



SCHUTZKONZEPT ZUM SCHUTZ VOR SEXUALISierter GEWALT

Evangelische Kirche in
Heidelberg (Stadtkirchenbezirk)

KULTUR DER ACHTSAMKEIT · GRENZEN ACHTEN · HINSCHAUEN · HANDELN

STAND: 10.07.2026

Heiliggeiststraße 17 · 69117 Heidelberg



Inhalt

1. Einleitung	3
1.1 Unser Ziel	3
1.2 Unser Auftrag	4
1.3 Unser Weg	4
1.3.1 Personen und Gruppen benennen	5
1.3.2 Geltungsbereich definieren – auch in Kooperation mit anderen Institutionen	5
2. Elemente und Instrumente der Prävention	6
2.1 Schutzkonzeptteams	6
2.2 Handreichung einer Potential- und Risikoanalyse	6
2.3 Personalauswahl & -entwicklung, Verpflichtungserklärung, „Alle Achtung“-Schulungen und Einsichtnahme Führungszeugnis	7
2.3.1 Mitarbeitende mit Arbeitsvertrag	8
2.3.2 Ehrenamtlich Mitarbeitende	9
2.3.3 Vorgehen und Erfassung der Personen	10
2.3.4 Zuständigkeit für Dokumente	10
2.4 Sensibilisierung und Fortbildung der hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden	11
2.4.1 So organisieren wir die notwendigen „Alle Achtung“ Schulungen	12
2.4.2 Wir kooperieren dazu mit:	12
2.4.3 Weitere Beispiele, wie Prävention gehen kann:	12
2.5 Verhaltenskodex und -regeln	13
3. Elemente und Instrumente der Intervention	14
3.1 Beschreibung Interventionsteam Heidelberg	14
3.1.1 Die Aufgaben des Interventionsteams sind:	14
3.1.2 Mitglieder des Interventionsteams Heidelberg	14
3.2 Was tun bei Verdachtsfällen? Handlungsplan allgemein	14
3.2.1 Bei akuter Bedrohung:	15
3.2.2 Keine akute Bedrohung:	15
3.3 Was tun bei Verdachtsfällen? – Handlungsplan der Evangelischen Kirche in Heidelberg	15
3.4 Sexuelle Übergriffe zwischen Kindern oder zwischen Jugendlichen	16
3.5 Zurückliegende Fälle:	16
3.6 Betroffene von sexualisierter Gewalt durch Täter*innen außerhalb der Verantwortung der Evangelischen Kirche in Heidelberg	16
4. Umsetzung, Öffentlichkeitsarbeit und Qualitätsmanagement	17
4.1 Öffentliche Bekanntmachung	17
4.2 Partizipation und Qualitätsmanagement	17
5. Beschluss	18
6. Anlagen	19

1. Einleitung

1.1 Unser Ziel

Unser Ziel ist es, in der Evangelischen Kirche in Heidelberg (EKIHD) eine Kultur der Achtsamkeit¹ zu etablieren. Wir achten die Grenzen der anderen. Wir schauen hin, wo Unrecht geschieht, und verhelfen Menschen zu ihrem Recht. Wir greifen ein, wenn Grenzen verletzt² oder überschritten werden, Menschen instrumentalisiert oder missbraucht werden. Wir bemühen uns nach Kräften darum, dass unsere Kirche ein sicherer Ort ist, an dem sich Menschen wohlfühlen, entwickeln und entfalten können. Besonders achten wir auf Menschen, die auf unseren Schutz und unsere Vertrauenswürdigkeit angewiesen sind. Im Folgenden werden anvertraute Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene für eine bessere Lesbarkeit allgemein als „anvertraute Personen“ bezeichnet.

Die Evangelische Kirche in Heidelberg mit ihren Pfarrgemeinden, bezirklichen Einrichtungen, Handlungsfeldern, Gruppierungen, Verbänden, Diensten, kirchlichen Präsenzen³ und Gremien soll ein sicherer Ort sein für die uns anvertrauten Menschen.

Ein wirksames Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt berücksichtigt die Perspektive der verschiedenen Menschen, die es leben und verantworten.

Diesem Grundsatz folgend wurde das vorliegende Konzept konsequent partizipativ von folgenden Gruppen mitentwickelt:

- Interventionsteam Heidelberg
- Präventionsteam Heidelberg
- Pfarrkonvent
- Stadtsynode
- Stadtkirchenrat
- MAV
- Stabstelle Schutz vor sexualisierter Gewalt – Fachstelle Prävention (Landeskirche)
- Ältestenkreise/Leitungen der Einrichtungen gemeinsam mit zwei Gruppen vor Ort
- alle weiteren Leitungen der Dienste und Werke gemeinsam mit zwei Gruppen vor Ort



Grenzen achten

Persönliche Grenzen und Würde werden in allen Angeboten und Beziehungen respektiert.



Hinschauen

Grenzverletzungen, Machtmissbrauch und Risiken werden wahrgenommen und benannt.



Handeln

Hinweise werden ernst genommen; Schutz und verlässliche Schritte haben Priorität.

¹ (110.700 Gewaltschutzrichtlinie (GewSchR), abrufbar unter <https://www.kirchenrecht-ekiba.de/document/49887>)

² Definition nach GewSchR §2 Absatz 3: „Unangemessenen Verhaltensweisen, die die Grenze der sexualisierten Gewalt nicht überschreiten, ist insbesondere gegenüber haupt- und ehrenamtlichen Betreuungspersonen durch geeignete Normen, Regeln und Sensibilisierung, insbesondere im pädagogischen und pflegerischen Alltag, entgegenzutreten.“

³ Der **Begriff der kirchlichen Präsenz umfasst** alle Orte, Angebote und Ereignisse, die ein Wahrnehmen und Erleben von Kirche ermöglichen bzw. an denen Kommunikation des Evangeliums geschieht. Neben den klassischen Elementen in der **Parochie** (z. B. Gottesdienst, Kasualien, Kirchenchor, Konfirmandenarbeit) fallen auch physische Orte (z. B. Kirchengebäude), andere Arbeitsfelder (z. B. Religionsunterricht, Diakonie, Bildungsarbeit, Tagungshäuser) oder besondere Ereignisse (z. B. Motorradgottesdienste, Kirche unterwegs) darunter. Auch offene Kirchen oder besondere kirchliche Gebäude können als Präsenzen gesehen werden. Ein Ziel von ekiba2032 ist die Vernetzung der verschiedenen Präsenzen zur gegenseitigen Unterstützung und Stärkung.

1.2 Unser Auftrag

Als Evangelische Kirche in Heidelberg setzen wir uns im Rahmen dieses Schutzkonzeptes für alle Menschen ein. Besonders haben wir Menschen in leiblicher Not, seelischer Bedrängnis sowie sozial schwierigen Verhältnissen im Blick und versuchen, den Ursachen dieser Not entgegenzuwirken. Ziel ist es, Schutz vor sexualisierter Gewalt zu gewährleisten, und zugleich präventiv auf die strukturellen Ursachen von Vulnerabilität und Ausgrenzung hinzuwirken und die Handlungsspielräume sowie die Selbstbestimmung der Betroffenen nachhaltig zu stärken.

