

# **VERHALTENSKODEX**

**Schutz vor Machtmissbrauch und sexueller  
Belästigung**



***Ein Baustein des Schutzkonzeptes des  
Gebetshaus Augsburg e.V.***

## **INHALTSVERZEICHNIS**

### **A. Machtmissbrauch und geistlicher Missbrauch**

1. [Gebetshaus allgemein](#)
- 1.1. [Gebetshaus Augsburg e.V. – Eine Organisation mit christlicher Zielsetzung](#)
- 1.2. [Verhaltenskodex für das Gebetshaus allgemein](#)
- 2.1. [FlameAcademy](#)
- 2.2. [Ein Ort, an dem Menschen ihre Berufung finden](#)
- 2.3. [Verhaltenskodex der FlameAcademy](#)
3. [Veranstaltungen des Gebetshauses](#)
- 3.1. [Veranstaltungen des Gebetshauses Augsburg e.V.](#)
- 3.2. [Verhaltenskodex – Öffentliche Veranstaltungen](#)

### **B. Sexuelle Belästigung und sexuelle Übergriffe**

1. [Sexuelle Belästigung und sexuelle Übergriffe](#)
- 1.1. [Was versteht man unter sexueller Belästigung?](#)
- 1.2. [Was versteht man unter Ungleichbehandlung?](#)
2. [Verhaltenskodex – Sexuelle Übergriffe und Gleichbehandlung](#)
- 2.1. [Schutz vor sexueller Belästigung und sexuellen Übergriffen](#)
- 2.2. [Schutz vor Ungleichbehandlung](#)

### **C. Meldestellen, Präventionsrat, Prüfung jedes Vorfalls**

1. [Meldestellen und Präventionsrat](#)
2. [Verfahrensweg](#)

## A. Machtmissbrauch und Geistlicher Missbrauch

### 1. Gebetshaus Allgemein:

#### 1.1. Gebetshaus Augsburg e.V. – Eine Organisation mit christlicher Zielsetzung

Das Gebetshaus mit seiner Leitung und Mitarbeiterschaft ist ein christliches Werk, in dem die Verantwortlichkeiten durch eine klare Struktur (vgl. Organigramm des Werkes) organisiert sind. Diese Strukturen dienen dem Ziel des Werkes. Die Ziele werden von der Leitung festgelegt und mit der Mitarbeiterschaft kommuniziert und diskutiert. Dazu hat das Gebetshaus unterschiedliche Kommunikationsebenen eingerichtet (Infomeeting, AllStaff, Mitarbeitertreffen, Mitarbeiterklausur, Meetings im Dienstbereich, allgemeine Struktur der Informationsweitergabe).

Im Bereich der unternehmerischen Organisation ist das Gebetshaus Augsburg e.V. als non-profit Organisation einzustufen, das Hierarchien und Weisungsverhältnisse vorhält, um die satzungsmäßigen Ziele zu verfolgen. Diese institutionalisierten Machtstrukturen, die durch Abgrenzung zwischen Personen, Fachwissen und Aufgaben organisiert sind, werden in der Regel als notwendig und selbstverständlich akzeptiert und durch betriebliche Sozialisationsprozesse verinnerlicht (z.B. Corporate Behaviour). Auf der einen Seite ist der Wille, dazuzugehören, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter solcher Unternehmen der stärkste Integrationsfaktor. Andererseits bringen die Mitarbeiter solcher Unternehmen häufig eigene Visionen in das Unternehmen ein, die Konflikte im Bereich Machtmissbrauch dann verursachen, wenn die Vision und die ideellen Ziele der Organisation und die persönliche Vision der Mitarbeiter nicht übereinstimmen. In Unternehmen kann Machtmissbrauch strukturell, kulturell oder personell vorliegen.

- **Struktureller Machtmissbrauch** kann sich in diskriminierender Personalpraktik äußern, in ungerechten Vergütungssystemen, in fehlenden Aufstiegschancen, in intransparenten Entscheidungsprozessen und in einem Ungleichgewicht der Machtverteilung.
- **Kulturelle Faktoren** liegen in den in einem Unternehmen oft unbewusst ausgebildeten Verhaltensweisen, die sich auf bestimmte Gruppen beziehen können, auf Konkurrenz oder auf Angst und Einschüchterung. Der Kultur inhärent sind vorgeschriebene Verhaltensweisen (z.B., ob man sich beschwert) oder bestimmte Arbeitsauffassungen (z.B. „Überstunden ohne Freizeit- oder Lohnausgleich werden erwartet“).
- **Zu den personellen Faktoren** gehören einerseits Verhaltensweisen wie die unfaire Behandlung von Mitarbeitern, Einschüchterung und Mobbing, Verschleierung und Manipulation von Informationen und sexuelle Belästigung. Andererseits gehören zu den personellen Faktoren Konflikte, die durch mangelnde Übereinstimmung von persönlich eingebrachten Visionen und den ideellen Zielen der Organisation entstehen können.

## 1.2. Verhaltenskodex für das Gebetshaus Allgemein

- 1. Leitung:** Bei Entscheidungen über die Ausrichtung der Arbeit des Gebetshauses Augsburg verpflichten wir uns zur Transparenz. Wir fördern das Klima einer offenen, angstfreien Kommunikation und verpflichten uns zur Einhaltung, Wahrung und Weiterentwicklung der im GebetshausGuide beschriebenen Kommunikationswege, Befugnisse und Teamstrukturen im Sinne dieses Verhaltenskodexes.
- 2. Achtung biblisch-theologischer Grundsätze:** Als Leitung eines christlichen Unternehmens achten wir das christliche Bekenntnis und die biblische Wahrheit. Dabei ist uns bewusst, dass die Wahrheit Gottes für den Menschen immer nur bruchstückhaft erkennbar ist und sich manchmal erst im Prozess der Entwicklung einer Entscheidung voll entfaltet. Daher lassen wir uns als Leitung in unserer Entscheidungsfindung hinterfragen, vor allem wenn diese theologisch begründet werden.
- 3. Weiterentwicklung von Führungsqualität:** Als Leitung verpflichten wir uns, die Führungsqualitäten von leitenden Mitarbeitern zu fördern. Dazu gehört die Erhöhung der Reflexionsfähigkeit in Bezug auf das eigene Leitungsverhalten, wie die Sensibilisierung für jede Art des Machtmissbrauches.
- 4. Mitarbeiterentwicklung:** Wir als Leitung und alle mit der Mitarbeiterentwicklung Vertrauten achten darauf, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ihre Gaben im Rahmen ihres Dienstauftrags entfalten kann. Wir schaffen ein Klima der Ermutigung und Offenheit, damit jeder Mitarbeiter seine eigene Vision, die er in das Gebetshaus einbringen möchte, im Zuge der Mitarbeiterentwicklung kommunizieren kann. Wir gehen sensibel auf Konfliktsituationen ein, vor allem dann, wenn die persönliche Vision und die ideellen Ziele des Gebetshauses auseinanderdriften.
- 5. Respekt gegenüber der Leitung:** Als Mitarbeiter des Gebetshauses Augsburg (Missionare, Vollangestellte, Mini-Jobber etc.) verpflichten wir uns, im Rahmen unseres Dienstauftrags den ideellen Zielen des Gebetshauses zu dienen. Wir respektieren dabei die Richtungskompetenz der Leitung. Als Mitarbeiter verstehen wir, dass die Leiter Lasten tragen. Dazu gehört das Verständnis, dass die Leitung nicht alle Informationen und Überlegungen über die Unternehmensführung zu jeder Zeit teilen kann.
- 6. Partizipation:** Als Gemeinschaft aller Mitarbeiter (Leitung & Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter) verstehen wir uns als Ort der Innovation und streben nach dem Neuen, das Gott in unserer Zeit tun will. Daher entwickeln wir frische Ideen und fördern ein Klima der Partizipation. Zu dieser Förderung verpflichtet sich jede Leiterperson, egal ob sie Teil der Gesamtleitung, der Teamleitung oder Bereichsleitung ist. Mitarbeiter haben die Freiheit und das Recht, eigene Ideen einzubringen, die in einem Prozess transparenter Kommunikation dann auf die Passung für die Arbeit im Gebetshaus von den verantwortlichen Leitern geprüft werden.

