

Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt Rummelsberger Bruderschaft

Stand: 17.09.2026

**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH** 

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

I.	Vorwort.....	3
II.	Geltungsbereich	3
III.	Bausteine unseres Schutzkonzepts	4
1.	Risiko- und Potential-Analyse	4
2.	Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt	5
3.	Haltung zum Umgang mit Sexualität, geschlechtlicher Vielfalt und Identität innerhalb unserer Gemeinschaft.....	6
4.	Partizipation.....	7
5.	Verantwortung und Zuständigkeiten	9
1.	Ansprechpersonen	9
2.	Präventionsbeauftragte.....	10
6.	Präventives Personalmanagement	11
1.	Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche Mitarbeitende:.....	11
2.	Das Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende	11
3.	Dokumentation	12
4.	Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen	12
7.	Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz	13
1.	Verhaltenskodex der Brüderschaft	13
2.	Verhaltensregeln für den digitalen Raum	15
8.	Schulung und Fortbildung.....	16
9.	Beschwerdemanagement.....	17
10.	Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt	19
11.	Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen	21
12.	Aufarbeitung.....	22
13.	Vernetzung und Kooperation	24
14.	Öffentlichkeitsarbeit	25
1.	Während der Schutzkonzepterstellung.....	25
2.	Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos	25
3.	Homepage	26
4.	Brüderschaftsblatt	26
5.	Schaukästen/ Pinnwände	27
15.	Beschäftigtenschutz	28

I. Vorwort

Das Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt für die Rummelsberger Brüderschaft wurde im Zeitraum von September 2024 bis September 2025 durch einen vom Brüderschaftsrat einberufenen Arbeitskreis erstellt.

Im Arbeitskreis beteiligt waren:

- Peter Barbian
- Klaus Buchner
- Janis Hübschmann
- Johannes Lichteneber
- Andreas Lucke
- Michaela Schremser

II. Geltungsbereich

Das Schutzkonzept gilt für alle Arbeitsbereiche der Rummelsberger Brüderschaft, ausgenommen der gemeinschaftlichen Ausbildung. Für die Ausbildung gilt ein eigenes, gemeinschaftsübergreifendes Schutzkonzept.

III. Bausteine unseres Schutzkonzepts

1. Risiko- und Potential-Analyse

Die Risiko- und Potentialanalyse wurde im Zeitraum Oktober 2024 bis Januar 2025 durchgeführt. Folgende Gruppen waren an der Erstellung beteiligt:

- Arbeitskreis Schutzkonzept
- Brüder in Ausbildung
- Ausschuss für Frauenfragen
- Konventsleitungen

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

Beim Erarbeiten der verschiedenen Bausteine unseres Schutzkonzeptes wurden die relevanten Bereiche aus dem Fragebogen beachtet. Wir haben in der Folge zentrale Erkenntnisse in die Bausteine integriert. Am Ende der Schutzkonzepterstellung wurde der ausgewertete Fragebogen noch einmal überprüft.

Maßnahmen und Handlungsschritte, die sich aus der Analyse ergeben haben, aber keinem Baustein zugeordnet werden konnten:

Maßnahme	Verantwortliche*r	Umzusetzen bis
Die Wahlordnungen benötigen eine Überarbeitung, um die Vorgaben des Schutzkonzepts im Baustein „Präventives Personalmanagement“ für Wahlämter umzusetzen.	Brüderschaftsrat, Brüdersenior	Ende 2026
Bei der Sanierung des Brüderhauses sollen die Ergebnisse der Risiko- und Potentialanalyse Berücksichtigung finden.	Brüdersenior, Brüderhausleitung	offen

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, körperlicher, geistiger und seelischer Gesundheit oder ethnischer Herkunft. In unserer Brüderschaft wollen wir diese Würde achten. Wir begrüßen Vielfalt. Als Mitglieder der Brüderschaft übernehmen wir Verantwortung füreinander, um uns gegenseitig vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen zu schützen, sei es physische, psychische oder sexualisierte Gewalt. Gewalt hat keinen Raum in unserer Gemeinschaft.

Uns ist es wichtig, dass Menschen, die zu unserer Gemeinschaft gehören, einen sicheren Rahmen vorfinden, in dem Nähe, Gemeinschaft, Gottes Segen und geteilter Glaube erlebt werden können.

Wir achten dabei die spirituelle Freiheit jedes Menschen und respektieren individuelle Glaubenswege. Geistliche Begleitung soll stets stärken und ermutigen. Wir lehnen jede Form geistlicher Gewalt entschieden ab. Spirituelle Autorität darf niemals dazu missbraucht werden, Menschen zu manipulieren, einzuschüchtern oder in ihrer Freiheit einzuschränken.

Wir wissen um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Diese werden, wenn sie geschehen, offen angesprochen. 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.

Diese Kultur der Achtsamkeit spiegelt sich z.B. in unserem Verhaltenskodex wider, den alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden unterschreiben. Darin wird deutlich, wie dieses Leitbild in unserem täglichen Miteinander konkret wird.

