



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern



Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt Kirchengemeinde Erlangen-St. Markus

beschlossen KV-Sitzung 23.04.2026, Version 2.1

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	4
Geltungsbereich.....	4
Bausteine unseres Schutzkonzepts.....	5
1. Risiko- und Potenzial-Analyse.....	5
2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt	6
3. Partizipation	7
4. Verantwortung und Zuständigkeiten	8
4.1 Ansprechpersonen	8
4.2 Präventionsbeauftragte.....	9
5. Präventives Personalmanagement	10
5.1 Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für berufliche Mitarbeitende:	10
5.2 Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende.....	10
5.3 Dokumentation	12
5.4 Umgang mit spontaner und punktueller Mitarbeit	12
6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz.....	13
6.1 Verhaltenskodex der Kirchengemeinde St. Markus.....	13
6.2 Voice-, Choice, Exit-Option	14
6.3 Verhaltensregeln für den digitalen Raum	14
7. Schulung und Fortbildung	15
8. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.....	17
9. Beschwerdemanagement	19
10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt.....	21
11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen	25
12. Aufarbeitung	26
13. Vernetzung und Kooperation	28
14. Öffentlichkeitsarbeit.....	29
14.1 Verantwortungsvoller Umgang mit Fotos	29
14.2 Homepage.....	30
14.3 Gemeindebrief	30
14.4 Schaukästen / Pinnwände.....	31
15. Beschäftigtenschutz	32
16. Inkrafttreten.....	33
Anhänge:	34

Anhang 1: Verhaltenskodex der Kirchengemeinde St. Markus	35
Anhang 2: Kultur der Achtsamkeit	36
Anhang 3: Aufgabenbeschreibungen für beauftragte Personen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB	38
Anhang 4: Kritische Arbeitsbereiche	43
Anhang 5: Verfahren Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis.....	45
Anhang 6: Unser Interventionsteam im DB Erlangen.....	46
Anhang 7: Unsere Netzwerkpartner*innen vor Ort	47
Anhang 8: Dokumentation von Vermutungen.....	50
Anhang 9: Infoplakat Fachstelle.....	53
Anhang 10: „zuständige Stelle“ für eingehende Beschwerden nach dem Beschwerdemanagement, Kapitel 9.....	54
Anhang 11: Interventionsleitfaden der ELKB	

Vorwort

Das Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt für unsere St. Markus-Gemeinde wurde von der Arbeitsgruppe Schutzkonzeptentwicklung erstellt. Unterstützt wurde die Erstellung durch die Fachstelle der ELKB und durch die Dekanatsarbeitsgruppe Schutzkonzeptentwicklung.

Rechtliche Grundlage ist das Kirchengesetz zur Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung im Hinblick auf sexualisierte Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (Präventionsgesetz – PräVG) vom 1. Dezember 2020.

Den Auftakt zur Erstellung des Schutzkonzepts hatten wir im Kirchenvorstand St. Markus am 17.11.2022 mit einem Abend zur Sensibilisierung und Einführung ins Thema mit Christoph Bichler (Fachreferent des Stadtjugendrings für die Prävention sexualisierter Gewalt). Danach haben sich aus verschiedenen Arbeitsbereichen der Gemeinde ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende zu einer Arbeitsgruppe zusammengefunden: Eva Arnold, Barbara Chrastek-Neu, Agnes de Wall, Carina Gebauer, Elisa George, Wolfgang Keck, Leonie Knoesel, Ben Kühnl, Annika Medla, Diakon Helmut Schmidt, Pfr. Christian Sudermann, Kerstin Wolski. Diese Arbeitsgruppe ist am Wochenende 20.-22.10.2023 in die Erarbeitung des Schutzkonzeptes gestartet.

Im Dekanatsbezirk Erlangen war die Synode im Oktober 2023 dem Thema „Prävention gegen Sexualisierte Gewalt“ gewidmet.

Der Kirchenvorstand hat das Schutzkonzept am 11.07.2024 beschlossen. Im Anschluss an die erste Evaluation erfolgte am 23.04.2026 im KV die Beschlussfassung zur Überarbeitung des Schutzkonzeptes. Die überarbeitete Version wurde vom KV am 23.04.2026 beschlossen.

Geltungsbereich

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche der Kirchengemeinde St. Markus mit Ausnahme der Kindertagesstätten. Die Kindertagesstätten (Kinderhaus Fohlenkoppel, Kinderhaus Tausendfüßler, Löhe-Kinderhaus, Kinderhaus Spatzennest und Waldspatzen) haben eigene Schutzkonzepte.

Sexualisierte Gewalt im Sinne des Kirchengesetzes zur Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung im Hinblick auf sexualisierte Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (Präventionsgesetz – PräVG) sind alle Handlungen, die Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung darstellen.

„Sexualisierte Gewalt ist darüber hinaus jedes Verhalten, bei dem Sexualität zur Machtausübung oder Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse zur Befriedigung sexueller Bedürfnisse benutzt werden.“ (§1 Absatz 2 PräVG)

Wir unterscheiden

Grenzverletzungen: Einmalige oder gelegentliche Vorkommnisse, meist unbeabsichtigt, persönliches oder fachliches Fehlverhalten

Übergriffe: wiederholte und beabsichtigte Vorkommnisse, massive Verletzung des Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung, persönliches Fehlverhalten

Und strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt: Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, §§ 174 ff StGB.

Das Schutzkonzept nimmt darüber hinaus jegliche Form von physischer und psychischer Gewalt und Missbrauch in den Blick.

Bausteine unseres Schutzkonzepts

1. Risiko- und Potenzial-Analyse

Die Risiko- und Potenzialanalyse wurde am Wochenende 20.-22.10.2023 durchgeführt. Beteiligt waren ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitende der Gemeinde aus verschiedenen Arbeitsbereichen:

Eva Arnold, Barbara Chrastek-Neu, Agnes de Wall, Carina Gebauer, Elisa George, Wolfgang Keck, Leonie Knoesel, Ben Kühnl, Annika Medla, Diakon Helmut Schmidt, Pfr. Christian Sudermann, Kerstin Wolski.

Die Risiko- und Potenzialanalyse diente uns als Grundlage bei der Erstellung des Schutzkonzeptes.

Durch die Risiko- und Potenzialanalyse haben sich verschiedene Problemlagen ergeben, an deren Lösung die Arbeitsgruppe bereits gearbeitet hat und weiterarbeiten wird. Auch neue Mitglieder können zur o.g. Arbeitsgruppe hinzustoßen. Manche Themenbereiche werden auch in andere Arbeitsgruppen delegiert.

Es geht insbesondere um folgende Problemlagen:

- Wir haben viele Räume, in die man sich sehr leicht mit wenigen Personen zurückziehen kann und völlig unbeobachtet ist. Wie gehen wir damit um?
- Fragen für Freizeiten (vor allem Jugend- und Kinder-Freizeiten, auch Konfi, auch Gemeindefreizeit): Wie machen wir die Zimmer-Aufteilung?
- Der private Kontakt zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden ist vor allem in der Konfirmandenarbeit ein großes Thema. Es entstehen Freundschaften zwischen Konfis und Teamern. Aber auch in anderen Bereichen können leicht die Grenzen verschwimmen. Wie gehen wir damit um?
- Situation Fahrdienst: es muss offen und transparent sein, wer wen mitnimmt (insbesondere bei Kindern, wenn die Sorgeberechtigten, nicht dabei sind).

2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft. In unserer Kirchengemeinde wollen wir diese Würde achten. Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt hat keinen Raum in unserer Gemeinde.

Wir wollen Menschen, ganz besonders Kindern und Jugendlichen, sichere Räume bieten, in denen sie Gottes Segen erfahren können. Wir wollen einen sicheren Rahmen schaffen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können.

Wir wissen, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Diese werden, wenn sie geschehen, nicht verschwiegen. Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, unterstützen wir aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit (Anhang 2: Kultur der Achtsamkeit).

In unserem Verhaltenskodex (Anhang 1: Verhaltenskodex der Kirchengemeinde St. Markus), den alle beruflich Mitarbeitenden und die ehrenamtlich Mitarbeitenden in den kritischen Arbeitsbereichen nach Maßgabe dieses Schutzkonzeptes in einer Selbstverpflichtung unterschreiben, wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserer täglichen Arbeit konkret wird.

Das Leitbild ist auf der Homepage der Kirchengemeinde veröffentlicht (<https://www.st-markus-erlangen.de/schutzkonzept-sexualisierte-gewalt-stmarkus>).

3. Partizipation

Wir als Kirchengemeinde möchten die Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, an Entscheidungen, die sie betreffen, aktiv beteiligen. Es ist uns bewusst, dass es in den Strukturen unserer Kirchengemeinde Hierarchien und Machtgefälle gibt. Durch Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen unserer Mitglieder und Teilnehmenden umgehen, wird deren Position gestärkt und das Machtgefälle verringert.

Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass in St. Markus Strukturen und Prozesse der Beteiligung geschaffen werden, bei denen möglichst viele ihre Perspektiven und Meinungen einbringen können. Damit das gelingt, zeigen wir eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen. Wir kommunizieren unsere Vorhaben klar, sodass die Beteiligten verstehen, was erreicht werden soll und wie sie möglicherweise dazu beitragen können.

Wir wissen, dass Partizipation Zeit und Ressourcen fordert, die oft nicht in ausreichendem Maß vorhanden sind. Trotzdem ist uns gelebte Partizipation wichtig. Wir kommunizieren deshalb offen, wenn wir uns auf einzelne, konkrete Maßnahmen fokussieren wollen.

Partizipation findet auf allen Ebenen statt. Eine Beteiligungskultur muss vorgelebt werden. Kinder und Erwachsene spüren gleichermaßen, ob ihre Meinung ernstgenommen und wertgeschätzt wird, oder ob ihre Vorschläge nur pro forma angehört werden. Spürbar wird das im persönlichen Kontakt, im Leitbild, auf der Homepage, bei Aufrufen zur Mitarbeit und an vielen anderen Stellen.

4. Verantwortung und Zuständigkeiten

Sexualisierte Gewalt ist ein Thema, das uns alle betrifft und dem sich jede*r einzelne unserer Mitarbeitenden bewusst stellen muss. Unser Kirchenvorstand nimmt dieses Thema ernst. Wir sind fest entschlossen sicherzustellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in unseren täglichen Arbeitsabläufen umgesetzt werden.

Dazu setzen wir unser Schutzkonzept jedes Jahr (mindestens) einmal auf die Tagesordnung des Kirchenvorstands und Jugendausschusses und unterstützen die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und benötigten Ressourcen.

Eine Überprüfung des Schutzkonzeptes planen wir spätestens alle fünf Jahre. Der genaue Zeitpunkt der nächsten Überprüfung ist am Ende des Schutzkonzeptes (Inkrafttreten) festgehalten.

4.1 Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da.

Als Ansprechpersonen wurden vom Kirchenvorstand in der Sitzung vom 11.07.2024 zwei Personen unterschiedlichen Geschlechts und Alters berufen:

[Jupp Hiery und Carina Gebauer.](#)

Aufgaben

Betroffene können sich an unsere Ansprechpersonen wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen und nach Handlungsmöglichkeiten zu schauen. Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing. Vor allem bedeutet das, dass sie Betroffene an geeignete Stellen weiterleiten wie die Ansprechstelle der Fachstelle, das Hilfefon der zentralen Anlaufstelle.help sowie regionale Fachberatungsstellen.

Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen

Für die telefonische Erreichbarkeit haben wir 2 Telefonnummern des Büro-Anschlusses im Löhehaus ausgewählt. Diese werden jeweils auf ein Handy weitergeleitet. Die Ansprechpersonen können jeweils ein Prepaid-Handy von der Gemeinde gestellt bekommen oder auch ihr privates Handy verwenden. Unter dieser Telefonnummer sind sie telefonisch und per SMS erreichbar. Alternativ kann ihnen eine Mailboxnachricht aufgesprochen werden. Sie melden sich innerhalb von 48 Stunden zurück.

Im Falle von Urlaub oder Krankheit wird die Rufnummer auf das Handy der anderen Ansprechperson weitergeleitet. Wichtig ist in diesen Fällen, dass die anrufende Person zu Beginn des Telefonats gefragt wird, ob sie einen anderen Gesprächspartner vorziehen würde.

Die Ansprechpersonen bekommen eine Funktionsemail-Adresse der ELKB (ansprechperson1.st-markus-erlangen@elkb.de und ansprechperson2.st-markus-erlangen@elkb.de). Diese Mail-Adressen werden auf der Homepage veröffentlicht. Hilfesuchende können an diese Adresse schreiben und bekommen im Regelfall innerhalb von 48 Stunden eine Antwort.

Fortbildung und Vernetzung

Unsere Ansprechpersonen verpflichten sich dazu, an der für sie vorgesehenen Fortbildung der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt teilzunehmen. Die Kosten für die Fortbildung übernimmt unsere Kirchengemeinde.

Eine Vernetzung der Ansprechpersonen findet über das Netzwerktreffen der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt statt.

