

## **Kindeswohlgefährdung Schutzkonzept der CGS**

### **Allgemein:**

- Dokumentation aktueller Mitarbeiterlisten des Kinder- und Jugendbereichs
- Die Einwilligung zum Verhaltenskodex und Einsicht des Führungszeugnisses wird dokumentiert und datiert
- Alle 2 Jahre Durchführung eines Seminars zu Kindeswohlgefährdung in der CGS und allen Mitarbeitern
- Bereitstellung aller nötigen Dokumente
- Vertrauenspersonen und deren Kontaktdaten schriftlich festhalten

### **Tätigkeitsaufnahme neuer Mitarbeiter:**

- Gespräche mit Leiter der entsprechenden Dienstbereiche bei Tätigkeitsaufnahme neuer Mitarbeiter
- Ausstellung der entsprechenden Dokumente für die Beantragung des Führungszeugnisses
- Verhaltenskodex wird 2-Fach ausgestellt und muss einmal unterschrieben zurück
- Sichtung des Führungszeugnisses durch Bereichsleitung
- Bei nicht Abgabe des Führungszeugnisses muss Selbstverpflichtung ausgefüllt werden

### **Vorgehensweise Krisenfall:**

- Anschuldigungen oder Verdacht ist unverzüglich nachzugehen und müssen sofort Vertrauensperson oder Leitung geschildert werden
- Vertrauensperson muss Verdacht oder Anschuldigungen wie folgt nachgehen:
  - Mögliche Zeugen, Täter und Opfer
  - Umstände abwägen
  - Glaubwürdigkeit der Informationen einschätzen
  - Zügige Klärung, ob sich Verdacht oder Anschuldigungen bestätigen

- Aussage muss schriftlich festgehalten- und mit Nennungen von Daten, Ort und Personennamen in einem unzugänglichen Ordner dokumentiert werden

- Beratung des Sachverhalten durch weitere Vertrauensperson
- Bei Krisenfall müssen mindestens ein ehrenamtlicher- und ein hauptamtlicher Mitarbeiter zusammenarbeiten
- Gemeindeleitung muss umgehend informiert werden
- Es besteht bis dahin absolute Diskretion über Verdachtsfälle, um sowohl Opfer als auch ggBfs. Unschuldigen Täter zu schützen
- Die Leitung entscheidet im Sinne des Opfers darüber, ob dem Täter generelles Haus- und Kontaktverbot ausgesprochen wird. Wichtig: Bei dem Verdacht, dass der Täter ein Mitarbeiter ist, muss dieser bis auf weiteres aus dem Dienst entfernt werden
- Wenn sich ein Verdacht erhärtet, wird immer eine professionelle Einrichtung dazu gezogen (z.B. der Kinderschutzbund)
- Bei Minderjährigen treffen die Erziehungsberechtigten die Entscheidung über weitere Vorgehen

### **Nacharbeit:**

- Externe Beratungsorganisationen für Mitarbeiter für professionelle Unterstützung bei emotionaler Eingebundenheit
- Um die notwendige Transparenz von Leitung zu Mitarbeitern zu gewährleisten, sollte **1-2 Wochen** nach Verdachtsmomenten ein „Statement“ formuliert werden. Bei diesem sollte deutlich werden, wie die Gemeindeleitung darauf reagiert und welche Konsequenzen erfolgen. Beispiel: „Person XY ist mit sofortiger Wirkung von allen Ämtern der Gemeinde ausgeschlossen“. Dabei steht der Opfer-und Täterschutz an erster Stelle.
- Betroffene und Beschuldigte berichten in vielen Fällen aus der Erinnerung, daher ist es wichtig, dass ca. **3-4 Wochen** nach dem bekannt werden eines Krisenfalls erneut Gespräche gesucht werden und man dabei entsprechende Dokumente bereithält (diese werden zur Verfügung gestellt). Diese „Informations-Fetzen“ so detailliert wie möglich festzuhalten sind wichtig, damit gegensätzliche oder missverständliche Aussagen überprüfen zu können und dabei den Überblick zu behalten

- Nach spätestens **8-9 Wochen**, sollten die entsprechenden Vertrauenspersonen und die Gemeindeleitung den weiteren, internen Handlungsplan besprechen. Dabei sollten weitere seelsorgliche Gespräche mit den Betroffenen und der Umgang mit Beschuldigten besprochen werden. Dies sollte geschehen, wenn bereits Gesprächsprotokolle angelegt sind
- Nach etwas **einem Jahr** sollte besprochen werden in welcher Form noch einmal Gespräche mit Opfer und Täter stattfinden bzw. möglich sind. Außerdem kann hier evaluiert werden inwiefern ein ausgesprochenes Hausverbot aufgehoben- oder bestehen bleiben sollte.
- Es sollte ein Auswertungsgespräch zwischen Vertrauensperson und beteiligten Mitarbeiter durchgeführt werden