Schutzkonzept der Ev.Kirchengemeinde Ketzberg

Im Leitbild der Gemeinde steht:

Kirche auf dem Ketzberg – Wir.Leben.Aussicht(s)reich
WIR – sind eine bunte Gemeinschaft aller Menschen, die sich zur Kirchengemeinde Ketzberg zugehörig fühlen. In unserer ganzen Vielfältigkeit sind wir eine Gemeinde, in der jede und jeder eingeladen ist, sich gemäß der eigenen Neigungen und Fähigkeiten einzubringen und Gemeinde mit zu gestalten.

> *Das bedeutet für das Schutzkonzept:*
> Wir wollen Vielfalt und gehen achtsam miteinander um.
> Wir wollen die verantwortliche Mitwirkung Vieler, aber nur, wenn der Umgang stets transparent und offen ist.

LEBEN – bedeutet für uns in Bewegung zu sein und zu bleiben. Wir wollen partnerschaftlich danach fragen, was die Menschen in unserer Gemeinde brauchen und dies im Gemeindeleben sichtbar werden lassen. Als Botschafter:innen der Liebe Gottes sind wir in dieser Welt auf dem Weg.

> *Das bedeutet für das Schutzkonzept:*
> Partnerschaftlichkeit funktioniert nur, wenn es bei uns keine Abhängigkeiten gibt, die ausgenutzt werden können.
> Unser Leitmotiv ist die Liebe Gottes, die uns als Botschafter:innen verpflichtet, in jeder Situation andere zu respektieren und ihnen nur Gutes zu tun.

AUSSICHTsREICH – ist das Leben auf dem Ketzberg in vielerlei Hinsicht. Als Kirche am höchsten Punkt Solingens genießen wir die Aussicht auf die Umgebung. So leben wir aber auch in dem Bewusstsein, dass wir ein Teil eines großen Ganzen sind und die Aufgabe haben, gemeinsam mit den Gemeinden im Kirchenkreis, den Geschwistern in der Ökumene und den Verantwortlichen in der Stadt das Leben zu gestalten.

> *Das bedeutet für das Schutzkonzept:*
> Wir arbeiten mit den Schutzkonzept-Verantwortlichen im Kirchenkreis und der Landeskirche, mit der Polizei, dem Jugendamt und der Fachstelle FABS zusammen.
> Verdachte und Vorfälle bearbeiten wir mit ihrer Hilfe bzw. unter ihrer Aufsicht.

Die Kirchengemeinde Ketzberg macht sich das Schutzkonzept des Kirchenkreises zu eigen:

(Schutzort Kirche Schutzkonzept des Evangelischen Kirchenkreises Solingen Aktiv gegen Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung und sexualisierte Gewalt - in der aktuellsten Fassung (15.02.2024)

EVANGELISCHE
KIRCHE
IN SOLINGEN

Schutzort Kirche

Schutzkonzept des Evangelischen Kirchenkreises Solingen

Aktiv gegen Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung und sexualisierte Gewalt

Stand: 15.02.2024

Inhalt

Einführung 3
Potenzial- und Risikoanalyse 5
Abstinenz- und Abstandsgebot 6
Verhaltenskodex 6
Erweiterte Führungszeugnisse 7
Sensibilisierung und Schulung 7
Umgang mit Schutzbefohlenen 8
Fehlerkultur 8
Beschwerdeverfahren 9
Vertrauenspersonen und Kontaktpersonen 9
Interventionsplan 10
Aufarbeitung 14
Rehabilitation 14
Evaluation und Monitoring 15
Anlagen 15

- Anlage 1: Kontaktadressen und Ansprechpersonen
- Anlage 2: Verhaltenskodex
- Anlage 3: Kooperationsvereinbarung FABS
- Anlage 4: Muster Potential- und Risikoanalyse
- Anlage 5: Beschwerdemanagement (folgt nach Fertigstellung)
- Anlage 6: Melde- und Dokumentationsvorlage Beschwerde
- Anlage 7: Dokumentation bei Vermutungsfällen
- Anlage 8: Empfehlungen zum Umgang mit Verdacht auf Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt bei Kindern / Jugendlichen
- Anlage 9: Rechtlicher Rahmen / Relevante Gesetzestexte

Einführung

Der Evangelische Kirchenkreis Solingen ist sich seiner Verantwortung gegenüber den ihm anvertrauten Menschen bewusst und tritt entschieden gegen Machtausübung durch sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern, Jugendlichen, schutzbefohlenen Erwachsenen und MitarbeiterInnen ein. Übertretungen innerhalb der eigenen Institution werden gemäß dem Schutzkonzept strikt geahndet. Kirche ist ein Schutzraum, in dem alle Menschen vor sexualisierter Gewalt geschützt werden.

Das Schutzkonzept verfolgt das Ziel, Menschen vor Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt zu schützen. Vorfälle dieser Art, die der Befriedigung eigener Bedürfnisse dienen und Grenzen Anderer missachten und überschreiten, sollen frühzeitig erkannt und geahndet werden. Risikofaktoren innerhalb des Systems sollen erkannt und verändert werden. Haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeitende sollen befähigt werden, Menschen zu helfen, die innerhalb und außerhalb des Systems zu Opfern sexualisierter Gewalt werden.

Der Ev. Kirchenkreis Solingen mit seinen Gemeinden, der Vielzahl dort stattfindender Angebote und seinen Einrichtungen sowie das Diakonische Werk mit seinen verschiedenen Einrichtungen sind sich ihrer besonderen Verantwortung den ihnen anvertrauten Menschen gegenüber bewusst.

Wir wissen um viele schreckliche Erfahrungen, unter denen Menschen gelitten haben und immer noch leiden. Vor diesem Hintergrund wollen wir das uns Mögliche tun, jede Form von sexuellen Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt zukünftig zu verhindern.

Uns ist bewusst, dass dies kaum vollkommen gelingen wird, da menschliches Fehlverhalten nie völlig auszuschließen ist. In vielen Arbeitsbereichen ist ein enger Kontakt mit Menschen Voraussetzung einer gelingenden Beziehungsarbeit. Enger Kontakt ist notwendig und schützenswert, kann jedoch nie vollständig transparent sein. Täter*innen verfügen über Strategien, die das Entdecken missbräuchlichen Vorgehens sehr erschweren.

Umso wichtiger ist uns ein entschiedener Einsatz für ein Klima, in dem Transparenz ermöglicht wird und Menschen sich ermutigt fühlen, ihre eigenen Grenzen und die von Kindern, Jugendlichen und schutzbefohlenen Erwachsenen zu erkennen, zu wahren und ggfs. zu verteidigen. Wir möchten eine Kultur der Achtsamkeit pflegen und eine Atmosphäre, die gleichzeitig von Vertrauen und klaren Normen und Regeln geprägt ist. Erfahren oder vermuten Mitarbeitende unserer Einrichtungen von Kindern, Jugendlichen oder schutzbefohlenen Erwachsenen, dass diese unter (sexualisierter) Gewalt leiden, liegt es in ihrer Verantwortung, dem nachzugehen, Hilfestellungen zu bieten und Vertrauenspersonen / entsprechend geschulte Fachkräfte / Vorgesetzte hinzuzuziehen. Darin werden sie durch Schulungen sensibilisiert und durch ihre Vorgesetzten unterstützt.

Wir unterscheiden zwischen Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt. Letztere muss unterbunden werden. Bei deren Vorkommen müssen schnelle Reaktionen zum Schutz der Betroffenen und zur dienst- und strafrechtlichen Verfolgung erfolgen. Grenzverletzungen geschehen im Alltag, sind (oft einmaliges) Fehlverhalten persönlicher oder fachlicher Art. Hier sind Gespräche, Rückmeldungen, Anweisungen und klarere Regeln Interventionsmittel der Wahl.

Uns ist wichtig, den Fokus hier auch auf Grenzverletzungen zu legen, dafür zu sensibilisieren und neue Umgangsformen zu entwickeln. Zusätzlich zu einem selbstverständlicheren Umgang mit angemessenen Reaktionen auf Grenzverletzungen erwarten wir dadurch Ermutigung:

- Ermutigung, sich zur Wehr setzen und die eigenen Grenzen vertreten zu können.
- Ermutigung, den Verdacht auf Grenzverletzungen, aber auch auf vielleicht vorhandene sexualisierte Gewalt und Missbrauch, eher wahrzunehmen und zu äußern.

Unsicherheit verbunden mit fehlender Sprachfähigkeit in diesem Bereich bewirken oft ein erschrecktes Wegsehen und Schweigen. Das haben wir und vor allem die Opfer in der Vergangenheit oft genug spüren müssen. Im Fall des Verdachts von sexualisierter Gewalt gegenüber Kindern, Jugendlichen aber auch schutzbefohlenen Erwachsenen greift sofort unser Interventionsplan.

Sexualisierte Gewalt beinhaltet das Ausnutzen von Macht gegenüber Schwächeren – Kindern, Jugendlichen, aber auch schutzbefohlenen Erwachsenen – zur Befriedigung eigener Bedürfnisse. Es kann strukturelle Bedingungen geben, die dies begünstigen. Diese aufzuspüren und zu minimieren ist Aufgabe von Potenzial- und Risikoanalysen, welche in allen Gemeinden und Einrichtungen durchgeführt werden müssen.

Sexuelle Übergriffe und sexualisierte Gewalt sind geplante Vorgehensweisen und geschehen niemals zufällig oder unbeabsichtigt. Kenntnis über solche Strategien wird in Informationsveranstaltungen und Schulungen vermittelt, um Verdachtsmomente frühzeitig ernst zu nehmen statt sie aus Unglauben, Zweifel, Unsicherheit oder Angst zu ignorieren.

Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung sind geregelt im 13. Abschnitt des StGB geregelt (§§ 171 StGB ff.; sexuelle Nötigung, exhibitionistische Handlungen, sexueller Missbrauch von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, Vergewaltigung, etc.). Darüber hinaus in weiteren relevanten Gesetzestexten (s. Anlage 9 Rechtlicher Rahmen / relevante Gesetzestexte). So greifen stets straf- und arbeitsrechtliche Konsequenzen. Die Motive für sexualisierte Gewalt können sehr unterschiedlich und vielfältig sein, sind aber immer in der Persönlichkeit des Täters/ der Täterin zu finden. Hochladen, Besitz und Verbreitung von kinderpornografischem Material sind ebenfalls strafbar und das Zeigen pornografischer Schriften / Bilder im dienstlichen Bereich ist untersagt.

Der Evangelische Kirchenkreis Solingen duldet keine Form von sexualisierter Gewalt. Wir sind uns bewusst, dass Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt auch zwischen Erwachsenen z.B. unter Mitarbeitenden vorkommen und auch hier wahrgenommen und unterbunden werden müssen. Meldungen von sexualisierter Gewalt werden immer ernst genommen und nicht vertuscht. Höchstes Ziel ist der Schutz von Betroffenen.

Bei Minderjährigen, die Opfer von sexualisierter Gewalt werden, ist stets auch das Kindeswohl betroffen. Die Einschaltung von Kinderschutzfachkräften ist daher unabdingbar.

Das Vorgehen muss im jeweiligen Fall möglichst einvernehmlich mit den Opfern erfolgen und eine Abschätzung der Folgen von Interventionen beinhalten.

Bei einem begründeten Verdacht, besteht eine Meldepflicht an die landeskirchliche Meldestelle. Zudem kann jederzeit die Ansprechstelle der Evangelischen Kirche in Rheinland (EKiR) zur Beratung hinzugezogen werden (s. Anlage 1).

