Verantwortliche, Träger - auf zwei Ebenen:

- > Wenn Teilnehmende außerhalb unserer Maßnahmen (zu Hause, Schule, Sportverein ...) gefährdet werden und wir davon erfahren, weil Betroffene uns davon erzählen oder Dritte uns davon berichten.
- > Wenn jemand in unseren Veranstaltungen / Gruppen durch Dritte, durch einen Mitarbeitenden oder Teilnehmenden gefährdet wird, wir dies erleben oder erzählt bekommen.

Grundlage bildet das Bundeskinderschutzgesetz (BKisSchG), welches das SGB VIII ergänzt hat. Die Regelungen betreffen vor allem die Zusammenarbeit mit den örtlichen Trägern der Jugendhilfe, also den Jugendämtern, die als Garanten den Schutz von Kindern und Jugendlichen als besondere Aufgabe wahrnehmen.

Relevante Regelungen:

Ehrenamtlich, nebenamtlich sowie hauptberuflich Tätige in der Kinder- und Jugendarbeit müssen erweiterte Führungszeugnisse vorlegen.

Die örtlichen Träger der Jugendhilfe (Jugendämter) müssen Vereinbarungen darüber mit den freien Trägern der Jugendhilfe (ist der CVJM nach §75 SGB VIII) abschließen und diese bei der Wahrnehmung des Schutzauftrages unterstützen.

- > §8a SGB VIII:
Die zuständigen Stellen müssen informiert werden, wenn die Vermutung einer Kindeswohlgefährdung besteht. Das betrifft alle uns anvertrauten Schutzbefohlenen, für die wir auch die Aufsichtspflicht haben. Also nicht volljährige Kinder und Jugendliche sowie nicht geschäftsfähige Erwachsene, also Personen mit meist geistigen Einschränkungen.
- > § 225 StGB Misshandlung von Schutzbefohlenen

Wer eine Person unter achtzehn Jahren oder eine wegen Gebrechlichkeit oder Krankheit wehrlose Person quält oder roh misshandelt, oder wer durch böswillige Vernachlässigung seiner Pflicht, für sie zu sorgen, sie an der Gesundheit schädigt, wird mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu zehn Jahren bestraft. Das gilt für Menschen aus dem eigenen Hausstand, die der Fürsorge- und Obhut unterstehen, egal ob in einem Arbeitsverhältnis oder im privaten.

3. DAS SCHUTZKONZEPT DES CVJM-LANDESVERBAND BAYERN E.V.

3.1 SELBSTVERSTÄNDNIS

Der CVJM-Landesverband Bayern e.V. ist als Mitgliedsverband Teil des CVJM-Gesamtverbandes in Deutschland e.V..

Deshalb gelten Grundsatzpapiere des Gesamtverbandes (CVJM Deutschland) auch für den CVJM-Landesverband Bayern e.V..

Relevant für das Selbstverständnis innerhalb der Schutzkonzepte sind die Grundlagentexte „Willkommenskultur im CVJM“ und „Vereinbarung des CVJM Deutschland zum Schutz von Kindern und Jugendlichen“.

3.2 ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS

Grundlagen

Das Bundeskinderschutzgesetz vom 01.01.2012 hat zum Ziel, Kinder und Jugendliche vor Vernachlässigung und (sexueller) Gewalt zu schützen.

Ein Bestandteil dessen ist:

Wer eine hauptamtliche Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe ausüben möchte, ist verpflichtet, vorher ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Durch das Bundeskinderschutzgesetz wurde diese Verpflichtung auch auf die ehren- und nebenamtlichen Tätigen ausgeweitet. Dadurch werden Kinder und Jugendliche in der Kinder- und Jugendhilfe besser geschützt.

Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe und die freien Träger entscheiden, für welche ehren- oder nebenamtlichen Tätigkeiten vorab die Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis von Bewerberinnen und Bewerber erforderlich ist. Entscheidende Kriterien sind dabei die Art, Intensität und Dauer des Kontakts zu Kindern und Jugendlichen, die eine bestimmte Tätigkeit erfordert, beziehungsweise ermöglicht. So wird sichergestellt, dass keine einschlägig vorbestraften Personen ein Näheverhältnis zu Kindern und Jugendlichen aufbauen und dieses ausnutzen können.

Für den CVJM als freien Träger bedeutet das:

Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß §30a Abs. 2b BZRG und § 72a Abs. 2 und 4 SGB VIII ist in jedem Fall nötig, wenn Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit ehren- oder hauptamtlich aktiv (Betreuung, Beaufsichtigung, Erziehung, Ausbildung, vergleichbare Formen von Kontakt) sind. Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ist in unserem Verein für alle Mitarbeitenden und Vorstandsmitglieder Pflicht.

Hierfür gilt:

- Vorlage für alle Mitarbeitenden ab 14 Jahren
- Zum Zeitpunkt der Vorlage nicht älter als 3 Monate/ „Haltbarkeit“ von 3 Jahren.
- Möglichkeit der Ehrenerklärung für kurzfristige Einsätze

Die Führungszeugnisse werden eingesehen und folgende Informationen für die Dauer der Tätigkeit gespeichert:

- Name des/ der Mitarbeitenden
- das Datum des Führungszeugnisses
- die Information, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer in § 72a SGB VIII Absatz 1 Satz 1 genannten Straftat rechtskräftig verurteilt worden ist oder wegen einer nicht in Absatz 1 Satz 1 genannten Straftat, die die Person als ungeeignet im Umgang mit Kindern und Jugendlichen erscheinen lässt.

Die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen die gespeicherten Daten nur verarbeiten, soweit dies erforderlich ist, um die Eignung einer Person für diejenige Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das Führungszeugnis gewesen ist, zu prüfen. Die Daten werden vor dem Zugriff Unbefugter geschützt und spätestens sechs Monate nach dem letztmaligen Ausüben der Tätigkeit, für die das EFZ vorgelegt wurde, gelöscht.

3.3 SELBSTVERPFLICHTUNG

Die Arbeit im CVJM-Landesverband Bayern e.V. wird im Miteinander von Menschen und ihrer Beziehung zu Gott gestaltet. Deshalb verpflichten sich Mitarbeitende, Verantwortung für die ihnen anvertrauten Menschen zu übernehmen und sie bestmöglich zu schützen.

Der CVJM-Landesverband Bayern e.V. übernimmt Verantwortung für die ihm anvertrauten Menschen. Unsere Arbeit ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Dazu gehört, die Persönlichkeit und Würde eines jeden Menschen zu achten und individuelle Grenzen zu respektieren. Vernachlässigung, Gewalt und sexualisierte Gewalt werden nicht toleriert.

Der Schutz von Kindern und Jugendlichen hat oberste Priorität.

1. Ich akzeptiere andere Menschen in ihrer Individualität und Unterschiedlichkeit.
Ich setze mich dafür ein, dass sich Menschen im CVJM sicher, wertgeschätzt und respektiert fühlen.
2. Ich ermögliche es, dass Menschen sich in einem sicheren Rahmen ausprobieren, Selbstwirksamkeit erleben, selbstbestimmt Entscheidungen treffen und eine eigene Identität entwickeln können.
3. Mir ist bewusst, dass Menschen individuelle Bedürfnisse und Grenzen haben.
Diese werden verbal und nonverbal kommuniziert und ich respektiere diese Grenzen.
Ich gehe verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz um und vermeide es, andere bewusst in unangenehme Situationen zu bringen.
Ich bestärke Menschen darin, ihre Grenzen aufzuzeigen und darauf zu achten, auch die anderer einzuhalten. Sollten meine persönlichen Grenzen überschritten werden, kommuniziere ich auch das und suche mir bei Bedarf Hilfe.
4. Der Aufbau von Beziehungen ist ein wichtiger Bestandteil unserer Arbeit.
Ich bin mir meiner Verantwortung als Mitarbeiterin / Mitarbeiter bewusst und bin sensibel dafür, welche Informationen ich von mir oder anderen preisgebe.
Mit persönlichen Informationen anderer gehe ich vertrauensvoll um und verspreche nichts, was ich nicht halten kann.
5. Ich bin mir meiner Machtposition als Mitarbeiterin / Mitarbeiter bewusst.
Ich missbrauche diese Rolle nicht, vor allem nicht zur Befriedigung meiner eigenen Bedürfnisse.
6. Ich achte auf die Menschen in meinem Umfeld, besonders auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und (sexualisierter) Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen.
Ich bin mir meiner Verantwortung und Rolle als Mitarbeiterin / Mitarbeiter bewusst und suche mir in solchen Situationen kompetente Hilfe.
Ich kenne das Schutzkonzept, den Interventionsplan, die Meldewege und Ansprechpersonen.
7. Ich setze mich für einen achtsamen Umgang miteinander ein.
Ich tabuisiere und toleriere Gewalt nicht, egal ob im digitalen oder präsentischen Raum.

Dies gilt sowohl für körperliche Gewalt (z.B. Körperverletzung, sexuelle Übergriffe) als auch für verbale Gewalt (z.B. abfällige Bemerkungen, Erpressung) und für seelische Gewalt (z.B. Mobbing, Ausgrenzung). Bei solchen Grenzüberschreitungen greife ich ein und bestärke andere Menschen darin, aktiv Stellung dagegen zu beziehen.

Als Mitarbeiterin/ Mitarbeiter im CVJM-Landesverband Bayern e.V. bestätige ich, nicht wegen einer in § 72a SGB VIII bezeichneten Straftat rechtskräftig verurteilt worden zu sein und derzeit weder ein gerichtliches Verfahren noch ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren wegen einer solchen Straftat gegen mich anhängig ist.

Die Selbstverpflichtungserklärung wird mit allen Mitarbeitenden, die mit Minderjährigen und / oder Schutzbefohlenen, sowie in allen Leitungsgremien des CVJM Bayern besprochen (EwV, HA) und unterschrieben.

Die vorliegende Selbstverpflichtung wurde am 29.04.2026 durch den Erweiterten Vorstand des CVJM Bayern einstimmig beschlossen und tritt mit dem Beschluss des Schutzkonzeptes in Kraft.

3.4 VERHALTENSKODEX

Verhaltenskodizes beziehen sich auf einen bestimmten Arbeitsbereich, eine konkrete Freizeit oder eine spezifische Maßnahme, denn Ergebnisse aus der Risikoanalyse fließen dort ein. Für die Zielgruppe der 3 – 5-Jährigen gelten in Bezug auf die Nutzung sozialer Medien zum Beispiel andere Bedingungen und damit Regelungen, als für die Zielgruppe der über 12-Jährigen. Regeln, die im Zeltlager sinnvoll sind, sind im offenen Treff manchmal nicht nötig.

Aus diesem Grund werden die Verantwortlichen der Gruppen und Maßnahmen angeleitet, einen eigenen Verhaltenskodex zu erarbeiten und mit den Teilnehmenden altersgemäß zu besprechen. Grundlage für den Verhaltenskodex können die Punkte der Selbstverpflichtungserklärung sein, die in ihm konkretisiert und auf die praktische Arbeit übertragen werden.

Zu Beginn der Erstellung eines Verhaltenskodex kann man sich die Frage stellen, was einem selbst im Umgang miteinander wichtig ist und diese Frage auch den Teilnehmenden stellen.



