

Anlagen zum Schutzkonzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Übersicht der Anlagen

Seitenangaben beziehen sich auf diese Gesamt-PDF

01

Verantwortliche Personen in Einrichtungen
und Handlungsfeldern

S. 2-5

02

Handreichung zur Potential- und
Risikoanalyse

S. 6-17

03

Verpflichtungserklärung zu Beginn einer
Tätigkeit

S. 18

04

Merkblatt zur Gewaltschutzrichtlinie der
Landeskirche

S. 19-22

04a

Dokumentation der Einsichtnahme in
Führungszeugnisse für Personal

S. 23

05

Verpflichtungserklärung im Anschluss an
eine „Alle Achtung“-Schulung

S. 24

06

Verhaltenskodex der Evangelischen
Landeskirche in Baden

S. 25

07

Teilnahmebestätigung „Alle
Achtung“-Schulung

S. 26

08

Beantragung eines erweiterten
Führungszeugnisses für Ehrenamtliche

S. 27

08a

Dokumentation der Nachweise für
ehrenamtlich Mitarbeitende

S. 28

08b

Anschreiben an Kirchenälteste:
Führungszeugnis und Schulung

S. 29-30

09

Beauftragung zur Einsichtnahme in
erweiterte Führungszeugnisse

S. 31

10

Checkliste zur Anerkennung von
Präventionsschulungen

S. 32

11

Verhaltenskodex mit offenem Feld für
Ansprechpersonen vor Ort

S. 33

12

Verhaltenskodex in einfacher Sprache

S. 34

13

Prävention im Religionsunterricht für
kirchliche Religionslehrkräfte

S. 35-36

ANLAGE 01

Verantwortliche Personen in Einrichtungen und Handlungsfeldern

Liste der verantwortlichen Personen für die Einrichtungen der Evangelischen Kirche in Heidelberg bzw. die mit ihr verbundenen Einrichtungen

Stand: 26. Juni 2026

Nr.	Einrichtung / Handlungsfeld	Verantwortlich Funktion	Verantwortliche Person 2026	Risiko- und Potentialanalyse eingereicht (Datum)
	Bezirkliche Einrichtungen und Gremien:			
1	Dekanat	Dekan*in	Dr. Christof Ellsiepen	
2	Schuldekanat	Schuldekan*in	Dr. Beate Großklaus	
3	Stadtsynode mit Ausschüssen	Synodenvorsitzende*r	Dr. Lothar Bauerochse	
4	Stadtkirchenrat mit Ausschüssen	Dekan*in	Dr. Christof Ellsiepen	
5	Evangelische Kirchenverwaltung (EKV)	Geschäftsführer*in	Steffen Jooß	
6	Diakonisches Werk mit Diakoniestation	Geschäftsführer*in	Christian Heinze	
7	Mitarbeitendenvertretung (MAV)	Leitung	Lorenz Sauerborn	
	Pfarrgemeinden:	Geschäftsführende Pfarrperson/Diakon*in		
8	Friedensgemeinde		Dr. Gunnar Garleff	
9	Jakobus-Johannes-Gemeinde		Dr. Gunnar Garleff	
10	Matthäusgemeinde		Bernd Schneider	
11	Altstadtgemeinde		Mirko Diepen	
12	Kreuzgemeinde		Petra Erl	
13	Christus-Luther-Markus Gemeinde (CLM)		Dr. Hans-Christoph Meier	
14	Emmausgemeinde		Prof. Dr. Klaus Müller	
15	Bonhoeffer-Gemeinde		Dr. Fabian Kliesch	
16	Melanchthongemeinde		Tanja Dittmar	
17	Lukasgemeinde		Carmen Sanftleben	
18	Hosanna Gemeinde		Gregor Wirth	
19	Kapellengemeinde		Dr. Florian Barth	
20	Koreanische Gemeinde		Pastorin Esther Lee	
21	CVJM Heidelberg-Mitte e. V. (Gemeindeinitiative hin zur Regionalgemeinde)		Mathis Goseberg	

Nr.	Einrichtung / Handlungsfeld	Verantwortlich Funktion	Verantwortliche Person 2026	Risiko- und Potentialanalyse eingereicht (Datum)
	Der EKIHD verbundene Gemeinden, die nicht in der Trägerschaft der EKIHD sind			
22	Evangelische Studierendengemeinde (Landeskirche)		Mirko Diepen	
23	Universitätsgemeinde (Landeskirche)		Mirko Diepen	
24	Gemeinde für Gehörlose und Schwerhörige (Landeskirche)		Bernhard Wielandt	
25	SRH-Gemeinde (Landeskirche über Klinikseelsorge)		Dr. Harald Pfeiffer	
	Kooperativ verantwortete Handlungsfelder und Querschnittsaufgaben im Kooperationsraum	Leitung des jeweiligen Handlungsfelds		
25	HF 01 Gottesdienste		Dr. Vincenzo Petracca	
26	HF 02 Kasualien		Tanja Dittmar	
27	HF 03 Seelsorge		Dr. Christiane Bindseil	
28	HF 04 Studierendenarbeit und Kirche mit Jungen Erwachsenen		Mathis Goseberg	
29	HF 05A Kinder-und Jugendarbeit		Tobias Bade	
30	HF 05B Konfi		Carmen Sanftleben	
31	HF 06 Kita		Anne Seiler	
32	HF 07 Diakonische Arbeit		Dr. Florian Barth	
33	HF 08 Kooperation mit Schulen, Schulseelsorge, Religionsunterricht		Dr. Beate Großklaus	
34	HF 09 Kirchenmusikalische Arbeit		Michael Braatz-Tempel	
35	HF 10 Kommunikation und Fundraising		Melanie Degueldre-Beyer	
36	HF 11 Ehrenamtskoordination		N.N.	
37	HF 12 Prävention und Intervention, Kirche als safer space und Verantwortungsraum „Alle Achtung“		Philipp Orschitt	
38	Q 01 Organisation der Vertretung und Erreichbarkeit		Dr. Christof Ellsiepen	
39	Q 02 Raumnutzung und Gebäudemanagement		Dr. Hans-Christoph Meier, Dr. Gunnar Garleff	
40	Q 03 Verwaltung und Pfarramtsstruktur		Dr. Hans-Christoph Meier, Dr. Gunnar Garleff	
41	Q 04 Innovationsförderung		Mirko Diepen	

Nr.	Einrichtung / Handlungsfeld	Verantwortlich Funktion	Verantwortliche Person 2026	Risiko- und Potentialanalyse eingereicht (Datum)
	Handlungsfelder im Kooperationsraum Heidelberg, die nicht in einzelne Gemeinden fallen:	Leitungen bzw. Beauftragte*r		
42	Citykirche Heiliggeist	Citykirchenpfarrer*in	Dr. Vincenzo Petracca	
43	Frauenarbeit	Bezirksbeauftragte*r	Tanja Dittmar	
44	Männerarbeit	Bezirksbeauftragte*r	Gregor Wirth	
45	Interreligiöser Dialog	Dekan*in	Dr. Christof Ellsiepen	
46	Kitas	Kita-Abteilungsleitung in der EKV	Sabine Zehenter	
47	Evangelische Erwachsenen- und Familienbildung (EEB)	Leitung	Sebastian Klusak	
48	Klinikseelsorge	Sprecher*in des Klinikseelsorgekonvents	Sabine Hannak	
49	+punkt. Ökumenisches Forum der Klinikseelsorge	Evang. Leitung	Bruno Ringewaldt	
50	Polizeiseelsorge	Bezirksbeauftragte*r	Anselm Friederich-Schwieger	
51	Telefonseelsorge	Bezirksbeauftragte*r	N.N.	
52	Seelsorge in die Gesellschaft hinein	Bezirksbeauftragte*r	Sigrid Zweggart-Pérez	
53	Kinder- und Jugendwerk	Geschäftsführende*r Stadtjugendreferent*in	Philip Orschitt	
54	Offene Kinder- und Jugendtreffs	Geschäftsführende*r Pfarrer*in	Dr. Gunnar Garleff	
55	Zirkusarbeit (Gemeinden u. KiJuW)	Leitung Kinder- und Jugendwerk	Philip Orschitt	
56	Kirchenmusik (Chöre, Posaunenchor, Unterricht etc.)	Stadtkantor*in	KMD Michael Braatz-Tempel	
57	AGs an Schulen/Schulnahe Jugendarbeit	Schuldekan*in	Dr. Beate Großklaus	
58	Dienst der Prädikant*innen	Bezirksbeauftragte*r	Carmen Sanftleben	
59	Dienst der ehrenamtlichen Seelsorgebeauftragte*n	Bezirksbeauftragte*r	Monika Mayer-Jäck	
60	Evang. Nachbarschaftshilfe Handschuhsheim-Neuenheim	Vorsitz Kuratorium und Leitung NaHi	Dr. Sandra Grande	
	Mit der Evangelischen Kirche in Heidelberg verbundene Einrichtungen anderer Träger:			
61	Ökumen. Nachbarschaftshilfen (Trägerschaft Caritasverband)	Vorsitz Kuratorium /Abteilungsleitung Caritasverband	Dr. Florian Barth/Birgit Grün	
62	Evangelische Schulen (Träger: Evang. Schulstiftung)	Schulleitungen	Dr. Martin Döpp Brigitte Bierig-Feuerstein	

