Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern

Interventionsleitfaden

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

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Stand 23.11.25

Vorwort

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

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

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

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

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Inhalt

1. Schaubild Intervention 4

2. Kontaktstellen in der Fachstelle der ELKB 5

3. Muster eines Interventionsablaufes 6

Schritt 1: Die Verdachtseinschätzung 6

Schritt 2: Die Interventionsleitung 7

Schritt 3: Das Interventionsteam 7

Schritt 4: Erste Sachverhaltsklärung im Interventionsteam 8

Schritt 5: Gespräche des Interventionsteams mit Beteiligten 9

Schritt 6: Mögliche Maßnahmen und Konsequenzen 9

Schritt 7: Abschluss der Intervention 12

4. Aufgaben der Meldestelle im Interventionsprozess 13

5. Ausblick Aufarbeitung 14

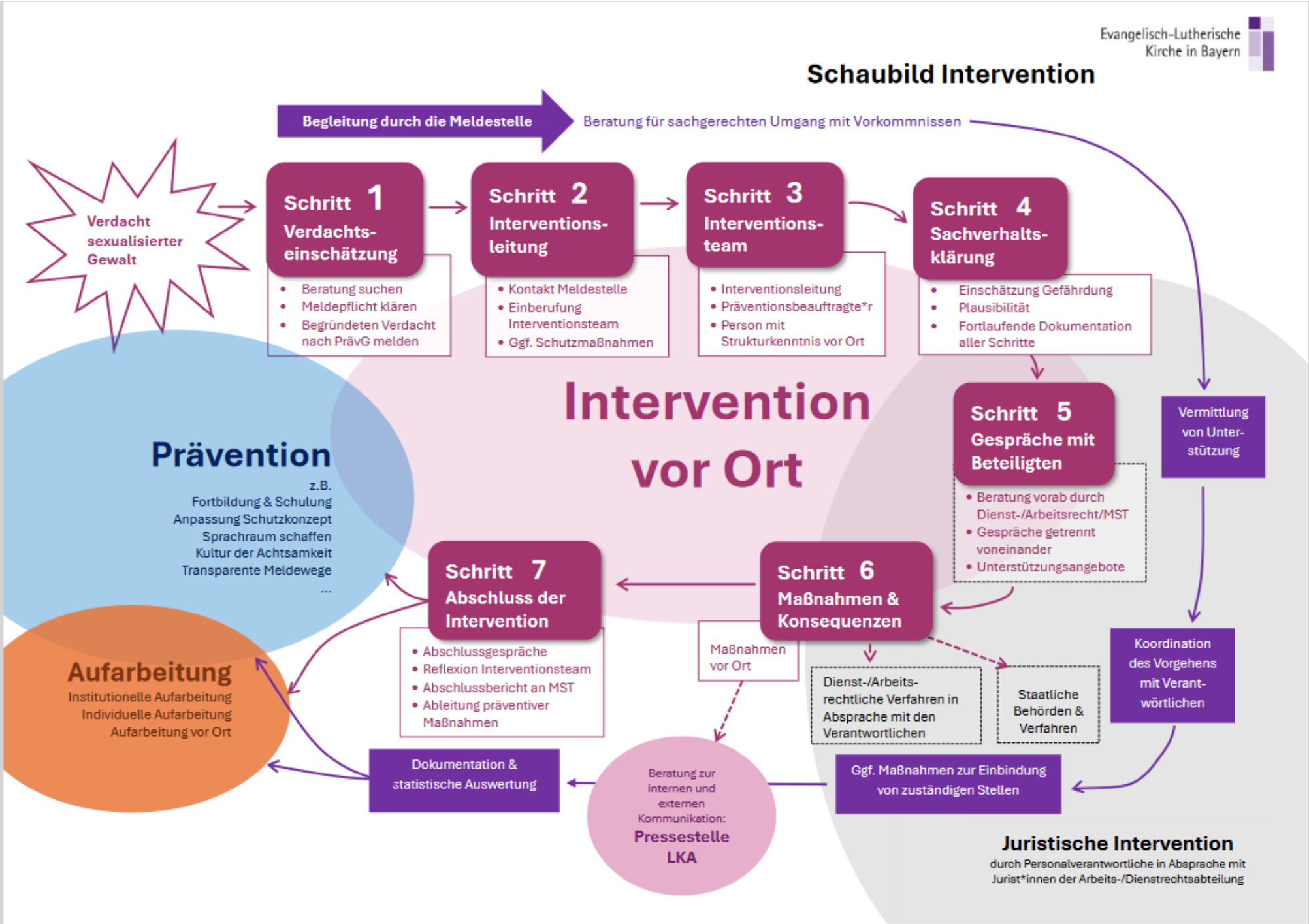
6. Anlagen/Dokumente 15

Impressum 15

Der Leitfaden wird kontinuierlich weiterentwickelt.
Die aktuelle Version finden Sie ab dem 01.12.25 im Intranet der ELKB:

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

Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt
Telefon: 089 55 95 – 522
E-Mail: FachstelleSG@elkb.de


Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern
Schaubild Intervention
Begleitung durch die Meldestelle
Beratung für sachgerechten Umgang mit Vorkommnissen
Verdacht sexualisierter Gewalt
Schritt 1 Verdachts-einschätzung
• Beratung suchen
• Meldepflicht klären
• Begründeten Verdacht nach PrävG melden
Schritt 2 Interventions-leitung
• Kontakt Meldestelle
• Einberufung Interventionsteam
• Ggf. Schutzmaßnahmen
Schritt 3 Interventions-team
• Interventionsleitung
• Präventionsbeauftragte*r
• Person mit Strukturkenntnis vor Ort
Schritt 4 Sachverhalts-klärung
• Einschätzung Gefährdung
• Plausibilität
• Fortlaufende Dokumentation aller Schritte
Intervention vor Ort
Schritt 5 Gespräche mit Beteiligten
• Beratung vorab durch Dienst-/Arbeitsrecht/MST
• Gespräche getrennt voneinander
• Unterstützungsangebote