- 7. Gleichbehandlung aller:** Als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehen wir gegen jede Form der Ungleichbehandlung von Frauen und Männern vor. Wir respektieren, dass es durch Qualifikation und/oder durch berufliche Erfahrung zu gerechtfertigten Ungleichbehandlungen innerhalb der Mitarbeiterschaft kommen kann.
- 8. Konfrontationsfreiheit:** Alle Mitarbeiter des Gebetshauses verpflichten sich zur Offenheit gegenüber Kritik. Kritik darf sowohl gegenüber der Leitung wie gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgesprochen werden. Als Mitarbeiter sind wir uns bewusst, dass wir fehlbar sind. Daher äußern wir Kritik immer unter den Vorzeichen von Liebe und Barmherzigkeit. Uns ist bewusst, dass Kritik häufig auf einer subjektiven Wahrnehmung beruht. Daher räumen wir jedem das Recht zur Stellungnahme gegenüber einer geäußerten Kritik ein. Wenn wir kritisieren, respektieren wir die Grenzen und Persönlichkeitsrechte einer Person und halten uns an das biblische Prinzip, dass wir Kritik zunächst immer persönlich äußern, bevor wir andere Personen (Leitung, Teamleitung, Bereichsleitung etc.) hinzuziehen.
- 9. Wir sind sensibel für jede Form des Machtmissbrauchs:**
- a. Wir sind wachsam, wenn biblische Begriffe und Lehren dazu verwendet werden, die Machtstellung von einzelnen Personen (Leiter, Bereichsleiter, Teamleiter, jeder Mitarbeiter) zu festigen.
  - b. Wir reagieren auf jede systematische Einflussnahme durch Angst, Einschüchterung, Drohung, Abwertung oder das Erzeugen von Schuldgefühlen.
  - c. Wir sind wachsam gegenüber jeder Immunisierung gegen Kritik, die eintreten kann, wenn Personen auf Kritik nicht reagieren oder diese banalisieren; wenn Personen oder Teile einer Gruppe zur Stimmungsmache gegen eine Kritik angestachelt werden; wenn sich eine Person auf die Immunität ihres Amtes beruft.
  - d. Wir reagieren auf Situationen und Strukturen, die eine undurchschaubare Kommunikation fördern. Dazu gehören eine intransparente Informationsflut; Situationen, in denen Informationen auf Umwegen eingespeist werden; Situationen, in denen Begriffe sanft umgedeutet werden; Situationen, in denen mehrdeutig kommuniziert wird etc.
  - e. Wir werden aktiv, wenn sich Personen, egal welche Stellung sie im Gebetshaus innehaben, sich über ethische oder gesetzliche Grenzen hinwegsetzen, mit dem Ziel, ihre Macht oder ihren Einfluss auf Personen zu erhöhen.
- 10. Meldesystem:** Wir wissen, wohin wir uns bei Machtmissbrauch innerhalb oder außerhalb des Gebetshauses wenden können und halten uns an die Verfahrensregeln.
- 11. Qualitätssicherung:** Als Leitung verpflichten wir uns zur regelmäßigen Sensibilisierung gegenüber jeder Form von Machtmissbrauch und geistlichem Missbrauch durch regelmäßige Schulungen der Mitarbeiter, durch die Einrichtung einer innerbetrieblichen Meldestelle und deren Besetzung mit qualifiziertem Personal und die jährliche Evaluation des Konzeptes.

## 1.3 Verhaltenskodex der FlameAcademy

### 1.3.1 FlameAcademy – Ein Ort, an dem Menschen ihre Berufung entwickeln und ihre Bestimmung finden können

Die FlameAcademy ist ein Ort, an dem Menschen als Schüler für 10 Monate im Gebetshaus mitleben und theologischen sowie philosophischen Unterricht erhalten, zu dem auch die Vermittlung von Glaubenspraxis gehört. Das Ziel der FlameAcademy ist es, dass die Teilnehmer in Jüngerschaft geschult werden, ihren Glauben vertiefen und ihre eigene Bestimmung immer mehr kennenlernen. Dabei werden die Teilnehmer durch Mentoren begleitet.

Eine Einrichtung, deren Ziel die Entwicklung einer eigenen Berufung ist, wirkt immer auf die Persönlichkeitsentwicklung der ganzen Person. Daher können in einer solchen Einrichtung folgende Formen des Machtmissbrauchs und/oder Geistlichen Missbrauchs auftreten:

- **Struktureller und institutioneller Machtmissbrauch** liegt vor, wenn die geistlichen und religiösen Vorstellungen einer Organisation (Gemeinde, Orden, Gemeinschaft, geistliches Werk etc.) einer Person aufgedrängt werden, und sie durch Manipulation, Indoktrination etc. zu bestimmten Verhaltensweisen gezwungen wird. Verwirklicht wird geistlicher Machtmissbrauch u.a. durch eine totale Institution, die alle Lebensbereiche umfasst, die die Identität der Person (geistliche Identität, geschlechtliche Identität, berufliche Identität etc.) und ihre Lebensführung einer zentralen Autorität unterwirft und ihre Lebensäußerung kontrolliert und überwacht. Damit verbunden ist eine Entfremdung von der übrigen religiösen, politischen und alltäglichen Lebenswelt.
- **Personaler geistlicher Machtmissbrauch** liegt vor, wenn eine Person oder eine Gruppe von Personen ihre geistliche Autorität dazu benutzt, Personen und ihr geistliches, religiöses Leben zu manipulieren und zu kontrollieren. Sie wird u.a. verwirklicht durch die Bindung von Personen an die Ideen, Visionen und Glaubensvorstellungen, an sogenannte geistliche Autoritäten und ihren alleingültigen Deutungsanspruch.
- **Geistlicher Machtmissbrauch** liegt vor, wenn das Innere des Gewissens, in dem der Mensch ein Gesetz entdeckt, das nicht von ihm ist, durch Zugriff von außen manipuliert wird. Dies geschieht vor allem dann, wenn eine bestimmte Offenheit der Person dazu führt, dass eine fremde Person (Seelsorger, Seelenführer, Beichtvater) den Reichtum und die Vielfältigkeit des Inneren einer Person manipulativ beeinflusst, ohne dass eine kontroverse Auseinandersetzung mit vermittelnden Inhalten möglich ist. Damit steht nicht mehr Gott an erster Stelle und ist Grund des Inneren, sondern ein Mensch und seine Glaubensdeutungen. Da christlicher Glaube auf der Grundlage von Bibel und Bekenntnis oder Schrift und Tradition (Lehre der Kirche) verwirklicht wird, liegt geistliche Manipulation, geistlicher Missbrauch oder deren Risiko dann vor, wenn der Glaube extrinsisch (inhaltsfremd) statt intrinsisch (inhaltsbestimmt), vordialogisch statt dialogisch,