Nr.	Einrichtung / Handlungsfeld	Verantwortlich Funktion	Verantwortliche Person 2026	Risiko- und Potentialanalyse eingereicht (Datum)
63	CVJM HD-Mitte e.V. (als Mieter)	Stadtjugendpfarrer*in	Mathis Goseberg	
64	VCP (Verband christlicher Pfadfinder)	Geschäftsführende*r Stadtjugendreferent*in	Philip Orschitt	
65	Café Talk (Kooperationsprojekt EKIHD, Diakonisches Werk, Weststadt sagt Ja, Asylarbeitskreis)	Pfarrer*in für Flucht und Migration	Sigrid Zweggart-Pérez	

ANLAGE 02

HANDREICHUNG ZUR POTENTIAL- UND RISIKOANALYSE

Evangelische Kirche in Heidelberg (Stadtkirchenbezirk)

Einrichtung / Gemeinde / Handlungsfeld	
Schutzkonzeptteam / verantwortliche Personen	
Bearbeitungszeitraum	

Kurze Orientierung

Diese Handreichung wird gemeinsam ausgefüllt. Kreuzen Sie Ja oder Nein an und nutzen Sie vor allem die breite vierte Spalte für konkrete Namen, Beobachtungen, Besonderheiten und Hinweise. Zusätzliche Zeilen können in Word bei Bedarf eingefügt werden.

Einleitung und Vorgehen

Die Potential- und Risikoanalyse ist das Herzstück der Prävention innerhalb des Schutzkonzeptes der Evangelischen Kirche in Heidelberg. Alle Gemeinden und Einrichtungen der Evangelischen Kirche in Heidelberg sind aufgefordert, diese Analyse durchzuführen, angeleitet von den jeweiligen Schutzkonzeptteams. Der partizipative Gedanke der Potential- und Risikoanalyse sieht vor, dass diese mit mindestens zwei Gruppen und Kreisen anteilig durchgeführt wird. Ziel ist es, auf möglichst vielen unterschiedlichen Ebenen ein Bewusstsein dafür zu schaffen, an welchen Stellen sich mögliche Gefahrenquellen für sexualisierte Gewalt ergeben. Mithilfe der Potential- und Risikoanalyse werden alle Bereiche unserer Kirche durchleuchtet. So tragen wir dazu bei, eine Kultur der Grenzachtung einzuüben, und fördern, dass Kinder, Jugendliche, schutzbefohlene Erwachsene und Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen geschützt werden.

Eine gemeinsam erarbeitete Potential- und Risikoanalyse schafft ein anderes Bewusstsein für die Teilhabe in unserer Kirche in Heidelberg und für die gemeinsam erarbeiteten Schutzmaßnahmen.

Partizipation

Beteiligt werden mindestens zwei Gruppen oder Kreise mit Ehrenamtlichen und Teilnehmenden aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen, z. B. mit Kindern, Jugendlichen, Eltern, Senior*innen und schutzbefohlenen Erwachsenen.

Turnus

Die Potential- und Risikoanalyse wird einmal pro Ältestenkreis-Legislaturperiode, d. h. alle sechs Jahre, erneut durchgeführt. Zusätzlich ist sie bei personellen, situativen und räumlichen Veränderungen zu überprüfen.

Folgende Schritte sind durchzuführen

- 1 Benennen Sie Personen, die zu Ihrem Schutzkonzeptteam gehören.
- 2 Identifizieren Sie das Risiko möglicher sexualisierter Gewalt, indem Sie zunächst alle Felder der (Gemeinde-)Arbeit betrachten. Wandern Sie gedanklich durch alle Arbeitsfelder Ihrer Gemeinde bzw. Ihres Arbeitsfeldes. Fragen Sie die in den betreffenden Bereichen tätigen Mitarbeitenden, die Ehrenamtlichen und Teilnehmenden. Betrachten Sie die Felder nicht personenbezogen, sondern situationsbezogen.
- 3 Gehen Sie die unten angegebenen Leitfragen durch und notieren Sie dort Ihre Ergebnisse.
- 4 Stellen Sie Ihre Ergebnisse in Ihrem Leitungsgremium vor und tragen Sie Ergänzungen ein.
- 5 Schicken Sie die fertige Potential- und Risikoanalyse an den Dekan bzw. die Dekanin.
- 6 Das Interventionsteam gibt Rückmeldung und händigt den öffentlichen Verhaltenskodex aus.
- 7 Der Verhaltenskodex wird in allen Räumen angebracht, in denen Begegnungen mit Menschen stattfinden.

1. Situation

1.a Mit welchen uns anvertrauten Personen arbeiten wir? Welche Angebote gibt es?

Prüffrage / Angebot	Ja	Nein	Gruppenname / zuständige Leitungsverantwortung / Hinweise
Krabbelgruppen	☐	☐	
Kinderkirche	☐	☐	
Kinderbibelwoche	☐	☐	
Kinder-/Jugendchor	☐	☐	
Kinder-/Jugendorchester / Jungbläserarbeit	☐	☐	
Angebote für Jugendliche	☐	☐	
Konfirmand*innengruppen	☐	☐	
Kinder-/Jugendgruppen (z. B. Zirkus, Jungschar, Konfi-Team)	☐	☐	
Kinder-/Jugendfreizeiten	☐	☐	
Offene Arbeit	☐	☐	
Projektarbeit (z. B. Gemeindefest, Krippenspiel)	☐	☐	
Übernachtungsangebote	☐	☐	
Wohn- oder Transportsituationen	☐	☐	
Anvertraute Menschen in der Seelsorge / Beratung	☐	☐	
Anvertraute Menschen in der Pflege	☐	☐	
Anvertraute Menschen in Fahrdiensten	☐	☐	
Weitere Angebote (z. B. Kindergottesdienst, Kindergarten, Hauskreis mit Minderjährigen)	☐	☐	
Honorarkräfte – wenn ja: wer?	☐	☐	
Weitere besondere anvertraute Personen (z. B. Angestellte, Auszubildende, FSJler*innen, Ehrenamtliche)	☐	☐	

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

Prüffrage / Angebot	Ja	Nein	Wer ist betroffen? Was ist zu beachten?
Kinder unter drei Jahren oder Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf	☐	☐	
Kinder, Jugendliche oder Erwachsene mit Behinderungen	☐	☐	
Kinder, Jugendliche oder Erwachsene mit Fluchterfahrungen	☐	☐	
Seelsorge / Beratung	☐	☐	
Hilfebedürftige Menschen	☐	☐	
Weitere Abhängigkeitsverhältnisse (z. B. Angestellte, Auszubildende, FSJler*innen)	☐	☐	
Von allen Honorarmitarbeitenden wurden Verpflichtungserklärungen unterzeichnet und eingesammelt	☐	☐	
Weitere Personen mit besonderem Schutzbedarf (z. B. Menschen in Krisen oder mit psychischer / sozialer Belastung)	☐	☐	

1.c Gibt es Situationen, Methoden oder Sozialformen mit erhöhtem Risikopotential?