Vermittlung von Unter-stützung
Prävention
z.B.
Fortbildung & Schulung
Anpassung Schutzkonzept
Sprachraum schaffen
Kultur der Achtsamkeit
Transparente Meldewege
...
Schritt 7 Abschluss der Intervention
• Abschlussgespräche
• Reflexion Interventionsteam
• Abschlussbericht an MST
• Ableitung präventiver Maßnahmen
Schritt 6 Maßnahmen & Konsequenzen
Maßnahmen vor Ort
Dienst-/Arbeits-rechtliche Verfahren in Absprache mit den Verantwortlichen
Staatliche Behörden & Verfahren
Koordination des Vorgehens mit Verant-wörtlichen
Aufarbeitung
Institutionelle Aufarbeitung
Individuelle Aufarbeitung
Aufarbeitung vor Ort
Dokumentation & statistische Auswertung
Beratung zur internen und externen Kommunikation:
Pressestelle LKA
Ggf. Maßnahmen zur Einbindung von zuständigen Stellen
Juristische Intervention
durch Personalverantwortliche in Absprache mit Jurist*innen der Arbeits-/Dienstrechtsabteilung

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

Ansprechstelle für Betroffene

> Clearinggespäche und Beratung

> Vertraulichkeit und Anonymität

> Informationen über rechtliche und weitere mögliche Schritte der Meldestelle

> Unterstützungs-leistungen

Kontakt

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

Meldestelle

> Beratung zur Einordung eines Vorfalls

> Verdachtsklärung, Plausibilitätsprüfung, Einschätzung der Gefährdungslage

> Einleitung von Maß-nahmen nach dem Präventionsgesetz

> ggf. Koordination der Intervention

> Dokumentation/Statistik

Kontakt

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

Präventionsteam

> Konzeption von Präventionsstrategien und Entwicklung von Arbeitshilfen zur Umsetzung von Präventionsmaßnahmen

> Beratung zu Schutzkonzepten und Prävention

> Schulungen und Fortbildung der Mitarbeitenden

> Ausbildung und Vernetzung von Ansprechpersonen, Präventionsbeauftragten und Multiplikator*innen

Kontakt

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

Aktuelle Sprechzeiten und Kontaktpersonen finden sie hier.

3. Muster eines Interventionsablaufes

Schritt 1

Die Verdachtseinschätzung

Verdacht/Hinweis/Vorkommnis sexualisierter Gewalt oder Verstoß gegen das Abstinenzgebot gem. § 3 PrävG

Beratung suchen

Möglich bei z.B.

