



# LEITFADEN Intervention

# **AKTIV GEGEN MISSBRAUCH**

Fachstelle für den Umgang mit  
sexualisierter Gewalt in der ELKB



Evangelisch-Lutherische  
Kirche in Bayern

LEITFADEN

**Intervention**



# Inhaltsverzeichnis

1	<b>Vorwort</b> .....	5
2	<b>Schaubild Intervention</b> .....	6
3	<b>Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB</b> .....	8
4	<b>Muster eines Interventionsablaufes</b> .....	9
	<b>Schritt 1: Die Verdachsteinschätzung</b> .....	9
	<b>Schritt 2: Die Interventionsleitung</b> .....	10
	<b>Schritt 3: Das Interventionsteam</b> .....	10
	<b>Schritt 4: Erste Sachverhaltsklärung</b> .....	11
	<b>Schritt 5: Gespräche mit Beteiligten</b> .....	12
	<b>Schritt 6: Mögliche Maßnahmen und Konsequenzen</b> .....	14
	<b>Schritt 7: Abschluss der Intervention</b> .....	17
5	<b>Aufgaben der Meldestelle im Interventionsprozess</b> .....	18
6	<b>Ausblick Aufarbeitung</b> .....	19
7	<b>Anlagen / Dokumente</b> .....	20
	<b>Information zur Meldepflicht</b> .....	21
	<b>Datenschutzrechtliche Empfehlungen für Interventionsteams</b> .....	24
	<b>Vorschlag: Dokumentation bei einem Meldefall</b> .....	27
	<b>Vorschlag: Schweigepflichtentbindung</b> .....	30
	<b>Impressum</b> .....	31

*Der Leitfaden wird laufend weiterentwickelt.  
Die aktuelle Version finden Sie hier:*





# 1 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 Normen zu verletzen. So individuell jeder Fall zu betrachten und zu bearbeiten ist, soll die notwendige und angemessene Intervention nach einheitlichen Standards erfolgen.

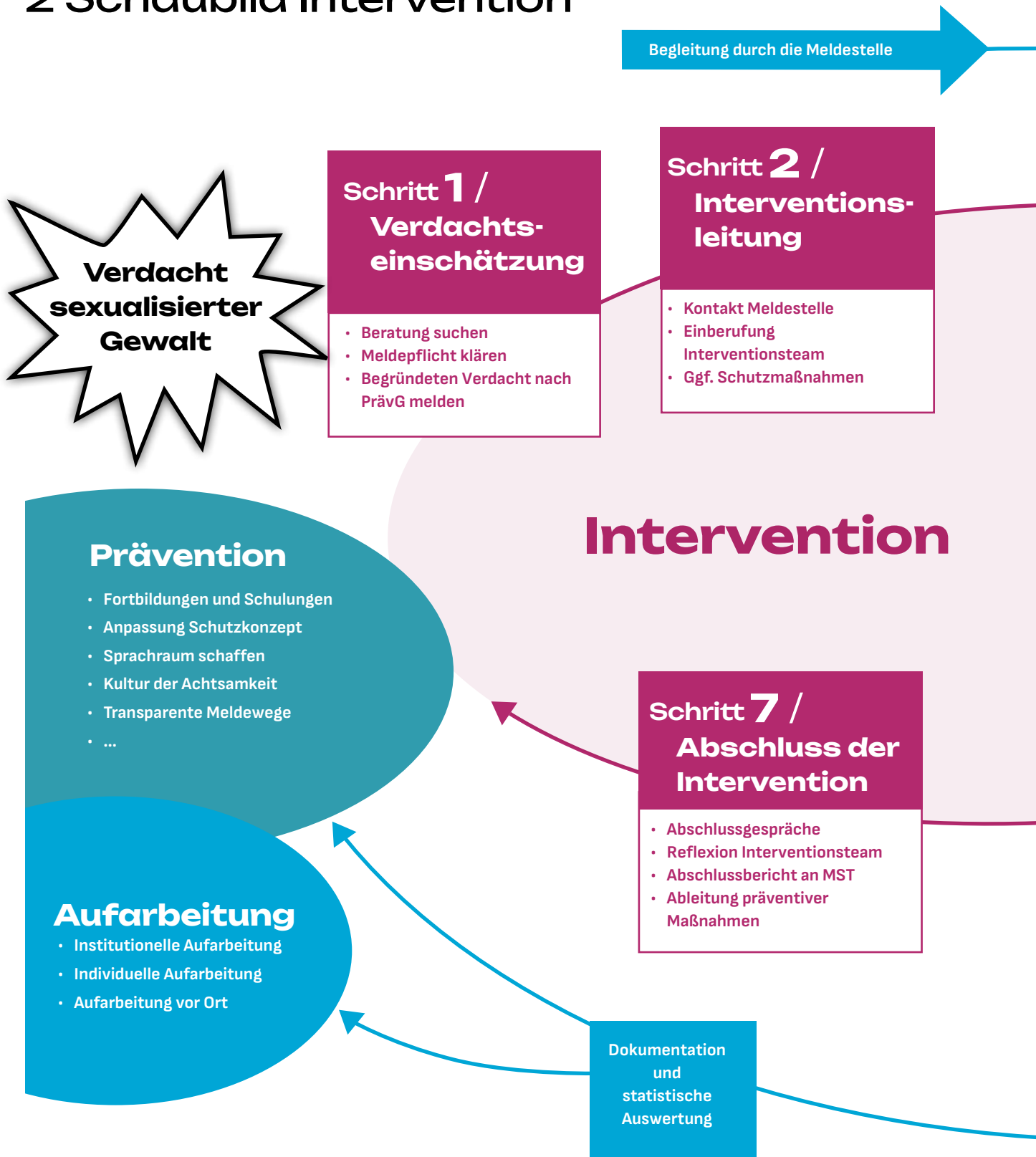
Der Interventionsleitfaden soll als Grundlage für die Erstellung eines fallbezogenen Interventionsplanes dienen. Er beschreibt Meldewege und die dazugehörigen gesetzlichen Grundlagen, erläutert Standards der Intervention und soll Interventionsteams und Verantwortliche vor Ort bei ihrer Arbeit unterstützen.

