



ROYAL RANGERS STAMM 502 -
GUNTERSBLUM

SCHUTZKONZEPT



"MIT GOTTES HILFE, WILL ICH MEIN
BESTES TUN..."



Schutzkonzept Royal Rangers Stamm 502 Guntersblum

Inhalt

Vorwort/Präambel	3
Begriffsklärung	3
Kindeswohl.....	4
Kindeswohlgefährdung.....	4
Grenzverletzendes Verhalten/Übergriff	4
Risikoanalyse	5
Öffentlichkeitsarbeit und Transparenz	5
Was sind unsere präventiven Maßnahmen?	5
Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis.....	6
Selbstverpflichtungserklärung	6
Verhaltenskodex.....	6
Mitarbeitergespräch	6
Schulung von Mitarbeitern	7
Unterstützung von Mitarbeitern	7
Benennung von Kinderschutzbeauftragten	8
Partizipationsmöglichkeiten von Kindern und Jugendlichen.....	8
Intervention.....	9
Beschwerdemanagement.....	13
Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Mitarbeitern.....	13
Ablauf des Rehabilitationsverfahrens	14
Nachwort.....	14



Vorwort/Präambel

„Mit Gottes Hilfe, will ich mein Bestes tun, um Gott, meiner Gemeinde und meinen Mitmenschen zu dienen, die Royal Ranger Regeln zu halten und die goldene Regel zu meinem täglichen Leitspruch zu machen“.

So lautet unser Royal Ranger Versprechen, dass wir jede Woche gemeinsam aufsagen und das auch als Leitspruch über unserem Miteinander als Royal Rangers Stamm 502 Guntersblum stehen soll.

Als in der Kinder- und Jugendarbeit tätiger Verein, sind wir uns der besonderen Verantwortung in der Arbeit mit den uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen bewusst.

Der Schutz der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen vor jeglicher Form von grenzverletzendem Verhalten, Grenzüberschreitungen und Gewalt steht deshalb für uns an höchster Stelle.

Unsere Arbeit soll geprägt sein von den acht blauen Zacken der Royal Rangers: Wir wollen im Umgang miteinander wachsam, rein, ehrlich, tapfer, treu, höflich, gehorsam und geistlich sein. Unsere goldene Regel nach Matthäus 7,12: „All das, was du von deinen Mitmenschen erwartest, das tue ihnen auch“, soll Leitspruch und Orientierung für uns und unser Miteinander sein.

Uns ist bewusst, dass es in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, aber auch unter Mitarbeitern zu Herausforderungen kommen kann. Durch das vorliegende Schutzkonzept ergreifen wir Maßnahmen zur Prävention und Intervention und legen transparente und bindende Richtlinien vor, wie verschiedenen Herausforderungen zu begegnen ist. Alle im Stammposten aktiven Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich nach den hier vorgegebenen Maßnahmen zu richten und jegliche Form von Grenzüberschreitungen und Übergriffe zwischen Kindern, Jugendlichen und Mitarbeitenden, zu verhindern.

Darüber hinaus bietet ein transparenter Umgang mit Verhaltensregeln und Konsequenzen ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden Sicherheit und Wohlbefinden im Umgang mit den ihnen anvertrauten Kindern und Jugendlichen.

Dieses Schutzkonzept dient darüber hinaus der Verhinderung jeglichen Zugriffs von Tätern während aller Aktionen des Stammpostens. Prävention und Intervention in Kinderschutzangelegenheiten soll allerdings nicht nur auf unsere Projekte und Aktionen begrenzt werden. Das vorliegende Schutzkonzept soll auch im Falle einer (vermuteten) Kindeswohlgefährdung im persönlichen Umfeld der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen klare Handlungsanweisungen bieten. Unsere Aufgabe liegt darin, von Gewalt jeglicher Art betroffenen Kindern und Jugendlichen Hilfe zu bieten und selbst nicht zum Tatort zu werden.

Begriffsklärung

Um ein einheitliches und einfaches Verständnis des Schutzkonzepts gewährleisten zu können, sollen zunächst einige wichtige Begriffe erklärt werden.