Prüffrage / Angebot	Ja	Nein	Konkrete Situation / Regelung / Beobachtung
Werden in 1:1-Begegnungen Räume abgeschlossen? (z. B. Orgelunterricht)	☐	☐	
In welchen Situationen kommt man sich körperlich nah? (Sport, Spiele, Zirkus, Segnungen)	☐	☐	
Finden Angebote in privaten Räumen statt? (z. B. Hauskreis, Gruppenstunden, Besuchsdienst, Seelsorge, gemeinsames Kochen)	☐	☐	
Gibt es für ständige Gruppen Regelungen, wie miteinander umgegangen wird? (z. B. Gruppenvertrag, Mobbing, Umarmungen)	☐	☐	
Gibt es Situationen, in denen 1:1-Begegnungen stattfinden? Wenn ja: in welchen? (z. B. Seelsorge, Unterricht)	☐	☐	

1.d–1.h Auswertung und Maßnahmen

Bitte halten Sie Risiken, vorhandene Schutzfaktoren und die vereinbarten Schritte möglichst konkret fest. Bei Bedarf können zusätzliche Zeilen eingefügt werden.

Erkannte Risiken / Schutzpotenziale	Vereinbarte Maßnahmen	Verantwortlich / bis wann?	Wiedervorlage / weitere Notizen

2. Räumlichkeiten

2.a Welche Räumlichkeiten nutzen wir bzw. stehen uns zur Verfügung?

Prüffrage / Angebot	Ja	Nein	Konkreter Raum / Nutzung / Zuständigkeit
Gemeindehaus	☐	☐	
Kindergarten	☐	☐	
Jugendhaus	☐	☐	
Kirche	☐	☐	
Pfarrhaus	☐	☐	
Büro	☐	☐	
Beratungsräume	☐	☐	
Mieträume	☐	☐	
Weitere Räume	☐	☐	

2.b Räumliche Gegebenheiten / Innenräume

Prüffrage / Angebot	Ja	Nein	Konkrete Beobachtung / Regelung
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche (auch Keller, Dach)?	☐	☐	
Gibt es Bereiche, in die sich Nutzer*innen bewusst zurückziehen können?	☐	☐	

Prüffrage / Angebot	Ja	Nein	Konkrete Beobachtung / Regelung
Werden die oben genannten Räume zwischendurch kontrolliert?	☐	☐	
Können alle Mitarbeitenden alle Räumlichkeiten nutzen?	☐	☐	
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zu den Räumlichkeiten haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker*innen, Hausmeister*innen, Reinigungskräfte, Nachbar*innen)?	☐	☐	
Werden unbekannte Besucher*innen direkt angesprochen und nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?	☐	☐	
Finden 1:1-Gespräche hinter verschlossenen Türen statt?	☐	☐	
In welchen Situationen finden Gespräche nur unter vier Augen statt?	☐	☐	
Weitere räumliche Besonderheiten	☐	☐	

Hinweis zu Gesprächen unter vier Augen

Muss vom Standard der unverschlossenen Tür bzw. vom Sechs-Augen-Prinzip abgewichen werden? Gibt es Wahlmöglichkeiten und wird Einvernehmen zur Abweichung hergestellt? Beispiel: „Brauchen Sie eine geschlossene Tür für dieses Gespräch?“

2.c Außenbereich und weitere genutzte Räume

Prüffrage / Angebot	Ja	Nein	Konkrete Beobachtung / Nutzung / Zuständigkeit
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?	☐	☐	
Ist das Grundstück von außen einsehbar?	☐	☐	
Ist das Grundstück einfach zu betreten?	☐	☐	
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten (z. B. Handwerker*innen, Hausmeister*innen, Reinigungskräfte, Nachbar*innen)?	☐	☐	
Werden unbekannte Besucher*innen direkt angesprochen und nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?	☐	☐	
Welche Angebote finden in anderen Räumen statt? (z. B. Privatwohnungen, Krankenhaus, Schule, Seniorenwohnheime, Begegnungsstätten)	☐	☐	

2.d–2.h Auswertung und Maßnahmen

Bitte halten Sie Risiken, vorhandene Schutzfaktoren und die vereinbarten Schritte möglichst konkret fest. Bei Bedarf können zusätzliche Zeilen eingefügt werden.

Erkannte Risiken / Schutzpotenziale	Vereinbarte Maßnahmen	Verantwortlich / bis wann?	Wiedervorlage / weitere Notizen

3. Personalverantwortung / Strukturen

3. Prüffragen

Prüffrage / Angebot	Ja	Nein	Stand vor Ort / konkrete Regelung / Handlungsbedarf
Ist das Leitbild zum Schutz vor sexualisierter Gewalt bekannt?	☐	☐	
Ist das Schutzkonzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt bekannt und allen zugänglich?	☐	☐	
Wird das Thema Prävention in Bewerbungsverfahren aufgegriffen?	☐	☐	
Gibt es Erstgespräche mit interessierten Ehrenamtlichen? Wird dabei das Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt aufgenommen?	☐	☐	
Gibt es Verpflichtungserklärungen für ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende?	☐	☐	
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden neu eingefordert?	☐	☐	
Gibt es Fortbildungen für Leitungspersonen zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt?	☐	☐	
Gibt es Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt?	☐	☐	
Gibt es Fortbildungen für ehrenamtlich Mitarbeitende zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt?	☐	☐	
Stehen in allen Bereichen entsprechende Informationsmaterialien und Fachliteratur zur Verfügung?	☐	☐	
Sind Zuständigkeiten und Strukturen für alle verlässlich und klar geregelt?	☐	☐	

Prüffrage / Angebot	Ja	Nein	Stand vor Ort / konkrete Regelung / Handlungsbedarf
Sind nicht-pädagogische Mitarbeitende oder Aushilfen über bestehende Regeln ausreichend informiert?	☐	☐	

3. Prüffragen – Fortsetzung

Prüffrage / Angebot	Ja	Nein	Stand vor Ort / konkrete Regelung / Handlungsbedarf
Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im dienstlichen / ehrenamtlichen Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz)?	☐	☐	
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?	☐	☐	
Hat der Schutz von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen Priorität vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden?	☐	☐	
Gibt es Regelungen zu Privatkontakten, Geschenken u. Ä.? (siehe Merkblatt „Sachgeschenke“ der Landeskirche in Baden)	☐	☐	
Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?	☐	☐	
Werden Social-Media-Richtlinien gegenüber Teilnehmenden kommuniziert?	☐	☐	
Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur?	☐	☐	
Werden neue Mitarbeitende bevorzugt aus den „eigenen Reihen“ eingestellt?	☐	☐	
Gibt es eine Regelung im Umgang mit Gerüchten?	☐	☐	

3.a–3.e Auswertung und Maßnahmen

Bitte halten Sie Risiken, vorhandene Schutzfaktoren und die vereinbarten Schritte möglichst konkret fest. Bei Bedarf können zusätzliche Zeilen eingefügt werden.

Erkannte Risiken / Schutzpotenziale	Vereinbarte Maßnahmen	Verantwortlich / bis wann?	Wiedervorlage / weitere Notizen

4. Konzept

4. Prüffragen

Prüffrage / Angebot	Ja	Nein	Konkrete Regelung / Beobachtung / Handlungsbedarf
Hat der Träger ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen?	☐	☐	
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?	☐	☐	
Dürfen Schutzbefohlene mit nach Hause genommen werden?	☐	☐	
Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen einzelner Kinder, Jugendlicher oder Schutzbefohlener?	☐	☐	
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?	☐	☐	
Wird sexualisierte Sprache toleriert?	☐	☐	
Wird jede Art von Kleidung bei den Mitarbeitenden toleriert?	☐	☐	
Ist die Privatsphäre von Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen sowie Mitarbeitenden definiert?	☐	☐	
Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?	☐	☐	
Gibt es ein sexualpädagogisches und sprachfähiges Konzept?	☐	☐	
Gibt es eine Richtlinie zum Umgang mit Social Media?	☐	☐	
Welche Regelungen gelten für Übernachtungsangebote?	☐	☐	
Hängt in jedem Raum der Verhaltenskodex?	☐	☐	
Wird der Verhaltenskodex nach dem Aufhängen in den Räumen den jeweiligen Gruppen und Kreisen vorgestellt und thematisiert?	☐	☐	

Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex wird nach erfolgreicher Fertigstellung der Potential- und Risikoanalyse ausgehändigt und anschließend in allen relevanten Räumen sichtbar angebracht.

4.a–4.e Auswertung und Maßnahmen

Bitte halten Sie Risiken, vorhandene Schutzfaktoren und die vereinbarten Schritte möglichst konkret fest. Bei Bedarf können zusätzliche Zeilen eingefügt werden.