Unser Auftrag ist es, die Würde des Individuums zu achten. Gewalt in jeglicher Form, insbesondere sexualisierte Gewalt, ist mit diesem Auftrag in keiner Weise vereinbar. Wir verurteilen jede Art von Gewalt aufs Schärfste und zeigen Formen von Gewalt im Rahmen unserer Interventions- und Handlungspläne an. Gemeinsam arbeiten wir daran, eine Kultur des achtsamen Miteinanders und der Verantwortung füreinander zu schaffen. Hierbei schützen wir Menschen im Wirkungskreis der evangelischen Kirche in Heidelberg vor Grenzübergreifen, Machtmissbrauch und sexualisierter Gewalt. Deshalb schauen wir auch auf Abhängigkeitsverhältnisse und asymmetrische Machtstrukturen unter Erwachsenen.

1.3 Unser Weg

Damit in der Evangelischen Kirche in Heidelberg qualifiziert gearbeitet werden kann:

01	02	03	04
Verantwortung	Analysieren	Qualifizieren	Intervenieren
Personen und Teams benennen	Potentiale und Risiken vor Ort prüfen	Auswahl, Schulung und Verhaltenskodex sichern	Meldewege und Handlungspläne nutzen

- benennen wir Personen und Gruppen in den jeweiligen Arbeitsbereichen und beauftragen sie, eine Potential- und Risikoanalyse durchzuführen,
- wählen wir die bei uns tätigen Personen sorgfältig aus und verlangen zu Beginn der Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis (siehe 2.3),
- benennen wir Ansprechpersonen in den jeweiligen Arbeitsbereichen, an die sich (auch intern) Betroffene wenden können (siehe 2.1) und
- sensibilisieren wir unsere Mitarbeitenden für eine Kultur der Grenzachtung und verpflichten sie:
 - den Verhaltenskodex umzusetzen und zu achten,
 - die Elemente und Instrumente der Prävention zu nutzen (Potential- und Risikoanalyse, Verpflichtungserklärung, „Alle Achtung“-Schulungen, Einsichtnahme des Führungszeugnisses),
 - die Elemente der Intervention zu nutzen und
 - sich an die Regeln für Beschwerdeverfahren zu halten.
- Darüber hinaus verpflichtet sich die Evangelische Kirche in Heidelberg als Trägerin:
 - sexualisierte Gewalt aufzuarbeiten
 - die Elemente der Intervention zu nutzen (Interventionsteam, Plausibilitätsprüfungen, Vernetzung mit Kooperationspartner*innen)
 - das Schutzkonzept transparent nach innen und außen zu kommunizieren
 - das Schutzkonzept regelmäßig zu evaluieren

1.3.1 Personen und Gruppen benennen

In der Evangelischen Kirche in Heidelberg arbeiten Angestellte der Evangelischen Landeskirche in Baden, der Evangelischen Kirche in Heidelberg sowie ehrenamtliche Mitarbeit*innen.

Die landeskirchlich angestellten Mitarbeiter*innen: (ca. 61)

- Dekan*in, Schuldekan*in
- Pfarrer*innen & Diakon*innen,
- Personen im Schuldienst,
- Kantor*innen

Die Mitarbeiter*innen der EKIHD: (ca. 467)

- Verwaltungsangestellte, Hausmeister*innen, Sekretär*innen usw., die bei der EKIHD als Mitarbeitende angestellt sind.
- Hauptbereiche sind die vierzehn Kindertagesstätten (ca. 225 Mitarbeitende) und
- das Diakonische Werk mit der Diakoniestation (ca. 100 Mitarbeitende).

Ehrenamtliche: (ca. 2000 Menschen geschätzt)

Hiermit sind alle Ehrenamtlichen gemeint, die sich in Pfarrgemeinden, bezirklichen Einrichtungen, Handlungsfeldern, Gruppierungen, Verbänden, Diensten, kirchlichen Präsenzen und Gremien, die sich in der Trägerschaft der Evangelischen Kirche in Heidelberg befinden, engagieren.

Die Bereiche der Kindertageseinrichtungen, das Diakonische Werk und das Dienstleistungszentrum Nordbaden (letzteres ab 01.01.2027) erstellen ergänzend ein eigenes Schutzkonzept. Gleiches gilt für den Religionsunterricht (siehe Anlage 13).

Die Auflistung mit den konkreten Verantwortlichen der jeweiligen Bereiche finden sich in Anlage 01. Diese Liste wird jeweils zum 1. Juni eines jeden Jahres im Dekanat aktualisiert.

1.3.2 Geltungsbereich definieren – auch in Kooperation mit anderen Institutionen

Dieses institutionelle Schutzkonzept gilt für alle Aktivitäten, Gruppierungen und Einrichtungen, die direkt zur Evangelischen Kirche Heidelberg zählen (siehe Anlage 01: Nummern 1-60). Diese bezirklichen Einrichtungen, Gremien und Pfarrgemeinden erstellen darüber hinaus Konkretisierungen in Form einer Potential- und Risikoanalyse. Dieses institutionelle Schutzkonzept gilt in allen Räumen und Veranstaltungsräumen der Evangelischen Kirche in Heidelberg. Ebenso gilt es auch in allen Räumen, die für Veranstaltungen der EKIHD genutzt werden (d. h. auch in gemieteten, öffentlichen und privaten Räumen).

Wir fordern die Kooperationspartner*innen, die mit der Evangelischen Kirche in Heidelberg verbunden sind (siehe Anlage 01, Nummern 61-65) auf, jeweils eigene Schutzkonzepte zu erstellen.

Fehlende Schutzkonzepte sowie Potential- und Risikoanalysen werden angemahnt.

Das Schutzkonzept der EKIHD gilt auch für Mieter*innen in den Räumen der EKIHD. Bei Vermietungen ist auf das Schutzkonzept und auf den Verhaltenskodex hinzuweisen.

2. Elemente und Instrumente der Prävention

Zu den Elementen und Instrumenten der Prävention zählen:

- Schutzkonzeptteams in den jeweiligen Untergliederungen der EKIHD
- die Erstellung von Potential- und Risikoanalysen in allen Bereichen der EKIHD
- Vorgaben für die Personalentwicklung und -auswahl
Dazu zählen: Aufklärung bei Mitarbeitendengesprächen, Einsichtnahme von Führungszeugnissen, die Verpflichtungserklärung zum Tätigkeitsbeginn, die Verpflichtungserklärung bei einer „Alle Achtung“-Schulung (inkl. Handlungsplan), die Fortbildung aller Mitarbeitenden im Schulungsformat „Alle Achtung“ und der Verhaltenskodex in allen Räumen der EKIHD.

Im Folgenden finden sich Ausführungen zu den oben genannten Elementen und Instrumenten der Prävention, teilweise unterschieden in Mitarbeitende mit Arbeitsvertrag und ehrenamtlich Mitarbeitende.



2.1 Schutzkonzeptteams

In Anlage 01 sind alle leitenden Hauptamtlichen aufgelistet. Diese bringen in ihren jeweiligen Leitungsgremien das Thema des Schutzkonzeptes regelmäßig auf die Tagesordnung. Die leitenden Gremien bestimmen Personen als „**Schutzkonzeptteams**“, die für die Umsetzung des Schutzkonzeptes in ihrer jeweiligen Einrichtung/Pfarrgemeinde/kirchlichen Präsenz/Gremium verantwortlich sind. Sie führen die lokale Potential- und Risikoanalyse durch und sorgen für die Kommunikation in den jeweiligen Untergliederungen/Gruppen/Kreisen und Gremien.