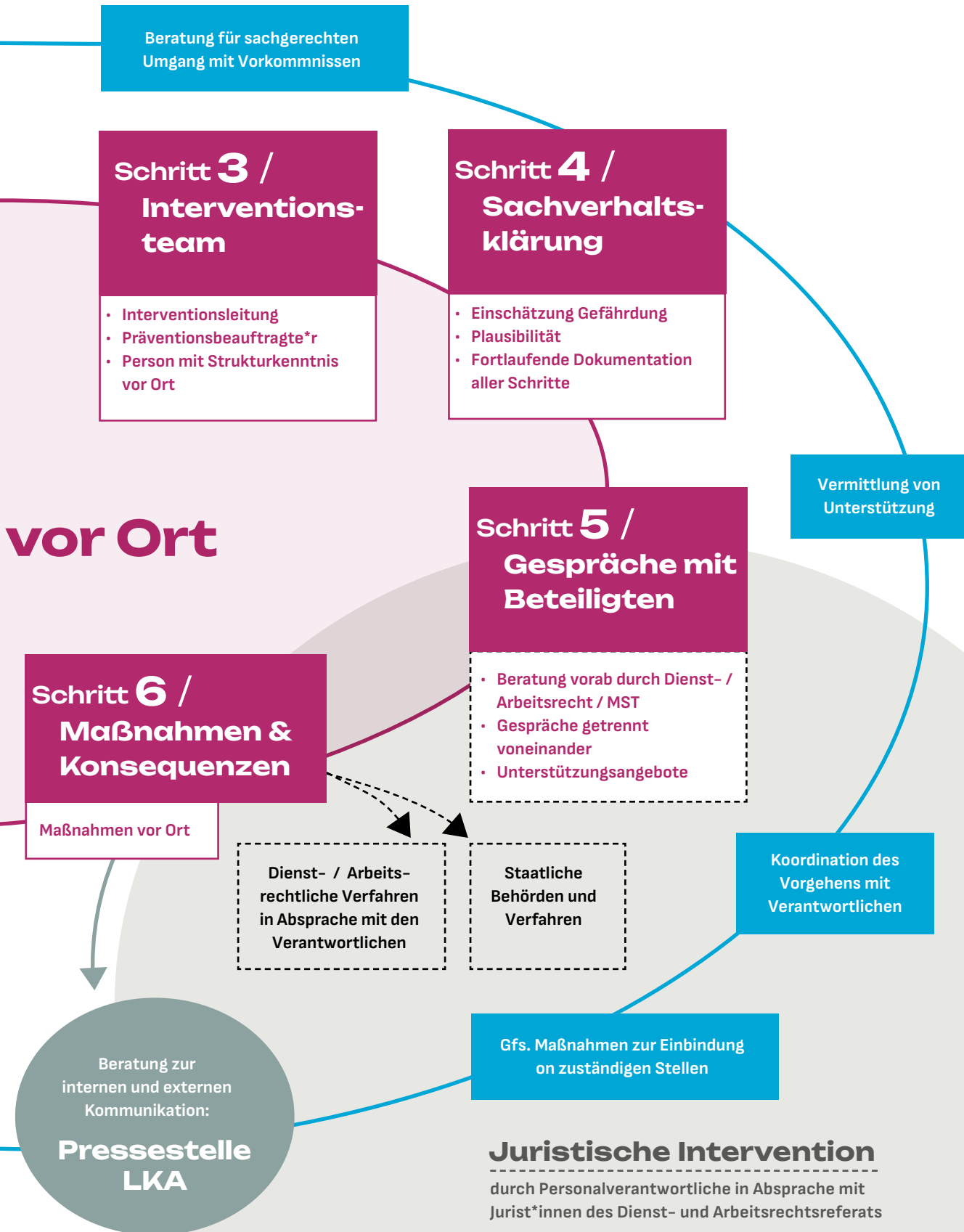
Sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern keinen Raum zu geben, bleibt das Ziel. Es beginnt mit einer klaren Positionierung, ruft uns auf zu einem achtsamen wie auch respektvollen Miteinander und fordert ein genaues Hinschauen und verantwortungsvolles Handeln.






*Martina Frohmader,  
Leiterin der Fachstelle*

## 2 Schaubild Intervention





### 3 Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB

		
<b>Ansprechstelle für Betroffene</b>	<b>Meldestelle</b>	<b>Präventions- team</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Clearinggespräche und Beratung</li><li>&gt; Vertraulichkeit und Anonymität</li><li>&gt; Informationen über rechtliche und weitere mögliche Schritte der Meldestelle</li><li>&gt; Unterstützungsleistungen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Beratung zur Einordnung eines Vorfalls</li><li>&gt; Verdachtsklärung, Plausibilitätsprüfung, Einschätzung der Gefährdungslage</li><li>&gt; Einleitung von Maßnahmen nach dem Präventionsgesetz</li><li>&gt; ggf. Koordination der Intervention</li><li>&gt; Dokumentation / Statistik</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Konzeption von Präventionsstrategien und Entwicklung von Arbeitshilfen zur Umsetzung von Präventionsmaßnahmen</li><li>&gt; Beratung zu Schutzkonzepten und Prävention</li><li>&gt; Schulungen und Fortbildung der Mitarbeitenden</li><li>&gt; Ausbildung und Vernetzung von Ansprechpersonen, Präventionsbeauftragten und Multiplikator*innen</li></ul>
<b>Kontakt</b> Tel. 089 / 55 95-335 Mail <a href="mailto:ansprechstellesg@elkb.de">ansprechstellesg@elkb.de</a>	<b>Kontakt</b> Tel. 089 / 55 95-342 Mail <a href="mailto:meldestellesg@elkb.de">meldestellesg@elkb.de</a>	<b>Kontakt</b> Tel. 089 / 55 95-309 Mail <a href="mailto:praevention@elkb.de">praevention@elkb.de</a>

Aktuelle Erreichbarkeiten finden Sie hier:



# 4 Muster eines Interventionsablaufes

## Schritt 1/ Die Verdachtseinschätzung

Bei Verdacht / Hinweis / Vorkommnis sexualisierter Gewalt im Sinne des § 6 Abs. 3 in Verbindung mit 1 Abs. 2 PräVG



### Beratung suchen

<p><b>Möglichkeiten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nur für betroffene Personen: Ansprechstelle oder Ansprechperson vor Ort (vertraulich)</li> <li>• Meldestelle (auch anonym möglich)</li> <li>• Externe Fachberatungsstelle</li> <li>• Hauptberufliche oder dienstvorgesetzte Person</li> </ul>	<p><b>Leitfragen</b> (mindestens eine muss zutreffen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Handelt es sich um sexualisierte Gewalt? (Exkurs: Spektrum siehe S. 11)</li> <li>• Geschahen die Übergriffe oder eine Anbahnung im kirchlichen Kontext?</li> <li>• Hat die beschuldigte Person eine Funktion / Aufgabe in der ELKB?</li> </ul>
--	---

Ziel

Verdachtseinschätzung und Klärung der Meldepflicht (siehe Anlagen)



