

Schutzkonzept des Evangelischen Verwaltungsverbandes Mettmann-Niederberg (EVMN)

**Erstellt auf der Basis des Schutzkonzeptes des
Kirchenkreises Düsseldorf-Mettmann**

Versionsindex

Version	Kapitel	Bemerkung
1.2	3 Führungszeugnisse	Regelung zur Entnahme von Führungszeugnissen nach 5 Jahren aufgehoben.
	4 Verhaltenskodex	Kapitelaufteilung „Selbstverpflichtungserklärung“ in „Verhaltenskodex“ und „Selbstverpflichtungserklärung“
	5 Selbstverpflichtungserklärung	s. Bemerkungen unter Verhaltenskodex
	7 Schulungen	Schulungsintervall festgelegt (alle 5 Jahre)
	11 Meldepflicht	Kontaktdaten der Ansprechstelle aktualisiert
	14 Anhänge	Anhang 1 Verhaltenskodex ergänzt, Nummerierung der Anhänge angepasst. Außerdem Leitfaden Ablaufplan (alt Anhang 5) umbenannt in Interventionsplan der EKIR

Inhalt

1	Präambel	4
2	Leitbild.....	6
2.1.	Schutz vor sexualisierter Gewalt.....	6
3	Führungszeugnisse.....	7
4	Verhaltenskodex.....	7
5	Selbstverpflichtungserklärung	7
6	Potenzial- und Risikoanalyse.....	7
7	Schulungen.....	8
8	Vertrauensperson	8
9	Intervention	8
9.1	Einberufung einer Arbeitsgruppe.....	11
9.2	Fehlerkultur und Beschwerdemanagement allgemein	11
10	Beschwerdemanagement.....	12
11	Meldepflicht.....	12
11.1	Wenn ehrenamtliche Mitarbeitende einen Verdacht haben, gilt folgendes Verfahren: .	13
11.2	Wenn beruflich Mitarbeitende einen Verdacht haben, gilt folgendes Verfahren:	14
11.3	Ehrenamtliche Mitarbeitende haben einen Verdacht	14
11.4	Berufliche Mitarbeitende haben einen Verdacht.....	15
12	Strafanzeige	15
13	Rehabilitation	16
14	Anhänge:	16
14.1	Anhang 1 Verhaltenskodex	17
14.2	Anhang 2 Selbstverpflichtungserklärung	18
14.3	Anhang 3 Vertrauensperson für Kinder und Jugendliche	19
14.4	Anhang 4 Beratungsstellen; Ansprechpersonen	20
14.5	Anhang 5 Beschwerdemanagement allgemein für den Kirchenkreis Düsseldorf-Mettmann	21
14.6	Anhang 6 Interventionsplan der EKIR	22

1 Präambel

Der Evangelische Verwaltungsverband (in der Folge ‚EVMN‘ genannt), wurde im Zuge des Zusammenschlusses der Verwaltungsämter der Kirchenkreise Düsseldorf-Mettmann und Niederberg gebildet und ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts. Er führt ein eigenes Siegel.

Der EVMN hat seine Arbeit zum 1. Januar 2021 aufgenommen und betreut zwei Kirchenkreise und 20 Kirchengemeinden mit ca. 110.000 Gemeindegliedern.

Der EVMN ist sich seiner Verantwortung gegenüber den ihm anvertrauten Menschen in ihrem haupt-, neben- und ehrenamtlichen Tun bewusst. Der EVMN duldet keine Form von sexualisierter Gewalt. Gewalt und missbräuchliche Machtausübung jeglicher Art sind untersagt.

Der EVMN hat dieses Schutzkonzept zum Umgang mit sexualisierter Gewalt in enger Anlehnung an das Schutzkonzept des Kirchenkreises Düsseldorf-Mettmann erstellt.

Es geht bei den hier vorgesehenen Maßnahmen um die Verhinderung sexualisierter Übergriffe und Gewalt sowie um Verantwortungsübernahme und Sensibilisierung aller im EVMN beteiligten Körperschaften und Organisationseinheiten. Zur Prävention gehören regelmäßige Schulungen aller haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, unabhängig davon, ob sie mit Kindern, Jugendlichen oder sonstigen Schutzbefohlenen arbeiten.

Der EVMN ist sich bewusst, dass Grenzverletzungen und sexualisierte Übergriffe bzw. Gewalt auch zwischen Erwachsenen z.B. unter Mitarbeitenden vorkommen und auch hier wahrgenommen und unterbunden werden müssen. Meldungen von sexualisierter Gewalt werden immer ernstgenommen und nicht vertuscht. Den Rechten der Betroffenen und Beschuldigten ist Rechnung zu tragen. Ein respektvoller Umgang mit allen Betroffenen ist sicher zu stellen.

Die Arbeit im EVMN geschieht im Auftrag und Angesicht Gottes. Sie ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt.

Grenzverletzungen, die weder vorsätzlich noch fahrlässig begangen werden, verletzen im Einzelfall das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung, sind aber für eine Aufarbeitung im Gespräch geeignet. Hierzu bedarf es der Offenheit und Sensibilität aller Mitarbeitenden, einer Atmosphäre wohlwollenden Vertrauens, einer Kultur der Achtsamkeit und eindeutiger Normen und Regeln.

Bei sexuellen Übergriffen werden bewusst gesellschaftliche Normen und Regeln sowie fachliche Standards missachtet. Diese geschehen niemals zufällig oder unbeabsichtigt. Die Widerstände der betroffenen Person werden bewusst übergangen. Bei sexuellen Übergriffen wird von Seiten des EVMN umgehend entsprechend dem Interventionsplan gehandelt.

Bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, die im 13. Abschnitt des StGB geregelt sind (§§ 174 StGB ff.), wie sexuelle Nötigung, exhibitionistische Handlungen, sexueller Missbrauch von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, Vergewaltigung etc., greifen straf- und arbeitsrechtliche Konsequenzen. Bei diesen Straftaten wird die Abhängigkeit des bzw. der Betroffenen ausgenutzt und diese bzw. dieser oft durch Androhung von Gewalt oder anderer Nachteile zum Schweigen verpflichtet. Sexueller Missbrauch ist immer eine geplante und bewusste Handlung. Die Motive für das strafrechtlich relevante Handeln können sehr unterschiedlich und vielfältig sein, sind aber immer in der Persönlichkeit des Täters bzw. der Täterin zu finden.

Sexualisierte Gewalt beinhaltet das Ausnutzen einer Machtposition und ermöglicht es dem Täter bzw. der Täterin, seine bzw. ihre Bedürfnisse zu befriedigen.

Dieses vom Vorstandsvorstand des EVMN beschlossene Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgehändigt.

2 Leitbild

Das gemeinsame Ziel von Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und Verwaltung ist es, evangelisches Leben und gelebten Glauben zu ermöglichen.

Wir, die Mitarbeitenden des Evangelischen Verwaltungsverbandes Mettmann-Niederberg, verstehen uns als Teil einer (Dienst-)Gemeinschaft mit den Kirchengemeinden und Kirchenkreisen Düsseldorf-Mettmann und Niederberg.

Wir beraten die Gremien der Kirchengemeinden und Kirchenkreise, damit sie rechtskonforme Entscheidungen treffen können, und wir setzen diese Entscheidungen administrativ um. Wenn wir Handlungsalternativen aufzeigen oder neue Impulse geben können, dann verstehen wir das ebenfalls als Teil unseres Auftrags.

Wir sind verbindlich und verlässlich, und wir bemühen uns stets um Freundlichkeit und wertschätzende Kommunikation. Wir sorgen für klare Zuständigkeiten und Handlungsabläufe und schätzen empfängerorientierte Kommunikation und Termintreue. Wir fühlen uns verantwortlich für unsere Aufgaben und für das Wohlergehen der Körperschaften, für die wir tätig sind.

Als Mitarbeitende setzen wir unsere Fachkompetenz zugunsten der Kirchengemeinden und Kirchenkreise ein. Wir sind erreichbar, sowohl persönlich als auch schriftlich. Wir bemühen uns um Transparenz und behalten unser Gegenüber und sein Anliegen stets im Blick. Wir kommunizieren respektvoll und auf Augenhöhe nach innen und außen und prüfen Art, Inhalt und Wege unserer Kommunikation regelmäßig.

Untereinander stärken und unterstützen wir uns. Wir teilen unsere Erfahrungen und unser Fachwissen miteinander. Wir pflegen einen respektvollen, offenen und ehrlichen Umgang miteinander. Wir legen Wert auf eine faire Streit- und Fehlerkultur. Wir achten auf uns selbst, auf andere und auf Gottes Schöpfung. Wir handeln christlich und nachhaltig, ökonomisch und zukunftsorientiert. Wir treten ein für Chancengleichheit und Gerechtigkeit.

Wir haben es in der Hand, unser Zusammenleben nach obigen Grundsätzen zu gestalten. Wir überprüfen unser Leitbild regelmäßig und passen es veränderten Anforderungen an.

Unser Leitbild lebt durch uns und das Handeln jeder und jedes Einzelnen.

2.1. Schutz vor sexualisierter Gewalt

Im EVMN ist die persönliche und sexuelle Grenzachtung gegenüber allen Personen unverzichtbare Grundlage der Arbeit. Wir sehen die sexuelle Selbstbestimmung eines jeden Einzelnen als unabdingbar.

Zum Schutz vor sexualisierter Gewalt hat der EVMN ein entsprechendes Schutzkonzept implementiert.

3 Führungszeugnisse

Um nicht „einschlägig“ vorbestrafte Personen zu beschäftigen, legen alle haupt- und nebenamtlich Mitarbeitende bei ihrer Einstellung und regelmäßig alle fünf Jahre auf Aufforderung ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30 a BZRG, § 5 KGSsG bzw. § 72a SGB VIII vor. Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Vorlage nicht älter als 3 Monate sein.

Bei den ehrenamtlich Mitarbeitenden entscheidet der Träger je nach Art der Tätigkeit, Dauer und Intensität der Mitarbeit, ob ein Führungszeugnis vorgelegt werden muss.

Für Ehrenamtliche ist das Zeugnis kostenfrei, bei Haupt- und Nebenamtlichen werden die entstandenen Kosten vom EVMN erstattet.

Bei allen Mitarbeitenden wird Einsicht genommen und ein entsprechender Vermerk in der Personalakte erstellt.

4 Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex dient allen Mitarbeitenden als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang und schafft ein möglichst hohes Maß an Verbindlichkeit.

Mit der Unterzeichnung (siehe Anhang 1) bestätigen alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden die Beachtung und Einhaltung der Regeln für einen grenzachtenden Umgang.

Der Verhaltenskodex ist bei der Einstellung vom Mitarbeitenden als Zusatz zum Arbeitsvertrag zu unterzeichnen. Bei bereits im EVMN tätigen Mitarbeitenden ist diese in zweifacher Ausfertigung zu unterzeichnen und ein Original zur Personalakte zu nehmen. Das andere Original erhält der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin.

Bei ehrenamtlich Tätigen ist der Verhaltenskodex vor Aufnahme der Tätigkeit zu unterzeichnen, ein Original verbleibt im EVMN. Das andere Original erhält der bzw. die Ehrenamtliche.

Der Verhaltenskodex kann arbeitsfeldspezifisch ergänzt werden und unterliegt der Mitbestimmung durch die Mitarbeitendenvertretung.