4.2 Präventionsbeauftragte

Präventionsbeauftragte sind Themenwächter*innen. Die*der Präventionsbeauftragte*r hat die Aufgabe, darauf zu achten, dass die Schutzkonzepte zur Prävention sexualisierter Gewalt gelebt und weiterentwickelt werden und nicht „in der Schublade verschwinden“. Sie*er ist Mitglied des Interventionsteams, achtet auf die Gültigkeit des Interventionsleitfadens und macht die offiziellen Meldewege bekannt. Sie*er wirbt für Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote und initiieren sie ggf. selbst.

Die für uns zuständige Präventionsbeauftragte ist:

Diakonin Ulrike Böhner, Evang. Jugend im Dekanat Erlangen

Sie ist unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen: 09131- 82 60 43,
ulrike.boehner@elkb.de

Eine genaue Beschreibung zu Funktion und Aufgaben der Ansprechpersonen und Präventionsbeauftragten befindet sich im Anhang 3: Aufgabenbeschreibungen für beauftragte Personen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB.

Das Plakat der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt (Anhang 9: Infoplatat Fachstelle) wird an geeigneten Stellen ausgehängt.

5. Präventives Personalmanagement

Ziel des präventiven Personalmanagements ist, dass Täter*innen keinen Zugang zur Kirchengemeinde erhalten. Deshalb soll allen Mitarbeitenden schon zu Beginn ihrer Mitarbeit vermittelt werden, wie wichtig uns der Schutz der Menschen vor sexualisierter Gewalt ist. Täter*innen werden so im Erstkontakt schon einen Widerstand spüren: „**Hier würde ich es nicht leicht haben.**“.

Wir haben ein geregeltes Einstellungsverfahren für Haupt- und Nebenberufliche, sowie ein Einarbeitungsverfahren für Ehrenamtliche.

5.1 Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für berufliche Mitarbeitende:

- Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen. Die Bewerber*innen werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Fallen Lücken im Lebenslauf oder häufige Wechsel der Beschäftigung auf, wird nach den Gründen gefragt. Gegebenenfalls wird um Erlaubnis gebeten, bei früheren Arbeitgebern nachzufragen.
- Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreibt der*die neue Mitarbeitende die Selbstverpflichtungserklärung.
- Die jeweils erforderlichen Datenschutz-Verpflichtungserklärungen werden den Bewerber*innen ausgehändigt und von ihnen vor Arbeitsbeginn unterschrieben. Sie werden ggf. auf die Schweigepflicht hingewiesen.
- Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt vor Arbeitsbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft.
- Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt.

5.2 Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

Auch ehrenamtlich Mitarbeitende müssen eingearbeitet und zum Thema sexualisierte Gewalt fortgebildet werden. Wie intensiv diese Einarbeitung und Fortbildung ist, ist vom Aufgabenbereich der Mitarbeit abhängig. Je höher das Risiko eines Übergriffs in der Mitarbeit ist, insbesondere bei der Arbeit mit besonders verletzlichen Zielgruppen (wie bspw. Kindern oder anderen besonders Schutzbedürftigen), desto intensiver müssen die Einarbeitung und Fortbildung sein.

Alle Mitarbeitenden

- 1) **erhalten den Verhaltenskodex von St. Markus.** Die Übergabe wird durch ein Gespräch begleitet.
- 2) erhalten die **Möglichkeit, an einer Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt** teilzunehmen.

- 3) Erhalten – soweit für ihren Aufgabenbereich erforderlich - eine **Datenschutz-Verpflichtungserklärungen** und unterschreiben diese. Sie werden ggf. auf die Schweigepflicht hingewiesen.

Wenn Ehrenamtliche

- 1) in ihrer Tätigkeit Kontakt mit Kindern oder Jugendlichen oder anderen **vulnerablen Personengruppen** (wie z. B. Menschen mit Behinderungen oder Geflüchteten) haben,
- 2) einer mitunter **seelsorgerischen Aufgabe** nachgehen (wie z. B. Besuchsdienst bei alten Menschen)
- 3) und wenn diese Tätigkeit darüber hinaus nach **Art, Dauer und Intensität des Kontaktes** mehr als ein nur sehr geringes Gefährdungspotenzial aufweist,

dann müssen diese ehrenamtlich Mitarbeitenden eine **Basisschulung** besuchen und den **Verhaltenskodex unterschreiben**.

Für Mitarbeitende über 18 Jahren gilt zudem die Verpflichtung, **ein erweitertes Führungszeugnis** vorzulegen.

Wir nennen die Arbeitsbereiche, die dieses Gefährdungspotenzial aufweisen „kritische Arbeitsbereiche“. Sie werden in Anlage 4 konkret benannt (Anhang 4: Kritische Arbeitsbereiche).

Weitere Informationen zur Basisschulung, siehe Kapitel 7

Schulung und Fortbildung.

Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses: Wer die Einsichtnahme in das Führungszeugnis übernimmt, das Ergebnis der Einsichtnahme dokumentiert und wie die Nachverfolgung sichergestellt wird, wird separat geregelt (Anhang 5: Verfahren Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis). Die Führungszeugnisse werden der ehrenamtlichen Person nach Einsichtnahme zurückgegeben und verbleiben nicht bei der Gemeinde.

5.3 Dokumentation

Die oben beschriebenen Erfordernisse werden für beruflich Mitarbeitende in der Personalakte, für ehrenamtlich Mitarbeitende im Pfarramt dokumentiert:

- unterschriebener Verhaltenskodex (Verhako)
- das Zertifikat für die absolvierte Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt
- oder bei jüngeren Mitarbeitenden Modulzertifikat oder Juleica
- die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt
- Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses

5.4 Umgang mit spontaner und punktueller Mitarbeit

- Wenn eine ehrenamtlich tätige Person in einem kritischen Arbeitsbereich nur punktuell und spontan einspringt (Beispiel: Pianist in der Familienkirche meldet sich spontan krank, es wird Ersatz für 1 Gottesdienst gesucht), muss sie für die einmalige Mitarbeit keine besonderen Schutzstandards erfüllen. Voraussetzung ist jedoch, dass die Team-Leitung den Personal-Einsatz ohne Erfüllung der Schutzstandards für verantwortbar hält.
- Nach Möglichkeit wird die Person auf den Verhaltenskodex hingewiesen.
- Auf Freizeiten und ähnlichen Maßnahmen mit gemeinsamer Übernachtung ist eine spontane Mitarbeit ohne Einhaltung der Schutzstandards nicht möglich.

6. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

Wir sind uns bewusst, dass unsere Arbeit mit den Menschen, die uns anvertraut sind oder die uns vertrauen, Nähe erzeugt. Als Mitarbeitende sind wir in der Verantwortung, diese Nähe in der nötigen Distanz zu gestalten, die eine professionelle Arbeit erfordert. Um Beziehungen für alle Beteiligten angemessen zu gestalten, haben wir einen Verhaltenskodex formuliert.

6.1 Verhaltenskodex der Kirchengemeinde St. Markus

Die Arbeit in St. Markus lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen.

Diese Haltung findet Ausdruck in folgendem Verhaltenskodex, der den Grundrahmen für unser Tun und Handeln setzt.

1. Ich trage dazu bei, dass St. Markus ein sicherer Ort für alle wird und/oder bleibt.
2. Ich tue alles dafür, dass bei uns in St. Markus kein Machtmissbrauch, keine Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffe und sexuelle Gewalt möglich werden.
3. Ich beziehe aktiv Stellung gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten.
4. Ich will die individuellen Grenzempfindungen der Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen wahrnehmen und ich respektiere sie.
5. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst und missbrauche meine Rolle nicht. Ich gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz.
6. Als Mitarbeiter*in nutze ich meine Rolle nicht für sexuelle Kontakte zu den mir anvertrauten Menschen.
7. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum. Ich achte darauf, dass dies die Grundhaltung in unseren Veranstaltungen ist.
8. Ich verzichte auf abwertendes Verhalten und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
9. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bemerke oder von ihr erfahre, werde ich aktiv. Mir ist bewusst, dass die betroffene Person und ich kompetente Hilfe bei den beauftragten Vertrauenspersonen suchen können.
10. Wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme, gehe ich entsprechend dem Interventionsplan meiner Kirchengemeinde vor.

Dieser Verhaltenskodex wird in den einzelnen Teams besprochen und von allen beruflich Mitarbeitenden und von den ehrenamtlich Mitarbeitenden in den kritischen Arbeitsbereichen nach Maßgabe dieses Schutzkonzeptes (Das Auswahl- und Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende) in einer Selbstverpflichtung unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes.

6.2 Voice-, Choice, Exit-Option

Zusätzlich achten wir darauf, dass das Prinzip „Voice-, Choice- und Exit-Option“ allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden unserer Gruppen, Kreise und Maßnahmen offensteht.

Zur Sicherstellung ihrer höchstpersönlichen Rechte müssen alle teilnehmenden Personen immer

- eine Stimme (voice*) haben, um ihre Interessen deutlich machen zu können,
- die Wahl (choice*) haben, ob sie sich in der Situation befinden wollen,
- einen Ausweg (exit*) haben, um aus der Situation treten zu können.

Wichtig ist, dass dies allen Teilnehmenden bewusst ist. Es geht dabei um die Sicherstellung der höchstpersönlichen Rechte. Es geht nicht darum, ob bspw. ein Konfi keine Lust mehr hat, am Konfi-Tag teilzunehmen. Das ist auf anderer Ebene zu klären

6.3 Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Digitale Räume, in all ihren verschiedenen Ausprägungen, sind in unserer Arbeit nicht mehr wegzudenken. Wir nutzen soziale Netzwerke, Messenger, Videokonferenzsysteme und viele weitere digitale Werkzeuge, um miteinander zu kommunizieren oder um uns virtuell zu treffen. Gleichzeitig wissen wir darum, dass mit ihrer Nutzung Risiken verbunden sind. So können digitale Räume für Cybergrooming, Cybermobbing oder verschiedene Formen von Übergriffen genutzt werden. Um diesen Risiken zu begegnen, uns für sichere digitale Räume einzusetzen und die uns anvertrauten Menschen zu schützen, vereinbaren wir für uns folgende Regelungen:

- Wir achten auf einen reflektierten Umgang mit Telefonnummern.
- Die Nummern von Teilnehmenden dürfen nicht ohne deren Einwilligung an andere weitergeleitet oder durch das Hinzufügen zu Gruppenkanälen mit anderen geteilt werden.
- Wir sind aktiv in der Administration unserer digitalen Kanäle, um Menschen vor belästigenden oder beleidigenden Kommentaren zu schützen.
- Für uns ist jede Form von digitaler Belästigung inakzeptabel. Sollte diese in unserem Einflussbereich stattfinden, bringen wir sie zur Sprache, dokumentieren sie und leiten konkrete Interventionsmaßnahmen ein.
- Teilnehmende und Mitarbeitende werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen der Kirchengemeinde wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.

Wir bieten in der digitalen Kommunikation mehrere Möglichkeiten an (z. B. Emailverteiler, Newsletter, Messenger), damit Teilnehmende und Mitarbeitende selbst entscheiden können, welche Wege sie nutzen wollen.

Siehe auch:

https://beauftragte-missbrauch.de/fileadmin/user_upload/Schutzkonzepte_fuer_den_digitalen_Raum_aktualisiert.pdf

7. Schulung und Fortbildung

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende in unserer Kirchengemeinde für dieses Thema sensibilisiert sind. Sie müssen wissen, was sexualisierte Gewalt ist, welche Strategien Täter*innen verfolgen, welche Risikofaktoren sexualisierte Gewalt begünstigen, was Grundsätze im Kontakt mit Betroffenen sind und was zu tun ist, wenn ein Verdacht im Raum steht. Daher sind alle beruflich Mitarbeitenden zur Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt verpflichtet und alle ehrenamtlich Mitarbeitenden erhalten die Möglichkeit an Schulungen bzw. Fortbildungen teilzunehmen. Für ehrenamtlich Mitarbeitende besteht eine Verpflichtung zur Teilnahme, wenn sie in einem kritischen Arbeitsbereich (Anhang 4: Kritische Arbeitsbereiche) tätig sind.

So stellen wir sicher, dass alle ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden eine Schulung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt angeboten bekommen

und dass alle beruflich Mitarbeitenden und von den ehrenamtlich Mitarbeitenden diejenigen, die in den kritischen Arbeitsbereichen tätig sind, sie auch besuchen:

- **Jugendleiter*innen unter 15 Jahren** erhalten die Basis-Schulung im Rahmen der MODULE (Ausbildungsangebot von St. Markus).
- **Jugendleiter*innen ab 15 - 27 Jahren** sind angehalten, zum nächstmöglichen Zeitpunkt an einem Grundkurs teilzunehmen (Juleica) und erhalten in diesem Rahmen ihre Schulung. Falls die Juleica nicht innerhalb der ersten 12 Monate der Mitarbeit abgeschlossen werden kann, ist die Teilnahme an einer separaten Basisschulung sexualisierte Gewalt erforderlich.
- Die **erwachsenen ehrenamtlich oder beruflich Mitarbeitenden** sollen schnellstmöglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahres ihrer Tätigkeit, an einer Schulung teilnehmen, sofern sie in den letzten fünf Jahren noch keine Schulung besucht haben. Wir verweisen dazu auf Schulungen, die in Zusammenarbeit mit der dekanatlichen Erwachsenenbildung durch Multiplikator*innen durchgeführt werden. Ergänzend wird auf Schulungen in der weiteren Region bzw. Online-Schulungen verwiesen. Durch den Besuch der Schulung anfallende Kosten werden von der Kirchengemeinde erstattet.
- **Spätestens alle fünf Jahre** muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden. Die Kosten werden von der Gemeinde auch übernommen, wenn bereits nach 3 Jahren die Fortbildung wiederholt wird. Unser Pfarramt informiert über die jeweils aktuellen Schulungs-Angebote.