angstmotiviert statt erfüllungsmotiviert, fremdbestimmt statt selbstbestimmt, erlebnisüberdeckend statt erlebensverwurzelt und alltagsfremd statt alltagsorientiert von einer Person oder Institution vermittelt wird<sup>1</sup>.

### 1.3.2 Verhaltenskodex – FlameAcademy

1. **Leitung:** Als Leitung der FlameAcademy verpflichten wir uns dem Schutz der freien Glaubensentwicklung und beugen Machtmissbrauch und Geistlichem Missbrauch auf struktureller und personaler Ebene vor. Wir verpflichten uns zur Vermittlung einer Theologie und eines Glaubens auf der Grundlage des christlichen Glaubensbekenntnisses. Wir verpflichten uns zudem zur Förderung eines inhaltsbestimmten, dialogischen, erfüllungsmotivierten, selbstbestimmten, erlebnisverwurzelt und alltagsorientierten Glaubens. Als Leiterinnen und Leiter sind wir Vorbilder für einen differenzierten, offenen und versöhnten Umgang miteinander.
2. **Bildungskonzept:** In unserem Bildungskonzept halten wir uns an den Beutelsbacher Konsens, folgen dabei dem Kontroversitätsgebot und enthalten uns jeder Form der Indoktrination. Wir folgen einem personenzentrierten Ansatz mit dem Ziel, dass jeder Studierende sich mit den Inhalten und auch kontroversen Positionen (z.B. im Bereich Anthropologie, Ethik) selbsttätig auseinandersetzen kann.
3. **Mentoring:** Das Mentoring ist auf die Förderung der eigenen Berufung ausgerichtet. Kommt es in diesem Zusammenhang zu Fragen der Persönlichkeitsentwicklung, die auch Aspekte der psychischen Gesundheit betreffen, verweisen wir an geeignete externe Fachstellen. D.h., wir achten ausdrücklich auf eine Trennung von Mentoring, Seelsorge, psychologischer Beratung und Psychotherapie und wenden im Rahmen des Mentoring keine therapeutischen Methoden an.
4. **Qualitätssicherung des Mentoring:** Wir verpflichten uns zur regelmäßigen Schulung und Supervision der Mentoren, um Machtmissbrauch und/oder Geistlichen Missbrauch zu verhindern.
5. **Wechsel der Mentorenschaft:** Jeder Teilnehmer hat das Recht auf den begründeten Wechsel des Mentors. Ebenso hat jeder Teilnehmer im Rahmen des Mentoring das Recht, Kritik gegenüber dem Mentor oder gegenüber der internen oder gegenüber einer externen Beschwerdestelle für Machtmissbrauch und/oder geistlichen Missbrauch zu äußern. Jeder Kritik wird nachgegangen.
6. **Die Beziehung der Teilnehmer untereinander:** Wir fördern eine offene Kommunikation unter den Teilnehmern, die alle unterschiedliche Glaubenshintergründe mitbringen. Das oberste Ziel ist der Respekt gegenüber den unterschiedlichen Verständnissen des Glaubens und der Glaubenspraxis.

---

<sup>1</sup> vgl. GROHM, WALTER, Religionspädagogische Psychologie, Düsseldorf 1981

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden dabei auch für Formen des Machtmissbrauchs und des Geistlichen Missbrauchs sensibilisiert, die sich in ihrer Gruppe entwickeln können.

**7. Gleichbehandlung aller:** Kein Teilnehmer und keine Teilnehmerin darf aufgrund seines Geschlechts oder seiner sexuellen Orientierung benachteiligt werden.

**8. Grundsätze, die für Teilnehmer, Mentoren oder Referenten gelten:**

- a. Achtung der Grenzen: Wir respektieren in allen Veranstaltungen und Unternehmungen der FlameAcademy die Gewissensfreiheit jedes Einzelnen, sowie deren psychische und emotionale Grenzen. Wir verzichten auf alle Handlungen, die manipulativ oder übergriffig verstanden werden können.
- b. Kommunikation: Wir verwenden eine wertschätzende und respektvolle Sprache, frei von Herabsetzung oder abwertenden Untertönen.
- c. Umgang mit Konflikten: Konflikte werden konstruktiv und in einer Haltung der Versöhnung angegangen. Bei unlösbaren Spannungen wird eine externe Mediation aufgesucht.

**9. Alle Leiter, Referenten und Teilnehmer sind sensibel für jede Form des Machtmissbrauchs:**

- a. Wir sind wachsam, wenn biblische Begriffe und Lehren dazu verwendet werden, die Machtstellung von einzelnen Personen (Leiter, Bereichsleiter, Teamleiter, jeder Mitarbeitende) zu festigen.
- b. Wir reagieren auf jede systematische Einflussnahme durch Angst, Einschüchterung, Drohung, Abwertung oder das Erzeugen von Schuldgefühlen.
- c. Wir sind wachsam gegenüber jeder Immunisierung gegen Kritik, die eintreten kann, wenn Personen auf Kritik nicht reagieren oder diese banalisieren; wenn Personen oder Teile einer Gruppe zur Stimmungsmache gegen eine Kritik angestachelt werden; wenn sich eine Person auf die Immunität ihres Amtes beruft.
- d. Wir reagieren auf Situationen und Strukturen, die eine undurchschaubare Kommunikation fördern. Dazu gehört oder gehören eine intransparente Informationsflut; Situationen, in denen Informationen auf Umwegen eingespeist werden; Situationen, in denen Begriffe sanft umgedeutet werden; Situationen, in denen mehrdeutig kommuniziert wird etc.
- e. Wir werden aktiv, wenn sich Personen, egal welche Stellung sie im Gebetshaus innehaben, sich über ethische oder gesetzliche Grenzen hinwegsetzen, mit dem Ziel, ihre Macht oder ihren Einfluss auf Personen zu erhöhen.