- **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 (Spektrum siehe S. 8)?
? Geschahen die Übergriffe oder eine Anbahnung im kirchlichen Kontext?
? Hat die beschuldigte Person eine Funktion/Aufgabe in der ELKB?

➔ **Ziele: Verdachtseinschätzung & Klärung Meldepflicht** (siehe Anlagen)

Kein Fall sexualisierter Gewalt für die Meldestelle der ELKB

Weiterleitung an mögliche Unterstützungssysteme z.B.

- andere Landeskirche
- ESSBAY (evang. Schulen Bayern)
- Diakonie
- Fachberatungsstellen
- Compliance (Meldestelle nach dem HinSchG)
- Seelsorge
- ...

Vager Verdacht

Weitere Maßnahmen zur Klärung

- Sensibles Nachfragen
- Erhöhte Wachsamkeit, Beobachtung vor Ort
- Präventive Maßnahmen, z.B. Sprachraum schaffen, Infos über Meldewege und Ansprechpersonen, Sensibilisierungseinheit durchführen

Begründeter Verdacht gem. § 6 PrävG

➔ **plausibel und relevant**

➔ **Meldepflicht[2] bei der Meldestelle**

oder

➔ **Meldung an Interventionsleitung**

➔ **Ggf. Schutzmaßnahmen**

Unbegründeter Verdacht

Maßnahmen zur Richtigstellung

- Gespräche mit Beteiligten
- Umgang mit Gerüchten o.ä.
- Transparente Informationen soweit möglich

Schritt 2

[2] Ausnahme von der Meldepflicht => siehe Anlage Meldepflicht

Schritt

2

Die Interventionsleitung

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

Die Interventionsleitung ist verantwortlich für

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

Kontakt zur Meldestelle

Schritt

3

Das Interventionsteam

So klein wie möglich, so groß wie nötig

Interventions-leitung	Präventions-beauftragte*r	Person mit Strukturkenntnis vor Ort	Erforderlichenfalls
i.d.R. Dekan*in, Einrichtungsleiter*in, Dienststellen-leiter*in	der Einrichtung/ des Dekanatsbezirkes	Pfarrer*in, Einrichtungsleiter*in, Jugendreferent*in **Aber: Nicht in den Fall involvierte Person!**	Beratung durch (externe) Personen mit Expertise aus den Bereichen • Öffentlichkeitsarbeit • Recht • Psychologie, Trauma, Beratung, Seelsorge

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

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

➔ **Am Ende jeder Sitzung Sprachregelungen nach innen und außen klären**
Wer muss über was informiert werden? Wer informiert betroffene Personen sowie ggf. vor Ort Verantwortliche über erfolgte/nächste Verfahrensschritte?

Schritt **4**

Erste Sachverhaltsklärung im Interventionsteam

Zur Klärung offener Fragen weiter mit Schritt 5

Den Sachverhalt beschreiben

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

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

Wer wurde informiert?
Was wurde bereits unternommen?

Plausibilität

Sind die Schilderungen
- nachvollziehbar?
- zeitlich einordbar?

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

Gibt es Hinweise auf weitere Betroffene, Probleme, Konflikte?

Gefährdung/Einschätzung

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

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

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

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

Kontakt/Informationsaustausch Meldestelle

Exkurs: Spektrum sexualisierter Gewalt

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

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

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

Grenzverletzung

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

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

Verhaltensweisen die aktiv oder bewusst Grenzen anderer überschreiten.