Punkte, die in einem Verhaltenskodex bedacht werden sollten, sind:

- > der Umgang mit Nähe und Distanz (Wie geschieht Körperkontakt?)
- > Welche Regeln gelten für soziale Medien?
- > Beachtung der Intimsphäre
- > Worauf wollen wir achten, wenn wir miteinander sprechen?
- > Wie gehen wir mit Sanktionen um?

- > Welche Möglichkeiten der Mitbestimmung haben Teilnehmende/ Mitarbeitende/ Personensorgeberechtigte?

3.5 PRÄVENTION

Der Begriff Prävention bedeutet Zuvorkommen, Abschreckung oder Vorbeugung. In der Sozialen Arbeit wird Prävention als vorbeugendes Handeln verstanden, mit dem man unerwünschte Entwicklungen vermeiden will.

Wir möchten sichere Räume für Kinder und Jugendliche schaffen, die jungen Menschen und ihr Selbstbewusstsein stärken. Hierzu werden unsere Mitarbeitenden in Methoden (beispielsweise Geschichten, Spiele und Gespräche) geschult. Die Prävention ist Teil unserer Grundhaltung und spielt bei allen Angeboten des Vereins eine entscheidende Rolle.

Zur Prävention gehört es auch, ein „Nein“ von Teilnehmenden zu akzeptieren, einen Fokus auf die Freiwilligkeit von beispielsweise der Teilnahme an Spielen, zu legen und die Mitarbeitenden für die Wahrnehmung von eigenen und den Grenzen anderer zu sensibilisieren und diese zu wahren.

In Bezug auf das Kindeswohl bedeutet es, nicht nur Strukturen zu schaffen, in denen Kinder und Jugendliche sichere Räume vorfinden, sondern auch Kinder und Jugendliche selbst/ ihr Selbstbewusstsein zu stärken.

Das kann über Spiele, Geschichten, Gespräche geschehen. Wichtig ist, dass es in allen Bereichen zu einer Grundhaltung im Umgang mit Kindern und Jugendlichen wird.

3.6 SEXUALPÄDAGOGISCHES KONZEPT

Sexualität ist in allen Phasen menschlichen Lebens körperlich, seelisch und sozial wirksam. Sexualität ist in den verschiedenen Dimensionen (biologisch, normativ, gesellschaftlich) Bestandteil der menschlichen Identität.

Das heißt:

- Sexualität ist ein Grundaspekt menschlichen Seins.
- Wo immer wir Menschen begegnen, haben wir es auch mit Sexualität zu tun.
- Sexualität ist – in ihrer ganzen Unterschiedlichkeit – einfach da.
- Sexualität ist mehr als Geschlecht und Geschlechtsverkehr.

Sexuelle Bildung im Sinne von Aufklärung ist eine „Erziehungsaufgabe“, über die die Personensorgeberechtigten zu entscheiden haben. (§9 SGB VIII)

Das heißt:

- Angebote dürfen nicht dem (vermuteten) Willen der Personensorgeberechtigten widersprechen.
- Die Teilnahme an solchen Angeboten muss freiwillig sein.
- Inhalte dürfen nicht unter den Verdacht fallen, „Vorschub zu leisten“ (sexuelle Kontakte zu begünstigen oder ermöglichen)

Der Bereich der sexuellen Bildung ist in unserem sexualpädagogischen Konzept verankert.

Warum eine sexualpädagogische Konzeption?

Der CVJM leistet als freier Träger der Jugendhilfe einen Beitrag zu den gesetzlich verankerten Aufgaben der Jugendarbeit, deren Ziel es unter anderem ist, junge Menschen zur Selbstbestimmung zu befähigen.²

² §11 SGB VIII (1) Dieser bestimmt, dass „(...) Angebote an den Interessen junger Menschen anknüpfen und von ihnen mitbestimmt und mitgestaltet werden, sie zur Selbstbestimmung befähigen und zu gesellschaftlicher Mitverantwortung und zu sozialem Engagement anregen und hinführen.(...)“

Selbstbestimmt leben zu können, ist wichtigster Aspekt eines Lebens, das der unantastbaren Würde des Menschen, die wir in seiner Gottesebenbildlichkeit verankert sehen, Rechnung trägt. Diese Würde zu schützen ist unsere Pflicht und gilt für alle Menschen unabhängig von körperlicher und psychischer Beeinträchtigung, Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht, sexueller Orientierung und Identität, Religion und Weltanschauung und sozio-ökonomischem Status.³

Bezugnehmend auf die Selbstverpflichtung des CVJM verpflichten sich Mitarbeitende, die Persönlichkeit, die Entwicklung einer geschlechtsspezifischen Identität und die Fähigkeit zur Selbstbestimmung zu stärken und zu fördern. Sie tragen dazu bei, ein sicheres und ermutigendes Umfeld insbesondere für Kinder und Jugendliche, sowie alle anderen Teilnehmenden zu gestalten. Sie pflegen einen wertschätzenden und respektvollen Umgang mit anderen. Sie tabuisieren und tolerieren Gewalt nicht, sondern beziehen aktiv Stellung und greifen ein gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches, sexistisches Verhalten und alle Arten von Gewalt.⁴

Die Sicherheit der uns anvertrauten Menschen, den Schutzbefohlenen im Sinne des § 225 StGB, zu gewährleisten, ist Grundlage aller Angebote und um dieses Ziel zu erreichen, ist eine sexualpädagogische Konzeption als Teil des Gewaltschutzkonzeptes nötig und sinnvoll.

Unser Verständnis von Sexualität

Sexualität ist eine durch die Schöpfung Gottes gegebene, positive Lebenskraft, die Menschen von Geburt an begleitet. Sie spielt in vielen biblischen Büchern eine Rolle, manchmal ganz offensichtlich wie beispielsweise in den Vätererzählungen⁵, manchmal indirekt wie z. B. in den Stammbäumen, die sich in ganz unterschiedlichen Büchern finden. Die Weitergabe des von Gott geschaffenen Lebens als Schöpfungsauftrag⁶ spielt dabei ebenso eine Rolle wie die Wertschätzung von Zärtlichkeit und Liebe, wie sie zum Beispiel im Hohelied der Liebe deutlich wird.

Sexualität ist daher als zentraler Aspekt in allen Phasen des menschlichen Lebens, von Geburt bis ins Alter, körperlich, seelisch und sozial wirksam ist. Sexualität schließt dabei das biologische Geschlecht, die geschlechtliche Identität, die Geschlechterrolle, sexuelle Orientierung, Lust, Erotik, Intimität und die Fortpflanzung ein.⁷

Die Empfindungen und Grenzen jedes einzelnen in Bezug auf das Erleben und Fühlen von, sowie das Reden über Sexualität sind individuell verschieden. Sexualität wird mit einer Vielfalt an Gefühlen in Verbindung gebracht; Positive Emotionen wie Lust, Geborgenheit, Nähe, Befriedigung aber auch negative wie Scham, Schuld, Machtausübung oder Aggression.

Ebenso unterscheidet sich kindliche Sexualität grundlegend von der Sexualität Erwachsener. Die Sexualität von Kindern ist auf sinnlich-neugierige Erfahrungen des gesamten Körpers ausgerichtet. „Sexualität“ wird vom Kind nicht bewusst als sexuelles Handeln oder Begehren wahrgenommen.

Die Themen Körper, Beziehung und Sexualität sowie damit einhergehende, bestehende Wahrnehmungs-, Normierungs- und Deutungsmuster sind komplex. Sie werden sowohl von der individuellen Sozialisation als auch von der gesellschaftlichen Prägung eines Menschen mitbestimmt. Zwar hat Sexualität einen nicht

³ Vgl. Willkommenskultur im CVJM, <https://www.cvjm.de/website/de/cv/ueber-uns/was-ist-der-cvjm-/grundsatzpapiere/willkommenskultur-im-cvjm>

⁴ Selbstverpflichtung des CVJM-Westbund e.V. e.V., <https://www.CVJM-Westbund.e.V./de/website/de/cw/cvjm/schutzkonzept/schutzkonzepte/selbstverpflichtung>

⁵ 1. Mose 12-50

⁶ 1. Mose 1,28: „Seid fruchtbar und mehret euch!“

⁷ BZgA, WHO-Regionalbüro für Europa und BZgA „Standards für die Sexualaufklärung in Europa“, S. 18; https://www.bzga-whocc.de/fileadmin/user_upload/BZgA_Standards_German.pdf

vernachlässigbaren biologischen Anteil, jedoch wird sie vor allem stark durch gesamtgesellschaftliche Normen, Moral- und Wertvorstellungen geprägt.

Wir wollen offen gegenüber Menschen verschiedener sexueller Orientierungen und geschlechtlicher Identitäten sein, daher tragen wir Sorge dafür, dass der CVJM zu einem sicheren Ort wird, in dem niemand Diskriminierung befürchten muss.

Sexuelle Bildung

Der Bildungsauftrag des CVJM beinhaltet auch Aspekte der sexuellen Bildung. Sprachfähig über Sexualität zu sein, ist elementarer Bestandteil des Schutzes vor sexualisierter Gewalt. Menschen – insbesondere Kinder, Jugendliche und volljährige Schutzbefohlene – brauchen Begriffe, um ihr Recht auf Selbstbestimmung durchsetzen und über Grenzverletzungen berichten zu können. Deshalb darf Sexualität kein Tabuthema sein.

Grundlegend ist, dass wir als Mitarbeitende gesprächsbereit und sprachfähig sind, es aber immer die freie Entscheidung des Gegenübers bleibt, ob das Gespräch gesucht wird. Um sexualpädagogischen Situationen und Fragestellungen im sehr unterschiedlichen CVJM Alltag selbstwirksam und souverän zu begegnen, sind der Erwerb und die regelmäßige Vertiefung von Fachwissen bei allen Mitarbeitenden nötig. Daraus kann eine individuelle Selbstwirksamkeit entstehen, die es ermöglicht, das eigene Verhalten und das Erleben anderer in sexualpädagogischen Situationen angemessen zu erklären und beeinflussen zu können. Es ermöglicht außerdem, Menschen, die uns begegnen, in Bezug auf sexuelle oder partnerschaftliche Lernprozesse fachkundig mit Informationen, Beratung und Raum zum Fragen helfen zu können.

Ziel sexueller Bildung ist die Befähigung zur Selbstbestimmung und die Stärkung der Persönlichkeitsentwicklung. In der Vielfalt dessen, was das konkret bedeuten kann, hat sexuelle Bildung folgende Ziele:

- den eigenen Körper akzeptieren, die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erleben
- Beziehungen/ Partnerschaften zu leben
- eine eigene (sexuelle) Identität entwickeln und das Recht darauf einzufordern
- die Unterschiedlichkeit der Menschen in Bezug auf verschiedenen Lebensweisen anzuerkennen
- ein gleichberechtigtes Verhältnis der verschiedenen Geschlechter anzustreben und zu pflegen
- einen angst- und aggressionsfreien Umgang mit Menschen, die sich der LGBTQAI+⁸ Community zugehörig fühlen, zu finden
- einen reflektierten Umgang mit der Darstellung von Sexualität und Geschlechterrollen in den Medien / der Öffentlichkeit zu finden

Umsetzung

Uns ist bewusst, dass im CVJM eine Vielfalt an Glaubensprägungen, Meinungen, Deutungsmuster zusammenkommen. Wir fördern und fordern eine konstruktive Gesprächskultur in gegenseitiger Wertschätzung.