Dieses Schutzkonzept ist erstmalig in den Jahren 2018 bis 2020 entwickelt worden, in Anlehnung an das Rahmenschutzkonzept der EKiR. Zahlreiche Menschen, Gespräche, Veranstaltungen, Informationen und Schulungen haben zu seiner Entwicklung beigetragen. Wir verstehen uns als lernende Organisation. Daher ist speziell bei diesem wichtigen Thema zu betonen, dass auch dieses Konzept vorläufig ist und kontinuierlich aufgrund von Vorgaben, Entwicklungen und Erfahrungen entsprechend weiterentwickelt wird. Schutzraum zu werden, zu sein und zu bleiben ist ein dynamischer Prozess, der von allen Mitarbeitenden mitgestaltet werden muss. Alle uns anvertrauten Menschen sind eingeladen, an der Weiterentwicklung zu partizipieren und Rückmeldungen und Anregungen zur Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes zu geben, so dass wir das Schutzkonzept regelmäßig aktualisieren.

Das Schutzkonzept wird an alle Leitungskräfte und Verantwortlichen im Evangelischen Kirchenkreis Solingen ausgehändigt, welche es wiederum an die Mitarbeiter weitergeben und einen regelmäßigen Austausch und die Umsetzung verantworten. Der Begriff Mitarbeitende bezieht sich auf Haupt-, Neben- und Ehrenamtliche und schließt immer Pfarrer*innen und Kirchenbeamt*innen mit ein.

Im Folgenden werden die konkreten Maßnahmen dargestellt, die zur Umsetzung der Schutzziele ergriffen werden.

Potenzial- und Risikoanalyse

Leitungen (KSV, Presbyterien der Gemeinden, Handlungsfeldleitungen im Diakonischen Werk, Verwaltungsamt) definieren Arbeitsbereiche (Im Diakonischen Werk Orientierung am Organigramm, je Team). In diesen definierten gemeindlichen Arbeitsbereichen bzw. Teams des Diakonischen Werkes werden die jeweiligen Potenzial- und Risikoanalysen erstellt. Maßnahmen, die sich daraus ergeben, werden umgesetzt und in das eigene Schutzkonzept aufgenommen. Die detaillierte Potenzial- und Risikoanalyse wird aufgrund von möglicherweise enthaltenem Täter*innenwissen nicht extern veröffentlicht.

In allen Bereichen unseres Kirchenkreises werden somit Potenzial- und Risikoanalysen gemäß der aktuellen Ausgabe der Broschüre der EKiR „Schutzkonzepte praktisch“ durchgeführt. Die Erstellung von Potenzial- und Risikoanalysen ist verpflichtend und es wird sichergestellt, dass bei relevanten personellen, konzeptuellen und räumlichen Veränderungen bzw. in regelmäßigen zeitlichen Abständen Potenzial- und Risikoanalysen wiederholt und angepasst werden. Die Verantwortung hierfür liegt bei den Leitungen (KSV, Presbyterien der Gemeinden, Handlungsfeldleitungen im DW, Verwaltungsamt).

Ziel ist es Stärken und Schwächen in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen zu erkennen und Strukturen, die sexualisierte Gewalt und übergriffiges Verhalten institutionell begünstigen könnten, zu erfassen und mit entsprechenden Maßnahmen zu minimieren und wenn möglich zu beseitigen.

Bei der Potentialanalyse liegt der Fokus auf dem, was es schon gibt, was gut funktioniert – an welchen Stellen es bereits Strukturen gibt, die einen Schutzraum fördern.

Bei der Risikoanalyse liegt der Fokus auf bestehenden Unsicherheiten, unguten Gefühlen und Lücken, die sich auf strukturelle Bedingungen und Standards beziehen, welche sexualisierte Gewalt und übergriffiges Verhalten möglicherweise begünstigen.

Das Muster zur Erstellung der jeweiligen Risikoanalysen aus „Schutzkonzepte praktisch“ befindet sich in Anlage 4 und soll an den jeweiligen Arbeitsbereich angepasst werden.

Abstinenz- und Abstandsgebot

In vielen Bereichen in unserem Kirchenkreis gibt es Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse. Dort gilt das Abstinenzgebot, was bedeutet, dass sexuelle Kontakte mit dem kirchlichen Schutzauftrag nicht vereinbar und daher verboten sind.

Das Abstandsgebot besagt, dass alle Mitarbeitenden das Nähe- und Distanzempfinden ihres Gegenübers achten müssen.

Verhaltenskodex

Haupt-, neben- und ehrenamtliche Mitarbeitende sind aufgefordert, den Verhaltenskodex (Anlage 2) unterschrieben abzugeben, welcher als Orientierungsrahmen für einen grenzachtenden Umgang dient und ein möglichst hohes Maß an Verbindlichkeit bietet. Die Unterzeichnung eines Verhaltenskodex, welcher auf Respekt, wertschätzendes und grenzachtendes Verhalten abzielt, ist notwendig für die Mitarbeit im Evangelischen Kirchenkreis Solingen.

Die Selbstverpflichtungserklärung der EKIR diente als Grundlage des Verhaltenskodex, der in Zusammenarbeit zwischen der Geschäftsführung und der Mitarbeitervertretung des Diakonischen Werks Solingen entstanden ist. Der Verhaltenskodex muss mit neuen Mitarbeitenden jeweils bei Einstellung bzw. in den Einarbeitungsgesprächen besprochen und in 2-facher Ausfertigung als Bestandteil des Arbeitsvertrages unterzeichnet werden (ein Original verbleibt beim Mitarbeitenden, das andere verbleibt in der Personalakte). Unser Anliegen dabei ist, über den Erhalt einer Unterschrift hinaus, über Einstellungen und Haltungen und speziell grenzachtenden Umgang mit den Mitarbeitenden im Gespräch zu sein und ein dem Anliegen des Schutzkonzepts entsprechendes Bewusstsein zu schaffen.

Der Verhaltenskodex soll von allen im Evangelischen Kirchenkreis Solingen haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden unterzeichnet werden. Dabei ist es wichtig, dass die Leitungen mit den Mitarbeitenden über die Veränderungen ins Gespräch gehen und ein gemeinsamer Austausch stattfindet.

Der Verhaltenskodex soll in regelmäßigen Abständen thematisiert werden, um zur Sensibilisierung bzgl. Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt beizutragen.

Erweiterte Führungszeugnisse

Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ist bereits seit Langem verpflichtend bei allen Mitarbeitenden, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten. Alle 5 Jahre ist ein maximal 3 Monate altes Führungszeugnis erneut auf Anforderung durch Leitungen zur Vorlage zu bringen und die Einsichtnahme wird dokumentiert.

Ab dem 01.01.2021 müssen alle beruflich Mitarbeitenden, unabhängig von ihrer Tätigkeit, nach § 5 Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Dies gilt auch für Honorarkräfte die regelmäßige Angebote durchführen. Bei ehrenamtlich Mitarbeitenden ab dem Alter von 14 Jahren ist entsprechend der Tätigkeit mit Kindern, Jugendlichen oder anderen Schutzbefohlenen je nach Art, Intensität und Dauer des Kontaktes zu prüfen, ob ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist.

Sensibilisierung und Schulung

Ziel von Schulungs- und Fortbildungsangeboten ist die Sensibilisierung aller Mitarbeitenden für das Thema sexualisierte Gewalt. Sensibilisierung für individuelle Nähe- und Distanzverhältnisse, für Grenzverletzungen, Gefährdungen und Übergriffe. Ziel ist zudem das Gewinnen von Handlungssicherheit im Verdachtsfall. Alle Mitarbeitenden müssen hierzu über ein Basiswissen zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt verfügen und regelmäßig einen Raum geboten bekommen, in dem die eigene Haltung reflektiert werden kann. Die Teilnahme an Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt ist verpflichtend und zählt als Dienstzeit; eine Kopie des ausgestellten Zertifikates ist zur Personalakte zu nehmen.

Das Diakonische Werk des Evangelischen Kirchenkreises Solingen hat Mitarbeiter*innen zu Multiplikator*innen ausbilden lassen. Diese können für Schulungen für alle Mitarbeitenden angefragt werden. Die Verantwortung dafür, dass alle Mitarbeitenden regelmäßig geschult werden, liegt bei den Dienstvorgesetzten. Die Kontaktdaten sind in Anlage 1 zu finden und werden in geeigneter Weise, z.B. auf der Internet-Seite, veröffentlicht.

Seit dem Jahr 2018 führen Multiplikator*innen und Vertrauenspersonen Informationsveranstaltungen zum Thema Grenzverletzungen der sexuellen Selbstbestimmung und Schutz vor sexualisierter Gewalt sowie zum geplanten Schutzkonzept für alle Mitarbeitenden des Kirchenkreises Solingen durch. Dies soll in allen Konventen und Presbyterien in jeder Wahlperiode wiederholt werden bzw. den jeweiligen Bedingungen entsprechend auch modifiziert zum Thema gemacht werden. Die Mitarbeitenden der Verwaltung, des Diakonischen Werks und der Gemeinden nehmen regelmäßig, ca. alle paar Jahre, an Schulungen teil.

Auch in den Juleica-Schulungen findet Sensibilisierung für sexualisierte Gewalt statt. Zudem wird jährlich eine Schulung der Kinderschutzfachkräfte für die ehrenamtlichen Mitarbeitenden in der Jugendarbeit angeboten.

Seit Oktober 2019 hängt in allen Gemeinderäumen und Einrichtungen ein Aushang zum „Schutzort Kirche“, der auf das Schutzkonzept des Kirchenkreises hinweist und Menschen auf

die Möglichkeit aufmerksam macht, sich bei Fragen, Unbehagen und Verdachtsfällen an die Vertrauenspersonen zu wenden.

Umgang mit Schutzbefohlenen

Beim Umgang mit Schutzbefohlenen ist deren Partizipation ein zentrales Element. Durch Partizipation werden Selbstbewusstsein und Selbstwirksamkeit gestärkt und sie erfahren sich als mitgestaltende Persönlichkeiten mit Rechten und Pflichten. Dadurch können Machtgefälle und Abhängigkeitsverhältnisse geringer werden. Weitere wichtige Elemente sind ein bekanntes und altersentsprechendes Beschwerdeverfahren und sexualpädagogische Bildung.

Schutzbefohlene sollen ihre Rechte kennen, für individuelles Nähe- und Distanzempfinden und für ihre Grenzen und die anderer sensibilisiert werden und in ihrer Sprachfähigkeit unterstützt werden. Sie sollen befähigt werden, ihren Körper und ihre Gefühle deuten und schlechte von guten Geheimnissen unterscheiden zu können. Sie sollen wissen, an wen sie sich mit verschiedenen Anliegen wenden können und eine Kultur der Achtsamkeit erfahren und diese mitprägen. Sie sollen ermutigt werden, auf Fehler und Probleme aufmerksam zu machen. Die Handreichung „Schutzkonzepte praktisch“ enthält Anregungen zur Beteiligung von Kindern und Jugendlichen sowie „Sechs Mutmacher“, um mit Kindern über ihre Rechte ins Gespräch zu kommen.

In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen wird bei uns mit unterschiedlichen Sexualpädagogischen Konzepten gearbeitet. Grenzen und Bedürfnisse, Positives Körperbewusstsein, Sprache, Wissen, Selbstbestimmung und Selbstreflexion sind dabei zentrale Bestandteile. Ein sexualpädagogisches Rahmenschutzkonzept ist aktuell auf landeskirchlicher Ebene in Arbeit.