Das Leitbild wird auf folgenden Wegen bzw. in folgenden Medien veröffentlicht:

- Auf diakon-diakonin-online.de
- Auf dem Webauftritt der Brüderschaft
- Als Teil des gesamten Schutzkonzepts im Anhang der Brüderschaftsordnung

Mitarbeitende erhalten das Leitbild bei Übernahme einer Aufgabe oder im Einstellungsprozess.

3. Haltung zum Umgang mit Sexualität, geschlechtlicher Vielfalt und Identität innerhalb unserer Gemeinschaft

In unserer Gemeinschaft begegnen wir Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen, Beziehungsformen und Kontexten. Fragen der Sexualität und Identität betreffen uns in jeder Lebensphase – auf unterschiedliche Weise. In unserer Arbeit und im Miteinander schaffen wir Räume, in denen ein offener, respektvoller und reflektierter Umgang möglich ist.

Vielfalt in sexuellen Orientierungen, geschlechtlichen Identitäten, Beziehungsmodellen und Rollenbildern ist für uns Ausdruck menschlicher Würde und Schöpfungsvielfalt. Wir heißen diese Vielfalt in unserer Gemeinschaft ausdrücklich willkommen.

Wir wissen um unsere Vorbildfunktion in kirchlichen, spirituellen oder gemeinschaftlichen Kontexten. Emotionen und zwischenmenschliche Dynamiken – wie Freundschaften, Sympathien, Verliebtheit oder auch Konflikte – sind Teil jedes Zusammenlebens und -arbeitens. Deshalb gehen wir achtsam mit Nähe, Distanz, Körperlichkeit und Machtverhältnissen um. Wir nehmen Grenzverletzungen ernst, sorgen für Transparenz in unseren Strukturen und fördern eine Kultur des Hinsehens und Ansprechens.

Diese Haltung kann als Herausforderung erlebt werden. Darum gehört es für uns dazu, immer wieder gemeinsam ins Gespräch zu kommen, darum zu ringen und uns gegenseitig zuzuhören.

4. Partizipation

Wir als Brüderschaft möchten Mitarbeitende und Mitglieder an Entscheidungen, die sie betreffen, aktiv beteiligen. Es ist uns bewusst, dass es in den Strukturen unserer Gemeinschaft notwendige Hierarchien und Machtgefälle gibt. Umso wichtiger ist, dass durch Partizipation und die wertschätzende Art, wie wir mit den Ideen und Impulsen unserer Mitglieder umgehen, deren Position gestärkt wird.

Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass bestehende Strukturen und Prozesse der Beteiligung gepflegt und wo nötig neu geschaffen werden, bei denen möglichst viele ihre Perspektiven und Meinung einbringen können. Damit das gelingt, zeigen wir eine offene und akzeptierende Haltung gegenüber anderen Standpunkten und Vorstellungen. Wir kommunizieren klar unsere Vorhaben, egal ob diese aus den bestehenden Strukturen oder aus der Mitte der Brüderschaft kommen, sodass alle Beteiligten verstehen, was erreicht werden soll und wie sie möglicherweise aktiv dazu beitragen können.

Die notwendigen Ressourcen, wie Zeit und Raum, Informationen und passende Formate, stellen wir zur Verfügung. Es ist bei allen Vorhaben und Initiativen wichtig transparent zu machen, wo die Möglichkeit besteht, sich an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Wir begründen unser Vorgehen und lassen alle Beteiligten wissen, inwiefern ihre Beiträge berücksichtigt wurden.

Wir wissen, dass Partizipation Zeit und Ressourcen fordert, die oft nicht in ausreichendem Maß vorhanden sind. Trotzdem ist uns gelebte Partizipation wichtig.

In unserer Brüderschaft gibt es unter anderem folgende strukturelle Möglichkeiten der Partizipation:

- Arbeitsgruppen und Arbeitskreise
- Ausschuss für Frauenfragen
- Berufsgruppenvertretung
- Beteiligung an Wahlen
- Brüder-/Brüderschaftstag
- Brüderschaftskreise
- Brüderschaftsrat
- Frauentag der Brüderschaft
- Konvente
- Konventsleitungsunden
- Studierendenvertretung
- Versammlungen von Brüdern in Ausbildung

Darüber hinaus begrüßen wir Initiativen aus der Mitte der Brüderschaft.

In unserer Risiko- und Potential Analyse haben wir insbesondere folgende Themen für uns festgehalten, an denen wir weiter partizipativ arbeiten wollen:

- Thema Nähe und Distanz
- Partizipation von Frauen
- Umgang mit Beschwerden/ Regelverstößen
- Rückmeldekultur bei grenzverletzendem Verhalten

- Kommunikationskultur
- Der Umgang mit Gerüchten
- Die baulichen Gegebenheiten im Brüderhaus

5. Verantwortung und Zuständigkeiten

Sexualisierte Gewalt und Machtmissbrauch sind Themen, die uns alle betreffen und denen sich alle unsere Mitarbeitenden und Mitglieder bewusst stellen müssen. Der Brüderschaftsrat hat sich diese Themen bewusst zu seiner Aufgabe gemacht. Wir sind fest entschlossen sicherzustellen, dass alle Aspekte unseres Schutzkonzeptes in unseren täglichen Abläufen umgesetzt werden.