2.2 Handreichung einer Potential- und Risikoanalyse

Grundlage des Schutzkonzeptes der jeweiligen Einrichtungen und Handlungsfelder stellt die Potenzial- und Risikoanalyse dar, die partizipativ und vor Ort durchgeführt wird. Eine detaillierte Erklärung zur praktischen Durchführung einer Risikoanalyse findet sich in der Anlage 02.

1. Wir erwarten, dass die Potential- und Risikoanalyse vor Ort mit mindestens zwei (Personen-)Gruppen erarbeitet wird:
angeleitet von den jeweiligen „**Schutzkonzeptteams**“, z. B. **des Ältestenkreises in Kooperation mit einer (Gemeinde-)Gruppe, z. B. Konfis, Besuchsdienstkreis.**
2. Die Potential- und Risikoanalyse muss in jeder Ältestenkreis-Legislaturperiode erneut durchgeführt werden, **d. h. alle sechs Jahre.**
3. Anschließend wird die Potential- und Risikoanalyse an den/die Dekan*in geschickt.
(Spätestens bis Ende November des ersten Jahres nach der allgemeinen Kirchenwahl.)
4. Das Interventionsteam gibt dazu Rückmeldung und überreicht den Verhaltenskodex zum Aufhängen in den (Gemeinde-)Räumlichkeiten.

2.3 Personalauswahl & -entwicklung, Verpflichtungserklärung, „Alle Achtung“-Schulungen und Einsichtnahme Führungszeugnis

SO STELLEN WIR DIE EIGNUNG DER MITARBEITENDEN IN UNSEREM KIRCHENBEZIRK SICHER

Alle Mitarbeitenden, denen Kinder und Jugendliche, Hilfe- und Unterstützungsbedürftige sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen in einem kirchlichen Kontext anvertraut sind (Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen) tragen eine große Verantwortung für diese Menschen.

Die Wahrnehmung dieser Verantwortung stärkt zugleich das Vertrauen in die kirchliche Arbeit. In einer Kultur der Grenzachtung gilt es, die persönlichen Grenzen des Gegenübers zu achten, unabhängig davon, ob es Kinder, Jugendliche oder Erwachsene sind. Im professionellen Kontext, aber auch im persönlichen Umgang gilt es stets, das Nähe- und Distanzempfinden zu wahren.

In seelsorgerlichen oder beratenden Konstellationen gilt ein strenges Abstands- und Enthaltensamkeitsgebot. Folgende Standards gelten:

 Unverschlossene Tür Räume bleiben einsehbar oder unabgeschlossen.	 Sechs-Augen/-Ohren-Prinzip Sensible Situationen werden nicht isoliert gestaltet.	 Nähe und Distanz Professionelle Grenzen gelten in allen Konstellationen.
---	--	--

Die hier beschriebenen Standards gelten für bereits aktive und für neue Mitarbeitende, egal ob sie haupt- oder ehrenamtlich tätig sind. Das Abweichen von Standards muss plausibel begründet werden.

Im Bewerbungs-/Erstgespräch wird thematisiert, dass es eine Richtlinie der Evangelischen Landeskirche in Baden zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gibt. Es wird betont, dass der Schutz vor sexualisierter Gewalt wichtig ist und wir die Mitarbeit daran voraussetzen. Zusätzlich wird ein entsprechendes Merkblatt ausgeteilt (siehe Anlage 04).

Diese Themen sprechen wir dabei an:

- unsere Präventionsstandards, die Einhaltung des Verhaltenskodex, die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses und die Teilnahme an einer „Alle Achtung“-Schulung
- die Haltung der Evangelischen Kirche in Heidelberg
- ein respektvoller und wertschätzender Umgang
- ein angemessenes Verhalten gegenüber Kindern, Jugendlichen, hilfe- und unterstützungsbedürftigen Menschen sowie Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen (Minderjährige und Volljährige in Abhängigkeitsverhältnissen)
- ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz in allen Konstellationen
- Konsequenzen bei Nichteinhaltung von Regeln:
 - Personalgespräch bei Angestellten, Mitarbeiter*innen-Gespräch bei Ehrenamtlichen
 - Abmahnung/Nachschulung
 - Tätigkeitsverbot oder Kündigung
- Klarheit über Ansprechpartner*innen bei Verdacht auf grenzverletzendes Verhalten
- Klarheit über Handlungspläne:
Wer teilt wem wann was mit? Wer muss informiert werden?

2.3.1 Mitarbeitende mit Arbeitsvertrag

Die jeweilige personalverantwortliche Person überprüft die fachliche und persönliche Eignung der Mitarbeitenden vor der Aufnahme einer Tätigkeit, während der Einarbeitungszeit sowie in regelmäßigen Gesprächen mit den Beschäftigten. Die Gespräche dienen dazu, sich einen Eindruck über die Haltung der Person im Hinblick auf den Schutz der anvertrauten Personen zu verschaffen und diese dem Schutzkonzept entsprechend zu fördern.

Gespräche zum Verhaltenskodex finden regelmäßig statt.

- 1) **Die personalaktenführende Stelle sorgt dafür, dass alle Mitarbeitenden unabhängig von der Art ihrer kirchlichen Tätigkeit, folgende Dokumente vorlegen:**
Unterschiedene Verpflichtungserklärung zu Beginn der Tätigkeit (siehe Anlage 03), ohne Verpflichtung, an einer „Alle Achtung“-Schulung teilzunehmen.
- 2) **Unterschiedener Verhaltenskodex (Anlage 06; Näheres dazu siehe 2.5)**

Die personalaktenführende Stelle sorgt dafür, dass Mitarbeitende, deren kirchliche Tätigkeit im Kontakt mit anvertrauten Personen geschieht, folgende Dokumente vorlegen:

- 1) **Unterschiedene Verpflichtungserklärung zu Beginn der Tätigkeit**
Diese wird ergänzt um die Verpflichtung, die nächstmögliche „Alle Achtung“-Schulung innerhalb von 3 Monaten nach Aufnahme der Tätigkeit zu besuchen (siehe Anlage 03).
- 2) **Unterschiedene Verpflichtungserklärung im Anschluss an die Teilnahme an einer „Alle Achtung“-Schulung**
mit Bestätigung der Aufklärung über den Handlungsplan (siehe Anlage 05)
- 3) **Bescheinigung über die Teilnahme an einer „Alle Achtung“-Schulung**
(Wiedervorlage alle 5 Jahre)
- 4) **Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis**
(Wiedervorlage alle 5 Jahre, das Führungszeugnis wird nur vorgelegt und eingesehen und verbleibt bei der vorlegenden Person, die Einsichtnahme wird dokumentiert, siehe Anlage 04a.)
- 5) **Unterschiedener Verhaltenskodex**
(Anlage 06; Näheres dazu siehe 2.5)

Für die Fristen zur Vorlage gilt die **Übergangsregelung**: Für Personen, die eine „Alle Achtung“-Schulung bereits besucht haben bzw. ein erweitertes Führungszeugnis bereits vorgelegt haben, beginnt die 5-Jahres-Frist mit dem Datum der besuchten Schulung bzw. der erfolgten Einsichtnahme in das Führungszeugnis.

