

# Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern



# Vorwort

Unsere Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern als einen sicheren Ort zu erfahren, an dem uns vertrauende Menschen ihren Glauben leben und Gemeinschaft gestalten können, ist für viele der Grund sich unserer Kirche zugehörig zu fühlen. Doch es gibt auch Menschen, die durch Mitarbeitende unserer Kirche zutiefst verletzt wurden. Dass Menschen sexualisierte Gewalt in den Strukturen unserer Kirche erfahren, ist zutiefst beschämend.

Es wird in unserer Kirche leider auch weiterhin zu Übergriffen kommen, so sehr wir uns bemühen, sexualisierte Gewalt durch Schutzkonzepte, Schulungen und Sensibilisierung von Mitarbeitenden zu verhindern. Es gilt daher strukturelle Vorkehrungen zu treffen und klare Kommunikationswege festzulegen, um bei Verdachtsfällen unmittelbar handlungsfähig zu sein. Bei jeder konkreten Situation müssen die Verantwortlichen vor Ort, unter Hinzuziehung der Meldestelle, den Sachverhalt klären, Maßnahmen entwickeln und umsetzen können, ohne dabei das Leid für Betroffene zu vergrößern oder straf-, disziplinar- oder arbeitsrechtliche Gesetzesnormen zu verletzen. So individuell jeder Fall zu betrachten und zu bearbeiten ist, soll die notwendige und angemessene Intervention nach einheitlichen Standards erfolgen.

Der Interventionsleitfaden soll die Grundlage für die Erstellung eines fallbezogenen Interventionsplanes dienen. Er beschreibt Meldewege und die dazugehörigen gesetzlichen Grundlagen und erläutert Standards der Intervention und soll Interventionsteams und Verantwortliche vor Ort bei ihrer Arbeit unterstützen.

Sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern keinen Raum geben, bleibt das Ziel. Es beginnt mit einer klaren Positionierung, ruft uns auf zu einem achtsamen und respektvollen Miteinander und fordert ein genaues Hinschauen und verantwortungsvolles Handeln.

## Inhalt

<b>1. Schaubild Intervention .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Kontaktstellen in der Fachstelle der ELKB .....</b>	<b>5</b>
<b>3. Muster eines Interventionsablaufes .....</b>	<b>6</b>
Schritt 1: Die Verdachtseinschätzung .....	6
Schritt 2: Die Interventionsleitung .....	7
Schritt 3: Das Interventionsteam .....	7
Schritt 4: Erste Sachverhaltsklärung im Interventionsteam .....	8
Schritt 5: Gespräche des Interventionsteams mit Beteiligten .....	9
Schritt 6: Mögliche Maßnahmen und Konsequenzen .....	9
Schritt 7: Abschluss der Intervention .....	12
<b>4. Aufgaben der Meldestelle im Interventionsprozess.....</b>	<b>13</b>
<b>5. Ausblick Aufarbeitung .....</b>	<b>14</b>
<b>6. Anlagen/Dokumente .....</b>	<b>15</b>
<b>Impressum.....</b>	<b>15</b>

Der Leitfaden wird kontinuierlich weiterentwickelt.

Die aktuelle Version finden Sie ab dem 01.12.25 im [Intranet der ELKB](#):