Im Rahmen der Freizeitarbeit setzen sich die Mitarbeitendenteams im Vorfeld und bei Bedarf während der Maßnahme mit sexualethischen Themen auseinander.

Sexualpädagogischen Themen werden aktuell vor allem in den Mitarbeitendenschulungen verortet. Ziel muss es sein, diese Inhalte als Standard zu setzen.

In der Kinder- und Jugendarbeit sowie der Sportarbeit ist der Umgang mit Körperlichkeit kontinuierliches Thema.

⁸ LGBTQAI+ bedeutet: lesbisch, schwul, bisexuell, transsexuell, transgender, queer, asexuell, intersexuell und andere

Abschließend

Sexualität ist im Verlauf des Lebens des Menschen allgegenwärtig, Erfahrungen mit Sexualität sind sehr verschieden, Sexualität hat mehr Aspekte als Geschlechtsverkehr, sexuelle Orientierung oder Identität. Dieser Vielfalt wollen wir gerecht werden, indem wir den Menschen sehen und ihn nicht auf Geschlecht, sexuelle Orientierung oder Vorstellung einer Partnerschaft reduzieren.

Wir wissen, dass wir als CVJM eine Gemeinschaft sind, die voneinander und miteinander lernen kann und muss. Wir wollen deshalb nicht nur sprachfähig werden, sondern unsere Erfahrungen reflektieren und daran arbeiten, zunehmend sicherere Räume für Menschen zu schaffen.

Beschlossen durch den EwV des CVJM Bayern am 29.04.2026

3.7 ANALYSE VON RISIKEN UND POTENTIALEN

Risikoanalysen für das Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt

Ort: Burg Wernfels, Burgweg 7-9, 91174 Spalt-Wernfels

Durchgeführt am 28. April 2026

Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche im Gebäude und auf dem Grundstück?

ja, z.B. Weg vom Festsaal zum Schwimmbad, insgesamt ein stark verwinkeltes Grundstück / Gebäude

Gibt es Räume/Orte, die bewusst als Rückzugsmöglichkeit genutzt werden können?

ja, z.B. Kapelle, Tischtennishalle, Bischofsgarten, Spielplatz, Treppenaufgänge, Fluchttreppenturm, Aufzug, öffentliche WCs

Werden die oben genannten Räume/Orte zwischendurch „kontrolliert“?

nein

Können alle Mitarbeitenden alle Räume nutzen?

ja, und es sind ca. 70 Generalschlüssel im Umlauf

Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zu den Räumen/dem Gelände haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. externe Fachkräfte)?

ja, z.B. Lieferanten, Dienstleister, Kuriere, Touristen/Wanderer, andere Gäste

Ist das Grundstück von außen einsehbar?

Nein

Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?

ja; technisch ist es möglich, z.B. nachts die Tore zu den Parkplätzen und das Vordere Tor zu verschließen. Da die Zahl der Spontanbuchenden zunimmt, werden wir immer mehr zu einem offenen Haus.

Wie minimieren wir Risiken, ohne den Zugang zu minimieren?

Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthalts gefragt?

Nein, nur bei offensichtlichem Verdacht.

Es gibt immer noch 2-3 Bäder mit sog. Schamwänden (oben und unten offen) und WC-Türen mit einem sog. Münzverschluss (könnten z.B. mit einer Münze geöffnet werden). Es gibt noch Zimmergruppen mit gemeinsamen Bädern, die sind dann von allen Bewohnern dieser Zimmer von außen zu öffnen, auch wenn

das Bad von innen verschlossen wurde; das ist technisch noch ungelöst. Bei der Belegung wird zumindest darauf geachtet, dass die zusammengehörenden Zimmer gleichgeschlechtlich belegt werden, was homosexuelle Übergriffe jedoch eher erleichtert.

Im obersten Stockwerk ist das Leitungsbüro ein Rückzugsraum für Mitarbeiter des Leitungsteams. Ansonsten ein verwinkeltes Stockwerk mit der Kapelle als uneinsehbarer Rückzugsort. Dort beginnt auch das Fluchttreppenhaus, das sich über alle Stockwerke zieht, und das nicht mit einer Alarmsicherung ausgestattet ist, und somit auch ein nicht-einsehbarer Rückzugsort ist.

Im Bereich der Zimmer A 1-5 und N 1-10 sind Kameras installiert, die nur live aufnehmen, aber nicht aufzeichnen.

Auf der Tagungsraumbene sind die großen Schränke versperrt, ansonsten ein verwinkelter Bereich mit vielen Räumen und Türen. Auf den Speiseraumbereich trifft das ähnlich zu.

Auf der Rezeptionsebene sind die Ausstellungsecken mit Gittertüren gesichert. Die Toiletten bei den U-Räumen sind ein stark verwinkelter Bereich, der zusätzlich durch die Brandschutztür zur Rezeption schallgedämmt ist; zudem ist dort eine Personaltoilette.

Der Treppenabgang zum Keller endet in einem uneinsehbaren Winkel. Der Keller selbst kann nur von Mitarbeitern betreten werden. Durch eine Schallschutztür ist dieser Bereich akustisch abgetrennt.

Grundsätzlich gibt es zwei Aufzüge, einen in der Burg selbst und einen im Gebäude des Festsaa, zum Teil mit kleinen Vorräumen.

Der Schwimmbadbereich ist von oben videoüberwacht, jedoch von so großer Entfernung, dass keine genauere Überwachung möglich ist. Es wird nicht das gesamte Areal erfasst, Nischen in der Burgmauer sorgen für tote Winkel. Das Gelände hat mehrere terrassenartige Ebenen, ist mit Büschen bepflanzt und schafft uneinsehbare Ecken.

Im Hof wurde der Verkaufsautomat aus seinem Häuschen herausgeholt und ist offen einsehbar bzw. zugänglich. Die Personalumkleide (vom Hof aus zugänglich) kann nur von Mitarbeitern aufgeschlossen werden.

Die Klausen steht als Rückzugsort immer offen – der verwinkelte Raum hat Fenster zum Kiosk, die einen verschwommenen Blick in die Klausen ermöglichen.

Die Kuchel ist nicht wirklich einsehbar, aber durch den Wasserspender ein frequentierter Ort. Außerdem stehen dort der Gästekühlschrank und die Gästemikrowelle. Es gibt nur einen kleinen Eingang, der leicht versperrt werden kann.

Der Bischofsgarten ist verwinkelt. Der anschließende Spielplatz ist nicht einsehbar, der einzige Zugang zum Spielplatz erfolgt durch den Bischofsgarten.

Der Eingangsbereich zum Vorderen Torhaus ist nicht einsehbar. Um den Parkplatz herum gibt es Gebüsch und Trampelpfade. Der Gang zur Werkstatt entlang der Mauer ist nicht einsehbar.

Das M-Haus hat eine vom Parkplatz zugängliche Terrasse, darum herum Gebüsch neben und hinter dem Haus. Das Häuschen mit den Gartenmöbeln ist versperrt. Beim Müllhäuschen gibt es uneinsehbare Winkel.

Die Tischtennishalle ist bis 22 Uhr offen. Im Gebäude ist auch die Ranggaustube. Das Gebäude ist weitgehend öffentlich zugänglich und bietet Rückzugsräume, v.a. der Billardsaal im 1. Stock: die Treppen geht zweimal um die Ecke, der Raum ist nicht einsehbar und bietet viele Ecken und Winkel.

Zwischen Kiosk und Festsaal gibt es Zwischenräume und einen verwinkelten Gang. Im Festsaalgebäude gibt es einen Gang hinter dem eigentlichen Festsaal, der nicht zwingend einsehbar ist.

Das Treppenhaus im Festsaalgebäude führt hinunter in den Heizungskeller – ab der Kehre ist die Treppe nicht einsehbar. Der Heizungskeller selbst ist verschlossen.

Vom Festsaalgebäude verläuft ein uneinsehbarer Weg an der Burgmauer entlang zum Schwimmbad. Man könnte für (interne und externe) Freizeitleiter, Lehrer, Aufsichtspersonen aller Art eine Karte erstellen und diese Bereiche markieren, um systematische zielführende Kontrollgänge anzuregen. Außerdem sollte die Videoüberwachung und -aufzeichnung ausgeweitet werden.

Ort: Jugendherberge Gunzenhausen, Spitalstr. 3, 91710 Gunzenhausen

Durchgeführt am 28. April 2026

Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche im Gebäude und auf dem Grundstück?

Gebäude ja, Grundstück nein

Gibt es Räume/Orte, die bewusst als Rückzugsmöglichkeit genutzt werden können?

ja, z.B. Turmzimmer, Küche, Fahrradgarage, öffentliche WCs

Werden die oben genannten Räume/Orte zwischendurch „kontrolliert“?

nein

Können alle Mitarbeitenden alle Räume nutzen?

ja

Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zu den Räumen/dem Gelände haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. externe Fachkräfte)?

ja, z.B. Lieferanten, Dienstleister, Kuriere, Touristen, Mitarbeiter der Stadt Gunzenhausen, Putzfirma

Ist das Grundstück von außen einsehbar?

Nein

Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?

ja, das ist auch baulich nicht einfach zu ändern (kein Hoftor)

Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthalts gefragt?

nein, nur bei offensichtlichem Verdacht

Vorteilhaft ist, dass der Hausleiter (Leiter unserer Gästehäuser) in der Jugendherberge wohnt, d.h. es brennt relativ lange Licht, seine Präsenz ist wahrnehmbar und er hat eine gute akustische Wahrnehmungsfähigkeit, was im Innenhof vor sich geht. Seine Sprechanlage verfügt über eine Kamera. Mit mehr Videoüberwachung und Bewegungsmeldern könnte die Sicherheit bzw. Prävention weiterentwickelt werden. Es gibt vor Ort eine gut ausgestattete Polizei, die auch schnell vor Ort ist.

Das Haus liegt nah an der Innenstadt, am Fluss und am Altmühlradweg und steht tagsüber offen. Kundige einheimische Jugendliche nutzen den Wasserspender im Eingangsbereich (vom Hof aus). Nachmittags steht das Haus 3-4 Stunden offen, ohne dass Mitarbeiter:innen im Haus sind.

Zwei Drittel der Zimmer haben externe Bäder. Es gibt fast keine WCs und Duschen mehr mit Schamwänden. Allerdings haben manche Duschen noch „Münzverschlüsse“, können also z.B. mit einer Münze leicht geöffnet werden. Das zu beheben muss mit der Stadt (als Verpächter) geklärt werden.

Der Sportkeller hat einen Notausgang mit einer Leiter nach außen, ist ansonsten ein abgeschotteter Rückzugsort. Es brennt eine Notbeleuchtung. Die WCs im Keller haben Schamwände, der Abgang zum Keller eine Nische unter der Treppe.

Die Gästezimmer stehen in der Regel tagsüber offen, wenn Gruppen wie z.B. Schulklassen anwesend sind, da es noch kein Schließsystem mit Schlüsselkarten für die Räume gibt (nur normale Schlüssel).

Das Spielzimmer im Turm (Aussicht) ist für Gäste nicht zugänglich, aber für Mitarbeiter, ist von innen absperrrbar und stellt einen attraktiven Rückzugsort dar. Die Wendeltreppe zum Turmzimmer bietet Treppenabsätze, die als Rückzugsort genutzt werden können, sind nicht einsehbar und immer zugänglich.