**10. Meldesystem:** Jeder Teilnehmer wird über die Meldewege bei Vorliegen eines Verdachts von Machtmissbrauch und Geistlichem Missbrauch informiert und weiß, wohin er oder sie sich intern oder extern wenden kann.

**11. Qualitätssicherung:** Als Leiter der FlameAcademy verpflichten wir uns zur regelmäßigen Sensibilisierung gegenüber jeder Form von Machtmissbrauch und



Geistlichem Missbrauch durch regelmäßige Schulungen der Mitarbeiter der FlameAcademy und durch Schulung der Teilnehmer, durch die Einrichtung einer innerbetrieblichen Meldestelle und deren Besetzung mit qualifiziertem Personal und die jährliche Evaluation des Konzeptes.

## 1.4. Veranstaltung des Gebetshauses

### 1.4.1 Veranstaltungen des Gebetshauses Augsburg e.V.

Die Satzungszwecke des Gebetshaus Augsburg e.V. werden u.a. durch die Durchführung, das Angebot von öffentlichen Veranstaltungen (MEHR Glaubensfestival, ZIMZUM Jugendfestival etc.) erfüllt. Das Gebetshaus versteht sich nicht als Gemeinde oder Gemeindeersatz, sondern will zum Gebet einladen und Christen und Gemeinden durch neue Ideen geistlichen Lebens befruchten.

Ziel jeder Veranstaltung ist der Schutz des leiblichen und geistlichen Wohls aller externen Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Daher haben wir für diese Veranstaltungen einen eigenen Verhaltenskodex für den Bereich Machtmissbrauch und geistlichen Missbrauch entwickelt.

### Was ist geistlicher Missbrauch?

Definition: Geistlicher Missbrauch (oder spiritueller und religiöser Missbrauch) bezeichnet den Missbrauch von geistlicher oder spiritueller Autorität im Rahmen von Seelsorge, der Vermittlung geistlicher Inhalte oder in geistlichen Gemeinschaften oder Gemeinden. Dabei werden geistliche und religiöse Lehren, Glaubensinhalte und Glaubenssysteme oder spirituelle Praktiken in einer Weise verwendet, die Einzelpersonen oder Gruppen emotional, psychisch, sozial oder geistlich unter Druck setzen, so dass ihre freie Glaubens- und Persönlichkeitsentfaltung unterdrückt und geschädigt wird.

### Geistlicher Missbrauch kann sich an folgenden Merkmalen zeigen

1. **Machtmissbrauch:** Geistliche Autoritätspersonen (z.B. Priester, Pastoren, Leiter von Glaubensgruppen) nutzen ihre Position, um Kontrolle über andere und ihre freie Glaubens- und Persönlichkeitsentfaltung auszuüben. Oft stellen missbrauchende Autoritätspersonen dabei ihre Lehre oder ihren Glauben als unfehlbar dar.

2. **Manipulation durch Angst:** Menschen werden durch das Schüren von Angst (z.B. vor Sünde, Verdammnis oder dem Verlust göttlicher Gnade) dazu gebracht, bestimmte Anweisungen, Glaubenspraktiken zu folgen oder in einer bestimmten Glaubensgemeinschaft zu verbleiben, selbst wenn es ihnen schadet.

3. **Verweigerung von Selbstbestimmung:** Geistliche Autoritätspersonen missbrauchen ihre Position, indem sie den Menschen das Recht nehmen, persönliche Entscheidungen auf der Grundlage ihrer eigenen Glaubenseinsichten und ihrer Überzeugungen zu treffen.

4. **Schuld und Scham:** Menschen, die geistlich missbrauchen, verwenden Schuld oder Scham, um Menschen dazu zu bringen, ihrem Einfluss zu folgen, indem sie suggerieren, dass Zweifel oder Ungehorsam gegenüber ihren spirituellen Anweisungen gleichbedeutend mit dem Ungehorsam gegenüber Gott oder dem Glauben sind.

5. **Isolation:** Menschen werden dazu ermutigt, sich von ihrem sozialen Umfeld zu isolieren, das möglicherweise den Einfluss des Missbrauchers in Frage stellen könnte. Isolation kann auch eintreten, wenn jemand aus einer Glaubensgemeinschaft wegen Kritik an geistlichen Inhalten oder an Autoritätspersonen ausgeschlossen wird.

6. **Ausnutzen von anvertrauten, persönlichen Inhalten:** Informationen, die während der Seelsorge oder geistlichen Begleitung preisgegeben werden, werden manipulativ gegen die Person verwendet oder als Beweis für göttliche Anweisungen dargestellt.

## Folgen von geistlichem Missbrauch

- **Psychische und emotionale Schäden:** Opfer geistlichen Missbrauchs erleben oft Depressionen, Angstzustände oder ein geringes Selbstwertgefühl, da sie das Gefühl haben, ständig unter göttlichem Urteil zu stehen.
- **Verlust von Glauben oder Vertrauen:** Betroffene verlieren oft das Vertrauen in religiöse Institutionen oder den Glauben insgesamt, da sie diesen mit Manipulation und Missbrauch verbinden.
- **Soziale Isolation:** Opfer fühlen sich möglicherweise isoliert von ihrer Familie oder ihren Freunden, insbesondere wenn diese die Missbrauchsstrukturen nicht erkennen oder sie sogar unterstützen.

### 1.4.2 Verhaltenskodex – Öffentliche Veranstaltungen

Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter des Gebetshauses an öffentlichen Veranstaltungen und wird vor jeder Veranstaltung in einer Schulung vermittelt.

#### 1. Respekt und Würde für alle Teilnehmer

- Jede Person ist unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrer Religion oder ihrer Lebenssituation mit Respekt und Würde zu behandeln.
- Kein Teilnehmer darf aufgrund seiner Überzeugungen, seines Lebensstils oder seiner individuellen Herausforderungen verurteilt oder diskriminiert werden.

#### 2. Freiwilligkeit und Autonomie wahren

- Seelsorgerliche Gespräche werden auf der Basis der Freiwilligkeit angeboten. Suchen Teilnehmer geistlichen Rat oder Hilfe, steht die Frage des Teilnehmenden im Mittelpunkt der Hilfe und nicht das Anliegen der angefragten Person.
- Gebet und Segnungen sind ein freiwilliges Angebot, für das sich Teilnehmer einer Veranstaltung frei entscheiden können. Es darf kein Druck ausgeübt werden, geistliche Dienste in Anspruch zu nehmen.
- Jeder Teilnehmer hat das Recht, ein Gebet oder eine Segnung jederzeit abzulehnen oder abubrechen, ohne dass dies zu einem Konflikt oder einer negativen Beurteilung führt.

### 3. Kein Machtmissbrauch

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen ihre geistliche oder organisatorische Position nicht dazu nutzen, Macht über andere auszuüben oder persönliche Vorteile zu erlangen.
- Geistlicher Einfluss darf nicht genutzt werden, um Entscheidungen anderer zu manipulieren oder sie zu einem bestimmten Verhalten zu drängen.