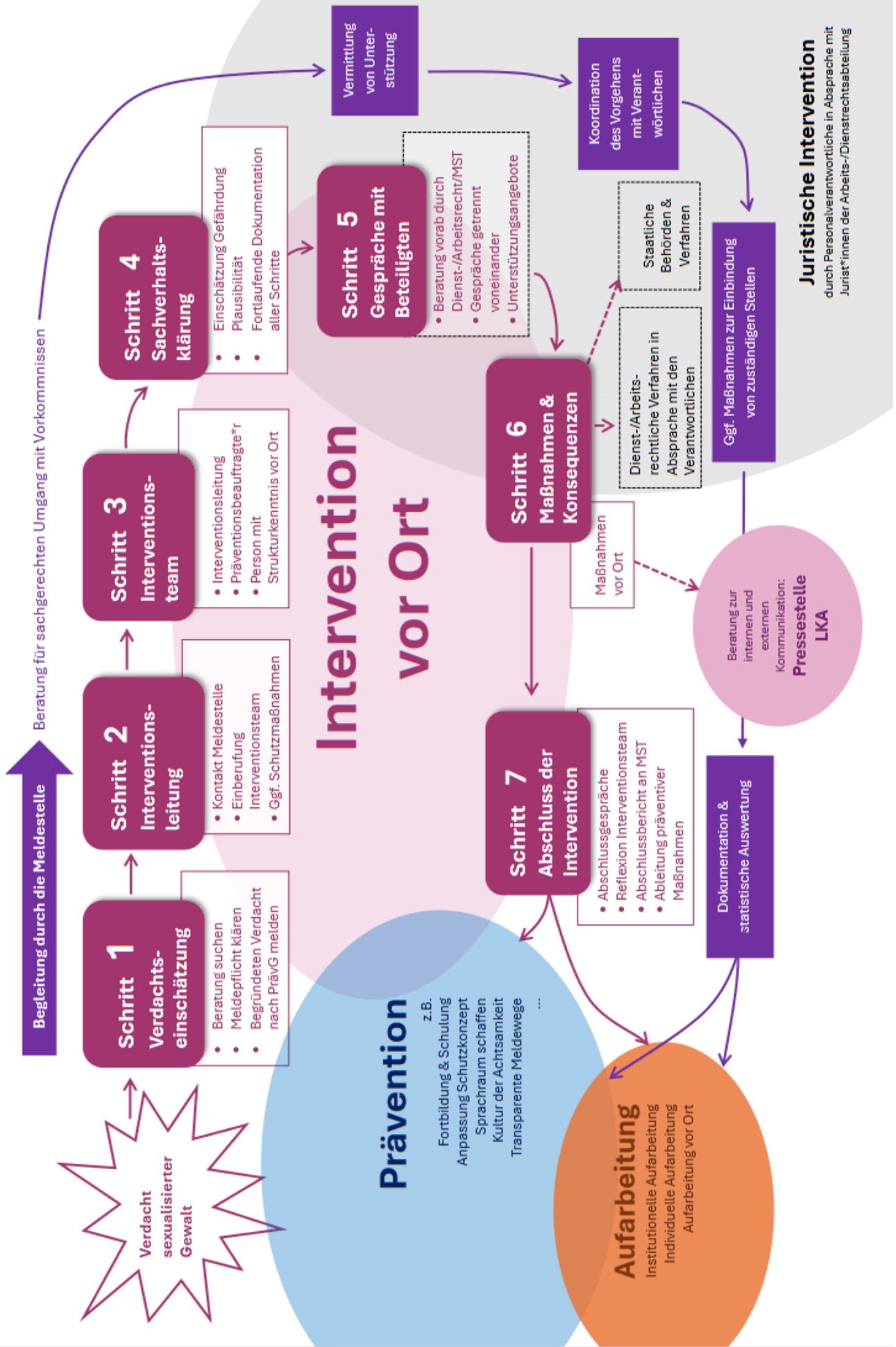
Bis dahin wenden Sie sich für Informationen und Unterlagen gerne direkt an uns:

**Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt**

Telefon: 089 55 95 – 522

E-Mail: [FachstelleSG@elkb.de](mailto:FachstelleSG@elkb.de)

## Schaubild Intervention



## 2. Kontaktstellen in der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB



### Ansprechstelle für Betroffene

- > Clearinggespräche und Beratung
- > Vertraulichkeit und Anonymität
- > Informationen über rechtliche und weitere mögliche Schritte der Meldestelle
- > Unterstützungsleistungen

#### Kontakt

Telefon: (089) 55 95-335  
AnsprechstelleSG@elkb.de



### Meldestelle

- > Beratung zur Einordnung eines Vorfalls
- > Verdachtsklärung, Plausibilitätsprüfung, Einschätzung der Gefährdungslage
- > Einleitung von Maßnahmen nach dem Präventionsgesetz
- > ggf. Koordination der Intervention
- > Dokumentation/Statistik

#### Kontakt

Telefon: (089) 55 95-342  
MeldestelleSG@elkb.de



### Präventionsteam

- > Konzeption von Präventionsstrategien und Entwicklung von Arbeitshilfen zur Umsetzung von Präventionsmaßnahmen
- > Beratung zu Schutzkonzepten und Prävention
- > Schulungen und Fortbildung der Mitarbeitenden
- > Ausbildung und Vernetzung von Ansprechpersonen, Präventionsbeauftragten und Multiplikator\*innen

#### Kontakt

Telefon (089) 55 95 -309  
Praevention@elkb.de

Aktuelle Sprechzeiten und Kontaktpersonen finden sie [hier](#).