Erkannte Risiken / Schutzpotenziale	Vereinbarte Maßnahmen	Verantwortlich / bis wann?	Wiedervorlage / weitere Notizen

5. Zugänglichkeit der Informationen

5. Prüffragen

Prüffrage / Angebot	Ja	Nein	Konkrete Umsetzung / Zugangsweg / Handlungsbedarf
Kinder, Jugendliche und Sorgeberechtigte werden über Maßnahmen des Kinderschutzes informiert.	☐	☐	
An der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes sind die oben genannten Gruppen beteiligt.	☐	☐	
Eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten ist vorhanden.	☐	☐	
Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche, Schutzbefohlene, Sorgeberechtigte) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeit usw.)?	☐	☐	
Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, einfache Sprache usw.)?	☐	☐	
Gibt es einen Notfallplan, in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?	☐	☐	
Gibt es vertraute, unabhängige interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?	☐	☐	
Gibt es auf der Startseite unserer Homepage Hilfshinweise zum Thema sexualisierte Gewalt?	☐	☐	

5.a–5.e Auswertung und Maßnahmen

Bitte halten Sie Risiken, vorhandene Schutzfaktoren und die vereinbarten Schritte möglichst konkret fest. Bei Bedarf können zusätzliche Zeilen eingefügt werden.

Erkannte Risiken / Schutzpotenziale	Vereinbarte Maßnahmen	Verantwortlich / bis wann?	Wiedervorlage / weitere Notizen

6. Andere Risiken

6.a Beim Träger gibt es Risiken in weiteren Bereichen:

6.b–6.e Auswertung und Maßnahmen

Bitte halten Sie Risiken, vorhandene Schutzfaktoren und die vereinbarten Schritte möglichst konkret fest. Bei Bedarf können zusätzliche Zeilen eingefügt werden.

Erkannte Risiken / Schutzpotenziale	Vereinbarte Maßnahmen	Verantwortlich / bis wann?	Wiedervorlage / weitere Notizen

Nach Abschluss der Potential- und Risikoanalyse

Abschlussangaben

Name der Einrichtung / Gemeinde / des Handlungsfelds	
Erstellt am	
Im Leitungsgremium vorgestellt am	
Verantwortliche Person für die Einsichtnahme in Führungszeugnisse	

Beteiligte Gruppen und Personen

Neben dem Leitungsgremium wurde mit mindestens zwei Gruppen oder Kreisen zusammengearbeitet:

Gruppe / Kreis 1	
Gruppe / Kreis 2	

Benötigte Verhaltenskodexe

Benötigte Anzahl	
Bevorzugte Version	☐ Version Landeskirche ☐ Version Einfache Sprache
Bevorzugtes Format	☐ DIN A4 ☐ DIN A3 ☐ DIN A5

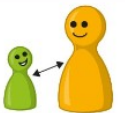
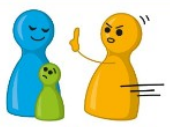
Verhaltenskodex – Muster der Evangelischen Landeskirche in Baden

Das Muster wird inhaltlich und gestalterisch unverändert wiedergegeben. Es wird nach erfolgreichem Abschluss der Potential- und Risikoanalyse übergeben und in den jeweiligen Räumen ausgehängt.

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.

Verpflichtungserklärung¹ zum Schutz vor sexualisierter Gewalt – für eine Kultur der Grenzachtung

Leitgedanken

Alle Menschen begegnen in unserer Kirche dem Evangelium von Jesus Christus und lernen dadurch die Menschenfreundlichkeit Gottes kennen. Beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende und alle Personen, die kirchliche Angebote in den Einrichtungen wahrnehmen, werden ernst genommen, beteiligt und ihre Grenzen werden respektiert.

Für diese Ziele setze ich mich mit aller Kraft ein, damit alle Bereiche der Evangelischen Landeskirche in Baden und ihrer Diakonie sichere Orte sind.

Achtung der Grenzen

Ich nehme Nähe und Distanz in Beziehungen bewusst wahr und gehe damit verantwortungs- und vertrauensvoll um. Ich respektiere das Nähe- und Distanzempfinden meines Gegenübers.

Ich handle ehrlich und für andere nachvollziehbar. Ich werte niemanden ab – auch bei und in der Nutzung von Bildern, Medien und des Internets.

In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Schutz befohlenen Erwachsenen und in Seelsorge- und Beratungssituationen bin ich mir bewusst, dass ich ein besonderes Vertrauen dieser Menschen in Anspruch nehme. Abhängigkeiten nutze ich nicht aus, insbesondere nicht zum Aufbau von sexuellen Beziehungen.

Verhalten bei Grenzverletzungen, Übergriffen und Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Ich achte auf offene und unterschwellige Formen von Grenzverletzungen. Ich nehme Personen ernst, die sich über sexualisierte Gewalt mitteilen möchten. Ich vertusche nichts, benenne Grenzverletzungen und halte mich bei einem Verdacht auf Grenzverletzungen an die Handlungspläne der Evangelischen Landeskirche in Baden und meiner Einrichtung. Ich lasse mich von Ansprech- und Meldestelle beraten.

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt verurteilt bin oder ein solches Verfahren gegen mich anhängig ist.

Vorname

Nachname

Geburtsdatum

Datum

Unterschrift

Datum

Dienststelle/Tätigkeitsbereich

Unterschrift

¹ Über die Inhalte der Verpflichtungserklärung, Beratungsmöglichkeiten und den Handlungsplan der Evangelischen Landeskirche in Baden wurde die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter informiert.

Evangelische Landeskirche in Baden
Evangelischer Oberkirchenrat
Rechtsreferat / Bereich Arbeitsrecht
Blumenstraße 1-7,
76133 Karlsruhe
Datum: 27.09.2022

Diakonisches Werk der Evangelischen
Landeskirche in Baden e. V.
Justitiariat
Vorholzstraße 3
76137 Karlsruhe

Betreff: Information zur „Richtlinie der Evangelischen Landeskirche in Baden zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ (Gewaltschutzrichtlinie – GewSchR)

Am 1. Mai 2022 ist die Richtlinie der Evangelischen Landeskirche in Baden zum Schutz vor sexualisierter Gewalt – Gewaltschutzrichtlinie – GewSchR in Kraft getreten. Den Text finden Sie unter der Ordnungsnummer 110.700 auf www.kirchenrecht-baden.de. Die Richtlinie löst die bis dahin seit 2013 geltende Richtlinie zur Umsetzung von Präventions- und Interventionsmaßnahmen bei Kindeswohlgefährdung und Gefährdung von Schutz befohlenen Erwachsenen ab.

Unter dem neuen Titel werden der Begriff und der Schutz vor sexualisierter Gewalt erheblich erweitert. Der Begriff der sexualisierten Gewalt wird jeweils bezogen auf bestimmte Personengruppen erstmals legal definiert.

Anders, als die außer Kraft getretene Präventions- und Interventionsrichtlinie umfasst der **Schutzbereich** der Gewaltschutzrichtlinie nunmehr über die Gruppen der **Minderjährigen** im Kinder- und Jugendhilfebereich und **Schutz befohlenen Erwachsenen** hinaus **alle** Erwachsenen **in Abhängigkeitsverhältnissen** im Bereich der Seelsorge und Beratung. Alle Personen, die kirchliche Angebote wahrnehmen oder in der Kirche oder Diakonie tätig sind, sind vor sämtlichen Formen sexualisierter Gewalt zu schützen.

Für **alle Mitarbeitenden** normiert die Richtlinie einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz und die Einhaltung von Abstinenz- und Abstandsgebot.

Begleitend und unterstützend haben Landeskirche und Diakonie erstmals Ansprech- und Meldestellen eingerichtet, die eine klare und transparente Bearbeitungsstruktur der Thematik Sexualisierte Gewalt sicherstellen.

Die Stellen arbeiten streng vertraulich und verschwiegen.

Personen, die einen konkreten Verdacht melden möchten oder sich noch nicht sicher sind, wie sie eine Beobachtung oder Situation einschätzen sollen oder selbst betroffen sind, wenden sich bitte als Erstkontakt an die Ansprechstelle. Dort erreichen Sie in der verfassten Kirche Herrn Bernd Lange unter ansprechstelle@ekiba.de. Die Ansprechstelle im Bereich der Diakonie betreut Herr Felix Hechtel, den Sie unter ansprechstelle@diakonie-baden.de kontaktieren können.

Die gemeinsame Meldestelle von Landeskirche und Diakonie, die begründete Verdachtsfälle weiterverfolgt, arbeits- und dienstrechtlich prüft und, soweit gewünscht, Anerkennungsverfahren für Betroffene zuführt, hat die Mailadresse meldestelle@ekiba.de und wird von Frau Sabine Wöstmann betreut.