Für die ehrenamtlich Mitarbeitenden dokumentiert unser Pfarramt die Teilnahmebescheinigungen und gibt Rückmeldung an die Leitung des jeweiligen Arbeitsbereichs.

- **Mitarbeitende in Arbeitsbereichen, die verpflichtend die Teilnahme an Schulungen vorsehen**, werden erinnert, wenn sie kein Zertifikat vorlegen. Verantwortlich für die Erinnerung ist die Leitung des jeweiligen Arbeitsbereichs.
- Ist die **ehrenamtliche mitarbeitende Person im Arbeitsbereich, für den verpflichtend die Teilnahme an Schulungen vorgesehen ist**, nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, wird sie von der Mitarbeit in unserer Gemeinde ausgeschlossen.

Für die beruflich Mitarbeitenden erfolgt die Dokumentation über die Personalabteilung des KGA.

- Sie werden erinnert, wenn sie kein Zertifikat vorlegen. Verantwortlich für die Erinnerung ist bei beruflich Mitarbeitenden die dienstvorgesetzte Person.
- Wenn eine beruflich Mitarbeitende Person nicht gewillt ist, an einer Schulung teilzunehmen, sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.

8. Sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

In vielen Bereichen unserer kirchlichen Arbeit begegnen uns Kinder und Jugendliche unterschiedlichen Alters und in unterschiedlichen Arbeitsformen. Je nach Setting oder Alter der Kinder unterscheiden sich die Themen, die Sexualität berühren: von Körperkontakt bei Kennenlernspielen und Hygiene während Übernachtungen bis hin zu persönlichen Fragestellungen durch langjährige, vertrauensvolle Beziehungen.

Wir wollen Raum dafür geben, dass Kinder und Jugendliche offen ihre Fragen zur Sexualität stellen können und alters- und entwicklungsangemessene Antworten erhalten. Wir setzen uns aktiv mit der Thematik auseinander und laden uns bei Bedarf Fachpersonal ein. Als Mitarbeitende in der Kirchengemeinde vor Ort wissen wir, dass wir auch in diesem Lebensbereich eine Vorbildfunktion haben.

Diese Auseinandersetzung und das Bewusstsein darüber tragen dazu bei, dass wir als kompetente Ansprechpersonen von jungen Menschen identifiziert werden.

Sexualität gehört zu unserer Persönlichkeit. Sie wird in jedem Lebensalter anders gestaltet. Dass Sexualität sich unterschiedlich zeigt und auch unterschiedlich gelebt wird, ist uns bewusst. Diese Unterschiedlichkeit prägt uns im Umgang mit den Themen und Äußerungen der Kinder und Jugendlichen.

Wir schätzen die gelebte Vielfalt an Lebensformen, Familienformen und Rollenbildern in unseren Gremien und Teams. Dies bringt zum Ausdruck, dass wir alle geliebte Geschöpfe Gottes sind.

Kinder, Jugendliche und auch Mitarbeitende bringen Gefühle und Erfahrungen aus dem privaten Bereich mit in die Kirchengemeinde. Auch im Miteinander vor Ort entstehen Emotionen. Wir wollen Raum geben, diese Gefühle auszusprechen. Auch sollen hier positive Erfahrungen in der Gestaltung von freundschaftlichen, nicht-sexuellen Beziehungen gesammelt werden können.

Genauso sind Paarbeziehungen und Verliebtheit, Trennungen und die dazu gehörenden Dynamiken Themen, die die pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen beschäftigt und dementsprechend berücksichtigt werden muss.

Dabei beachten wir die gesetzlichen Schutzaltersgrenzen und das Machtgefälle innerhalb der Gemeinde. Damit die Schutzaltersgrenzen im Umgang mit Sexualität und die Rechte der Jugendlichen bekannt sind, legen wir Informationsmaterial im Jugendraum aus und gestalten eine Themeneinheit dazu.

Wir treffen Vorkehrungen, damit in Gruppen und Kreisen, während verschiedener Freizeiten und anderen Situationen die Grenzen jedes Einzelnen möglichst nicht überschritten werden. Dazu ist es unerlässlich, dass alle Beteiligten sich ihrer eigenen Grenzen bewusst sind, wie z. B.: Was mag ich im Zusammensein mit der Gruppe? Wo muss ich der*dem anderen Freiräume lassen? Solche und ähnliche Fragen sind im Vorfeld hilfreich. Sie helfen, meine Grenzen und die der anderen zu wahren.

Wir hängen Informationsmaterial zu spezifischen Beratungsangeboten in unseren Räumen und Schaukästen aus. Zusätzlich veröffentlichen wir die Kontakte von Hilfs- und Beratungsstellen auf unserer Homepage.

Über all diese Schritte informieren wir Eltern bzw. Sorgeberechtigte, sowie Interessierte. Das ist vor allem vor größeren Maßnahmen, wie z. B. Freizeiten wichtig. Zusätzlich gibt es immer die Möglichkeit mit dem Leitungsteam der Gemeinde darüber ins Gespräch zu kommen, neue Themenbereiche aufzunehmen oder Anregungen zu geben.

9. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb von St. Markus wahr- und ernst genommen. Sie bieten eine niederschwellige Möglichkeit zur Partizipation und sind essenziell, um auf Missstände, einschließlich Vorfälle von sexualisierter Gewalt, aufmerksam zu machen.

Damit eine offene Beschwerdekultur für alle Altersgruppen möglich ist, müssen auch Kinder und Jugendliche über altersgerechte und geeignete Beschwerdemöglichkeiten verfügen. Neben dem direkten Gespräch sollen auch alternative und anonyme Meldewege existieren, um mögliche Hemmschwellen wie Unsicherheit oder Scham abzubauen.

Eine gelebte Beschwerdekultur basiert auf gegenseitigem Respekt und echter Dialogbereitschaft. Beschwerden werden nicht bagatellisiert, sondern als wertvolle Impulse zur Weiterentwicklung verstanden. Jeder Rückmeldung wird nachgegangen, und es wird sichergestellt, dass Anliegen konstruktiv bearbeitet werden.

Eine konstruktive Feedback- und Beschwerdekultur erfordert Rahmenbedingungen, die es ermöglichen, Anliegen ohne Angst vor negativen Konsequenzen zu äußern. Damit dieser wertschätzende Umgang mit Beschwerden nachhaltig verankert wird, ist es notwendig, dass alle beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden über das Beschwerdemanagement Bescheid wissen. Im Sinne einer Kultur der Achtsamkeit wird ein Beschwerdemanagement proaktiv und niederschwellig zur Verfügung gestellt, und muss nicht erst eingefordert werden.

Damit alle Menschen, die zu uns kommen, die Möglichkeit der Beschwerde haben, stehen in unserer Gemeinde folgende Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung:

1. Anonyme Feedbackbogen am Ende von Veranstaltungen (für Kinder z.B. mit Smileys zur Bewertung) und regelmäßige Feedbackrunden innerhalb der Gruppen und Kreise
2. Pfarramts-Briefkasten als Kummerkasten.
Routine-Leerung durch Pfarramtssekretär*in, sie gibt die Beschwerden und Rückmeldungen an die zuständige Stelle weiter, wenn nicht ausdrücklich etwas anderes vermerkt ist.
3. Bekanntmachung der Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt
4. Ein Formular für Anliegen, Rückmeldungen, Beschwerden, was mir am Herzen liegt, auf Website hinterlegen ([Anliegen/Rückmeldungen/Beschwerden](#)) und auf Papier im Vorraum der Kirche, an der Info-Wand vor dem Pfarramt, im Foyer Löhehaus etc. auslegen.

„Zuständige Stelle“ für eingehende Beschwerden ist ein Team aus einer Person aus dem Jugendausschuss und einer Vertrauensperson des KV (Anhang 10: „zuständige Stelle“ für eingehende Beschwerden nach dem Beschwerdemanagement, Kapitel 9). Dieses Team erhält die Beschwerde von dem*der Pfarramtssekretär*in, liest sie, gibt gegebenenfalls eine Rückmeldung und entscheidet zum weiteren Verfahren. Sollte es sich um einen Fall aus dem Kontext sexualisierte Gewalt handeln, sind von der zuständigen Stelle die Ansprechpersonen einzubeziehen.

Eine **Rückmeldung an die Hinweisgeber*innen oder Betroffene** ist nur bei nicht-anonymen Beschwerden möglich. Den nicht-anonymen Beschwerden sichern wir eine Rückmeldung zu.

Das **Formular für Anliegen, Rückmeldungen, Beschwerden, was mir am Herzen liegt**, ist gleichzeitig eine Information für Betroffene mit Hinweisen auf Ansprechperson und

Beratungsstellen. Wenn eine Beschwerde mit diesem Formular im Pfarramt eingeht, wird sie an die zuständige Stelle weitergeleitet, wenn nicht ausdrücklich etwas anderes in der Beschwerde vermerkt ist. Dazu findet sich auch ein Hinweis auf dem Formular.

Uns ist bewusst, dass es besonders wichtig aber gleichzeitig auch besonders schwierig ist, kleinen Kindern eine angemessene Beschwerdemöglichkeit zur Verfügung zu stellen.

Für alle Fälle sexualisierter Gewalt gibt es darüber hinaus folgende Ansprechstellen:

- Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt in St. Markus:
Carina Gebauer, 09131 4 01 68 03, ansprechperson1.markus.er@elkb.de
Jupp Hiery, 09131 6 10 16 39, ansprechperson2.markus.er@elkb.de
- Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz:
 - Interne Meldestelle:
 - Fachstelle der ELKB
E-Mail: meldestellesg@elkb.de, Telefon: (089) 5595-342
 - Externe Meldestelle des Bundesamtes für Justiz
 - Bundesamt für Justiz
Externe Meldestelle des Bundes
53094 Bonn
E-Mail: hinweisgeberstelle@bfj.bund.de, Telefon: 0228 99 410 6644

10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

Intervention beschreibt eine geordnete und fachlich begründete Vorgehensweise im Umgang mit Hinweisen, Wahrnehmungen oder Meldungen von Vorfällen sexualisierter Gewalt.

Wir sind verpflichtet zu handeln, um Gefährdungen oder übergriffiges Verhalten schnellstmöglich zu beenden und weitere Gewalt zu verhindern. Der Schutz von Betroffenen und die Sicherstellung von Hilfen und Unterstützung haben dabei oberste Priorität.

Die oberste Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene des Dekanats. Alle Maßnahmen müssen mit der für die Präventionsarbeit zuständigen Dekanin Gerhild Rüger abgestimmt sein.

Grundsätze unserer Intervention sind:

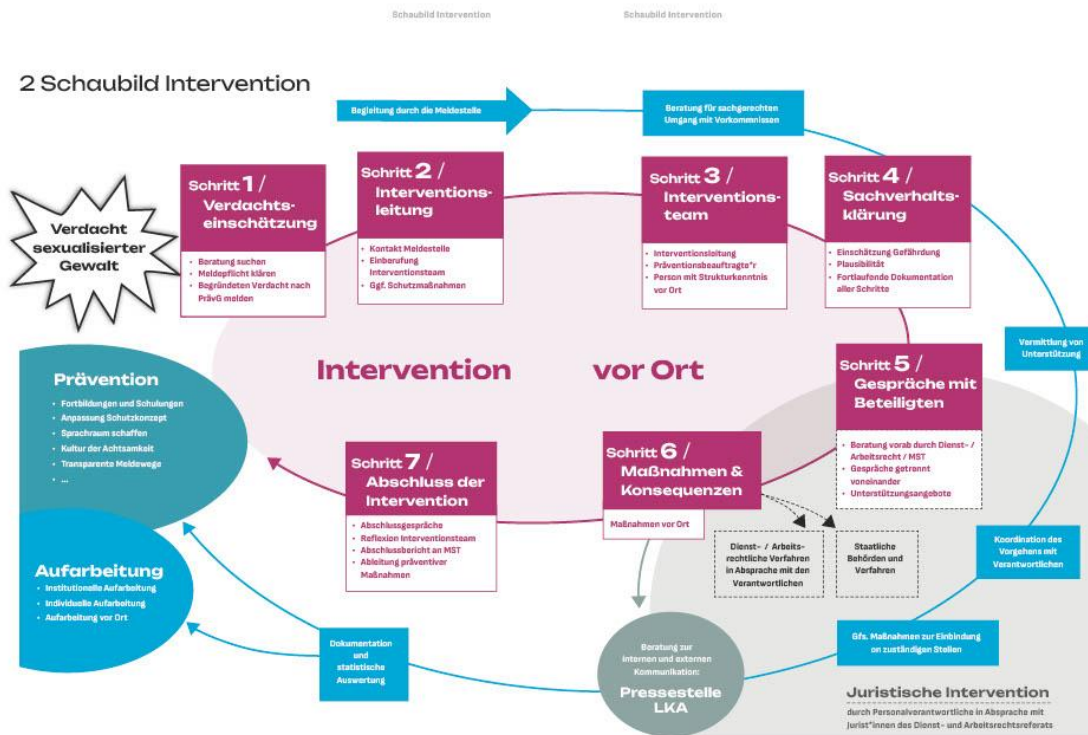
- alle Beteiligten im Blick behalten
- Es werden keine Entscheidungen von Einzelpersonen allein getroffen.
- Interventionsteam/Informierten Personenkreis klein halten, um handlungsfähig zu sein.