Kindeswohl

Alle Kinder haben bestimmte Grundbedürfnisse, deren Befriedigung für ihr Überleben und ihre gesunde Entwicklung notwendig sind. Im Unterschied zu Erwachsenen fehlen Kindern noch die Fähigkeiten und Fertigkeiten, diese Grundbedürfnisse aus eigener Kraft zu erfüllen. Es ist daher Aufgabe ihrer Eltern und erwachsener Bezugspersonen, durch eine altersangemessene Betreuung und Erziehung dafür Sorge zu tragen, dass die entsprechenden Grundbedürfnisse erfüllt sind.

Konkret bedeutet das für uns: Kindeswohl ist die Erfüllung aller kindlicher Grundbedürfnisse. Dies ist sowohl durch die Eltern/Erziehungsberichtige, als auch durch die im Stammposten aktiven Mitarbeiter im Rahmen ihrer Tätigkeit sicherzustellen.

Kindeswohlgefährdung

Im Gegensatz dazu steht die Gefährdung des Kindeswohls. Diese liegt vor, wenn gleichzeitig:

Gefahr für das geistige, seelische oder körperliche Wohl des Kindes besteht, die gegenwärtige oder zukünftige Situation erheblich ist, die Schädigung sich mit ziemlicher Sicherheit vorhersehen lässt, sofern sie noch nicht eingetreten ist.

Und darüber hinaus Eltern/Personensorgeberechtigte nicht gewillt oder in der Lage sind, diese abzuwenden.

Zentrale Elemente sind dabei Intensität und Dauer!

Eine Kindeswohlgefährdung kann in unterschiedlichster Form auftreten und durch verschiedene Personen hervorgerufen werden. Uns ist bewusst, dass eine Kindeswohlgefährdung nicht nur durch Eltern/Personensorgeberechtigte entstehen kann, sondern auch durch jegliche erwachsene Bezugsperson, einschließlich der Mitarbeitenden des Stamms 502 Guntersblum, entstehen kann. Unsere Aufgabe als Stammposten sehen wir darin, jegliche Form von Kindeswohlgefährdung zu verhindern und ein gesundes, glückliches Aufwachsen und Entwickeln der uns anvertrauten Kinder sicherzustellen.

Grenzverletzendes Verhalten/Übergriff

Um die hier dargelegten Vorgehensweisen zu verstehen, ist es für uns wichtig, eine klare Unterscheidung zwischen grenzverletzendem Verhalten und Übergriffen zu ziehen.

Eine Grenzverletzung im Allgemeinen verstehen wir als Überschreitung der Grenzen einer anderen Person. Diese kann physisch, aber auch psychisch stattfinden. Kernmerkmal einer Grenzverletzung ist die fehlende Absicht der grenzverletzenden Person. Das bedeutet konkret, dass eine Grenzverletzung ungeplant und unabsichtlich, meist durch unterschiedliche Interpretation eines Verhaltens von Täter und betroffener Person, passiert. Eine Grenzverletzung ist grundsätzlich erstmal durch eine Verhaltensveränderung und eine Entschuldigung korrigierbar.

Uns ist bewusst, dass es, insbesondere in der intensiven Arbeit mit Kindern, zu Grenzverletzungen kommen kann. Dem wollen wir durch eine positive Fehlerkultur und ein wertschätzendes, wohlwollendes Miteinander begegnen.



In Abgrenzung zur Grenzüberschreitung stehen Übergriffe. Übergriffe sind bewusste und absichtliche körperliche und/oder psychische Grenzüberschreitungen. Sie resultieren häufig aus persönlichen und/oder fachlichen Defiziten. Konkret reichen Übergriffe von Belästigung, bis hin zu strafrechtlich relevanten Gewalttaten, beispielsweise Verängstigung, Drohungen, Beschimpfungen, Schläge, Festhalten, Stalking, sowie sexualisierte Übergriffe.

Ein Übergriff gilt für uns als nicht korrigierbar, sondern hat weitreichende Folgen, die hier im Schutzkonzept weiter beschrieben werden.

Risikoanalyse

Um das Schutzkonzept auf die spezifischen Herausforderungen des Stammpostens 502 Guntersblum auszurichten, wurde zunächst in kleiner Gruppe und daran anschließend in der gesamten Mitarbeiterschaft eine Risikoanalyse durchgeführt.

Auf Grundlage der Ergebnisse, wurden Schutzmaßnahmen ergriffen, die im Weiteren erläutert werden.