<p><b>Kein Fall sexualisierter Gewalt für die Meldestelle der ELKB</b></p>	<p><b>Vager Verdacht</b></p>	<p><b>Begründeter Verdacht gemäß §6 PräVG</b></p>	<p><b>Unbegründeter Verdacht</b></p>
<p><b>Weiterleitung an mögliche Unterstützungssysteme, zum Beispiel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• andere Landeskirche</li> <li>• ESSBAY (evang. Schulen Bayern)</li> <li>• Diakonie</li> <li>• Fachberatungsstellen</li> <li>• Compliance (Meldestelle nach dem HinSchG)</li> <li>• Seelsorge</li> </ul>	<p><b>Weitere Maßnahmen zur Klärung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibles Nachfragen</li> <li>• Erhöhte Wachsamkeit, Beobachtung vor Ort</li> <li>• Präventive Maßnahmen, z. B. Sprachraum schaffen, Infos über Meldewege und Ansprechpersonen, Sensibilisierungseinheit durchführen</li> </ul>	<p><b>Meldepflicht, wenn Verdacht plausibel und relevant</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Meldung<sup>1</sup> an die Meldestelle</li> <li>oder</li> <li>• Meldung an Interventionsleitung</li> <li>• Ggf. Schutzmaßnahmen</li> </ul>	<p><b>Maßnahmen zur Richtigstellung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gespräche mit Beteiligten</li> <li>• Umgang mit Gerüchten o. ä.</li> <li>• Transparente Informationen soweit möglich</li> </ul>



<sup>1</sup> Ausnahme von der Meldepflicht → siehe Anlage Meldepflicht

Begründeter Verdacht gem. § 6 PrävG



## Schritt 2/ Die Interventionsleitung



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

## Schritt 3/ Das Interventionsteam

So klein wie möglich, so groß wie nötig

### Interventions- leitung

i. d. R. Dekan\*in,  
Einrichtungsleiter\*in,  
Dienststellenleiter\*in

### Präventions- beauftragte\*r

der Einrichtung / des  
Dekanatsbezirkes

### Person mit Strukturkenntnis vor Ort

Pfarrer\*in,  
Einrichtungsleiter\*in,  
Jugendreferent\*in  
**Nicht: In den Fall  
involvierte Person**

### Erforderlichenfalls Beratung durch (externe) Personen mit Expertise aus den Bereichen:

- Öffentlichkeitsarbeit
- Recht
- Psychologie, Trauma, Beratung, Seelsorge

### Interventionsarbeit ist Teamarbeit

Beratungen im Interventionsverlauf erfolgen in allen Schritten im Team.

### Fortlaufende Dokumentation (siehe Anlage Dokumentationsbogen)

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?

## Schritt 4/ Erste Sachverhaltsklärung im Interventionsteam

### Den Sachverhalt beschreiben

Was ist passiert?  
 Welche Form sexualisierter 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 einordenbar?

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 und meldepflichtige Ereignisse → Jugendamt §§ 47 und 8a SGB VIII

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.



### Grenzverletzung

→ 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 unter anderem:

- 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

### Übergiffiges Verhalten

→ Verhaltensweisen, die aktiv oder bewusst Grenzen anderer überschreiten.

Merkmale für übergriffiges Verhalten sind unter anderem:

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

### Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung laut Strafgesetzbuch §§ 174–184i StGB

Zum Beispiel:

- sexueller Missbrauch von Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen
- Vergewaltigung
- sexuelle Belästigung
- Erstellung / Verbreitung kinder- und jugendpornografischer Inhalte

Mögliche straf-, arbeits- und dienstrechtliche Relevanz

# Schritt 5/ Gespräche des Interventionsteams mit Beteiligten



Gespräche mit betroffener Person	Gesprächsrahmen	Gespräche mit beschuldigter Person
Getrennt voneinander – i. d. R. zuerst mit betroffenen Personen		
Interventionsleitung, ggf. Meldestelle	<b>Verantwortliche*r und Kontaktstelle</b>	Interventionsleitung, ggf. Jurist*innen aus dem Dienst-/ Arbeitsrecht
<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>Gesprächs- teilnehmer*innen</b> Information zur Datenverarbeitung mitteilen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vor Gespräch mit Hauptamtlichen → Beratung mit der Dienstrechtsabteilung</li> <li>• vor Gespräch m. Ehrenamtlichen → Beratung mit Meldestelle</li> <li>• Interventionsleitung und weitere Person aus dem Interventionsteam oder Dienst-/ Arbeitsrecht</li> <li>• weitere Person des Vertrauens auf Wunsch</li> <li>• Ggf. Sorgeberechtigte</li> <li>• Auf Wunsch der Beschuldigten MAV / JAV / SBV</li> </ul>
<p>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>	<p><b>Sachverhaltsklärung</b> Keine eigenen Ermittlungen anstellen. Ggf. Abklärung vor Gesprächen mit ermittelnden Behörden (Polizei, Staatsanwaltschaft, Jugendamt...), um Ermittlungen nicht zu beeinflussen.</p>	<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.</p>

Gespräche mit Betroffenen	Gesprächsrahmen	Gespräch mit Beschuldigten
<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>	<p><b>Nächste Schritte im Interventionsprozess</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschuldigte Person über ihre Rechte aufklären und über den allgemeinen Interventionsverlauf informieren</li> <li>• Falls erforderlich, Bitte an den Dienstvorgesetzten, eine arbeitsrechtliche / dienstaufsichtliche Maßnahme auszusprechen z. B. Anordnung, den Kontakt zu betroffenen Personen zu unterlassen</li> </ul>
<p>Bspw. Begleitpersonen, Beratungsstellen, Seelsorge, Krisenintervention und Stabilisierungsmaßnahmen, juristische Erstberatung</p>	<p><b>Unterstützungsmöglichkeiten aufzeigen</b></p>	<p>Bspw. Beratung, Kontakt zu Fachstellen, Seelsorge</p>
<p>„Wir nehmen das sehr ernst.“                  „Wir danken für Ihr Vertrauen / Ihre Bereitschaft, sich an uns zu wenden.“                  „Wir prüfen die nächsten Schritte und bleiben in Kontakt.“                  „Die Verantwortlichen sind informiert.“                  „Alle Beteiligten sind im Blick.“                  „Alle nötigen Schritte werden / wurden eingeleitet.“                  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“.                  Allgemeine Formulierung bei Freistellung ohne weitere Vereinbarung mit dem*der Beschuldigten z. B. „Aktuell nicht im Dienst“ oder „Nimmt derzeit den Dienst nicht wahr“.                  Was bereits öffentlich bekannt ist, kann auch kommuniziert werden.</p>

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

## Schritt 6/ Mögliche Maßnahmen und Konsequenzen

Maßnahmen werden durch Dienstvorgesetzte / Personalverantwortliche oder Dienstaufsicht ausgesprochen. Das Interventionsteam kann Empfehlungen an Verantwortliche aussprechen.<sup>2</sup>

### Für öffentlich-rechtlich Mitarbeitende (Beamte\*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 S.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 S. 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).

