



## Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt für das oikos-Institut für Mission und Ökumene der EKvW

### Inhalt

|   |    |
|---|----|
| Die Grundlage und der Rahmen .....  | 1  |
| Das Schutzkonzept des oikos-Instituts .....   | 2  |
| Handlungsbereiche im oikos-Institut: Risikoanalyse, Ist-Situation und Maßnahmen ..... | 3  |
| Angebote bzw. Maßnahmen des oikos-Instituts mit Gefährdungspotenzialen .....          | 4  |
| Räumlichkeiten .....  | 8  |
| Personal und Mitarbeitende .....  | 9  |
| Erläuterungen zu den Maßnahmen .....  | 10 |
| Umgang mit Vorfällen: Meldepflicht, Meldeweg und Interventionsleitfaden .....         | 12 |
| Grundlagen .....  | 12 |
| Interventionsleitfaden für das oikos-Institut .....                                   | 12 |
| Organisationskultur .....   | 13 |
| Weiterentwicklung .....   | 14 |

### Die Grundlage und der Rahmen

„Aus dem christlichen Menschenbild erwachsen die besondere Verantwortung und der Auftrag, Menschen im Wirkungskreis der evangelischen Kirche vor sexualisierter Gewalt zu schützen und ihre Würde zu bewahren. Dies gilt insbesondere für Kinder, Jugendliche und hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen). Die Evangelische Kirche von Westfalen setzt sich mit der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und ihren Gliedkirchen für einen wirksamen Schutz vor sexualisierter Gewalt ein; gemeinsam wirken sie 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.“<sup>1</sup>

Deshalb verpflichten wir uns,

- in der Ev. Kirche von Westfalen eine Kultur der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung gegenüber Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen zu vertiefen und zu leben,
- durch eine Kultur der Achtsamkeit sexualisierte Gewalt möglichst zu verhindern und, wo sie doch geschieht, frühzeitig zu erkennen und zu stoppen,
- unsere Einrichtungen und Veranstaltungen als Schutzräume für die anvertrauten Menschen zu gestalten.

<sup>1</sup> Präambel zum Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKvW, 2020

## Gesetzliche Grundlagen und Verordnungen

- Synodenbeschluss und „Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“, November 2020, gilt seit dem 1. März 2021
- Ausführungsverordnung zum Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, März 2021

### Die Begriffe

1. Schutzbefohlene im Sinne des Gesetzes: bes. Kinder, Jugendliche, hilfe- und unterstützungsbedürftige Menschen, Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen, z. B. Menschen mit Behinderung, Menschen mit Pflegebedürftigkeit, alle Menschen in der Seelsorge und in Beratungskontexten.
2. Begriffsbestimmung sexualisierte Gewalt:

„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 der Täter oder die Täterin 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. ...“<sup>2</sup>

Grundsätze: Wer kirchliche Angebote wahrnimmt oder als mitarbeitende Person im Geltungsbereich dieses Gesetzes tätig ist, ist vor allen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen.

Dabei gelten das Abstinenzgebot und das Abstandsgebot.

Abstinenzgebot<sup>3</sup>: Für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende sind sexuelle Kontakte bei Bestehen besonderer Macht-, Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnisse unzulässig.

Abstandsgebot<sup>4</sup>: Das gesellschaftliche Abstandsgebot sieht etwa eine Armlänge (ca. 50 bis 80 Zentimeter) zwischen kommunizierenden Personen vor. In der Arbeit mit Kindern lässt sich ein solcher Abstand nicht immer wahren bzw. ist teils nicht angezeigt, weshalb die angemessene Distanz jeweils gesucht werden muss. Entscheidender Maßstab ist dabei das Empfinden des Gegenübers, nach dem sich die Distanzzone bemisst und die für das Gleichgewicht aus körperlicher Nähe und notwendiger Distanz maßgebend ist.

## Das Schutzkonzept des oikos-Instituts

Ziel und Auftrag der Prävention gegen sexualisierte Gewalt im oikos-Institut ist, dass Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sich in allen Bereichen unserer Einrichtung sicher fühlen können. Wir wollen, dass sie ihre Persönlichkeit, ihre Beziehungsfähigkeit und ihren persönlichen Glauben entwickeln und leben können.

---

<sup>2</sup> Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKvW, 2020

<https://www.kirchenrecht-westfalen.de/document/47664>

<sup>3</sup> Erläuterungen zu § 4 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, <https://www.kirchenrecht-westfalen.de/document/47866>

<sup>4</sup> Erläuterungen zu § 4 des Kirchengesetzes zum Schutz vor sexualisierter Gewalt, <https://www.kirchenrecht-westfalen.de/document/47866>

Wir wollen gemeinsam mit allen Beteiligten eine Kultur der Achtsamkeit und des Vertrauens schaffen und die Prävention gegen sexualisierte Gewalt zu einem festen Bestandteil unserer Arbeit machen.

