Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt Evangelische Hochschule Nürnberg

AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de

Inhaltsverzeichnis

I. Vorwort 3

II. Leitbild 3

III. Definition sexuelle Belästigung und Gewalt 4

IV. Prävention 5

V. Verfahrensweg 6

VI. Interventionsmanagement 8

VII. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz 9

I. Vorwort

Das vorliegende Schutzkonzept gilt für alle haupt-, nebenberuflichen und studentischen Mitglieder der Evangelischen Hochschule Nürnberg (EVHN). Ebenso sind externe Personen einbezogen, wie z.B. Praktikant*innen, Gastwissenschaftler*innen, Weiterbildungsteilnehmende, Personen im Bewerbungs- und/oder Berufungsverfahren sowie Beschäftigte von Fremdfirmen, die für die EVHN tätig sind. Das Schutzkonzept findet Anwendung, wenn mindestens eine beteiligte Person zu diesem Personenkreis gehört. Es gilt räumlich auf dem gesamten Gelände der EVHN, auf Dienstreisen, Exkursionen, bei offiziellen und digitalen Veranstaltungen und hochschulbezogenen Funktionsausübungen. Das Schutzkonzept wurde in einem partizipativen Prozess unter Beteiligung von Vertreter*innen aller Hochschulgruppen, auf Basis einer mittels Fragebogen durchgeführten Risiko- und Potentialanalyse vom 30.07. – 12.08.2025, an der sich alle Hochschulangehörigen beteiligen konnten, entwickelt. Die Ergebnisse dieser Befragung sind in die Entwicklung des Schutzkonzeptes eingeflossen (Anhang 1). An Themen (z.B. Raumsituation, Veranstaltungen, Machtsensibilität) wird in einem fortlaufenden Prozess partizipativ weitergearbeitet. Die Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertreter*innen aller Hochschulgruppen, entwickelt das Schutzkonzept kontinuierlich, partizipativ, situationsbezogen und in enger Abstimmung mit den relevanten Kommunikationsprozessen weiter. Hierdurch soll eine Kultur der Achtsamkeit geschaffen werden, die auch für den digitalen Raum gilt. Die Aufmerksamkeit aller Hochschulangehörigen für mögliche Hinweise soll geschärft werden, um Übergriffstrukturen zu erkennen und zu beseitigen. Die Rechte aller Beteiligten müssen gewahrt werden. Das Schutzkonzept eröffnet von sexualisierter Gewalt betroffenen Menschen ein Beratungs- und Antragsrecht. Betroffene sollen ausdrücklich ermutigt werden, dieses zu nutzen und entsprechende Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Das Schutzkonzept wird nach den Vorgaben des Präsidiums – auf der Homepage der EVHN sowie in einem moodle-Kursraum zum Schutzkonzept – veröffentlicht und regelmäßig bei hochschulischen Veranstaltungen thematisiert. Auf die Gültigkeit des Rahmenschutzkonzeptes für die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern und für das Diakonische Werk Bayern zur Prävention von und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt vom November 2021 und das Kirchengesetz zur Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung im Hinblick auf sexualisierte Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (Präventionsgesetz – PrävG) vom 31. Dezember 2020 wird hingewiesen.
Dieses Schutzkonzept wurde aufgrund des Beschlusses des Präsidiums der EVHN im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung vom XXX ausgefertigt. Es tritt am Tage nach seiner Bekanntgabe in Kraft und wird binnen eines Jahres vollständig umgesetzt.

II. Leitbild

Die EVHN ist eine akademische und zugewandte Gemeinschaft von Studierenden, Lehrenden, Forschenden und Mitarbeitenden, die miteinander eine positive und inspirierende Lern-, Forschungs- und Arbeitsumgebung gestaltet. Als Hochschule sind wir offen und gemeinschaftlich. Damit dieses Miteinander gelingen kann, bedarf es Regeln. Die Evangelische Hochschule Nürnberg orientiert sich in ihrem Schutzkonzept am Leitbild der

Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (ELKB): „Wir wissen dabei um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Diese werden, wenn sie geschehen, nicht verschwiegen. Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, unterstützen wir aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit."