### 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\*die Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmenden auf drohende Rechtsfolgen für den Wiederholungsfall hingewiesen hat.

→ **Kontakt zum Dienst- und Arbeitsrechtsreferat**

Erforderlichenfalls Strafanzeige

<sup>2</sup> Kollektivmaßnahmen unterliegen i.d.R. der Mitbestimmung (MVG-EKD)

**Weitere Maßnahmen durch das Berufsgruppenreferat:**

**Personalgespräch mit der\*dem 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.**

**→ Freistellung**

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

**→ Kontakt zum Dienst- und Arbeitsrechtsreferat**

**Kündigung**

**→ Kontakt zum Dienst- und Arbeitsrechtsreferat**

**Beratung von Dienstvorgesetzten / Leitenden in dienst- und arbeitsrechtlichen Fragestellungen im Dienst- und Arbeitsrechtsreferat des Landeskirchenamtes:**

**KONTAKT Tel. (089) 55 95-158 oder per Mail: [dienstrecht@elkb.de](mailto:dienstrecht@elkb.de)**

## **Maßnahmen und Konsequenzen für Ehrenamtliche und Teilnehmende, zum Beispiel:**

- 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

Bei Maßnahmen bitte **auf Verhältnismäßigkeit und Folgen achten:**

Eine Maßnahme ist verhältnismäßig, wenn sie ein legitimes Ziel verfolgt, geeignet, erforderlich und angemessen ist.



## 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

1. Beschuldigte und betroffene Person werden – getrennt voneinander – unter Beachtung datenschutzrechtlicher Vorgaben über das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren informiert.
2. 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
3. Entwicklung angemessener Maßnahmen zur Rehabilitation gemeinsam mit der zu Unrecht beschuldigten Person z. B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, Durchführung eines Elternabends, öffentliche Stellungnahme (ggf. Rücksprache / Beratung LKA) ...



## Schritt 7/ Abschluss der Intervention

### 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.

**Zeit**

Die Zeit bis zum Abschluss einer Intervention stellt eine große Belastung für Betroffene, Beschuldigte, Verantwortliche und das betroffene Umfeld dar.

**Klärungsphasen können bis zu 2 Jahre andauern.**

Schaffen Sie ausreichend Zeit und Entlastung.

## 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	Mit Beschuldigten	Im Interventionsteam
<ul style="list-style-type: none"> <li>Information über das Ergebnis der Intervention (ggf. in Absprache mit Arbeits-/ Dienstrecht)</li> <li>Perspektiven der*des Betroffenen hören und in den Blick nehmen</li> <li>Ggf. weitere Maßnahmen zum Schutz besprechen</li> <li>Möglichkeiten zur Beteiligung im Prozess der Aufarbeitung (siehe Schritt 5., Seite 13)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Information über das Ergebnis der Intervention (ggf. in Absprache mit Arbeits-/ Dienstrecht)</li> <li>Ggf. schriftliche Vereinbarung (Erklärung Rücktritt, Einschränkung Arbeitsfelder, Rehabilitation o. ä.)</li> <li>Vereinbarung zur internen und externen Kommunikation</li> <li>Klärung der Perspektiven des*der Beschuldigten</li> <li>Rückgabe Juleica, Schlüssel etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hilfreiche, kritische und positive Erfahrungen im Interventionsprozess</li> <li>Sicherung, Rückgabe, Löschung der geteilten Dokumente</li> <li>Maßnahmen zur Prävention, Anpassungen im Schutzkonzept</li> <li>Ggf. Umgang mit persönlichen Belastungen</li> <li>Aufarbeitung (siehe Seite 13)</li> </ul>

## Der Abschlussbericht für die Meldestelle

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



## 5 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
- **Institutionelle Aufarbeitung**

## 6 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)

### Insitutionelle 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.

## 7 Anlagen / Dokumente

Folgende Dokumente können im Interventionsprozess hilfreich sein und können hier oder im Intranet heruntergeladen werden.

*Hilfreiche Dokumente zum  
Download hier bereit:*



- Information zur Meldepflicht und Ausnahmen
- Vorschlag zur Entbindung von der Schweigepflicht
- Schaubild Intervention
- Aktuelle Empfehlungen und Vorlagen
- Datenschutzrechtliche Empfehlung für Interventionsteams
- Vorschlag: Dokumentationsbogen

# Informationen zur Meldepflicht

Allen hauptberuflich, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden in kirchlichen Institutionen der ELKB obliegt es, bei einem Verdacht auf ein Vorkommnis sexualisierter Gewalt zu handeln.<sup>3</sup>

## 1. GESETZLICHE GRUNDLAGE

Gemäß § 6 Abs. 3 des Präventionsgesetzes der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (PrävG) sind alle Mitarbeitenden aufgefordert, sich bei Anhaltspunkten für Vorkommnisse sexualisierter Gewalt zunächst beraten zu lassen. Diese Beratung bei der Meldestelle der ELKB oder einer Fachberatungsstelle dient der Einordnung der Situation und kann ggf. auch anonym erfolgen.

Gemäß § 8 Abs. 1 der Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (Gewaltschutzrichtlinie) und § 6 Abs. 4 des Präventionsgesetzes der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (PrävG) besteht eine Meldepflicht bei einem begründeten Verdacht (nach § 6 PrävG) für einen Vorfall sexualisierter Gewalt im kirchlichen Kontext. Diese Verpflichtung gilt für alle Mitarbeitenden – unabhängig davon, ob sie hauptberuflich, neben- oder ehrenamtlich tätig sind.

## 2. AUSNAHMEN VON DER MELDEPFLICHT

Ausnahmen von der Meldepflicht bestehen nach § 6 Abs. 4 Satz 2 PrävG für Sachverhalte, die dem Seelsorgegeheimnis oder einer gesetzlichen Schweigepflicht unterliegen. Eine gesetzliche Schweigepflicht kann vorliegen, wenn eine Person Berufsgeheimnisträger oder eine beauftragte Ansprechperson vor Ort ist.

### 2.1 Berufsgeheimnisträger | § 203 Strafgesetzbuch StGB

Mitarbeiter\*innen, die als Berufsgeheimnisträger tätig sind, müssen besonders sorgfältig prüfen, ob ihre Schweigepflicht einer Meldung entgegensteht.