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

Grenzüberschreitung - Übergiff

Mögliche strafrechtliche, arbeits- und dienstrechtliche Relevanz

Schritt **5**

Gespräche des Interventionsteams mit Beteiligten

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

Gespräche mit Betroffenen	Gesprächs-rahmen, Doku-mente und Inhalte	Gespräch mit Beschuldigten vor Gespräch mit Hauptamtlichen => Beratung Dienstrechtsabteilung vor Gespräch mit Ehrenamtlichen => Beratung Meldestelle
• 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	**Gesprächsteil-nehmer*innen** Information zur Datenverarbeitung	• Interventionsleitung und weitere Person aus dem Interventionsteam oder Dienst-/Arbeitsrecht • Beschuldigte*r und weitere Person des Vertrauens auf Wunsch • Ggf. Sorgeberechtigte • Auf Wunsch der Beschuldigten MAV/ JAV/SBV
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.	**Sachverhaltsklärung** Keine eigenen Ermittlungen anstellen. Ggf. Abklärung vor Gesprächen mit ermittelnden Behörden (Polizei, Staatsanwaltschaft, Jugendamt...), um Ermittlungen nicht zu beeinflussen.	Im Rahmen eines (ggf. mit Dienst-/Arbeitsrecht vorgeklärten) Gesprächs erhält die beschuldigte Person die Möglichkeit zur Stellungnahme. Dabei erfolgt ein gezieltes Nachfragen zu relevanten Klärungsinformationen. Bei Bedarf ist eine schriftliche Stellungnahme möglich.
Interventionsleitung Ggf. Meldestelle	**Verantwortliche*r und Kontaktstelle**	Interventionsleitung Ggf. Jurist*innen aus dem Dienst-/Arbeitsrecht
• 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	**Nächste Schritte im Interventionsprozess**	Beschuldigte Person über ihre Rechte aufklären und über den allgemeinen Interventionsverlauf informieren. Erforderlichenfalls Bitte an den Dienstvorgesetzten eine arbeitsrechtliche/dienstaufsichtliche Maßnahme auszusprechen z.B. Anordnung, den Kontakt zu betroffenen Personen zu unterlassen.
z.B. Begleitpersonen, Beratungsstellen, Seelsorge, Krisenintervention und Stabilisierungsmaßnahmen, juristische Erstberatung	**Unterstützungsmöglichkeiten aufzeigen**	z.B. Beratung, Kontakt zu Fachstellen, Seelsorge
„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 – **nur** zum Verfahren.	**Interne und externe Sprachregelungen** **Umgang mit der Öffentlichkeit**	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.

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

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

Schritt **6**

Mögliche Maßnahmen und Konsequenzen

Maßnahmen werden durch Dienstvorgesetzte/Personalverantwortliche oder Dienstaufsicht ausgesprochen. Das Interventionsteam kann Empfehlungen an Verantwortliche aussprechen. [1]

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

Dienstaufsichtliche Maßnahmen durch den Dienstvorgesetzten:

Personalgespräch mit Dienstvorgesetzten/Einrichtungsleitung im Sinne der Dienstaufsicht

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

Erlass einer dienstlichen Anordnung
(§ 58 Abs. 2 Satz 1 PfDG.EKD)

Dienstanordnungen müssen verständlich, konkret und eindeutig formuliert sein.

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

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

Weitere Maßnahmen durch das Berufsgruppenreferat:

Personalgespräch mit der*des Personalverantwortlichen im Landeskirchenamt

Vorläufige Untersagung der Dienstausübung (§ 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 disziplinaraufsichtführende Stelle im Landeskirchenamt

ERFORDERLICHENFALLS STRAFANZEIGE

Für privatrechtlich Beschäftigte (Angestellte) in der ELKB

Arbeitsrechtliche Maßnahmen durch den Personalverantwortlichen

Personalgespräch mit Dekan*in/Personalverantwortliche*r/Träger

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

Erlass einer Dienstanweisung

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

Ermahnung
Die Ermahnung ist eine bloße Rüge eines Fehlverhaltens. Sie soll den Arbeitnehmer auf ein unerwünschtes Verhalten hinweisen, ohne die rechtlichen Konsequenzen einer Abmahnung.
⇨ **Kontakt zum Dienst- und Arbeitsrechtsreferat**

Abmahnung
Die Abmahnung soll künftigen Pflichtverletzungen vorbeugen. Es wird festgehalten, dass der Arbeitgeber den*die Arbeitnehmer*in auf drohende Rechtsfolgen für den Wiederholungsfall hingewiesen hat.
⇨ **Kontakt zum Dienst- und Arbeitsrechtsreferat**

Freistellung
Im Falle des Vorwurfs einer Straftat oder eines schwerwiegenden Fehlverhaltens kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vorübergehend (ggf. unter Anrechnung von Mehrarbeitsstunden) freistellen, um die notwendigen Klärungen durchzuführen.
⇨ **Kontakt zum Dienst- und Arbeitsrechtsreferat**

Kündigung
⇨ **Kontakt zum Dienst- und Arbeitsrechtsreferat**

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

[1] Kollektivmaßnahmen unterliegen i.d.R. der Mitbestimmung (MVG-EKD)

Maßnahmen und Konsequenzen für Ehrenamtliche und Teilnehmende z.B.