### 4. Grenzen respektieren

- Physische und emotionale Grenzen der Teilnehmer sind jederzeit zu respektieren. Körperlicher Kontakt darf nur erfolgen, wenn er ausdrücklich erwünscht ist und angemessen bleibt (z.B. bei einer auf die Schulter gelegten Segnungshand).
- Es ist darauf zu achten, dass persönliche Fragen oder sensible Themen nicht ohne die ausdrückliche Zustimmung der Teilnehmer erörtert werden.

### 5. Vertraulichkeit wahren

- Alles, was im Rahmen von Gebet und Segnung anvertraut wird, ist vertraulich zu behandeln. Informationen dürfen nicht ohne ausdrückliche Einwilligung der Betroffenen an Dritte weitergegeben werden, außer wenn Gefahr für Leib und Leben besteht. (Beachtung der Regelungen beim Vorliegen einer Kindeswohlgefährdung; vgl. Kinderschutzkonzept des Gebetshauses Augsburg)
- Gesprächsinhalte oder persönliche Offenbarungen dürfen nicht zu spirituellen Manipulationszwecken verwendet werden.

### 6. Sensibler Umgang mit Gebet und prophetischen Worten

- Im Gebet und bei prophetischen Worten ist große Achtsamkeit geboten. Aussagen, die Angst, Druck oder Schuldgefühle erzeugen könnten, sind zu vermeiden.
- Prophetische Eindrücke und geistliche Aussagen dürfen niemals als unfehlbar dargestellt werden. Die Freiheit der Teilnehmer, diese zu prüfen und ggf. abzulehnen, muss betont werden. Darauf muss von Seiten der Beter und Seelsorger immer hingewiesen werden.

### 7. Keine Vereinnahmung

- Es ist sicherzustellen, dass Teilnehmer nicht zur Teilnahme an weiteren Aktivitäten oder Veranstaltungen des Gebetshauses gedrängt werden. Jede Form der emotionalen oder geistlichen Vereinnahmung ist zu unterlassen.

- Es ist untersagt, Teilnehmer zur finanziellen oder sonstigen Unterstützung von Projekten oder Organisationen aufzufordern, wenn dies mit geistlichem Druck verbunden ist.

#### 8. Schulung und Aufsicht

- Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, eine Schulung über geistlichen Missbrauch und den Schutz von Teilnehmern zu absolvieren.
- Es wird eine klare Ansprechperson benannt, an die sich Mitarbeiter und Teilnehmer bei Fragen oder Verdachtsfällen wenden können.

#### 9. Einrichtung einer Meldestelle:

- Für jede öffentliche Veranstaltung des Gebetshauses (insbesondere MEHR Glaubensfestival, ZIMZUM Jugendfestival) wird eine Meldestelle für Vorkommnisse im Bereich Machtmissbrauch/Geistlicher Missbrauch eingerichtet.
- Die Meldestelle wird mit qualifiziertem Personal besetzt.
- Neben der internen Meldestelle wird in den Anmeldeunterlagen oder auf der Homepage des Gebetshauses oder der Veranstaltung auch auf externe Meldestellen verwiesen.

#### 10. Konsequenzen bei Missachtung

- Jede Verletzung dieses Verhaltenskodexes wird ernst genommen und kann zum sofortigen Ausschluss von den Tätigkeiten auf dem Festival führen.
- Teilnehmer haben das Recht, Fehlverhalten anonym oder persönlich zu melden, und jede Beschwerde wird zeitnah und gründlich geprüft.

## B. Sexuelle Belästigung und sexuelle Übergriffe

Das Gebetshaus Augsburg e.V. beugt sexueller Belästigung und sexuellen Übergriffen vor. Die Prävention und die Abwehr solcher Übergriffe beziehen sich auf zwei Bereiche: Den Umgang unter Erwachsenen und den Umgang mit Minderjährigen. Der Umgang mit sexuellen Belästigungen und sexuellen Übergriffe für Minderjährige ist im Kindschutzkonzept des Gebetshaus Augsburg e.V. geregelt. Der hier abgebildete Verhaltenskodex bezieht sich daher auf die Beziehung unter Erwachsenen. Dazu gehören die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Gebetshauses genauso, wie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der FlameAcademy.

### 1. Sexuelle Belästigung und sexuelle Übergriffe

Zum Bereich sexuelle Belästigung und sexuelle Übergriffe gehören neben möglichen Übergriffen oder Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung auch Formen der Ungleichbehandlung aufgrund von Geschlecht. Beide Bereiche werden nachfolgend definiert.

## 1.1. Was versteht man unter sexueller Belästigung?

### a.) Rechtliche Definition nach AGG

Grundlage für die Rechtliche Definition ist u.a. § 3 Abs. 4 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz).

„Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, einschließlich unerwünschter sexueller Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmter körperlicher Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie das Zeigen und sichtbare Anbringen von pornografischen Darstellungen bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein Umfeld geschaffen wird, das durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnet ist.“

#### Elemente der rechtlichen Definition:

- **Unerwünschtes Verhalten:** Unerwünschtes Verhalten, das von den betroffenen Personen als unangemessen und störend empfunden wird.
- **Sexuell bestimmtes Verhalten:** Dazu gehören verschiedene Formen, wie unerwünschte Handlungen oder Aufforderungen zu solchen Handlungen; sexuelle, bestimmte körperliche Berührungen; Bemerkungen (z.B. Witze, Sprüche) mit sexuellem Inhalt; zeigen oder sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen.
- **Verletzung der Würde:** Das Verhalten verletzt die Würde der betroffenen Person, insbesondere wenn es ein Umfeld schafft, das von Einschüchterung, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen geprägt ist.

Generell wird zwischen non-verbaler (Blicke etc.), verbaler (Witze, Sprüche – das so genannte „Catcalling“) und körperlicher sexueller Belästigung (ungewollte Berührungen, Übergriffigkeiten) und schwereren Formen von körperlicher, sexueller Belästigung (sexualisierte Gewalt wie Nötigung/Vergewaltigung) unterschieden.

### b.) Allgemeine Definition:

Eine Handlung ist immer dann als „erheblich“ sexuell zu bewerten, wenn sie nach dem äußeren Erscheinungsbild eine Beziehung zum Geschlechtlichen aufweist. D.h., eine sexuelle Handlung bedingt immer den Einsatz des eigenen oder des fremden Körpers. Das ist immer dann gegeben, „wenn schon ein objektiver Beobachter sagen würde, dass die Handlungen in irgendeiner Art und Weise unanständig sind<sup>2</sup>“.

### c.) Beispiele für sexuelle Handlungen

- Eine sexuelle Handlung an einem/einer anderen ist zunächst immer das Berühren der Geschlechtsteile und/oder der unmittelbaren Umgebung der Geschlechtsteile. Hierfür ist es unerheblich, ob dies schnell oder langsam und

---

<sup>2</sup> StA Köln 121 Js 395 / 07

hartnäckig geschieht. Ebenso unerheblich ist, ob die Berührung über - oder unterhalb der Kleidung stattfindet. Egal ist weiterhin, welches Körperteil der Berührende einsetzt (Hand, Fuß, Knie), oder ob die Berührung sogar mit einem Gegenstand erfolgt (Stock, Handschuh). Ebenso unerheblich ist, ob die betroffene Person den Vorgang wahrnimmt oder nicht (etwa wegen Schlaf, Bewusstlosigkeit, oder da es sich um ein Kleinkind handelt).