### 3. Muster eines Interventionsablaufes



<sup>2</sup> Ausnahme von der Meldepflicht => siehe Anlage Meldepflicht

Schritt

2

## Die Interventionsleitung

wird über einen **begründeten Verdacht** gem. § 6 PräVG durch Meldestelle, Betroffene, Ehrenamtliche, Mitarbeitende oder Dritte informiert.

**Die Interventionsleitung** ist verantwortlich für

- die **zeitnahe** Einberufung des Interventionsteams
- die Einleitung, Koordination und Umsetzung aller erforderlicher Maßnahmen
- sowie die vollständige und zeitnahe Meldung relevanter Informationen und Entwicklungen an die Meldestelle.

Kontakt zur Meldestelle

Schritt

3

## Das Interventionsteam

So klein wie möglich, so groß wie nötig

### Interventions- leitung

i.d.R. Dekan\*in, Ein-  
richtungsleiter\*in,  
Dienststellen-  
leiter\*in

### Präventions- beauftragte\*r

der Einrichtung/  
des Dekanatsbezir-  
kes

### Person mit Strukturkenntnis vor Ort

Pfarrer\*in, Einrich-  
tungsleiter\*in, Ju-  
gendreferent\*in

**Aber: Nicht in den  
Fall involvierte  
Person!**

### Erforderlichenfalls

Beratung durch (ex-  
terne) Personen mit  
Expertise aus den Be-  
reichen

- Öffentlichkeits-  
arbeit
- Recht
- Psychologie,  
Trauma, Beratung,  
Seelsorge

#### → Interventionsarbeit ist Teamarbeit

Die Beratungen im Interventionsteam stellen sicher, dass Entscheidungen im Interventionsfall mindestens von zwei Personen des Interventionsteams (4-Augen-Prinzip) getroffen werden. Befangenheiten und Rollenkonflikte sind zu Beginn anzusprechen und zu lösen. Vertraulichkeit ist zu vereinbaren.

#### → Fortlaufende Dokumentation

Sachverhaltsschilderungen von Beteiligten sollen – wenn möglich – wörtlich festgehalten werden. Vereinbarungen sind schriftlich zu dokumentieren. Sitzungen des Interventionsteams sind zu protokollieren.

#### → Am Ende jeder Sitzung Sprachregelungen nach innen und außen klären

Wer muss über was informiert werden? Wer informiert betroffene Personen sowie ggf. vor Ort Verantwortliche über erfolgte/nächste Verfahrensschritte?



# Erste Sachverhaltsklärung im Interventionsteam

## Den Sachverhalt beschreiben

Was ist passiert?  
Welche Form sexualisierte Gewalt liegt vor?  
Wann? Wo? Wie oft?

Namen, Alter, Funktion  
(von Betroffenen und Beschuldigten), Verhältnis zueinander, Zeugen

Wer wurde informiert?  
Was wurde bereits unternommen?

## Plausibilität

Sind die Schilderungen

- nachvollziehbar?
- zeitlich einordbar?

Ist/war die beschuldigte Person vor Ort tätig/engagiert/bekannt?

Gibt es Hinweise auf weitere Betroffene, Probleme, Konflikte?

## Gefährdung/Einschätzung

Welches Verhältnis besteht zwischen Beschuldigten und Betroffenen (Schutzbefohlene\*r)? Abhängigkeitsverhältnis, Machtgefälle

Liegen Hinweise auf wiederkehrende Muster oder Strategien vor? Wurden Suchtmittel wie Drogen oder Alkohol eingesetzt?

Besteht die Gefahr einer Wiederholung? Sind weitere Personen gefährdet? Ist eine akute Suizidgefahr erkennbar? => Schutzmaßnahmen, Sicherheit herstellen

Kindeswohlgefährdung & Meldepflichtige Ereignisse => Jugendamt §§ 47 und 8a SGB VIII

**Kontakt/Informationsaustausch Meldestelle**

Zur Klärung offener Fragen weiter mit Schritt 5

## Exkurs: Spektrum sexualisierter Gewalt

Sexualisierte Gewalt beginnt z.B. bei anzüglichen Sprüchen oder Gesten und reicht über heimliche Fotos, unerwünschte Berührungen, exhibitionistische Handlungen bis zur sexuellen Nötigung und Vergewaltigung. Auch vorbereitende Handlungen können strafbar sein. Entscheidend im Sinne der Intervention ist nicht die Absicht der Beschuldigten, sondern das individuelle Erleben der betroffenen Personen.

Verhalten, bei dem eine Person den erforderlichen respektvollen Umgang, die Schamgrenze und/oder die körperliche Distanz zu einer anderen Person missachtet.