Aus diesem Selbstverständnis leitet sich unser verbindlicher Anspruch im Hochschulalltag ab: Wir an der Evangelischen Hochschule akzeptieren keine sexuellen Belästigungen und Übergriffe, sexuelle Anzüglichkeiten, Witze, Anspielungen und Grenzüberschreitungen jedweder Art. Dieses Schutzkonzept dient dazu, an der Hochschule einen sicheren Rahmen gegen Übergriffe zu schaffen. Wo Fehlverhalten erkennbar wird, handeln wir, unterstützen und klären auf. Wir verpflichten uns, die sexuelle Selbstbestimmung und den Schutz vor Übergriffen zu wahren.

Die Evangelische Hochschule Nürnberg fördert einen verantwortungsvollen, reflektierten und grenzachtenden Umgang mit sexualitätsbezogenen Themen. Sexualität wird als Teil menschlicher Identität anerkannt, zugleich ist die Hochschule ein professioneller Raum, in dem Machtverhältnisse, Nähe und Distanz besonders sensibel zu gestalten sind.
Die persönliche und sexuelle Selbstbestimmung aller Hochschulangehörigen ist zu achten. Sexualitätsbezogene Bildung, Reflexion über Nähe, Distanz, Macht und Verantwortung sowie Prävention sexualisierter Gewalt sind Bestandteil der professionellen Qualifizierung, insbesondere in pädagogischen, sozialen, diakonischen und seelsorglichen Studiengängen. Die Hochschule achtet die Vielfalt von Lebensformen, sexuellen Orientierungen und geschlechtlichen Identitäten, ohne professionelle Grenzen zu relativieren.

Leitbild und Schutzkonzept werden allen Mitgliedern der Hochschule regelmäßig kommuniziert, beispielsweise im Rahmen hochschulweiter Veranstaltungen; ergänzend erfolgt eine Information der Hochschulangehörigen per E-Mail. Die jeweils aktuelle Fassung des Schutzkonzepts wird auf der Homepage veröffentlicht.

III. Definition sexuelle Belästigung und Gewalt

Als sexuelle Belästigung verstehen wir jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und die Würde von Personen aufgrund ihres Geschlechts verletzt. Belästigung kann an unterschiedlichen Orten stattfinden, zum Beispiel am Arbeitsplatz, vor, während und nach Lehrveranstaltungen, auf Dienstreisen und Exkursionen oder bei offiziellen Anlässen. Sie kann von unterschiedlichen Personen ausgehen, von Vorgesetzten, Mitarbeitenden, Lehrenden oder Kommiliton*innen. Sexuelle Belästigung kann in Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden. Betroffene Personen empfinden das Verhalten als respektlos und grenzüberschreitend.
Beispiele für Belästigungen mit sexuellem Bezug sind insbesondere:

- anzügliche und zweideutige Bemerkungen über Aussehen oder Kleidung,
- aufdringliche Blicke, Hinterherpfeifen,
- sexistische Bemerkungen oder Witze,
- Versenden oder Verbreiten von pornografischem Material,
- unerwünschte Nähe oder Körperkontakte, Bedrängen oder aufdringliches Verhalten,
- Einladungen mit eindeutiger Absicht,
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen,
- Nachstellen, Verfolgen, Bedrängen oder
- Körperliche Gewalt, sexuelle Belästigung oder Nötigung, Vergewaltigung.

IV. Prävention

1. Allgemeine Präventionsmaßnahmen

Die EVHN ergreift präventive Maßnahmen zur Vermeidung sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie zur Sensibilisierung für Marginalisierungen. Sie informiert ihre Mitglieder und Angehörigen über die Problematik von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und über Diskriminierungsdimensionen und -formen am Arbeits- und Studienplatz. Bei der Erstsemestereinführung wird den Studierenden das Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt vorgestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte stellt sich dabei als Ansprechpartnerin und ihr Beratungsangebot vor.