Interventionsleitfaden:

Für das Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ist der Interventionsleitfaden der ELKB mit seinem Interventionsplan verbindlich (siehe Anhang 6).

Intervention vor Ort:

1. Verdachtseinschätzung
2. Interventionsleitung
3. Interventionsteam
4. Sachverhaltsklärung
5. Gespräche mit Beteiligten
6. Maßnahmen & Konsequenzen
7. Abschluss der Intervention



Zusätzlich bietet das Handlungsschema „E.R.N.S.T. machen“ eine ganz grundlegende Orientierung bei Interventionen (**Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**). Es benennt Eckpunkte einer Intervention als leicht einprägsames Wort und bildet einen Handlungsleitfaden:

- E – Erkennen:** Anzeichen sexualisierter Gewalt ernst nehmen, klar benennen, nicht bagatellisieren
- R – Ruhe bewahren:** Überlegt agieren. Keine Dramatisierung und keine Überstürzung: Wichtig: Reflexion und Beratung.
- N – Nachfragen:** Möglichst klares Bild der Sachlage bekommen: Was ist passiert? Wer ist betroffen? Wer ist beteiligt? Vorsicht: Nicht nachbohren und zu sehr ins Detail gehen. Intensive Befragung gehört in den Zuständigkeitsbereich der Polizei.
- S – Sicherheit herstellen:** Der/die Betroffene muss geschützt werden, ggf. Stabilisierung notwendig. Betroffene*r und Beschuldigte*r trennen. Überlegen, ob die/der Betroffene eine*n Helfer*in an der Seite benötigt.
- T – Täter*innen stoppen:** Klare Grenzen ziehen, was erlaubt ist und was nicht. Fehlverhalten benennen. Konsequenzen absprechen.

Vorgehen im Interventionsfall

- 1 Die dienstvorgesetzte Person (bei Verdachtsfall, der sich gegen hauptamtliche Person richtet) bzw. zuständige hauptamtliche Person (bei Verdachtsfall, der sich gegen ehrenamtliche Person richtet) ist unverzüglich zu informieren.
- 2 Die informierte Person bezieht durch Meldung bei der für Prävention zuständigen Dekansperson bzw. bei der Präventionsbeauftragten des Dekanats das Interventionsteam des Dekanats mit ein.
- 3 Das Interventionsteam entscheidet mit der zuständigen Person vor Ort das weitere Vorgehen (Information der Meldestelle der ELKB, Beratung, Inkenntnissetzung weiterer Personen, z. B. Regionalbischöfin)
- 4 Dokumentation des Falles und des gesamten Prozesses durch zuständige Person vor Ort und Interventionsteam (Vorlage Dokumentationsbogen)
- 5 Weitere Schritte werden im Zusammenspiel mit der Fachstelle/Meldestelle, der verantwortlichen Person vor Ort und dem Interventionsteam des Dekanats beraten bzw. eingeleitet:
 - Weitere Beobachtung
 - Disziplinarisches Gespräch
 - Übergabe an Dienstrechtsabteilung
 - Einschaltung der Strafverfolgungsbehörde
 - Ggf. Schritte der Rehabilitation

Interventionsteam:

Das Interventionsteam des Dekanatsbezirks Erlangen unterstützt die*den Leitungsverantwortliche*n in St. Markus, bespricht gemeinsam das Vorgehen und stellt das Vier-Augen-Prinzip sicher (mindestens zwei Personen treffen die Entscheidungen, nicht eine allein). Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

- Dekanin Gerhild Rüger
Stellvertretung: Dekan Dr. Bernhard Petry,
- Diakonin Ulrike Böhner (Präventionsbeauftragte)
- Diakon Carsten Kurtz (Presse- und Öffentlichkeitsarbeit)
- fallbezogen eine Person, die gegenüber der beschuldigten Person weisungsbefugt ist (für beruflich Mitarbeitende) bzw. die für den Arbeitsbereich in St. Markus verantwortliche Person (für ehrenamtliche Mitarbeitende).
Diese Person darf nicht eine der Ansprechpersonen sein.

Dokumentation:

Sowohl Informationen im Zusammenhang mit Verdächtigungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt als auch die durch das Interventionsteam festgelegten Maßnahmen werden dokumentiert. Die Dokumentation wird im Pfarramt an einem verschlossenen Ort, der vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt ist, aufbewahrt.

Beratungsrecht und Meldepflicht:

Kommt es zu Verdachtsfällen, haben alle kirchlichen Mitarbeitenden immer das Recht, sich bei der Meldestelle der ELKB beraten zu lassen. Ergeben sich aus dem Sachverhalt erhärtete Hinweise auf sexualisierte Gewalt, greift die Meldepflicht gemäß § 6 Abs. 4 des Kirchengesetzes zur Prävention,

Intervention, Hilfe und Aufarbeitung im Hinblick auf sexualisierte Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (PrävG). Im Regelfall läuft die offizielle Meldung an die Meldestelle über geschf. Pfarrer Christian Sudermann.

Eine Meldung kann aber auch durch andere kirchliche Mitarbeitende oder Betroffene selbst erfolgen.

Kontaktdaten der Meldestelle der ELKB:

Tel. 089 / 5595 – 342 oder 089 / 5595 – 676

Mail: meldestellesg@elkb.de

Anhang:

- Interventionsleitfaden (**Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**)
- Interventionsteam mit Kontaktdaten (Anhang 6: Unser Interventionsteam im DB Erlangen)
- Netzwerkpartner*innen (Anhang 7: Unsere Netzwerkpartner*innen vor Ort)

11. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

Wenn die Prüfung von Verdachtsmomenten ergeben hat, dass eine Person zu Unrecht beschuldigt wurde, muss dieser Mensch möglichst vollständig rehabilitiert werden.

Ziel der Rehabilitation ist

- die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigen Person,
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb der Kirchengemeinde,
- die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der zu Unrecht beschuldigten Person im Hinblick auf die ihr anvertrauten Personen.

Folgendes gilt es zu beachten:

1. Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind der*die Leitungsverantwortliche und weisungsbefugte Personen.
2. Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist mit einzubeziehen.
3. Beratung durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB.
4. Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche/dienstrechtliche Vorgaben sind zu beachten.
5. Die beschuldigte und die betroffene Person müssen über das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren informiert werden.
6. Hinweisgebende Personen sind darin zu bestärken, dass es richtig war, sich in Verdachtsfällen an die Leitungsperson zu wenden.
7. Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person werden durchgeführt (z.B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, Durchführung eines Elternabends/einer Gemeindeversammlung, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung...)
8. Das beteiligte Umfeld ist ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person zu informieren.
9. Die Öffentlichkeit ist nur nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person ggf. zu informieren.

12. Aufarbeitung

An die Intervention schließen sich die Aufarbeitungsprozesse an. Dabei unterscheiden wir zwischen individueller und institutioneller Aufarbeitung.

Bei der **individuellen Aufarbeitung** steht die betroffene Person im Mittelpunkt. Es geht darum, allen Betroffenen Angebote der Begleitung, Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie zu machen. Darüber hinaus machen wir die weiteren Schritte der Intervention, soweit sie noch nicht abgeschlossen ist, für die Betroffenen transparent.

Bei der **institutionellen Aufarbeitung** werden die eigenen Strukturen, die Kultur, die Maßnahmen und Angebote unserer Kirchengemeinde in den Blick genommen. Hier geht es darum, unsere Lücken und Fehler wahrzunehmen, diese zu verändern und das Schutzkonzept zu überprüfen.

Folgende Leitfragen sind uns dabei wichtig:

- Was hat den Übergriff ermöglicht?
- Welche Gelegenheits- und Gewohnheitsstrukturen haben sich eingeschlichen, die wir kritisch hinterfragen müssen?
- Wo liegen die blinden Flecken in unserer Kirchengemeinde?
- Was soll bei der Potenzial- und Risikoanalyse neu berücksichtigt werden?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in unserer Kirchengemeinde vorhanden?
- Konnten wir den Betroffenen vermitteln: „Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen.“?

Aufarbeitung ist sowohl bei aktuellen Fällen notwendig als auch bei Fällen, die schon länger zurückliegen. Die Aufarbeitung braucht gute Planung und Zeit, wir lassen uns dabei auch von außerhalb unserer Kirchengemeinde unterstützen.

Bei der Aufarbeitung eines aktuellen Falles geht es zusätzlich zu den bereits oben genannten Punkten um folgende Fragestellungen:

- Was braucht der*die Betroffene jetzt?
- Wer braucht sonst noch Unterstützung? Angehörige, Zeug*innen, Mitarbeitende (ehrenamtliche wie berufliche) haben im Nachgang zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt oftmals auch Unterstützungsbedarf.
- Wie können wir durch eine Überprüfung des Schutzkonzeptes die Hürden für mögliche Übergriffe für die Zukunft erhöhen?

Bei der Aufarbeitung von Fällen, die länger zurückliegen, beachten wir Folgendes:

Den Ausgangspunkt hierfür bilden meist Äußerungen Betroffener. Mehr als bei akuten Übergriffen spielen hier v.a. soziale Systeme, die über viele Jahre eventuell ein Geheimnis gehütet haben und der Prozess der Aufdeckung von Tabus eine große Rolle. Deshalb lassen wir uns hierzu in der Meldestelle der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB beraten. Leitfragen hierbei können sein:

- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen in oder auch außerhalb unserer Kirchengemeinde?
- Ist die beschuldigte Person noch am Leben?

- Welches Anliegen haben die Betroffenen mit ihrem Wunsch nach Aufarbeitung? Oder auch: welche Motivation treibt Dritte an, die einen Aufarbeitungsprozess anstoßen wollen?
- Was hat in unserer Kirchengemeinde dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte? Welche anderen Gewaltformen im Vorfeld und parallel dazu müssen hier betrachtet werden? Gab oder gibt es Machtmissbrauch?
- Gibt es bei uns religiös, theologisch und geistlich motivierte Denkmuster, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben?
- Was lernen wir aus unseren Gesprächen und Analysen für die Zukunft? Wo können wir durch höhere Sensibilität und Maßnahmen zu mehr Schutz beitragen?
- Braucht es etwas Bleibendes als Erinnerungskultur?

Bei allen Überlegungen beziehen wir die Betroffenen mit ein. Sie sind die Expert*innen für ihr Anliegen und entscheiden individuell, wie sie sich einbringen können und wollen.

13. Vernetzung und Kooperation

Wir streben danach, im Umgang mit sexualisierter Gewalt eine enge Zusammenarbeit, sowohl innerhalb unserer Strukturen als auch mit externen Kooperationspartner*innen, Einrichtungen und Fachberatungsstellen zu etablieren. Wir sind der Überzeugung, dass dieser Austausch uns folgende Chancen bietet:

- unsere Fachlichkeit in diesem Bereich zu vertiefen,
- unsere Handlungssicherheit durch gegenseitigen Austausch zu erhöhen,
- Externe Perspektiven nutzen, um durch wertvolles Feedback unsere Präventionsmaßnahmen zu verbessern

Konkret heißt das für uns:

- Für einen inhaltlichen Austausch, den wir regelmäßig durchführen wollen, sind wir mit dem Kirchenvorstand Uttenreuth im Gespräch.
- In unserem Einzugsgebiet gibt es die Fachberatungsstellen, die in „Netzwerkpartner*innen“ (Anhang 7: Unsere Netzwerkpartner*innen vor Ort) aufgelistet sind.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren: alle fünf Jahre bei der Tagung der Dekanatsynode und jährlich im Kirchenvorstand und im Jugendausschuss.

14. Öffentlichkeitsarbeit

Mit den verschiedenen Kommunikationswegen unserer Öffentlichkeitsarbeit erreichen wir viele Menschen. Deshalb wollen wir diese Möglichkeiten nutzen, um unsere Arbeit im Bereich Umgang mit sexualisierter Gewalt zu kommunizieren. Damit verdeutlichen wir nach innen und außen, dass wir uns aktiv gegen jede Form von sexualisierter Gewalt stellen, unsere Mitarbeitenden sensibilisieren und uns für den Schutz der uns anvertrauten Menschen einsetzen.

Für die Öffentlichkeitsarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt nehmen wir uns folgende Ziele vor:

- Das Leitbild unseres Schutzkonzeptes als ethische Basis des Schutzkonzeptes ist allen Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen sind allen Zielgruppen der Gemeinde bekannt.
- Wir fassen die grundlegenden Aspekte des Schutzkonzeptes zum Umgang mit sexualisierter Gewalt in einer Kurz-Übersicht zusammen, um den Einstieg in das Thema zu erleichtern.
- Alle Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum und die Ansprechpersonen informiert.