Ort: Geschäftsstelle des CVJM Bayern, Schweinauer Hauptstr. 38, 90441 Nürnberg

Durchgeführt am 4. Mai 2026

Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche im Gebäude und auf dem Grundstück?

ja

Gibt es Räume/Orte, die bewusst als Rückzugsmöglichkeit genutzt werden können?

ja

Werden die oben genannten Räume/Orte zwischendurch „kontrolliert“?

nein

Können alle Mitarbeitenden alle Räume nutzen?

ja

Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zu den Räumen/dem Gelände haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. externe Fachkräfte)?

Büroetage nein; Gelände ja (z.B. Arztbesucher, Lieferanten, LKW-Fahrer, andere Mitarbeiter im Haus)

Ist das Grundstück von außen einsehbar?

teilweise

Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?

ja, zwischen ca. 6 und ca. 18 Uhr; außerhalb dieser Zeiten sind das Grundstück und das Haus i.d.R. abgesperrt, die Büroetage ebenso. Hoftor und Haustür können von allen Mitarbeitern im Haus geöffnet werden (zentrale Schließanlage).

Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z.B. nach dem Grund ihres Aufenthalts gefragt?

nein, nur im Büro

Die Büroetage im zweiten Stock ist unkritisch, der Gang ist kameraüberwacht, Besucher werden sofort angesprochen. An der Bürotür kann mit einem Schnapper der Zutritt geregelt werden. Die Toiletten sind nur mit einem Schlüssel betretbar.

Durch zwei Arztpraxen im Haus, eine Immobilien- sowie eine weitere Firma ist viel Besucherverkehr im Haus, im Nebengebäude befindet sich eine weitere Arztpraxis mit teilweise speziellen Patienten (Neurologie Psychiatrie Psychotherapie) und das verwinkelte Untergeschoss am Ende der Kellertreppe eignet sich als Versteck, insbesondere der Toilettenbereich.

Es gibt einen Aufzug, der bis in den Keller hinunterführt.

Das Gebäude ist absperrrbar und das Erdgeschoss kameraüberwacht (nur live, keine Aufzeichnung). Das Erdgeschoss wird auch als Durchgang von der Straße auf das Gelände benutzt. Auf dem Gelände sind sehr viele Fremde unterwegs – Patienten und ihre Fahrer, Arbeiter der anderen Firmen, nicht-deutschsprachige Lkw-Fahrer, die jede Person ansprechen auf der Suche nach ihrem Ziel auf dem Gelände.

Das große Lager ist verwinkelt, komplett uneinsehbar, der eigene Bereich Baumhauscamp ist noch einmal absperrrbar. Die Tür im Rolltor klappt sofort zu, daher ist immer das Rolltor zu öffnen, um einen Fluchtweg zu ermöglichen und eine akustische Verbindung nach außen zu schaffen und eine beklemmende Situation zu vermeiden.

Der sog. Sozialraum mit dem Papierlager (das eine extra Kabine enthält, die nicht einsehbar ist) ist ein verwinkelter Lagerraum, ebenso das sog. Techniklager. Dort gibt es noch einen abgetrennten und versperrbaren Teil (sog. Presselager) und die Treppe ins Archiv liegt im Dunkeln und ist nicht einsehbar. Das Archiv ist versperrt, aber ebenfalls verwinkelt. Im Archiv gibt es weiteres, extra versperrtes Archiv für Buchhaltungs- und Personalunterlagen, das ebenfalls verwinkelt ist. Für jedes Schloss wird ein eigener Schlüssel benötigt, welche im Büro 2 im Schlüsselkasten aufbewahrt werden.

Arbeitsbereich: Freiwilligendienste im CVJM Bayern / Burg Wernfels / JH Gunzenhausen / Intern. Freiwilligendienste

Durchgeführt am 15.06.2026

1. Grundlagen

Name des Dienstes / Programms:

- Internationale FWD Outgoing
 - Hong Kong (HK)
 - Chile (CL)
- Internationale FWD Incoming
 - Global Castle (GC)
 - BFD Gästehäuser (GH)
- FWDs National:
 - BFD Landesverband (LV)
 - BFD Gästehäuser (GH)

Orte bzw. Einsatzländer

- Chile
- Hong Kong
- Landesverband
- Gästehäuser: Burg Wernfels und Gunzenhausen

Zeitraum des Dienstes:

9 Monate bis 1.5 Jahre

Anzahl der Freiwilligen:

- CL: 6
- HK: 3-4
- GC: 7-8
- LV: 3
- GH: 6 (normalerweise bis zu 10 in Burg und 4 in GUN)

Altersstruktur der Freiwilligen:

18-27 Jahre

Kooperationspartner / Einsatzstellen:

- CVJM Deutschland (Träger/Seminare)

- YMCA Santiago - CL
- YMCA Valparaíso - CL
- Chinese YMCA of Hong Kong - HK
- Geschäftsstelle CVJM Bayern - LV
- Gasthäuser Burg und Gunzenhausen – GH

2. Strukturen und Verantwortung

Sind Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten für die Freiwilligen klar geregelt?

Die jeweiligen hauptamtlichen Ansprechpersonen im CVJM Bayern sind für die Freiwilligen in erster Linie zuständig und verantwortlich (-> siehe 1.).

Teilweise gibt es in der Struktur an den verschiedenen Stellen unterschiedliche Ansprechpersonen:

- CL und HK:
 - Träger (CVJM DE) - Silke Leitenberger
 - Entsendeorganisation (LV Bayern)
 - Einsatzstellen (YMCA Valparaíso/YMCA Santiago/ YMCA Hong Kong)

Wer trägt Verantwortung in Krisensituationen?

- Ansprechpersonen siehe 1.
- Zusätzlich vor Ort - CL und HK: Anleitende Personen vor Ort
- Interventionsteam des CVJM Bayern bei Verdachtsfällen psychischer und körperlicher Gewalt.

Gibt es ein Vier-Augen-Prinzip in der Begleitung/Anleitung von Freiwilligen?

- CL und HK
 - o Begleitung von CVJM Bayern aus: 6-8 Augen – Daniel, Magda, Layla als Hauptamtliche im Team + Mentor:innen
 - o In Einsatzstelle Chile und HK: Es gibt eine Hauptverantwortliche Person als Anleitung, jedoch zusätzlich andere Mitarbeitende, die für den speziellen Einsatzbereich zuständig.
- GC: 4-6 Augen - Hannah und Friedi als Hauptamtliche, zusätzlich Option Kolleg:innen mitreinzuziehen + Mentor:innen
- LV: Freiwillige sind in der Regel 2 Arbeitsbereichen bzw. 2 LS zugeordnet und haben daher regelmäßigen Kontakt und Austausch.
- GH - Burg: Kai Rüger und David Koffe (-> Frau fehlt -> Person müsste man finden)

Wie werden Anleitende und Mentor:innen ausgewählt und begleitet?

- Anleitende sind die jeweiligen Hauptverantwortlichen im Arbeitsbereich
- Mentor:innen werden von jeweiligen Hauptverantwortlichen begleitet und ausgewählt, unter den Kriterien:
 - o Kennen das Heimatland (GC) bzw. das Einsatzland (CL und HK)
 - o Auswahl durch Verantwortliche nach Persönlichkeit, Erfahrungen, evtl. Geschlecht*

Werden Führungszeugnisse eingeholt und dokumentiert?

- Bei den Verantwortlichen in Deutschland bzw. CVJM Bayern, ja!
- Mitarbeitende in den GH haben alle Führungszeugnisse
- Bei Mentor:innen: Wer überprüft das im Büro? Von wem fehlt uns ein Führungszeugnis? -> hier nochmal nachschärfen, dass von allen Mentor:innen auch Führungszeugnisse da sind.

- In den Einsatzstellen CL und HK: Wir haben keine Möglichkeit Führungszeugnisse zu verlangen. Wir müssen uns fragen, wie wir damit umgehen und ob es andere, vergleichbare Möglichkeiten gibt.

Notizen / Einschätzung:

- Ansprechpersonen für Schutz und Prävention müssen klar sein und transparent zugänglich für die Freiwilligen sein.
- Zuständigkeit für die Überprüfung der Mentor:innen-Führungszeugnisse muss abgeklärt werden **nur, wenn FW minderjährig oder schutzbefohlen sind lt. Schutzkonzept.**
- Überlegen, wie wir damit umgehen, dass wir Führungszeugnisse von einigen (Anleitende in den Einsatzstellen CL und HK) nicht einholen können - **auch an dieser Stelle gilt es nur, wenn Minderjährige o. Schutzbefohlene als FW in den Einsatzstellen sind.**
- Wie klar und transparent sind die Strukturen der Begleitung für die Freiwilligen ganz allgemein?

3. Nähe, Distanz und Macht

In welchen Situationen entstehen besondere Näheverhältnisse?

Es ist Teil des FWDs, eng Arbeit und Leben miteinander zu teilen. Man lebt zusammen in Wohngemeinschaften mit anderen Freiwilligen, ist im Team ständig gemeinsam unterwegs auch über mehrere Tage. Ansprechpersonen begleiten Freiwillige auch persönlich und sind oft auch Ansprechpersonen bei Dingen, die Freiwillige beschäftigen und belasten.

Wo können Machtgefälle entstehen (z.B. Sprache, Kultur, Finanzen, Aufenthaltstitel)?

- Durch Definitionsmacht:
 - o durch Orientierungslosigkeit in neuer Kultur oder Arbeitsbereich: Keine Kenntnisse über Abläufe, Arbeitsstrukturen, Regelungen, "Selbstverständlichkeiten"
- Durch fehlende sprachliche Fähigkeiten/benötigte Übersetzung
 - o eingeschränkte Selbstständigkeit im Alltag, bei Kommunikation von eigenen Bedürfnissen, Orientierung im Land
 - o Behördengänge brauchen immer Begleitung und Übersetzung
- Hierarchien zwischen Vorgesetzten und Freiwilligen sowie anderen Mitarbeitenden
- Globale Ungleichheiten - internalisierter/struktureller Rassismus
 - o Outgoings: Privilegien durch Herkunft, "Deutsch-sein" oder "europäisch-gelesen werden"
 - o Incomings: Machtgefälle durch strukturelle Diskriminierung aufgrund von Herkunft - kann auch in Teams mitschwingen, selbst wenn das nicht bewusst gewollt ist, aber kann trotzdem verinnerlicht sein,
- Machtgefälle aufgrund des Alters
 - o zwischen Erwachsenen und Kindern in der Arbeit
 - o Zwischen Anleitenden und Freiwilligen
- Machtgefälle zwischen Freiwilligen, die schon länger da sind und frisch kommende – vor allem in Wohnbereichen (GH)

Welche Regeln gelten zu Körperkontakt und persönlichen Beziehungen?

- Grundsätzlich: KONSENS!
- Zwischen Freiwilligen und Anleitungen/Verantwortlichen/Mentor:innen keine romantischen Beziehungen/konsensuelle sexuelle Handlung

- Bewusstsein kultureller Unterschiede:
 - o in Chile findet aus deutscher Perspektive häufig eine sehr körperbetonte Kultur statt
 - o in HK ist Körperkontakt kulturell eher weniger und distanzierter
 - o Bei GC treffen unterschiedlichste “Normale” von Körperkontakt aufeinander
- Freiwillige haben unterschiedlichste Hintergründe und Erfahrungen. Es gibt unterschiedlichste Bedürfnisse, Gewohnheiten und Grenzen. Dies muss thematisiert und besprochen werden, in der Vorbereitung, zu Beginn des Dienstes sowie währenddessen.
- Die Themen “persönliche Grenzen” und “sexualisierte Gewalt” werden in der Begleitung und auf den Seminaren thematisiert
 - o keine einheitlich definierten Regeln
 - o Freiwillige werden sensibilisiert, indem über Nähe und Distanz gesprochen wird und sie sich ihren persönlichen Bedürfnissen und Grenzen bewusst werden
 - o Spannungsfeld zwischen kulturellen Unterschieden und persönlichen Grenzen werden thematisiert

Wie wird mit emotionaler oder geistlicher Abhängigkeit umgegangen?