Schutzkonzepte umfassen institutionelle, strukturelle und pädagogische Maßnahmen mit dem Ziel, eine Kultur der gegenseitigen Achtsamkeit und der offenen und sensiblen Auseinandersetzung mit dem Thema Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt zu etablieren. Entsprechende Konzepte beziehen sich sowohl auf persönliche Beziehungen und das menschliche Miteinander als auch auf die Infrastruktur und Kultur einer Einrichtung. Schutzkonzepte dienen dazu, vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen und Risiken für Übergriffe abzubauen. Potenziellen Tätern oder Täterinnen sollen durch konkrete Schritte die Möglichkeiten für Übergriffe erschwert werden. Betroffenen oder Hinweisgebern sollen der Zugang zu Beschwerdewegen ermöglicht werden und ihnen sollen professionelle Unterstützungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen.

Mit der Umsetzung des Konzeptes werden auch Personen geschützt, die von Übergriffen betroffen sein können, die nicht im Sinne des Kirchengesetzes Schutzbefohlene sind und in keinem Abhängigkeitsverhältnis stehen. Wenn z. B. bei Veranstaltungen Ansprechpersonen benannt werden, können auch andere Personengruppen (Frauen, LGBTQI+) an diese herantreten, wenn sie von Übergriffen betroffen sind.

### **Bestandteile des Schutzkonzeptes<sup>5</sup>**

- einrichtungsspezifische Verankerung der Verantwortung zur Prävention,
- Erstellung einer Risikoanalyse,
- einrichtungs- und arbeitsfeldspezifischer Verhaltenskodex, Selbstverpflichtungserklärung Mitarbeitender, deren Inhalte regelmäßig zum Gesprächsgegenstand gemacht werden,
- Fortbildungsverpflichtungen aller Mitarbeitenden zur Prävention vor sexualisierter Gewalt, insbesondere zum Nähe-Distanz-Verhalten und zur grenzachtenden Kommunikation,
- Verpflichtung der Mitarbeitenden zur Wahrnehmung der Meldepflicht nach § 8 Absatz 1,
- Einrichtung transparenter Beschwerdeverfahren,
- Bereitstellen von Notfall- oder Handlungsplänen, die ein gestuftes Vorgehen bei einem Verdacht auf sexualisierte Gewalt vorsehen.

### **Handlungsbereiche im oikos-Institut: Risikoanalyse, Ist-Situation und Maßnahmen**

Die Risikoanalyse umfasst eine Bestandsaufnahme von:

- Angeboten und verschiedenen Gruppen
- Bestehen von Gefährdungspotenzialen
- Räumlichkeiten, deren Besonderheiten, Nutzung und Zutrittsmöglichkeiten
- Vorhandensein von Beschwerdestrukturen und Handlungsplänen zur Intervention

Orientierungshilfe zur Einschätzung des Gefährdungspotenzials<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> KGSsG § 6 Maßnahmen im Umgang mit sexualisierter Gewalt

<sup>6</sup> Ausführungsverordnung zum Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (AVO KGSsG), 2021

| Gefährdungspotenzial nach Art, Intensität und Dauer  |  |
|--|--|
| Niedrig  | Hoch   |
| <b>Art</b>   |  |
| Es besteht kein besonderes Vertrauensverhältnis.   | Es besteht ein besonderes Vertrauensverhältnis.  |
| Es besteht kein Hierarchie-/Machtverhältnis.   | Es besteht ein Hierarchie-/Machtverhältnis.  |
| Merkmal der Schutzbefohlenen, zu denen Kontakt besteht: keine Behinderung, kein besonderes Abhängigkeitsverhältnis   | Merkmal der Schutzbefohlenen, zu denen Kontakt besteht: Behinderung, besonderes Abhängigkeitsverhältnis  |
| Merkmal bei Kindern und Jugendlichen, zu denen Kontakt besteht: höheres Alter; keine oder nur geringe Altersdifferenz  | Merkmal bei Kindern und Jugendlichen, zu denen Kontakt besteht: junges Alter; signifikante Altersdifferenz   |
| <b>Intensität</b>  |  |
| Tätigkeit wird gemeinsam mit anderen wahrgenommen.   | Tätigkeit wird allein wahrgenommen.  |
| Sozial offener Kontext hinsichtlich <ul style="list-style-type: none"> <li>• Räumlichkeit oder</li> <li>• struktureller Zusammensetzung oder</li> <li>• Stabilität der Gruppe</li> </ul> | Sozial geschlossener Kontext hinsichtlich <ul style="list-style-type: none"> <li>• Räumlichkeit oder</li> <li>• struktureller Zusammensetzung oder</li> <li>• Stabilität der Gruppe</li> </ul> |
| Tätigkeit mit Gruppen  | Tätigkeit mit einzelnen Schutzbefohlenen   |
| Geringer Grad an Intimität   | Hoher Grad an Intimität  |
| Kein Wirken in Privatsphäre der Schutzbefohlenen (z. B. Körperkontakt/Pflege)  | Wirken in Privatsphäre der Schutzbefohlenen (z. B. Körperkontakt/Pflege)   |
| <b>Dauer</b>   |  |
| Einmalig/punktuell/gelegentlich  | Von gewisser Dauer/Regelmäßigkeit/umfassende Zeitspanne  |
| Regelmäßig wechselnde Schutzbefohlene  | Dieselben Schutzbefohlenen für eine gewisse Dauer  |