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

Kontakt/Informationsaustausch Meldestelle

Rehabilitation bei erwiesener Unschuld

Rehabilitation ist Teil des Interventionsverfahrens – verantwortlich bleibt die Interventionsleitung

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

Ziele der Rehabilitation

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

Schritte zur Rehabilitation

- Beschuldigte und betroffene Person werden - getrennt voneinander - unter Beachtung datenschutzrechtlicher Vorgaben über das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren informiert.

- Information an das beteiligte Umfeld nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person => hinweisgebende Personen, Betroffene und/oder das Umfeld bestärken, dass es richtig und wichtig ist, sich bei einem Verdacht zu melden

- Entwicklung von angemessenen Maßnahmen zur Rehabilitation gemeinsam mit dem/der zu Unrecht Beschuldigten z.B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, Durchführung eines Elternabends, öffentliche Stellungnahme (ggf. Rücksprache/Beratung LKA) ...

Rückmeldung an die Meldestelle

Abschluss der Intervention

Schritt
7

Zeit

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

Dynamik vor Ort

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

Ergebnis

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

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

Das Abschlussgespräch

Mit Betroffenen

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

Mit Beschuldigten

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

Im Interventionsteam

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

Abschlussbericht für die Meldestelle

- Namen der Betroffenen, Beschuldigten und Interventionsverantwortlichen
- Sachverhaltsschilderung
- Schritte, Maßnahmen und Ergebnisse der Intervention
- Ggf. polizeiliche oder staatsanwaltliche Aktenzeichen & Name der Ermittlungsbehörde

⇨ **Kann durch fortlaufende Ergebnisdokumentation ersetzt werden**

4. Aufgaben der Meldestelle im Interventionsprozess

PrävG § 6 Meldestelle; Meldepflicht

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

(2) Aufgaben der Meldestellen sind insbesondere

1. die Beratung und Unterstützung der Träger beim Umgang mit Verdachtsfällen und Vorkommnissen sexualisierter Gewalt,

2. bei Bedarf die Koordination des Vorgehens in Verdachtsfällen und bei konkreten Vorkommnissen in Abstimmung mit den Verantwortlichen vor Ort,

3. dafür Sorge zu tragen, dass die für dienst-, arbeits- und strafrechtliche Maßnahmen zuständigen kirchlichen, diakonischen und staatlichen Stellen eingebunden werden sowie

4. Dokumentation und statistische Auswertung

Weitere Aufgaben der Meldestelle

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

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

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

Fragen zu Datenschutz und Dokumentation

Institutionelle Aufarbeitung

5. Ausblick Aufarbeitung

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

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

Individuelle Aufarbeitung

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

➔ **Was braucht der*die Betroffene jetzt?**
- Angebote der Begleitung
- Gesprächsangebote
- Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie

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

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

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

Institutionelle Aufarbeitung

Mögliche Leitfragen zur Reflexion der Rahmenbedingungen und Kultur vor Ort:

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

Aufarbeitung von Fällen, die länger zurückliegen

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

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

6. Anlagen/Dokumente

Folgende Dokumente können im Interventionsprozess hilfreich sein und können ab dem 01.12.25 im Intranet der ELKB heruntergeladen werden:

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

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

Impressum

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

Ausgabe: 1. Auflage 2025

Informationen zur Meldepflicht

Allen hauptberuflich, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden in kirchlichen Institutionen der ELKB obliegt es, bei einem Verdacht auf ein Vorkommnis sexualisierter Gewalt oder einem Verstoß gegen das Abstinenzgebot zu handeln. Für beauftragte Ansprechpersonen, Berufsgeheimnisträger*innen und seelsorgerlich Beauftragte können Ausnahmen gelten.

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.

Anhaltspunkte für einen Vorfall sexualisierter Gewalt können beispielsweise sein
... eigene Beobachtungen, die Anlass zur Besorgnis geben,
... Informationen von Dritten (z.B. Gerüchte, Beobachtung) oder
... Aussagen und Andeutungen betroffener Personen.

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.

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

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, Seite 5).