- Ein Zungenkuss hat immer eine Beziehung zum Geschlechtlichen und ist somit eine - strafbare - sexuelle Handlung; das gilt natürlich insbesondere bei Kindern deswegen, weil diese nicht rechtswirksam in sexuelle Handlungen mit anderen Personen einwilligen können. Bei ungewünschten/unaufgeforderten Küssen ohne Zunge auf nicht erogene Zonen des anderen kommt es auf die Umstände des Einzelfalles an.
- Vor allem im Bereich von ärztlichen Untersuchungen kommt es zu Ausnahmen. So könnte in diesem Kontext zwar die Handlung nach Erscheinungsbild einen sexuellen Bezug haben (gynäkologische Untersuchung), sie hat diesen aber konkret nicht, da es sich um eine ärztlich notwendige, mit dem Patienten abgesprochene Handlung handelt.

#### d.) Allgemein verboten ist ...

- ... die Berührung des bedeckten Geschlechts (z.B. über die Hose an der Scheide);
- jegliche Berührung nackter Geschlechtsteile;
- der Griff unter die Kleidung, an die Brüste bei Mädchen, auch ohne Brustansatz;
- das Spielen an den Brustwarzen;
- nachgeahmte Penetrationsbewegungen bei anderen mit und ohne Gegenstände;
- das Fotografieren eines Kindes mit gespreizten Beinen ohne Unterhose.

#### Es kommt nicht auf die innere Motivation an

Da eine sexuelle Handlung allein durch ihr öffentliches Erscheinungsbild bestimmt wird, ist die innere Motivation des Täters unerheblich. So bleibt eine Handlung auch dann eine strafbare "sexuelle Handlung" im Sinne des Gesetzes, wenn sie aus Scherz, Aberglaube oder Neugier oder auch zu wissenschaftlichen, künstlerischen oder sexualpädagogischen Zwecken vorgenommen wird. Hier kann die Handlung dann aber gegebenenfalls durch das Einverständnis der betroffenen Person gerechtfertigt sein.

D.h., bei einer strafrechtsbewehrten sexuellen Handlung tritt die Frage der Schuld (Gesinnungsunwert der Handlung) hinter das Unrecht zurück. Somit gilt, wenn das Gesetz eine sexuelle Handlung als Tatbestand objektiv definiert (vertypt) und damit dessen Rechtswidrigkeit per Gesetz ausweist, ist es unerheblich, welche Motivation der Täter für die Tat hat. Allein die Vornahme der Handlung ist strafwürdig. Es gibt für sexuelle Handlungen insgesamt keinen Rechtfertigungsgrund, höchstens den Grund der Schuldunfähigkeit, was aber am objektiven Tatbestand zunächst nichts ändert.

## 1.2. Was versteht man unter Ungleichbehandlung?

Die Gleichstellung der Geschlechter ist in der deutschen Gesetzgebung sehr hoch durch eine entsprechende Verankerung im Grundgesetz (Art.3 GG) gewichtet und daher ausdrücklich verfassungsrechtlich geschützt und verbindlich. Eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts ist darüber hinaus auch in verschiedenen Paragraphen des AGG definiert, die wie folgt zusammengefasst werden:

- § 1 AGG beschreibt, dass es Ziel des Gesetzes ist, die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts und anderer Merkmale zu verhindern.
- § 3 AGG definiert, was unter unmittelbarer und mittelbarer Benachteiligung zu verstehen ist. Unmittelbar ist eine Benachteiligung von Geschlecht dann, wenn jemand aufgrund seines Geschlechts schlechter bezahlt wird, schlechtere Aufstiegschancen hat oder bei ungerechtfertigter Kündigung. Indirekte Benachteiligungen können vorliegen, wenn scheinbar neutral erscheinende Regelungen eine faktische Benachteiligung für ein Geschlecht darstellen; z.B. die Teilnahme am Arbeitsleben, Teilzeitregelungen, die vor allem ein Geschlecht betreffen, etc.
- § 7 AGG stellt klar, dass Benachteiligungen verboten sind und eine Verletzung von vertraglichen Pflichten darstellen.
- § 8 AGG erlaubt unter bestimmten Bedingungen eine unterschiedliche Behandlung, wenn diese aufgrund beruflicher Anforderungen gerechtfertigt ist.

## 2. Verhaltenskodex – sexuelle Übergriffe – Gleichbehandlung

Das Gebetshaus Augsburg e.V. ist ein christliches Werk, dessen Handeln und Zweck auf dem christlichen Glauben, der Heiligen Schrift und den daraus ableitbaren ethischen Grundsätzen basiert. Mit diesem Verhaltenskodex verpflichten wir uns als Leitung, wie als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Gebetshauses zur Schaffung einer Arbeitsumgebung, die von Gleichbehandlung und Respekt geprägt ist, und in der jeder vor sexuellen Übergriffen und sexueller Belästigung geschützt wird.

Grundlage des Verhaltenskodex ist das Grundgesetz (Art. 3 GG), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Strafgesetzbuch der Bundesrepublik Deutschland (insbesondere 13. Abschnitt).

### 2.1. Schutz vor sexueller Belästigung und sexuellen Übergriffen – Verhaltenskodex Mitarbeiter

1. **Allgemeiner Grundsatz:** Als Leitung und Mitarbeiter wehren wir jede Form der sexuellen Belästigung ab. Dabei ist egal, ob die belästigende Handlung verbal, nonverbal oder körperlich erfolgt. Entscheidend ist, dass das Verhalten unerwünscht ist und sich eine betroffene Person belästigt fühlt. Zu sexuellen

Belästigungen gehören insbesondere:

- a. Körperliche Berührungen mit sexuellem Bezug;
- b. Sexuell anzügliche Kommentare, Witze oder Bemerkungen;
- c. Unerwünschte Einladungen mit sexueller Absicht;
- d. Zeigen oder Verbreiten pornografischer Inhalte (z.B. Bilder und Videos);
- e. Gesten oder Blicke, die sexuell anzüglich sind;
- f. Andeutungen oder Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.