## Angebote bzw. Maßnahmen des oikos-Instituts mit Gefährdungspotenzialen

Schutzbefohlene im Rahmen der Arbeit des oikos-Instituts sind

- Kinder und Jugendliche
- Menschen in der Seelsorge und in Beratungskontexten

Angebote bzw. Maßnahmen mit größerem Risiko

1:1 Situation mit Schutzbefohlenen

Die Maßnahmen im Überblick

- keine 1:1 Situation entstehen lassen
- Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses einfordern
- Honorarverträge mit entsprechendem Passus
- Schutzkonzept auch Honorarkräften und Ehrenamtlichen übermitteln
- Selbstverpflichtungserklärung

| <u>Angebote und Aktivitäten</u>   | <u>Maßnahmen</u>   |
|---|--|
| Werkstatt Bibel:<br>Konfi- und Jugendgruppen<br>sowie Schulen   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• keine 1:1 Situation entstehen lassen, z. B., wenn es einem Kind/Jugendliche nicht gut geht und allein in einem Raum sein will – Tür geöffnet lassen, Freund*in dazu bitten</li> </ul>   |
| Kinderbetreuung bzw.<br>Kinderprogramm bei Tagungen<br>und Veranstaltungen, z. B.<br>Fresh X, Kirche kunterbunt | <ul style="list-style-type: none"> <li>• keine 1:1 Situation entstehen lassen (s. Werkstatt Bibel)</li> <li>• Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses der Kinder-Betreuer*innen einfordern</li> <li>• Honorarvertrag mit entsprechendem Passus unterschreiben lassen</li> <li>• Selbstverpflichtungserklärung unterschreiben</li> </ul>                             |
| Bildungsarbeit und<br>Veranstaltungen für<br>Jugendliche: Exit Fast Fashion,<br>Jugendklimaaktionstag           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• keine 1:1 Situation entstehen lassen (s. Werkstatt Bibel)</li> <li>• Honorarvertrag mit entsprechendem Passus unterschreiben lassen</li> <li>• Schutzkonzept den Honorarkräften übermitteln</li> <li>• Selbstverpflichtungserklärung unterschreiben</li> <li>• Awareness-Personen bei Tagungen öffentlich benennen</li> </ul>   |
| Honorarkräfte, die im Auftrag<br>des oikos-Instituts arbeiten<br>und z. B. Bildungsangebote<br>anbieten         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Honorarvertrag mit entsprechendem Passus unterschreiben lassen</li> <li>• Schutzkonzept des oikos-Institutes den Honorarkräften übermitteln</li> <li>• Selbstverpflichtungserklärung unterschreiben</li> </ul>  |
| Ehrenamtliche (Brot für die<br>Welt), die z. B. in Schulen und<br>Kitas aktiv sind                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erweitertes Führungszeugnis im Original zur Einsichtnahme einfordern bzw. Nachweis, dass es einer anderen Einrichtung vorgelegt wurde</li> <li>• Schutzkonzept des oikos-Instituts übermitteln</li> <li>• Selbstverpflichtungserklärung unterschreiben</li> <li>• Schulungsangebote unterbreiten (Kirchenkreisebene)</li> </ul> |

Die Umsetzung des Schutzkonzeptes wird Bestandteil der Veranstaltungsplanung und somit Checkliste.

Die Awareness-Person achtet darauf, dass das Schutzkonzept eingehalten wird und ist ggf. Ansprechpartnerin.