Zuständig als personalaktenführende Stelle für die Beschäftigten der Evangelischen Kirche in Heidelberg (Stadtkirchenbezirk) ist die **Personalabteilung der Evangelischen Kirchenverwaltung (EKV)** der Evangelischen Kirche in Heidelberg bzw. ab 1.1.2027 die Personalabteilung des Dienstleistungszentrum Nordbaden.

Für folgende Mitarbeitende in der Evangelischen Kirche in Heidelberg ist die **Personalabteilung des Evangelischen Oberkirchenrats** zuständig: Dekan*in, Schuldekan*in, Pfarrer*innen, Diakon*innen und Kantor*innen und Geschäftsführende der EKV, sofern sie nicht bei der Evangelischen Kirche in Heidelberg angestellt sind.

Prävention gegen sexualisierte Gewalt und Maßnahmen des Schutzkonzepts sind auf allen Ebenen eine gemeinsame Aufgabe von Trägerin und Mitarbeitenden und daher auch ein Thema in der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber bzw. Arbeitgeberin und MAV.

Die Personalabteilung hat die jeweiligen Vorlagefristen im Blick und fordert die beruflich Mitarbeitenden rechtzeitig auf, nach fünf Jahren erneut eine „Alle Achtung“-Schulung zu besuchen und ein neues Führungszeugnis zur Einsichtnahme vorzulegen.

2.3.2 Ehrenamtlich Mitarbeitende

Viele ehrenamtliche Tätigkeiten in der Evangelischen Kirche in Heidelberg beinhalten einen Schutzauftrag für anvertraute Personen. Deshalb ist auch hier auf die persönliche und fachliche Eignung der Mitarbeitenden zu achten.

Für die Personen, die diese Tätigkeiten mit einem Schutzauftrag in unserem Stadtkirchenbezirk ausüben, sind je nach Art, Intensität des Kontakts und Dauer der Tätigkeit folgende Dokumente vorzulegen:

- 1) **Unterschiedene Verpflichtungserklärung zu Beginn der Tätigkeit**
Diese beinhaltet die Verpflichtung, innerhalb von 3 Monaten nach Aufnahme der Tätigkeit an einer „Alle Achtung“-Schulung teilzunehmen (siehe Anlage 05)
- 2) **Unterschiedene Verpflichtungserklärung im Anschluss an die Teilnahme an einer „Alle Achtung“-Schulung** mit Bestätigung der Aufklärung über den Handlungsplan (Anlage 05)
- 3) **Bescheinigung über die Teilnahme an einer „Alle Achtung“-Schulung** (Wiedervorlage alle 5 Jahre, siehe Anlage 07)
- 4) **Einsichtnahme und Dokumentation in ein erweitertes Führungszeugnis, Dokumentation Verpflichtungserklärung, Dokumentation Teilnahme „Alle Achtung“-Schulung**
Die Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis, die Vorlage einer Verpflichtungserklärung und die Teilnahmebescheinigung einer „Alle Achtung“-Schulung wird in einer Tabelle dokumentiert (siehe Anlage 08a). Das Führungszeugnis, die Verpflichtungserklärung und die „Alle Achtung“-Schulung müssen alle 5 Jahre erneut vorgelegt werden. Die Dokumentation wird in einem abschließbaren Schrank datenschutzkonform aufbewahrt. Eine Kopie der ausgefüllten Dokumentationen (Anlage 08a) ist einmal jährlich jeweils zum 30. Juni eines Jahres dem/der Dekan*in bzw. dem/der amtierenden Vorsitzenden des Interventionsteams datenschutzkonform zu übermitteln. Personen, die für ihre ehrenamtliche Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen, erhalten dies auf Antrag kostenfrei. Dieser Antrag wird zu Beginn der Tätigkeit von der für diesen Arbeitsbereich zuständigen Leitungsperson ausgegeben, unterschrieben und von der Einsatzstelle gestempelt (siehe Anlage 08).
- 5) **Unterschiedener Verhaltenskodex** (siehe Anlage 06)
- 6) **Kirchenälteste – Gemeindeleitungsschulung und Führungszeugnisse**
Kirchenälteste sind verpflichtet, innerhalb des ersten Jahres ihrer Amtszeit an einer Schulung zum Thema sexualisierte Gewalt teilzunehmen. Es wird empfohlen, die Gemeindeleitungsschulung zum Thema sexualisierte Gewalt zu besuchen. Die Schulung soll dazu beitragen, dieses Thema auf der Leitungsebene zu verorten. Zum einen, um dafür zu sensibilisieren, zum anderen, um Handlungssicherheit zu geben. Die Inhalte sind darum speziell auf das gemeindliche Leitungsamt zugeschnitten. Alternativ können Kirchenälteste an einer „Alle Achtung“-Schulung teilnehmen.
Kirchenälteste legen ihr erweitertes Führungszeugnis zur Einsicht im Sekretariat des Dekanats vor (persönlich, per Post oder per E-Mail an dekanat.heidelberg@kbz.ekiba.de)
Weiterführende Informationen hierzu gibt es im Anschreiben des Dekans vom 19.03.2026 (siehe Anlage 08b).

Für die Fristen zur Vorlage gilt die **Übergangsregelung**: Für Personen, die eine „Alle Achtung“-Schulung bereits besucht haben bzw. ein erweitertes Führungszeugnis bereits vorgelegt haben, beginnt die 5-Jahres-Frist mit dem Datum der besuchten Schulung bzw. der erfolgten Einsichtnahme in das Führungszeugnis.

Diese Anforderungen ergeben sich aus der Gewaltschutzrichtlinie der Evangelischen Landeskirche in Baden (<https://www.kirchenrecht-ekiba.de/document/49887>) sowie aus der Vereinbarung der Evang. Kirche in Heidelberg mit der Stadt Heidelberg aus dem Jahr 2016 nach § 72a SGB VIII.

Die Einsichtnahme verantworten die konkret zuständigen Personen der jeweiligen Einrichtungen (siehe Anlage 01).

Diese Stellen haben die jeweiligen Vorlagefristen im Blick und fordern die ehrenamtlich Mitarbeitenden rechtzeitig auf, nach fünf Jahren erneut eine „Alle Achtung“-Schulung zu besuchen und ein aktuelles, d. h. vor nicht mehr als drei Monaten ausgestelltes Führungszeugnis zur Einsichtnahme vorzulegen. Entsprechende Regelungen werden gegenüber freien Mitarbeitenden und Honorarkräften verabredet.

2.3.3 Vorgehen und Erfassung der Personen

Die **ehrenamtlich in Leitungsverantwortung Tätigen der EKlHD und deren Pflichten werden in der Potential- und Risikoanalyse erfasst** von den jeweiligen Leitungen der Einrichtungen und Leitungen der Handlungsfelder unserer Kirche (siehe oben Punkt 1.3.1).

Die Leitungen führen darüber hinaus eine Liste aller Personen, die diese Tätigkeiten in ihrer Einrichtung bzw. in ihrem Handlungsfeld ehrenamtlich ausführen (siehe Anlage 02, Seite 2).

Hauptamtlich Mitarbeitende sowie gruppenverantwortliche Ehrenamtliche sind verpflichtet, der Leitung der Einrichtung bzw. des Handlungsfelds **regelmäßig die Kontaktdaten** neuer Ehrenamtlicher in ihrem Bereich **sowie eine Beendigung der Tätigkeit** von Ehrenamtlichen mitzuteilen.