Konkret wollen wir diese Ziele durch folgende Maßnahmen umsetzen:

14.1 Verantwortungsvoller Umgang mit Fotos

Als Kirchengemeinde legen wir großen Wert darauf, dass unser Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt auch Richtlinien für den digitalen Raum beinhaltet. Dazu zählen Maßnahmen zur Verhinderung digitaler Belästigung und zum verantwortungsvollen Umgang mit Fotos.

Wir haben uns auf folgende Regeln geeinigt:

- Wir stellen sicher, dass Fotos von Kindern oder Jugendlichen bis 15 Jahren nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten verwendet werden. Für uns ist es genauso selbstverständlich, dass wir Fotos von Personen ab 16 Jahren nur mit deren Zustimmung verwenden.
- Wir veröffentlichen im Internet keine Fotos von Kindern oder Jugendlichen bis 15 Jahren, auf denen sie erkennbar sind (nur Fotos von hinten oder mit Unkenntlichmachung der Gesichter).
- Bei den Absprachen zur Veröffentlichung von Fotos kommunizieren wir klar den Verwendungszweck. Geht es um eine Veröffentlichung von Bildern im Internet und somit einen nicht überschaubaren Adressat*innenkreis, holen wir hierfür eine gesonderte Einwilligung ein.
- Wir verwenden Fotos von Kindern und Jugendlichen nur dann, wenn es sich um Bilder aus Gruppensituationen oder um Gruppenfotos handelt.
- Wir wahren weitestmöglich die Anonymität der Teilnehmenden und Ehrenamtlichen auf Fotos und Beiträgen in sozialen Medien, indem wir sie nicht mit Klarnamen untertiteln oder zu persönlichen Profilen verlinken.

- Wir veröffentlichen keine Bilder bzw. Beiträge, die Personen bloßstellen.
- Wir ergreifen alle uns zur Verfügung stehenden Mittel, um zu verhindern, dass Fotos von Personen unkontrolliert verbreitet werden, indem wir beispielsweise fallbezogen abwägen, ob wir Fotos nur in gedruckten Publikationen nutzen.

14.2 Homepage

Auf unsere Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- das Leitbild unseres Schutzkonzeptes und die Kurzfassung,
- unser Verhaltenskodex,
- ein Beitrag zu den Ansprechpersonen (Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung, Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten...),
- alle Informationen rund um unser Beschwerdemanagement,
- das Logo „Aktiv gegen Missbrauch“ und eine Verlinkung zu www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de,
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB,

Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage über:

- die Berufung und Vorstellung der Ansprechpersonen,
- die Einführung unseres Beschwerdemanagements,
- aktuell stattfindende/ durchgeführte Präventionsschulungen,
- Angebote zur sexuellen Bildung,
- weitere aktuelle Themen

14.3 Gemeindebrief

In unseren Gemeindebrief werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- ein Hinweis, wo auf unserer Homepage weiterführende Informationen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt abrufbar sind,
- die Kontaktdaten der Ansprechpersonen mit einem Verweis auf ihre Vorstellung auf die Homepage durch einen QR-Code
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der ELKB,

In unserem Gemeindebrief informieren wir anlassbezogen über:

- die Berufung und Vorstellung der Ansprechpersonen,
- die Einführung unseres Beschwerdemanagements,
- aktuell stattfindende/ durchgeführte Präventionsschulungen,
- Angebote zur sexuellen Bildung und weitere aktuelle Themen.

14.4 Schaukästen / Pinnwände

In unseren Schaukästen/Pinnwänden werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- das Plakat der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt,
- das Plakat mit den Informationen zu den Ansprechpersonen.
- Plakate mit wichtigen Telefonnummern, die das Dekanat zur Verfügung stellt

15. Beschäftigtenschutz

Kirchliche Mitarbeitende (beruflich wie ehrenamtlich) können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dies kann durch Kolleg*innen, Vorgesetzte oder die ihnen anvertrauten Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen geschehen. Ein besonderes Augenmerk ist aufgrund des Machtgefälles auf Aus- und Fortbildung, Supervision, sowie Dienst- und Fachaufsicht zu legen.

Grundsätzlich dienen die Bausteine unseres Schutzkonzeptes dem Schutz aller Menschen im Umfeld unserer Kirchengemeinde, auch dem der Mitarbeitenden (z. B. ein geregelter Umgang mit Nähe und Distanz, der im Verhaltenskodex festgehalten ist und unterschrieben wird).

Alle kirchlichen Mitarbeitenden, insbesondere Vorgesetzte, sind verpflichtet dafür zu sorgen, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird. Vorgesetzte sind außerdem dafür verantwortlich, dass auch Dritte durch kirchliche Mitarbeitende nicht sexuell belästigt werden und kirchliche Mitarbeitende vor sexueller Belästigung durch Dritte geschützt werden.

Zum Schutz von betroffenen Mitarbeitenden, sowie im Umgang mit beschuldigten Mitarbeitenden holen wir uns externe Beratung. Mögliche Straftatbestände, dienst- und arbeitsrechtliche Verstöße melden wir unmittelbar der*dem nächsthöheren, nicht betroffenen, Vorgesetzten.

Sowohl betroffenen als auch beschuldigten Personen zeigen wir Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten auf. Einen Meldefall bearbeiten wir in voller Transparenz und in größtmöglicher Absprache mit den beteiligten Personen, insbesondere der betroffenen Person.

Sowohl den Betroffenen als auch den Beschuldigten steht es offen, sich vertrauensvoll an ihre Mitarbeitervertretung zu wenden.

16. Inkrafttreten

Das vorliegende Schutzkonzept hat der Kirchenvorstand in seiner Sitzung vom 11.07.2024 beraten und beschlossen vorbehaltlich der Zustimmung der Fachstelle; anschließend wurde es der Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern zur Überprüfung vorgelegt.

Das Schutzkonzept wird regelmäßig durch eine vom Kirchenvorstand eingesetzte Arbeitsgruppe geprüft, spätestens alle fünf Jahre. Sollte eine Intervention auf Grund eines Vorfalls notwendig sein, findet die Überprüfung und ggf. Anpassung des Schutzkonzepts spätestens nach Abschluss der Intervention statt.

Das Schutzkonzept wurde im April 2026 evaluiert, überarbeitet und vom Kirchenvorstand in seiner Sitzung vom 23.04.2026 erneut beschlossen.

Die nächste reguläre Überprüfung ist spätestens Sommer 2030.

Version	Stand	Vorgenommene Änderungen	Vorlage Fachstelle	KV Beschlussdatum
1.0	11.07.2024	Erstellung	15.07.2024	11.07.2024, Vorbehaltlich der Zustimmung der Fachstelle
2.0	23.04.2026	Überarbeitung, Weiterentwicklung	Nicht erforderlich	23.04.2026
2.1	26.05.2026	Einbindung Interventionsleitfaden ELKB	Nicht erforderlich	Zur Info 11.06.2026

Anhänge:

1. Anhang 1: Verhaltenskodex der Kirchengemeinde St. Markus
2. Anhang 2: Kultur der Achtsamkeit
3. Anhang 3: Aufgabenbeschreibungen für beauftragte Personen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB
4. Anhang 4: Kritische Arbeitsbereiche
5. Anhang 5: Verfahren Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis
6. **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**
7. Anhang 6: Unser Interventionsteam im DB Erlangen
8. Anhang 7: Unsere Netzwerkpartner*innen vor Ort
9. Anhang 8: Dokumentation von Vermutungen
10. Anhang 9: Infoplakat Fachstelle
11. Anhang 10: „zuständige Stelle“ für eingehende Beschwerden nach dem Beschwerdemanagement, Kapitel 9

Anhang 1: Verhaltenskodex der Kirchengemeinde St. Markus

Die Arbeit in St. Markus lebt durch Beziehungen von Menschen miteinander und mit Gott. Unsere Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen.

Diese Haltung findet Ausdruck in folgendem Verhaltenskodex, der den Grundrahmen für unser Tun und Handeln setzt.

1. Ich trage dazu bei, dass St. Markus ein sicherer Ort für alle wird und/oder bleibt.
2. Ich tue alles dafür, dass bei uns in St. Markus kein Machtmissbrauch, keine Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffe und sexuelle Gewalt möglich werden.
3. Ich beziehe aktiv Stellung gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten.
4. Ich will die individuellen Grenzempfindungen der Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen wahrnehmen und ich respektiere sie.
5. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst und missbrauche meine Rolle nicht. Ich gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz.
6. Als Mitarbeiter*in nutze ich meine Rolle nicht für sexuelle Kontakte zu den mir anvertrauten Menschen.
7. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum. Ich achte darauf, dass dies die Grundhaltung in unseren Veranstaltungen ist.
8. Ich verzichte auf abwertendes Verhalten und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
9. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bemerke oder von ihr erfahre, werde ich aktiv. Mir ist bewusst, dass die betroffene Person und ich kompetente Hilfe bei den beauftragten Vertrauenspersonen suchen können.
10. Wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme, gehe ich entsprechend dem Interventionsplan meiner Kirchengemeinde vor.

Dieser Verhaltenskodex wird in den einzelnen Teams besprochen und von allen beruflich Mitarbeitenden und von den ehrenamtlich Mitarbeitenden in den kritischen Arbeitsbereichen nach Maßgabe dieses Schutzkonzeptes (Kapitel 5.2, S. 11) in einer Selbstverpflichtung unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes.

Anhang 2: Kultur der Achtsamkeit

Was bedeutet „Achtsamkeit“?

Der Begriff „Achtsamkeit“ ist im säkularen, wie auch im kirchlichen Kontext vielfältig besetzt. Was verstehen wir also im Zusammenhang des Umgangs mit sexualisierter Gewalt damit?

Die ELKB ist als Kirche eine Organisation, unter deren Dach Menschen zusammenarbeiten und Angebote entwickeln. Sie ist ein wichtiges Sozialisationsfeld für Kinder und Jugendliche und ein Ort für Menschen, die dazugehören, sich engagieren und ihren Glauben teilen wollen. Sie soll ein möglichst sicherer Ort für alle sein. An einem Ort, wie der Kirche, wo verschiedene Menschen mit ihren je eigenen Bedürfnissen und biographischen Erfahrungen zusammenkommen, ist es wichtig, achtsam miteinander umzugehen. Wenn dennoch Krisen eintreten, können diese schnell und flexibel bearbeitet werden.

Was bedeutet „Kultur“?

Um einen umfassenden Schutz für die Menschen, für die die Kirche Verantwortung trägt, zu sichern und zu gewährleisten, ist der Blick auf die herrschende Kultur zu lenken. Die Organisationskultur kann als etwas verstanden werden, das von allen beteiligten Akteur*innen der Kirche (hier: Gemeinde- und Dekanatsbezirk) gemeinsam in ihren alltäglichen Interaktionen und Handeln hergestellt wird. Sie ist nichts Fixes, sondern verändert sich ständig, ist also dynamisch und prozesshaft. Sie drückt sich aus in Wertvorstellungen, Normen und Wahrnehmungen, die die Akteur:innen grundsätzlich miteinander teilen. Als Teil der Prävention sexualisierter Gewalt wollen wir uns als ELKB auf den Weg hin zu einer Kultur der Achtsamkeit machen.

Merkmale einer Kultur der Achtsamkeit

Die Kultur der Achtsamkeit kennzeichnet sich durch *sechs Merkmale*:

- Fehlerkultur

Nicht nur das individuelle Fehlverhalten einzelner Personen wird in den Blick genommen, sondern vor allem die Organisation/Einrichtung als Ganzes. Hier geht es darum, Verständnis für Fehler zu entwickeln und ein offenes Klima im Umgang mit diesen zu schaffen. Dies beinhaltet auch eine offene und wertschätzende Aufarbeitung von Fehlern.

- Beteiligungskultur

Zur Beteiligungskultur gehören *gelebte* Partizipationsmöglichkeiten der verschiedenen Zielgruppen, damit die uns vertrauenden Menschen selbst als aktive Gestalter*innen auftreten und agieren können.

- Sensibilität für organisationale Abläufe

Alle Beteiligten sollen ihre Organisation/Einrichtung gut kennen. Dies erfordert in der Komplexität der kirchlichen Strukturen eine Herstellung von Transparenz nach innen und außen, insbesondere im Aufbau von Hierarchie, Kommunikationsstrukturen und Räumlichkeiten.

- Vermeidung von vereinfachenden Erklärungen

Das schließt eine erhöhte Aufmerksamkeit mit ein, nicht stur der arbeitsalltäglichen Routine zu folgen, sondern diese immer wieder kritisch zu hinterfragen und neu zu bewerten. In einer eingelebten Kultur der Achtsamkeit wird dies als willkommen wahrgenommen und als

Bereicherung erlebt. Konkret bedeutet dies u.a. das Vermeiden von Klischees und Schubladendenken, sowie die Vermeidung von Verallgemeinerungen.

- **Wahrung der höchstpersönlichen Rechte**

Die höchstpersönlichen Rechte von Kindern, Jugendlichen, Menschen, die uns vertrauen, und Mitarbeitenden müssen geschützt, gesichert und stets gewahrt werden. Gleichzeitig müssen diese Rechte auch vermittelt werden, damit sie allen bekannt sind. Eine große Rolle spielt die Wahrung der individuellen Grenzen und Bedürfnisse.