Dazu setzen wir unser Schutzkonzept regelmäßig auf die Tagesordnung und unterstützen die Umsetzung mit entsprechenden Entscheidungen und benötigten Ressourcen.

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

1. Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind nach § 5 (7) PräVG für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da. Sie wurden vom Brüderschaftsrat in der Sitzung vom 07.02.2026 berufen.

Die Ansprechpersonen sind: Diakonin Lea Petrat und Diakon Jonas Adler

Sie sind unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

ansprechperson.bruederschaft@elkb.de

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: die Ansprechstelle der Fachstelle in der ELKB, das Hilfetelefon der zentralen Anlaufstelle.help, sowie regionale Fachberatungsstellen. Sie sind nach § 5 (4) PräVG von der Meldepflicht entbunden.

In der Brüderschaft haben wir dafür zwei Personen unterschiedlichen Geschlechts berufen.

a) *Kontaktmöglichkeiten der Ansprechpersonen*

(1) Handy

Die Ansprechpersonen bekommen jeweils ein Prepaid-Handy von der Gemeinde (Dekanat, Einrichtung) gestellt. Auf diesem sind sie per SMS erreichbar. Alternativ kann ihnen eine Mailboxnachricht aufgesprochen werden. Im Regelfall melden sie sich innerhalb von 48 Stunden zurück.

(2) Funktionsemailadresse

Die Ansprechpersonen bekommen eine Funktionsemailadresse der ELKB. Sie könnte folgenden Aufbau haben: ansprechperson.kirchengemeinde/einrichtung@elkb.de. Hilfesuchende können an diese Adresse schreiben und bekommen im Regelfall innerhalb von 48 Stunden eine Antwort.

ansprechperson.bruederschaft@elkb.de

b) 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 die Brüderschaft.

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

2. Präventionsbeauftragte

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

Die für uns zuständigen Präventionsbeauftragten sind: Annemarie Schön

Sie sind unter folgenden Kontaktmöglichkeiten zu erreichen:

Telefon: 0151/28985349

E-Mail: schoen.annemarie@rummelsberger.net

6. Präventives Personalmanagement

Wir haben ein geregeltes Einstellungsverfahren für Hauptberufliche und Einarbeitungsverfahren für Ehrenamtliche.

Ehrenamtliche sind in folgenden Bereichen der Brüderschaft aktiv

- Brüderschaftsrat
- Konventsleitungen
- Brüderkreisleitungen
- Frauenbeirat
- Berufsgruppenvertretung der Rummelsberger Diakone und Diakoninnen
- Leitungen von geistlichen Einkehrzeiten

1. Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für hauptberufliche 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.
- Im Einstellungsgespräch werden Schutzkonzept und Leitbild vorgelegt und in Grundzügen besprochen. Die genauere Besprechung folgt in der Einarbeitungsphase. Die Mitarbeitervertretung wird in die Bewerbungs- und Einstellungsphase einbezogen. Sie kann direkt an Gesprächen teilnehmen oder sie wird durch Dokumentation und Protokolle informiert.
- Der Verhaltenskodex wird den Bewerber*innen schon vor dem Einstellungsgespräch ausgehändigt. Im Einstellungsgespräch unterschreibt der*die neue Mitarbeitende den Verhaltenskodex.
- Bei Wahlämtern werden Schutzkonzept, Leitbild und Verhaltenskodex vor der Zulassung zur Wahl ausgehändigt, besprochen und unterschrieben. Näheres dazu regelt die Wahlordnung.
- 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 (nicht älter als 5 Jahre) Teilnahmezertifikat vorliegt.

2. Das Einarbeitungsverfahren für ehrenamtlich Mitarbeitende

Auch für die Beschäftigung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden haben wir ein geregeltes Einarbeitungsverfahren.

- Bei ehrenamtlichen Wahlämtern werden die Motivation, die Kompetenzen und die persönliche Eignung der am Ehrenamt interessierten Person für die angestrebte Tätigkeit vor der Wahl erfragt.
- Der Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt wird angesprochen. Die Interessierten werden zu ihrer Einschätzung und Haltung zum Umgang mit Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt befragt.
- Es werden Schutzkonzept, Leitbild und Verhaltenskodex vor der Zulassung zur Wahl ausgehändigt, besprochen und unterschrieben. Näheres dazu regelt die Wahlordnung.
- Bei Leitungen von geistlichen Einkehrzeiten übernimmt das Büro der Brüderschaft diese Aufgabe.
- Weitere Ehrenamtliche, wie Brüderschaftskreisleitungen, werden vom Büro der Brüderschaft kontaktiert und unterschreiben den Verhaltenskodex.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der Beschäftigung nimmt der*die Ehrenamtliche im ersten Jahr an einer Basisschulung teil und belegt das über ein Zertifikat.
- Je nach Art, Intensität und Dauer der vorgesehenen Tätigkeiten wird bewertet, ob die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist.
- Zwei Beispiele:
 - *Leitung einer geistlichen Einkehrzeit die mit Kindern und Jugendlichen stattfindet.*
 - *Als gewähltes Mitglied im Brüderschaftsrat benötigt es keiner Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses.*