Im Hinblick auf Partizipation, Sensibilisierung und sexualpädagogische Bildung sind auch die Sorgeberechtigten relevant und nach Möglichkeit einzubeziehen.

Fehlerkultur

Als Basis braucht es eine Fehlerkultur, die es möglich macht, frühzeitig Fehlverhalten zu melden und einzugestehen. Das beinhaltet, dass Fehler nicht einfach verdammt werden, sondern als Chance zur Weiterentwicklung betrachtet werden sollen. Dazu braucht es einen vertrauensvollen, wohlwollenden, respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander sowie die Fähigkeit zu konstruktiver Kritik. Fehlverhalten sollte auf dieser Grundlage möglichst frühzeitig erkannt werden. Weiterhin sollten Ursachen und Entstehungszusammenhänge analysiert werden und entsprechende Korrektur- und Präventionsmaßnahmen folgen.

Eine wohlwollende Fehlerkultur ist wiederum Basis für ein professionelles Beschwerdeverfahren.

Beschwerdeverfahren

Ein klares Beschwerdeverfahren verbessert die Qualität des professionellen Handelns und schützt die uns anvertrauten Menschen vor unprofessionellem Handeln und bewusstem Fehlverhalten.

So können sich Menschen, die mit der Leistung oder der Art der Aufgabenerfüllung eines Arbeitsbereiches nicht zufrieden sind, selbstverständlich beschweren. Beschwerden können schriftlich (Meldevorlage in Anlage 6), telefonisch oder persönlich vorgebracht werden. Beschwerden werden immer ernst- und angenommen. Zur Dokumentation kann die Beschwerde-Dokumentationsvorlage (Anlage 6) genutzt werden.

Uns anvertraute Menschen werden altersentsprechend über ihre Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten aufgeklärt und haben Zugang zu den nötigen Informationen.

Bei Beschwerden über Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt ist seitens der / des Mitarbeitenden, dem / der die Beschwerde mitgeteilt wurde, die Vertrauensperson unverzüglich zu informieren und es greift der Interventionsplan.

Wichtig ist, dass Beschwerden auch anonym eingereicht werden können und dass Beschwerden sowohl an Mitglieder des Evangelischen Kirchenkreises Solingen und Mitarbeiter des Diakonischen Werkes herangetragen werden können, als auch an externe Einrichtungen wie die Ansprechstelle der EKiR, die Fachberatungsstelle bei sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche in Solingen (FABS), die Meldestelle der EKiR (Meldestelle nur bei begründetem Verdacht), die Beschwerdestelle der EKD oder die Ombudschaft Jugendhilfe NRW (unabhängige Beschwerdestelle für Kinder, Jugendliche, junge Volljährige und Eltern, die Anspruch auf Leistungen nach dem SGB VIII haben).

Im Evangelischen Kirchenkreis Solingen werden individuelle Beschwerdeverfahren in Anlehnung an die Empfehlungen aus der EKIR-Broschüre „Schutzkonzepte praktisch“ entwickelt, so dass sich uns anvertraute Menschen und deren Angehörige sich vor Ort an die entsprechenden Stellen wenden können. Das Beschwerdeverfahren steht auch den MitarbeiterInnen genauso zur Verfügung.

Vertrauenspersonen und Kontaktpersonen

Zwei Mitarbeiter*innen aus der Evangelischen Beratungsstelle für Paar-, Familien-, Erziehungs- und Lebensfragen fungieren als Vertrauenspersonen und sind damit Ansprechpartner*innen in Fällen von Unsicherheit bzgl. Grenzverletzungen oder Übergriffen. Sie koordinieren das weitere Vorgehen. Die Vertrauenspersonen haben ebenfalls an der Erstellung des Schutzkonzeptes mitgewirkt und aktualisieren es regelmäßig.

Die Vertrauenspersonen haben die Funktion von „Lotsen im System“ und sind mit dem Interventionsteam vernetzt, um passgenaue Angebote für Betroffene (und deren Personensorgeberechtigte) sowie Beschuldigte vermitteln zu können und bei einer Meldung das Interventionsteam zusammenzurufen. Sie sind nicht für die Fallbearbeitung verantwortlich. Dies ist Auf-

gabe einer Fachberatungsstelle. Die Fallverantwortung hat immer der Arbeitgeber. Die Vertrauenspersonen sind ansprechbar für Betroffene, nehmen deren Angaben auf, und wissen, wie die weiteren Verfahrenswege sind und beraten hierzu. Sie sind mit anderen Hilfsangeboten (z.B. insoweit erfahrenen Fachkräften, Fachberatungsstellen, Polizei etc.) vernetzt und stehen in Kontakt zur landeskirchlichen Ansprechstelle und der landeskirchlichen Meldestelle und nehmen an der Arbeit im Netzwerk der Vertrauenspersonen in der EKiR teil. Die Kontaktdaten sind in Anlage 1 zu finden und werden in geeigneter Weise, z.B. auf der Internet-Seite, veröffentlicht.

Des Weiteren gibt es im Evangelischen Kirchenkreis Solingen Kontaktpersonen in den Gemeinden als Paten für das Thema Schutzkonzept / Sensibilisierung für sexualisierte Gewalt. Diese werden durch die Vertrauenspersonen regelmäßig begleitet. Die Kontaktpersonen haben die Funktion, in den Gemeinden als direkte Ansprechpartner*innen zur Verfügung zu stehen. Sie haben sich intensiver mit dem Thema beschäftigt und fühlen sich in ihrer Gemeinde zuständig für die Sensibilisierung für das Thema sexualisierte Gewalt. Sie stehen dafür ein, dass die Anliegen des Schutzkonzeptes stets mitgedacht werden. Dabei sollen sie immer nur erste Ansprechpartner sein; alle Fragen, die an sie gerichtet sind, alle geführten Gespräche in dieser Funktion, sollen immer mit den Vertrauenspersonen reflektiert werden.

Interventionsplan

Bei einem Vorfall dient unser Interventionsplan als Handlungsleitfaden für die Verantwortlichen und bietet so Handlungssicherheit. Ein strukturiertes Vorgehen durch klare, konkrete und bekannte Regelungen hilft, sowohl für die betroffene Person als auch für die Helfenden Sicherheit herzustellen.

Der Interventionsplan tritt in Kraft, sobald sich ein erstes Unbehagen zu einem Verdacht bzgl. einer Grenzverletzung oder sexualisierter Gewalt erhärtet. Die Verantwortung für dessen Überprüfung liegt dann beim Interventionsteam.

Achtung: Wenn ein öffentlich-rechtlich Mitarbeitender (Kirchenbeamt*in) beschuldigt wird, liegt die Dienstaufsicht und Zuständigkeit im Landeskirchenamt in der Abteilung 2.1 und es greift der Interventionsplan der Landeskirche.

Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen (wobei nicht immer alle zusammen kommen):

1) Leitungsebene: Superintendentin Frau Dr. Werner und / oder Geschäftsführerin des Diakonischen Werks Frau Kilp
2) Vertrauenspersonen: z.Z. Herr Chiorean, Frau Bienhaus, Frau Tschense aus der Evangelischen Beratungsstelle
3) Insofern erfahrenen Fachkräfte: z.Z. Frau Donning, Frau Kochanek, Frau Johann und Frau Sprenger
4) Mitarbeiter*in der Fachberatungsstelle bei sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche (FABS), mit der eine entsprechende Kooperationsvereinbarung besteht, die zum einen die Nutzung der besonderen Fachlichkeit, zum anderen auch

die Perspektive und Einschätzung einer Fachstelle außerhalb kirchlicher Institution gewährleistet.

5) Direkte/r Vorgesetzte/r der / des Betroffenen
6) Direkte/r Vorgesetzte/r der / des Beschuldigten
7) Jugendreferentin: z.Z. Frau Wahl
8) Ggf. Zuständige/r für Öffentlichkeitsarbeit: für den Kirchenkreis z.Z. Herr Förster, für das Diakonische Werk z.Z. Frau Janßen
9) Ggf. Rechtsbeistand (zur Prüfung arbeitsrechtlicher / strafrechtlicher Konsequenzen), z.Z. Rechtsanwältin Frau Dr. Annemarie Jakobs, Fachanwältin für Arbeitsrecht
10) Ggf. Mitglied des betroffenen Presbyteriums
11) Ggf. MAV bei beschuldigtem Mitarbeitenden

Sollte der Verdacht eine/n der Mitarbeitenden aus dem Flex-Team des DW betreffen, muss die Kinderschutzfachkraft eines anderen Verbandes herangezogen werden. Sollte der Verdacht eine Person aus der Reihe der Vorgesetzten betreffen, wird die / der ranghöhere Vorgesetzte einbezogen. Sollte der Verdacht eine der Vertrauenspersonen betreffen, wird ein/e Mitarbeiter*in aus der Ansprechstelle der EKIR hinzugezogen.

Sobald die Meldung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt bei der Vertrauensperson oder einem der Mitglieder des Interventionsteams eingeht, ruft diese Person das Interventionsteam kurzfristig zur Einschätzung der Dringlichkeit, zu einer ersten Einschätzung der Sachlage, bei Minderjährigen zur Gefährdungseinschätzung gemäß § 8a SGB VIII, weiterer Maßnahmenplanung und möglicher strafrechtlicher Bedeutung zusammen. Das Interventionsteam benennt eine/n Fallverantwortliche/n der / die den Fall federführend begleitet (letztlich hat die Fallverantwortung der Träger) und klärt, wer mit wem Gespräche führt (Betroffene/r, Beschuldigte/r, Zeugen, Personensorgeberechtigte, Kolleg*innen usw.). Bei allem gelten als oberste Prinzipien:

- Schutz des / der Betroffenen – weitere Schritte möglichst in Absprache mit ihr / ihm
- Unschuldsvermutung – Schutz der beschuldigten Person (Namensnennung, Kreis der Eingeweihten beschränken, ggfs. Beurlaubung)

Das Interventionsteam hat die Fürsorgepflicht für den betroffenen uns anvertrauten Menschen und ggf. die Personensorgeberechtigten sowie die Fürsorgepflicht für den beschuldigten Mitarbeitenden. Die Wünsche und Lösungsvorschläge der Betroffenen werden in das weitere Vorgehen mit einbezogen. Der betroffenen Person und den Personensorgeberechtigten wird Beratung angeboten oder auf Wunsch vermittelt. Die Verfahrensabläufe werden gegenüber den Betroffenen und den Personensorgeberechtigten transparent gehalten. Den Betroffenen und Personensorgeberechtigten wird nahegelegt, sich vor Erstattung einer Anzeige juristisch beraten zu lassen.

Die Kinderschutzfachkraft aus dem Interventionsteam nimmt bei Minderjährigen unter Hinzuziehung des Interventionsteams eine Gefährdungseinschätzung vor und erstellt den Schutzplan. Die dann geplanten entsprechenden Maßnahmen sind von dem bzw. der Vorgesetzten in Absprache mit dem Interventionsteam umzusetzen. Auf die Einbeziehung der Personensorgeberechtigten ist besonders zu achten, wenn hierdurch der wirksame Schutz des Kindes nicht beeinträchtigt wird.