Öffentlichkeitsarbeit und Transparenz

Als Royal Rangers Stamm 502 Guntersblum positionieren wir uns, durch unsere Handlungen und unseren öffentlichen Auftritt, klar zum Schutz von Kindern und Jugendlichen. Um dies transparent zu gestalten, veröffentlichen wir unser Schutzkonzept auf unserer Webseite. Neuen Mitarbeitenden wird unser Schutzkonzept zu Beginn ihres Engagements ausgehändigt. Bei neuen Anmeldungen von Kindern und Jugendlichen in unserem Stammposten weisen wir in der Anmeldung auf unser Schutzkonzept hin.

Auf unserer Internetseite veröffentlichen wir darüber hinaus Ansprechpartner und ihre Kontaktdaten, an die sich, im Falle einer Krise oder einer Beschwerde, gerichtet werden kann.

Im Fall einer Krise verpflichten wir uns, diese professionell und mit der nötigen Transparenz intern und extern zu kommunizieren. Dazu wird durch den Stammposten ein Sprecher ernannt, der die Krise intern (Mitarbeitende, Teilnehmende) und extern (Eltern, Presse, erweiterter Rahmen) kommuniziert. Diese Person ist einzige und allein befugt, Informationen an öffentliche Stellen und ggf. Presse zu kommunizieren.

Näheres dazu ist im Krisenplan dieses Konzepts zu finden.

Was sind unsere präventiven Maßnahmen?

Oberstes Ziel des Stammpostens 502 Guntersblum ist es, nicht selbst zum Tatort zu werden. Unsere Mitarbeitenden werden deshalb mit großer Sorgfalt und Vorsicht ausgewählt. Darüber hinaus ergreifen wir eine Reihe präventiver Maßnahmen, die im Folgenden beschrieben werden.



Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis

Seit der Einführung des Bundeskinderschutzgesetzes 2012 wurde eine konkrete rechtliche Basis geschaffen, um den Kinderschutz in Deutschland zu stärken. Dazu gehören vorbeugende/präventive und intervenierende Maßnahmen. Wir verpflichten uns, diese präventiven und intervenierenden Maßnahmen transparent zu beschreiben und konsequent umzusetzen.

In Rheinland-Pfalz wird Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen nach §72a SGB VIII, durch die Einsichtnahme des Trägers in das erweiterte Führungszeugnis, geregelt. Der entsprechenden Rahmenvereinbarung mit dem Jugendamt Bad Dürkheim ist die Royal Rangers Region W8, zu der auch der Stammposten 502 Guntersblum gehört, über den Dachverband, das Landesjugendwerk des BFP Rheinland-Pfalz/Saarland, beigetreten.

Vor der ehrenamtlichen oder hauptamtlichen Tätigkeit einer Person wendet der Stammposten 502 deshalb das Prüfschema nach § 72a SGB VIII an. Beim Einsatz ehrenamtlicher Mitarbeitenden unter 18 Jahren wird in der Regel auf die Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis verzichtet.

Selbstverpflichtungserklärung

Darüber hinaus fordert der Stammposten 502 von seinen Mitarbeitenden eine Selbstverpflichtungserklärung, ebenfalls nach §72a SGB VIII. Mit Abgabe der Selbstverpflichtungserklärung verpflichtet sich der Mitarbeitende, dass gegen ihn kein Verfahren wegen einer Straftat, nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 181a, 182 bis 184e, 225, 232 bis 236 des Strafgesetzbuches, anhängig ist. Darüber hinaus verpflichtet sich der Mitarbeitende, den Stammposten 502 unverzüglich zu informieren, falls ein Verfahren nach den oben genannten Straftaten gegen ihn eröffnet wird. Für die Dauer des entsprechenden Verfahrens ruht die Tätigkeit der Mitarbeitenden.

Verhaltenskodex

Als Stammposten 502 Guntersblum orientieren wir uns am offiziellen Verhaltenskodex der Royal Rangers Deutschland. Dieser betont noch einmal das wohlwollende und wertschätzende Miteinander im Stammposten, unter den Gesichtspunkten der blauen Zacken und der goldenen Regel. Darüber hinaus verpflichten sich Mitarbeiter, durch das Unterzeichnen des Verhaltenskodex, gegen jegliche Form von Kindeswohlgefährdung, Grenzüberschreitungen und Übergriffen einzustehen.

Dieser Verhaltenskodex wird jedem neuen Mitarbeiter zu Beginn seiner Tätigkeit ausgehändigt und gemeinsam besprochen.