3. Dokumentation

Die Dokumentation der oben beschriebenen Erfordernisse wird in der brüderschaftlichen Personalakte abgelegt:

- der unterschriebene Verhaltenskodex
- das Zertifikat für die absolvierte Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt
- die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt
- Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses
- die regelmäßige Überprüfung erfolgt anhand von Listen, die im Büro der Brüderschaft geführt werden.

4. Umgang mit Hospitierenden und Praktikant*innen

- Für Hospitierende und Praktikant*innen ohne Vertrag erfolgt mindestens eine Selbstauskunftserklärung und ebenfalls die Verpflichtung auf den Verhaltenskodex und die Wahrung des Datenschutzes.
- Hospitierende und Praktikant*innen sollen begleitet durch hauptberufliches Personal der Brüderschaft tätig sein.
- Sie werden ggf. auf die Schweigepflicht hingewiesen.

7. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

Nähe ist ein Wesensmerkmal unserer Brüderschaft. Auch die Arbeit mit den Menschen, die uns anvertraut sind oder die uns vertrauen, erzeugt Nähe. Als Mitglieder und Mitarbeitende der Brüderschaft sind wir in der Verantwortung, unsere Kontakte in der angemessenen Balance von Nähe und Distanz zu gestalten. Um Beziehungen für alle Beteiligten in dieser Weise zu gestalten, haben wir einen Verhaltenskodex formuliert.

Dieser Verhaltenskodex wird allen Mitgliedern und Mitarbeitenden bekannt gemacht. Damit der Verhaltenskodex mit Leben gefüllt wird, thematisieren wir ihn regelmäßig auf allen Ebenen.

Er wird von allen Mitarbeitenden unterschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten ihn zu Beginn ihres Dienstes oder Ehrenamtes. Zur Einführung des Schutzkonzeptes wird er mit allen bestehenden Mitarbeitenden besprochen und von Ihnen unterschrieben.

Der Verhaltenskodex wird im Rahmen der Einsegnungsvorbereitung mit den Sendbrüdern besprochen und von ihnen unterschrieben.

Im Rahmen der Aufnahme von Lebenspartner*innen in die Brüderschaft wird der Verhaltenskodex mit ihnen besprochen und von ihnen unterschrieben.

Zusätzlich achten wir darauf, dass das Prinzip „Voice-, Choice- und Exitoption“¹ in unserer alltäglichen Arbeit, in unseren Gruppen, Kreisen und bei unseren Veranstaltungen berücksichtigt wird.

Neben allen damit verbundenen Möglichkeiten birgt der digitale Raum Risiken. Deshalb reflektieren wir den Umgang miteinander im digitalen Raum in besonderer Weise.

Bei folgenden Gelegenheiten thematisieren wir den Verhaltenskodex und die Verhaltensregeln für den digitalen Raum: z.B. bei Konventen oder dem Brüderschaftstag.

1. Verhaltenskodex der Brüderschaft

Die Brüderschaft sieht sich ihrem Auftrag und ihrer Sendung gemäß nahe bei den Menschen und insbesondere den Schwachen verpflichtet. Unsere Arbeit mit allen Menschen,

¹ Erklärung der Grundsätze von Voice- Choice und Exit:

Voice beinhaltet das Recht, die eigene Stimme zu erheben, Wünsche und Bedürfnisse, aber auch Kritik und Veränderungsvorschläge äußern zu können, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen.

Choice beinhaltet das Recht über eine Situation mitentscheiden zu können in der man sich befindet bzw. Wahlmöglichkeiten zu haben (z.B. die Wahlmöglichkeit über einen Gesprächsort zu haben, oder wer als Unterstützung noch beteiligt sein soll).

Exit bedeutet, die Möglichkeit zu haben, sich aus einer Situation zurückzuziehen, um eigene Grenzen zu wahren oder um für die eigene (emotionale) Sicherheit zu sorgen.

insbesondere mit Schutzbefohlenen ist getragen von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Aus dieser Position heraus haben wir folgenden Verhaltenskodex festgelegt.