Insbesondere wenn Übergriffe auf weitere Personen zu befürchten sind, kann es erforderlich sein, die beschuldigte Person aus dem Arbeitsfeld (Suspendierung, Umsetzung, Hausverbot, etc.) zu nehmen, auch bevor genauere Ermittlungsergebnisse vorliegen. Diese Maßnahmen erfordern bei angestellten Personen im Falle einer Verdachtskündigung eine vorherige Anhörung der beschuldigten Person und die Beteiligung der Mitarbeitervertretung (MAV).

Bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt kann es leicht zu öffentlichen Vorwürfen kommen. Darum sollte in diesen Fällen der / die Zuständige für Öffentlichkeitsarbeit so früh wie möglich einbezogen werden. Darüber entscheidet die Superintendentin / die Geschäftsführung.

Die Gefährdungseinschätzung, der Schutzplan und die geplanten Maßnahmen sind entsprechend zu dokumentieren und sicher aufzubewahren.

Ein Jahr nach Abschluss eines Falles, kommt das Interventionsteam wieder in der entsprechenden Besetzung zusammen und reflektiert den Prozess.

Interventionsleitfaden

Uns anvertrauter Mensch

(Kind / Jugendlicher / Erwachsener in Abhängigkeit, Mitarbeiter*in, Klient*in

beobachtet Grenzüberschreitung / Übergriff / sexualisierte Gewalt / verdächtig anmutendes Geschehen / auffälliges Verhalten

erlebt Grenzüberschreitung / Übergriff / sexualisierte Gewalt und teilt dies mit

Mitarbeitende / Leitung / Kontaktperson

Vertrauensperson als „Lotse im System“

Einberufung des **Interventionsteams**:
Gemeinsame Ersteinschätzung und Maßnahmenplanung, Einbeziehung direkter Vorgesetzter, ggfs. Gefährdungseinschätzung mit Insofern erfahrener Fachkraft inklusive Schutzplan; Kontakt zur Ansprechstelle der EKiR, Austausch über die notwendige Zusammensetzung des Interventionsteams im individuellen Fall

Grenzverletzung

Planung von Interventionen und Aufarbeitung: Gespräch(e) zwischen Vorgesetzter/m und Beschuldigter/m inklusive Veränderungsplanung, passgenaue Hilfe für Betroffene/n, ggfs. Begleitung des Teams / der Abteilung / der Einrichtung

Rückkopplung und Überprüfung des veränderten Verhaltens nach abgesprochenem Zeitplan

Verdacht auf Übergriff / sexualisierte Gewalt

Konkrete Gefährdungseinschätzung, Prüfung arbeitsrechtlicher Konsequenzen / Strafanzeige, passgenaue Hilfe für Betroffene/n, Planung der Begleitung des Teams / der Abteilung / der Einrichtung, Meldung an die Meldestelle, Öffentlichkeitsarbeit, ggf. Vermittlung von Hilfe für Beschuldigten, ggf. Einschaltung des Jugendamtes, ggf. Meldung ans Landesjugendamt

Planung weiterer Maßnahmen: Gespräch mit Sorgeberechtigten, Aktualisierung der Risikoanalyse, Aufarbeitung, allen primär und sekundär Betroffenen werden (bei Bedarf) Beratung und Begleitung vermittelt, ggf. Rehabilitation, Evaluation, Information an die Meldestelle über Verlauf und Abschluss

Aufarbeitung

Durch eine professionelle Aufarbeitung mit den betroffenen Personen und auf institutioneller Ebene wird ein Fall strukturiert und gründlich aufgearbeitet. Dadurch werden die Schäden so gering wie möglich gehalten. Zu den betroffenen Personen gehören neben den primären Beteiligten (uns anvertrauter betroffener Mensch, Sorgeberechtigte, Geschwister usw., beschuldigte Person, etc.) auch die sekundär betroffenen Personen wie Kolleg*innen, Leitungskräfte, aufdeckende/r Mitarbeiter*in, Gruppenteilnehmer*innen usw.

Auf individueller Ebene bedeutet Aufarbeitung, direkt und indirekt betroffene Personen darin zu unterstützen, das Geschehene zu verarbeiten, z.B. durch die Vermittlung von passgenauer Unterstützung / Begleitung oder durch die Bereitstellung von Raum für (gemeinsame) Gespräche und Reflexion bspw. in Teams und Abteilungen.

Auf institutioneller Ebene bietet eine gute Aufarbeitung die Chance, betroffene und ggf. traumatisierte Systeme wieder handlungsfähig zu machen und zu stabilisieren. Bei der systematischen Analyse der Geschehnisse und potentiellen Veränderungen der bestehenden Strukturen werden Fachkräfte von außen einbezogen, um Risiken und Fehlerquellen besser identifizieren zu können und so einen verbesserten Schutz vor sexualisierter Gewalt zu erreichen. Dazu gehört eine neue Risikoanalyse, die Überprüfung des Umgangs mit der Meldung, der Austausch über die Passgenauigkeit des Interventionsplans und ggf. Anpassungen im Interventionsplan, im Schutzkonzept, bei den bestehenden Strukturen der Einrichtung.

Rehabilitation

Im Fall einer Falschbeschuldigung oder eines Verdachts, der sich als unbegründet herausgestellt hat, muss der / die zu Unrecht Beschuldigte (und ggf. auch die Organisation) rehabilitiert werden.

Sollte eine Person durch eine erwachsene Person bewusst falsch beschuldigt worden sein, kommen u.a. strafrechtliche Maßnahmen in Betracht.

Sollte eine Person durch eine minderjährige Person bewusst falsch beschuldigt worden sein, werden die Situation und die daraus resultierenden Folgen mit dem Kind oder dem / der Jugendlichen bearbeitet, mit dem Ziel ein Problembewusstsein zu entwickeln (in Kooperation mit der FABS).

Sollten Äußerungen oder Beobachtungen falsch interpretiert worden sein, werden diese Fehlinterpretationen transparent und unmissverständlich aufgeklärt.

Alle Beteiligten werden für die Folgen von Falschbeschuldigungen sensibilisiert und es werden in Zusammenarbeit mit dem Interventionsteam individuelle Unterstützungsmaßnahmen zur Wiedereingliederung erarbeitet und angeboten. Sollte die Wiedereingliederung nicht möglich oder seitens des / der zu Unrecht Beschuldigten nicht gewünscht sein, kann, wenn möglich, ein angemessener anderer Arbeitsplatz bereitgestellt werden.

Bei allen Vermutungsäußerungen, die nicht aufklärbar sind, weil Aussage gegen Aussage steht, greifen die Rehabilitationsmaßnahmen.

Rehabilitation bezieht sich auch auf direkt oder indirekt Betroffenen, die sich zurückziehen oder abwenden sowie Meldende, denen (zunächst) nicht geglaubt wurde oder deren Meldung nicht angemessen nachgegangen wurde.

Evaluation und Monitoring

Das Schutzkonzept des Evangelischen Kirchenkreises Solingen wird regelmäßig an die neusten Standards sowie Veränderungen in den Einrichtungen und Gemeinden angepasst. Die Angaben bzgl. der verantwortlichen Personen und Kontaktadressen werden im Falle von Veränderungen unverzüglich aktualisiert.

Die Arbeit mit dem Schutzkonzept, der Umgang mit Meldungen, die Arbeit im Interventionsteam, die Passgenauigkeit der Hilfen, des Interventionsleitfadens und der Abläufe wird regelmäßig reflektiert und ausgewertet. Dabei werden Fachkräfte von außerhalb der Organisation einbezogen. Das Steuerungsteam, bestehend aus der Superintendentin Frau Dr. Werner, Herrn Holger Berg für das Diakonische Werk, Frau Nadine Lomp-Siefen als Vertreterin der Multiplikatorinnen und Herrn Vlad Chiorean als Vertreter der Vertrauenspersonen, tagt regelmäßig, um die Entwicklung des Schutzkonzeptes zu steuern und notwendige Veränderungen zu beschließen.

Anlagen

Anlage 1: Kontaktadressen und Ansprechpersonen

Anlage 2: Verhaltenskodex

Anlage 3: Kooperationsvereinbarung FABS

Anlage 4: Muster Potential- und Risikoanalyse

Anlage 5: Beschwerdemanagement (folgt nach Fertigstellung)

Anlage 6: Melde- und Dokumentationsvorlage Beschwerde

Anlage 7: Dokumentation bei Vermutungsfällen

Anlage 8: Empfehlungen zum Umgang mit Verdacht auf Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt bei Kindern / Jugendlichen

Anlage 9: Rechtlicher Rahmen / Relevante Gesetzestexte

Anlage 1 Kontaktadressen und Ansprechpersonen

Stand 15.02.2024

Vertrauenspersonen

Simone Henn-Pausch
Diplom Theologin und Systemische Traumatherapeutin
Diakonisches Werk des Ev. Kirchenkreises Solingen
Ev. Beratungsstelle für Paar-, Familien-, Erziehungs- und Lebensfragen
Kasernenstr. 23, 42651 Solingen
0212 287 301, vertrauenspersonen@evangelische-kirche-solingen.de

Simone Tschense
Systemische Paar- und Familientherapeutin
Diakonisches Werk des Ev. Kirchenkreises Solingen
Ev. Beratungsstelle für Paar-, Familien-, Erziehungs- und Lebensfragen
Kasernenstr. 23, 42651 Solingen
0212 287 301, vertrauenspersonen@evangelische-kirche-solingen.de

Ansprechstelle der EKiR

Claudia Paul
Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung der EKiR
Graf-Recke-Str. 209 a, 40237 Düsseldorf
0211 3610312, claudia.paul@ekir.de

Superintendentin

Pfarrerin Dr. Ilka Werner
Evangelischer Kirchenkreis Solingen
Kölner Str. 17, 42651 Solingen
0212 287 101, 0177 2366239, werner@evangelische-kirche-solingen.de

FABS - Fachberatungsstelle bei sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche

Brühler Str. 59, 42657 Solingen
0212 586118, fabs@awo-solingen.de

Multiplikator*innen (Durchführung von Schulungen)

Anne Johann
Diakonisches Werk des Ev. Kirchenkreises Solingen
Flexible erzieherische Hilfen
Kasernenstr. 23, 42651 Solingen
0212 287 242, multiplikatoren@evangelische-kirche-solingen.de

Antje Klewinghaus
Diakonisches Werk des Ev. Kirchenkreises Solingen
Flexible erzieherische Hilfen
Kasernenstr. 23, 42651 Solingen
0212 287 262, multiplikatoren@evangelische-kirche-solingen.de

Jaqueline Wolber
Diakonisches Werk des Ev. Kirchenkreises Solingen
Flexible erzieherische Hilfen
Kasernenstr. 23, 42651 Solingen
0212 287 261, multiplikatoren@evangelische-kirche-solingen.de

Kinderschutzfachkräfte im Diakonischen Werk

§ 8a Kinderschutzhandy: 0176 92179041

Sarah Donning
0212 287 223, 0176 48083483, sarah.donning@evangelische-kirche-solingen.de

Birgit Kochanek
0212 287 223, 0176 48083494, birgit.kochanek@evangelische-kirche-solingen.de

Anne Johann
0212 287 242, 0176 48083492, anne.johann@evangelische-kirche-solingen.de

Marie Sprenger
0212 287 290, 0176 48083485, marie.sprenger@evangelische-kirche-solingen.de

Frauenberatungsstelle Solingen

Unterstützen, stärken, begleiten durch Beratung:
0212 55470, info@frauenberatung-sg.de

Kontaktpersonen aus den Gemeinden

Gemeinde Dorp:	Raphaela Demski-Galla
Gemeinde Ketzberg:	Carsten Heinrichs und Jana Seibert
Lutherkirche:	Claudia Winking
Gemeinde Merscheid:	Beate Schönknecht