Mitarbeitergespräch

Einmal jährlich findet zwischen der Stammleitung (Stammleiter und Stammwart, ggf. Pastor) und jedem Mitarbeiter des Stammpostens ein Mitarbeitergespräch statt.



Das Gespräch dient dem Austausch über die persönliche Situation des Mitarbeitenden, aktuellen Wünsche, Bedürfnisse und Herausforderungen und soll Raum für Lob und Kritik von beiden Seiten geben.

Ein guter Umgang mit den Mitarbeitern, eine positive Fehlerkultur und ein wertschätzendes und offenes Miteinander, ist für uns als Stamm besonders wichtig. Das Mitarbeitergespräch ist nicht ausschließlich als Feedbackgespräch auszulegen, sondern dient der Beziehung zwischen Stammleitung und Mitarbeiter. Wir sind überzeugt, dass durch eine positive Beziehung von Stammleitung und Mitarbeitenden Fehler offen und ehrlich angesprochen werden können und so das Täterwerden von Mitarbeitenden, sei es in Bezug auf grenzverletzendem Verhalten und Übergriffe verhindert werden kann.

Im Mitarbeitergespräch wird darüber hinaus eine Abfrage zu persönlichen Herausforderungen des Mitarbeitenden in Bezug auf Suchtverhalten, Alkoholmissbrauch, sowie möglichem sexualisierten Fehlverhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen, stattfinden.

Schulung von Mitarbeitern

Einmal jährlich verpflichtet sich der Stammposten, seine Mitarbeiter in Bezug auf Kindeswohl und Kindeswohlgefährdung zu schulen. Dies geschieht in einer internen Schulung, deren Schwerpunkt sich zwar jährlich unterscheiden kann, aber stets mit dem Zweck verbunden ist, Kindeswohlgefährdung zu erkennen und entschieden für die Wahrung des Kindeswohls einzustehen. Darüber hinaus gehört das Einüben eines professionellen Nähe- und Distanzverhaltens der Mitarbeitenden zu den Schulungszielen.

Mitarbeiter werden durch die Stammleitung regelmäßig ermutigt, an verschiedenen Seminaren und Fortbildungen teilzunehmen. Dies können Schulungen im Rahmen des Ausbildungsprogramms der Royal Rangers Deutschland, aber auch lokale Angebote öffentlicher (Jugendamt, Verbandsgemeinde etc.) oder privater Träger (Vereine, Institutionen etc.) sein.

Unterstützung von Mitarbeitern

In den bisherigen Ausführungen ist bereits deutlich geworden, dass wir den Kern unseres Schutzkonzepts darin sehen, Mitarbeiter nach guten Maßstäben auszuwählen und in ihrer Arbeit zu unterstützen, sowie ihre Entwicklung durch ein positives Miteinander zu bestärken.

Die Stammleitung steht deshalb gerne bereit, Mitarbeiter in ihren Sorgen und Nöten zu unterstützen und im Bezug auf die Wahrung des Kindeswohls auf jegliche Fragen und Herausforderungen einzugehen.

In der Arbeit des Stammpostens ist uns wichtig, dass kein Mitarbeiter allein dasteht, sondern ein Unterstützungsnetzwerk, bestehend aus Stammleitung, Pastor und weiteren Mitarbeitern, hinter jedem Mitarbeiter steht. Wir verstehen uns als Team, das Stärken des anderen schätzt und Schwächen auffängt, anstatt zu verurteilen.

Wir sind der Überzeugung, dass durch eine solche zugewandte Haltung eine Stimmung im Team entsteht, die gegenseitige Reflexion und Unterstützung ermöglicht.



Benennung von Kinderschutzbeauftragten

Um dem Thema Kinderschutz die ihr gebührende Gewichtung zu verleihen, haben wir im Stammposten Kinderschutzbeauftragte ernannt.

Diese sind (Stand 2025):

- Katrin Kaiser und David Kaiser (Stammleitung)
- Laura Fuchs (IseF nach §8a, Mitarbeiterin)
- Beate Hill (Vorstandmitglied Verein Vaterhaus, Träger des Stammpostens 502 Guntersblum)

Partizipationsmöglichkeiten von Kindern und Jugendlichen

Hauptakteure unserer Arbeit sind natürlich die Kinder und Jugendlichen, mit denen wir unsere wöchentlichen Treffen, Aktionen und Projekte, Camps und Hajks durchführen.