Mit Inkrafttreten der Gewaltschutzrichtlinie weiten sich Rechte und Pflichten von Arbeitgebenden und Mitarbeitenden, über die im Folgenden kurz informiert wird.

1. Führungszeugnis

a) Arbeitgebende

Vor der Verpflichtung von **Mitarbeitenden in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und Schutz befohlenen Erwachsenen** mussten sich die Arbeitgebenden schon bisher ein erweitertes Führungszeugnis der Bewerbenden vorlegen lassen. Diese Verpflichtung gilt nunmehr auch für die Personalauswahl **in Seelsorge- und Beratungstätigkeiten mit Abhängigkeitsstrukturen**. Die Beratung als Mitglied der Mitarbeitendenvertretung gehört nicht dazu.

Rechtsgrundlage für die berechtigte Anforderung des erweiterten Führungszeugnisses ist in allen Tätigkeitsbereichen die landeskirchliche Gewaltschutzrichtlinie als gesetzliche Bestimmung i.S.v. § 30a Abs. 1 Nr. 1 BZRG. Die Kosten für die Beibringung des erweiterten Führungszeugnisses tragen die Arbeitgebenden.

Das erweiterte Führungszeugnis muss von beruflich Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Schutz befohlenen Erwachsenen sowie in Seelsorge- und Beratungstätigkeiten ab einem 6-monatigen Einsatz turnusmäßig alle fünf Jahre zur Einsicht vorgelegt werden. Das erweiterte Führungszeugnis sollte zum Zeitpunkt der Einsichtnahme nicht älter als drei Monate sein.

Zu diesem Personenkreis zählen Mitarbeitende insbesondere in folgenden Tätigkeitsfeldern:

- Schule, Bildung- und Erziehung,
- Kinder- und Jugendhilfe,
- Pflege durch Versorgung und Betreuung von Menschen aller Altersgruppen,
- Seelsorge und
- Beratungstätigkeit (Schwangerschaftsberatung, Flüchtlingsberatung, etc.)

Die Verpflichtung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gilt auch für Honorarkräfte, Personen im Praktikum im Rahmen von Ausbildungsverhältnissen, Freiwilligendienstleistende und Kräfte, die eine Mehraufwandsentschädigung (1-Euro-Jobber) erhalten.

Als Nachweis für die Sichtung des erweiterten Führungszeugnisses dient anhängendes Formblatt, das mit dem Arbeitsvertrag der Personalakte zuzuführen ist (Anlage 1).

Bei ehrenamtlich Tätigen kommt es auf Art und Umfang der Beauftragung an.

Die Verpflichtung zur Anforderung eines erweiterten Führungszeugnisses gilt auch gegenüber Bestandsmitarbeitenden in der Arbeit mit dem oben skizzierten, durch die Gewaltschutzrichtlinie besonders geschützten Personenkreis.

b) Mitarbeitende

Die Verpflichtung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses folgt für Mitarbeitende von verfasst kirchlichen Einrichtungen unmittelbar aus der Richtlinie. Für alle übrigen Mitarbeitenden besteht sie als Nebenpflicht zum Arbeitsvertrag.

Gleiches gilt im Übrigen auch für die verpflichtende Inanspruchnahme der präventiven Schulungsangebote für Mitarbeitende in der Arbeit mit dem genannten, durch die Gewaltschutzrichtlinie besonders geschützten Personenkreis.

2. Verpflichtungserklärung

a) Arbeitgebende

Die schon bisher etablierte Kultur der Grenzachtung in Landeskirche und Diakonie hat durch die Verpflichtung **aller Mitarbeitenden**, Nähe- und Distanzempfinden des Gegenübers zu achten, eine umfassende Konkretisierung erfahren.

Künftig müssen sich Arbeitgebende daher bei **jeder** Personalverpflichtung unabhängig von der konkret auszuführenden Tätigkeit eine **Verpflichtungserklärung** nach dem Muster der Anlage 2 unterzeichnen lassen.

b) Mitarbeitende

Wie schon die Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses folgt auch die Pflicht zur Einhaltung der Kultur der Grenzachtung durch Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung für Mitarbeitende von verfasst kirchlichen Einrichtungen unmittelbar aus der Richtlinie.

Für alle übrigen Mitarbeitenden besteht sie als Nebenpflicht zum Arbeitsvertrag.

3. Erhöhte Achtsamkeit

Eine gewachsene Kultur der Achtsamkeit und des gegenseitigen Respekts gebieten es, dass Vorfälle sexualisierter Gewalt zur Sprache gebracht werden. Vertuschung gibt es nicht mehr. Deshalb sind Mitarbeitende aufgefordert, Beobachtungen und verdächtige Situationen zu reflektieren, ernst zu nehmen und sich an die Ansprechstelle zu wenden. Diese hilft und berät bei der Einschätzung und (Be-)Wertung eines Verdachts bei gleichzeitiger Zusicherung von Vertraulichkeit und Schutz der Identität der meldebereiten Person.

4. Präventions- und Interventionsstruktur

Wie schon bisher ist jede kirchliche Einrichtung verpflichtet, in ihrem Bereich eigene verlässliche Strukturen zur Prävention gegen und Intervention bei sexualisierter Gewalt zu verorten. Als Vorlage dazu dient der Interventionsplan der Evangelischen Landeskirche in

Baden, der 2021 übersichtlich auf einer D-A4-Seite neugestaltet wurde und dieser Information als Anlage 3 beigelegt ist.

Anlagen

Anlage 1: Vordruck_Einsichtnahme in erweitertes Führungszeugnis_2022-08

Anlage 2: Vordruck_Verpflichtungserklärung Gewaltschutzrichtlinie_2022-08

Anlage 3: Interventionsplan EKIBA

Hinweis

Das Rundschreiben 2/2009 „Führungszeugnis – Kindeswohlgefährdung“ wird durch dieses Rundschreiben aufgehoben.

Dokumentation der
Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 BZRG
von Personen¹ im Rahmen ihrer Tätigkeit
mit Kindern, Jugendlichen, schutzbefohlenen Erwachsenen
sowie in Seelsorge und Beratung
gemäß § 6 Gewaltschutzrichtlinie (GewSchR)

Angaben zum Mitarbeitenden, Auszubildenden, Praktikanten, etc. ¹	Name, Vorname:	
	Geburtsdatum:	
	Straße, PLZ Ort:	
	Tätigkeit:	

Angaben zum Arbeit- bzw. Dienstgebenden	Name:	
	Straße, PLZ Ort:	
	gesetzl. Vertreter:	

Dokumentation der Einsichtnahme	Ausstellungsdatum erw. Führungszeugnis:	
	Datum der Einsichtnahme:	
Die oben genannte Person hat ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt.		
Es sind <u>keine</u> Einträge wegen Straftaten nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Abs. 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs (StGB) vorhanden.		
Ort, Datum	Unterschrift des Arbeit- bzw. Dienstgebenden bzw. Beauftragte ²	Wiedervorlagetermin (5-Jahres-Turnus) ³

¹ Die Pflicht zur Einholung eines erweiterten Führungszeugnisses besteht ab einem mindestens sechsmonatigen Einsatz. Sie gilt für alle in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlich Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehenden Mitarbeitenden, für Auszubildende sowie für Honorarkräfte, Praktikantinnen und Praktikanten im Rahmen von Ausbildungsverhältnissen, Freiwilligendienstleistende und Kräfte, die eine Mehraufwandsentschädigung (1-Euro-Jobber) erhalten. [§§ 3, 6 Abs. 2 u. 3 GewSchR]
Bei der Personalauswahl von ehrenamtlich Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutzbefohlenen Erwachsenen sowie in Seelsorge- und Beratungstätigkeiten lässt sich der Träger vor der Beauftragung (§ 2 Abs. 3 Satz 1 Ehrenamtsgesetz) ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, soweit dies nach Art und Umfang der Beauftragung angezeigt ist (§ 4 Abs. 2 Ehrenamtsgesetz). [§ 6 Abs. 4 GewSchR]

² Beauftragte sind die zuständigen Personen des mit der Personalverwaltung beauftragten Stelle (VSA, KVA, etc.).

³ Bescheinigungen über eine nicht länger als fünf Jahre zurückliegende Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis, das formal der landeskirchlichen Bescheinigung entspricht, werden anerkannt. (§ 6 Abs. 5 GewSchR). Der Wiedervorlagetermin für die erneute Vorlage ist dann entsprechend zu berechnen.