5 Selbstverpflichtungserklärung

Mit der Selbstverpflichtungserklärung versichern Mitarbeitende, dass kein strafrechtliches Ermittlungsverfahren oder gerichtliches Verfahren gegen sie läuft oder ein entsprechendes Urteil gegen sie ergangen ist, das in dem vorgelegten Führungszeugnis noch nicht eingetragen ist. Sie verpflichten sich, die vorgesetzte Person zu informieren, falls sie im Laufe der kirchlichen Tätigkeit Kenntnis von solchen Ermittlungen erhalten.

6 Potenzial- und Risikoanalyse

Der EVMN lässt von allen Bereichen Potenzial- und Risikoanalysen gemäß der EKIR-Broschüre aus dem Jahr „Schutzkonzepte praktisch 2021“ durchführen. In diesen Risikoanalysen sollen die Strukturen, die sexualisierte Gewalt und übergriffiges Verhalten

institutionell begünstigen können, erkannt und mit entsprechend zu benennenden Maßnahmen in einem angemessenen Zeitraum minimiert und wenn möglich beseitigt werden.

Der EVMN ist eine lernende Organisation und soll sich in der Risikoanalyse bewusst mit den Strukturen, die sexualisierte Übergriffe bzw. Gewalt begünstigen können, auseinandersetzen und diese perspektivisch minimieren. Die Potenzial- und Risikoanalyse soll nicht „geschönt“ werden, sondern eine realistische Einschätzung der Strukturen der Arbeit ergeben. Es geht darum, die entsprechende Sensibilität zu entwickeln und geeignete Maßnahmen zu planen und perspektivisch umzusetzen.

7 Schulungen

Alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden des EVMN sind zur regelmäßigen Teilnahme alle 5 Jahre an einer Schulung zur Prävention sexualisierter Übergriffe bzw. Gewalt verpflichtet.

Die Teilnahme zählt als Dienstzeit und eine Kopie des ausgestellten Zertifikates ist zur Personalakte zu nehmen. Je nach Tätigkeit sind Grund-, Intensiv- oder Leitungsschulungen zu absolvieren.

8 Vertrauensperson

Seit dem 1. Oktober 2023 steht Frau Sonja Christine Neuroth als Vertrauensperson des Kirchenkreises für den EVMN zur Verfügung. Sie ist die Ansprechperson, an die sich jede bzw. jeder bei einem Verdacht von sexualisierter Gewalt wenden kann.

Die Vertrauensperson hat die Funktion eines „Lotsen im System“ und ist mit dem Interventionsteam des Kirchenkreises vernetzt, um passgenaue Angebote für Betroffene und deren Personensorgeberechtigte vermitteln zu können. Sie nimmt eine erste Einschätzung vor. Sie zeigt der betroffenen Person auf, welche Anlaufstellen, Fachberatungsstellen, Polizei etc. kontaktiert werden können und stellt bei Bedarf den Kontakt zu genau diesen Anlaufstellen/ Personen her. Sie ist nicht für die Fallbearbeitung verantwortlich. Dies ist die Aufgabe einer Fachberatungsstelle. Alle Vertrauenspersonen erhalten eine Leitungsschulung oder eine auf Vertrauenspersonen spezialisierte Schulung.

Die Vertrauensperson ist mit anderen Hilfsangeboten (z.B. insoweit erfahrenen Fachkräften, Fachberatungsstellen, etc.) vernetzt und stehen in Kontakt zur landeskirchlichen Ansprechstelle sowie dem Amt für Jugendarbeit und nehmen an der Arbeit im Netzwerk der Vertrauenspersonen in der EKIR teil. Die Kontaktdaten der Vertrauensperson des Kirchenkreises Düsseldorf-Mettmann ist im Anhang 2 genannt. Für diese Aufgabe stellt der Kirchenkreis Handys mit entsprechenden Verträgen zur Verfügung. Die Kontaktdaten der Vertrauensperson mit deren jeweiligen Handynummer wird in geeigneter Weise, zum Beispiel auf der Homepage des EVMN, veröffentlicht.

9 Intervention

Ein Handlungsleitfaden für den Interventionsfall (Interventionsleitfaden), der sich an den spezifischen Bedingungen des Kirchenkreises Düsseldorf-Mettmann orientiert, regelt

verbindlich das Vorgehen in Fällen von Verdacht sexualisierter Übergriffe bzw. Gewalt. Der Interventionsleitfaden ist allen Mitarbeitenden bekannt und zu beachten.

Interventionsteam

Mitglieder des Interventionsteams sind grundsätzlich immer der Superintendent, die Öffentlichkeitsreferentin oder der Öffentlichkeitsreferent, eine Vertrauensperson sowie eine insoweit erfahrene Fachkraft §8a SGB VIII. Weitere Mitglieder können zum Beispiel die Fachvorgesetzten sein. Vorab können nicht alle Personen des Interventionsteams genannt werden, da sie von Fall zu Fall variieren. Es ist abhängig davon, in welchem Bereich es einen Vorfall gab.

Das Interventionsteam besteht aus den folgenden Personen:

1. der zuständigen Vertrauensperson
2. dem Superintendenten, Rainer Kaspers
3. dem Öffentlichkeitsreferenten, Daniel Edlauer
4. weitere Personen aus dem jeweiligen Fachbereich
5. eine insoweit erfahrene Fachkraft § 8a SGB VIII (s. Anhang 3)

Sobald die Meldung eines Verdachts sexualisierter Übergriffigkeit bzw. Gewalt bei der Vertrauensperson oder eine Meldung von der Meldestelle eingeht, kommt das Interventionsteam kurzfristig zur Einschätzung der Dringlichkeit, zu einer ersten Einschätzung der Sachlage, Gefährdungseinschätzung gemäß § 8a SGB VIII, weiterer Maßnahmenplanung und möglicher strafrechtlicher Bedeutung zusammen. Hierbei ist keine Rücksicht auf die Verhinderung einzelner Mitglieder des Interventionsteams zu nehmen.