Stadtkirche:	Annette Gärtner
Gemeinde Wald:	Anke Riege
Gemeinde Widdert:	Rahel Knebel
Gemeinde Gräfrath:	Bärbel Albers
Gemeinde Rupelrath:	Julia Rasemann
Gemeinde Ohligs:	Laura Muzzetto

Medizinische Versorgung, anonyme Beweissicherung

Städtisches Klinikum Solingen Zentrale Notfallambulanz (ZNA)
Gotenstraße 1, 42653 Solingen
0212 547 2110

Meldestelle der EKiR

Evangelische Kirche im Rheinland, Landeskirchenamt
Hans-Böckler-Str. 7, 40476 Düsseldorf
0211 4562602, meldestelle@ekir.de

Präventionsnetzwerk „Kein Täter werden“

www.kein-taeter-werden.de/#
0211 811 9303, praevention@med.uni-duesseldorf.de
Online-Selbsthilfe-Programm: https://troubled-desire.com/de/

Weitere Kontakte / Internetadressen

Hilfetelefon Sexueller Missbrauch
0800 2255 530

Polizeiinspektion Solingen
Kölner Straße 26, 42651 Solingen
0202 2847120

Kriminalkommissariat für Sexualdelikte (KK12) für Wuppertal, Remscheid & Solingen
Friedrich-Engels-Allee 228, 42285 Wuppertal
0202 2847120 oder 0202 2841200, zbk.kk12@wuppertal.polizei.nrw.de

Opferschutz Kriminalität für Wuppertal, Remscheid & Solingen
0202 2841810, Opferschutz.Wuppertal@polizei.nrw.de

Jugendamt Solingen
Rathausplatz 1, 42651 Solingen
0212 2900

Weißer Ring
Opfer-Telefon: 116 006

Nummer gegen Kummer e.V.
Kinder- und Jugendtelefon: 116 111, Elterntelefon: 0800 111 0 550
Onlineberatung: www.nummergegenkummer.de/kinder-und-jugendtelefon.html#log_in

Ombudschaft Jugendhilfe NRW e.V.
Unabhängige Beschwerdestelle für Kinder, Jugendliche, junge Volljährige und Eltern, die Anspruch auf Leistungen nach dem SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe) haben:
Hofkamp 102, 42103 Wuppertal
0202 29536776, fachstelle@ombudschaft-nrw.de

Hilfeportal Sexueller Missbrauch
www.hilfeportal-missbrauch.de/startseite.html

Ärztliche Kinderschutzambulanz Bergisch Land e.V.
Sana-Klinikum Remscheid, Burger Str. 211, 42859 Remscheid
02191 135960, info@ksa-rs.de

Klinik für Kinder und Jugendmedizin Solingen
Gotenstraße 1, 42653 Solingen
0212 5472958

Schutzort Kirche

EVANGELISCHE KIRCHE IN SOLINGEN

Anerkennung des Verhaltenskodex der Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes des Evangelischen Kirchenkreises Solingen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Name: _____

Die Arbeit des Evangelischen Kirchenkreises Solingen insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen, ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde aller Schutzbefohlenen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

Wir wollen damit ein deutliches Zeichen nach innen und außen setzen, dass wir jegliche Form von Gewalt nicht dulden.

Die folgenden Punkte des Verhaltenskodex zum Schutz vor sexualisierter Gewalt konkretisieren die schon bestehenden arbeitsvertraglichen Regelungen und sind gemeinsam mit der Mitarbeitervertretung des Diakonischen Werkes formuliert.

Dies anerkennend wird der folgende Verhaltenskodex vereinbart:

1. Ich werde dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene zu erhalten und/oder zu schaffen.
2. Ich werde alles tun, damit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
3. Ich werde die individuellen Grenzen aller Menschen respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze achten, unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Arbeitsbereiche und Arbeitsanforderungen.

4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin bewusst und missbrauche meine Rolle im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen nicht. Ich beachte das Abstandsgebot und nutze keine Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse für eigene Bedürfnisse aus.
5. Ich nehme alle Kinder, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeitende und Teilnehmende in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen. In Zweifelsfällen und bei Grenzüberschreitungen hole ich mir Hilfe bei der Vertrauensperson* des Kirchenkreises. In diesen Fällen werde ich die Vertrauensperson informieren und kann mich bei Unsicherheiten hinsichtlich der Einschätzung von der landeskirchlichen Ansprechstelle beraten lassen.
6. Bei jeder Vermutung werde ich entsprechend dem Interventionsplan des Schutzkonzeptes meines Trägers vorgehen. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der landeskirchlichen Meldestelle. **
7. Ich werde beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weitergeben, zum Schutz der Betroffenen.
8. Mit Verweis auf Punkt 6 und der Meldung bei der landeskirchlichen Meldestelle wird ein automatisches Verfahren eingeleitet.***

Zur Kenntnis genommen:

_____

Datum Unterschrift

Fachberatungsstelle bei sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche
FABS

Evangelische Kirche in Solingen
Diakonie

Kooperationsvereinbarung

zwischen dem

Evangelischen Kirchenkreis Solingen und seinem Diakonischen Werk

und der

FABS-Fachberatungsstelle bei sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche

Der Ev. Kirchenkreis Solingen hat ein Schutzkonzept erarbeitet, das Menschen, v.a. Kinder und Jugendliche vor Grenzverletzungen, Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung und vor sexualisierter Gewalt schützen soll. Ziel ist es, Kindern Schutz zu bieten, die sexualisierte Gewalt erleben und dies Mitarbeitenden in Gemeinden und Einrichtungen erkennbar machen.

Einem Verdacht auf sexuelle Übergriffe durch Mitarbeitende oder Ehrenamtler*innen wird nachgegangen und in einem transparenten Verfahren mit den gebotenen Mitteln begegnet.

Der Ev. Kirchenkreis Solingen und sein Diakonisches Werk vereinbaren mit der FABS-Fachberatungsstelle bei sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche folgende Zusammenarbeit:

Bei einem Verdacht auf Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung oder auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende oder Ehrenamtler*innen an Kindern oder Jugendlichen setzt ein Interventionsplan ein, der die Hinzuziehung einer Fachberatungsstelle zur besonderen Wahrung der Fachlichkeit und der Gewährleistung der Beurteilung der Situation durch eine Stelle außerhalb des Ev. Kirchenkreises beinhaltet.

Im Falle eines Verdachts, der der Ev. Beratungsstelle als Ansprechstelle innerhalb des Ev. Kirchenkreises oder aber anderen Gremien im Ev. Kirchenkreis bekannt wird, bittet die Leitung der Ev. Beratungsstelle eine Mitarbeiterin der FABS-Fachberatungsstelle bei sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche zu einem Gespräch des Interventionsteams zur Einschätzung des Verdachts hinzu.

Die FABS-Fachberatungsstelle bei sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche sagt zu, einen solchen Termin in angemessener Zeit, möglichst innerhalb von 24 Stunden, wahrzunehmen.

Solingen,

Evangelischer Kirchenkreis Solingen	Diakonisches Werk	FABS-Fachberatungsstelle bei sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche

1.1 GEMEINDE

a. Mit welchen uns anvertrauten Personen arbeiten wir? Welche Angebote gibt es in unserer Gemeinde?

	JA	NEIN
Krabbelgruppen		
Kinderkirche		
Kinderbibelwoche		
Kinder- / Jugendchor		
Kinder- / Jugendorchester		
Jugendkirche		
Konfirmand*innengruppen		
Hausaufgabenhilfe		
Kinder- / Jugendpatenschaften		
Kindergruppen		
Jugendgruppen		
Kinderfreizeiten		

	JA	NEIN
Jugendfreizeiten		
Offene Arbeit		
Projekte		
Finden Übernachtungen statt?		
Sind Wohn- oder Transportsituationen vorhanden?		
Anvertraute Menschen in der Seelsorge / Beratung		
Anvertraute Menschen in der Pflege		
Anvertraute Menschen in Fahrdiensten		

b. Gibt es Zielgruppen und / oder Personen mit besonderem Schutzbedarf?

	JA	NEIN
Kinder unter 3 Jahren		
Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf		
Kinder / Jugendliche mit Behinderungen		
Erwachsene mit Behinderungen		
Kinder und Jugendliche mit Fluchterfahrung		
Seelsorge		
Beratung		
hilfebedürftige Menschen		

>> Wer ist dafür verantwortlich?

>> Welche Risiken können daraus entstehen?

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

>> Bis wann muss das behoben sein?

>> Zur Vorlage am:

1.2 RÄUMLICHKEITEN

a. Welche Räumlichkeiten nutzen wir / stehen uns zur Verfügung?

	Gemeindehaus
	Jugendhaus
	Kirche
	Pfarrhaus
	Alten- oder Pflegeheime, Krankenhäuser

	Büro- oder Beratungsräume

b. Räumliche Gegebenheiten / Innenräume

	JA	NEIN
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?		
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer*innen bewusst zurückziehen können?		
Werden die oben genannten Räume zwischendurch „kontrolliert“?		
Können alle Mitarbeitende alle Räume nutzen?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Institution haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker*innen, externe Hausmeister*innen, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?		
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		

c. Außenbereich

	JA	NEIN
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?		
Ist das Grundstück von außen einsehbar?		
Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?		
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker*innen, externe Hausmeister*innen, externe Reinigungskräfte, Nachbarn etc.)?		
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?		

>> Welche Risiken können daraus entstehen?

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

>> Wer ist dafür verantwortlich?

>> Bis wann muss das behoben sein?

>> Zur Vorlage am:

1.3 PERSONALVERANTWORTUNG / STRUKTUREN

	JA	NEIN
Gibt es ein Leitbild zum Schutz vor sexualisierter Gewalt?		
Haben wir ein Schutzkonzept?		
Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?		
Gibt es Erstgespräche mit interessierten potenziellen Ehrenamtlichen? Wird dabei das Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ aufgenommen?		
Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende?		
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden neu eingefordert?		
Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen (Pfarrer*innen oder Mitarbeitende mit Personalverantwortung (z. B. Presbyter*innen)) zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Gibt es Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Gibt es Fortbildungen für ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“?		
Steht in den Institutionen / in allen Bereichen entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?		
Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?		
Sind nicht-pädagogische Mitarbeitende oder Aushilfen über bestehende Regeln informiert?		
Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen und pastoralen Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz)?		
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehverhalten informiert wird?		
Hat der Schutz von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen Priorität vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden?		
Gibt es Regelungen zu Themen wie z. B. Privatkontakte, Geschenke u. ä.?		
Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?		
Gibt es Social-Media-Guidelines?		
Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?		
Werden neue Mitarbeitende bevorzugt aus den „eigenen Reihen“ eingestellt?		
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?		

>> Welche Risiken können daraus entstehen? [1]

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: [2]

>> Wer ist dafür verantwortlich? [3]

>> Bis wann muss das behoben sein? [4]

>> Zur Vorlage am: [5]

1 Beispiel: Gibt es Fortbildungen für ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt"? Antwort: Nein a) Mitarbeitende sind nicht sensibilisiert für das Thema und erkennen Grenzüberschreitungen und / oder Übergriffe nicht. b) Mitarbeitende sind überfordert, wenn sie daraufhin angesprochen werden. c) Mitarbeitende wissen z. B. nicht, an wen sie sich wenden können.

2 Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: Schulungsangebote organisieren.