Verpflichtungserklärung¹ zum Schutz vor sexualisierter Gewalt - für eine Kultur der Grenzachtung

Leitgedanken

Alle Menschen begegnen in unserer Kirche dem Evangelium von Jesus Christus und lernen dadurch die Menschenfreundlichkeit Gottes kennen. Beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende und alle Personen, die kirchliche Angebote in den Einrichtungen wahrnehmen, werden ernst genommen, beteiligt und ihre Grenzen werden respektiert.

Für diese Ziele setze ich mich mit aller Kraft ein, damit alle Bereiche der Evangelischen Landeskirche in Baden und ihrer Diakonie sichere Orte sind.

Achtung der Grenzen

Ich nehme Nähe und Distanz in Beziehungen bewusst wahr und gehe damit verantwortungs- und vertrauensvoll um. Ich respektiere das Nähe- und Distanzempfinden meines Gegenübers.

Ich handle ehrlich und für andere nachvollziehbar. Ich werte niemanden ab - auch bei und in der Nutzung von Bildern, Medien und des Internets.

In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Schutz befohlenen Erwachsenen und in Seelsorge- und Beratungssituationen bin ich mir bewusst, dass ich ein besonderes Vertrauen dieser Menschen in Anspruch nehme. Abhängigkeiten nutze ich nicht aus, insbesondere nicht zum Aufbau von sexuellen Beziehungen.

Verhalten bei Grenzverletzungen, Übergriffen und Verdacht auf sexualisierte Gewalt

Ich achte auf offene und unterschwellige Formen von Grenzverletzungen. Ich nehme Personen ernst, die sich über sexualisierte Gewalt mitteilen möchten. Ich vertusche nichts, benenne Grenzverletzungen und halte mich bei einem Verdacht auf Grenzverletzungen an die Handlungspläne der Evangelischen Landeskirche in Baden und meiner Einrichtung. Ich lasse mich von Ansprech- und Meldestelle beraten.

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt verurteilt bin oder ein solches Verfahren gegen mich anhängig ist.

Vorname	Nachname	Geburtsdatum
---------	----------	--------------

Datum	Unterschrift
-------	--------------

Datum	Dienststelle/Tätigkeitsbereich	Unterschrift
-------	--------------------------------	--------------

¹ Über die Inhalte der Verpflichtungserklärung, Beratungsmöglichkeiten und den Handlungsplan der Evangelischen Landeskirche in Baden wurde die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter informiert. EOK Karlsruhe – 08/2022

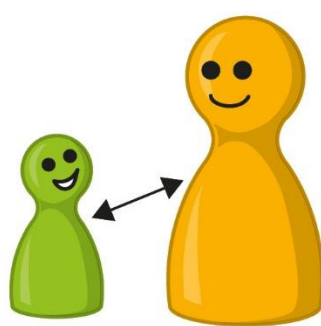
VERHALTENSKODEX

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.



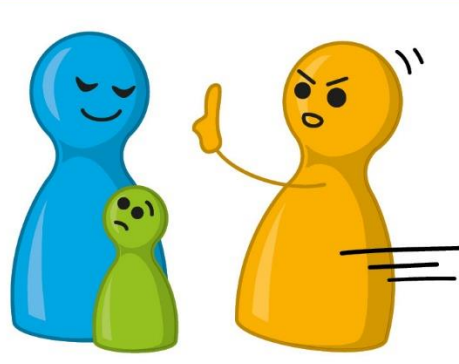
Die Rolle als Verantwortliche*r nicht ausnutzen

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:

Dekan Dr. Christof Ellsiepen	0172-9407422
Dekanstellvertreter Dr. Fabian Kliesch	0179-1199358
Schuldekanin Dr. Beate Großklaus	0151-17838718
Stadtjugendreferent Philip Orschitt	0173-8532826



Grenzen achten,
vor sexualisierter
Gewalt schützen

TEILNAHMEBESTÄTIGUNG

Wir bestätigen, dass

**an der Schulung „Alle Achtung“ zum
Schutz vor sexualisierter Gewalt der Evangelischen Landeskirche
in Baden teilgenommen hat.**

Folgende Inhalte wurden vermittelt:

- Wissen zu Zahlen, Daten und Fakten in Bezug auf sexualisierte Gewalt
- Wissen zu Definitionen sexueller Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlichen Handlungen
- Auseinandersetzung mit eigenen Grenzen sowie Sensibilisierung zu einer Kultur der Grenzachtung und Achtsamkeit
- Erkennen und Beurteilen von Situationen und Signalen in Bezug auf sexualisierte Gewalt
- Wissen zu Täter*innen-Strategien
- Handlungsmöglichkeiten bei Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlichen Handlungen anhand der Richtlinien der Evangelischen Landeskirche in Baden
- Wissen zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten

Schulungstermin:

Die Schulung umfasste 5 Stunden.



Bescheinigung zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses

für eine ehrenamtliche Tätigkeit

Vielen Dank für Ihr ehrenamtliches Engagement!

Mit diesem Schreiben können Sie bei der zuständigen Meldebehörde ein erweitertes Führungszeugnis beantragen. Bitte legen Sie dort zusätzlich ein gültiges Ausweisdokument vor.

1. Angaben zur ehrenamtlich tätigen Person

Nachname, Vorname	bitte eintragen	
Geburtsdatum / Geburtsort	Geburtsdatum	Geburtsort
Anschrift	Straße, Hausnummer, Postleitzahl, Ort	

2. Bestätigung des Trägers

Hiermit bestätigen wir, dass die oben genannte Person für die Evangelische Kirche in Heidelberg ehrenamtlich tätig ist oder eine ehrenamtliche Tätigkeit aufnehmen wird. Die Tätigkeit umfasst Aufgaben mit Kontakt zu Minderjährigen und erfordert deshalb die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a Bundeszentralregistergesetz (BZRG) in Verbindung mit § 72a SGB VIII.

Da die Tätigkeit ehrenamtlich und unentgeltlich ausgeübt wird, bitten wir um Gebührenbefreiung.

3. Angaben zur ehrenamtlichen Tätigkeit

Pfarrgemeinde / Dienst / Werk / Handlungsfeld	bitte eintragen
Art der ehrenamtlichen Tätigkeit	Aufgabe und Einsatzbereich kurz beschreiben
Beginn der Tätigkeit	Datum oder „bereits tätig“
Träger	Evangelische Kirche in Heidelberg (Stadtkirchenbezirk)
Anschrift des Trägers	Heiliggeiststraße 17, 69117 Heidelberg

4. Bestätigung durch die verantwortliche Stelle

Ort, Datum	Name und Funktion der verantwortlichen Person
Unterschrift	Stempel / Einrichtung

Hinweis: Das Führungszeugnis wird von der ehrenamtlich tätigen Person beantragt und anschließend der zuständigen Stelle zur Einsichtnahme vorgelegt. Das Original verbleibt bei der betreffenden Person.

Dokumentation der Nachweise für ehrenamtlich Mitarbeitende

Erweitertes Führungszeugnis · Verpflichtungserklärung · „Alle Achtung“-Schulung

Gemeinde / Einrichtung / Handlungsfeld	Verantwortliche Person
--	------------------------

[illegible]

Hinweis: Eine Kopie der ausgefüllten Tabelle(n) ist einmal jährlich jeweils zum 30. Juni dem/der Dekan*in bzw. der amtierenden vorsitzenden Person des Interventionsteams zu übermitteln.



Dekanat I Dekan

Dekan Dr. Christof Ellsiepen
Heiligeiststr. 17
69117 Heidelberg
Tel. 06221 - 9803 40
dekanat.heidelberg@kbz.ekiba.de

Heidelberg, 19.03.2026

Schutz vor sexualisierter Gewalt –

Teilnahme an Schulung und Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verpflichtend

Sehr geehrte Kirchenälteste in den Pfarrgemeinden,
als Mitglieder der Ältestenkreise tragen Sie maßgeblich zur Gestaltung der Evangelischen Kirche in Heidelberg als lebendige Gemeinschaft des Glaubens, der Verbundenheit und der gegenseitigen Verantwortung bei. Gemeinsam wollen wir für alle Menschen da sein – besonders auch für diejenigen, die uns anvertraut sind oder bei uns Schutz und Begleitung suchen. Deshalb ist es uns ein wichtiges Anliegen, uns aktiv und verantwortungsvoll mit dem Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt auseinanderzusetzen. Kirche soll ein sicherer Ort sein. Dazu gehören klare Strukturen, verbindliche Präventionsmaßnahmen und eine Kultur der Achtsamkeit.