- In Reflexionsgesprächen der Anleitenden (bei HA: Dienstgespräche mit der Leiterin Strategie und Personal), in der Begleitung von Mentor:innen durch den Bereichsleiter CVJM weltweit und durch den Leiter der Gästehäuser (bei FWD in den Gästehäusern) wird die Begleitung reflektiert und bei Verdachtsmomenten von Abhängigkeitsverhältnissen dieser Art eingegriffen.
- Im Idealfall sind Verantwortliche sensibel dafür und fördern Selbständigkeit und Unabhängigkeit, statt Abhängigkeit und Macht Ausübung
- Mehrere Ansprechpersonen haben

Bestehen Risiken durch Einzelgespräche, Fahrten oder Übernachtungs-situationen?

- Einzelgespräche z.B. Anleitungsgespräch
 - o **CL** und **HK**: Gespräche über Zoom oder in Einsatzstellen vor Ort
 - o **GC** und **GH**: im Büro oder im öffentlichen Raum, wenn bei einer Person zuhause, dann mit Grund und Wissen einer anderen Person?
 - o **LV**: im Reisedienst sind oft gemeinsame Fahrten zu Diensten in Ortsvereinen (oft zu zweit) notwendig – hier gibt es keinerlei Kontrollstrukturen. Die Anleitenden achten darauf, dass, bis auf Freizeiten im Ausland (falls dort nicht anders) machbar, eine getrennte Unterbringung vorgesehen wird.
 - o **GH**: viele Autofahrten
- Autofahrten
- Wohnung der Freiwilligen: sollte privater Schutzraum sein -> Zutritt für anderer nur mit ausdrücklicher Zustimmung und nach Absprache
- Zimmer/Zelte auf Freizeiten etc. -> als Freizeit betrachten, in jeweiliger Risikoanalyse/Freizeitkonzept
- Abbau/Aufbau/Vorbereitung von Angeboten etc.
- Feiern von Festen: Weihnachten etc.
- Nähe-Situationen zwischen Freiwilligen
 - o in WGs
 - o auf Seminaren
- Seminare: verschiedene Faktoren bringen Risiken, z.B. Teilnehmende befinden sich in vulnerablen Lebenssituationen, viele verschiedene Menschen treffen aufeinander, Einzelgesprächssituationen, Machtgefälle zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden, hier die Freiwilligen

Wie wird professionelles Verhalten unter den Verantwortlichen/Anleitenden thematisiert?

- Teilweise in der Vorbereitung und Einarbeitung von Anleitenden
- Themen können in Teambesprechungen aufgenommen werden
- CL und HK: Layla und Magda sind im Austausch mit Anleitenden vor Ort

4. Internationale Herausforderungen

Welche kulturellen Unterschiede können zu Missverständnissen führen?

- Hierarchien
- Nähe/Distanz
- Glaube und Religion
- Körperlichkeit
- Humor
- Ausdruck von Gefühlen
- Arbeitsweise/Rhythmus
- Kommunikationsstile
- Zeitgefühl
- Gastfreundschaft/Beziehungen
- Quasi alles

Gibt es Sprachbarrieren bei Informationen oder Beschwerdewegen?

- Wir brauchen erstmal klare Beschwerdewege, bevor wir sie gut übersetzen können und wir sicherstellen können, dass es für Freiwillige verständlich und zugänglich ist
- Verschiede Kommunikationsweisen und Kommunikationsstrukturen stellen Sprachbarrieren dar -> kann zu Missverständnissen führen, z.B. durch In-/Direktheit (gerade bei Beschwerden oder wenn Emotionen mitspielen)
- GH: starke Sprachbarriere, bei Informationen, da weniger Mitarbeitende Englisch sprechen

Wie werden internationale Freiwillige über ihre Rechte informiert?

- Informationen erhalten sie auf den Seminaren
- Im Onboarding -> hier keine einheitliche Struktur -> Gefahr, dass es "durchrutscht" (v.a. BFDs Gästehäuser)
- Wenig Klarheit und Austausch mit den Anleitenden im Ausland

Gibt es kultursensible Schulungen oder Vorbereitungen?

- Auf den Seminaren
- bei GC: 'How to Germany'
- Wie ist das mit Mitarbeitenden im CVJM/YMCA? Werden die geschult? Gibt's da Räume, für das Thema internationale Teams?
- Hierbei stehts der Gefahr bewusst sein, dass es bei Schulungen eine gewisse Deutungshoheit geben kann -> bestimmte Vorstellungen über Kultur/Land werden suggeriert und normalisiert z.B. "körperliche Nähe ist in dieser Kultur ganz normal" -> Gefahr der Rechtfertigung für Verhalten

Welche besonderen Abhängigkeiten bestehen (Visum, Unterkunft, finanzielle Unterstützung)?

- Amtswege können die Freiwillige eigentlich gar nicht allein erledigen, sowohl aufgrund von Mobilität als auch bürokratische Hürden, die aufgrund von fehlenden Sprachkenntnissen und Orientierung im Land kaum möglich sind
- Unterkunft wird gestellt, Freiwillige haben keinen Einfluss drauf, wo und mit wem sie wohnen
- Visumsverfahren wird begleitet und unterstützt (auch bzw. in Teilen finanziell) soweit das möglich und nötig ist
- **GH**: starke Abhängigkeit in Unterkunft und bei Visumsangelegenheiten

Wie wird sichergestellt, dass internationale Freiwillige Unterstützung erhalten?

- Klare Verantwortlichkeiten und hauptamtliche Ansprechpersonen
- **GH**: Anleitende und einzelne Mitarbeitende, aber nicht immer in beiden Fällen garantiert.

5. Übernachtung und Unterbringung

Wie sind Schlaf- und Sanitärbereiche organisiert?

- **CL** Valparaíso: eigene Wohnung als FW-Team, Einzelzimmer, Bäder werden geteilt – Toilette auf demselben Flur wie das Hostel, Duschen vom Fitnessstudio (FW können aber auch duschen gehen, wenn niemand mehr da ist)
- **CL** Santiago: eigene Wohnung, Einzelzimmer, mit eigenem Bad
- **HK**: eigene Wohnung, mit weiteren internationalen FW geteilt (max. 12), (teilweise zu) zweit im Zimmer, mit eigenem Bad
- **LV** und **GC**:
 - o Unterbringung in WGs (Geschlechtergetrennt)
 - o Zimmer werden mit mind. einer Person, maximal zwei weiteren Personen geteilt
 - o Bad wird mit den WG-Mitbewohner:innen geteilt
- **GH** WG Wernfels: Eigene Wohnung im Dorf, Doppelzimmer und geteiltes Bad für bis zu fünf Personen
- **GH** Gunzenhausen: Zimmer in der Jugendherberge mit geteiltem Bad und Küche

Wo gibt es Möglichkeiten für Privatsphäre?

- Kulturell bedingt und individuell unterschiedliche Bedürfnisse und Verständnis von Privatsphäre
- In der eignen Wohnung und im eignen Zimmer - wenn man ein eignes Zimmer hat
- Freiwillige werden auf die Situation, sich ein Zimmer zu teilen, vorbereitet
- Freiwillige werden ermutigt, sich außerhalb der WG Kontakte und Orte zu suchen und persönliche Grenzen zu definieren was Arbeit und Privates angeht
- **HK**: schwer möglich, Zimmer geteilt, nur Gemeinschaftsräume, Camp zwar verfügbar, aber nicht eigener privater Rückzugsraum
- **LV** und **GC**: Es gibt Phasen, in denen auch in Doppelzimmern nur eine Person ist (z.B. weil eine Person auf einem Camp ist)
- **GH**: in Freien Seminarräumen, welche nicht von Gästen genutzt werden. Ansonsten schwer möglich

Wer hat Zugang zu privaten Räumen?

- FW-Wohnung soll privater Raum und Schutzraum der FW sein -> Zutritt für Anleitungen, Besuche... nur mit ausdrücklichem Konsens und nach Absprache
- **CL** Valparaíso: es gilt die Regel, dass niemand in die WG kommt ohne Einladung, Anleitende sollten sich aus der Wohnung raushalten -> in Valpo nochmal sensibilisieren, dass Anleitende aus der Wohnung raus bleiben

- **CL** Santiago: WG gehört den FW, keine mitarbeitende Person soll in die WG rein und am Anfang auch keine anderen Jugendlichen, wird mit der Zeit "aufgeweicht", dass Freunde eingeladen werden dürfen, mit klarer Absprache und auf Einladung
- **HK**: nur Bewohner in Zimmer, Gemeinschaftsräume & Bad von Personal Camp geputzt (haben Zutritt), wenn Tür nicht zugeschlossen ist, hat theoretisch jeder auf dem Camp Möglichkeit zur Wohnung, Zimmer separat abschließbar
- **LV** und **GC**: nur FSJis und BFDler: keine anleitende Person kommt in die Wohnung, nur nach Absprache, wenn unbedingt nötig (z.B. wegen einer Reparatur, Wohnungsübergabe)
- **GH**: Freiwillige haben Schlüssel zur Wohnung, sonst niemand. Anleitender (Kai Rüger hat Schlüssel nur zum Haus, keine Zimmerschlüssel).

Gibt es unbeaufsichtigte oder schwer einsehbare Bereiche? (WG und Arbeitsplatz)

- Es gibt in den Häusern und Einsatzstellen einige Bereiche, die uneinsehbar sind
- Sensibilisierung der FW für solche Bereiche, da sie sie kennen müssen, wenn sie selbst Verantwortung für TN tragen -> somit auch aufmerksam für sich selbst wann Situationen oder Orte gemieden werden sollen/eventuell nicht sicher sind
- **LV** und **GC**-WG: bei Onboarding werden grundsätzliche WG-Regeln festgelegt (z.B. Absprachen, Gäste, Geschlechtergetrennt)
- **LV** und **GC**: Anleitendengespräche finden möglichst im Büro, öffentlichen Raum, oder mit Wissen von Dritten, statt -> hier sind auch Hierarchien mitdenken (es ist ein Unterschied, ob ich mit einer mitarbeitenden Person oder dem/der Chef:in ein Gespräch habe)
- **GH** Burg: es gibt viele uneinsehbare Bereiche, aufgrund der Gebäudekonstruktion -> mehr Risiko für TN als für BFDler (die kennen sich ja aus auf der Burg)

Wie werden Übernachtungssituationen geregelt?