Die Liste der Personen wird von der Leitung mindestens einmal jährlich **zum 01.06.** eines Jahres aktualisiert. Dabei wird auch **überprüft, ob alle notwendigen Dokumente** angefordert wurden bzw. bereits vorliegen.

2.3.4 Zuständigkeit für Dokumente

Zuständig für die Anforderung und Entgegennahme der Dokumente von Ehrenamtlichen und für die Einsichtnahme in die erweiterten Führungszeugnisse ist die jeweilige, in der Tabelle unter Anlage 01 benannte, beruflich hauptamtlich tätige Leitungsperson.

Die genannten Personen werden mit Beschluss dieses Schutzkonzeptes beauftragt und mittels anhängender Erklärung zur besonderen Verschwiegenheit verpflichtet (siehe Anlage 09).

Hintergrund: Für die Einsichtnahme in die erweiterten Führungszeugnisse im Rahmen der Prävention von sexualisierter Gewalt ist eine im Zuständigkeitsbereich des jeweiligen Trägers verantwortliche, beruflich tätige Person zu bestimmen. Die Einsichtnahme der erweiterten Führungszeugnisse und die damit verbundene Sichtung und Erfassung der benannten Daten darf dabei **ausschließlich durch die verantwortliche Person** erfolgen und ist vor unbefugter Einsicht durch Dritte zu schützen. Das Führungszeugnis verbleibt bei der betroffenen Person, dokumentiert wird nur dessen Einsichtnahme und, ob ein Eintrag von Delikten gegen die sexuelle Selbstbestimmung vorhanden ist oder nicht.

2.4 Sensibilisierung und Fortbildung der hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden

SO SORGEN WIR FÜR DIE AUS- UND FORTBILDUNG UNSERER MITARBEITENDEN ÜBER DEN SCHUTZ VOR SEXUELLEM MISSBRAUCH

Verbindliches Schulungsformat zur Sensibilisierung und Handlungssicherheit



Folgende haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende ab einem Mindestalter von 16 Jahren nehmen **verpflichtend** in unserer Kirche an „Alle Achtung Schulungen“ teil:

- 1) Mitarbeitende, die in der (Bildungs-)Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie schutzbefohlenen Erwachsenen tätig sind (z. B. KiGo-Mitarbeitende, Konfi-Teamer*innen, Mitarbeiter*innen des Besuchsdienstes etc.)
- 2) Mitarbeitende, die mit der Aufsicht von Kindern, Jugendlichen sowie schutzbefohlenen Erwachsenen betraut sind (z. B. Freizeit-Teamer*innen, Zirkus-Übungsleiter*innen, Mitarbeiter*innen z. B. im Café Talk)
- 3) Mitarbeitende mit Leitungsaufgaben (z. B. Ältestenkreismitglieder, Pfadi-Leitungen, Posaunenchorleiter*innen, KiGo-Teamer*innen, Besuchsdienst-Leitungen) und Mitarbeitende, die in Seelsorge- und Beratungssituationen tätig sind
- 4) Alle Gremienmitglieder (Stadtsynode, Stadtkirchenrat, Ältesten- und Leitungskreise usw.) als Mitverantwortliche in der Leitung unserer Kirche
- 5) Die Fortbildung muss zeitnah, **d. h. spätestens 3 Monate nach Tätigkeitsbeginn** besucht werden.

Bei beschäftigten Mitarbeitenden ist der/die jeweilige Dienstvorgesetzte dafür verantwortlich, Mitarbeitende auf ihre Teilnahmepflicht hinzuweisen. Die Kontrolle der Teilnahme erfolgt durch den/die jeweilige*n Arbeitgeber*in bzw. durch die von ihm/ihr beauftragte Dienststelle.

Bei Ehrenamtlichen ist die Leitungsperson der jeweiligen Einrichtung bzw. des jeweiligen Handlungsfelds, in der die Tätigkeit wahrgenommen wird (siehe Tabelle unter Anlage 01), **dafür verantwortlich**, Mitarbeitende auf ihre Teilnahmepflicht hinzuweisen.

Mitarbeitende, die selbst von sexualisierter Gewalt betroffen waren oder sind und die befürchten, dass die psychische Belastung einer regulären „Alle Achtung“-Schulung zu hoch ist, erhalten die Möglichkeit, die Schulung in einem geschützten Rahmen zu machen. Diese Mitarbeitenden wenden sich dazu vertraulich an die Fachstelle Prävention im Evangelischen Oberkirchenrat Karlsruhe, an Mitglieder des Interventionsteams Heidelberg oder an ihre Leitungsperson vor Ort.

Die Teilnahmebescheinigung für die „Alle Achtung“-Schulung legen die Mitarbeitenden der jeweils zuständigen Stelle vor:

- Beschäftigte Mitarbeitende: bei der Stelle, die die Personalakte führt (EKV bzw. ab 1.1.2027 DLZ)
- Ehrenamtlich Mitarbeitende: bei der verantwortlichen Leitungsperson der jeweiligen Einrichtung bzw. des jeweiligen Handlungsfelds (siehe Anlage 01)

2.4.1 So organisieren wir die notwendigen „Alle Achtung“ Schulungen

Für Beschäftigte der Evangelischen Kirche in Heidelberg:

- a) **für Kita-Mitarbeitende:** durch ein Kinderschutzprogramm und entsprechende Schulungen, die von der Kita-Abteilung der EKV (bzw. ab 1.1.2027 des DLZ Nordbaden) organisiert werden
- b) **für ehren- und hauptamtliche Mitarbeitende des Diakonischen Werkes:** durch die „Alle Achtung“-Multiplikator*innen des Diakonischen Werkes (Stand Juni 2026: Amelie Schürmann, Monika Kirchdörfer, Lisa Arnold, Annika Würtz, Ruth Rost, Corinna Hirschfeld)
- c) **für weitere Beschäftigte:** „Alle Achtung“-Schulungen zentral angeboten auf der Homepage des Kinder- und Jugendwerks Heidelberg

Für Ehrenamtliche der Evangelischen Kirche in Heidelberg:

- a) **über 16 Jahren:** „Alle Achtung“-Schulungen zentral angeboten auf der Homepage des Kinder- und Jugendwerks Heidelberg
- b) **unter 16 Jahren:** Jung-Teamer-Schulungen zur Sensibilisierung von Nähe und Distanz. Diese werden auf der Homepage des Kinder- und Jugendwerks Heidelberg angeboten.

Ergänzend bietet die Evangelische Nachbarschaftshilfe in Heidelberg Gewaltschutzschulungen an.

In der Evangelischen Kirche in Heidelberg gibt es folgende **Multiplikator*innen für die „Alle Achtung“-Schulung**, die Schulungen anbieten (Stand Juni 2026):

Philip Orschitt, Monika Bießecker-Ernst, Tobias Bade, Rike Kraume, Sandra Grande, Tanja Dittmar, Beatrix Cunningham, Bernd Schneider, Mathis Goseberg, Ingo Smolka, Veronika Kurlberg, Julianne Kirchmayer. **Dieses Team ist das Präventionsteam Heidelberg.**

Es gibt eine Checkliste zur wechselseitigen Anerkennung von Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt (siehe Anlage 10; Stand 2.6.2026)

Über die „Alle Achtung Schulungen“ für Mitarbeitende hinaus fördern wir Informations- und **Präventionsangebote** für Familien, Kinder, Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene und die ganze Evangelische Kirche in Heidelberg.