Als Grundlage für unser konkretes Handeln ist die Gewaltschutzrichtlinie¹ der Evangelischen Landeskirche in Baden seit dem 1. Mai 2022 in Kraft. Sie regelt grundlegende Anforderungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und benennt Maßnahmen zu deren Vermeidung sowie Hilfen für Betroffene. Im Zusammenhang mit den Kirchenwahlen hat die Landeskirche (Bernd Lange, 26.01.2026) hierzu bereits Hinweise verschickt. Mit diesem Schreiben möchten wir als Interventionsteam der Evangelischen Kirche in Heidelberg diese Informationen konkretisieren im Hinblick auf unsere Arbeit hier in Heidelberg.

Verpflichtende Teilnahme an Schulung

Als Kirchenälteste sind Sie verpflichtet **innerhalb des ersten Jahres Ihrer Amtszeit** an einer Schulung zum Thema sexualisierte Gewalt teilzunehmen.² Darum wurden bereits alle **gewählten Kirchenältesten zu einer ganztägigen Schulung „Sicher handeln – sicher sein: Gemeindeleitungs-Schulung zum Thema sexualisierte Gewalt“** eingeladen. 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. Zum Hintergrund der Schulung finden Sie hier Informationen: [„Sicher handeln – sicher sein“](#)

Alle Kirchenältesten und die weiteren Personen der Gemeindeleitungen haben im Februar eine persönliche E-Mail-Einladung mit einem Link zur Anmeldung erhalten.

Alternativ können Sie an einer AlleAchtung-Schulung teilnehmen. Die Teilnahme an einer der beiden Schulungen ist verpflichtend. Zum Hintergrund der Schulung finden Sie hier Informationen

¹GewSchR zu finden unter der Nummer 110.700: <https://www.kirchenrecht-baden.de/document/49887>

² LWG §3 Abs. 4 unter <https://www.kirchenrecht-ekiba.de/document/27485>

Prävention. Die Schulung muss **alle fünf Jahre erneut** besucht werden. Den Nachweis über die Schulung schicken Sie bitte an dekanat.heidelberg@kbz.ekiba.de

Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses

Als ehrenamtliche Kirchenälteste sind Sie verpflichtet, innerhalb der ersten drei Monate Ihrer Amtszeit ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis beim Dekanat vorzulegen.³ Die Frist wird **bis 31.5.2026** verlängert. Einige haben dies bereits erledigt. Für alle anderen Personen gilt: Bitte beantragen Sie ein erweitertes Führungszeugnis bei Ihrem Bürgeramt. Mit dem entsprechenden Formular (im Sekretariat des Pfarramts erhältlich) kann dieses in der Regel kostenfrei beantragt werden. Das Führungszeugnis wird Ihnen per Post zugeschickt.

Anschließend legen Sie das Führungszeugnis zur Einsicht bitte **im Dekanat bei Parvin Niroomand** (Heiliggeiststraße 17, 69117 Heidelberg) zur Einsicht vor. Frau Niroomand ist von mir für diese Aufgabe bevollmächtigt und zur Verschwiegenheit verpflichtet. Sie haben drei Möglichkeiten der Vorlage: Persönlich, per Post oder per Mail an dekanat.heidelberg@kbz.ekiba.de. Das Führungszeugnis darf bei der Vorlage nicht älter als drei Monate sein. Es wird nicht einbehalten; es wird lediglich dokumentiert, dass Einsicht genommen wurde.

Das erweiterte Führungszeugnis muss **alle fünf Jahre erneut vorgelegt** werden. An dieser Stelle noch der Hinweis, insbesondere für Personen, die an mehreren Orten ehrenamtlich engagiert sind: Sie erhalten nach Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses eine sogenannte Unbedenklichkeitsbescheinigung, die bestätigt, dass das Führungszeugnis ordnungsgemäß vorgelegt wurde und keine Straftaten gegen das sexuelle Selbstbestimmungsrecht eingetragen sind.

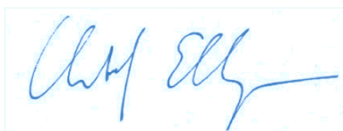
Der Schutz vor sexualisierter Gewalt ist eine gemeinsame Aufgabe aller, die in unserer Kirche Verantwortung tragen. Als Mitglieder von Leitungsgremien gestalten Sie die Rahmenbedingungen für ein sicheres und achtsames Miteinander in unseren Gemeinden mit.

Wir danken Ihnen sehr, dass Sie bereit sind, diese Verantwortung mitzutragen. Sie tragen so dazu bei, dass Kirche ein sicherer Ort für alle Menschen ist.

Bei Fragen schreiben Sie bitte an:
dekanat.heidelberg@kbz.ekiba.de

Dieses Schreiben geht zur Kenntnis an die Pfarrämter und die hauptamtlichen Mitglieder der Ältestenkreise.

Mit herzlichen Grüßen
Ihr



Dr. Christof Ellsiepen
Dekan der Evangelischen Kirche in Heidelberg
im Namen des Interventionsteams der Evangelischen Kirche in Heidelberg

³ LWG §3 Abs. 4 unter <https://www.kirchenrecht-ekiba.de/document/27485>



Dekanat | Dekan

Dekan Dr. Christof Ellsiepen
Heiliggeiststr. 17
69117 Heidelberg

Tel. 06221 - 9803 40
Christof.Ellsiepen@kbz.ekiba.de

Beauftragung zur Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis (eFZ)

Die Einsichtnahmen in das eFZ für Ehrenamtliche mit Gemeindeleitungsfunktion erfolgt gegenüber dem Dekanat.

Mit der Einsichtnahme in das eFZ für Ehrenamtliche, die nicht in Gemeindeleitungsfunktion stehen und deren ehrenamtliche Tätigkeit einen Schutzauftrag für anvertraute Kinder, Jugendliche oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsene beinhaltet, wird entsprechend dem „Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt“ der Evangelischen Kirche in Heidelberg hiermit

Herr/Frau.....

für die Gemeinde/die Einrichtung/das Handlungsfeld

.....

beauftragt und bevollmächtigt.

.

Hinweis: Die o. g. beauftragte und bevollmächtigte Person wurde ausdrücklich auf ihre Verschwiegenheitspflicht hingewiesen. Die Einsichtnahme der erweiterten Führungszeugnisse und die damit verbundene Sichtung und Erfassung der benannten Daten darf **ausschließlich durch die o. g. 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.

Heidelberg,

Dekan Dr. Christof Ellsiepen
Vorsitzender des Stadtkirchenrats der Evangelischen Kirche in Heidelberg

Checkliste zur wechselseitigen Anerkennung von Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt

Damit Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt durch die Kirchen und Sportverbände in Baden-Württemberg wechselseitig anerkannt werden können, müssen auf den Teilnahmebescheinigungen nachstehende Angaben (Punkte I.–V.) vorhanden sein.

Darüber hinaus sind die spezifischen Inhalte des jeweiligen Schutzkonzeptes, wie z. B. Verhaltensregeln, Beschwerdewege und Förderung der Kultur der Grenzachtung, von den zuständigen Personen bei Anerkennung von Schulungen vor Ort persönlich zu vermitteln.



I. Name der teilnehmenden Person

II. Datum und zeitlicher Umfang der Schulung

(diese darf maximal 5 Jahre zurückliegen und muss mindestens 3 Stunden umfassen)

III. Träger der Schulung

IV. Name und Qualifikation der schulenden Person/en sowie Bezeichnung des zugrundeliegenden Schulungskonzeptes

V. Format der Schulung (Präsenz / Online / E-Learning) unter Angabe der jeweiligen Formatanteile (Die Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt können entweder in Präsenz oder als E-Learning/Onlineformat durchgeführt werden. Jeder Träger entscheidet im Rahmen seiner Vorgaben, inwieweit er E-Learning- oder Onlineformate anerkennt.)