Entscheidend ist, ob das Geheimnis der\*dem Mitarbeiter\*in gerade auch in dieser Eigenschaft als Berufsgeheimnisträger mitgeteilt wird. In diesem Fall besteht eine Ausnahme von der Meldepflicht nach § 6 Abs. 4 Satz 2 PrävG: Der Sachverhalt muss nicht gemeldet werden.

Eine ausdrückliche Einwilligung seitens der betroffenen Person, z.B. in Form einer Schweigepflichtentbindung, gibt dem bzw. der Berufsgeheimnisträger\*in allerdings die Befugnis zur Meldung. Die **Schweigepflichtentbindung** sollte zu Dokumentations- und Nachweiszwecken schriftlich erfolgen (Beispiel, **siehe Anlage**).

### Anhaltspunkte für einen Vorfall sexualisierter Gewalt können beispielsweise sein

- ... eigene Beobachtungen, die Anlass zur Besorgnis geben,
- ... Informationen von Dritten (z.B. Gerüchte, Beobachtung)
- ... Aussagen und Andeutungen betroffener Personen.

**Ein begründeter Verdacht nach § 6 Abs. 4 Satz 1 PrävG besteht, wenn erhebliche und plausible Verdachtsmomente vorliegen.**

<sup>3</sup>Für Erläuterungen zu Ausnahmen siehe „2. Ausnahmen von der Meldepflicht“.

### Beratung und Unterstützung

Bei Fragestellungen zur Meldepflicht, zum Berufs- oder Seelsorgegeheimnis können Sie sich bei der Melde- oder einer Fachberatungsstelle oder von Dienstvorgesetzten ggf. anonymisiert beraten lassen.

**Meldestelle der ELKB:**

**Tel. 089-55 95 342**

**[meldestellesg@elkb.de](mailto:meldestellesg@elkb.de)**

In Fällen, in denen eine Sorge um eine **akute** Gefährdungslage im Raum steht, kann außerdem beim Krisendienst Bayern **[www.krisendienste.bayern.de](http://www.krisendienste.bayern.de)** oder Tel.: **0800-655 30 00**, oder über die Polizei eine anonymisierte Beratung erfolgen.

#### **Beispiel 1**

Frau W. arbeitet als Sozialpädagogin in einer Jugendwohngruppe, 30 km entfernt von ihrem Wohnort und der Kirchengemeinde, in der sie in den Kirchenvorstand gewählt wurde. Als Mitglied des Kirchenvorstandes vertraut ihr eine Ehrenamtliche einen Übergriff durch einen Teamer an. In diesem Fall besteht für Frau W. Meldepflicht, da sie zwar der Gruppe der Berufsgeheimnisträger angehört, ihr jedoch ein Geheimnis nicht in ihrer Tätigkeit als Sozialpädagogin anvertraut wird, sondern als Gemeindeglied, bzw. Kirchenvorsteherin.

#### **Beispiel 2**

Frau W. arbeitet als Sozialpädagogin mit 10 Stunden in der Kirchengemeinde. Sie ist darüber hinaus in derselben Gemeinde ehrenamtlich aktiv und im Kirchenvorstand. Während einer Jugendfreizeit wird Frau W. von einer Ehrenamtlichen angesprochen, die ihr von einem Übergriff erzählt, der in der Kirchengemeinde vorgefallen ist. Hier ist es möglich, dass die Ehrenamtliche Frau W. explizit in ihrer Funktion als Sozialpädagogin angesprochen hat. Bei einer Meldung würde sie sich nach §203 StGB strafbar machen. Eine Schweigepflichtentbindung ermöglicht eine Meldung.

### 2.2 Beauftragte Ansprechpersonen vor Ort | §5 Abs. 4 PrävG

Ansprechpersonen vor Ort werden gemäß §5 Abs. 7 PrävG beauftragt: **„In Schutzkonzepten nach § 8 kann die Bildung weiterer Stellen vorgesehen werden, welche die Aufgaben einer Ansprechstelle wahrnehmen. Die Aufgaben von Ansprechstellen können auch auf Dritte übertragen werden.“**

Beauftragte Ansprechpersonen vor Ort sind gesetzlich zur Verschwiegenheit verpflichtet. Insofern gilt für Informationen, die sie in ihrer Funktion als Ansprechperson erhalten, die in § 5 Abs. 4 PrävG beschriebene Ausnahme von der Meldepflicht:

**„Sie sind über alles, was sie in dieser Eigenschaft erfahren, zur Vertraulichkeit gegenüber jedermann verpflichtet. Sie dürfen Informationen nur [...] nach ausdrücklicher Einwilligung durch diejenigen, von denen sie die Informationen erhalten haben, und nur zu den Zwecken, für die diese ihre ausdrückliche Einwilligung erteilt haben.“**

Auch hier gilt: eine ausdrückliche Einwilligung seitens der betroffenen Person, z. B. in Form einer **Schweigepflichtentbindung**, gibt der Ansprechperson die Befugnis zur Meldung. Die Schweigepflichtentbindung sollte zu Dokumentations- und Nachweiszwecken schriftlich erfolgen (Beispiel siehe Anlage).

### 2.3 Seelsorgegeheimnis

Das Seelsorgegeheimnis ist in der Evangelischen Kirche besonders geschützt und gilt für ordinierte Pfarrpersonen sowie für andere Mitarbeitende mit seelsorgerlicher Beauftragung (§ 3 SeelGG).

Wenn ein Vorfall im Rahmen eines seelsorgerlichen Gesprächs bekannt wird, sind Seelsorger\*innen von der Meldepflicht ausgenommen (§2 Abs. 4 SeelGG in Verbindung mit §6 Abs. 4 S. 2 PrävG): Der Vorfall muss nicht gemeldet werden.

Auch hier gilt: Eine ausdrückliche Einwilligung seitens der betroffenen Person, z.B. in Form einer **Schweigepflichtentbindung**, gibt der Person, der das Geheimnis offenbart worden ist, die Befugnis zur Meldung. Die Schweigepflichtentbindung sollte zu Dokumentations- und Nachweiszwecken schriftlich erfolgen (Beispiel siehe Anlage).

Alternativ kann sich die betroffene Person direkt an die Meldestelle oder für eine vertrauliche Beratung an die Ansprechstelle wenden.

**Wenn Sie Berufsgeheimnisträger\*in, beauftragte Ansprechperson oder zur Seelsorge Beauftragte\*r in der ELKB sind, können folgende Fragen hilfreich sein:**

→ Aus welchem Grund hat die offenbarende Person sich an mich gewandt? Hat die Person ein Interesse daran, dass das Geheimnis offenbart oder dass es gewahrt wird?