- **Sicherung von Voice-, Choice- und Exit-Optionen**

Gerade angesichts der strukturell bedingten Machtasymmetrie der Kirche ist es unabdingbar, dass Angebote jeweils eine Voice-, Choice- und Exit-Option beinhalten. Alle Teilnehmenden haben das Recht, ihre Stimme zu erheben (Voice). Sie haben die Wahl, ob sie sich in dieser Situation befinden wollen (Choice) und sie haben die Möglichkeit, aus der Situation auszusteigen (Exit).

Wo eine oder gar mehrere der Optionen nicht gegeben sind (z.B. aufgrund einer Anwesenheitspflicht), ist umso mehr auf eine Atmosphäre zu achten, die es den Menschen ermöglicht, ihre Stimme zu erheben.

Anhang 3: Aufgabenbeschreibungen für beauftragte Personen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB

Präventionsbeauftragte

1. Beauftragung

Geeignete Personen sowie deren Vertreter*innen werden durch die Leitung des Trägers benannt. Auf kirchlicher Ebene empfehlen wir, die/den Beauftragten durch die Gesamtkonferenz (früher erweiterte Pfarrkonferenz) zu wählen.

Die Beauftragung ist im Dienstumfang zu berücksichtigen, ähnlich wie bei Dekanatsjugendpfarrer*innen.

Dies setzt die Besetzung durch haupt- bzw. nebenberufliche Personen voraus.

Darüber hinaus können auch besonders geeignete Ehrenamtliche für diese Aufgabe gewählt und berufen werden. Idealerweise ist zu empfehlen diese Position von einer EA und HB im Tandem zu besetzen.

2. Rechtliche Stellung von Präventionsbeauftragten

Im Rahmen der Erfüllung ihrer Tätigkeiten sind Präventionsbeauftragte *unabhängig* und nicht an Weisungen der beauftragenden Stelle und/oder Dienstvorgesetzten gebunden.

Die Träger sind verpflichtet, ihnen die ungehinderte Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu ermöglichen.

3. Anforderungsprofil

3.1. fachliche Qualifizierung

Nach ihrer Benennung müssen die Präventionsbeauftragten im Zeitraum ihres ersten Tätigkeitsjahres an einem *Einführungsseminar für Präventionsbeauftragte* teilnehmen sowie fortlaufend jährlich an einem Fachtag.

Das Einführungsseminar und die jährlich stattfindenden Fachtage werden von der Fachstelle angeboten, die ebenso eine allgemeine Vernetzung der Präventionsbeauftragten organisiert und unterstützt.

Darüber hinaus müssen sie die Möglichkeit haben an den regelmäßigen Vernetzungstreffen, die durch die Fachstelle angeboten werden, teilzunehmen.

3.2. Persönliche Eignung

- keine Berührungängste mit dem Thema Sexualität und sexualisierter Gewalt
- Sprachfähigkeit zum Thema Sexualität und sexualisierter Gewalt
- Freundliche Beharrlichkeit für das Thema einzustehen

- Einblick in und Vertrautheit mit kirchliche/n Strukturen
- Bewusstsein, Teil der ELKB zu sein und die Kirche auch nach außen zu vertreten
- Psychische Stabilität
- Bereitschaft zur eigenen Weiterbildung

4. Aufgabenfeld

4.1. Grundlage

Präventionsbeauftragte müssen sich gut in der konkreten kirchlichen *Struktur* vor Ort auskennen bzw. sich diesbezüglich rasch einarbeiten.

Sie machen sich außerdem mit den regional zuständigen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden bekannt.

Die Kontaktdaten der Präventionsbeauftragten werden an die *Fachstelle* gemeldet. Die Präventionsbeauftragten sind über ihre Kontaktdaten zu erreichen. Sie müssen mit der Fachstelle vernetzt sein.

4.2. Einsatzbereich

Die Größe der zu betreuenden Fläche soll die eines Dekanatsbezirks nicht überschreiten. Wünschenswert ist in großen Dekanaten die Betreuung innerhalb von Regionen (wie Augsburg) oder Prodekanaten (wie Nürnberg). Darüber hinaus kann sich das Gebiet aber auch auf ein Arbeitsfeld und/oder Einrichtung beziehen, welches nicht in der Struktur Gemeinde/Dekanat abgebildet ist.

4.3. Aufgaben der Präventionsbeauftragten

- Sie tragen dafür Sorge, dass die kontinuierliche Weiterentwicklung der *Schutzkonzepte* zur Prävention sexualisierter Gewalt dauerhaft im Blick bleibt.
- Sie kennen den *Interventionsleitfaden* (im besten Fall sind sie an der Erarbeitung beteiligt) und achten darauf, dass der im eigenen Schutzkonzept festgeschriebene Interventionsleitfaden aktuell bleibt.
- Sie sorgen dafür, dass den Mitarbeitenden der Kirche die *Meldewege* (Dienstweg, direkter Weg zur Meldestelle) und zuständige Stellen, wie z.B. Jugendamt oder Ansprechperson, bekannt sind.
- Präventionsbeauftragte sind Mitglied im Interventionsteam.
- Präventionsbeauftragte sind verpflichtet, im Falle *eigener Befangenheit* darauf hinzuweisen und für eine alternative Vorgehensweise Sorge zu tragen. (z.B. Präventionsbeauftragte Nachbardekanat)
- Zudem sollen sie *Beratungs-, Informations- und Fortbildungsangebote* initiieren. Dafür können sie Multiplikator*innen buchen, und Fach-(beratungs)stellen vor Ort einbinden. Es wird darauf geachtet, dass alle Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen regelmäßig *geschult* werden.
- Für die Präventionsbeauftragten im Bereich der Landeskirche gilt darüber hinaus, dass sie *NICHT* automatisch im Sinne des 4-Augen-Prinzips bei *Verdachtsfällen* beratend hinzugezogen werden müssen. Präventionsbeauftragte beraten dahingehend, sich bei der Meldestelle Hilfe zu holen.

- Auf Anfrage können sie den Prozess der *Erstellung des individuellen/passgenauen Schutzkonzepts* begleiten und beraten.

Die Verantwortung für die Erstellung des Schutzkonzepts und die Bereitstellung aktueller Kontaktdaten des Interventionsteams, der Ansprechpersonen usw. liegt beim *Leitungsverantwortlichen*. Daher müssen diese dem Präventionsbeauftragten umgehend personelle Veränderungen melden (Bringschuld).

Auch personelle/strukturelle Änderungen vor Ort, müssen von Seite der Kirchengemeindeleitung an den*die Präventionsbeauftragten weitergeleitet werden.

Ansprechperson

1. Beauftragung

Ansprechpersonen werden vom kirchlichen Leitungsgremium (Kirchenvorstand, Dekanatsausschuss etc.) berufen.

Wenn möglich, sollen zwei Personen, möglichst gemischtgeschlechtlich und eine ehrenamtliche und eine hauptberufliche Person, berufen werden.

Sie berichten unter Berücksichtigung des Datenschutzes und der Verschwiegenheit jährlich in diesem Gremium und werden in ihrem Amt bestätigt.

2. Rechtliche Stellung von Ansprechpersonen

Im Rahmen der Erfüllung ihrer Tätigkeit als Ansprechpersonen sind sie unabhängig und nicht an Weisungen der beauftragenden Stelle gebunden.

Die Träger sind verpflichtet, ihnen die ungehinderte Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu ermöglichen.

3. Anforderungsprofil

3.1. fachliche Qualifizierung

Nach ihrer Berufung müssen die Ansprechpersonen im Zeitraum ihres ersten Tätigkeitsjahres an einem *Einführungsseminar für Ansprechpersonen* teilnehmen sowie fortlaufend jährlich an einem Fachtag. Darüber hinaus müssen sie die Möglichkeit haben, an regelmäßig stattfindenden Vernetzungstreffen mit kollegialer Beratung teilzunehmen.

Das Einführungsseminar, die Fachtage und fortführend moderierte kollegiale Beratung werden von der Fachstelle angeboten.

Die Ansprechperson muss in Seelsorgegeheimnis- und Datenschutzbelangen unterwiesen sein.

Der Träger soll bei Bedarf der Ansprechperson Supervision ermöglichen.

3.2. Persönliche Eignung

- keine Berührungspunkte mit dem Thema Sexualität und sexualisierter Gewalt
- Sprachfähigkeit zum Thema Sexualität und sexualisierter Gewalt
- psychische Stabilität
- Verschwiegenheit
- wenn möglich Erfahrungen in der Beratungstätigkeit
- Bereitschaft zur Weiterbildung

4. Aufgabenfeld

4.1. Grundlage

In Abgrenzung zur Vertrauensperson der Evangelischen Jugend und der Vertrauensperson im Kirchenvorstand wird das Wort "*Ansprechperson*" verwendet.

Die Kontaktdaten der Ansprechpersonen werden an die *Fachstelle* für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB gemeldet.

Ansprechpersonen erhalten eine Funktions-Email-Adresse.

Wie wird *bekannt*, wer Ansprechperson ist? Die Ansprechperson ist im individuellen Schutzkonzept benannt und ihre Kontaktdaten sollen auf Gemeinde- und Dekanatsebene sowie in Einrichtungen bekannt gemacht werden (Homepage, Gemeindebriefen, Plakate etc.).

4.2. Einsatzbereich

Die Ansprechpersonen sollen für "Regionen" innerhalb des Dekanats, z.B. in Gemeindeverbänden /Nachbarschaften zuständig sein. Bestehende Strukturen können genutzt werden. Auch trägerübergreifende und überregionale Vereinbarungen sind denkbar.

Eine mögliche Zusammenführung des Amtes der Ansprechperson mit den Vertrauenspersonen der evangelischen Jugend wäre denkbar.

4.3. Aufgaben

- Betroffene können sich an die Ansprechpersonen wenden.
- Die Ansprechperson unterstützen von sexualisierter Gewalt *Betroffene* bei der Klärung ihrer Situation und ihrer Handlungsmöglichkeiten vor Ort (im Sinne von Clearing).
- Zu den Aufgaben der Ansprechpersonen gehören *Zuhören und Clearing*, d.h. u.a. Vermitteln an die Ansprechstelle in der Fachstelle, in konkreten Notfallsituationen an das Hilfefestelefon der zentralen Anlaufstelle HELP sowie regionale Fachberatungsstellen.
- Es sollte grundsätzlich die Bereitschaft zur *persönlichen Begegnung* mit Betroffenen bestehen.

Ansprechpersonen sind verpflichtet, im Falle *eigener Befangenheit* die meldende Person darauf hinzuweisen und für eine alternative Vorgehensweise Sorge zu tragen z.B. an die Ansprechstelle der ELKB oder Fachberatungsstellen verweisen.

Weiteres

Es können Stellen kombiniert werden, wie z.B. Multiplikator*in und Ansprechperson, jedoch nicht das Amt der Ansprechperson und der*des Präventionsbeauftragten.



Auflistung der kritischen Arbeitsbereiche in St. Markus:

1) Konfirmandenarbeit

2) Familienkirche

Die Mitarbeitenden, die das Mittagessen kochen und ausgeben, sind nicht Teil des Teams Familienkirche und sind nicht im kritischen Arbeitsbereich tätig.

3) Kinder- und Jugendfreizeiten

4) Gemeindefreizeiten

5) Kirchenasyl

6) Herz und Hand, Arbeitsbereich mit mehreren Aufgabenbereichen mit unterschiedlichem Gefährdungspotenzial

- **Aufgabenbereich Unterstützung der Hilfesuchenden:** Diese Tätigkeit weist nach Art, Dauer und Intensität des Kontaktes mehr als ein nur sehr geringes Gefährdungspotenzial auf. Der Kontakt geht oft über einen längeren Zeitraum. Die Ehrenamtlichen kommen in die Wohnung der Hilfsbedürftigen. Und die Hilfsbedürftigen sind auf die Hilfe angewiesen. Für alle Personen, die in diesem Aufgabenbereich tätig sind, gelten die Schutzstandards der kritischen Arbeitsbereiche.
- **Aufgabenbereich Koordination:** Telefonische Aufnahme des Hilfe-Gesuchs oder Rückruf zur Aufnahme der Anfrage, dann Weitergabe der Anfrage per Mail an alle im Team. In dieser Funktion kommt es zu keinem weiteren Kontakt mit der hilfesuchenden Person, ein Beziehungsaufbau ist nicht möglich. Daher weist dieser Aufgabenbereich ein nach Art, Dauer und Intensität des Kontaktes nur sehr geringes Gefährdungspotenzial auf. Personen, die ausschließlich in diesem Aufgabenbereich tätig sind, unterfallen **nicht** dem Erfordernis des Schutzstandards der kritischen Arbeitsbereiche.