### Merkmale für Grenzverletzungen sind u.a.

...ereignete sich zufällig  
... einmaliges Vorkommnis  
... geschah unbewusst, unbeabsichtigt  
... unreflektiertes, fachliches Fehlverhalten  
... Kultur der Grenzverletzung  
... Missachtung der Grenzen zwischen den Generationen und/oder der professionellen Rolle

**Verstoß gegen die sexuelle Selbstbestimmung laut Strafgesetzbuch**  
§§ 174 - 184l StGB

z.B.

- Nötigung
- sexuelle Belästigung
- Missbrauch von Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen
- Vergewaltigung
- Erstellung/Verbreitung Kinder- und Jugendpornografischer Inhalte

Verhaltensweisen die aktiv oder bewusst Grenzen anderer überschreiten.

### Merkmale für Übergriffe sind u.a.

...wiederholt und/oder absichtlich  
... ohne freie Zustimmung  
... gegen Widerstände durchgesetzt  
...werden gerechtfertigt/bagatellisiert  
...Respektlosigkeit  
...persönliches/fachliches Defizit  
...Ausnutzung von Macht- oder Abhängigkeitsverhältnissen

**Grenzverletzung**

**Grenzüberschreitung - Übergriff**

Mögliche strafrechtliche, arbeits- und dienstrechtliche Relevanz



# Gespräche des Interventionsteams mit Beteiligten

(getrennt voneinander – i.d.R. zuerst mit betroffenen Personen)

Gespräche mit Betroffenen	Gesprächsrahmen, Dokumente und Inhalte	Gespräch mit Beschuldigten vor Gespräch mit Hauptamtlichen => Beratung Dienstrechtsabteilung vor Gespräch mit Ehrenamtlichen => Beratung Meldestelle
<ul style="list-style-type: none"> <li>Interventionsleitung und weitere Person aus dem Interventionsteam</li> <li>Betroffene*r und weitere Person des Vertrauens auf Wunsch</li> <li>Ggf. Sorgeberechtigte</li> <li>Auf Wunsch von Betroffenen MAV/JAV/SBV</li> </ul>	<p><b>Gesprächsteilnehmer*innen</b></p> <p>Information zur Datenverarbeitung</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interventionsleitung und weitere Person aus dem Interventionsteam oder Dienst-/Arbeitsrecht</li> <li>Beschuldigte*r und weitere Person des Vertrauens auf Wunsch</li> <li>Ggf. Sorgeberechtigte</li> <li>Auf Wunsch der Beschuldigten MAV/ JAV/SBV</li> </ul>
Das Gespräch dient der behutsamen Klärung des Sachverhaltes. Sensibles Nachfragen ist wichtig – nicht alle Details sind für die erste Einschätzung erforderlich. Betroffene sind aufmerksam zu begleiten: Pausen ermöglichen, emotionale Reaktionen ernst nehmen und akzeptieren, wenn keine Antworten gegeben werden. Das Gespräch erfolgt ohne Zeitdruck und orientiert sich am Wohl der betroffenen Person.	<p><b>Sachverhaltsklärung</b></p> <p>Keine eigenen Ermittlungen anstellen. Ggf. Abklärung vor Gesprächen mit ermittelnden Behörden (Polizei, Staatsanwaltschaft, Jugendamt...), um Ermittlungen nicht zu beeinflussen.</p>	Im Rahmen eines (ggf. mit Dienst-/Arbeitsrecht vorgeklärten) Gesprächs erhält die beschuldigte Person die Möglichkeit zur Stellungnahme. Dabei erfolgt ein gezieltes Nachfragen zu relevanten Klärungsinformationen. Bei Bedarf ist eine schriftliche Stellungnahme möglich.
Interventionsleitung Ggf. Meldestelle	<b>Verantwortliche* und Kontaktstelle</b>	Interventionsleitung Ggf. Jurist*innen aus dem Dienst-/Arbeitsrecht
<ul style="list-style-type: none"> <li>Anliegen der betroffenen Person klären</li> <li>Keine Zusagen geben, die nicht gehalten werden können</li> <li>Schutzmaßnahmen klären</li> <li>Transparent über den Verlauf und Beteiligte im Interventionsverfahren informieren</li> <li>Zeitliche Perspektiven ansprechen</li> </ul>	<b>Nächste Schritte im Interventionsprozess</b>	<p>Beschuldigte Person über ihre Rechte aufklären und über den allgemeinen Interventionsverlauf informieren.</p> <p>Erforderlichenfalls Bitte an den Dienstvorsetzten eine arbeitsrechtliche/dienstaufsichtliche Maßnahme auszusprechen z.B. Anordnung, den Kontakt zu betroffenen Personen zu unterlassen.</p>
z.B. Begleitpersonen, Beratungsstellen, Seelsorge, Krisenintervention und Stabilisierungsmaßnahmen, juristische Erstberatung	<b>Unterstützungsmöglichkeiten aufzeigen</b>	z.B. Beratung, Kontakt zu Fachstellen, Seelsorge
<p>„Wir nehmen das sehr ernst.“</p> <p>„Wir danken für Ihr Vertrauen/ Ihre Bereitschaft sich an uns zu wenden.“</p> <p>„Wir prüfen die nächsten Schritte und bleiben in Kontakt.“</p> <p>„Die Verantwortlichen sind informiert.“</p> <p>„Alle Beteiligten sind im Blick.“</p> <p>„Alle nötigen Schritte werden/wurden eingeleitet.“</p> <p>Keine Informationen über den Beschuldigten möglich – <u>nur</u> zum Verfahren.</p>	<p><b>Interne und externe Sprachregelungen</b></p> <p><b>Umgang mit der Öffentlichkeit</b></p>	<p>Vereinbarungen zur Kommunikation können mit dem*der Beschuldigten je nach Informationsstand vor Ort vereinbart werden, z.B. „zum Schutz aller Beteiligten während der Prüfung vom Dienst befreit“, „Es wird geprüft“, falls zutreffend auch z.B. „aktuell im Krankenstand“.</p> <p>Allgemeine Formulierung bei Freistellung ohne weitere Vereinbarung mit dem*der Beschuldigten z.B. „Aktuell nicht im Dienst“ oder „Nimmt derzeit den Dienst nicht wahr“.</p> <p>Was bereits öffentlich bekannt ist, kann auch kommuniziert werden.</p>