2.4.2 Wir kooperieren dazu mit:

- dem Weißen Ring e. V. Außenstelle Heidelberg
- der EKJB – Evangelische Kinder- und Jugendarbeit in Baden
- Beratungsstellen (regional & überregional)
- der Evangelischen Erwachsenenbildung
- den pädagogischen Fachkräften unserer Kindergärten mit der Fachberatung

2.4.3 Weitere Beispiele, wie Prävention gehen kann:

- Offene Informationsveranstaltung in der Pfarrgemeinde/im Kooperationsraum
- Kinderschutztag
- Teilnahme an Fortbildungen/Veranstaltungen, die der Kirchenbezirk/die Landeskirche organisiert
- Information der Konfirmand*innen innerhalb der Konfi-Arbeit (z. B. Multiplikator*in)
- Impulse zum Beginn von Sitzungen
- Resilienzübungen mit Kindern und Jugendlichen

2.5 Verhaltenskodex und -regeln

Der Verhaltenskodex der EKIHD in einfacher Sprache (siehe Anlage 12) und der Verhaltenskodex der EKIBA (siehe Anlage 11) zum Schutz vor sexualisierter Gewalt bilden, das zentrale und sichtbare Element der Evangelischen Kirche in Heidelberg zum Schutz vor (nicht nur) sexualisierter Gewalt. Mit dem Verhaltenskodex verpflichten sich alle ehrenamtlichen und beruflichen Mitarbeiter*innen in der EKIHD, Kinder, Jugendliche und Erwachsene durch ihr Verhalten zu schützen. Dieser Verhaltenskodex wird bei Mitarbeitendengesprächen vorgestellt und in allen Räumen **nach Abschluss der Potential- und Risikoanalyse** der EKIHD öffentlich zugänglich aufgehängt.

Die Evangelische Kirche in Heidelberg informiert über den Verhaltenskodex als Herzstück einer Kultur der Achtsamkeit.

VERHALTENSKODEX

Für einen grenzachtenden Umgang und zum Schutz vor sexualisierter Gewalt



 Kinder, Jugendliche und Erwachsene schützen Ich will die mir anvertrauten Menschen vor Schaden, Gefahren, Missbrauch und Gewalt schützen.	 Mit Nähe und Distanz umgehen Ich weiß um die sexuelle Dimension von Beziehungen, nehme sie bewusst wahr und gehe verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz um. Ich achte individuelle Grenzempfindungen und verteidige sie.	 Die Rolle als Verantwortliche*r nicht ausnutzen Ich gehe als Mitarbeiter*in keine sexuellen Kontakte zu mir anvertrauten Menschen ein.
 Intimsphäre respektieren Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham von Gruppenmitgliedern, Teilnehmenden und Mitarbeitenden.	 Stellung beziehen Ich beziehe gegen sexistisches, diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten sowie gegen sexualisierte Sprache und verbale Gewalt aktiv Stellung.	 Grenzen wahrnehmen und akzeptieren Ich nehme die Überschreitung von persönlichen Grenzen wahr, schreite ein und vertusche Grenzverletzungen nicht.
 Abwertendes Verhalten abwehren Ich verzichte auf abwertendes Verhalten gegenüber teilnehmenden und Mitarbeitenden Personen auf allen Veranstaltungen und achte auch darauf, dass andere respektvoll miteinander umgehen.	 Transparenz herstellen Situationen, in denen ich mit anderen Menschen alleine bin, mache ich transparent. Ich halte die arbeitsfeldspezifischen Standards ein und beachte die Bedürfnisse der/des anderen.	Ansprechstelle der Landeskirche - Kostenlos und anonym - ansprechstelle@ekiba.de Ansprechpersonen vor Ort: Hier bitte die Ansprechperson(en) vor Ort mit Kontaktdaten einfügen bzw. mit QR-Code auf Kontaktdaten auf der eigenen Homepage verweisen.

3. Elemente und Instrumente der Intervention

3.1 Beschreibung Interventionsteam Heidelberg

- Die Gewaltschutzrichtlinie sieht vor, dass jeder Rechtsträger, d.h. jede Kirchengemeinde ein Interventionsteam bildet. Da der Stadtkirchenbezirk Heidelberg eine große Kirchengemeinde und als Körperschaft öffentlichen Rechts ein eigener Rechtsträger ist, geschieht die Intervention zentral auf der Bezirksebene. Auf der Ebene der Pfarrgemeinden und anderer kirchlicher Präsenzen werden Schutzkonzeptteams gegründet, um die Implementation der Prävention zu sichern. Als Evangelische Kirche in Heidelberg sind wir entsprechend der Gewaltschutzrichtlinie als Träger verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass Meldungen über Fälle sexualisierter Gewalt bearbeitet und die notwendigen Maßnahmen veranlasst werden, um die Gewalt zu beenden, die betroffenen Personen zu schützen und weitere Vorfälle zu verhindern.

3.1.1 Die Aufgaben des Interventionsteams sind:

- Durchführung der Plausibilitätsprüfung mit Beratung durch die Stabstelle Schutz vor sexualisierter Gewalt – Fachstelle Prävention der Landeskirche (im Folgenden: Fachberatungsstelle)
- Absprachen treffen mit den beteiligten Akteur*innen des Falls
- Treffen verbindlicher Entscheidungen bzgl. des weiteren Vorgehens
- Beratung der Evangelischen Kirchenverwaltung im Umgang mit beruflich Mitarbeitenden im konkreten Fall (während und nach der Plausibilitätsprüfung)
- Festlegung von verbindlichen Sprachregelungen gegenüber den beteiligten Personen, Fachabteilungen und der Öffentlichkeit
- Vor- und Nachbereitung von Treffen des Präventionsteams der Schulungs-Multiplikator*innen

3.1.2 Mitglieder des Interventionsteams Heidelberg

Funktion	Name	Telefon
Dekan	Dr. Christof Ellsiepen	0172-9407422
Dekanstellvertreter	Dr. Fabian Kliesch	0179-1199358
Schuldekanin	Dr. Beate Großklaus	0151-17838718
Stadtjugendreferent	Philip Orschitt	0173-8532826
Leitung Kommunikation	Melanie Degueldre-Beyer	06221/9803-48

Für die Evangelische Kirche in Heidelberg ist ein Interventionsteam zu bilden. Dieses besteht aus den folgenden Funktionen, die derzeit mit folgenden Personen besetzt sind:

3.2 Was tun bei Verdachtsfällen? Handlungsplan allgemein

(Verdachts-)Fälle von sexualisierter Gewalt müssen beim/bei der Dekan*in gemeldet werden. Die/Der Dekan*in beruft das Interventionsteam ein (Jour-fixe-Termin wird aktiviert).