VI. Inhalte der Schulung:

1. Definition

(Was ist sexualisierte Gewalt)

2. Sachinformationen

(Zahlen / Ausmaß und Formen von sexualisierter Gewalt / Hell- und Dunkelfeld / Täterstrategien / Risikofaktoren)

3. Sensibilisierung für eine Kultur des Miteinanders

(Übungen zu Nähe / Distanz)

4. Handlungsmöglichkeiten bei Vermutungen

(Allgemeingültige Informationen)

5. Hilfe und Unterstützung

(Allgemeingültige Informationen: Wissen über interne und externe Beratungs- und Unterstützungsangebote für engagierte Personen)

6. Prävention und Schutzkonzept

(allgemein)



Evangelische Landeskirche
in Württemberg

präventi
in der diözese
rotenburg-stuttgart

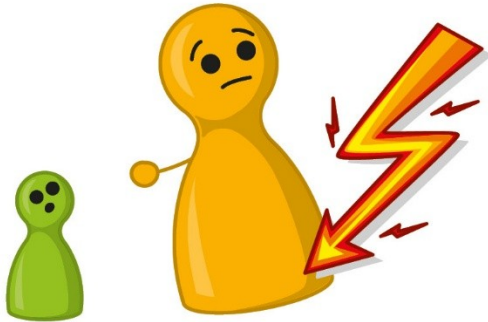


PRÄVENTION
in der Erzdiözese Freiburg



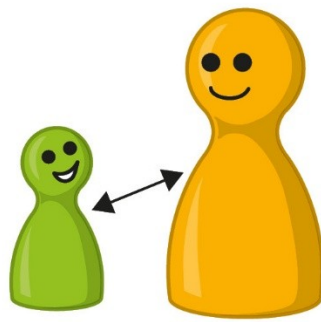
VERHALTENSKODEX

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.



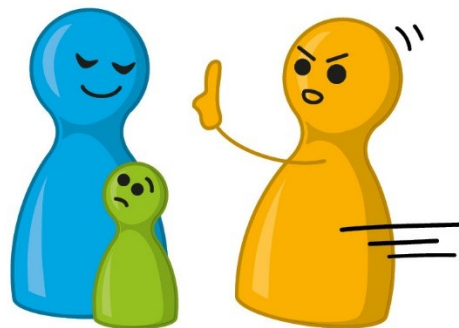
Die Rolle als Verantwortliche*r nicht ausnutzen

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.



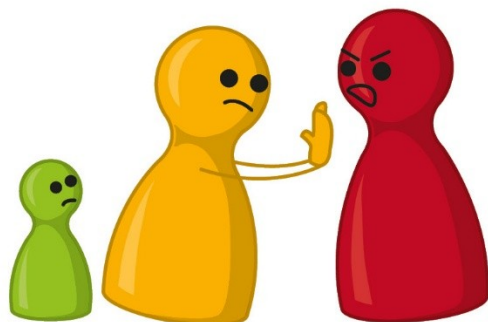
Stellung beziehen

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 einfügen (oder QR-Code zu Kontaktdaten auf der Website).

VERHALTENSKODEX

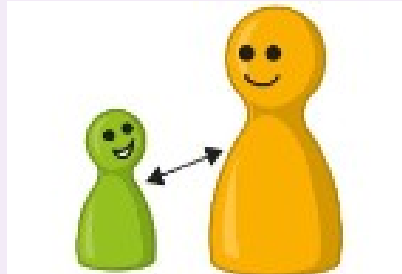
In einfacher Sprache

So gehen wir gut miteinander um.



Wir schützen Menschen.

Kinder, Jugendliche und Erwachsene sollen sicher sein. Niemand darf ihnen Gewalt antun.



Wir achten Nähe und Abstand.

Jede Person hat eigene Grenzen. Wir fragen nach und respektieren ein Nein.



Wir nutzen unsere Rolle nicht aus.

Mitarbeitende dürfen keine sexuellen Kontakte zu Menschen haben, für die sie verantwortlich sind.



Wir achten die Intimsphäre.

Wir respektieren persönliche Grenzen und die Scham anderer Menschen.



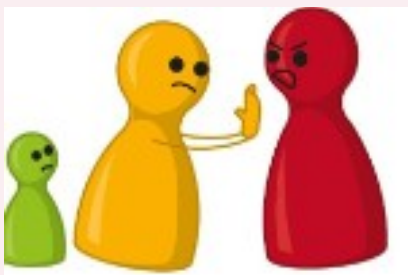
Wir sagen klar Nein.

Wir widersprechen bei Gewalt, Beleidigungen, sexuellen Sprüchen und Diskriminierung.



Wir achten Grenzen.

Wenn eine Grenze verletzt wird, greifen wir ein. Wir verschweigen nichts.



Wir behandeln alle respektvoll.

Wir machen niemanden klein. Wir achten auf einen freundlichen Umgang.



Wir sind transparent.

Situationen zu zweit machen wir sichtbar. Wir halten die vereinbarten Regeln ein.

Ansprechpersonen vor Ort

Hier Namen und Telefon eintragen:

Name:	Tel.:
Name:	Tel.:
Name:	Tel.:
Name:	Tel.:

Anlage 13 Prävention im Blick auf sexualisierte Gewalt im Bereich Religionsunterricht – kirchliche Religionslehrkräfte (Quelle: EOK Referat 4, vom 17.09.2024)

Bei Neueinstellungen müssen Lehrkräfte

- ein erweitertes Führungszeugnis und die Verpflichtungserklärung zu grenzachtendem Verhalten abgeben; die Nachweise werden in die Personalakte gegeben
- werden Lehrkräfte von der Personalverwaltung im Einstellungsschreiben aufgefordert, sich im Schuldekanat zu melden, um eine Basis-Schulung „Alle Achtung“ zu besuchen
- Die Erst-Schulungen werden von den Schuldekan*innen organisiert und vor Ort durchgeführt
- Die Teilnahmebestätigungen werden von den Schulungsleitungen zur Stabsstelle im EOK gesandt, von dort werden sie in die Personalakte gegeben
- **Die Schulung wird alle 5 Jahre aufgefrischt**; die Aufforderung dazu erfolgt durch die Stabsstelle direkt an die Lehrkraft
 - Die Auffrischungsschulungen werden vor Ort durchgeführt
 - Ein erweitertes Führungszeugnis muss von allen angestellten Religionslehrkräften alle 5 Jahre vorgelegt werden; hierzu fordert die zuständige Personalverwaltung auf

Diakon*innen in der Gemeinde und Pfarrer*innen

- Für Diakon*innen gilt dieselbe Regelung wie für kirchliche Lehrkräfte (s. o.)
- Für Gemeindepfarrer*innen wird der genaue Workflow noch geklärt; einstweilen bleibt es bei der bisherigen Praxis

Pfarrer*innen, die hauptamtlich im Religionsunterricht tätig sind

- Pfarrer*innen, die in den Schuldienst wechseln, haben bereits ihre Erst-Schulung absolviert oder tun dies umgehend
- Die Schulung wird alle 5 Jahre aufgefrischt; die Aufforderung dazu erfolgt durch die Stabsstelle direkt an die Lehrkraft. Die Auffrischungsschulungen werden vor Ort durchgeführt
- Ein erweitertes Führungszeugnis muss von Beamt*innen nach aktuellem Stand nicht vorgelegt werden

Schuldekan*innen

- Unmittelbar nach Amtsantritt besuchen Schuldekan*innen eine Multiplikator*innen-Schulung zu „Alle Achtung“, mittelfristig plant die Stabsstelle, eigene Schulungen speziell für Leitungspersonen mit Personalverantwortung anzubieten
- Die Erst-Schulungen werden von der Stabsstelle organisiert und durchgeführt
- Die Schulung wird alle 5 Jahre aufgefrischt; die Aufforderung erfolgt durch die Stabsstelle

Inhalte der Schulungen

- Die Inhalte der Schulungen zu „Alle Achtung“ werden von der „Stabsstelle Schutz vor sexualisierter Gewalt“ im EOK festgelegt und verantwortet
- Die Schuldekan*innen können vor Ort zusätzliche Fortbildungen zu Fragen grenzachtenden Verhaltens anbieten und dabei Aspekte aufgreifen, die in den Basisschulungen wenig oder keinen Raum finden
- Es ist nicht zulässig, die Inhalte und den Umfang der Basisschulung zu verändern

Intervention bei Verdachtsfällen

- Bei Verdachtsfällen auf sexualisierte Gewalt durch kirchliche Lehrkräfte beachten die Schuldekan*innen das vom EOK zur Verfügung gestellte Interventionsschema
- Sie nehmend umgehend mit Ref. 4 Kontakt auf, von dort aus werden das Rechtsreferat, die Stabsstelle und die zuständigen Personalabteilungen (2, 6) ebenfalls informiert