Die im Kinderschutz insoweit erfahrene Fachkraft gem. § 8a SGB VIII muss im Notfall durch eine andere insoweit erfahrene Fachkraft (stellvertretende Leitung der Beratungsstelle oder Mitarbeitende der Beratungsstelle oder Fachkraft einer anderen Beratungsstelle) ersetzt werden. Die Liste der insoweit erfahrenen Fachkräfte befindet sich im Anhang 3.

Das Interventionsteam hat die Fürsorge- und Aufsichtspflicht des Trägers für das anvertraute Kind, der/ dem Jugendlichen oder der/ dem Schutzbefohlenen und die Verantwortung gegenüber den Personensorgeberechtigten sowie die Fürsorgepflicht für die bzw. den beschuldigte Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter des EVMN zu beachten. Das Interventionsteam berät den Träger. Das Interventionsteam hat im Falle des Verdachts den Geschäftsführer des beschuldigten Mitarbeitenden sowie den Superintendenten (ist Mitglied des Interventionsteams) vertraulich zu informieren, gründlich fachlich abzuwägen und angemessen zu reagieren.

Die im Kinderschutz erfahrene Fachkraft aus dem Interventionsteam nimmt bei minderjährigen Betroffenen eine Gefährdungseinschätzung mit den Fachkräften des Fachbereichs ggf. unter Hinzuziehung des Interventionsteams vor und erstellt mit den Fachkräften und dem Interventionsteam den Schutzplan. Die dann geplanten entsprechenden Maßnahmen sind vom Träger in Absprache mit dem Interventionsteam umzusetzen.

Im Falle eines unbegründeten Verdachts hat das Interventionsteam geeignete Rehabilitierungsmaßnahmen vorzuschlagen und kann an Formulierungen für den bzw. die Vorgesetzten - den Superintendenten bzw. die Superintendentin - und die Mitarbeiterschaft mitwirken.

Interventionsleitfaden bei sexualisierter Gewalt

Bei einem angedeuteten, mitgeteilten oder beobachteten Verdacht von sexualisierter Übergriffigkeit bzw. Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen oder sonstigen abhängigen Personen an einen Mitarbeitenden, wendet diese sich an die Vertrauensperson oder die landeskirchliche Ansprechstelle. Bei einem begründeten Verdacht besteht die Meldepflicht bei der landeskirchlichen Meldestelle. Die Meldestelle informiert den bzw. die Superintendent*in und den Träger. Dann kommt das Interventionsteam zur Beratung des Trägers zusammen.

Die im Kinderschutz erfahrene Fachkraft aus dem Interventionsteam nimmt bei minderjährigen Betroffenen eine Gefährdungseinschätzung vor und erstellt mit dem Interventionsteam den Schutzplan. Die dann geplanten entsprechenden Maßnahmen sind vom Träger in Absprache mit dem Interventionsteam sowie dem bzw. der Vorgesetzten umzusetzen.

Auf die Einbeziehung der Personensorgeberechtigten ist besonders zu achten, wenn hierdurch der wirksame Schutz des Kindes nicht beeinträchtigt wird.

Der Schutz der betroffenen Person hat besondere Priorität. Die Personensorgeberechtigten werden bei Minderjährigen umgehend über den Vorfall und die unternommenen Schritte informiert. Deren Wünsche und Lösungsvorschläge werden in das weitere Vorgehen mit einbezogen. Die Information der Personensorgeberechtigten unterbleibt nur da, wenn hierdurch das Kindeswohl gefährdet werden würde. Der betroffenen Person und den Personensorgeberechtigten wird, wenn gewünscht, Beratung angeboten oder vermittelt. Die Verfahrensabläufe sind gegenüber der bzw. dem Betroffenen und den Personensorgeberechtigten transparent zu halten. Den Personensorgeberechtigten wird nahegelegt, sich vor Erstattung einer Anzeige eingehend juristisch beraten zu lassen.

Die beschuldigte Person kann angehört werden, wenn dies ohne Gefährdung der Aufklärung des Sachverhalts bzw. des strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens möglich ist. 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. In besonders schweren Fällen oder wenn sich die Verdachtsmomente verdichten, besonders aber wenn gegen die beschuldigte Person Anklage erhoben wird, kann auch eine sog. "Verdachtskündigung" in Frage kommen. Eine Verdachtskündigung erfordert eine vorherige Anhörung der beschuldigten Person und die Beteiligung der Mitarbeitervertretung (MAV) nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz.

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

Je nach Alter des Kindes, der/ des Jugendlichen oder der/ dem Schutzbefohlenen und Schwere des Vorfalls sind verschiedene Vorgehensweisen notwendig und möglich.

Ablauf:

- Darstellung des Verdachts /des Vorfalls nach Meldungseingang durch den bzw. die Superintendent*in im Interventionsteam;
- Bei minderjährigen Betroffenen Gefährdungseinschätzung mit einer insoweit erfahrenen Fachkraft gem. § 8a SGB VIII;
- Vereinbarung von Maßnahmen zum Schutz des betroffenen Kindes, Jugendlichen oder sonstiger/n Schutzbefohlenen;
- Prüfung der Möglichkeit, Strafanzeige zu erstatten;
- Bei minderjährigen Betroffenen Prüfung der Einschaltung des Jugendamtes;
- Vereinbarung über das weitere Vorgehen;
- Beratung über eine Freistellung des bzw. der Mitarbeitenden;
- Planung der Einbeziehung der Personensorgeberechtigten, sofern hierdurch das Kindeswohl nicht gefährdet wird;
- ggf. Hinzuziehung eines Juristen bzw. einer Juristin;
- Meldepflicht an die Meldestelle des Landeskirchenamtes, unabhängig davon in welcher Berufsgruppe die verdächtige Person arbeitet;
- Verpflichtung zur Verschwiegenheit;
- dem bzw. der aufdeckenden Mitarbeitenden und deren Team sowie den Leitungskräften werden externe Unterstützungen zur Aufarbeitung der Geschehnisse zur Verfügung gestellt;
- Treffen einer eindeutigen und ausreichenden Sprachregelung hinsichtlich des Vorfalls auch für die Öffentlichkeit unter Einbeziehung der Öffentlichkeitsreferentin, die auch Mitglied des Interventionsteams ist.