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Mitgliedern der Brüderschaft, Kolleg*innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
2. Ich trage dazu bei, alles zu tun, damit durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in und/ oder Mitglied der Brüderschaft bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und gehe achtsam mit meiner Rolle um.
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot² und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich gehe verantwortungsvoll mit Informationen um. Gerüchte, Mutmaßungen oder nicht bestätigte Aussagen über andere Personen verbreite ich nicht. Stattdessen suche ich das direkte Gespräch, wenn Unklarheiten oder Konflikte bestehen.
8. Ich will unangemessenes Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
9. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, nehme ich sie ernst. Ich wende mich an die Ansprechpersonen oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
10. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan der Brüderschaft vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

² § 3 Abstands- und Abstinenzgebot; Seelsorge

(1) Mitarbeitende haben bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben eine angemessene Balance von Nähe und Distanz zu wahren.

(2) In Seelsorgebeziehungen verbietet sich jede Art von sexuellem Kontakt.

(3) Vertrauensbeziehungen und Abhängigkeitsverhältnisse dürfen nicht zur Befriedigung eigener oder fremder Bedürfnisse und Interessen genutzt werden; die Ausübung sexualisierter Gewalt ist allen Mitarbeitenden untersagt

Ich nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis und richte mein Handeln und meine Haltung danach aus.

.....

Ort, Datum

.....

Name

2. Verhaltensregeln für den digitalen Raum

Digitale Räume, in all ihren verschiedenen Ausprägungen sind Bestandteil unseres Lebens und unserer Arbeit. 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 Hatespeech, 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 privaten Daten, weil sich aufgrund der Dienst- und Lebensgemeinschaft eine klare Abgrenzung nicht vornehmen lässt.
- Allen hauptberuflichen Mitarbeitenden steht für die Kommunikation innerhalb ihres Aufgabengebietes eine offizielle Nummer zur Verfügung.
- Private Daten werden nur mit Einwilligung der betreffenden Personen verwendet oder weitergegeben.
- Wir halten uns bei der Nutzung von Messengerdiensten und anderen digitalen Werkzeugen an die Datenschutzverordnung der ELKB und bemühen uns gleichzeitig um eine lebensnahe digitale Kommunikation.
- 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.
- Mitglieder und Mitarbeitende der Brüderschaft werden darüber aufgeklärt, dass sie sich jederzeit an die Ansprechpersonen der Brüderschaft wenden können, wenn sie sich online belästigt oder bedroht fühlen.

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

8. Schulung und Fortbildung

Um die uns vertrauenden Menschen bestmöglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen, ist es nötig, dass Mitarbeitende in unserer Brüderschaft 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. Zur Teilnahme an Schulungen bzw. Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt sind nach der Richtlinie der EKD zum Schutz vor sexualisierter Gewalt alle hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden verpflichtet.

So stellen wir sicher, dass alle haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden eine Schulung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt erhalten:

- Alle erwachsenen ehrenamtlichen Mitarbeitenden verweisen wir auf die Schulungen, die durch Multiplikator*innen durchgeführt werden. Die Fahrtkosten werden hierfür erstattet. Auch die Teilnahme an einer Online-Schulung, die durch die Fachstelle zum Umgang mit sexualisierter Gewalt angeboten werden, ist möglich. Die Teilnahme sollte so schnell wie möglich, auf jeden Fall innerhalb des ersten Jahrs der Mitarbeit geschehen. Wurde innerhalb der letzten fünf Jahre bereits eine Schulung besucht, ist die Teilnahmebescheinigung vorzulegen.
- Haupt- und nebenberufliche Mitarbeitende 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.
- Es wird auf die Schulungen in der weiteren Region bzw. Online-Schulungen verwiesen.
- Alle fünf Jahre muss eine Schulung bzw. Fortbildung zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt besucht werden.
- Das Büro der Brüderschaft informiert über die jeweils aktuellen Schulungen, dokumentiert Teilnahmebescheinigungen und erinnert an die Teilnahme, sofern sie noch nicht stattgefunden hat.
- Bei Bedarf organisiert die Brüderschaft eigene Basisschulungen mit ausgebildeten Multiplikator*innen.
- Kandidat*innen für Wahlämter bekommen vor Antritt der Kandidatur ein Merkblatt, auf dem unter anderem die verpflichtende Teilnahme an einer Basisschulung festgelegt ist.
- Nach zweifacher Erinnerung, an einer Schulung teilzunehmen, sucht der bzw. die Personalverantwortliche das Gespräch. Bei Mitarbeitenden im Dienst- oder Arbeitsverhältnis sind arbeitsrechtliche Schritte zu erwägen.
- Ist eine ehrenamtliche Person nicht gewillt, an einer Schulung teilzunehmen, ist zu prüfen ob bzw. inwieweit sie von der Mitarbeit ausgeschlossen werden kann.

9. Beschwerdemanagement

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unserer Gemeinschaft wahr- und ernst genommen. Sie sind eine niedrigschwellige Möglichkeit Partizipation zu gestalten und Vorfälle von sexualisierter Gewalt zu melden. Menschen in Ausbildung, Lebenspartner*innen und Brüdern müssen angemessene Beschwerdemöglichkeiten zu Verfügung stehen.