- **CL** Valparaíso und Santiago: nach Absprache mit der WG und Anleitenden vor Ort, Gästezimmer sind vorhanden, Gäste können im Hostel schlafen
- **HK**: in FW-WG nicht erlaubt, können aber wo anders auf dem Camp schlafen
- **LV** und **GC**: in Fürth- und Nürnberg-WG gibt es Möglichkeiten, dass Gäste im Wohnzimmer übernachten, Gäste dürfen nur in Absprache mit der WG übernachten und nur vom gleichen Geschlecht*
- **GH**: Möglichkeit Gästezimmer, oder bei gleichem Geschlecht* in WG

Notizen / Einschätzung:

- in Valparaíso nochmal sensibilisieren wer in die Wohnung darf
- In HK ist Privatsphäre und Wohnsituation ernst zu nehmendes Thema, da wenig Privatsphäre und WG muss über das Jahr immer wieder mit verschiedenen Leuten geteilt werden

6. Digitale Kommunikation und Soziale Medien

Welche Kommunikationskanäle werden genutzt?

- **CL/HK**:
 - o Mit Anleitenden aus Deutschland: WhatsApp, E-Mail, Teams/Zoom
 - o Mit Anleitenden und Mitarbeitenden vor Ort: WhatsApp, (Instagram)
- **GC**: WhatsApp (Buissnes) und E-Mail
- **LV**: WhatsApp, Signal, E-Mail, Microsoft Teams, Telefon
- **GH**: WhatsApp Buissnes, E-Mail und Telefon

Wie wird mit Fotos, Videos und persönlichen Daten umgegangen?

- Regelungen von CVJM Bayern:
 - o FW Unterschreiben Datenschutzerklärung und Bildrechte
 - o Es werden nur Fotos/Videos gepostet, die Menschen vorteilhaft darstellen
 - o nichts mit TN posten, keine Bilder in Badeklamotten
 - o Nach Zustimmung fragen, beim bei Privaten post
 - o Keine Gesichter von Kindern posten
- **CL**: kaum bis keine offiziellen Regelungen
- **HK**:
 - o Bilder nur mit Zustimmung posten
 - o Sonst Gesichter, v.a. Teilnehmer*innen blurren/überdecken
- **GC/LV/GH**: kein Instagram an TL geben, Anleitende folgen

Sind private Einzelchats geregelt? (zwischen Anleitenden und Freiwilligen)

- Es gibt private Einzelchats, sind nicht einheitlich geregelt
- Grundsätzlich wird auf einen sensiblen digitalen Umgang geachtet und nur über ausgewählte Themen kommuniziert
- Persönliche Nähe und Distanz werden auch in der digitalen Kommunikation beachtet
- Arbeitszeiten achten: teilweise möglich, nicht außerhalb der Arbeitszeiten zu schreiben
- **CL** und **HK**: schwierig Arbeitszeiten zu regeln, aufgrund der Zeitverschiebung
- **GH**: Arbeitszeiten werden weniger beachtet, von FW-Seite wie auch Anleitenden-Seite.

Wie werden digitale Grenzverletzungen thematisiert?

- Persönliches Gespräch
- Meldewege werden im Schutzkonzept des CVJM Bayern beschrieben

Notizen / Einschätzung:

- Es gibt keinen geregelten Insta-Umgang bezüglich ob sich Anleitenden/Chef und FW folgen? Kann man mal drüber nachdenken.

7. Prävention, Schulung und Sensibilisierung

Erhalten Mitarbeitende Schulungen zu Prävention sexualisierter Gewalt?

- Ja, Standards werden gerade festgelegt (z.B. durch Lernreisen, Selbstlernkurse und Seminare)
- Die Verantwortung für die Schulung von Hauptamtlichen liegt beim Leitungsteam und wird ebenfalls standardisiert
- **CL** und **HK**: nachfragen -> bis jetzt keinen Einblick in interne Strukturen

Werden Freiwillige über Schutzkonzept und Beschwerdewege informiert?

- Auf den Seminaren teilweise (z.B. CVJM als sicherer Ort) - müssen zukünftig über aktuelles Schutzkonzept und Meldewege von CVJM Bayern informiert werden

Gibt es Verhaltenskodizes oder Selbstverpflichtungen?

Für Hauptamtliche/Verantwortliche:

- Erweitertes Führungszeugnis bei Mitarbeit im CVJM alle 3 Jahre
- Für Mitarbeitende und Hauptamtliche in CVJM Bayern: SV existiert, Verhaltenskodex ab 1.8.2026
- Für Mitarbeitende und HA in CL/HK: keinen Einblick -> evtl. Nachfragen

Für Freiwillige:

- **CL/HK:** Freiwillige unterschreiben Selbstverpflichtung vom CVJM Deutschland - Verantwortung FW gegenüber Kindern in der Arbeit (Seminar Einheit Kinderschutz) -> trägt insgesamt zur Sensibilisierung bei -> werden sich auch ihren eigenen Rechten bewusst
- **GL/LV/GH:** Selbstverpflichtung von Landesverband wird von Freiwilligen unterschrieben

Wie wird das Thema regelmäßig reflektiert und weiterentwickelt?

- Frage von Gesamtkonzept?
- Seminarinhalte für internationale FWD werden bei STT weiterentwickelt

8. Beschwerdemöglichkeiten

Kennen Freiwillige ihre Beschwerdemöglichkeiten?

- **CL** und **HK**
 - o Kennen Ansprechpersonen in der Einsatzstelle
 - o Kennen Ansprechpersonen vom CVJM Bayern
 - o Kennen "CVJM als sicheren Ort" (CVJM Deutschland)
- **GC:** kennen ihre Ansprechpersonen Hannah und Friedi
- **LV:** haben ihre Ansprechpersonen
- **GH:** bei Anleitenden und Trägerverantwortlichen

Gibt es externe und unabhängige Ansprechpersonen?

Im Schutzkonzept sind Ansprechpersonen bei der ELKB benannt und Organisationen (extern) benannt als Ansprechpartner:

- **CL** und **HK:** Zumindest zweiter Blick von außen durch Mentor*innen und CVJM Deutschland (Seminarteamende, CVJM Sicherer Raum)
- **GC:** Zumindest zweiter Blick von außen durch Mentor*innen und CVJM Deutschland (Seminarteamende, CVJM Sicherer Raum)
- **GH:** Trägerverantwortliche Person

Wie wird Vertraulichkeit gewährleistet?

- Klare Absprachen an wen kommuniziert wird

9. Risikoeinschätzungen

Welche Situationen erscheinen besonders risikobehaftet?

- Die Tatsache, dass wir in einem vertrauten und persönlichen Verhältnis zwischen Anleitenden und FW sind
- Abhängigkeiten/Machtgefälle von Anleitung durch nicht-Wissen, Land und Strukturen nicht kennen, Sprachbarriere
- Situationen "kultureller Mehrdeutigkeit/Missverständnisse"
- Doppelzimmer generell
- Digitaler Raum
- **CL:** Wohnung und Arbeitsplatz im selben Gebäude + keine privaten Bäder innerhalb des eigenen Wohnraums (Valparaíso)
- **HK:** Wohnen, große WG, alles geteilt, Doppelzimmer, keine privaten-einzel-Rückzugsmöglichkeiten, andere Personen (Putzpersonal) haben Zugang zu Wohnung (nicht zu Zimmern)
- **GH:** Visum ist an Arbeitsplatz gekoppelt -> Abhängigkeit vom Arbeitgeber

Wo bestehen aktuell Schutzlücken?

- Unabhängige, externe Ansprechperson/-stelle nicht ausreichend bekannt
- **CL/HK**
 - Beschwerde- und Meldewege sind teilweise unklar, nicht transparent für alle Beteiligten und noch nicht etabliert, wir wissen nicht, wie es in den Einsatzstellen geregelt ist
 - Keinen Zugriff auf Führungszeugnisse von Mitarbeitenden in Einsatzstellen
 - Führungszeugnisse von Mentor:innen müssen standardisiert abgefragt werden
 - wenig Wissen bzw. Keine gemeinsamen Absprachen über deren Schutzkonzepte und Meldewege bei Vorfällen in der Einsatzstelle
- **CL:**
 - Im internationalen keine einheitlichen Regelungen zu persönlichen Daten/Bilder/Videos
 - Sensibilisieren für Privater Wohnraum (Valparaíso)
- **LV:** es gibt keine persönliche Ansprechperson außerhalb des Kernteams (Mentor:innen-Äquivalent)
- Schulungen für MAs (ehrenamtlich und hauptamtlich) zu Prävention sexualisierter Gewalt -> gibts teilweise, wird teilweise aufgebaut, z.B. bei Mentoring sollte das nochmal durchdacht werden
- Grundsätzlich nicht immer ausreichend gewährleistete Privatsphäre

Welche bestehenden Maßnahmen sind hilfreich?

- 4-Augen-Prinzip
- Mehrere Ansprechpersonen zu haben
- Mentor*innen
- Wohnraum = Schutzraum und wird nicht von Anleitenden betreten (außer in Ausnahmefällen und unter Absprache)
- Über kulturell unterschiedliche und persönliche Verständnisse von Nähe-Distanz sprechen
- Sensibilisierung und Vorbereitung auf transkulturelle Erfahrungen

3.8 PARTIZIPATION

Die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen stärkt ihre Position und verringert das Machtgefälle gegenüber Erwachsenen.

Aus diesem Grund schaffen wir Strukturen, die die Kinder und Jugendlichen stärken – im CVJM und auch in ihrem Alltag. Die Beteiligung der Teilnehmenden ist ein wichtiger Schutzfaktor gegen (sexualisierte) Gewalt und verringert das Machtgefälle und hierarchische Strukturen.

Kinder und Jugendliche werden bei der Entwicklung des Verhaltenskodex und der Risiko- und Potentialanalyse einbezogen und können so ihre eigenen Bedürfnisse und Wünsche einbringen, die unseren CVJM zu einem sicheren Ort machen. Außerdem werden sie bei der Evaluation unseres Schutzkonzeptes beteiligt, um die Möglichkeit zu bieten, auch das zu benennen, was sich nicht bewährt hat und/ oder ergänzt werden sollte.

3.9 BESCHWERDEMANAGEMENT

Wir nehmen Beschwerden als konstruktive Kritik wahr, die auf einen Missstand aufmerksam macht und uns dabei unterstützt, Dinge zu verbessern.

Durch unser Beschwerdeverfahren zeigen wir transparent auf, an welche Ansprechpersonen sich Kinder, Jugendliche und Personensorgeberechtigte wenden können, wenn ihnen etwas negativ aufgefallen oder widerfahren ist.

Ein Teil unseres Selbstverständnisses ist es, zu vermitteln, dass es uns wichtig ist, was die Kinder und Jugendlichen fühlen und sagen und dass wir von ihnen lernen möchten, um unsere Arbeit besser und sicherer zu machen. Die Kinder und Jugendlichen werden wertschätzend angesprochen und behandelt und zur Selbstachtung und Anerkennung der anderen angeleitet. Hierbei spielen die Vorbildfunktion und das Auftreten der Mitarbeitenden eine entscheidende Rolle.

An allen Standorten des CVJM Bayern, inklusive der Orte, an denen Freizeitmaßnahmen des CVJM-Landesverband Bayern e.V. stattfinden, sowie auf unserer Homepage (www.cvjm-bayern.de), finden Menschen Informationen und Kontaktdaten der vom Erweiterten Vorstand benannten Ansprechpersonen. Die beiden Ansprechpersonen des CVJM-Landesverband Bayern e.V. sind erste Anlaufstelle für Beschwerden jeder Art. Bei Bedarf werden Ansprechpersonen anderer Stellen (Werkstatt Evangelisch, ELKB) hinzugezogen. Eingehende Beschwerden werden dokumentiert (Sach- und Reflexionsdokumentation) und zeitnah bearbeitet. Bei akuter Gefährdung muss eine direkte Bearbeitung erfolgen.