2. Grundsätze im Umgang mit sexueller Belästigung und sexuellen Übergriffen:

- a. **Null-Toleranz:** Sexuelle Belästigung und Übergriffe, genauso wie jede strafbare Handlung gegenüber der sexuellen Selbstbestimmung einer Person werden auf keinen Fall toleriert. Jeder Vorfall wird ernstgenommen und von einer internen oder externen Beschwerdestelle überprüft. Liegt eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung vor, zeigt die Leitung des Gebetshauses diese bei den zuständigen Behörden an. Vorzugsweise ist auf eine Selbstanzeige des Tatverdächtigen hinzuwirken.
- b. **Respektvoller Umgang miteinander:** Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht auf eine sichere und wertschätzende Arbeitsumgebung. Daher enthalten wir uns jeder Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, wie sie unter Ziffer 1 dieses Kodexes definiert sind.
- c. **Sensibles Bewusstsein für sexuelle Belästigung und sexuelle Übergriffe:** Wir sensibilisieren uns als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenseitig für Verhaltensweisen, die im Ansatz sexuell interpretiert werden können. Fallen uns solche Verhaltensweisen auf, sprechen wir sie mit der betreffenden Mitarbeiterin oder dem betreffenden Mitarbeiter direkt an oder melden dies an die Personalverantwortlichen oder die Meldestelle für sexuelle Belästigung oder sexuelle Übergriffe.
- d. **Schutz der Betroffenen:** Betroffene Personen werden in jedem Fall unterstützt und erfahren keine Nachteile, wenn sie eine Meldung machen. Erfahren wir Rahmen eines Personalgesprächs oder eines Mentoring von sexuell uneindeutigen Situationen, die sich zwischen Personen ereignet haben, die zur Gemeinschaft des Gebetshauses gehören, gehen wir einer solchen Information nach. Wir lassen niemanden allein.
- e. **Wir sind alle Vorbild:** Als Personen, die zur Gemeinschaft des Gebetshauses gehören (Leitung, Mitarbeiter, Teilnehmer der FlameAcademy), verhalten wir uns als Vorbild. Sollten wir Schwierigkeiten im Bereich unserer persönlichen Sexualität haben, suchen wir uns externe Hilfe.
- f. **Freiwillige Anzeige bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung:** Sollte gegen uns eine Strafverfolgung oder ein Strafverfahren anhängig sein, das u.a. den Gegenstand der sexuellen Selbstbestimmung Dritter berührt, so melden wir dies umgehend den Personalverantwortlichen.



3. Meldung einer sexuellen Belästigung oder eines sexuellen Übergriffes (etc.):
  - a. **Recht jedes Mitarbeiters:** Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin hat das Recht zur Meldung sexueller Belästigungen, sexueller Übergriffe und von Verdachtsfällen.
  - b. **Wohin wenden:** Meldungen können vorzugsweise gegenüber der Meldestelle (Präventionsrat) abgegeben werden. Besteht jedoch der Verdacht, dass der Meldung nicht nachgegangen wird, oder geht von einer Person der Meldestelle selbst Gefahr aus, kann die Meldung auch gegenüber der Leitung (Leitung des Gebetshauses, der Bereichsleitung, der Teamleitung, Leitung der FlameAcademy) abgegeben werden oder gegenüber einer externen Stelle.
  - c. **Hinweis auf Meldestellen:** Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter wird im Zuge der Aufnahme seiner Arbeit im Gebetshaus über Möglichkeiten zur Meldung informiert. An einer zentralen Stelle des Gebetshauses wird ebenfalls auf Meldestellen hingewiesen.
4. Schutz vor Gefahren und Übergriffen durch Fremde und Besucherinnen und Besucher des Gebetshauses:
  - a. **Schutz des Arbeitsplatzes:** Die Leitung des Gebetshauses setzt qualifizierte Personen ein, um den Schutz vor sexueller Belästigung, sexuellen Übergriffen, sexuellen Straftaten und anderen Handlungen gegen die physische oder psychische Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Hierzu wird regelmäßig, wenigstens einmal im Jahr, eine Risikoanalyse vorgenommen, deren Fokus auf der Sicherheit am Arbeitsplatz liegt (Analyse von Zutrittsmöglichkeiten zum Gebetshaus; nicht überwachte Räume bei Nacht, Angsträume in der Umgebung des Gebetshauses etc.).
  - b. **Controlling von Maßnahmen zum Schutz am Arbeitsplatz:** Werden aufgrund der regelmäßigen Risikoanalyse Maßnahmen der Risikobeseitigung angeordnet, wird deren Wirksamkeit von den unter a.) genannten qualifizierten Personen überprüft.
5. Prävention von sexueller Belästigung:
  - a. **Regelmäßige Schulungen:** Für die Mitarbeiter des Gebetshauses, wie für die Teilnehmer der FlameAcademy, werden regelmäßige Schulungen zur Sensibilisierung für sexuelle Belästigung und sexuelle Übergriffe vorgenommen. Dabei werden auch die Aspekte des Strafrechts behandelt.
  - b. **Rechte und Pflichten:** Jeder Mitarbeiter wird im Rahmen der Schulung über ihre Rechte und Pflichten informiert.
  - c. **Schulung der Führungskräfte:** Führungskräfte werden geschult, um ein Arbeitsklima, das von Respekt getragen ist, in ihren Arbeitsbereichen zu fördern.

## 2. 2. Schutz vor Ungleichbehandlung

1. **Allgemeiner Grundsatz:** Gott hat den Menschen als Frau und Mann geschaffen (Gen. 1, 26). Beide werden im Zusammenhang der Schöpfung Ebenbild genannt. Im Neuen Testament wird die Gleichwertigkeit von Mann und Frau an mehreren Stellen bezeugt. So ist es Jesus selbst, der die Verunreinigung durch die Monatsblutung durch die Heilung der Frau aufhebt, die unter Blutfluss leidet (Mk. 5, 25-34). Auch Paulus stellt die Gleichwertigkeit von Frau und Mann in 1. Kor. 7, 3-4 her, in dem er eine unter den Griechen geltende Ungleichheit im Bereich der Sexualität aufhebt. So hat die Frau das gleiche Recht am Leib des Mannes, wie der Mann am Leib der Frau. – Als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Gebetshauses Augsburg verpflichten wir uns zur Achtung der Gleichwertigkeit von Mann und Frau.

Als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Gebetshauses weisen wir jede Ungleichbehandlung aber auch mit Bezug auf das Gebot der Nächstenliebe (vgl. Mk. 12,31) zurück, und streben, gemäß den Grundsätzen der Leitplanken des Gebetshauses, einen Umgang miteinander an, der von Wahrhaftigkeit und Gerechtigkeit geprägt ist (vgl. Eph. 4,25).

2. **Verbot jeder Form der Diskriminierung:** Wir halten uns an das Verbot von Diskriminierung (gem. § 3 Abs. 4 AGG) und setzen eine Person niemals aufgrund folgender Merkmale herab:
  - a. Ethnische Herkunft, Hautfarbe oder Nationalität;
  - b. Geschlecht;
  - c. Alter;
  - d. Behinderung;
  - e. Weltanschauung oder Religion (sofern dies dem Vereinszweck nicht widerspricht);
  - f. Sexuelle Identität.
3. **Ansprechbarkeit auf Ungleichbehandlung:**
  - a. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat zu jeder Zeit das Recht zur Meldung von beobachteten Formen der Ungleichbehandlung.
  - b. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich einer Ungleichbehandlung ausgesetzt fühlen, haben das Recht auf Anhörung und Klärung.
  - c. Wird der Leitung oder werden Personalverantwortlichen Formen der Ungleichbehandlung vorgeworfen, machen diese ihre Entscheidungen transparent.
  - d. Die Leitung behält sich das Recht vor, unter bestimmten Bedingungen eine unterschiedliche Behandlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorzunehmen, wenn diese aufgrund beruflicher Anforderungen gerechtfertigt ist.
4. **Einrichtung einer Meldestelle und eines Meldesystems:**
  - a. Für die Meldung von Ungleichbehandlungen ist die Meldestelle zuständig, bei der auch sexuelle Belästigungen und sexuelle Übergriffe angezeigt werden können.