→ In welcher Funktion habe ich davon erfahren? Weiß mein Gegenüber, dass ich Geheimnisse nicht offenbaren darf, und hat mich aufgrund meiner beruflichen Tätigkeit, meiner seelsorgerlichen Beauftragung oder meiner Funktion als Ansprechperson angesprochen?

→ Gibt es eine gesetzliche Offenlegungspflicht oder Befugnis, die mich zur Weitergabe verpflichtet oder berechtigt (z. B. Einwilligung durch Schweigepflichtentbindung, Kindeswohlgefährdung nach § 8a SGB VIII)?

Gehen Sie ggf. erneut ins Gespräch. Klären Sie gemeinsam Ihre Rolle, die Wünsche und Ängste der offenbarenden Person. Weisen Sie auf weitere Beratungsmöglichkeiten hin.

### 3. AUSNAHMEN VON DEN AUSNAHMEN, IN BEZUG AUF WEITERGABE VON INFORMATIONEN AN STAATLICHE STELLEN

#### 3.1 Rechtfertigender Notstand | § 34 StGB (Gefahr in Verzug)

Dieser Rechtfertigungsgrund ermöglicht die Durchbrechung der Schweigepflicht, wenn durch die Informationsweitergabe nicht anders abwendbare, gegenwärtige Gefahren (z. B. für Leib, Leben, Freiheit) abgewendet werden kann. Im Vorfeld ist zusätzlich eine Rechtsgüter- und Interessenabwägung erforderlich. Das bedeutet konkret, dass ein Vergleich zwischen den Gefahren für zu schützende Rechtsgüter einerseits mit dem durch die Offenbarung verloren gegangenen Geheimnisschutz andererseits angestellt werden muss.

Ein Bruch der Verschwiegenheitspflicht ist strafbar, kann aber durch § 34 StGB gerechtfertigt sein, wenn:

- **eine gegenwärtige Gefahr für höherwertige Rechtsgüter droht:**  
z. B. akute Kindeswohlgefährdung, akute Gefahr für Dritte, den Schweigepflichtigen selbst oder die Allgemeinheit
- **Alternativen abgewogen wurden:**  
Die Offenbarung erscheint als das letzte Mittel (z. B. nach gescheiterter Einwilligung des Betroffenen).

Beispiel: Sozialarbeiter\*innen dürfen das Jugendamt informieren, wenn sie eine Vernachlässigung eines Kindes feststellen.

### 3.2 Kindeswohlgefährdung § 8a SGB VIII

Der § 4 Abs. 3 des Gesetzes zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG) erlaubt bestimmten Berufsgeheimnisträgern (z. B. Sozialarbeiter\*innen, Lehrer\*innen, Familien-, Erziehungs- oder Jugendberaterinnen oder -beratern) die Informationsweitergabe an das Jugendamt im Falle einer Kindeswohlgefährdung.

**Beratung, ob ggf. eine Kindeswohlgefährdung vorliegt und gemeldet werden muss, geben die zuständigen Jugendämter.**

### 3.3 Geplante Straftaten § 138 StGB

§ 138 StGB verpflichtet jedermann zur Sachverhaltsanzeige gegenüber den Behörden, wenn jemand glaubhaft von dem Vorhaben oder der Ausführung einer noch zu verhindernden Straftat erfährt, die im Katalog des § 138 StGB aufgeführt ist. Dazu zählen beispielsweise Mord (§ 211 StGB) oder Totschlag (§ 212 StGB), **nicht** aber Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung.

## Datenschutzrechtliche Empfehlungen für Interventionsteams:

**Vorbemerkung:** die nachfolgenden Informationen dienen lediglich als grobe Orientierung und Empfehlung. Die Fachstelle ist nicht zuständig für Datenschutzanfragen und übernimmt daher keine Verantwortung für die inhaltliche Richtigkeit, Aktualität und / oder Vollständigkeit der Informationen. Die Verantwortung für die Beachtung und Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben obliegt der Leitung des Interventionsteams. Weiterführende Beratung erhalten Sie bei den für Sie zuständigen Datenschutzbeauftragten.

Nachfolgend erhalten Sie Erläuterungen und Empfehlungen zu:

- I. Arten von Daten und deren Verarbeitung
- II. Art der Dokumentation
- III. Zugriffsregelungen auf die Daten
- IV. Weitergabe, Archivierung und Löschung
- V. Weiterführenden Informationen, Beratungsangebote und Kontaktadressen

### I. ARTEN VON DATEN UND DEREN VERARBEITUNG

Arten von Daten nach Datenschutzgesetz der EKD (DSG-EKD):

1. Personenbezogene Daten nach § 4 Nr. 1 DSG-EKD umfassen alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche (lebende) Person (im Folgenden „betroffene Person“) beziehen oder eindeutige Rückschlüsse auf diese zulassen, siehe weitergehende Definition im Gesetz.

2. Besondere Kategorien personenbezogener Daten im Bereich sexualisierter Gewalt: hierzu gehören nach § 4 Nr. 2e) bis f) DSG-EKD insbesondere auch Gesundheitsdaten (bspw.: Krankheitsbilder, Behinderungen, Traumata, Arztbesuche, Gutachten, Atteste, Medikamente, Therapien etc.) sowie Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung einer natürlichen Person (bspw.: Erfahrungen im sexuellen Umgang, Schilderungen eines Falles sexualisierter Gewalt, Hetero- oder / und Homosexualität, Pädophilie).
3. „Verarbeitung“ umfasst nach § 4 Nr. 3 DSG-EKD sehr weitgehend jeden mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführten Vorgang oder jede solche Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten wie das **Erheben**, das **Erfassen**, die **Organisation**, das **Ordnen**, die **Speicherung**, die **Anpassung** oder **Veränderung**, das **Auslesen**, das **Abfragen**, die **Verwendung**, die **Offenlegung durch Übermittlung**, **Verbreitung** oder eine andere Form der **Bereitstellung**, den **Abgleich** oder die **Verknüpfung**, die **Einschränkung**, das **Löschen** oder die **Vernichtung**.
4. Erlaubnis zur Verarbeitung: nach DSG-EKD gilt grundsätzlich ein Verarbeitungsverbot personenbezogener Daten, es sei denn, es liegen Tatbestände vor, die eine Verarbeitung erlauben; diese so genannten Erlaubnistatbestände sind u.a. in § 6 und 7 DSG-EKD näher erläutert; für den Bereich der „sensiblen“, besonderen Kategorien personenbezogener Daten (s.o.) gilt § 13 DSG-EKD. In der Regel muss die Einwilligung (§ 11 DSG-EKD) der Person vorliegen, deren Daten erhoben werden, oder ein anderer Erlaubnistatbestand nach § 13 Abs. 2 DSG-EKD einschlägig sein, damit ihre Daten verarbeitet werden können.