Deshalb sind ihre Meinungen, ihre Wünsche und Ideen, aber auch ihre Kritik, für uns von hoher Bedeutung.

Durch Mitsprache und Partizipation möchten wir Kinder und Jugendliche in ihrer Selbstständigkeit und Selbstwirksamkeit unterstützen und ihnen Raum zur freien Entfaltung und Entwicklung geben. Dies bedeutet konkret, dass wir Kinder und Jugendliche in der Entwicklung von Aktionen einbeziehen, Wünsche und Ideen abfragen und bei Aktionen, im angemessenen Rahmen, Verantwortung übergeben.

Auch in Bezug auf Kinderschutz haben Kinder und Jugendliche in unserem Stammposten Mitspracherecht. Durch Reflexion von Aktionen im Team, aber auch durch die gemeinsam erarbeitete Verhaltensampel, wird Teilnehmern der Raum geboten, sich zum Thema Kinderschutz und dem Miteinander in altersangemessener Weise zu äußern.



Intervention

Übergriffe und kindeswohlgefährdendes Verhalten eines Mitarbeiters gegenüber einem Kind/Jugendlichen kann durch die beschriebenen präventiven Maßnahmen eingeschränkt, aber leider meist nicht gänzlich verhindert werden. Die nachfolgenden Handlungsanweisungen sollen deshalb zum einen das Vorgehen bei einem Verdacht der Kindeswohlgefährdung/eines Übergriffs im Rahmen der Arbeit des Stammpostens 502 Guntersblum, aber auch im persönlichen Umfeld eines teilnehmenden Kindes oder Jugendlichen, beschreiben.

Ein akuter Fall von Kindeswohlgefährdung, sei es durch einen Mitarbeiter des Stammpostens oder durch das persönliche Umfeld eines teilnehmenden Kindes/Jugendlichen erfordert höchste Professionalität und Kompetenz. Wird einem Mitarbeiter eine mögliche Kindeswohlgefährdung bekannt, oder steht einem Mitarbeiter gegenüber die Anschuldigung einer Kindeswohlgefährdung im Raum, haben alle Akteure mit äußerster Vorsicht und Sensibilität zu agieren.

Die Kommunikation der Krise nach Außen erfolgt ausschließlich durch den ernannten Sprecher.