1	2	3	4
Melden Dekan*in informieren	Schützen Akute Gefährdung beenden	Bewerten Fachberatung und Plausibilitätsprüfung	Entscheiden Verbindliche Schritte und Kommunikation

3.2.1 Bei akuter Bedrohung:

- Sollte eine Person akut bedroht sein, ist zuallererst der Schutz dieser Person zu gewährleisten (z. B. Polizei).
- **Bei Einschaltung der Polizei ist zu beachten**, dass diese dazu verpflichtet ist, bei einem Verdacht auf sexuellen Missbrauch (Offizialdelikt) weiter zu ermitteln.
- Da dies **ggfs. den Interessen oder Wünschen der Betroffenen widerspricht**, ist eine vorherige **anwaltliche Beratung** zu empfehlen.
Adressen sind auf der Internetseite der EKIBA „Hilfe bei Sexualisierter Gewalt“ verzeichnet:
<https://www.ekiba.de/themen/hilfe-bei-sexualisierter-gewalt/>

3.2.2 Keine akute Bedrohung:

- Wenn kein akuter Handlungsbedarf ersichtlich ist, ist zunächst eine sorgfältige Wahrnehmung und Bewertung der Situation erforderlich.
- Hierzu ist eine fachkompetente Stelle (Ansprechstelle im Evangelischen Oberkirchenrat und/oder spezialisierte Fachberatungsstelle und/oder insoweit erfahrene Fachkraft⁴ nach § 8a/8b SGB VIII) in Anspruch zu nehmen und mit ihr die Situation und das Gefährdungsrisiko zu bewerten.
- Die Beratung bezieht sich auch auf das weitere Vorgehen. Dabei kann häufig nur jeweils der nächste Schritt geplant werden.

Der Handlungsplan (Interventionsleitfaden) ist ein schriftlich festgehaltenes Verfahren zum Vorgehen bei (Verdachts-)Fällen. Er orientiert sich an den spezifischen Bedingungen einer Einrichtung/Gemeinde. Darin ist geregelt, wie bei Verdachtsfällen vorgegangen werden soll. Besonders zu berücksichtigen ist hierbei der Schutz von Betroffenen und eine angemessene Kommunikationsstrategie. Weiterhin sollte dargelegt werden, wie Vorfälle aufgearbeitet werden und durch welche Maßnahmen zu Unrecht verdächtige Personen rehabilitiert werden.

Der allgemeine Handlungsplan ist als Anlage 14 beigelegt.

3.3 Was tun bei Verdachtsfällen? – Handlungsplan der Evangelischen Kirche in Heidelberg

Entsprechend der Gewaltschutzrichtlinie muss unverzüglich der/die Dekan*in und die Meldestelle im Evangelischen Oberkirchenrat informiert werden, wenn es Vorwürfe bzw. eine Vermutung gibt, dass haupt- oder ehrenamtlich Mitarbeitende der Evangelischen Kirche in Heidelberg sexuelle Übergriffe an Minderjährigen, Personen in Abhängigkeitsverhältnissen oder schutz-/hilfebedürftigen Erwachsenen begangen haben (siehe 3.2).

Als Evangelische Kirche in Heidelberg führen wir – was ehrenamtliche Mitarbeitende und bei der EKIHd angestellte Mitarbeitende betrifft – die Interventionsmaßnahmen selbst und eigenverantwortlich durch. Bei Interventionen steht uns die landeskirchliche Ansprechstelle beratend zur Seite (ansprechstelle@ekiba.de). Bei landeskirchlichen Mitarbeitenden (Dekan*in, Schuldekan*in, Pfarrer*innen, Diakon*innen, Kantor*innen) ist die Landeskirche für die Intervention verantwortlich.

Der/Die Dekan*in ist nach Beratung mit dem Interventionsteam verantwortlich für den Umgang mit der Vermutung/dem Verdacht vor Ort und informiert die Meldestelle im Evangelischen Oberkirchenrat (§14 GewSchR, Meldepflicht in Fällen sexualisierter Gewalt) und nimmt deren Beratung in Anspruch.

Die Meldestelle (§12 GewSchR) nimmt Meldungen von Fällen eines begründeten Verdachts auf sexualisierte Gewalt entgegen, dokumentiert diese und sorgt für die weitere Bearbeitung der Meldung unter Berücksichtigung von Hinweisen auf täterschützende und tatbegünstigende Strukturen (meldestelle@ekiba.de).

In den Pfarrgemeinden, Einrichtungen und Handlungsfeldern sind Verdachtsfälle beim/bei der Dekan*in zu melden und auf Anweisungen des Interventionsteams ist zu warten.

⁴ Eine Übersicht der insoweit erfahrenen unter Fachkräfte in Heidelberg zu finden:
https://www.heidelberg.de/HD/Leben/kinderschutz_+informationen+und+beratung.html

Hinweise:

Meldungen können von jeder Person jederzeit auch ohne Einhaltung des Dienstwegs erfolgen.

- **Sollten landeskirchliche Mitarbeitende** unter Verdacht stehen, ist der/die Dekan*in (Dr. Christof Ellsiepen, Heiliggeiststr. 17, 69117 Heidelberg, christof.ellsiepen@kbz.ekiba.de, Tel. mobil 0172-9407422) für die Kommunikation mit der Landeskirche verantwortlich, deren Interventionsteam die Intervention durchführt.
- **Falls ein Mitglied des Interventionsteams** unter Verdacht steht, ist das Interventionsteam der Landeskirche zuständig. Dieses kann auch von den übrigen Mitgliedern des Interventionsteams aktiviert werden – unter Ausschluss der verdächtigen Person.
- **Bei einem aktuellen Vorwurf hat der Schutz bekannter und möglicher weiterer Betroffener Priorität.** Es wird darauf geachtet, dass Betroffene und ggfs. ihre Angehörigen begleitet werden und professionelle Unterstützung bekommen.
- Gegenüber der verdächtigten/übergriffigen Person werden – sofern es sich um eine*n Mitarbeitende*n handelt – angemessene disziplinarische und arbeitsrechtliche Maßnahmen ergriffen und ggfs. therapeutische oder seelsorgerische Hilfe angeboten. Ehrenamtlichen kann, ggfs. vorübergehend, die Tätigkeit untersagt werden.
- Mit allen Informationen muss sehr sorgfältig und diskret umgegangen werden. Zu berücksichtigen sind die **Persönlichkeitsrechte der Beteiligten, aber auch Informationsrechte der jeweiligen Einrichtung/Gruppe/Pfarrgemeinde.**
- Stefan Herholz ist landeskirchliche Pressesprecher der Evang. Landeskirche in Baden und erreichbar unter: +49 721 9175-397, +49 172 4302684 und unter stefan.herholz@ekiba.de

Gesetzliche Meldepflichten, z. B. an den Kommunalverband für Jugend und Soziales (KVJS) Baden-Württemberg bei Vorfällen im Kindergarten, sind zu beachten.

Stellt sich eine Beschuldigung oder ein Verdacht nach gründlicher Prüfung als unbegründet heraus, so ist im Einvernehmen mit der entsprechenden Person alles zu tun, was die entsprechende Person rehabilitiert und schützt.

3.4 Sexuelle Übergriffe zwischen Kindern oder zwischen Jugendlichen

Bei sexuellen Übergriffen zwischen Kindern oder zwischen Jugendlichen ist angemessen und konsequent pädagogisch zu handeln. Zur fachlichen Beratung beziehen wir die spezialisierte Fachberatungsstelle oder eine andere kompetente Stelle/Person ein .

Der/Die Dekan*in wird über den Vorfall und die eingeleiteten Schritte informiert, um Transparenz nach innen und außen herzustellen.