→ **Merke:** seit Mai 2025 muss die Person, deren Daten erhoben werden, nach den in §§ 17 und 18 DSG-EKD aufgeführten Maßstäben über die Datenerhebung informiert werden. Zur Erstellung einer solchen Information gibt es eine Handreichung des Datenschutzbeauftragten der EKD: „Arbeitshilfe zur Umsetzung von Informationspflichten“.



## II. ART DER DOKUMENTATION:

Um den Prinzipien der Datensparsamkeit und des Minimax-Prinzips („so viel wie nötig, so wenig wie möglich“) im Datenschutz der EKD zu folgen, empfiehlt die Fachstelle:

1. die Verwendung eines Dokumentationsbogens, vgl. Muster in Anlage
2. eingehende Informationen / Dokumentationen auszudrucken bzw. bei der Speicherung in elektronischen Systemen (E-Mail / Office) zu anonymisieren (Fallnummer / Betroffene\*r A / Beschuldigte\*r B)
3. personenbezogene Informationen, die zu Dokumentationszwecken nicht anonymisiert werden können, müssen gesondert gesichert bzw. verschlüsselt werden:
  - *Sicherungsmöglichkeiten sind bei physischen Unterlagen: versperrte Schränke oder Safes*
  - *Unterlagen in elektronischer Form sollten mit einem Passwort (8 Stellen, alphanumerisch und Sonderzeichen) verschlüsselt werden oder*
  - *es erfolgt eine lokale Speicherung auf verschlüsselten Festplattenpartitionen (Bitlocker) – Achtung: Keine Sicherung*

### III. ZUGRIFFSREGELUNGEN AUF DIE DATEN

- datenschutzrechtliche Empfehlung nach dem „Need-to-know“-Prinzip:
- d.h. Zugriffe nur durch solche Mitglieder des Interventionsteams, die Daten wirklich einsehen sollten und dies auch nur bei Notwendigkeit
- bei abgeschlossenen Fällen: Zugriff auf Daten nur durch die Interventionsleitung (Vertretungsregelung bedenken)

### IV. WEITERGABE, ARCHIVIERUNG UND LÖSCHUNG

- Genaue Prüfung der Weitergabe einer Fallakte nur bei Weiterverfolgung des Falls je nachdem, ob Fachstelle, Dienstrecht, Strafverfolgungsbehörden etc. eingebunden werden müssen (Merke: je nach involvierten Personen und Konstellationen evtl. Schweigepflichtentbindung erforderlich; Beachte auch: Informationspflicht nach §§ 17 und 18 DSGVO-EKD, vgl. oben)
- alle nicht notwendigen Informationen (Mailaustausch, lokale Dateien etc.) sind nach Abschluss der Intervention zu löschen, soweit es keine gesetzlichen / kirchlichen Aufbewahrungsfristen gibt

### V. WEITERFÜHRENDEN INFORMATIONEN, BERATUNGSANGEBOTE UND KONTAKTADRESSEN

- Es gibt in den bayerischen Verbänden jeweils eine\*n Ansprechpartner\*in zum Thema Datenschutz. Bei Eingabe des Suchbegriffs „*Örtlich Beauftragte in den Verbänden*“ finden sich:
  - alle Ansprechpartner\*innen in der Fläche
  - eine Übersichtskarte der Verbände
  - eine Zuordnung der Dekanate nach Verbänden
- Zur näheren Information zum zuständigen örtlich Beauftragten für den Datenschutz nehmen Sie bitte Kontakt zu Ihrem Kirchengemeindeamt, ihrer Verwaltungsstelle oder Gesamtverwaltungsstelle auf
- Der Beauftragte für den Datenschutz der EKD hat viele Infos auf seiner Website zusammengestellt: Schulungsunterlagen, Seminarangebote, Gesetze, Telefonnummer für „Offene Telefonsprechstunde“: siehe: [www.datenschutz.ekd.de](http://www.datenschutz.ekd.de)
- Informieren Sie sich über Fortbildungsangebote zum Thema Datenschutz im Intranet.

**VORSCHLAG**



Beschreibbares Dokument

**Dokumentation bei einem Meldefall von sexualisierter Gewalt (sG)**

**Meldende Person:** \_\_\_\_\_ **Datum Bekanntwerden:** \_\_\_\_\_

**Kontakt:** \_\_\_\_\_

**Beratung zur Verdachtsklärung bei (Name):** \_\_\_\_\_ **Datum:** \_\_\_\_\_

**Ergebnis / Empfehlung:** \_\_\_\_\_

**Interventionsteam**

Institution / Kirchengemeinde / Dekanat: \_\_\_\_\_

Dekan\*in / Interventionsleitung: \_\_\_\_\_

Weitere Mitglieder des Interventionsteams: \_\_\_\_\_

Regionalbischof / -bischöfin:  
 informiert:  ja  nein

Schutzkonzept vorhanden:  ja  nein

**Meldung an die Meldestelle**

**Meldedatum:** \_\_\_\_\_

Abschlussdatum: \_\_\_\_\_

Abschlussbericht an Mst.:  erledigt  
am (Datum): \_\_\_\_\_

Zuständigkeit Mst (Name): \_\_\_\_\_

Aktenzeichen Mst.: \_\_\_\_\_

**Betroffene Person**

Nachname: \_\_\_\_\_ Vorname: \_\_\_\_\_

Geburtsdatum: \_\_\_\_\_ Alter: \_\_\_\_\_

Geschlecht:  divers  weiblich  männlich

Adresse: \_\_\_\_\_

Beruf / Funktion: \_\_\_\_\_

Personensorgeberechtigte\*r: \_\_\_\_\_

Mail: \_\_\_\_\_ Tel.: \_\_\_\_\_

**Zeitlicher Kontext des Geschehens**

Alter der betroffenen Person bei Beginn des Geschehens: \_\_\_\_\_

Zeitraum des Geschehens (von / bis): \_\_\_\_\_ Häufigkeit des Geschehens: \_\_\_\_\_

**Beschuldigte Person**

Nachname:

Vorname:

Geburtsdatum:

Alter:

Geschlecht:  divers  weiblich  männlich

Adresse:

Beruf / Funktion:

Personensorgeberechtigte\*r:

Mail:

Tel.:

Dienstverhältnis / Arbeitsverhältnis zur ELKB:

 öffentlich-rechtlich im Ruhestand angestellt Sonstiges ehrenamtlich**Sachverhalt**

Genauer Ort des Geschehens / Einrichtung:

**Beschreibung des Sachverhaltes:** sG ohne Körperkontakt sG mit Körperkontakt verbal Sonstiges**Hinweise auf weitere Betroffene / Kontaktdaten:**

Wer wurde informiert / hinzugezogen (Eltern / Jugendamt / Kirchenvorstand ...):

Wer hat Kenntnis vom Geschehen (Freunde / Bekannte / Gerüchteküche ...):

**Erstattung einer Strafanzeige**

ja  nein

Durch die betroffene Person selbst

Durch die Interventionsleitung, Name:

Ausdrücklicher Wunsch der betroffenen Person von einer Strafanzeige abzusehen:

ja  nein

Polizeiliches Aktenzeichen:

Staatsanwaltliches Aktenzeichen:

Ermittelnde STA:

Ergebnis des Strafverfahrens:

**Folgen des Geschehens für die betroffene Person**

**Maßnahmen zur Hilfestellung für die betroffene Person z. B.**

Externe Fachberatungsstelle hinzugezogen (Kontakt):

Maßnahmen / Hilfsangebote: (z. B. Adressen Beratungsstellen / Begleitperson)

**Information über Maßnahmen zur Hilfestellung für die beschuldigte Person z. B.**

Freistellung / Ausschluss während Klärungsphase:  ja  nein

Maßnahmen / Hilfsangebote: (z. B. Adressen Beratungsstellen / Begleitperson)

<b>Datum</b>	<b>Fortlaufende Dokumentation und Protokolle des Interventionsprozesses</b> (Kommunikation Interventionsteam / Entscheidungen / Gründe für Entscheidungen inkl. aller Gesprächstermine, Mails mit Datum)
--------------	---

<b>Datum</b>	<b>Dokumentation Gespräche mit der betroffenen Person</b> (Aussagen von der betroffenen Person möglichst wortgetreu festhalten)
--------------	--

<b>Datum</b>	<b>Dokumentation Gespräch mit der beschuldigten Person</b> (Aussagen von der beschuldigten Person möglichst wortgetreu festhalten)
--------------	---

VORSCHLAG

**AKTIV GEGEN  
MISSBRAUCH**Evangelisch-Lutherische  
Kirche in Bayern**Entbindung von der Schweigepflicht**für Seelsorger\*innen,  
Berufsheimnisträger\*innen,  
Ansprechpersonen**HIERMIT ENTBINDE ICH,**

Vorname, Nachname

Geburtsdatum

Straße, PLZ, Ort

**FRAU / HERRN**

Name des Mitarbeitenden

von / aus der Einrichtung

**VON DER SCHWEIGEPFLICHT.**

Diese Erklärung dient dem folgenden Zweck:

Sie bezieht sich auf Unterlagen und Informationen zu nachfolgendem Sachverhalt und meine diesbezüglichen personenbezogenen Daten:

Die Entbindung von der Schweigepflicht berechtigt den\*die oben bezeichneten Empfänger\*in zur Weitergabe der erhaltenen Informationen an andere Stellen, soweit dies zur Erfüllung von deren Aufgaben erforderlich ist. Dies ist insbesondere die zuständige Meldestelle.

Ich bin damit einverstanden, dass damit auch die Weitergabe an weitere Stellen innerhalb und außerhalb der Kirche verbunden sein kann. Dies können vor allem die für arbeits-, dienst- und strafrechtliche Maßnahmen zuständigen Stellen sein.

Mir ist bekannt, dass ich diese Erklärung zur Entbindung von der Schweigepflicht jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen kann. Durch einen Widerruf wird die Rechtmäßigkeit der aufgrund meiner Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung nicht berührt. Ein Widerruf hat insbesondere keinen Einfluss auf arbeits-, dienst- oder strafrechtliche Maßnahmen, die vor dem Eingang meines Widerrufs bereits eingeleitet, angeordnet oder ausgesprochen wurden.

Ort / Datum

Unterschrift

(bei Minderjährigen durch Personensorgeberechtigte:n)

VERTEILER	<input type="checkbox"/> entbindende Person	<input type="checkbox"/> entbundene Person / Stelle	<input type="checkbox"/> empfangende Stelle
	<input type="checkbox"/> Akte	<input type="checkbox"/> Sonstige	

# Impressum

© 2026 ELKB München

1. Auflage

## Herausgeber

Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern

Landeskirchenamt

Katharina-von-Bora-Str. 7-13

80333 München

Telefon: (089) 55 95 - 0

Mail: landeskirchenamt@elkb.de

## Redaktion

Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB

Katharina-von-Bora-Str. 7-13

80333 München

Telefon: (089) 5595 – 522

Mail: fachstellesg@elkb.de

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

## Text

Stephanie Betz, Andrea Landgraf, Carola Reichl, Anja Thiele

Gestaltung: Designbüro Schweitzer Herbold

Illustrationen: Stefanie Bemann

Druck: D.O.G. Lokay GmbH & Co. KG Reinheim. Gedruckt auf 100% Recyclingpapier mit mineralölfreien Farben auf Basis nachwachsender Rohstoffe.



Rohstoffe  
Anlieferung  
Produktion  
Auslieferung



g CO<sub>2</sub>e  
322,8  
pro Druckerzeugnis



Der Interventionsleitfaden beschreibt in sieben Schritten das in der Evang.-Luth. Kirche in Bayern festgelegte Verfahren zur Bearbeitung von Interventionsfällen. Er dient Mitarbeitenden in Dekanaten, Kirchengemeinden und weiteren Einrichtungen der ELKB als Orientierung, wenn ein Verdacht auf sexualisierte Gewalt besteht.

Um Verantwortliche in diesen sensiblen und oft komplexen Interventionen bestmöglich zu unterstützen, bündelt der Leitfaden zentrale Informationen, praktische Hilfestellungen und verbindliche Standards.

Interventionen verlaufen in der Praxis häufig nicht linear und entsprechen nicht immer der dargestellten Abfolge. Der Leitfaden soll Verantwortlichen und Interventionsteams daher als Orientierung dienen, um offene Prozessschritte zu erkennen und den fallbezogenen Interventionsplan gezielt weiterzuentwickeln.

Während des gesamten Prozesses sowie bei allen weiterführenden Fragestellungen beraten und begleiten die Mitarbeitenden der Meldestelle bzw. Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt.

**Der Interventionsleitfaden hilft,  
strukturelle Vorkehrungen zu treffen  
und klare Kommunikationswege  
festzulegen, um bei Verdachtsfällen  
unmittelbar handlungsfähig zu sein.**

*Martina Frohmader, Leitung der Fachstelle für den Umgang  
mit sexualisierter Gewalt*