Größere Veranstaltungen mit Beteiligung von Schutzbefohlenen:

- die Umsetzung des Schutzkonzeptes im Vorbereitungsteam beraten
- Awareness-Person benennen, ggf. schulen und sicherstellen, dass diese die ganze Zeit über und auch anonym erreichbar ist, z. B. über eine für alle sichtbare Telefonnummer oder über ein Codewort

### Maßnahmen mit größerem Risiko

1:1 Situation mit Schutzbefohlenen möglich; bestehende Macht- und Hierarchieverhältnisse

| <u>Angebote und Aktivitäten</u>   | <u>Maßnahmen</u>  |
|---|---|
| <p>Maßnahmen und Veranstaltungen im Bereich der internationalen Ökumene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktivitäten im Bereich der Projektarbeit, z. B. Besuchsreisen (Partnerschaftsprojekte, Hoffnung für Osteuropa, Brot für die Welt, VEM)</li> <li>• Begegnungsprogramme (Jugendliche)</li> <li>• ggf. Freiwilligenarbeit (weltwärts, Europa)</li> </ul> | <p>keine 1:1 Situation entstehen lassen</p> <p>Bei der Vorbereitung der Reise, der Begegnung wird das Schutzkonzept des oikos-Instituts und die Maßnahmen kommuniziert.</p> <p>Den Partnern werden das Schutzkonzept sowie die Meldestelle als Kontakt benannt und kommuniziert (Übersetzung des Schutzkonzeptes ins Englische).</p> <p>Bei einer Projektreise, Jugendaustausch u.a. wird eine Person benannt, die für die Umsetzung des Schutzkonzeptes verantwortlich ist.</p> <p>Den teilnehmenden Jugendlichen sind das Schutzkonzept und die Kontaktperson bekannt.</p> <p>Gastfamilien:<br/>Den Gastfamilien ist das Schutzkonzept und die Kontaktperson bekannt.</p> <p>Wenn Jugendliche bei Gastfamilien über einen längeren Zeitraum wohnen, muss ein Nachweis über ein erweitertes Führungszeugnis erfolgen. Die Selbstverpflichtung ist zu unterschreiben.</p> <p><i>Weitere Maßnahmen müssen entwickelt werden, wenn die Arbeit zu „Junge Ökumene“ im oikos-Institut verstärkt wird. (Freiwilligenarbeit IERP, Europa; Netzwerk Junge Ökumene o.a.)</i></p> |

### Maßnahmen mit großem Risiko

1:1 Situation mit Schutzbefohlenen; längere Dauer; Vertrauensverhältnis bzw. Macht/Hierarchie

| Aktivitäten   | Maßnahmen  |
|---|--|
| Einsatz von Praktikant*innen, Sondervikar*innen ...:  | <ul style="list-style-type: none"> <li>in Praktikant*innen-Verträgen wird neben der Praktikums-Betreuung, eine zusätzliche Ansprechperson benannt, die unter anderem auf die Einhaltung des Schutzkonzeptes achtet</li> </ul>  |
| Freiwilligenarbeit  | s. „weltweite Ökumene“   |
| Seelsorge und Beratung <ul style="list-style-type: none"> <li>Sekten und Weltanschauung: Einzelgespräche mit teilweise hilfebedürftigen Menschen</li> </ul> | Hier lassen sich 1:1 – Situationen nicht vermeiden.<br><br>Maßnahmen: <ul style="list-style-type: none"> <li>Gespräche finden möglichst im Glaskasten statt,</li> <li>Tür wenn möglich geöffnet lassen</li> <li>selbst so sitzen, dass man von draußen immer gesehen werden kann;</li> <li>evtl. mit einem Teammitglied im Vorfeld eine Unterbrechung des Gesprächs vereinbaren (auch als Selbstschutz)</li> </ul> |

### Maßnahmen mit eher geringem Risiko,

keine 1:1 Situation; punktuell

| Aktivitäten   | Maßnahmen   |
|---|---|
| Gemeindeberater*innen   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Erweitertes Führungszeugnis wird angefordert bzw. Nachweis von anderer Stelle eingefordert</li> <li>Das Schutzkonzept des oikos-Instituts wird den aktive Gemeindeberater*innen zur Kenntnis gegeben</li> <li>Die Vereinbarung von Gemeindeberatung enthalten den Passus, dass die Beratung das Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt beachtet</li> </ul> |
| Aktions- und Informationsstände in der Öffentlichkeit (z. B. Kirchentag, Stadtfeste), die sich z. B. an Familien und Jugendliche wenden | <ul style="list-style-type: none"> <li>bei der Durchführung des Standes sind mehrere Personen beteiligt</li> <li>allen ist das Schutzkonzept bekannt, z. B. den Ehrenamtlichen</li> <li>Verantwortliche kontrollieren Einhaltung des Schutzkonzeptes</li> </ul>   |

## Räumlichkeiten

Leitfragen für diesen Bereich:

- Gibt es abgeschirmte, schwer einsehbare Räume?
- Haben fremde Personen unkontrollierten Zugang?