7) Geburtstagsbesuchskreis

8) Neuzugezogenen-Besuchskreis

9) Kinder-Bibel-Tage

10) Kinder Musical, Arbeitsbereich mit mehreren Aufgabenbereichen mit unterschiedlichem Gefährdungspotenzial

- **Aufgabenbereich Arbeit mit den Kindern:** Diese Tätigkeit weist nach Art, Dauer und Intensität des Kontaktes mehr als ein nur sehr geringes Gefährdungspotenzial auf. Der Kontakt geht über einen längeren Zeitraum. Und es geht um körperlichen Kontakt (Gesangsübungen, artistische Übungen). Für alle Personen, die in diesem Aufgabenbereich tätig sind, gelten die Schutzstandards der kritischen Arbeitsbereiche.
- **Aufgabenbereich Technik:** Die Person, die die Technik macht, ist nur bei Generalprobe und Aufführung dabei. Die „Verkabelung“ der Kinder macht diese Person nicht, das machen die Team-Mitglieder, die auch sonst direkt mit den Kindern arbeiten. Schon dadurch, dass diese Person nur bei Generalprobe und Aufführung dabei ist, ist das Gefährdungspotenzial nicht sehr hoch. Ein Beziehungsaufbau ist kaum machbar. Personen, die ausschließlich in diesem Aufgabenbereich tätig sind, unterfallen **nicht** dem Erfordernis des Schutzstandards der kritischen Arbeitsbereiche.
- **Aufgabenbereich Küche:** Das Küchen-Team wird nur punktuell aktiv (bei längeren Proben-Tagen) und arbeitet völlig separat, ohne Kontakt mit den Kindern. Hier gibt es ebenfalls kein nennenswertes Gefährdungspotenzial. Personen, die ausschließlich in diesem Aufgabenbereich tätig sind, unterfallen **nicht** dem Erfordernis des Schutzstandards der kritischen Arbeitsbereiche.

11) Krippenspiel, Arbeitsbereich mit mehreren Aufgabenbereichen mit unterschiedlichem Gefährdungspotenzial

- **Aufgabenbereich Arbeit mit den Kindern:** Aufgrund der Art, Dauer und Intensität des Kontakts besteht bei dieser Tätigkeit ein erhöhtes Gefährdungspotenzial. Der mehrwöchige Kontakt sowie das junge Alter der beteiligten Kinder (Grundschul- und Kindergartenalter) erfordern besondere Sensibilität. Die Theaterarbeit beinhaltet zudem persönliche Entwicklungsprozesse und den Umgang mit Rückmeldungen und Kritik. Das macht die Kinder verletzlich.
- **Aufgabenbereich Technik:** Die Personen, die die Technik machen, sind nur bei Generalprobe und den Krippenspiel-Gottesdiensten dabei. Bei diesen Gelegenheiten kommen sie kaum in direkten Kontakt mit den Kindern. Schon dadurch, dass diese Person nur bei Generalprobe und Aufführung dabei ist, ist das Gefährdungspotenzial nicht sehr hoch. Ein Beziehungsaufbau ist kaum machbar. Personen, die ausschließlich in diesem Aufgabenbereich tätig sind, unterfallen nicht dem Erfordernis des Schutzstandards der kritischen Arbeitsbereiche.

12) Jugendtreff Between

13) Ehrenamtliche Gottesdienstleitung

14) Alltags-Exerzitien (Forum Spiritualität)

15) Mehrtägiges Pilgern (Forum Spiritualität)

Anhang 5: Verfahren Einsichtnahme erweitertes Führungszeugnis



Wer in einem kritischen Arbeitsbereich tätig ist und folgende weitere Kriterien erfüllt, benötigt eine Basisschulung und ist ab einem Alter von 18 Jahren verpflichtet, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen:

- 1) Mitarbeit ist auf Dauer angelegt. Ein unverbindliches Kennenlernen des Angebots ist ohne Erfüllung der Schutzstandards möglich.
- 2) Bei Unterstützungsarbeiten am Rande eines Angebotes ohne intensiven Kontakt zu den Teilnehmenden liegt keine Tätigkeit im kritischen Arbeitsbereich vor.
Beispiel: gelegentliches Klavierspielen in der Familienkirche, gelegentliche Mitwirkung im Koch-Team, spontanes Einspringen für eine erkrankte Mitarbeitende
- 3) Jede Person, die als Mitarbeitende eine Freizeit begleitet, ist im kritischen Arbeitsbereich tätig. Hier gibt es keine Abstufungen und keine Ausnahmen.

Die Einsichtnahme erfolgt durch den*die Pfarrsekretär*in.

Sie dokumentiert schriftlich den Namen der ehrenamtlichen Person, das Datum des Führungszeugnisses, das Datum der Einsichtnahme, den Inhalt des Führungszeugnisses („keine Eintragung“) und gibt Rückmeldung an die Gruppen-Leitung, dass das Führungszeugnis vorgelegt wurde.

Anhang 6: Unser Interventionsteam im DB Erlangen

Dekan*in/Verfahrensleitung	
Name: Gerhild Rüger	Erreichbarkeit:
Fon: 0151 19102029	E-Mail: gerhild.rueger@elkb.de

Stellvertretung Dekan*in	
Name: Dr. Bernhard Petry	Erreichbarkeit:
Fon: 01517 2868811	E-Mail: bernhard.petry@elkb.de

Präventionsbeauftragte*r	
Name: Diakonin Ulrike Böhner	Erreichbarkeit:
Fon: 09131 / 826043	E-Mail: ulrike.boehner@elkb.de

Presse-Öffentlichkeitsarbeit	
Name: Diakon Carsten Kurtz	Erreichbarkeit:
Fon: 09131 / 9791066	E-Mail: presse.erlangen@elkb.de

Weitere Kontakte:

Mitarbeiter*in Fachberatungsstelle	
Name: Frauennotruf	Erreichbarkeit:
Fon: 09131/ 20 97 20	E-Mail: info@frauennotruf-erlangen.de

Mitarbeiter*in Fachberatungsstelle	
Name: Jungenbüro Nürnberg	Erreichbarkeit:
Fon: 0911 / 52 81 47 51	E-Mail: info@jungenbuero-nuernberg.de

Insoweit erfahrene Fachkraft (Kinderschutzfachkraft)	
Name: Integrierte Beratungsstelle Stadt Erlangen	Erreichbarkeit:
Fon: 09131 / 86 22 95	E-Mail: familienberatung@stadt.erlangen.de

Meldestelle ELKB	
Name: Meldestelle	Erreichbarkeit:
Fon: 089 / 5595-342	E-Mail: meldestelleSG@elkb.de

Anhang 7: Unsere Netzwerkpartner*innen vor Ort

Unsere Netzwerkpartner*innen vor Ort

Fachberatungsstelle Frauennotruf	
Name: Birgit Hartwig Die Beratungsstelle für Mädchen und Frauen mit Gewalterfahrung	Erreichbarkeit: Mo-Do: 12:00 - 14:00 Uhr Fr: 09:00 - 11:00 Uhr Persönliche und telefonische Beratung sowie Chat- und Videoberatung sind nach Terminvereinbarung möglich.
Fon: 09131 / 209720	E-Mail: info@frauennotruf-erlangen.de
Familienberatungsstelle Stadt Erlangen	
Name: Markus Meyer Leiter der Integrierten Beratungsstelle	Erreichbarkeit: Mo - Do: 8–12 Uhr 13–18 Uhr Fr: 8–12 Uhr Beratungstermine sind auch außerhalb der genannten Öffnungszeiten möglich.
Fon: 09131 / 86–2295	E-Mail: familienberatung@stadt.erlangen.de
Informations- und Beratungsstelle für Jungen und junge Männer	
Name: Stefan Bauer, Leitung	Erreichbarkeit: Mo: 15:00 – 17:00 Uhr, Di - Mi: 11:00 – 13:00 Uhr, Do: 13:00 – 15:00 Uhr Fr: 11:00 – 13:00 Uhr Onlineberatung jederzeit Mo-Fr werden diese innerhalb von 48h beantwortet.
Fon: 0911 / 528 14751	E-Mail: info@jungenbuero-nuernberg.de
Kinderschutzbund Erlangen	
Name: Kathrin Lipp Petra Haberl	Erreichbarkeit: Mo - Fr: 09:30- 12:00 Uhr Mi: 15:00 – 17:30 Uhr in den Ferien nur Dienstag und Donnerstag vormittags
Fon: 09131/ 209100	E-Mail: dksberlangen@web.de
Krisendienst Mittelfranken	
Name: Ralf Bohnert Leiter Krisendienst Mittelfranken	Erreichbarkeit: täglich von 0 – 24 Uhr

Fon: 0800 / 655 3000	Onlineberatung und sichere E-Mail über: https://kdmfr.de/online-beratung
----------------------	--

Weißer Ring Erlangen-Höchstadt /Erlangen	
Name: Elke Yassin-Radowsky Außenstellenleitung	Erreichbarkeit:
Fon: 09195/7999	E-Mail: erlangen@mail.weisser-ring.de

Wildwasser e.V. Nürnberg	
Name: Andrea Fehling Hannah Lorenz Rosi Ringer Elisabeth Scherb Dagmar Stöhr	Erreichbarkeit: Mo: 12:00 – 14:00 Uhr Di: 08:30 – 10:30 Uhr Do: 16:00 – 18:00 Uhr Onlineberatung möglich
Fon: 0911/331 330	E-Mail: info@wildwasser-nuernberg.de

Weitere Beratungs- und Fachstellen

Hilfe-Telefon Sexueller Missbrauch	
Name: Hilfe- Telefon	Erreichbarkeit: Mo., Mi., Fr.: 9.00 bis 14.00 Uhr Di, Do: 15.00 bis 20.00 Uhr Onlineberatung
Fon: 0800/ 22 55 530	Sichere E-Mail über: www.hilfe-telefon-missbrauch.online/e-mailberatung

Polizei Mittelfranken	
Name: Frau Petzold, Frau Boßert und Herr Richter Zuständige Opferschutzbeauftragte der Polizei Mittelfranken	Erreichbarkeit: Ihr Anruf wird an einen Anrufbeantworter umgeleitet, sofern wir in einem Beratungsgespräch sind, oder das Büro aus sonstigen Gründen nicht besetzt ist. Wenn Sie Ihre Telefonnummer hinterlassen, rufen wir Sie innerhalb einiger Werktage zurück.
Fon: 0911/2112-1344	E-Mail:

zentrale Anlaufstelle HELP	
Name: Marion Ackermann, Terminvereinbarung Fachberatung: Michaela Dressler André Ettl	Erreichbarkeit: Terminvereinbarung für telefonische Beratung Mo: 14.00 – 15.30 Uhr Di bis Do: 10.00 – 12.00 Uhr

Monika Harsch Manuela Kindermann	
Fon: 0800 5040112	E-Mail: zentrale@anlaufstelle.help

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Anhang 8: Dokumentation von Vermutungen

Die Dokumentation hilft, eigene Gedanken und Gefühle zu strukturieren und schriftlich festzuhalten. Bitte so genau wie möglich schreiben, z. B. wortgetreue Zitate, keine Wertung.

Datum und Uhrzeit dieser Notiz		
Wer hat etwas beobachtet? (Name, Funktion, Adresse, Fon, Mail...)		
Betroffene: Name, Alter, Geschlecht		
Täter*in: Name, Alter, Geschlecht		
Zeugen: Namen		
Die Beobachtung betrifft eine Situation....	intern (z.B. Angebote der Kirchengemeinde und des Dekanats...)	extern (z.B. Familie, Freundeskreis, andere Vereine...)
Wo? (Örtlichkeit möglichst genau)		
Wer war beteiligt? (auch Zeugen)		
Was wurde genau beobachtet?		

Wie war die Gesamtsituation?	
Mit wem wurde schon darüber gesprochen?	

Nächste Schritte	
------------------	--

Reflexionsdokumentation

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

Das erscheint mir seltsam und verdächtig	
Das sind meine Gefühle und Gedanken	
alternative Erklärungsmodelle, Vermutungen, Hypothesen	
mögliche Unterstützung des Kindes aus dessen Umfeld	
mögliche Gefahren für das Kind durch eigene Handlungen und Vorgehensweisen	
Nächste Schritte	

Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt



Ansprechstelle für Betroffene

Aufgaben

- Vertrauliche Beratung und Clearing für Betroffene

Kontakt

Maren Schubert
Tel. 089 / 55 95-335
Mail ansprechstelleSG@elkb.de



Meldestelle

Aufgaben

- Beratung bei Verdachtsfällen und zur Intervention
- Aufnahme und Weitergabe von Meldungen

Kontakt

Stephanie Betz, Carola Reichl,
Anja Thiele
Tel. 089 / 55 95-342
Mail meldestelleSG@elkb.de



Anerkennungskommission

Aufgaben

- Beratung zum Antragsverfahren
- Finanzielle Leistung in Anerkennung von Leid durch sexualisierte Gewalt

Kontakt

Ira Kloska
Tel. 089 / 55 95-422
Mail anerkennungskommission@elkb.de



Prävention

Aufgaben

- Schulungen und Seminare
- Beratung und Unterstützung zu Schutzkonzepten

Kontakt

Marlene Lucke,
Sigrid Schulz-Zimmermann
Tel. 089 / 55 95-309
Mail praevention@elkb.de



**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern



Anhang 10: „zuständige Stelle“ für eingehende Beschwerden nach dem Beschwerdemanagement, Kapitel 9



„Zuständige Stelle“ für eingehende Beschwerden ist ein Team aus einer Person aus dem Jugendausschuss und einer Vertrauensperson des KV.