3 Wer ist verantwortlich: Eine konkrete Person benennen.

4 Bis wann muss das behoben sein: Zeitraum festlegen.

5 Termin zur Vorlage: Konkreten Termin benennen.

1.4 KONZEPT

	JA	NEIN
Hat die Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und / oder Schutzbefohlenen?		
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?		
Dürfen Schutzbefohlene mit nach Hause genommen werden?		
Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen durch Mitarbeitende?		
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?		
Wird sexualisierte Sprache toleriert?		
Wird jede Art von Kleidung bei den Mitarbeitenden toleriert?		
Ist die Privatsphäre der Kinder, Jugendlichen und / oder Schutzbefohlenen sowie der Mitarbeitenden definiert?		
Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?		
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?		

>> Welche Risiken können daraus entstehen?

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

>> Wer ist dafür verantwortlich?

>> Bis wann muss das behoben sein?

>> Zur Vorlage am:

1.5 ZUGÄNGLICHKEIT DER INFORMATIONEN

	JA	NEIN
Kinder, Jugendliche und Sorgeberechtigte werden über Maßnahmen des Kindesschutzes informiert.		
An der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes sind oben genannte Gruppen beteiligt.		
Eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten ist vorhanden.		
Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte, Schutzbefohlene) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)?		
Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, geschlechtssensibel etc.)?		
Gibt es einen Interventionsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?		
Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?		

>> Welche Risiken können daraus entstehen?

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

>> Wer ist dafür verantwortlich?

>> Bis wann muss das behoben sein?

>> Zur Vorlage am:

1.6 ANDERE RISIKEN

>> In unserer Institution, von meinem Blickfeld aus, gibt es Risiken in weiteren Bereichen:

>> Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

>> Wer ist dafür verantwortlich?

>> Bis wann muss das behoben sein?

>> Zur Vorlage am:

Meldebogen für eine schriftliche Beschwerde

Liebe Kinder, Jugendliche, Erziehungsberechtigte und Mitarbeitende,
mit diesem Bogen werden Eure / Ihre Meldungen an Frau / Herr _____
weitergeleitet und dort überprüft und bearbeitet.
Wir möchten Euch/ Sie bitten, folgende Angaben auszufüllen (sie werden auf Wunsch vertraulich behandelt) und in den Beschwerdekasten zu werfen, zu mailen oder zu faxen.

Datum _____ Ort _____ Name _____

Kontaktmöglichkeit zu Euch / Ihnen:

Anschrift _____

E-Mail _____ Telefon _____

Situation:

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Anliegen (bitte ankreuzen):

	Ich möchte, dass diese Situation – ohne weitere Bearbeitung – zur Kenntnis genommen wird
	Ich möchte, dass diese Situation bearbeitet wird
	Ich möchte ein persönliches Gespräch mit einer Person der Stelle für Vertrauenspersonen
	Ich möchte Unterstützung für ein Gespräch mit dem/r Konfliktpartner/in
	Ich möchte...

Beschwerde-Dokumentation

Vom _____ Institution _____

_____
Name des/r annehmenden Mitarbeitenden

_____
Name des/der Beschwerdeführenden

_____
Art/Inhalt der Beschwerde

_____
Weitergeleitet am /an

_____
Unterschrift

_____
Weiteres Vorgehen/Weiterleitung am/an

_____
Verantwortlich

_____
Rückmeldung an den Adressat der Beschwerde am/Inhalt

_____
Wiedervorlage am:

_____
Verantwortlich

8.3.1 SACHDOKUMENTATION

FESTSCHREIBUNG AB DER ERSTEN VERMUTUNG	
Datum	
Ort	
Name/Alter der betroffenen Person	
Name/Alter der tatverdächtigen Person	
Beziehungsstatus der Personen	
Name von Zeugen	
Beobachtung anderer Personen (Zeugen)	
Austausch mit KollegenInnen und anderen Personen	

! Beide Bögen müssen getrennt voneinander, gut verschlossen und für andere nicht zugänglich, aufbewahrt werden !

REFLEXIONSDOKUMENTATION	
Persönliche Eindrücke	
Alternative Erklärungsmöglichkeiten	
Eigene Vermutungen und Hypothesen	
Mögliche Unterstützung des Betroffenen aus dessen Umfeld	
Mögliche Gefahren für das Kind durch eigene Handlungen und Vorgehensweisen	
Nächste Schritte	
Reaktionen anderer machen mit mir	
Was mir noch wichtig ist	
Weiterleitung der Informationen an Dienstvorgesetzte	

! Beide Bögen müssen getrennt voneinander, gut verschlossen und für andere nicht zugänglich, aufbewahrt werden !

Empfehlungen zum Umgang mit Verdacht auf Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt bei Kindern/ Jugendlichen

Info-Blatt für Mitarbeitende

Was ist zu beachten, wenn der Verdacht besteht, dass ein Kind oder Jugendliche/r Opfer sexualisierter Gewalt ist?

Wenn der Verdacht aufkommt, dass ein Kind sexualisierte Gewalt erlebt, ist das für Mitarbeitende sehr aufwühlend und bedrohlich. Unsicherheit und viele Fragen sind oft vorrangig. Manchmal machen Kinder Andeutungen, manchmal bemerken Mitarbeitende Veränderungen am Kind, die sie sich nicht erklären können. Manchmal beobachten Mitarbeitende, dass ein Kind von anderen Kindern oder Jugendlichen übergriffig behandelt wird oder sich bedroht fühlt. Es kann auch sein, dass ein Kind stark sexualisiertes, altersunangemessenes Verhalten zeigt oder sich übergriffig einem anderen Kind gegenüber verhält. Oder aber Kolleg*innen werden beobachtet, die sich (scheinbar) unangemessen einem Kind gegenüber verhalten.

Eine Vielzahl unterschiedlicher Gefühle lässt dann den Druck entstehen, möglichst schnell dem Kind zu helfen. Wenn der Verdacht berechtigt ist, braucht das Kind Hilfe. Diese muss aber besonders gut überlegt sein, um die Situation des Kindes nicht zu verschlimmern.

Jede Situation ist anders, daher gibt es auch keine allgemeinverbindlichen Vorgehensweisen, sondern Empfehlungen, die Ihnen eine Orientierung geben sollen.

Deshalb lautet das oberste Gebot:

<u>Ruhe bewahren! Keine überstürzten Aktionen!</u>

Dokumentieren Sie, was Sie beobachten, ohne Wertung und Interpretation. Versehen Sie Ihre Notizen mit Datum und Uhrzeit.

Wenn das Kind sich äußert: nehmen Sie es ernst, hören Sie ihm zu und zeigen ihm, dass Sie ihm glauben! Fragen Sie nicht nach, sondern äußern nur Ihr Verständnis. Versprechen Sie nicht, dass Sie alles für sich behalten.

Sprechen Sie auf keinen Fall denjenigen an, den Sie verdächtigen.

Vergrößern Sie auch nicht den Kreis derjenigen, die etwas wissen oder vermuten.

Holen stattdessen Sie selbst sich Hilfe! Nutzen Sie kollegialen Austausch. Sprechen Sie mit einer der vier Kinderschutzfachkräfte oder einer der beiden Vertrauenspersonen um sicherer zu werden. Informieren Sie Ihre Leitung. Sollten Sie diese verdächtigen, sprechen Sie die Dienststellenleitung bzw. die Superintendentin an.

Erhärtet sich der Verdacht, wird Ihre Leitung/ die Vertrauensperson/ die Kinderschutzfachkraft das Interventionsteam einschalten und das weitere Vorgehen beraten.

Bei allem gilt der Grundsatz: Im Gespräch mit dem Kind müssen Fachleute (das Interventionsteam entscheidet, wer dies ist) abklären, welche Schritte, z.B. eine Anzeige, angezeigt sind.

Gleichzeitig muss das Kind (in der Einrichtung) geschützt werden.

Arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Freistellung, (Verdachts-)Kündigung werden mit dem Träger ggfs. in Absprache mit Juristen und Strafverfolgungsbehörden geklärt.

Zur rechtlichen Situation desjenigen, der einen sexuellen Missbrauch vermutet oder darüber weiß: Es besteht keine Anzeigepflicht. Die Strafverfolgungsbehörden müssen jedoch ermitteln, wenn ihnen ein Verdacht bekannt wird.

Es besteht jedoch die Verpflichtung insbesondere für Mitarbeitende und Institutionen, die dem Kindeswohl verpflichtet sind (s. Selbstverpflichtungserklärung) das Kind zu schützen und sexuelle Übergriffe abzuwenden. Das bedeutet, dass Wege und Maßnahmen gesucht werden müssen, weitere Übergriffe zu verhindern. Hier ist die Zusammenarbeit mit dem Interventionsteam, der Kinderschutzfachkraft und dem Jugendamt von entscheidender Bedeutung.

Kirchengesetz
der Evangelischen Kirche im Rheinland
zum Schutz vor sexualisierter Gewalt
Vom 15. Januar 2020

Die Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland
hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Präambel
Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis der evangelischen Kirche, insbesondere Kinder, Jugendliche und hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen) vor sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde zu bewahren. Die Evangelische Kirche im Rheinland setzt sich gemeinsam mit der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und ihren Gliedkirchen für einen wirksamen Schutz vor sexualisierter Gewalt ein und wirkt auf Aufklärung und Hilfe zur Unterstützung Betroffener hin. Der kirchliche Auftrag verpflichtet alle in der Kirche Mitwirkenden zu einer Haltung der Achtsamkeit, der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung sowie der grenzachtenden Kommunikation durch Wahrung persönlicher Grenzen gegenüber jedem Mitmenschen.

§ 1 **Zweck und Geltungsbereich**
(1) Dieses Gesetz regelt Anforderungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und nennt Maßnahmen zu deren Vermeidung und Hilfen in Fällen, in denen sexualisierte Gewalt erfolgt.
(2) Die Landeskirche wirkt darauf hin, dass die Regelungen dieses Gesetzes entsprechend im „Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V.“ und zugeordneten Einrichtungen zur Anwendung gebracht werden.
(3) Weitergehende staatliche Regelungen bleiben unberührt.

§ 2 Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt
(1) Nach diesem Gesetz ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat. Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a StGB in der jeweils geltenden Fassung gegeben.
(2) Gegenüber Minderjährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten insbesondere dann unerwünscht im Sinne des Absatzes 1, wenn gegenüber der Täterin oder dem Täter eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit gegeben ist und damit in diesem Verhältnis die Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung fehlt. Bei Kindern, das heißt bei Personen unter 14 Jahren, ist das sexuell bestimmte Verhalten stets als unerwünscht anzusehen.
(3) Gegenüber Volljährigen ist sexuell bestimmtes Verhalten insbesondere unerwünscht im Sinne des Absatzes 1, soweit die Person auf Grund ihres körperlichen oder psychischen Zustands in der Bildung oder Äußerung des Willens erheblich eingeschränkt ist.
(4) Unangemessenen Verhaltensweisen, die die Grenze der sexualisierten Gewalt nicht überschreiten, ist von Vorgesetzten und anleitenden Personen, durch geeignete Normen, Regeln und Sensibilisierung, insbesondere im pädagogischen und pflegerischen Alltag, entgegenzutreten.

§ 3 Mitarbeitende
Mitarbeitende im Sinne dieses Gesetzes sind in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigte sowie ehrenamtlich Tätige.