3.10 INTERVENTIONSPLAN

Eine Vermutung von (sexualisierter) Gewalt stellt eine besondere Herausforderung für alle Beteiligten dar. Um in diesem Fall handlungsfähig zu sein, gibt es einen Interventionsplan (Anhang), der allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt und besprochen wird. Dieser Plan bietet eine klare Anleitung für den Umgang mit Krisensituationen.

Das betrifft sowohl die Verdachtsfälle, die Vorfälle im eigenen Verein (in Freizeiten, Veranstaltung oder Mitarbeitende) betreffen, als auch Verdachtsfälle, von denen wir hören/ erzählt bekommen. Auch über die Zuständigkeiten vor Ort und die konkreten Ansprechpersonen (im CVJM-Landesverband Bayern e.V., bei der Polizei, beim Jugendamt,...) erhalten die Mitarbeitenden eine Übersicht (Anhang).

3.11 AUFARBEITUNG

Zielgruppe der Aufarbeitung sind vor allem die primär beteiligten betroffenen Personen, also die Schutzbefohlenen sowie deren Personensorgeberechtigten und direkte Bezugspersonen. Darüber hinaus betrifft ein Aufarbeitungsprozess auch Mitarbeitende und Verantwortliche des Vereins. Die gilt sowohl für aktuelle wie auch für Altfälle. Neben der Identifizierung und Behebung von Fehlerquellen gehören auch die Dokumentation und die Schaffung von Hilfsangeboten zum Prozess der Aufarbeitung. Ziel ist außerdem die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeitenden.

Dieser Prozess findet in zwei Ebenen statt.

Im Rahmen der **institutionellen Aufarbeitung** ist es das Ziel, den CVJM-Landesverband Bayern e.V. wieder handlungsfähig zu machen. Das Geschehene wird hierzu systematisch analysiert. Hierdurch werden Abläufe, Strukturen und Handlungsweisen transparent gemacht. Dies dient vor allem der Prävention erneuter Vorfälle und dem Wiederaufbau von Vertrauen in unser System.

Im Rahmen der **individuellen Aufarbeitung** werden die traumatisierten Personen, die das Geschehen verarbeiten müssen, durch externe Fachkräfte begleitet.

Diese Aufarbeitung findet in enger Zusammenarbeit mit dem Leitungsteam des CVJM-Landesverband Bayern e.V., der benannten Ansprechpersonen, sowie Beratungs- und Meldestellen statt.

3.12 REHABILITIERUNG

Rehabilitierung bedeutet, die verletzte Ehre einer Person wiederherzustellen und die Wiedereinsetzung in frühere Rechte. Im Kontext des Kinderschutzes geht es vor allem um die Betroffenen, aber auch um Personen (und damit auch die Organisation), die zu Unrecht beschuldigt wurden.

Rehabilitierung Betroffener

Betroffene müssen sich im Schnitt sieben Mal jemandem anvertrauen, bevor ihnen geglaubt wird. Eine Rehabilitierung Betroffener muss zum Ziel haben, ihnen glaubhaft erklären zu können, warum ihnen (sexualisierte) Gewalt angetan werden konnte und dass dies gründlich aufgearbeitet wird. Außerdem muss es eine Anerkennung der Schuld, eine öffentliche Entschuldigung geben.

Betroffene und ihre Bezugspersonen, welche die Organisation auf Grund eines Falls (sexualisierter) Gewalt verlassen, tun dies im Wissen, dass dafür Verständnis besteht, aber auch dafür, dass eine Rückkehr immer möglich ist.

Rehabilitierung falsch Beschuldigter

Falsche Beschuldigungen können aus einer bewusst falschen Anschuldigung oder aus einer falsch interpretierten Situation, Äußerung oder Handlung resultieren.

Wenn eine Person durch jemanden absichtlich und nachweislich falsch beschuldigt wird, muss dies nicht nur öffentlich klargestellt werden, sondern auch mit den Beschuldigten aufgearbeitet werden. Dabei geht es darum, die Situation und deren Folgen zu bearbeiten und ein Problembewusstsein zu schaffen. Sollte die falsche Beschuldigung durch einen Erwachsenen erfolgt sein, sind unter anderem strafrechtliche Maßnahmen möglich.

Auch im Prozess der Rehabilitierung arbeiten wir eng mit Fachstellen zusammen, um Betroffenen und falsch Beschuligten eine weitere Teilnahme/ Mitarbeit ohne Einschränkungen in unserem Verein zu ermöglichen.

3.12 FORTBILDUNG

Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden des CVJM-Landesverband Bayern e.V. , die mit den oben genannten Minderjährigen und Schutzbefohlenen arbeiten, nehmen mindestens an einer Grundlagenschulung zur Prävention (sexualisierter) Gewalt und Kindeswohlgefährdung teil. Eine Teilnahme wird, wie das Vorzeigen eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses, intern dokumentiert und gesichert.

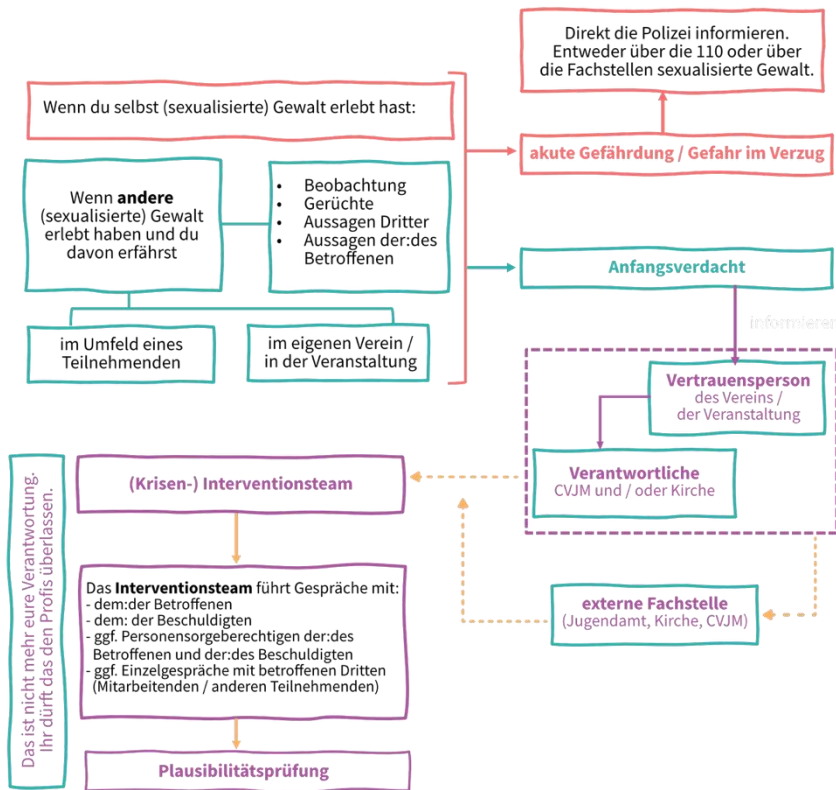
Außerdem werden in regelmäßigen Abständen Schulungen zur Auffrischung und Vertiefung des Wissens angeboten. Hier suchen wir aktiv nach Kooperationspartnern, vernetzen regional und nutzen Angebote unserer Netzwerke in Kirche und Jugendverbänden.

3.13 EVALUATION

Der Erweiterte Vorstand des CVJM-Landesverband Bayern e.V. überprüft die Ziele, Maßnahmen und Abläufe des Schutzkonzeptes jährlich und nimmt bei Bedarf Änderungen vor. Hierbei fließen die Erfahrungen und Rückmeldungen, die sich aus der Arbeit mit dem Konzept ergeben haben, mit ein.

4. ANHANG

4.1 INTERVENTIONSPLAN



Eure Aufgaben als Mitarbeitende, wenn ihr etwas bemerkt:

1. zuhören - denken - handeln
2. Der:dem Betroffenen glauben.
3. Wenn es dringend ist, die Polizei informieren.
4. Dokumentation über die komplette Dauer des Falls
5. Ausschließlich mit den Vertrauenspersonen darüber sprechen (nicht mit dem:der Beschuldigten, Angehörigen, Dritten, Presse,...)!
6. Der:dem möglichen Betroffenen keine Versprechungen machen.
7. Sich selbst Hilfe suchen. Dafür sind Pfarrer:innen, Vertrauenspersonen und Mitarbeitende der Fachstellen da.

4.2 ANTRAG ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS

An das Bürgerbüro/ Einwohnermeldeamt des
Erstwohnsitz

Erweitertes Führungszeugnis – Anfragecode NE

Nachweis der persönlichen Eignung gemäß § 72 a SGB VIII

Der CVJM-Landesverband Bayern e.V. ist anerkannter Träger der freien Jugendhilfe und ist deshalb angehalten, die Anforderungen des § 72 a des VIII SGB VIII analog zu den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe anzuwenden.

Darüber hinaus gehört *Name der Mitarbeiter:in* zu den unter § 30 a, Absatz 1 Nr. 2 b des Bundeszentralregistergesetzes genannten Personengruppen, deren Tätigkeiten eine **ehrenamtliche** Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger beinhalten.

Dieses Schreiben stellt eine schriftliche Aufforderung gemäß § 30 a, Absatz 2 BZRG über ein erweitertes Führungszeugnis für eigene Zwecke NE für *Name der Mitarbeiter:in* dar, deshalb wird auch die Gebührenbefreiung beantragt.

Persönliche Daten der Mitarbeiter:in

Name, Vorname:

Straße, Hausnummer:

PLZ, Ort:

Geburtsdatum:

Daten des Vereins: CVJM-Landesverband Bayern e.V.

Sitz: Nürnberg

Straße, Hausnummer: Schweinauer Hauptstraße 38

PLZ, Ort: 90441 Nürnberg

Vorsitzende Carola Welker

Ort, Datum, Unterschrift des
Vereinsvertreters

Ort, Datum, Unterschrift
Mitarbeitende/r

Ort, Datum, Unterschrift des/ der
Personensorgeberechtigten bei
Minderjährigen Mitarbeitenden

4.3 EHRENERKLÄRUNG

Vor- und Nachname: _____ Geburtsdatum: _____

Hiermit versichere ich, dass

- ich wegen keiner der Straftaten gemäß § 171 StGB (Verletzung der Fürsorgepflicht), den §§ 174 bis 184 f StGB (Sexualstraftaten), § 225 StGB (Misshandlung von Schutzbefohlenen) StGB sowie den §§ 232 bis 236 StGB (Straftaten gegen die persönliche Freiheit) rechtskräftig verurteilt wurde.

- kein Ermittlungsverfahren wegen der §§ 171 StGB (Verletzung der Fürsorgepflicht), 174 bis 184 f StGB (Sexualstraftaten), 225 StGB (Misshandlung von Schutzbefohlenen) sowie 232 bis 236 (Straftaten gegen die persönliche Freiheit) gegen mich anhängig ist.

Sollte gegen mich ein Ermittlungsverfahren wegen des Verdachts der Begehung einer oder mehrerer der genannten Straftaten eingeleitet werden, verpflichte ich mich, umgehend *den Leiter Verbands- und Netzwerkarbeit (Daniel Gass)* zu unterrichten.