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 Gemeindemitglied, 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 gegen den Wunsch der Betroffenen würde sie sich nach §203 StGB strafbar machen.*

Beratung und Unterstützung

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

Meldestelle der ELKB: 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 Tel.: 0800- 655 30 00, oder der Polizei eine anonymisierte Beratung erfolgen.

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 untereinander weitergeben oder 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 Seite 5).

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): 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 Seite 5).

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

Wenn Sie Berufsgeheimnisträger*in oder beauftragte Ansprechperson zur Seelsorge beauftragte 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 und 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 dürfen das Jugendamt informieren, wenn sie eine Vernachlässigung eines Kindes feststellen.

3.2 Kindeswohlgefährdung § 8a SGB VIII

Der § 4 Abs. 1 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.
Die Personen nach Absatz 1 haben zur Einschätzung der Kindeswohlgefährdung gegenüber dem Träger der öffentlichen Jugendhilfe Anspruch auf Beratung durch eine insoweit erfahrene Fachkraft. Sie sind zu diesem Zweck befugt, dieser Person die dafür erforderlichen Daten zu übermitteln; vor einer Übermittlung der Daten sind diese zu pseudonymisieren.
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.

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern

Entbindung von der Schweigepflicht

HIERMIT ENTBINDE ICH

Vor- und Nachname: …… Geburtsdatum: ……..

PLZ/Wohnort: …… Straße/Hausnummer: ……..

FRAU/HERRN

Name des Mitarbeitenden: …….....

von/aus (Name/Ort der Einrichtung):……

GEGENÜBER O Meldestelle O Ermittlungsbehörden O Landeskirchenamt

O sonstige: ……

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 die*den oben bezeichneten Empfänger*in nicht, die erhaltenen Informationen gegenüber dritten Personen zu verwenden. Mir ist bekannt, dass ich diese Erklärung zur Entbindung von der Schweigepflicht jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen kann.

Ort/Datum: …….

Unterschrift: ……..
(bei Minderjährigen durch Personensorgeberechtigte:n)

Verteiler: O entbindende Person O entbundene Person/Stelle O empfangende Stelle

O Akte O Sonstige: ……..

Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern

Schaubild Intervention

Begleitung durch die Meldestelle → Beratung für sachgerechten Umgang mit Vorkommnissen

Verdacht sexualisierter Gewalt

Schritt 1 Verdachtseinschätzung
- Beratung suchen
- Meldepflicht klären
- Begründeten Verdacht nach PrävG melden

Schritt 2 Interventionsleitung
- Kontakt Meldestelle
- Einberufung Interventionsteam
- Ggf. Schutzmaßnahmen

Schritt 3 Interventionsteam
- Interventionsleitung
- Präventionsbeauftragte*r
- Person mit Strukturkenntnis vor Ort

Schritt 4 Sachverhaltsklärung
- Einschätzung Gefährdung
- Plausibilität
- Fortlaufende Dokumentation aller Schritte

Schritt 5 Gespräche mit Beteiligten
- Beratung vorab durch Dienst-/Arbeitsrecht/MST
- Gespräche getrennt voneinander
- Unterstützungsangebote

Schritt 6 Maßnahmen & Konsequenzen

Maßnahmen vor Ort

Dienst-/Arbeitsrechtliche Verfahren in Absprache mit den Verantwortlichen

Staatliche Behörden & Verfahren

Schritt 7 Abschluss der Intervention
- Abschlussgespräche
- Reflexion Interventionsteam
- Abschlussbericht an MST
- Ableitung präventiver Maßnahmen

Intervention vor Ort

Vermittlung von Unterstützung

Koordination des Vorgehens mit Verantwörtlichen

Ggf. Maßnahmen zur Einbindung von zuständigen Stellen

Beratung zur internen und externen Kommunikation: **Pressestelle LKA**

Dokumentation & statistische Auswertung

Prävention
z.B.
Fortbildung & Schulung
Anpassung Schutzkonzept
Sprachraum schaffen
Kultur der Achtsamkeit
Transparente Meldewege
...

Aufarbeitung
Institutionelle Aufarbeitung
Individuelle Aufarbeitung
Aufarbeitung vor Ort

Juristische Intervention
durch Personalverantwortliche in Absprache mit Jurist*innen der Arbeits-/Dienstrechtsabteilung