§ 4 Grundsätze
(1) Wer kirchliche Angebote wahrnimmt oder als mitarbeitende Person im Geltungsbereich dieses Gesetzes tätig ist, ist vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen.
(2) Mitarbeitende, in deren Aufgabenbereich typischerweise Macht-, Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisse entstehen, wie insbesondere in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Seelsorge- und Beratungssituationen, sind zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz verpflichtet. Sexuelle Kontakte in diesen Verhältnissen sind mit dem kirchlichen Schutzauftrag unvereinbar und daher unzulässig (Abstinenzgebot).
(3) Alle Mitarbeitenden haben bei ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit das Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten (Abstandsgebot).

§ 5 Einstellungs- und Tätigkeitsausschluss
(1) Für privatrechtliche und öffentlich-rechtliche Beschäftigungsverhältnisse gelten folgende Grundsätze:
1. Für eine Einstellung im Geltungsbereich dieses Gesetzes kommt nicht in Betracht, wer rechtskräftig wegen einer Straftat nach § 171, den §§ 174 bis 174c, den §§ 176 bis 180a, § 181a, den §§ 182 bis 184g, § 184i, § 184j, § 201a Absatz 3, § 225, den §§ 232 bis 233a, § 234, § 235 oder § 236 StGB in der jeweils geltenden Fassung verurteilt worden ist.
2. Während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses stellt jede Ausübung von sexualisierter Gewalt im Sinne von § 2 oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot eine Verletzung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Pflichten dar. Die Ausübung von sexualisierter Gewalt oder der Verstoß gegen das Abstinenzgebot sowie der Verdacht darauf führen zu den jeweils entsprechenden arbeits- bzw. dienstrechtlichen Maßnahmen.
3. Kommt es während des Beschäftigungsverhältnisses zu einer rechtskräftigen Verurteilung wegen einer Straftat nach Nummer 1 oder wird eine solche Verurteilung bekannt, ist nach Maßgabe des jeweiligen Rechts die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses anzustreben oder sofern sie kraft Gesetzes eintritt, festzustellen.
Kann das öffentlich-rechtliche oder privatrechtliche Beschäftigungsverhältnis nicht beendet werden, darf die betreffende Person keine Aufgaben wahrnehmen, die insbesondere die Bereiche
a) Schule, Bildungs- und Erziehungsarbeit,
b) Kinder- und Jugendhilfe,
c) Pflege durch Versorgung und Betreuung von Menschen aller Altersgruppen,
d) Verkündigung und Liturgie, einschließlich Kirchenmusik,
e) Seelsorge und
f) Leitungsaufgaben
zum Gegenstand haben oder in denen in vergleichbarere Weise die Möglichkeit eines Kontaktes zu Minderjährigen und zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen besteht.
(2) Für ehrenamtlich Tätige gilt Absatz 1 entsprechend.
(3) Mitarbeitende müssen bei der Anstellung ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz in der jeweils geltenden Fassung und nach der Anstellung in regelmäßigen Abständen von längstens fünf Jahren vorlegen. Soweit sie ehrenamtlich tätig sind, müssen sie das erweiterte Führungszeugnis abhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen

in gleicher Weise vorlegen.
(4) Die Regelungen zu Verwertungsverboten des Bundeszentralregistergesetzes – BZRG sind zu beachten.

§ 6 Maßnahmen im Umgang mit sexualisierter Gewalt

(1) Leitungsorgane im Geltungsbereich dieses Gesetzes sind jeweils für ihren Bereich verantwortlich:
1. institutioneller Schutzkonzepte auf Grund einer Risikoanalyse zum Schutz vor sexualisierter Gewalt mit dem Ziel zu erstellen, strukturelle Maßnahmen zur Prävention dauerhaft zu verankern (Präventionsmaßnahmen),
2. bei begründetem Verdacht auf sexualisierte Gewalt angemessen im Rahmen strukturierter Handlungs- und Notfallpläne zu intervenieren (Interventionsmaßnahmen),
3. Betroffene, denen von Mitarbeitenden Unrecht durch sexualisierte Gewalt angetan wurde, in angemessener Weise zu unterstützen (individuelle Unterstützungsmaßnahmen),
4. Ursachen, Geschichte und Folgen sexualisierter Gewalt aufzuarbeiten, wenn das Ausmaß des Unrechts durch Mitarbeitende dazu Anlass bietet (institutionelle Aufarbeitungsprozesse).

(2) Die Landeskirche soll die Leitungsorgane und Einrichtungsleitungen durch Rahmenkonzepte gegen sexualisierte Gewalt unterstützen, die auch einen Überblick über Präventionsangebote und -instrumente und eine Weiterentwicklung bestehender Angebote ermöglichen.

(3) Leitungsorgane sollen sich bei der Erstellung, Implementierung und Weiterentwicklung institutioneller Schutzkonzepte in ihrem Verantwortungsbereich insbesondere an folgenden Standards orientieren:
1. einrichtungsspezifische Verankerung der Verantwortung zur Prävention,
2 Erstellung einer Risikoanalyse,
3. einrichtungs- und arbeitsfeldspezifischer Verhaltenskodex, Selbstverpflichtungserklärung Mitarbeitender, deren Inhalte regelmäßig zum Gesprächsgegenstand gemacht werden,
4. Fortbildungsverpflichtungen aller Mitarbeitenden zur Prävention vor sexualisierter Gewalt, insbesondere zum Nähe-Distanz-Verhalten und zur grenzachtenden Kommunikation,
5. Partizipations- und Präventionsangebote sowie sexualpädagogische Konzepte für Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen unter Beteiligung und Einbeziehung der Erziehungsberechtigten, Betreuerinnen, Betreuer oder von Vormündern,
6. Verpflichtung der Mitarbeitenden zur Wahrnehmung der Meldepflicht nach § 8 Absatz 1,
7. Einrichtung transparenter Beschwerdeverfahren,
8. Bereitstellen von Notfall- oder Handlungsplänen, die ein gestuftes Vorgehen im Fall eines bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt vorsehen.

(4) Mitarbeitende sind in geeigneter Weise auf ihre aus diesem Gesetz folgenden Rechte und Pflichten hinzuweisen. Verpflichtungen nach den Vorschriften des staatlichen Rechts zum Schutz Minderjähriger und Volljähriger in Abhängigkeitsverhältnissen bleiben unberührt.

§ 7 Melde- und Ansprechstelle, Stellung und Aufgaben

(1) Zur Unterstützung bei der Umsetzung und bei der Koordination der Aufgaben nach § 6 wird eine oder werden mehrere Stellen als Melde- und Ansprechstelle für Fälle sexualisierter Gewalt eingerichtet. Es können eine oder mehrere Stellen gliedkirchenübergreifend mit der Aufgabenwahrnehmung betraut werden.

(2) Die Melde- und Ansprechstelle ist eine dem Schutz Betroffener verpflichtete Stelle und nimmt eine betroffenenorientierte Haltung ein. Die Meldestelle ist verpflichtet, Hinweisen auf täterschützende Strukturen nachzugehen. Sie nimmt ihre Aufgaben selbstständig und bei der Bearbeitung

von Meldungen sexualisierter Gewalt, frei von Weisungen wahr. Sie ist mit den erforderlichen Ressourcen auszustatten.
(3) Der Melde- und Ansprechstelle können unbeschadet der rechtlichen Verantwortung und der Zuständigkeiten des jeweiligen Leitungsorgans oder der jeweiligen Einrichtungsleitung insbesondere folgende Aufgaben übertragen werden:
Sie
1. berät bei Bedarf die jeweilige für die Leitung zuständige Stelle in Fragen der Prävention, Intervention, Unterstützung und Aufarbeitung und koordiniert entsprechende Maßnahmen,
2. unterstützt Leitungsorgane bei der Präventionsarbeit, insbesondere durch die Implementierung und Weiterentwicklung von Schutzkonzepten und geht Hinweisen auf täterschützende Strukturen nach,
3. entwickelt Standards für die Präventionsarbeit, erarbeitet Informationsmaterial, entwickelt Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote zur Prävention und koordiniert hierzu die Bildungsarbeit,
4. unterstützt die Leitungsorgane bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt im Rahmen des jeweils geltenden Notfall und Handlungsplanes,
5. nimmt Meldungen über sexualisierte Gewalt entgegen und sorgt dafür, dass diese bearbeitet und notwendige Maßnahmen der Intervention und Prävention veranlasst werden,
6. nimmt Anträge Betroffener auf Leistungen zur Anerkennung erlittenen Unrechts entgegen und leitet diese an die Unabhängige Kommission zur Entscheidung weiter,
7. sorgt dafür, dass die Einwilligung Betroffener vorliegt, wenn personenbezogene Daten verarbeitet werden,
8. koordiniert ihre Aufgaben auf gesamtkirchlicher Ebene, indem sie in der Konferenz für Prävention, Intervention und Hilfe in Fällen der Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung auf der Ebene der EKD mitarbeitet,
9. wirkt mit der Zentralen Anlaufstelle.help der EKD zusammen.
(4) Arbeits- und dienstrechtliche Zuständigkeiten und Verpflichtungen aus den privat- und öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnissen bleiben von den Maßgaben der Absätze 1 bis 3 unberührt. Unberührt bleiben auch gesetzliche Melde- oder Beteiligungspflichten, die sich insbesondere aus Vorschriften des Kinder- und Jugendschutzes ergeben.

§ 8 Meldepflicht in Fällen sexualisierter Gewalt
(1) Liegt ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot vor, haben Mitarbeitende diesen unverzüglich der Ansprech- und Meldestelle nach § 7 Absatz 3 Nr. 5 zu melden. Sie haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Verdachts von der Ansprech- und Meldestelle beraten zu lassen.
(2) Arbeits- und dienstrechtliche Pflichten, insbesondere aus dem Seelsorgegeheimnisgesetz, bleiben unberührt. Im Übrigen gilt § 7 Absatz 4 Satz 2.

§ 9 Unabhängige Kommission
(1) Um Betroffenen, die sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende erfahren haben, Unterstützung anzubieten, richtet die Evangelische Kirche im Rheinland eine Unabhängige Kommission ein, die auf Wunsch Betroffener Gespräche führt, ihre Erfahrungen und Geschichte würdigt und Leistungen für erlittenes Unrecht zuspricht. Die Unabhängige Kommission kann gemeinsam mit anderen Gliedkirchen oder gemeinsam mit gliedkirchlichen diakonischen Werken eingerichtet werden.
(2) Die Unabhängige Kommission soll mit mindestens drei Personen besetzt sein, die unterschiedliche berufliche und persönliche Erfahrungen in die Kommissionsarbeit einbringen. Die Kommissionsmitglieder sind ehrenamtlich tätig. Sie sind in ihren Entscheidungen frei und nicht an Weisungen gebunden.

§ 10 Unterstützung für Betroffene
(1) Die Evangelische Kirche im Rheinland bietet Personen, die als Minderjährige sexualisierte Gewalt erlebt haben, auf Antrag Unterstützung durch immaterielle Hilfen und materielle Leistungen in Anerkennung erlittenen Unrechts an, wenn dieses durch organisatorisch-institutionelles Versagen, Verletzung der Aufsichtspflichten oder sonstiger Pflichten zur Sorge durch Mitarbeitende geschah und Schmerzensgeld oder Schadensersatzansprüche zivilrechtlich nicht mehr durchsetzbar sind. Die Unabhängige Kommission entscheidet über die Anträge.
(2) Die Unterstützung erfolgt freiwillig ohne Anerkennung einer Rechtspflicht und ohne, dass durch diese Regelung ein Rechtsanspruch begründet wird. Bereits erbrachte Unterstützungsleistungen, insbesondere nach kirchlichen Regelungen, können angerechnet werden.
(3) Die kirchliche oder diakonische Einrichtung, in der die sexualisierte Gewalt stattgefunden hat, soll sich an der Unterstützungsleistung beteiligen.