Leitfaden Ablauf der Benachrichtigung im Verdachtsfall eines sexualisierten Übergriffs im Anhang 5.

9.1 Einberufung einer Arbeitsgruppe

Im Falle von wiederkehrenden Grenzverletzungen oder bei sexuellen Übergriffen von Mitarbeitenden gegenüber Erwachsenen in der Mitarbeiterschaft entfällt die Einschätzung gemäß § 8a SGB VIII, aber der Interventionsablauf wird äquivalent angewendet.

9.2 Fehlerkultur und Beschwerdemanagement allgemein

Entsprechend unserem Leitbild ist unser Umgang miteinander, sowohl intern als auch extern, stets geprägt durch Respekt, Vertrauen und Wertschätzung. Das heißt auch, dass jede*r Mitarbeitende Fehler machen darf, sofern er/ sie andere Menschen dadurch nicht schadet. „Aus Fehlern lernt man“, dieser Grundsatz gilt auch im EVMN. Fehler dienen dazu, daraus zu lernen und sie zukünftig zu vermeiden.

10 Beschwerdemanagement

Menschen, die mit der Leistung oder der Art der Aufgabenerfüllung eines Arbeitsbereiches nicht zufrieden sind, haben selbstverständlich die Möglichkeit, sich zu beschweren. Beschwerden werden vom jeweiligen Abteilungsleiter bzw. Abteilungsleiterin schriftlich, telefonisch oder persönlich entgegengenommen. Beschwerden werden ernst- und angenommen. Für Beschwerden über die Geschäftsführung ist der Superintendent bzw. die Superintendentin zuständig. Generell soll nach dem Ablauf „Beschwerdemanagement“ (Anhang 4) verfahren werden. In Fällen von Beschwerden über sexualisierte Gewalt ist immer von dem Mitarbeitenden, dem die Beschwerde mitgeteilt wurde, ein Mitglied des Interventionsteams unverzüglich zu informieren.

Für den Umgang mit Beschwerden von Kindern, Jugendlichen und sonstigen Schutzbefohlenen ist besondere Sensibilität erforderlich. Kinder und Jugendliche suchen sich Personen aus, denen sie etwas anvertrauen können. Dies sind oftmals nicht die Personen, die ein Leitungsorgan dafür bestimmt hat. Alle Mitarbeitenden sollten mit dem Beschwerdeverfahren vertraut sein und über die weiteren Zuständigkeiten informiert sein und informieren können. So können Kinder, Jugendliche und sonstige Schutzbefohlene am besten unterstützt werden. Niemand darf wegen einer Beschwerde benachteiligt, diffamiert oder in sonstiger Weise unter Druck gesetzt werden.

Externe Beschwerdemöglichkeiten bei sexualisierter Gewalt sind die landeskirchliche Ansprechstelle der EKIR (Anhang 3), die unabhängige Beratungsstelle KuBuS oder das Hilfetelefon der Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung.

11 Meldepflicht

Seit dem 1.1.2021 besteht für alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden eine Meldepflicht. Wenn ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch eine kirchliche Mitarbeiterin oder einen kirchlichen Mitarbeiter (beruflich oder ehrenamtlich) oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot vorliegt, haben berufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende diesen unverzüglich der Meldestelle nach § 8 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zu melden.

Hierzu ist eine zentrale Meldestelle der Evangelischen Kirche im Rheinland im Landeskirchenamt in Düsseldorf eingerichtet worden. Eine Meldung kann telefonisch, per E-Mail oder persönlich nach Terminvereinbarung erfolgen. Die Meldestelle gibt zu Beginn des Gesprächs zunächst einige Hinweise zum offiziellen Verfahren, hört sich aufmerksam den geschilderten Vorfall und die Verdachtsmomente an und leitet dann an die verantwortlichen Stellen (z. B. an die zuständigen Jurist*innen im Landeskirchenamt oder an die jeweilige Leitungsperson bzw. das Leitungsgremium) zur Verdachtsklärung und gegebenenfalls Intervention weiter. Sie weist außerdem auf das Angebot der Beratung durch die Ansprechstelle hin, dokumentiert die Meldungen und führt über diese eine Statistik. Die Meldestelle hält die Bearbeitung sowie den Abschluss des Verdachtsfalls nach und verwahrt die Meldungen im Rahmen der datenschutzrechtlichen Vorgaben.

Kontaktdaten der Meldestelle:

Telefonnummer: 0211 4562602

E-Mail-Adresse: meldestelle@ekir.de

Postanschrift: Evangelische Kirche im Rheinland
 Landeskirchenamt
 Hans-Böckler-Str. 7
 40476 Düsseldorf

Alle ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Verdachts von der Ansprechstelle vertraulich beraten zu lassen. Wenn Sie also nicht sicher sind, ob es sich bei einem aufkommenden Verdacht oder ersten Vermutungen um einen begründeten Verdacht handelt, können Sie sich bei der Ansprechstelle beraten lassen.

Kontaktdaten der Ansprechstelle:

Telefonnummer: 0211 4562391

E-Mail-Adresse: pia-ansprechstelle@ekir.de

Postanschrift: Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung
 der EKIR
 Hans-Böckler-Str. 7
 40476 Düsseldorf

11.1 Wenn ehrenamtliche Mitarbeitende einen Verdacht haben, gilt folgendes Verfahren:

⇒ Einschätzung eines Verdachtes:

Wenn Ehrenamtliche einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot haben, sich aber nicht sicher sind, ob dieser begründet ist, können sie sich zur Einschätzung des Verdachtes an die Vertrauensperson des Kirchenkreises wenden. Die Vertrauensperson berät und stellt bei Bedarf den Kontakt zur Ansprechstelle her. Ergibt die Beratung, dass ein begründeter Verdacht besteht, gilt die Meldepflicht.