**Nicht vergessen: Unterstützungsangebote im betroffenen Umfeld**  
Angehörige, Mitarbeitende (ehrenamtliche & hauptberufliche), Gremien

**Bei neuen/relevanten Informationen/Maßnahmen -> Kontakt zur Meldestelle**

# Mögliche Maßnahmen und Konsequenzen

Maßnahmen werden durch Dienstvorgesetzte/Personalverantwortliche oder Dienstaufsicht ausgesprochen. Das Interventionsteam kann Empfehlungen an Verantwortliche aussprechen.<sup>1</sup>

## Für öffentlich-rechtlich Mitarbeitende (Beamt\*innen) der ELKB

### Dienstaufsichtliche Maßnahmen durch den Dienstvorgesetzten:

#### **Personalgespräch mit Dienstvorgesetzten/Einrichtungsleitung im Sinne der Dienstaufsicht**

Das Personalgespräch dient der Sicherstellung der ordnungsgemäßen Erfüllung der dienstlichen Pflichten (§ 58 Abs. 1 Satz 1 PfdG.EKD) oder soll z.B. bei Konflikten in der Wahrnehmung des Dienstes rechtzeitig geeignete Maßnahmen (§ 26 Abs. 5 PfdG.EKD) in den Blick nehmen.

#### **Erlass einer dienstlichen Anordnung (§ 58 Abs. 2 Satz 1 PfdG.EKD)**

Dienstanordnungen müssen verständlich, konkret und eindeutig formuliert sein.

- z.B. Supervision, Coaching, Fortbildung/Schulung, Anleitung, Mediation
- Anordnung, ein Verhalten zu unterlassen, das geeignet ist, die notwendige Distanz zu verletzen (Wahrung des Abstandsgebots § 31b Abs. 1 Satz 1 PfdG.EKD)
- Anordnung, den Kontakt zu bestimmten Personen/-gruppen/Orten zu meiden

#### **Ermahnung**

Eine Ermahnung ist eine missbilligende Äußerung im Rahmen der Dienstaufsicht. Sie bedarf der Rücksprache und Dokumentation im Landeskirchenamt (LKA).