§ 11 Verordnungsermächtigung
Die Kirchenleitung kann Einzelheiten zur Durchführung dieses Kirchengesetzes durch Verordnung regeln, insbesondere:
a) die Ausgestaltung der Melde- und Ansprechstelle,
b) die Benennung von Vertrauenspersonen in den Kirchenkreisen und für die Schulen der Evangelischen Kirche im Rheinland.

§ 12 Inkrafttreten
(1) § 11 dieses Kirchengesetzes tritt am Tag nach der Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.
(2) Im Übrigen tritt dieses Kirchengesetz am 1. Januar 2021 in Kraft.
Bad Neuenahr, 15. Januar 2020

Evangelische Kirche im Rheinland
Die Kirchenleitung
(Siegel) Rekowski Dr. Weusmann

Anlage 9 Rechtlicher Rahmen – relevante Gesetzestexte

Das Schutzkonzept des Evangelischen Kirchenkreises Solingen ist auf der Frühjahrssynode 2021 des Evangelischen Kirchenkreises Solingen aufgrund des Kirchengesetzes der EKiR vom 15.01.2020 verabschiedet worden. Das Kirchengesetz und folgende Gesetzestexte bilden unsere Grundlage bei unserem Vorhaben Aktiv gegen Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung und sexualisierte Gewalt vorzugehen und Verantwortung zu übernehmen.

- Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (15.01.2020)

  https://www.kirchenrecht-ekir.de/document/45942

- Grundgesetz (Art. 1, 2 Abs. II, 6 II GG)

  https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_1.html

- Bundeskinderschutzgesetz

  https://www.gesetze-im-internet.de/kkg/

- UN-Kinderrechtskonvention

  https://www.unicef.de/informieren/ueber-uns/fuer-kinderrechte/un-kinderrechtskonvention

- BGB (§ 1666 Gerichtliche Maßnahmen bei Gefährdung des Kindeswohl)

  https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/__1666.html

- StGB (§§ 171, 174-174c, 176-180a, 181a, 182–184g, 184i, 184j, 201a, 225, 232-233a, 234, 235, 236)

  https://www.gesetze-im-internet.de/

- JArbSchG (§ 25 – Verbot der Beaufsichtigung, Anweisung und Ausbildung von Jugendlichen)
- https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/__25.html

- SGB VIII (§§ 8a, 72a)

  https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_8/__8a.html

Ketzberger Konkretionen (Stand: 10.03.2024)

Potenzial- und Risikoanalyse
wird in der Kinder- und Jugendarbeit von der Jugendleiterin und den Ehrenamtlichen gemacht.
Das Presbyterium sorgt dafür, dass die Potenzial- und Risikoanalyse auch in anderen Gemeindegruppen zusammen mit den Gruppenverantwortlichen durchgeführt wird.
Die Gruppenverantwortlichen, der Pfarrer, die Jugendleiterin und die Kirchenmusikerin berichten einmal jährlich nach der Sommerpause dem Presbyterium.

Abstinenz- und Abstandsgebot
keine Bemerkungen

Verhaltenskodex
wird zu Beginn einer Mitarbeit besprochen und unterschrieben. Die Dokumentation der Erklärungen:
von Angestellten: werden durch die Personalverwaltung in der Personalakte geführt.
von Ehrenamtlichen im Jugendbereich: Die Jugendleiterin dokumentiert die Erklärungen.
von allen anderen ehrenamtlich Mitarbeitenden: Der Pfarrer dokumentiert die Erklärungen.

Erweiterte Führungszeugnisse
von Angestellten: werden durch die Personalverwaltung in der Personalakte geführt.
von Ehrenamtlichen im Jugendbereich: Die Jugendleiterin dokumentiert die Einsichtnahme.
von allen anderen ehrenamtlich Mitarbeitenden: Der Pfarrer dokumentiert die Einsichtnahme.
Siehe unten: Liste von Tätigkeitsbereichen Ehrenamtlicher

Sensibilisierung und Schulung
Alle Mitarbeitenden nehmen an Basis-, Intensiv- und Leitungsschulungen teil.
Im Jugendbereich achtet die Jugendleiterin, in der sonstigen Gemeindearbeit der Pfarrer darauf, dass die Personen, für die eine Schulung vorgesehen ist, dazu eingeladen werden.

Die Dokumentation der Teilnahme:
von Angestellten: werden durch die Personalverwaltung in der Personalakte geführt.
von Ehrenamtlichen im Jugendbereich: Die Jugendleiterin dokumentiert die Erklärungen.
von allen anderen ehrenamtlich Mitarbeitenden: Der Pfarrer dokumentiert die Erklärungen.

Die Jugendleiterin lädt die ehrenamtlich Tätigen im Kinder- und Jugendbereich zur Schulung der Kinderschutzfachkräfte für die ehrenamtlichen Mitarbeitenden in der Jugendarbeit ein.

Für Aushänge (“Schutzort Kirche”) sorgt im Jugendbereich die Jugendleiterin, im Gemeindehaus-Erdgeschoss und in der Kirche die Küsterin. Die Kontaktdaten der Vertrauenspersonen stehen im Gemeindebrief, auf der Gemeinde-Homepage und auf Flyern für Teilnehmende und ihre Eltern.

Liste von Tätigkeitsbereichen Ehrenamtlicher

Tätigkeit	Führungszeugnis	Schulung erforderlich
Leitungsgremien		
Presbyterium	ja	Leitungsschulung
Ausschussmitglieder	nein	nein
Synodenentsandte	ja	Leitungsschulung
Vorstände von Vereinen	ja	Basisschulung
Gottesdienst		
Ehrenamtliche Prädikantin	ja	Basisschulung
Kirchenmusik		
Leitung von Chören	ja	Intensivschulung
Teilnehmende von Chören	nein	nein
Jugendarbeit (Teilnehmende ab ca.6 Jahren)		
Mitarbeitende in der Kinder- und Jugendarbeit (Gruppen)	ja	Intensivschulung
Leitende von Freizeiten	ja	Intensivschulung
Mitarbeitende von Freizeiten	ja	Intensivschulung
Mitarbeitende in Projekten in der Jugendarbeit (auch kurzfristiger Kontakt zu Teilnehmenden, z.B. Betreuung von Bastelangeboten beim Gemeindefest)	ja	Basissschulung
Teilnehmende mit indirektem Teilnehmendenkontakt (Bsp. Mitarbeit im Jugendgottesdienst, Musiker:innen, Sänger:innen, Eine-Welt-Verkauf, Standbetreuung auf dem Gemeindefest...	nein	Basissschulung
Konfirmand:innenarbeit		
Leitung von Konfirmand:innengruppen	ja	Intensivschulung
Mitarbeitende in der Konfirmand:innenarbeit	Ja	Basisschulung
Mitarbeitende von Konfirmand:innenfreizeiten	ja	Basisschulung
Leitung von Konfirman:innenfreizeiten	ja	Intensivschulung
Arbeit mit Kindern in kirchlichen Kontexten		
Leitung von Kinderchören	ja	Intensivschulung
Mitarbeitende in Kinderchören	nein	Basisschulung
Leitung von Krippenspielen / Theatergruppen	ja	Intensivschulung
Mitarbeitende in Krippenspielen / Theatergruppen	nein	Basisschulung
Erwachsenenbildung		
Mitarbeitende in der Erwachsenenbildung	nein	Basisschulung
Mitarbeitende in der Seniorenarbeit	nein	Basisschulung
diakonisch-seelsorglicher Bereich		
Besuchsdienst	ja	Basisschulung
Frauen- und Männergruppen		
Leitung Frauentreff	ja	Basisschulung
Mitarbeit in der Frauenhilfe	nein	Basisschulung

Leitung Männerarbeit	ja	Basisschulung
Mitarbeitende Männerarbeit	nein	Basisschulung
Öffentlichkeitsarbeit		
Redaktionsgruppe Gemeindebrief	nein	Basisschulung
Gemeindebriefausträger:innen	nein	Basisschulung
Allgemeine Gemeindearbeit		
Leitung gemeindlicher Gruppen	ja	Basisschulung
Mitarbeitende bei Festen ohne oder mit direktem Teilnehmendenkontakt	nein	Basisschulung
Mitarbeitende bei handwerklichen Tätigkeiten	nein	Basisschulung

Umgang mit Schutzbefohlenen
Für sexualpädagogische Angebote sorgt im Kinder— und Jugendbereich die Jugendleiterin und informiert auch die Eltern. Im Erwachsenen- und kirchenmusikalischen Bereich sind die Gruppenverantwortlichen für einen achtsamen Umgang verantwortlich.

Fehlerkultur
Alle Teilnehmenden und Mitarbeitenden sind aufgefordert, über Fehler offen zu sprechen. Die Gruppenverantwortlichen, die Jugendleiterin, die Kirchenmusikerin, der Pfarrer und andere Presbyteriumsmitglieder sind offen für Fehlermeldungen und Problemanzeigen, lieber früh als spät, lieber spät als gar nicht.

Beschwerdeverfahren
Jeder hat das Recht, sich über Missstände zu beschweren. Die Gruppenverantwortlichen, die Jugendleiterin, die Kirchenmusikerin, der Pfarrer und andere Presbyteriumsmitglieder sind offen für Beschwerden.
Beschwerden können auf vielfältige Weise geäußert werden:

- direkt an die genannten Personen (Kontaktdaten stehen im Gemeindebrief)
- telefonisch an das Ketzberger Schutzkonzept- Telefon (Tel. 0212- 3828273)
- schriftlich über den Beschwerdebriefkasten (Standort: im Eingangsbereich des Gemeindehauses Ketzberg Tersteegenstr. 52a)
- schriftlich an Ev.Kirchengemeinde Ketzberg, Kölner Str. 17, 42651 Solingen oder per Mail an ketzberg@ekir.de (wird gelesen und bearbeitet von Gremienbetreuerin Stefanie Krauß und Pfarrer Christof Bleckmann)

Wir bitten um Namen und Kontaktdaten der beschwerdeführenden Person. Wir möchten sie bei der Bearbeitung der Beschwerde und der Suche nach Verbesserungen sehr gern nach Möglichkeit einbeziehen. Anonyme Beschwerden werden aber auch bearbeitet.

Jede und jeder kann die Vertrauenspersonen des Kirchenkreises ansprechen.
Jede und jeder kann auch die kirchenaufsichtlichen Stellen ansprechen (Superintendentin, Meldestelle der EKiR)
Jede und jeder kann Straftatbestände polizeilich anzeigen.

Vertrauenspersonen und Kontaktpersonen
Wir empfehlen in Fällen von Unsicherheit bezüglich Grenzverletzungen oder Übergriffen, sich an die Vertrauenspersonen des Kirchenkreises zu wenden und werden dies als Mitarbeitende und Gemeindeleitung auch tun.
Kontaktpersonen der Gemeinde Ketzberg sind Presbyterin Jana Seibert und Presbyter Carsten Heinrichs.

Interventionsplan
Im Interventionsteam wirkt mit in den Positionen
5.) Pfarrer Bleckmann
6.) Pfarrer Bleckmann
10.) Presbyterin Pfarrer Bleckmann und/oder Prebyterin Nicola Henkel