Ferner informiert die Hochschule über Weiterbildungsangebote zu Kompetenzen im Umgang mit Problemen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und bietet entsprechende Veranstaltungen an. Sie trifft Vorkehrungen, um potentielle Risiken abzubauen. In Lehre und Forschung werden sexualisierte Diskriminierung und Gewalt als Querschnittsthema behandelt und thematisiert.

Von Diskriminierung und/oder sexualisierter Gewalt Betroffene werden ermutigt, diese nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung ausdrücklich deutlich zu machen und sich aktiv dagegen zu wehren. Weiterhin werden Zeug*innen darin bestärkt, nicht wegzusehen, sondern Betroffene anzusprechen und – sofern erwünscht - ihre Unterstützung zuzusichern.

Dozierenden sind im privaten Umfeld, z.B. Privatwohnung, Veranstaltungen mit Studierenden untersagt.

2. Präventives Personalmanagement

Die EVHN verpflichtet sich zu einem präventiven Personalmanagement. Das präventive Personalmanagement umfasst die Thematisierung des Schutzkonzeptes im Bewerbungs- und Einstellungsverfahren. Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen.

Im Zuge des Einstellungsverfahrens wird von den Bewerber*innen die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses und die Unterzeichnung des Verhaltenskodexes verlangt sowie eine Erklärung, dass kein das Schutzkonzept betreffendes Ermittlungs- oder Strafverfahren gegen die einzustellende Person anhängig ist. Der Beschäftigte hat während seiner Tätigkeit an der EVHN die Einleitung eines solchen Ermittlungsverfahrens oder eines Strafverfahrens gegen ihn der Hochschule unverzüglich mitzuteilen.
Neue Mitarbeitende sind zur Teilnahme an der Basis-Schulung gegen sexualisierte Gewalt verpflichtet und werden bei ihrer Einstellung darauf hingewiesen. Die Teilnahme ist innerhalb eines Jahres nach ihrer Einstellung nachzuweisen. Alle fünf Jahre ist eine erneute Schulung zum Thema zu besuchen und nachzuweisen.

3. Kooperation und Vernetzung
Der Umgang mit sexualisierter Gewalt wird in den zuständigen Gremien, wie Präsidium, Senat, Abteilungs- und MAV-Runden sowie dem Konvent der EVHN regelmäßig behandelt und reflektiert.

V. Verfahrensweg

1. Ansprechpersonen

Die EVHN bestimmt als Ansprechpersonen zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt gemäß Artikel 25 BayHIG die Gleichstellungsbeauftragte der EVHN, , je eine*n Vertreter*in der Mitarbeitervertretung (MAV), der Lehre, der Hochschulverwaltung und der Studierendenschaft sowie den/die Präventionsbeauftragte/n. Die Namen der Ansprechpersonen werden hochschulöffentlich sowie auf der Homepage und mittels Aushängen bekannt gegeben. Die Namen der genannten Personen und Kontaktdaten sind im Anhang dieses Schutzkonzeptes verzeichnet.
Die Ansprechpersonen sind im Rahmen ihrer Aufgaben nicht an Weisungen gebunden und behandeln die ihnen anvertrauten Informationen vertraulich.
Die EVHN dokumentiert die niedrigschwelligen Beschwerden, die Prozesse, sammelt die Rückmeldungen, bewertet diese und nutzt diese zur Weiterentwicklung.