⇒ begründeter Verdacht

Bei einem begründeten Verdacht gilt die Meldepflicht. Der Ehrenamtliche oder die Ehrenamtliche muss den begründeten Verdacht unverzüglich der Meldestelle melden oder sich an die Vertrauensperson des Kirchenkreises wenden. Meldet eine Ehrenamtliche oder

ein Ehrenamtlicher einen begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot an die Vertrauensperson ist diese verpflichtet, die Meldung an die Meldestelle weiter zu geben und den Kontakt zwischen der oder dem Ehrenamtlichen und der Meldestelle herzustellen. Damit gilt die Meldepflicht als erfüllt.

11.2 Wenn beruflich Mitarbeitende einen Verdacht haben, gilt folgendes Verfahren:

⇒ Einschätzung eines Verdachtes:

Wenn beruflich Mitarbeitende einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot haben, sich aber nicht sicher sind, ob dieser begründet ist, können sie sich zur Einschätzung des Verdachtes an die Vertrauensperson des Kirchenkreises wenden. Die Vertrauensperson berät und stellt bei Bedarf den Kontakt zur Ansprechstelle her. Ergibt die Beratung, dass ein begründeter Verdacht besteht, gilt die Meldepflicht.

⇒ begründeter Verdacht:

Bei einem begründeten Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot gilt die Meldepflicht. Berufliche Mitarbeitende müssen den begründeten Verdacht unverzüglich der Meldestelle melden.

Regelungen bei Anfragen und Meldungen, die vom vorgegebenen Weg abweichen:

Sollten sich Menschen wegen der Einschätzung einer Vermutung oder wegen eines begründeten Verdachts dennoch an nicht zuständige Personen wenden, gelten folgende Regelungen aus der Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

11.3 Ehrenamtliche Mitarbeitende haben einen Verdacht

⇒ Einschätzung eines Verdachtes:

Wendet sich eine Ehrenamtliche oder ein Ehrenamtlicher wegen der Einschätzung eines Verdachts auf sexualisierte Gewalt oder eines Verstoßes gegen das Abstinenzgebot an eine beruflich Mitarbeitende oder einen beruflich Mitarbeitenden oder an eine in ihr Amt berufene oder gewählte Ehrenamtliche oder an einen in sein Amt berufenen oder gewählten Ehrenamtlichen, so ist sie oder er verpflichtet, die oder den Ehrenamtlichen bei der Kontaktaufnahme zu der Vertrauensperson oder der Ansprechstelle zu unterstützen.

⇒ begründeter Verdacht:

Wendet sich eine Ehrenamtliche oder ein Ehrenamtlicher wegen eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt an eine beruflich Mitarbeitende oder einen beruflich Mitarbeitenden oder an eine in ihr Amt berufene oder gewählte Ehrenamtliche oder an einen in sein Amt berufenen oder gewählten Ehrenamtlichen, so ist sie oder er verpflichtet,

die oder den Ehrenamtlichen bei der Kontaktaufnahme zur Meldestelle und der Vertrauensperson zu unterstützen.

11.4 Berufliche Mitarbeitende haben einen Verdacht

⇒ Einschätzung eines Verdachtes:

Wendet sich eine beruflich Mitarbeitende oder ein beruflich Mitarbeitender wegen der Einschätzung eines Verdachts an die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten, an ein Mitglied des Leitungs- oder eines Aufsichtsorgans ist diese oder dieser verpflichtet, die beruflich Mitarbeitende oder den beruflich Mitarbeitenden zu unterstützen, dass sie oder er Kontakt zur Vertrauensperson des Kirchenkreises oder zur Ansprechstelle aufnimmt.

⇒ begründeter Verdacht:

Wendet sich eine beruflich Mitarbeitende oder ein beruflich Mitarbeitender wegen eines begründeten Verdachts an die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten, an ein Mitglied des Leitungs- oder eines Aufsichtsorgans ist diese oder dieser verpflichtet, die beruflich Mitarbeitende oder den beruflich Mitarbeitenden darauf hinzuweisen, dass sie oder er sich unmittelbar bei der Meldestelle melden muss. Die oder der Vorgesetzte und Mitglieder des Leitungs- oder Aufsichtsorgans sind verpflichtet, der Meldestelle Name und Kontaktdaten der oder des Meldenden und sofern möglich den Anlass der Meldung mitzuteilen.

12 Strafanzeige

Unbeschadet der hier aufgezeigten internen Ansprechbarkeiten und Aufarbeitungsroutinen im Zuständigkeitsbereich des Kirchenkreis Düsseldorf-Mettmann bei Fällen von Verdacht von sexualisierter Gewalt ist darauf hinzuweisen: Betroffene, Personensorgeberechtigte, Mitarbeitende und ggf. andere Zeugen bleiben davon unabhängig und auf der Grundlage eigener Abwägungen frei, Strafanzeige bei den strafrechtlichen Ermittlungsbehörden (Polizei und Staatsanwaltschaft) zu erstatten.

Die Strafverfolgungsbehörden werden grundsätzlich über tatsächliche Anhaltspunkte informiert, die darauf hindeuten, dass eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung begangen wurde.

In allen Fällen von Verdacht sexualisierter Gewalt mit strafrechtlicher Relevanz wird vom Interventionsteam immer die Möglichkeit der Erstattung einer Strafanzeige gegen den bzw. die Mitarbeitende geprüft, da der EVMN keine sexualisierte Gewalt duldet.

Ausnahmen von der Strafanzeige können im Einzelfall gemäß der Vorgaben der Unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung erfolgen, wenn die betroffene Person bzw. deren Personensorgeberechtigte die Erstattung einer Strafanzeige ausdrücklich ablehnen und die Gefahr einer Re-Traumatisierung besteht. Dies ist vom Interventionsteam und dem Träger gründlich abzuwägen. Die Möglichkeiten der Anonymen Spurensicherung (ASS) sind bekannt und das Interventionsteam berät im Einzelfall Betroffene hierüber.