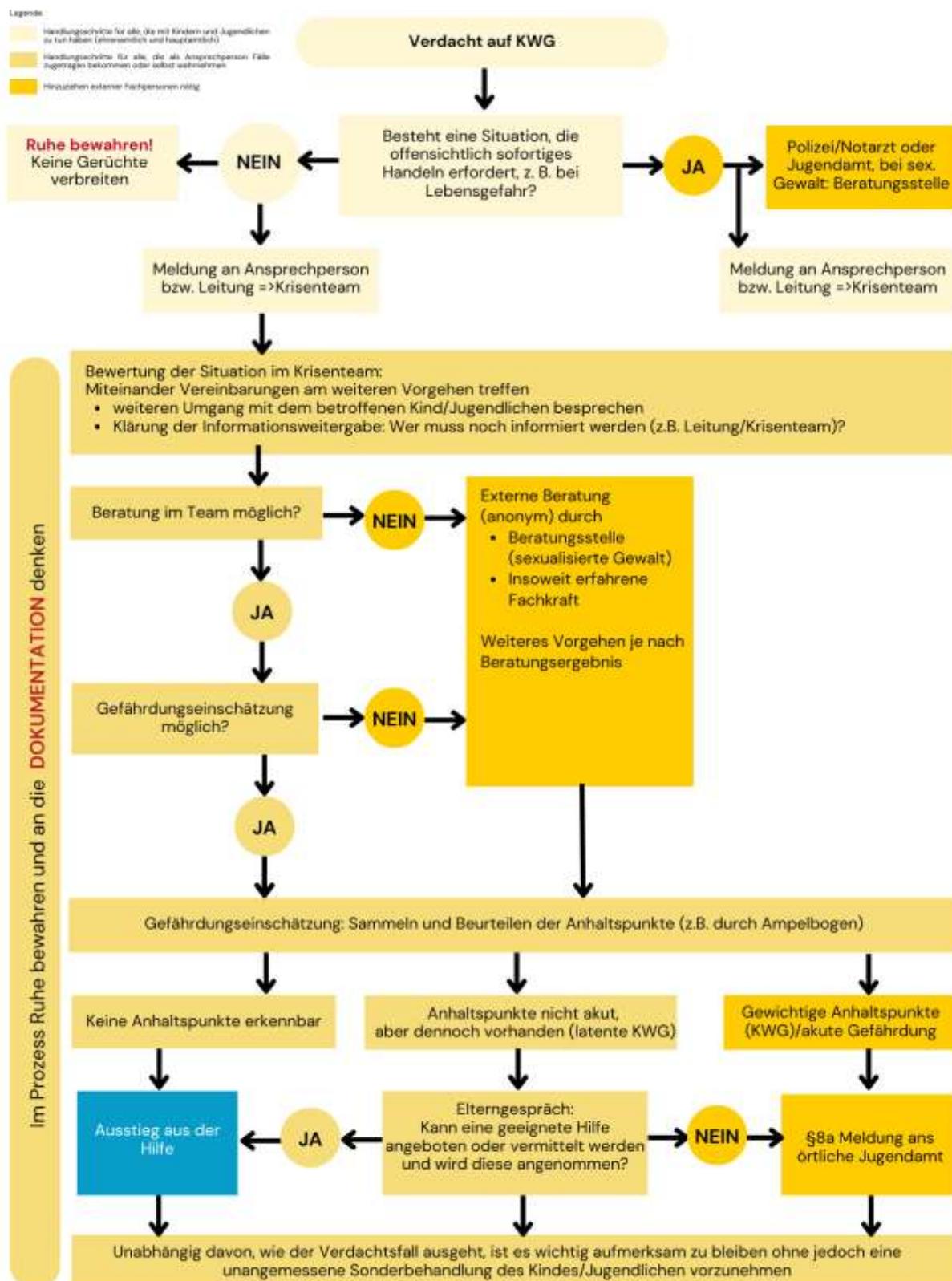
Von besonderer Relevanz ist in jeglichem Verfahren die Dokumentation der Krise. Diese geschieht durch eingebundene Mitarbeiter und das Krisenteam in Form eines Protokolls (Was? Wann? Wo? Wer?). Nur durch eine genaue Dokumentation kann im Krisenfall ein professionelles Vorgehen gewährleistet werden und in späteren, evtl. strafrechtlich relevanten Schritten, nachgewiesen werden. Das Protokoll kann digital, aber auch in handschriftlicher Form in einem „Krisenordner“ festgehalten werden. Das Protokoll ist nur eingebundenen Mitarbeitern und dem Krisenteam zur Verfügung zu stellen. Verdächtigte/Täter haben selbstverständlich keinen Zugriff auf das Protokoll.

Um Verfahrensfehler zu vermeiden, wird ein Krisenordner erstellt. In diesem sind alle Krisenpläne und wichtige Telefonnummern und Kontakte zu finden.

Um eine gute Übersicht zu garantieren, haben wir folgende Krisenpläne erarbeitet, an die sich im Krisenfall gehalten werden muss.