### *Haus landeskirchlicher Dienste (HLD)*

| <u>Räume</u>  | <u>Situation</u>  | <u>Maßnahmen</u>  |
|---|---|---|
| Für alle Räume                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Im HLD gibt es eine Kontrolle über Besucher*innen (Rezeption)</li> <li>• Handwerker*innen und Reinigungskräfte sowie externe*r Hausmeister*in haben Zutritt</li> </ul> | <p>Gut sichtbare Hinweise anbringen, z. B. auf Toiletten – mit Kontaktdaten zur Meldestelle</p> <p>(über Hausverwaltung klären)</p> |
| Büros, Bibliothek und Glaskasten sowie Dachterrasse | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zugänge zu den Räumlichkeiten sind verschlossen</li> <li>• nur Berechtigte haben einen Zugang</li> </ul>   | Keine weiteren Maßnahmen notwendig  |
| Werkstatt Bibel, 4. Etage                           | Beschränkter Zugang:<br>Einen Transponder haben derzeit nur Mitarbeitende der Werkstatt Bibel sowie die Leitung des oikos-Instituts   | auf der 3. Etage gibt es einen Transponder für die 4. Etage (Schlüsselkasten Andrea Wiesemann)                                      |
| Keller im HLD                                       | abgelegen, wenig Kontrolle  | s. oben<br>Ab- und Anmelden, wenn Keller aufgesucht wird<br>Notruf im Keller installieren (Anfrage an Hausverwaltung)               |
| Parkplätze im Hinterhof                             | bes. im Dunkeln schwieriger Ort, aber selten von Schutzbefohlenen genutzt   | Abschließen des Hinterhofs  |

## Personal und Mitarbeitende

### Grundlagen

„Mitarbeitende im Sinne dieses Gesetzes sind in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigte sowie ehrenamtlich Tätige.“<sup>7</sup>

Haupt-, Ehrenamtliche und Honorarkräfte: „In Honorarverträgen ist grundsätzlich die Geltung des KGSSG zu vereinbaren, einschließlich der Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses. Bei bereits geschlossenen Honorarverträgen, die die Honorartätigen über den 28. Februar 2022 hinaus zur Leistung verpflichtet, ist auf die Einbeziehung des KGSSG hinzuwirken. Die Vorlagepflicht eines erweiterten Führungszeugnisses kann ausnahmsweise entfallen, wenn die Bewertung der Honorartätigkeit anhand von Art, Intensität und Dauer des Kontaktes mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen die Vorlage nicht erfordert.“ (KSsG)

- Ehrenamtliche: „Zu den ehrenamtlich Tätigen im Sinne des § 3 KGSSG gehören alle Personen, die an der Durchführung kirchlicher Angebote regelmäßig und planend oder leitend mitwirken.“

| Personal                            | Situation   | Maßnahmen   |
|-------------------------------------|---|---|
| Mitarbeitende des oikos-Instituts   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen (angefordert vom LKA)</li> <li>• Pflicht zur Teilnahme an einer Fortbildung zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“</li> <li>• In Erarbeitung des Schutzkonzeptes eingebunden</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Selbstverpflichtung unterschreiben</li> <li>• Schutzkonzept in die Mitarbeitendeninfo aufnehmen</li> <li>• Schutzkonzept bei Teams ablegen</li> <li>• Materialordner bei Teams mit Infos (Gesetze, Informationen ...)</li> </ul>                                 |
| Neueinstellung von Mitarbeitenden   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen (angefordert vom LKA)</li> <li>• Pflicht zur Teilnahme an einer Fortbildung zum Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ / Vorlegen des Nachweises über diese Schulung</li> </ul>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• in der Ausschreibung auf das Schutzkonzept verweisen</li> <li>• Im Bewerbungsgespräch: Bedeutung des Schutzes Schutzbefohlener in der Arbeit des oikos-Instituts verdeutlichen und thematisieren</li> <li>• Selbstverpflichtung unterschreiben lassen</li> </ul> |
| Honorarkräfte                       | s. Anmerkungen KGSSG  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei Einsatz von Honorarkräften bei Tätigkeiten, die eine Arbeit mit Schutzbefohlenen umfassen – Honorarvertrag mit entsprechendem Passus verwenden</li> <li>• Schutzkonzept des oikos-Instituts kommunizieren</li> </ul>   |
| Praktikant*innen; Sondervikar*innen | <ul style="list-style-type: none"> <li>• müssen ein erweitertes Führungszeugnis</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• bei Praktikumsbeginn über Schutzkonzept informieren</li> <li>• Selbstverpflichtung unterschreiben</li> </ul>   |