Um die Grundvoraussetzung für gelingende Rückmeldung zu schaffen, begegnen wir uns auf Augenhöhe und nehmen Beschwerden ernst. Wir bagatellisieren sie nicht, sondern gehen den Vorwürfen nach.

Folgende Beschwerdemöglichkeiten stehen zur Verfügung:

- Feedback am Ende von Veranstaltungen
- Brüderschaftsleitung nach Vereinbarung per Mail, RuDi-Chat oder Telefon
- Vorsitzende des Ausschusses für Frauenfragen
- Bekanntmachung Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt
- Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz

Die Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz der ELKB hat sich bereit erklärt, auch für die Rummelsberger Brüderschaft zur Verfügung zu stehen. Diese digitale Plattform ist ein Weg, um auf Missstände hinzuweisen und Verdachtsmomente für Rechtsverstöße zu melden. Das Ziel dieser Maßnahmen ist es, dass Fehlverhalten behoben und Missstände beseitigt werden. Andere Wege wie z.B. ein Gespräch mit Vorgesetzten oder der Mitarbeitendenvertretung können natürlich weiterhin genutzt werden.

Die Plattform bietet allen, die für die Rummelsberger Brüderschaft und oder für die ELKB arbeiten, eine zentrale und auf Wunsch anonyme Ansprechstelle. Die Vertraulichkeit aller Meldungen wird sichergestellt und negative Konsequenzen für Hinweisgeber, die in redlicher Absicht handeln, sind gesetzlich verboten.

Die Meldeplattform dient auch als Anlaufstelle für Beschwerden nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Die Meldeplattform und weitere Informationen finden sie hier:

<https://whistleblowersoftware.com/secure/elkb>

- Mitarbeitendenvertretung der RD für Mitarbeitende der Brüderschaft

Umgang mit Beschwerden

Nach dem Eingang einer Beschwerde bekommt der/die Beschwerdeführer*in immer eine unmittelbare Rückmeldung über den Eingang der Beschwerde und die geplante weitere Vorgehensweise (Prüfung, klärendes Gespräch, Entscheidung über Weiterleitung).

Weiteres Vorgehen

Jede eingegangene Beschwerde wird sorgfältig geprüft und bearbeitet. Entsprechende Maßnahmen werden ggf. eingeleitet. Am Abschluss eines jeden Beschwerdeverfahrens steht eine abschließende Rückmeldung an den/die Beschwerdeführer*in und ggf. auch an den/die Beschuldigte*n, sofern

er/sie eingeweiht war. Wird die Beschwerde als unberechtigt bewertet, so muss dies dem/der Beschuldigten mitgeteilt werden. Zudem sind ggf. weitere Mitteilungen an andere Personen im Sinne einer Rehabilitation nötig. Wer von einer Beschwerde/ einem Verdacht wusste, muss nun auch von der Klärung erfahren.

10. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

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

Die Leitungsverantwortlichen müssen 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.

Zentral wichtig: Die Zuständigkeit liegt auf der Leitungsebene. Alle Maßnahmen müssen mit dem Brüdersenior abgestimmt sein, sofern er nicht selbst beschuldigt wird. In diesem Fall klärt die Meldestelle die Verfahrensleitung. Als Abwesenheitsvertretung übernimmt der Stellvertreter die Interventionsleitung.

Grundsätze unserer Intervention sind:

- ➔ Wir behalten alle Beteiligten im Blick.
- ➔ Wir treffen keine alleinigen Entscheidungen.
- ➔ Wir halten unser Interventionsteam/den informierten Personenkreis klein, um handlungsfähig zu sein.
- ➔ Wir prüfen zu Beginn einer Intervention eventuelle Befangenheiten.

Interventionsleitfaden:

Für das Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ist der Interventionsleitfaden der ELKB verbindlich.

Interventionsteam:

Das Interventionsteam soll die*den Leitungsverantwortliche*n unterstützen, gemeinsam das Vorgehen besprechen und das Vier-Augen-Prinzip sicherstellen (mindestens zwei Personen treffen die Entscheidungen, nicht eine allein). Das Interventionsteam besteht aus folgenden Personen:

- Peter Barbian (Brüdersenior), Maik Richter (Stellvertretung des Brüderseniors)
(übernimmt auch im Interventionsteam die Stellvertretung)
-
(Die*der Präventionsbeauftragte)
- Georg Borngässer
(Leiter Presse und Öffentlichkeitsarbeit Rummelsberger Diakonie)

Weitere Personen mit benötigter Fachexpertise werden je nach Sachlage hinzugezogen (z.B. Mitglieder einer Fachberatungsstelle, Menschen mit juristischer Kompetenz, Mitarbeitende aus dem Bereich Notfallseelsorge).

(ggf. fallbezogen eine Person, die gegenüber der beschuldigten Person weisungsbefugt ist)

Dokumentation:

Sowohl Informationen im Zusammenhang mit Verdächtigungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt, als auch die durch das Interventionsteam festgelegten Maßnahmen werden dokumentiert. Die Dokumentation wird 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. Im Regelfall läuft die offizielle Meldung über den Brüdersenior bzw. die Interventionsleitung.