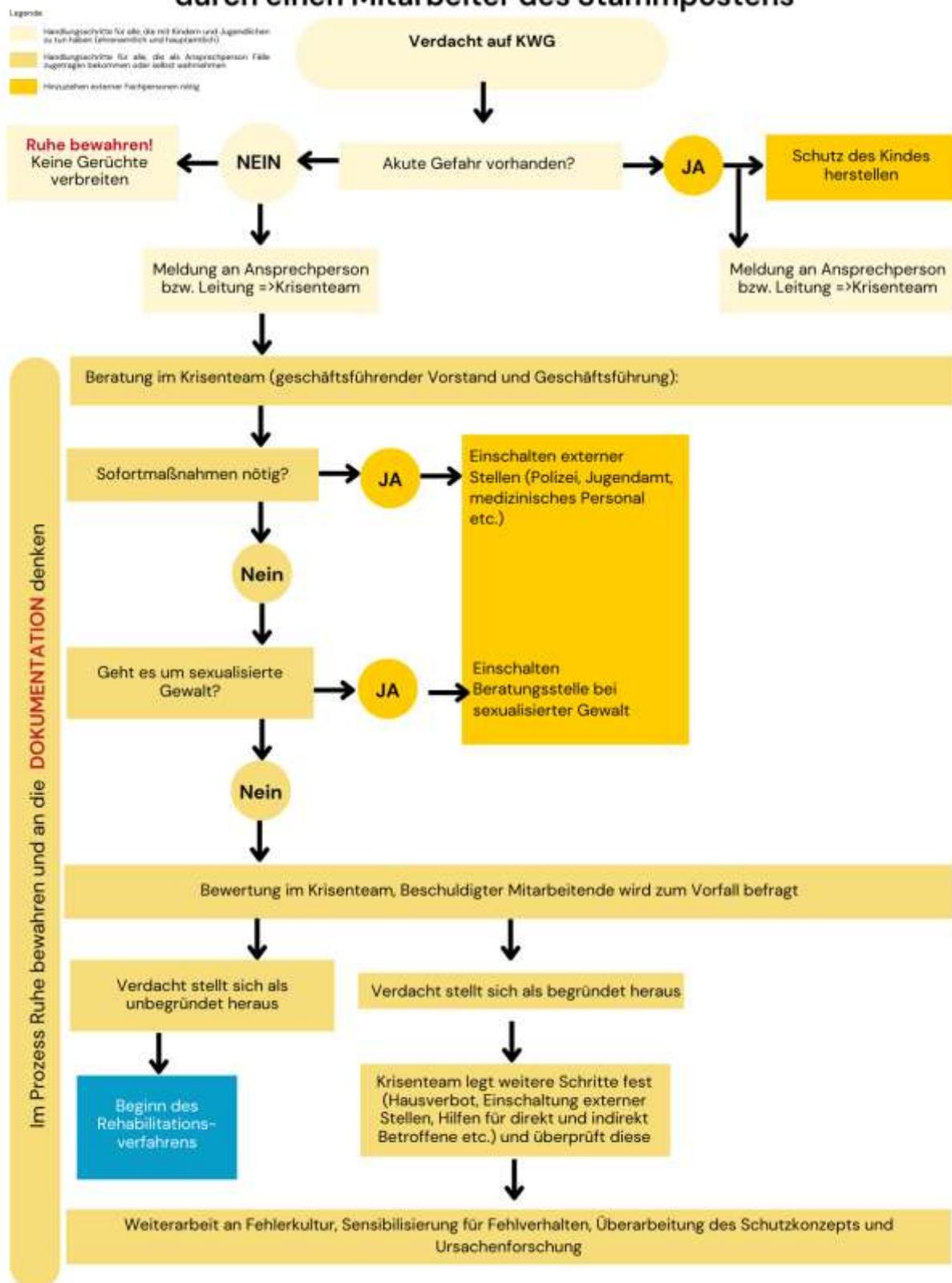


Handlungsleitfaden bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung (KWG)





Handlungsleitfaden bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung (KWG) durch einen Mitarbeiter des Stammpostens





Handlungsleitfragen bei Peer Gewalt

Muss ich den Konflikt sofort bearbeiten, um eine Gefahr für Leib und Leben abzuwenden?

JA →

Krisenintervention

Wenn nur ein sofortiges Eingreifen die Gefahr abwenden kann, muss dies geschehen. Die Leitung der Maßnahme und ggf. die Eltern sind sofort zu informieren.

Die Leitung der Maßnahme informiert die Präventionsbeauftragte*r. Die Präventionsbeauftragte informiert ggf. das Krisenteam

Droht eine feindselige Eskalation des Konflikts, die eine Gefährdungssituation / Krise heraufbeschwört?

JA →

Bedrohungsintervention

Die geschilderte, subjektiv empfundene Bedrohung muss auf ihre Substanz hin überprüft werden. Ziel ist die Deeskalation hin zu einer stabilen Konfliktlage. In einer Bedrohungslage übernimmt die Leitung die Intervention!

Ist eine relevante Werte- und Normverletzung geschehen, die einer pädagogischen Reaktion bedarf?

JA →

Pflichtregelung

Die Pflichtregelung erfordert einen Eingriff oder ein Hilfsangebot.

Möchte der*die Betroffene Hilfe zur Lösung des Konflikts?

JA →

Antragsregelung

Eine oder beide Konfliktparteien erhalten Hilfe zu Bewältigung des Konflikts, durch Coaching, ein Dreiecksgespräch, durch Mediation oder durch ein Tat-/Schadensausgleich.

Das Wer, Was, Wann und Wie braucht einen gesonderten Raum.

Will ich den Streitparteien die Regelung des Konflikts selbst überlassen?