#### **Weitere Maßnahmen durch das Berufsgruppenreferat:**

#### **Personalgespräch mit der\*des Personalverantwortlichen im Landeskirchenamt**

**Vorläufige Untersagung der Dienstausbübung (§ 60 PfdG.EKD)** durch den Landeskirchenrat. **In dringenden Fällen:** durch die Dienstvorgesetzte Person (vgl. ELKB: § 24 Abs. 2 Pfarrdienstausführungsgesetz - PfdAG)

**Eröffnung eines Disziplinarverfahrens durch die disziplinaufsichtführende Stelle im Landeskirchenamt**

## Für privatrechtlich Beschäftigte (Angestellte) in der ELKB

### Arbeitsrechtliche Maßnahmen durch den Personalverantwortlichen

#### **Personalgespräch mit Dekan\*in/Personalverantwortliche\*r/Träger**

Jedes Thema, das mit dem Arbeitsverhältnis zu tun hat, darf im Personalgespräch besprochen werden.

#### **Erlass einer Dienstanweisung**

Dienstanweisungen müssen verständlich, konkret und eindeutig verfasst sein. Der\*die Arbeitnehmende muss der Dienstanweisung Folge leisten.

#### **Ermahnung**

Die Ermahnung ist eine bloße Rüge eines Fehlverhaltens. Sie soll den Arbeitnehmer auf ein unerwünschtes Verhalten hinweisen, ohne die rechtlichen Konsequenzen einer Abmahnung.

⇒ **Kontakt zum Dienst- und Arbeitsrechtsreferat**

#### **Abmahnung**

Die Abmahnung soll künftigen Pflichtverletzungen vorbeugen. Es wird festgehalten, dass der Arbeitgeber den\*die Arbeitnehmer\*in auf drohende Rechtsfolgen für den Wiederholungsfall hingewiesen hat.

⇒ **Kontakt zum Dienst- und Arbeitsrechtsreferat**

#### **Freistellung**

Im Falle des Vorwurfs einer Straftat oder eines schwerwiegenden Fehlverhaltens kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vorübergehend (ggf. unter Anrechnung von Mehrarbeitsstunden) freistellen, um die notwendigen Klärungen durchzuführen.

⇒ **Kontakt zum Dienst- und Arbeitsrechtsreferat**

#### **Kündigung**

⇒ **Kontakt zum Dienst- und Arbeitsrechtsreferat**


ERFORDERLICHENFALLS STRAFANZEIGE

**Beratung von Dienstvorgesetzten/Leitenden in dienst- und arbeitsrechtlichen Fragestellungen im Dienst- und Arbeitsrechtsreferat des Landeskirchenamtes:**  
Kontakt (089) 55 95 -158 oder Dienstrecht@elkb.de

<sup>1</sup> Kollektivmaßnahmen unterliegen i.d.R. der Mitbestimmung (MVG-EKD)

## Maßnahmen und Konsequenzen für Ehrenamtliche und Teilnehmende z.B.

- Etablierung einer Kultur der Achtsamkeit
- Verhaltenskodex
- Gruppenregeln „Voice/Choice/Exit“
- Schulung und Fortbildung
- Anleitung/Begleitung bei der Ausübung des Ehrenamtes
- schriftliche Vereinbarung von Verhaltenserwartungen und Grenzen
- vorübergehende Einschränkung der Aufgaben
- Freistellung vom Ehrenamt
- Ausschluss/Rücktritt
- erforderlichenfalls Strafanzeige
- andere situationsorientierte Maßnahmen



Kontakt/Informationsaustausch  
Meldestelle

## Rehabilitation bei erwiesener Unschuld

Rehabilitation ist Teil des Interventionsverfahrens – verantwortlich bleibt die Interventionsleitung

Wenn ein Verdacht nach sorgfältiger Prüfung **vollständig ausgeräumt** ist und Beweise der Unschuld vorliegen, muss die zu Unrecht beschuldigte Person rehabilitiert werden.

### Ziele der Rehabilitation

- Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht beschuldigten Person
- Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb der Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung)
- Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der zu Unrecht beschuldigten Person

### Schritte zur Rehabilitation

- Beschuldigte und betroffene Person werden - getrennt voneinander - unter Beachtung datenschutzrechtlicher Vorgaben über das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren informiert.
- Information an das beteiligte Umfeld nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person => hinweisgebende Personen, Betroffene und/oder das Umfeld bestärken, dass es richtig und wichtig ist, sich bei einem Verdacht zu melden
- Entwicklung von angemessenen Maßnahmen zur Rehabilitation gemeinsam mit dem/der zu Unrecht Beschuldigten z.B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, Durchführung eines Elternabends, öffentliche Stellungnahme (ggf. Rücksprache/Beratung LKA) ...