Eine Meldung kann aber auch durch andere Mitglieder der Brüderschaft oder Betroffene selbst erfolgen.

Kontaktdaten der Meldestelle der Diakonie:

Viola Gellings und Eva-Maria Mensching

Tel: +49 (0)911 9354 -442 oder -267

eMail: meldestelle-sg(at)diakonie-bayern.de

Anhang:

- Interventionsleitfaden
- ausgefüllte Vorlage Interventionsteam mit Kontaktdaten
- ausgefüllte Vorlage Netzwerkpartner*innen

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 verdächtigten Person,
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb der Brüderschaft
- die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der zu Unrecht beschuldigten Person im Hinblick auf die ihr anvertrauten Personen

Folgendes gilt es zu beachten:

- Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind der Brüdersenior und ggf. weisungsbefugte Personen.
- Die zuständige Person für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist mit einzubeziehen.
- Beratung durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der Diakonie.
- Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche sowie dienstrechtliche Vorgaben sind zu beachten.
- Die beschuldigte und die betroffene Person müssen über das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren informiert werden.
- Hinweisgebende Personen sind darin zu bestärken, dass es richtig war, sich in Verdachtsfällen an die Leitungsperson zu wenden.
- Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person werden durchgeführt (z.B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, öffentliche Stellungnahme als Pressemeldung)
- Das beteiligte Umfeld ist ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person zu informieren.
- Die Öffentlichkeit ist 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** stehen die betroffenen Personen im Mittelpunkt. Es geht darum, den Betroffenen Angebote der Begleitung, Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie, sowie kreativer Verarbeitungsmöglichkeiten zu machen. Darüber hinaus machen wir die weiteren Schritte der Intervention, soweit sie noch nicht abgeschlossen sind, für die Betroffenen transparent. Die betroffenen Personen entscheiden für sich selbst, ob sie und wenn ja, welche Schritte sie innerhalb ihrer individuellen Aufarbeitung gehen wollen.

Bei der **institutionellen Aufarbeitung** nehmen wir unter anderem Fragestellungen aus folgenden Bereichen in den Blick:

- unsere Strukturen und Machtdynamiken
- unsere Kultur und die geistliche Dimension
- die Maßnahmen und Angebote unserer Gemeinschaft

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 Übergriffe ermöglicht?
- Welche Gelegenheits- und Gewohnheitsstrukturen haben sich eingeschlichen, die wir kritisch hinterfragen müssen?
- Inwieweit wurden Abhängigkeitsverhältnisse oder Machtpositionen ausgenutzt?
- Was hat unsere Gemeinschaft dazu beigetragen bzw. unterlassen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte? Auch andere Gewaltformen im Vorfeld und parallel dazu müssen hier betrachtet werden.
- Gibt es bei uns religiöse, theologische und geistliche Denkmuster, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in der Bruderschaft vorhanden?
- Konnten wir den Betroffenen vermitteln, dass wir sie Ernst nehmen und ihnen glauben.
- Was braucht der*die Betroffene jetzt?
- Wer braucht sonst noch Unterstützung? Angehörige, Zeug*innen, Mitarbeitende (ehrenamtliche wie hauptberufliche) haben im Nachgang zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt oftmals Unterstützungsbedarf.
- Haben wir, als Lebensgemeinschaft, die auf Dauer angelegt ist, auch die Angehörigen des*der Täters*in in den Blick genommen?
- Wie können wir durch eine Überprüfung des Schutzkonzeptes die Hürden für mögliche Übergriffe/ Machtmissbrauch 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 Diakonie beraten. Leitfragen hierbei können sein:

- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen in der Brüderschaft?
- Ist die beschuldigte Person noch am Leben?
- Welche Bedürfnisse verbinden die Betroffenen mit ihrem Anliegen nach Aufarbeitung?
- 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, dort wo es um systematischen Missbrauch ging?

Bei allen Überlegungen beziehen wir die Betroffenen mit ein. Sie sind die Expert*innen 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,
- durch neue Perspektiven von außen wertvolles Feedback zu erhalten, das uns hilft, unsere präventiven Maßnahmen zu verbessern.

Konkret heißt das für uns:

- Für einen inhaltlichen Austausch, den wir regelmäßig durchführen wollen, sind wir mit der Diakoninnengemeinschaft im Gespräch.
- Wir recherchieren, ob es in unserer Region bereits bestehende Austauschnetzwerke gibt, in die wir uns einbringen können.
- In unserem Einzugsgebiet gibt es die Fachberatungsstelle _____. Mit ihr haben wir vereinbart, dass wir sie als Beratungskontakt in unser Schutzkonzept aufnehmen.
- Wir haben besprochen, dass diese Fachberatungsstelle uns nach der Fertigstellung unseres Schutzkonzeptes eine Rückmeldung dazu geben wird.
- Innerhalb unserer eigenen Strukturen planen wir das Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt bei folgenden Gelegenheiten zu thematisieren: einmal im Jahr im Brüderschaftsrat, einmal im Jahr in einer gemeinsamen Sitzung des Brüderschaftsrats und des Vertrauensrats.