Ort, Datum, Unterschrift

4.4 ANSPRECHPERSONEN

Vertrauenspersonen des CVJM-Landesverband Bayern e.V.



Daniel Gass
0911/62814-0
gass@cvjm-bayern.de



Angelika Sachs
Telefon [09221 67132](tel:0922167132),
angelika.sachs@me.com

Weitere Anlaufstellen

 Zentrale Anlaufstelle .help Unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und der Diakonie	 E-Mail zentrale@anlaufstelle.help  Kostenlos und anonym Telefon: 0800 5040112 Terminvereinbarung für telefonische Beratung Mo: 14.00 – 15.30 Uhr Di bis Do: 10.00 – 12.00 Uhr
---	---

Zartbitter e.V.

Kontakt- und Informationsstelle gegen sexuellen
Missbrauch an Mädchen und Jungen
Sachsenring 2-4
50677 Köln
0221-312055
info@zartbitter.de

www.wildwasser.de



**Hilfe-Telefon
Sexueller Missbrauch**

Anrufen – auch im Zweifelsfall
0800 22 55 530

4.5 „WILLKOMMENSKULTUR IM CVJM“

CVJM verbindet Menschen

Als CVJM sind wir davon überzeugt, dass Jesus Christus Menschen verbindet. Im CVJM fördern wir das Miteinander aller Menschen. Zusammen setzen wir uns vor Ort und in der weltweiten CVJM-Gemeinschaft (YMCA) dafür ein, wertschätzend und vertrauensvoll miteinander zu leben.

CVJM tritt Diskriminierung entgegen

Wir wissen uns als CVJM der unantastbaren Würde jedes einzelnen Menschen und dem Recht auf freie Persönlichkeitsentfaltung (Art. 1 und 2, GG) verpflichtet. Theologisch sehen wir diese Würde in der Gottebenbildlichkeit jedes Menschen als Geschöpf Gottes begründet.

Dies gilt für alle Menschen unabhängig von körperlicher und psychischer Beeinträchtigung, Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung und sozio-ökonomischem Status. Deshalb treten wir im CVJM jeglicher Form von Diskriminierung entschlossen entgegen.

CVJM fördert ein inklusives Miteinander

Im CVJM leben und fördern wir eine inklusive Haltung, die allen Menschen eine Teilnahme und Teilhabe an den Programmen und am Auftrag des CVJM ermöglicht. Dennoch nehmen wir wahr, dass auch im CVJM Menschen Ausgrenzung erfahren. Daher setzen wir uns mit allen Möglichkeiten dafür ein, Ausgrenzung und Diskriminierung abzubauen und zu beseitigen. Bestehende Wahrnehmungs-, Normierungs- und Deutungsmuster werden gemeinsam reflektiert, damit Zugangs- und Beteiligungshemmschwellen erkannt, benannt und beseitigt werden können. Bedarfs- und situationsgerechte Maßnahmen zur Information, Beratung und Unterstützung sind auf allen Ebenen im CVJM notwendig und gewollt, um ein inklusives Miteinander zu fördern.

CVJM ist eine lernende Gemeinschaft

Wir wissen darum, dass die Verwirklichung eines inklusiven Miteinanders ein stetiger und selbstkritischer Prozess ist. CVJM ist in diesem Sinne immer eine lernende Gemeinschaft. Als solche sind wir auf einem gemeinsamen Weg, Hemmschwellen abzubauen, Diskriminierung zu beseitigen und Brücken zu bauen - denn im CVJM sind alle willkommen.

Beschlossen von der Mitgliederversammlung

des CVJM Gesamtverband in Deutschland e.V.

am 22.10.2022 in Hofgeismar

4.6 VEREINBARUNG DES CVJM DEUTSCHLAND ZUM SCHUTZ VON KINDERN UND JUGENDLICHEN

Der CVJM tritt entschieden für einen Schutz von Kindern und Jugendlichen* ein. Vernachlässigung sowie alle Formen von Gewalt in Wort und Tat (körperliche, seelische, psychische und sexualisierte) werden nicht geduldet.

Kinder- und Jugendarbeit im CVJM lebt von Beziehungen

Die Grundlage der Kinder- und Jugendarbeit im CVJM ist die Pariser Basis. Diese Arbeit lebt von Beziehungen, die von gegenseitigem Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt sind. Dazu gehört, die Persönlichkeit und Würde eines jeden Menschen zu achten und individuelle Grenzen zu respektieren. Der CVJM übernimmt Verantwortung für die ihm anvertrauten jungen Menschen sowie für seine Mitarbeitenden. Dabei berücksichtigt er insbesondere auch institutionelle und strukturelle Risikofaktoren, die zu einer Gefährdung des Kindeswohls führen könnten.

Kinder- und Jugendarbeit im CVJM befähigt und bestärkt

Kinder- und Jugendarbeit im CVJM bestärkt, befähigt und begleitet junge Menschen hin zu einem selbstbestimmten und selbstverantworteten Leben. Darüber hinaus versteht sich der CVJM als zivilgesellschaftlicher Akteur, der sich für ein sicheres, gewaltfreies und persönlichkeitsstärkendes Lebensumfeld von jungen Menschen einsetzt. Alle Mitarbeitenden im CVJM werden regelmäßig zu den Themen Kinderschutz und Prävention sexualisierter Gewalt im speziellen sensibilisiert und befähigt, mögliche Risiken frühzeitig einschätzen und erkennen zu können. So ist es ihnen möglich, bei Vermutung und Beobachtung von grenzverletzendem und übergriffigem Verhalten kompetent, konsequent und angemessen zum Schutz der ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen zu handeln.

Kinder- und Jugendarbeit im CVJM beugt vor, schaut hin und handelt

Auf allen strukturellen Ebenen des CVJM und seiner eigenständigen Untergliederungen gibt es Schutzkonzepte, die präventive Maßnahmen und Interventionen bei Verdachts- bzw. Vorfällen zum Kinderschutz, besonders in Bezug auf sexualisierte Gewalt, beinhalten. Diese Konzepte entsprechen mindestens den von Landesregierungen, Landkreisen und Kommunen eingeforderten Standards und berücksichtigen zugleich die entsprechenden Regelungen von Kooperationspartnern.

Dazu gehören unter anderem:

- Verhaltenskodizes und Selbstverpflichtungen aller Mitarbeitenden für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.
- Beschäftigungsverbote nach §30 BRZG und §72a SGB VIII für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende.
- Sensibilisierung und Qualifizierung aller Mitarbeitenden in regelmäßigen Abständen.
- Handlungsleitfäden bei Verdachts- und Vorfällen von Gewalt gegen Schutzbefohlene.
- Benennung externer Kooperationspartner/-innen im Bereich Kinderschutz.

* Über den Schutzauftrag gemäß SGB VIII hinaus gilt diese Vereinbarung auch für die Arbeit mit hilfe- und unterstützungsbedürftigen Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen) sowie in Seelsorge – und Beratungssituationen.

Beschlossen durch die Mitgliederversammlung des CVJM-Gesamtverbandes am 24.10.2021 in Hofgeismar

4.7 MUTMACHER FÜR KINDER UND JUGENDLICHE

Dein Körper gehört dir!

Niemand hat das Recht, dich gegen deinen Willen anzufassen! Du darfst selbst bestimmen, wer dich streicheln oder küssen darf. Gegen Berührungen und Blicke, die dir unangenehm sind, egal von wem, darfst du dich wehren!

Vertraue deinem Gefühl!

Du kannst dich auf deine Gefühle verlassen, auch wenn jemand dir etwas anderes einreden will. Es gibt angenehme Gefühle, da fühlst du dich gut und wohl. Unangenehme Gefühle sagen dir, dass etwas nicht stimmt, du fühlst dich komisch. Sprich über deine Gefühle, auch wenn es schwierig ist.

Du hast ein Recht, nein zu sagen!

Wenn dich jemand gegen deinen Willen anfassen will oder dich zu Dingen überreden will, die dir unangenehm sind, darfst du sagen: „Nein, das will ich nicht!“ Trau dich, auch wenn es nicht so einfach ist! Du kannst auch laut werden!

Unheimliche Geheimnisse darfst du weitererzählen!

Geheimnisse sollen Freude machen, zum Beispiel Geburtstagüberraschungen. Geheimnisse, die dir Angst machen, erzählst du jedoch besser weiter, auch wenn du versprochen hast, sie für dich zu behalten.

Du hast ein Recht auf Hilfe!

Hole Hilfe, wenn du das brauchst, das kann dir niemand verbieten. Und wenn der, dem du dich anvertraust, dir nicht glaubt, dann gib nicht auf und suche einen anderen, bei dem du dich verstanden fühlst. Hilfe holen ist kein Petzen!

Keiner darf dir Angst machen!

Lass dir von niemandem einreden, dass etwas Schreckliches passiert, wenn du ein schlechtes Geheimnis verrätst oder Hilfe holst. Das zeigt nur, dass der andere etwas Schlechtes verbergen will.

Du bist nicht schuld!

Wenn Erwachsene deine Grenze überschreiten – egal, ob du Nein sagst oder nicht – sind immer die Erwachsenen verantwortlich für das, was passiert.

4.8 LEITBILD DES CVJM DEUTSCHLAND

1. Die Arbeit des CVJM geschieht auf der Grundlage der Pariser Basis des Weltbundes der CVJM und der Zusatzklärung des CVJM-Gesamtverbandes in Deutschland.
2. Die Mitarbeitenden des CVJM sind im Glauben an Jesus Christus miteinander verbunden. Sie gehören verschiedenen christlichen Kirchen an. Der CVJM ist Teil der weltweiten Gemeinde Jesu Christi. Seine missionarische Arbeit trägt zum Aufbau der Gemeinde bei. Der CVJM sucht die Zusammenarbeit mit den christlichen Kirchen.
3. Die ehrenamtliche Mitarbeit ist im CVJM von wesentlicher Bedeutung. Ehrenamtliche und Hauptamtliche arbeiten partnerschaftlich zusammen.
4. Die Teilnahme an den Programmen des CVJM steht Jungen und Mädchen, Frauen und Männern aus allen sozialen, ethnischen, kulturellen und religiösen Gruppen offen. Die Angebote tragen zu gegenseitigem Verständnis und Respekt bei.
5. Im CVJM erleben vor allem junge Erwachsene, Jugendliche und Kinder die Liebe Gottes durch persönliche Zuwendung und Begleitung und werden zum Glauben an Jesus Christus eingeladen.
6. In der Gemeinschaft des CVJM sollen alle Wertschätzung erfahren, ihre Begabungen entdecken und entfalten und ihren Fähigkeiten entsprechend Verantwortung übernehmen.
7. Die Arbeit des CVJM geschieht ganzheitlich. Sie sieht den Menschen als Einheit von Geist, Seele und Leib, in seiner Beziehung zu sich selbst, zu anderen Menschen, zur Schöpfung und zu Gott. Sie geschieht in vielfältigen Formen der Jugendarbeit, der Jugendbildungs- und Jugendsozialarbeit.
8. Der CVJM ist ein demokratisch verfasster Jugendverband. Er vertritt jugendpolitisch die Interessen junger Menschen und unterstützt sie in der Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung.
9. Die CVJM sind regional, national und international vernetzt und bieten dadurch jungen Menschen die Chance, durch Begegnung und Austausch voneinander zu lernen und sich für ein gerechteres Zusammenleben in der Welt einzusetzen.

Kassel, April 2022