<sup>7</sup> Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der EKvW, 2020

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | vorlegen (angefordert vom LKA)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei längerfristigem Einsatz: Schulung, je nach Einsatzbereich (bes. Werkstatt Bibel, Bildungsarbeit mit Kindern und Jugendlichen) – die regelmäßigen Schulungsangebote der Kirchenkreise können ggf. für Schulung genutzt werden</li> </ul>  |
| Ehrenamtliche, z. B. Brot für die Welt Botschafter*innen |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erweitertes Führungszeugnis anfordern im Original – Vermerk über Einsichtnahme führen</li> <li>• Selbstverpflichtung unterschreiben</li> <li>• Ggf. Einladung zur Schulung – Angebote für Schulungen in den Kirchenkreisen unterbreiten</li> </ul> <p><i>Empfehlung: Leitfaden für Ehrenamtliche erstellen – durch Kompetenzzentrum Ehrenamt, AfJ, Präventionsstelle ...</i></p> |
| Leitung  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• geht Verdachtsfälle nach (s. Vorgaben der Landeskirche)</li> <li>• Meldungen von Schutzbefohlenen wird nachgegangen</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Notfall- und Handlungspläne umsetzen (Intervention)</li> <li>• Verpflichtung der Mitarbeitenden zur Wahrnehmung der Meldepflicht sicherstellen (Selbstverpflichtungserklärung)</li> <li>• Für die Umsetzung des Schutzkonzeptes sorgen</li> <li>• entsprechende Team-Kultur pflegen und einfordern, z. B. Sprache</li> <li>• Weiterbildungsangebote unterbreiten</li> </ul>      |

## Erläuterungen zu den Maßnahmen

### Honorarverträge mit Referent\*innen

Zusätzlicher Passus: „Bei Unterzeichnung des Honorarvertrages verpflichtet sich der\*die Auftragnehmer\*in zur Einhaltung des Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt des oikos-Instituts. Das Konzept wurde zur Verfügung gestellt und ist auf der Internetseite des oikos-Instituts einzusehen. Der/die Auftragnehmer\*in unterstützt das Konzept und wirkt an den im Konzept beschlossenen Interventions- und Präventionsmaßnahmen mit.“

### Selbstverpflichtungserklärung

Die Selbstverpflichtungserklärung dient allen Mitarbeitenden und Referent\*innen als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang und schafft ein möglichst hohes Maß an Verbindlichkeit. Mit der Unterzeichnung der einheitlichen Selbstverpflichtungserklärung bestätigen alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden sowie die Honorarkräfte, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, die Beachtung und Einhaltung der Regeln für einen grenzachtenden Umgang.

Die Selbstverpflichtung ist bei der Einstellung vom Mitarbeitenden als Zusatz zum Arbeitsvertrag bzw. des Honorarvertrages zu unterzeichnen. Bei ehrenamtlich Tätigen ist die Selbstverpflichtungserklärung vor Aufnahme der Tätigkeit mit Schutzbefohlenen ebenfalls in

2-facher Ausfertigung zu unterzeichnen, ein Original verbleibt bei der Leitung des oikos-Instituts. Das andere Original erhält der bzw. die Ehrenamtliche.

### Erweitertes Führungszeugnis

Alle haupt-, ehren- und nebenamtlichen Mitarbeitenden legen bei ihrer Einstellung und regelmäßig alle 5 Jahre nach Aufforderung ein erweitertes Führungszeugnis gem. § 30 a BZRG, § 72a SGB VIII vor. Für die hauptamtlichen Mitarbeitenden, auch Praktikant\*innen, wird dies über das Landeskirchenamt (Personalabteilung) eingefordert.

Für Ehrenamtliche ist das oikos-Institut zuständig.

### Erweitertes Führungszeugnis von Ehrenamtlichen

Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Vorlage nicht älter als 3 Monate sein – wenn sie nicht bereits bei einer anderen Einrichtung der EKvW (z.B. Kirchengemeinde) ein solches Führungszeugnis vorgelegt haben. Für Ehrenamtliche wird dies kostenfrei von den Kommunen ausgestellt.

Bei Ehrenamtlichen wird im oikos-Institut von dem/der jeweils zuständigen Referent\*in Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis im Original genommen und ein Vermerk darüber erstellt. Dabei können die Ehrenamtlichen auch den Nachweis erbringen, dass sie bereits bei einer anderen Einrichtung (Kirchengemeinde) ein solches Führungszeugnis vorgelegt haben.

Der Vermerk beinhaltet folgende Angaben:

- Vor- und Nachname
- Ausstellungsdatum des vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses
- Datum der Einsichtnahme
- Hinweis kein Eintrag bzw. welcher Eintrag
- Name des/der Einsichtnehmenden

Auf Teams finden sich Entwürfe für entsprechende Anschreiben an Ehrenamtliche.

### Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten für die Umsetzung der Maßnahmen

- Bei Angeboten, Veranstaltungen, Einsatz von Honorarkräften und Ehrenamtlichen: die zuständigen Referent\*innen und Assistenz
- bei Praktikant\*innen: der/die Praktikumsleiter\*in (praktische Umsetzung) und die Leitung (Selbstverpflichtungserklärung)

## Umgang mit Vorfällen: Meldepflicht, Meldeweg und Interventionsleitfaden

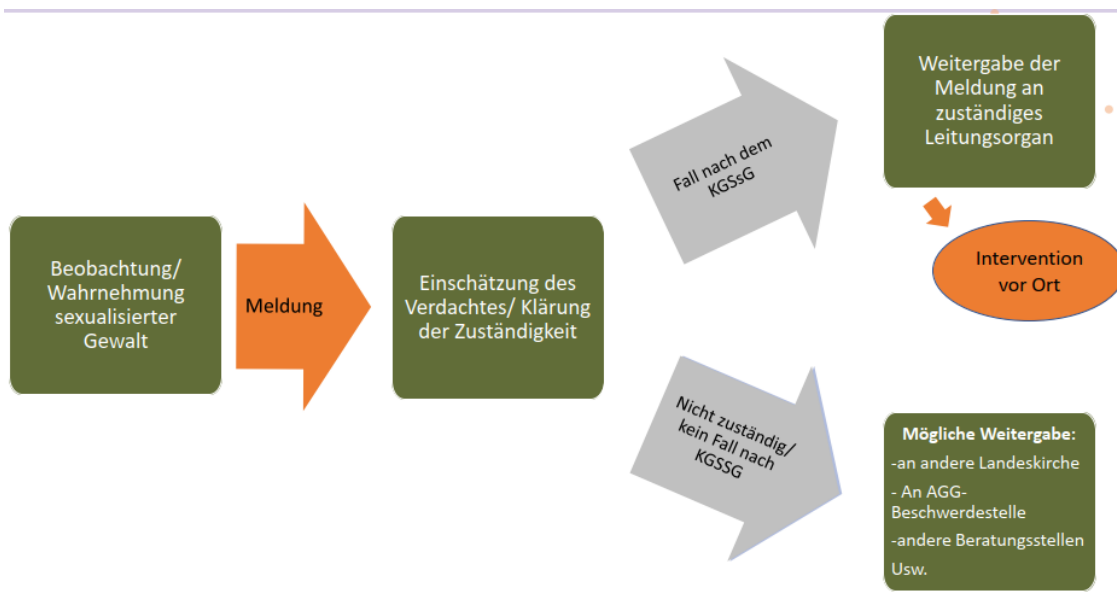
### Grundlagen

#### Meldepflicht und Beratungsrecht

Meldepflicht: Liegt ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder ein Verstoß gegen das Abstinenzgebot vor, haben Mitarbeitende diesen unverzüglich der Meldestelle zu melden (§8 Abs. 1 Satz 1 KGSSG).

Beratungsrecht: Zur Einschätzung eines Verdachtes haben sie jederzeit die Möglichkeit, sich beraten zu lassen (§8 Abs. 1 Satz 2 KGSSG).

#### Meldeweg:



#### Meldestelle:

Fachstelle „Prävention und Intervention“ der EKvW  
Landeskirchenamt, Altstädter Kirchplatz 5, 33602 Bielefeld  
Telefon: 0521 594-381, E-Mail: meldestelle@ekvw.de

Alle Kontakte und Informationen der EKvW: [hier](#)

Darüber hinaus können sich Betroffene sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche an die zentrale Anlaufstelle.help wenden. Sie erhalten dort Informationen über kirchliche, diakonische oder unabhängige Beratungsangebote. help übernimmt eine Lotsenfunktion.

Mail: zentrale@anlaufstelle.help

Telefon: 0800 5040112 – kostenlos und anonym

Terminvereinbarung für telefonische Beratung:

Mo: 14.00 – 15.30 Uhr / Di bis Do: 10.00 – 12.00 Uhr

#### **Interventionsleitfaden für das oikos-Institut**

Der Interventionsleitfaden der EKvW gilt allen Beteiligten als Handlungsgrundlage im Falle von Verdachtsfällen und ist integraler Bestandteil des Schutzkonzeptes des oikos-Instituts.

Im Falle eines Verdachtes wird durch die Leitung des oikos-Institutes in Absprache mit der Meldestelle ein Interventionsteam gebildet.

Dieses setzt sich zusammen aus der Leitung des oikos-Instituts, einer externen Fachberatung, der/dem ÖA-Referent\*in des oikos-Instituts, eine\*r Arbeitsrechtler\*in und eventuell der Ansprechstelle für Betroffene. Die organisatorische Begleitung des Interventionsteams erfolgt durch eine\*n Mitarbeiter\*in aus dem Assistenzbereich.