- b. Die für die Meldestelle in Teil I ausgewiesenen Regelungen gelten auch für die Behandlung von gemeldeten Ungleichbehandlungen (vgl. Teil I, 3 und 4).
- 5. **Umgang miteinander:** Insbesondere alle leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch alle, die zur Mitarbeiterschaft des Gebetshauses gehören, pflegen folgenden Umgang miteinander:
  - a. **Respektvolles Verhalten:** Keine Mitarbeiterin oder Mitarbeiter darf aufgrund eines Merkmals, das in § 3 Abs. 4 AGG genannt ist, herabgesetzt oder ausgegrenzt werden.
  - b. **Wachstum und persönliche Reife:** Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter, der in sich die Tendenz zur Abwertung einer Person bemerkt, geht mit dieser selbstverantwortlich um und sucht sich intern oder extern Hilfe. Ziel ist das Wachstum in der Liebe zum Nächsten, die nur gelingt, wo jeder an seiner Persönlichkeitsreife arbeitet.
  - c. **Augenmaß:** Hat jemand den Verdacht auf Ungleichbehandlung, so spricht er diese vorzugsweise direkt gegenüber der verdächtigten Person aus. Ist diese nicht einsichtig oder sieht sich eine Person nicht in der Lage, den Verdacht anzusprechen, wendet sie sich an die Meldestelle.
  - d. **Vermeidung von Machtmissbrauch:** Machtpositionen, die durch Leitung und im Rahmen des Dienstauftrags zugesprochen wurden, werden als Dienst am nächsten verstanden und dürfen nicht zur Ungleichbehandlung missbraucht werden.
  - e. **Förderung eines Klimas der Gleichwertigkeit:** Die Leitung und alle leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wie auch alle anderen Mitarbeiter, verpflichten sich zur Förderung eines Klimas der Gleichwertigkeit. Sollte in einem Team oder Arbeitsbereich eine Form der Ungleichbehandlung auftreten, arbeitet der leitende Mitarbeiter, die leitende Mitarbeiterin des Bereiches an der Überwindung der Ungleichheit. Ist dieser dazu aufgrund seiner Qualifikation nicht in der Lage, holt er sich bei qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Gebetshauses Hilfe.
  - f. **Transparenz von Entscheidungsprozessen:** Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen ihre Entscheidungsprozess im Fall des Vorwurfs von Ungleichbehandlung transparent.
- 6. **Schulungen:**
  - a. **Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:** Zur Sensibilisierung für Ungleichbehandlung, zum Umgang mit ihnen und zur Förderung eines gerechten Miteinanders werden regelmäßig Schulungen durchgeführt.
  - b. **Schulungen von Leitern:** Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch Schulung zur Behebung von Ungleichheiten in ihren Arbeitsbereichen regelmäßig geschult.
- 7. **Qualitätssicherung:** Die Mitarbeiter führen regelmäßig eine Evaluation der in diesem Kodex festgehaltenen Maßnahmen durch. Sie haben das Recht, bei auftretenden Qualitätsmängeln von der Leitung gehört zu werden.

## C. Meldestellen, Präventionsrat und Prüfung jedes Vorfalles:

1. **Meldestelle:** Als Gebetshaus Augsburg richten wir eine interne Meldestelle für Fälle von sexueller Belästigung und sexuellen Übergriffen ein (gem. § 13 AGG), die gleichzeitig für Fälle von Ungleichbehandlung (gem. § 3 Abs. 4 AGG) zuständig ist. Die Meldestelle hat die Aufgabe, eingehende Meldungen zu überprüfen, um einen Verdacht zu erhärten. Im Zuge des Prüfverfahrens wird eine externe Fachkraft hinzugezogen, die durch ihre Expertise die Fallbeurteilung unterstützt und weitere Verfahrensschritte empfiehlt.
  - b. **Verfahren der Einschätzung einer Meldung:** Jede Meldung wird vertraulich behandelt; die Vorwürfe werden sachlich und fair unter Einbeziehung einer Fachkraft überprüft; falls nötig, werden Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person umgehend, ohne Zeitverzug, eingeleitet; jede beschuldigte Person hat das Recht auf Anhörung; nachgewiesene Verstöße führen zu angemessenen Konsequenzen durch die Personalverantwortlichen oder die Leitung des Gebetshauses (Ermahnung oder schriftliche Abmahnung; Versetzung oder Kündigung; strafrechtliche Konsequenzen).
  - c. **Schutz vor Überforderung:** Liegt der Verdacht einer strafrechtsrelevanten Tat vor, wird umgehend die Strafverfolgungsbehörde hinzugezogen und ihre Expertise zur Überprüfung eines Falles in Anspruch genommen.
  - d. **Einbeziehung der Leitung und/oder Personalverantwortlichen:** Liegt der begründete Verdacht von Ungleichbehandlung und Diskriminierung oder der Verdacht einer sexuellen Belästigung, eines sexuellen Übergriffs oder sogar einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung vor, wird dies von der Meldestelle sofort an die entsprechenden Leitungsverantwortlichen weitergeleitet, denn nur die können personalrechtliche und weitere Maßnahmen ergreifen.
  - e. **Unschuldsvermutung:** Bei jeder Meldung gilt die Unschuldsvermutung bis zum Beweis des Gegenteils.
  - f. **Recht auf Rehabilitation:** Jeder Mitarbeiter, der zu Unrecht beschuldigt wurde, hat das Recht auf Rehabilitation. An der Rehabilitation nehmen diejenigen Personen teil, die von dem Verdachtsfall Kenntnis haben. Ziel ist die Wiederherstellung des Rufes unschuldig verdächtigter Personen und ihre Reintegration in die Gemeinschaft des Gebetshauses.

**Umgang mit Betroffenen:** Sollte sich der Verdacht von Ungleichbehandlung, Diskriminierung oder einer sexuellen Belästigung oder eines sexuellen Übergriffs nicht erhärten, soll innerhalb des Gebetshauses trotzdem mit dem subjektiven Empfinden einer betroffenen Person sensibel umgegangen werden. Die Mitarbeiter der Meldestelle (Präventionsrates) überwachen fallführend die Begleitung des betroffenen Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin.

## Verfahrensweg - Machtmissbrauch - sexuelle Grenzverletzungen/Übergriffe