JA →

Selbstregelung

Eine oder beide Konfliktparteien können den Konflikt selbst lösen und gut aushalten

Auftragsklärung

Den/die Betroffenen darum bitten, sich einbringen zu dürfen (Feedback, Beratung, Coaching, Mediation)



Beschwerdemanagement

Kinder und Jugendliche haben das Recht, sich zu beschweren. Dabei wird Beschwerde nicht als „Meckern“ oder das Äußern von Unlust etc. bezeichnet. Beschwerde soll vielmehr Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit geben, auf Fehlverhalten (auch Übergriffe) der Mitarbeiter und anderer Kinder/Jugendlicher hinzuweisen.

Hauptziel unseres Beschwerdemanagements ist es, Kindern die Möglichkeit zu geben, von grenzverletzendem Verhalten oder Gewalt jeglicher Form zu berichten und somit Maßnahmen zur Vermeidung dessen zu installieren. Kinder, Jugendliche und Mitarbeiter werden ermutigt, sich zu beschweren. Dabei werden Beschwerden stets ernst genommen.

Bei Eintritt in den Verein werden teilnehmende Kinder, Jugendliche und deren Eltern im Anmeldebogen über die Möglichkeiten der Beschwerde informiert.

Im Rahmen des Teamtreffs werden die Teilnehmer ebenso über Beschwerde und den richtigen Umgang mit Kritik und „Meckern“ aufgeklärt. Dabei wird besprochen, was eine Beschwerde ist und wie sie geäußert werden kann. Den Teilnehmenden werden verschiedene Wege zur Beschwerde angeboten:

1. Beschwerde über die Teamleitung/Mitarbeiter

Kinder und Jugendliche wissen, dass sie sich bei Problemen an ihre Teamleiter wenden können. Die Teamleitungen kennen das weitergehende Verfahren, wenn eine Beschwerde geäußert wurde.

2. Beschwerde bei größeren Aktionen (Camps/Hajks etc.)

Um weitere Möglichkeiten der Beschwerde bei größeren Aktionen zu ermöglichen, wird im Vorhinein einer Aktion geprüft, ob ein Kummerkasten für Probleme und Beschwerden der Teilnehmenden aufgestellt werden kann.

Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Mitarbeitern

Das folgende Verfahren hat die vollständige Rehabilitation eines zu Unrecht unter Verdacht geratenen Mitarbeitenden zum Ziel. Ein unrechter Verdacht und der daraus resultierende Verfahrensablauf sind mit großer Emotionalität, Unsicherheit und Vertrauensbrüchen gekennzeichnet.

Das folgende Verfahren wird bei jedem Mitarbeitenden, der zu Unrecht einer Kindeswohlgefährdung/eines Übergriffs verdächtig wurde, angewendet.

Die Durchführung des Rehabilitationsverfahrens übernimmt die Stammleitung.



Ablauf des Rehabilitationsverfahrens

1. Die Stammleitung muss sich umfassend und ausführlich über das (Rehabilitations-)Verfahren informieren. Der Schwerpunkt muss dabei auf der eindeutigen Ausräumung / Beseitigung des Verdachts liegen.
2. Die Rehabilitation muss mit der gleichen Intensität und Korrektheit durchgeführt werden, wie die Verfolgung des Verdachts.
3. Im Rahmen des Rehabilitationsverfahrens muss Meldung an die einbezogenen Personenkreise gemacht werden. So teilt die Stammleitung allen im Krisenfall einbezogenen Personen mit, dass der Verdacht nicht der Wahrheit entsprach und der Mitarbeitende rehabilitiert wird/wurde.
4. Die Kommunikation nach außen (Eltern, Öffentlichkeit) obliegt der Stammleitung.

Nachwort

Ein Schutzkonzept lebt von seiner praktischen Umsetzung.

Für uns als Stammposten ist es deshalb Ziel, das vorliegende Schutzkonzept praxisnah und lebbar zu gestalten, um aktiv Kinderschutz zu praktizieren und Kindern und Jugendlichen einen Ort zu bieten, an dem sie sich, frei von jeglicher Form von Gewalt, zu den Persönlichkeiten entfalten können, die Gott in sie gelegt hat.

Zum Abschluss heißt es also, wie auch am Anfang: Wir wollen unser Bestes geben, um den Kindern und Jugendlichen in unserem Stamm zu dienen, die Royal Rangers Regeln zu halten und die goldene Regel zu unserem täglichen Leitspruch zu machen.