Rückmeldung an die Meldestelle

# Abschluss der Intervention

## Zeit

Die Zeit bis zum Abschluss einer Intervention stellt eine große Belastung für Betroffene, Beschuldigte, Verantwortliche und das betroffene Umfeld dar. Klärungsphasen können 1-2 Jahre andauern. **Schaffen Sie ausreichend Zeit und Entlastung.**

## Dynamik vor Ort

Unterschiedliche Erfahrungen und Einschätzungen beteiligter und unbeteiligter Personen, Gerüchte und unbeantwortbare Fragen während Klärungsprozessen führen i.d.R. zu schwierigen Dynamiken und zu einer Polarisierung vor Ort. **Bleiben Sie hörend und mit allen „Parteien“ in Kontakt. Fördern Sie einen respektvollen und konstruktiven Umgang vor Ort, beziehen Sie – wo möglich – klar und transparent Stellung, z.B. zu Ansprechpartner\*innen, zu Verantwortlichen, zum Prozess, zu Präventions- und Schutzmaßnahmen.**

## Ergebnis

Vor ihrem Abschluss können Interventionen vor sehr unterschiedlichen Ergebnissen stehen: Urteilsspruch, Einstellung von Verfahren, Kündigung, arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahmen, Aussage gegen Aussage ohne strafrechtliche Relevanz, erwiesene Unschuld... (siehe Schritt 6)

**Sehr häufig ist keine eindeutige Klärung möglich. Bleibt der Sachverhalt unklar, muss gut auf die Situation vor Ort geblickt und eine Lösung gesucht werden. Dabei haben der Schutz und die Sicherheit betroffener Personen Vorrang.**

## Das Abschlussgespräch

### Mit Betroffenen

- Information über das Ergebnis der Intervention (ggf. in Absprache mit Arbeits-/Dienstrecht)
- Perspektiven der\*des Betroffenen hören und in den Blick nehmen
- Ggf. weitere Maßnahmen zum Schutz besprechen
- Möglichkeiten zur Beteiligung im Prozess der Aufarbeitung (siehe 5., Seite 13)

### Mit Beschuldigten

- Information über das Ergebnis der Intervention (ggf. in Absprache mit Arbeits-/Dienstrecht)
- Ggf. schriftliche Vereinbarung (Erklärung Rücktritt, Einschränkung Arbeitsfelder, Rehabilitation o.ä.)
- Vereinbarung zur intern und externen Kommunikation
- Klärung der Perspektiven der\*des Beschuldigten
- Ggf. Rückgabe Juleica, Schlüssel etc.

### Im Interventionsteam

- Hilfreiche, kritische und positive Erfahrungen im Interventionsprozess
- Sicherung, Rückgabe, Löschung der geteilten Dokumente
- Maßnahmen zur Prävention, Anpassungen im Schutzkonzept
- Ggf. Umgang mit persönlichen Belastungen
- Aufarbeitung (siehe Seite 14)

## Abschlussbericht für die Meldestelle

- Namen der Betroffenen, Beschuldigten und Interventionsverantwortlichen
  - Sachverhaltsschilderung
  - Schritte, Maßnahmen und Ergebnisse der Intervention
  - Ggf. polizeiliche oder staatsanwaltliche Aktenzeichen & Name der Ermittlungsbehörde
- ⇒ **Kann durch fortlaufende Ergebnisdokumentation ersetzt werden**

## 4. Aufgaben der Meldestelle im Interventionsprozess

### PrävG § 6 Meldestelle; Meldepflicht

(1) Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern und das Diakonische Werk Bayern unterhalten jeweils eine Meldestelle, die **Sorge für einen sachgerechten Umgang mit Verdachtsfällen und Vorkommnissen sexualisierter Gewalt tragen**.

(2) Aufgaben der Meldestellen sind insbesondere

1. die Beratung und Unterstützung der Träger beim Umgang mit Verdachtsfällen und Vorkommnissen sexualisierter Gewalt,
2. bei Bedarf die Koordination des Vorgehens in Verdachtsfällen und bei konkreten Vorkommnissen in Abstimmung mit den Verantwortlichen vor Ort,
3. dafür Sorge zu tragen, dass die für dienst-, arbeits- und strafrechtliche Maßnahmen zuständigen kirchlichen, diakonischen und staatlichen Stellen eingebunden werden sowie
4. Dokumentation und statistische Auswertung

### Weitere Aufgaben der Meldestelle

**Beratung** für Mitarbeiter\*innen, Verantwortungsträger, Dritte (auch anonym)

**Begleitung Betroffener und Einrichtungen durch Verfahren** wie Meldeprozess, dienstrechtliche Verfahren im LKA, strafrechtliche Schritte, Aufarbeitung, Reflexion vergangener Interventionsprozesse/Meldewege