3.5 Zurückliegende Fälle:

- Altfälle sind ebenfalls meldepflichtig und werden der Aufarbeitungsstelle im EOK weitergeleitet.
- Wenn jemand die Vermutung äußert, dass in unserer Evangelischen Kirche in Heidelberg sexuelle Übergriffe geschehen sind, ist die Evangelischen Kirche in Heidelberg zu einem verantwortungsvollen Umgang damit aufgefordert.
- Zur Beratung steht die Ansprechstelle im Evangelischen Oberkirchenrat zur Verfügung. Vertrautelefon der Evang. Landeskirche in Baden: Tel.: **0800 5891629**
Telefonzeiten: mittwochs von 12:00 bis 13:00 Uhr, donnerstags von 17:00 bis 18:00 Uhr

3.6 Betroffene von sexualisierter Gewalt durch Täter*innen außerhalb der Verantwortung der Evangelischen Kirche in Heidelberg

Betroffene, die sich Mitarbeitenden der Evangelischen Kirche in Heidelberg anvertrauen, werden in ihrer persönlichen Situation und bei der Aufarbeitung ihrer Erfahrungen unterstützt.

Ist oder war die Tatperson bzw. eine verdächtige Person an anderer Stelle in der Landeskirche aktiv, ist die Meldestelle im Evangelischen Oberkirchenrat zu informieren.

4. Umsetzung, Öffentlichkeitsarbeit und Qualitätsmanagement

SO MACHEN WIR UNSER SCHUTZKONZEPT ÖFFENTLICH BEKANNT

4.1 Öffentliche Bekanntmachung

Nachdem das Schutzkonzept in der Synode und dem Stadtkirchenrat der Evangelischen Kirche in Heidelberg beschlossen wurde, werden folgende Maßnahmen durchgeführt:

- Arbeitsauftrag an die verschiedenen Gemeinden/Einrichtungen, eine Potential- und Risikoanalyse durchzuführen
- Auf allen Homepages der Evangelischen Kirche in Heidelberg soll zu jeder Zeit ein Hilfsangebot sichtbar sein. Dieses Design ist einheitlich für alle Einheiten der Evangelischen Kirche in Heidelberg.
- Das gesamte Schutzkonzept sowie der Verhaltenskodex werden auf der Homepage der Evangelischen Kirche in Heidelberg leicht zugänglich eingestellt.
- Der Verhaltenskodex wird in allen Räumen der Evang. Kirche in Heidelberg ausgehängt.
- Die Kontaktadressen für Beratung und Beschwerden, insbesondere die landeskirchlichen Ansprechpersonen werden auf der Homepage, im Schaukasten und im Pfarrbrief veröffentlicht.
- Die Abteilung Öffentlichkeitsarbeit unterstützt bei der Bekanntmachung des Schutzkonzeptes gegenüber der Presse und auf Social Media.

4.2 Partizipation und Qualitätsmanagement

Das Schutzkonzept und die Arbeit daran ist ein stetiger Prozess. Ein wirksames Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt berücksichtigt die Perspektive der verschiedenen Menschen, die es leben und verantworten. Bei der Erstellung waren neben dem Interventionsteam insbesondere die Runde der Multiplikator*innen und die Stabsstelle Prävention der Landeskirche und der Pfarrkonvent beteiligt (siehe auch oben 1.1). Zur Erstellung der Potential- und Risikoanalyse werden Verantwortliche in den einzelnen Pfarrgemeinden und Einrichtungen aufgefordert, diese mit entsprechenden Gruppen/Gremien des Arbeitsbereichs zusammen zu erarbeiten.

Rückmeldungen werden bei Treffen des Interventions- und Präventionsteams (Multiplikator*innen) in das Schutzkonzept eingearbeitet.

Rückmeldungen zur Potential und Risikoanalyse werden in die eingereichten Ausführungen der verschiedenen Pfarrgemeinden und kirchlichen Präsenzen eingearbeitet und diesen rückgemeldet. Das vorliegende Schutzkonzept ist der Beginn unserer Präventions- und Interventionsarbeit. Es ist ein lernendes Konzept, das stets weiterentwickelt wird.

1	2	3	4
Analysieren	Umsetzen	Rückmelden	Weiterentwickeln
Risiken und Potentiale vor Ort erfassen	Maßnahmen, Zuständigkeiten und Fristen klären	Erfahrungen und Hinweise strukturiert aufnehmen	Konzept regelmäßig prüfen und beschließen

5. Beschluss

WIR STEHEN HINTER DEM SCHUTZKONZEPT UND VERANTWORTEN DIE UMSETZUNG

Der Stadtkirchenrat hat dieses institutionelle Schutzkonzept beraten und beschlossen am 09.07.2026.



Dekan Dr. Christor Ellsiepen

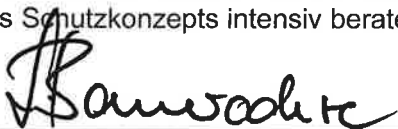
Vorsitz des Stadtkirchenrats · Ort, Datum, Unterschrift



Schuldekanin Dr. Beate Großklaus

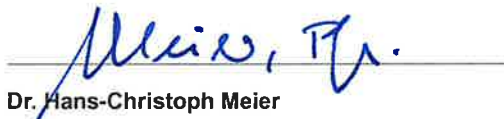
Mitglied des Stadtkirchenrats · Ort, Datum, Unterschrift

Die Stadtsynode hat sich mit der Thematik in mehreren Sitzungen auseinandergesetzt und Entwürfe dieses Schutzkonzepts intensiv beraten. Sie trägt dieses institutionelle Schutzkonzept mit.



Dr. Lothar Bauerochse

Vorsitz der Stadtsynode · Ort, Datum, Unterschrift



Dr. Hans-Christoph Meier

Stellvertr. Vorsitz der Stadtsynode · Ort, Datum, Unterschrift

6. Anlagen

- 1) Liste der verantwortlichen Personen für die Einrichtungen der Evangelischen Kirche in Heidelberg bzw. die mit ihr verbundenen Einrichtungen
- 2) Handreichung zur Potential- und Risikoanalyse
- 3) Verpflichtungserklärung zu Beginn einer Tätigkeit
- 4) Merkblatt Richtlinie der EKIBA zum Schutz vor sexualisierter Gewalt
- 4a) Dokumentation Einsichtnahme Führungszeugnis für Personal
- 5) Verpflichtungserklärung im Anschluss einer „Alle Achtung“-Schulung
- 6) Verhaltenskodex EKIBA mit Ansprechpersonen Interventionsteam
- 7) Teilnahmebestätigung „Alle Achtung“-Schulung
- 8) Antrag erweitertes Führungszeugnis für Ehrenamtliche Stadt Heidelberg
- 8a) Tabelle Dokumentation Einsichtnahme Prävention Ehrenamtliche
- 8b) Anschreiben Dekan an Älteste zum Thema Führungszeugnisse und Schulung
- 9) Beauftragung und Verschwiegenheitserklärung für Personen, die die Einsicht in Führungszeugnisse dokumentieren
- 10) Checkliste wechselseitige Anerkennung von Präventions-Schulungen
- 11) Verhaltenskodex der Evangelischen Kirche in Heidelberg (Plakat)
- 12) Verhaltenskodex Schutzkonzept EKIHd einfache Sprache – Stand 26.6.2026
- 13) Prävention im Blick auf sexualisierte Gewalt im Bereich Religionsunterricht
- 14) Handlungsplan der Evangelischen Landeskirche in Baden zur Intervention allgemein