Dies sind in St. Markus die beiden Ansprechpersonen:

- Carina Gebauer aus dem Jugendausschuss
- Jupp Hiery als Vertrauensperson des KV



LEITFADEN Intervention

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Fachstelle für den Umgang mit
sexualisierter Gewalt in der ELKB



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern

LEITFADEN

Intervention

Inhaltsverzeichnis

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

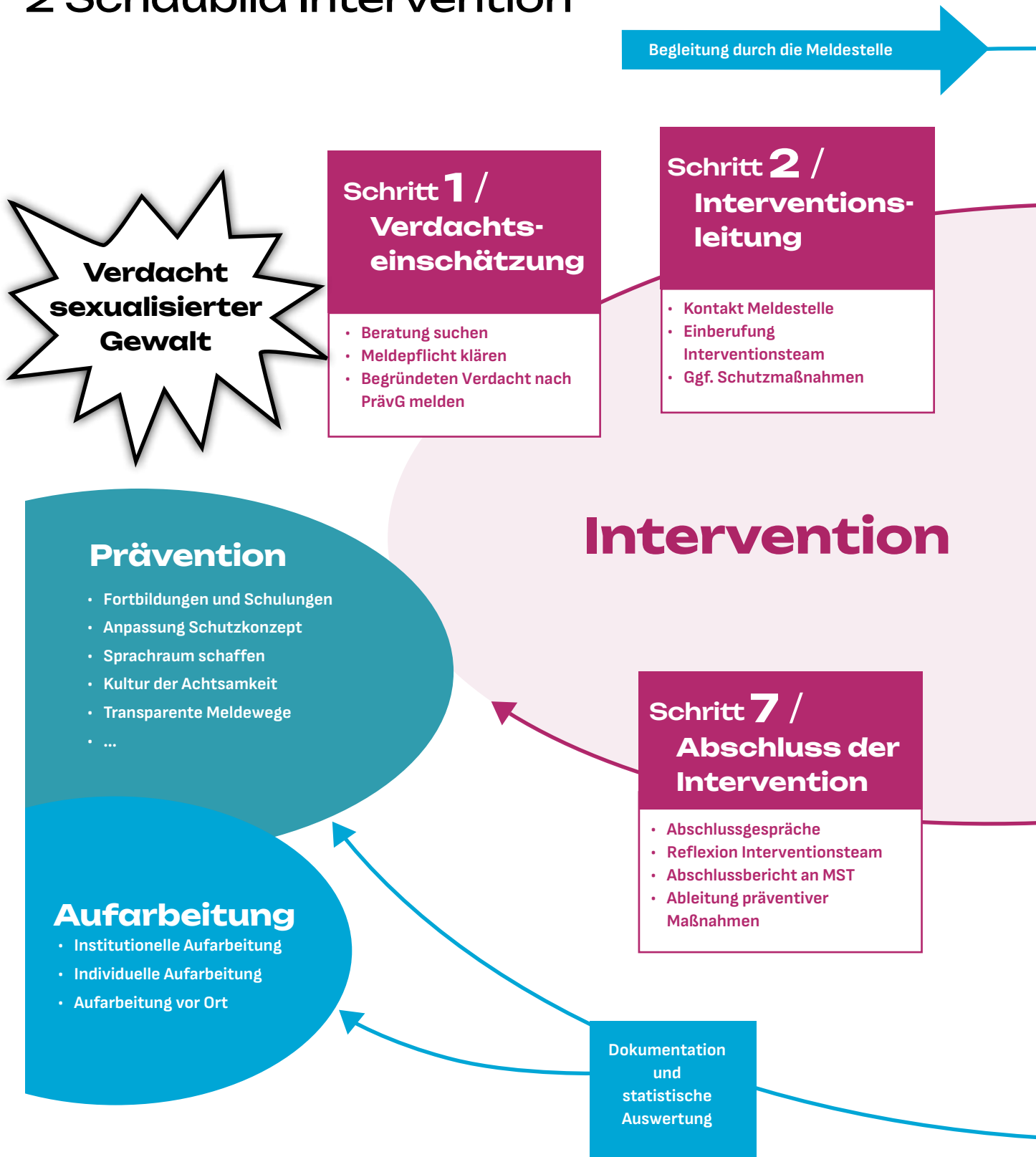
Der Interventionsleitfaden soll als Grundlage für die Erstellung eines fallbezogenen Interventionsplanes dienen. Er beschreibt Meldewege und die dazugehörigen gesetzlichen Grundlagen, erläutert Standards der Intervention und soll Interventionsteams und Verantwortliche vor Ort bei ihrer Arbeit unterstützen.

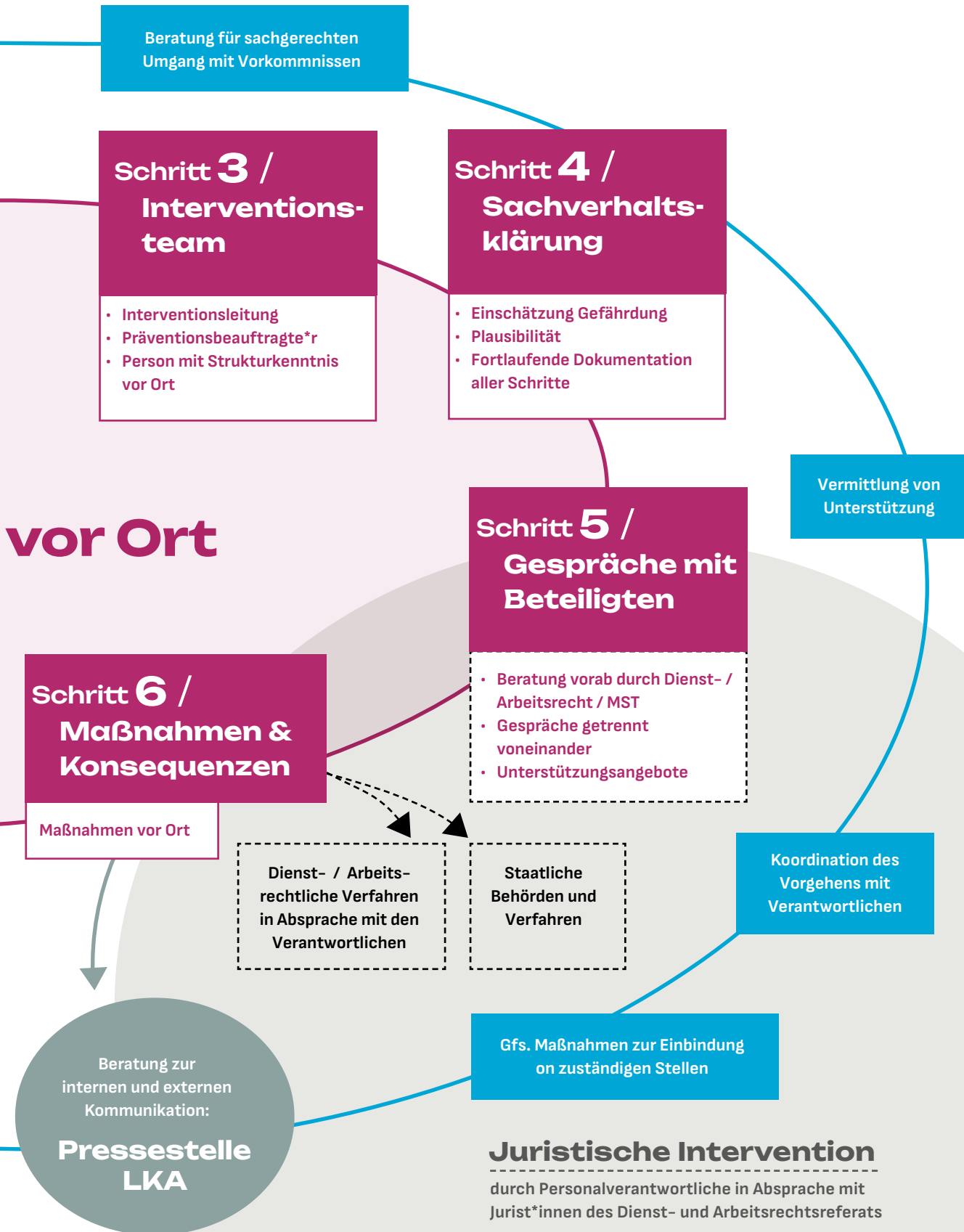
Sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern keinen Raum zu geben, bleibt das Ziel. Es beginnt mit einer klaren Positionierung, ruft uns auf zu einem achtsamen wie auch respektvollen Miteinander und fordert ein genaues Hinschauen und verantwortungsvolles Handeln.






*Martina Frohmader,
Leiterin der Fachstelle*

2 Schaubild Intervention





3 Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB

		
Ansprechstelle für Betroffene	Meldestelle	Präventions- team
<ul style="list-style-type: none">> Clearinggespräche und Beratung> Vertraulichkeit und Anonymität> Informationen über rechtliche und weitere mögliche Schritte der Meldestelle> Unterstützungsleistungen	<ul style="list-style-type: none">> Beratung zur Einordnung eines Vorfalls> Verdachtsklärung, Plausibilitätsprüfung, Einschätzung der Gefährdungslage> Einleitung von Maßnahmen nach dem Präventionsgesetz> ggf. Koordination der Intervention> Dokumentation / Statistik	<ul style="list-style-type: none">> 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 Tel. 089 / 55 95-335 Mail ansprechstellesg@elkb.de	Kontakt Tel. 089 / 55 95-342 Mail meldestellesg@elkb.de	Kontakt Tel. 089 / 55 95-309 Mail praevention@elkb.de

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

Möglichkeiten

- Nur für betroffene Personen: Ansprechstelle oder Ansprechperson vor Ort (vertraulich)
- Meldestelle (auch anonym möglich)
- Externe Fachberatungsstelle
- Hauptberufliche oder dienstvorgesetzte Person

Leitfragen

(mindestens eine muss zutreffen)

- Handelt es sich um sexualisierte Gewalt? (Exkurs: Spektrum siehe S. 11)
- Geschahen die Übergriffe oder eine Anbahnung im kirchlichen Kontext?
- Hat die beschuldigte Person eine Funktion / Aufgabe in der ELKB?

Ziel

Verdachtseinschätzung und Klärung der Meldepflicht (siehe Anlagen)



¹ 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

Übergroßes Verhalten

→ Verhaltensweisen, die aktiv oder bewusst Grenzen anderer überschreiten.

Merkmale für übergroßes 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	Verantwortliche*r und Kontaktstelle	Interventionsleitung, ggf. Jurist*innen aus dem Dienst-/ Arbeitsrecht
<ul style="list-style-type: none"> • Interventionsleitung und weitere Person aus dem Interventionsteam • Betroffene*r und weitere Person des Vertrauens auf Wunsch • Ggf. Sorgeberechtigte • Auf Wunsch von Betroffenen MAV / JAV / SBV 	<p>Gesprächs- teilnehmer*innen Information zur Datenverarbeitung mitteilen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • vor Gespräch mit Hauptamtlichen → Beratung mit der Dienstrechtsabteilung • vor Gespräch m. Ehrenamtlichen → Beratung mit Meldestelle • Interventionsleitung und weitere Person aus dem Interventionsteam oder Dienst-/ Arbeitsrecht • weitere Person des Vertrauens auf Wunsch • Ggf. Sorgeberechtigte • Auf Wunsch der Beschuldigten MAV / JAV / SBV
<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>Sachverhaltsklärung 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"> • Anliegen der betroffenen Person klären • Keine Zusagen geben, die nicht gehalten werden können • Schutzmaßnahmen klären • Transparent über den Verlauf und Beteiligte im Interventionsverfahren informieren • Zeitliche Perspektiven ansprechen 	<p>Nächste Schritte im Interventionsprozess</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Beschuldigte Person über ihre Rechte aufklären und über den allgemeinen Interventionsverlauf informieren • Falls erforderlich, Bitte an den Dienstvorgesetzten, eine arbeitsrechtliche / dienstaufsichtliche Maßnahme auszusprechen z. B. Anordnung, den Kontakt zu betroffenen Personen zu unterlassen
<p>Bspw. Begleitpersonen, Beratungsstellen, Seelsorge, Krisenintervention und Stabilisierungsmaßnahmen, juristische Erstberatung</p>	<p>Unterstützungsmöglichkeiten aufzeigen</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>Interne und externe Sprachregelungen</p> <p>Umgang mit der Öffentlichkeit</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.²

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

² 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

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) ...



Rückmeldung an die Meldestelle

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"> 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 Schritt 5., Seite 13) 	<ul style="list-style-type: none"> Information über das Ergebnis der Intervention (ggf. in Absprache mit Arbeits-/ Dienstrecht) Ggf. schriftliche Vereinbarung (Erklärung Rücktritt, Einschränkung Arbeitsfelder, Rehabilitation o. ä.) Vereinbarung zur internen und externen Kommunikation Klärung der Perspektiven des*der Beschuldigten Rückgabe Juleica, Schlüssel etc. 	<ul style="list-style-type: none"> 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 13)

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 Folgererfahrungen 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.

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.³

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.

³Für 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

In Fällen, in denen eine Sorge um eine **akute** Gefährdungslage im Raum steht, kann außerdem beim Krisendienst Bayern **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: verspernte 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
- 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)

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

Datum	Dokumentation Gespräche mit der betroffenen Person (Aussagen von der betroffenen Person möglichst wortgetreu festhalten)
--------------	--

Datum	Dokumentation Gespräch mit der beschuldigten Person (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 CO₂e
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*