Eine Aufarbeitung des Falles muss im Nachhinein durch den Träger mit den involvierten Personen, dem jeweiligen Presbyterien und dem Interventionsteam angemessen stattfinden.

Es ist zu analysieren, wie der gesamte Prozess gelaufen ist, was gut war, was zukünftig zu verbessern wäre. Darüber hinaus ist zu entscheiden, ob für Personen aus dem genannten Kreis Gesprächsbedarf mit einer Beratungsstelle notwendig ist oder eine Supervision. Es ist die Frage, wie die Gesamtsituation aufgenommen wurde. Besteht zum Beispiel weiterer Schulungsbedarf etc. Ob und welche weiterführenden Maßnahmen ergriffen werden sollten, ist mit dem Superintendenten bzw. Superintendentin zu klären.

13 Rehabilitation

Das betrifft zum einen die betroffene Person, die die sexualisierte Übergriffigkeit erlebt hat und der man unter Umständen keinen Glauben geschenkt hat. In so einem Fall muss eine Bitte um Entschuldigung erfolgen und Maßnahmen, wie z.B. Gespräche mit Fachleuten etc. empfohlen bzw. ermöglicht werden. Zum anderen betrifft es eine zu Unrecht verdächtige Person. Hier ist zu prüfen, was getan werden kann, um sie zu rehabilitieren.

Alle Möglichkeiten sollten von dem/ der Vorgesetzten oder/ und dem Superintendenten bzw. der Superintendentin geprüft werden. Darüber hinaus könnten verschiedene Angebote, wie zum Beispiel Seelsorge, Therapiesprache angeboten werden.

14 Anhänge:

- 14.1 Anhang 1 Verhaltenskodex
- 14.2 Anhang 2 Selbstverpflichtungserklärung
- 14.3 Anhang 3 Vertrauensperson
- 14.4 Anhang 4 Liste Beratungsstellen /Adressen für Schulungsanfragen
- 14.5 Anhang 5 Beschwerdemanagement
- 14.6 Anhang 6 Interventionsplan der EKIR

14.1 Anhang 1 Verhaltenskodex

Verhaltenskodex des Evangelischen Verwaltungsverbandes Mettmann-Niederberg (EVMN)

Die Arbeit des EVMN, 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.

Dies anerkennend beachte ich folgenden Verhaltenskodex:

1. Ich verpflichte mich dazu beizutragen, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder, Jugendliche und andere Schutzbefohlene zu erhalten und/oder zu schaffen.
2. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und anderen Schutzbefohlenen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
3. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen aller Menschen zu respektieren und die Intimsphäre sowie die persönliche Schamgrenze zu achten.
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 Abstands- und Abstinenzgebot.
5. Ich nehme alle Kinder, Jugendliche und andere 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 Düsseldorf-Mettmann. 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 des EVMN vorgehen. Jeden Fall mit begründetem Verdacht melde ich bei der landeskirchlichen Meldestelle.
7. Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf sexualisierte Gewalt gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben.

Datum

Unterschrift

14.2 Anhang 2 Selbstverpflichtungserklärung

Selbstverpflichtungserklärung gegenüber dem EVMN

Name:

Vorname:

Ich versichere, dass kein strafrechtliches Ermittlungsverfahren oder gerichtliches Verfahren wegen einer in § 5 Absatz 1 Nr. 1 KGSsG genannten Straftat* gegen mich läuft oder ein entsprechendes Urteil gegen mich ergangen ist, das in dem von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnis noch nicht eingetragen ist. Ich verpflichte mich, die mir vorgesetzte Person zu informieren, falls ich im Laufe meiner Tätigkeit Kenntnis von solchen Ermittlungen erhalte.

Datum

Unterschrift

**das KGSsG verweist auf den jeweils geltenden Stand des SGB VIII. Dort sind aktuell die §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i bis 184l, 201a Absatz 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 und 236 Strafgesetzbuch genannt. Sollte die Aufzählung um Straftatbestände erweitert werden, wären diese von der Selbstverpflichtungserklärung mit umfasst.*

14.3 Anhang 3 Vertrauensperson für Kinder und Jugendliche

Vertrauensperson des Kirchenkreises

Sonja Christine Neuroth

Tel. 01578 3988 604

E-Mail: sonja_christine.neuroth@ekir.de

**Eine Beratung kann selbstverständlich auch bei der landeskirchlichen Ansprechstelle
vorgenommen werden:**

Evangelische Hauptstelle für Familien- und Lebensberatung

Frau Petra Müller

Hans-Böckler-Str. 7

40476 Düsseldorf

Telefon: 0211 4562391

E-Mail: pia-ansprechstelle@ekir.de

**Selbstverständlich kann eine Meldung auch außerhalb des Ev. Kirchenkreises Düsseldorf-
Mettmann und außerhalb der Evangelischen Kirche bei einer Fachberatungsstelle anderer
Träger oder direkt beim unabhängigen Beauftragten der Bundesregierung erfolgen,
beispielsweise über:**

Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs

Postfach 110129

10831 Berlin

Fax-Nr.: 030 1855541555

oder:

Hilfetelefon (bundesweit)

Tel.: 0800 2255530

14.4 Anhang 4 Beratungsstellen; Ansprechpersonen

Erkrath

Diakonie im Kirchenkreis Düsseldorf-Mettmann

Ehe-, Familien- und Lebensberatung

Psychologische und psychosoziale Beratung

Anschrift:

Ehe- Familien- und Lebensberatung

Bahnstraße 64, 40699 Erkrath

Tel. 0211-22950710

<https://www.diakonie-kreis-mettmann.de/beratung-und-betreuung/>

Düsseldorf

Ansprechpartnerin für Betroffene:

Claudia Paul,

Evangelische Hauptstelle für Familien- und Lebensberatung,

Graf-Recke-Straße 209a,

40237 Düsseldorf,

Telefon 0211 / 36 10 -312,

E-Mail claudia.paul@ekir.de

<https://www.ekir.de/ansprechstelle/>

Städte Mettmann, Heiligenhaus und Ratingen

Kinderschutzbund Ratingen

Dipl.-Soz.Päd. Lisa Junggeburth, insoweit erfahrene Fachkraft § 8a SGB VIII

Düsseldorfer Str. 79,

40878 Ratingen,

Telefon 02102 24448

E-Mail dksb.ratingen@t-online.de

Gesamter Kreis Mettmann

SKFM – Sozialdienst Katholischer Frauen und Männer e.V.