Halten Sie im Schutzkonzept fest:

- den angepassten Beispieltext (Ihres Dekanatsbezirks) „Vernetzung und Kooperation“
- Ihre Kooperations- und Vernetzungspartner*innen

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 und die Mitglieder der Brüderschaft 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, den Mitgliedern der Brüderschaft und der Öffentlichkeit bekannt.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen sind allen Mitarbeitenden und Mitgliedern der Brüderschaft bekannt.
- Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sind über die sie betreffenden Themen, wie Schulung, Interventionsleitfaden, Verhaltenskodex, Regeln für den digitalen Raum informiert.
- Das Engagement der Brüderschaft zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt wird der Öffentlichkeit regelmäßig über geeignete Kommunikationswege und Medien transportiert.

Maßnahmen:

1. Während der Schutzkonzepterstellung

Wir informieren während der Arbeit an unserem Schutzkonzept im Brüderschaftsrat, bei den Konventen oder im Newsletter der Brüderschaft über den Prozess und den aktuellen Stand.

2. Etablierung/Thematisierung der Regeln für den sensiblen Umgang mit Fotos

Wir haben uns auf folgende Regeln geeinigt:

- Als Grundlage für die Veröffentlichung von Fotos gilt für uns die Handreichung der EKD „Datenschutz bei der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotos“.
- Wir stellen sicher, dass Fotos von Kindern oder Jugendlichen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten gemacht werden. Für uns ist es genauso selbstverständlich, dass wir Fotos von erwachsenen Personen nur mit deren Zustimmung machen.
- 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 achten darauf, keine Bilder bzw. Beiträge zu veröffentlichen, die Personen bloßstellen.
- Wir ergreifen alle uns zur Verfügung stehenden Mittel, um zu verhindern, dass Fotos von Personen unkontrolliert verbreitet werden, indem wir beispielsweise:
 - auf unserer Homepage durch technische Mittel den Download weitestmöglich erschweren,
 - die Auflösung der Fotos für das Internet so weit reduzieren, dass sie für eine anderweitige Nutzung oder einen Missbrauch uninteressant werden,
 - fallbezogen abwägen, ob wir Fotos nur in gedruckten Publikationen nutzen.

3. Homepage

Auf unsere Homepage werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- das Leitbild unseres Schutzkonzeptes,
- unser Verhaltenskodex und unsere Regelungen für den digitalen Raum,
- ein Beitrag zu den Ansprechpersonen (Regelung zur Verschwiegenheit, Vorstellung, Aufgaben, Kontaktmöglichkeiten...),
- alle Informationen rund um unser Beschwerdemanagement,
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der Diakonie,
- die Kontaktdaten der mit uns kooperierenden regionalen Beratungsstelle.

Anlassbezogen informieren wir auf unserer Homepage über:

- die Berufung und Vorstellung der Ansprechpersonen,
- die Einführung unseres Beschwerdemanagements,
- weitere aktuelle Themen.

4. Brüderschaftsblatt

Im Brüderschaftsblatt werden folgende Inhalte dauerhaft eingefügt:

- ein Hinweis, wo auf unserer Homepage weiterführende Informationen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt abrufbar sind,
- die Kontaktdaten der Ansprechpersonen,
- die Kontaktdaten der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt der Diakonie,
- die Kontaktdaten der mit uns kooperierenden regionalen Beratungsstelle.

Im Brüderschaftsblatt informieren wir anlassbezogen über:

- die Berufung und Vorstellung der Ansprechpersonen,
- die Einführung unseres Beschwerdemanagements,
- weitere aktuelle Themen.

5. Schaukästen/ Pinnwände

- das Plakat der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt,
- das Plakat mit den Informationen zu den Ansprechpersonen.

15. Beschäftigtenschutz

Mitarbeitende der Brüderschaft können auch selbst Opfer von sexualisierter Gewalt werden. Dies kann durch Kolleg*innen, Vorgesetzte oder die ihnen anvertrauten Menschen 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 Gemeinschaft, auch den Mitarbeitenden (z.B. ein geregelter Umgang mit Nähe und Distanz, der im Verhaltenskodex festgehalten ist und unterschrieben wird).

Alle Mitarbeitenden, insbesondere Vorgesetzte, sind verpflichtet dafür zu sorgen, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird. Vorgesetzte sind außerdem dafür verantwortlich, dass auch Dritte durch Mitarbeitende nicht sexuell belästigt werden und 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 den betroffenen Personen.

Sowohl den betroffenen Personen als auch den beschuldigten Personen steht es offen, sich vertrauensvoll an ihre Mitarbeitervertretung zu wenden.