## Organisationskultur

|                              | <u>Situation</u>   | <u>Maßnahmen</u>   |
|------------------------------|--|--|
| Teamkultur                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Team ist eine offene Kommunikations- und Feedbackkultur, so dass Probleme und Risiken angesprochen werden können</li> <li>• alle Stellen werden öffentlich ausgeschrieben</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Mitarbeitenden werden über das Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt informiert.</li> <li>• Sichtbare Hinweise, auf das Schutzkonzept im HLD (Kinder- und Jugendschutz – Telefonnummer) – mit der Hausverwaltung Gespräche aufnehmen</li> </ul> |
| ÖA-Arbeit z. B. Social Media | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Umgang mit der Darstellung von Schutzbefohlenen (Text und Bild), bes. Kinder und Jugendliche</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schutzkonzept wird auf der Webseite des oikos-Instituts veröffentlicht</li> <li>• Umsetzung der Kommunikationsstandards bei Veröffentlichungen, z. B. bei Partnerschaftsbegegnungen, Projektdarstellung</li> </ul>  |

## Fehlerkultur und Beschwerdemöglichkeit

Eine gute Fehlerkultur ist die Basis für ein effektives Beschwerdeverfahren. Konstruktive Kritik gehört zur Reflexion der Arbeit und dient der Erkennung von Fehlverhalten. Menschen, die mit der Leistung oder der Art der Aufgabenerfüllung eines Arbeitsbereiches nicht zufrieden sind, haben selbstverständlich die Möglichkeit, sich zu beschweren. Beschwerden werden von der Leitung des oikos-Instituts entgegengenommen. Beschwerden werden ernst- und angenommen. Für Beschwerden über Leitungskräfte ist der/die Dezernent\*in für Ökumene zuständig.

## Kommunikationsstandards<sup>8</sup>

In allen Publikationen des oikos-Instituts ist die Wahrung der Würde und Integrität von Anvertrauten für alle Schrift- und Bilddokumente verpflichtende Handlungsrichtlinie. Diese Kommunikationsstandards betreffen auch Veröffentlichungen in sozialen Medien (posts, likes, tweets). Spendenwerbung und Öffentlichkeitsarbeit spiegeln unter Beachtung dieser Handlungsrichtlinie die Tätigkeit des oikos-Instituts wider.

Kommunikationsstandards:

- Keine Darstellungen in Wort und Bild, die für die Betroffenen herabsetzend oder erniedrigend sind oder auf andere Weise deren Würde beeinträchtigen
- Keine diskriminierenden Inhalte oder Formulierungen

<sup>8</sup> In Anlehnung an „missio München“

- Keine entwürdigende, unredliche oder reißerische Darstellung von Not und Elend
- Keine Reduzierung auf eine Opfer- oder andere stereotype Rolle
- Anvertraute müssen (mindestens im Sinne ihres Herkunftslandes) angemessen bekleidet sein. Besondere Vorsicht ist bei der Erstellung und Auswahl von Bildaufnahmen in Ländern geboten, in denen Anvertraute nur wenige Kleidungsstücke tragen.

Für die Erstellung von Medieninhalten ist die Zustimmung der betreffenden Anvertrauten einzuholen, bei Minderjährigen die der Eltern bzw. Vertretungsberechtigten. Für Minderjährige werden Pseudonyme verwendet, wenn dies sinnvollerweise zu deren Schutz erforderlich ist.

Bei der Berichterstattung über besonders gefährdete Anvertraute sind gezielte Maßnahmen zu deren Schutz zu ergreifen. Ziel ist, die Anvertrauten keiner zusätzlichen Gewalt oder Bloßstellung auszusetzen, wenn sie z. B. Opfer von sexualisierter oder anderer Gewalt wurden, sie von HIV/Aids betroffen sind. Hierzu zählen auch Kindersoldaten, Asylsuchende oder Flüchtlinge.

Das oikos-Institut orientiert sich generell am [Pressekodex des Deutschen Presserates](#) und im Bereich der Spendenwerbung im Besonderen an der gemeinsamen [Handreichung zur Ethik in Spenden-Mailings](#) des Verbands Entwicklungspolitik deutscher Nichtregierungsorganisationen e.V. (VENRO) und des Deutschen Zentralinstituts für soziale Fragen (DZI).

### Weiterentwicklung

Das Schutzkonzept wird weiterentwickelt und entsprechend der Weiterentwicklung der Arbeit des oikos-Instituts angepasst, z. B. Stärkung des Arbeitsbereiches „Junge Ökumene“, Jugendaustausche.