Hilfe bei sexualisierter Gewalt

Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt

Neanderstr. 68-72, 40822 Mettmann

Tel. 02104 1419-226

E-Mail sexualisiertegewalt@skfm-mettmann.de

www.skfm-mettmann.de

Mettmann

Deutscher Kinderschutzbund

Ortsverband Mettmann e.V.

Kurze Str. 6, 40822 Mettmann

Tel. 02104 73010

E-Mail info@dksb-mettmann.de

www-dksb-mettmann.de

Kontakt für die Vertrauenspersonen, wenn die betroffene Person zum Beispiel traumatisiert erscheint. Der Sozialpsychiatrische Dienst führt selbst keine Therapien durch, vermittelt und übernimmt Brückenfunktion, bis ein Therapeut gefunden ist.

Mettmann, Erkrath und Haan

Sozialpsychiatrischer Dienst
zuständig für die Städte Mettmann, Erkrath und Haan
Düsseldorfer Straße 47, 40822 Mettmann
Telefon 02104-992310 702104-995310
E-Mail kga-spdi-mettmann@kreis-mettmann.de
www.kreis-mettmann.de

Ratingen

Deutscher Kinderschutzbund
Ortsverband Ratingen e.V.
Beratungsstelle Löwenherz
Düsseldorfer Str. 79, 40878 Ratingen
Tel. 02102 24448
E-Mail dksb.ratingen@t-online.de
www.kinderschutzbund-ratingen.de

Hilden

Deutscher Kinderschutzbund
Ortsverband Hilden e.V.
Schulstr. 44, 40721 Hilden
Tel. 02103 54853
E-Mail dksb.hilden@web.de
www.kinderschutzbund-hilden.de

Präventionsstelle Gewalt gegen Kinder
Amt für Jugend, Schule und Sport

Stadt Hilden

Am Rathaus 1, 40721 Hilden
Tel. 02103 72288
E-Mail praevention@hilden.de
www.hilden.de

14.5 Anhang 5 Beschwerdemanagement allgemein für den Kirchenkreis Düsseldorf-Mettmann

Ablauf bei Beschwerden

Bei Einrichtungen, die mit vielen Menschen Kontakt haben und Leistungen für diese erbringen, kann es auch immer mal wieder vorkommen, dass Menschen unzufrieden mit einer Leistung sind, Erwartungen nicht erfüllt wurden oder Mitarbeitende nicht angemessen mit dem Anliegen umgegangen sind. Für diese Situationen empfiehlt sich ein verbindlich

geregelter Ablauf für Beschwerden, wohl wissend, dass auch evangelische Einrichtungen lernende Organisationen sind und Beschwerden Chancen für Veränderungsprozesse zur Verbesserung der Qualität der Arbeit beinhalten.

Bei Beschwerden über sexualisierte Übergriffigkeiten/ Gewalt sind die Vertrauensperson des Kirchenkreises oder ein Mitglied des Interventionsteams unmittelbar Ansprechpartnerin/Ansprechpartner, und das Vorgehen richtet sich nach dem Ablaufplan des Ev. Kirchenkreises Düsseldorf-Mettmann.

Allgemeine Beschwerden haben folgenden Ablauf:

Die Leitung einer Einrichtung des Ev. Kirchenkreises Düsseldorf-Mettmann oder deren Stellvertretung nimmt mögliche Beschwerden schriftlich, telefonisch oder in einem persönlichen Gespräch entgegen, ohne persönlich oder inhaltlich zum Vorwurf Stellung zu nehmen und erläutert den Verfahrensweg. Mitarbeitende, gegenüber denen Beschwerden ausgesprochen werden, informieren hierüber die Leitung.

1. Bei telefonischer oder persönlicher Beschwerde bündelt die Leitung gegenüber dem Beschwerdeführer bzw. der Beschwerdeführerin den genauen Wortlaut der Beschwerde, um diese angemessen zu erfassen. Sie erklärt dem Beschwerdeführer oder der Beschwerdeführerin, dass sie mit der betreffenden Mitarbeiterin oder dem betreffenden Mitarbeiter darüber sprechen wird und bietet dem Beschwerdeführer bzw. der Beschwerdeführerin Rückmeldung darüber an.
2. Die Leitung informiert die entsprechende Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter über die Beschwerde, hört sich dessen bzw. deren Sicht an und bespricht mit dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin das weitere Vorgehen. Bei schriftlicher Beschwerde erhält der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin eine Kopie.
3. Bei eventuellen dienstrechtlichen Konsequenzen, Beschwerden von besonderer Bedeutung und schriftlichen Dienstaufsichtsbeschwerden sind die Mitarbeitervertretung (MAV) und der Trägervertreter (Fachausschuss bzw. Vorstand) zu informieren und ggf. im weiteren Verlauf zu beteiligen.
4. Die Leitung gibt bei entsprechendem Wunsch Rückmeldung an den Beschwerdeführer bzw. die Beschwerdeführerin.
5. Die Leitung gibt eine abschließende Rückmeldung an den entsprechenden Mitarbeiter bzw. die entsprechende Mitarbeiterin.

14.6 Anhang 6 Interventionsplan der EKIR