**Vermittlung und Unterstützung bei Antragstellung von Leistungen für Betroffene** z.B. Krisen- und Stabilisierungsmaßnahmen, Kontakt zu Fachberatungsstellen, therapeutisches Erstgespräch, Anerkennungsleistungen (ANKO), juristische Beratung und Weiteres

**Fragen zu Datenschutz und Dokumentation**

**Institutionelle Aufarbeitung**

## 5. Ausblick Aufarbeitung

Aufarbeitung geschieht auf verschiedenen Ebenen, die jeweils eigene Herausforderungen mit sich bringen. Es gilt, traumasensibel vorzugehen und die Betroffenen im Blick zu behalten. Aufarbeitung ist sowohl bei aktuellen Fällen notwendig als auch bei Fällen, die schon länger zurückliegen.

**Ob betroffene Menschen ihre traumatischen Erfahrungen bewältigen können, hängt auch davon ab, welche Folgeerfahrungen sie mit den verantwortlichen Institutionen machen und inwiefern diese Zugang zu Unterstützungsmöglichkeiten für betroffene Personen fördern.**



### Individuelle Aufarbeitung

**Die betroffene Person steht im Mittelpunkt** Der Fokus liegt auf Selbstermächtigung, Verarbeitung und Weiterleben mit dieser Erfahrung.

➔ **Was braucht der\*die Betroffene jetzt?**

- Angebote der Begleitung
- Gesprächsangebote
- Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie

➔ **Wer braucht sonst noch Unterstützung?** Angehörige, Zeug\*innen, Mitarbeitende (ehrenamtliche wie hauptberufliche)

➔ Welche Motivation haben Betroffene/Dritte, eine Aufarbeitung anzustoßen?

➔ Transparente Kommunikation mit Betroffenen zu Schritten in der Aufarbeitung (unter Einhaltung rechtlicher Möglichkeiten=> Datenschutz)

### Institutionelle Aufarbeitung

**Mögliche Leitfragen zur Reflexion der Rahmenbedingungen und Kultur vor Ort:**

- Was hat Übergriffe ermöglicht?
- Was hat unsere Einrichtung dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte?
- Gibt es religiöse, theologische und geistliche Denkmuster, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben?
- Welche Gelegenheits- und Gewohnheitsstrukturen müssen kritisch hinterfragt werden?
- Gab es andere Gewaltformen im Kontext? Dazu gehört auch das Thema Machtmissbrauch.
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema „Sexualisierte Gewalt“ in der Einrichtung vorhanden?
- Konnten wir vermitteln „*Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen.*“?
- Wie können wir durch eine Überprüfung des Schutzkonzeptes/Ableitung präventiver Maßnahmen die Hürden für mögliche Übergriffe erhöhen?
- Braucht es etwas Bleibendes als Erinnerung?

### Aufarbeitung von Fällen, die länger zurückliegen

Mehr als bei akuten Übergriffen spielen hier vor allem der Prozess der Aufdeckung von Tabus und soziale Systeme eine Rolle, die über viele Jahre eventuell ein Geheimnis gehütet haben.

⇒ **Die betroffene Person wird in die Überlegungen mit einbezogen, soweit rechtlich zulässig. Er\*sie ist Expert\*in und entscheidet individuell, wie er\*sie sich einbringen kann und will.**

## 6. Anlagen/Dokumente

Folgende Dokumente können im Interventionsprozess hilfreich sein und können ab dem 01.12.25 im [Intranet der ELKB](#) heruntergeladen werden:

- ➔ Information zur Meldepflicht und Ausnahmen
- ➔ Beispiel/Vorlage Entbindung von der Schweigepflicht
- ➔ Schaubild Intervention
- ➔ Aktuelle Empfehlungen und Vorlagen



Empfehlungen für die datenschutzkonforme Kommunikation, Dokumentation und Speicherung von Daten wird derzeit in Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen für den Datenschutz der Fachstelle erarbeitet. Bei konkreten Fragestellungen wenden Sie sich an Ihren Datenschutzbeauftragten vor Ort.

## Impressum

Herausgeber: Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern  
Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt  
Katharina-von-Bora-Str. 7-13  
80333 München  
Telefon: 089 55 95 - 522  
E-Mail: [FachstelleSG@elkb.de](mailto:FachstelleSG@elkb.de)

**Ausgabe:** 1. Auflage 2025