An der EVHN gibt es eine zentral auffindbare, niedrigschwellige Beschwerdemöglichkeit über ein kurzes Online-Formular sowie alternativ per E-Mail, Telefon oder persönlichem Gespräch; darüber hinaus gibt es niedrigschwellige Angebote durch Feedback-Bögen, regelmäßige Feedback-Runden bzw. anonyme Befragungen. Zudem besteht für Mitarbeiter die Beschwerdemöglichkeit nach dem Hinweisgeberschutzgesetz. Jede Beschwerde wird innerhalb von drei Werktagen bestätigt, einer zuständigen Ansprechperson zugeordnet und vertraulich bearbeitet; Betroffene werden über die nächsten Schritte, Unterstützungsangebote und zeitliche Abläufe transparent informiert. Die Bearbeitung erfolgt nach dem Prinzip „so viel Vertraulichkeit wie möglich, so viel

Handlung wie nötig“ und wird datenschutzkonform dokumentiert, ausgewertet und zur Verbesserung von Studien-, Arbeits- und Lernbedingungen genutzt.
Die EVHN dokumentiert die niedrigschwelligen Beschwerden, die Prozesse, sammelt die Rückmeldungen, bewertet diese und nutzt diese zur Weiterentwicklung.

2. Verfahrensweise

Die von der betroffenen Person ausgewählte Ansprechperson hört die von sexualisierter Belästigung oder sexualisierter Gewalt betroffene Person an und berät sie im Hinblick auf mögliche Schutzmaßnahmen und weitere Vorgehensweisen. Die Ansprechperson protokolliert den Inhalt dieses Erstgesprächs. Die Anonymität der beschuldigten Person ist zu wahren.

Nach diesem ersten Gespräch sind verschiedene Vorgehensweisen möglich, über die die betroffene Person zusammen mit der Ansprechperson entscheidet. Die betroffene Person kann dabei, soweit nach der gewählten Maßnahme möglich, zu ihrem Schutz anonym bleiben. Auch die weiteren Gespräche werden protokolliert.

Es kann insbesondere ein Gespräch der Ansprechperson mit der beschuldigten Person stattfinden oder ein Gespräch zwischen der betroffenen Person und der beschuldigten Person gemeinsam mit der Ansprechperson stattfinden. Auch die Vorgesetzten der betroffenen Person können einbezogen werden.

Des Weiteren können sich die betroffene Person und die Ansprechperson an die Interventionsstelle der EVHN (VI.) wenden.

3. Ansprechpersonen außerhalb der EVHN

Außerhalb der Evangelischen Hochschule können folgende Ansprechstellen genutzt werden:

- ✓ Ansprechstelle für Betroffene der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (EKLB) (Maren Schubert)
  Tel.: 089 5595 – 335
  Mail: ansprechstellesg@elkb.de
- ✓ Unabhängige Ansprechstelle für Betroffene
  Tel.: 0800 5040 – 112
  Mail: zentrale@anlaufstelle.help
- ✓ Bayerische Anlaufstelle für Opfer von Missbrauch und sexualisierter Gewalt (AOsM)
  Tel.: 089 88988-922
  https://www.blja.bayern.de/beratung-beteiligung-beschwerde/aosm/

VI. Interventionsmanagement

1) Die EVHN richtet eine Interventionsstelle ein. Diese besteht aus mindestens zwei Mitgliedern, dem Präsidenten/der Präsidentin der EVHN und mindestens einem weiteren von der Hochschulleitung berufenem Mitglied. Dieses Mitglied ist zugleich Vertretung des Präsidenten/der Präsidentin.
2) Weiterhin gehören der/die Präventionsbeauftragte sowie der/die Beauftragte für Öffentlichkeitsarbeit fakultativ zum Interventionsteam.
3) Die betroffene Person und ihre Ansprechperson können sich an die Interventionsstelle wenden. Die betroffene Person kann eine Person ihres Vertrauens, z.B. eine*n Vertreter*in der MAV oder/und eine Rechtsvertretung hinzuziehen. Sie können die Interventionsstelle über den Inhalt ihres Anliegens entweder informieren oder einen Antrag auf Einleitung eines Interventionsverfahrens stellen.
4) Wenn die betroffene Person die Interventionsstelle nur informieren möchte, nimmt diese die Information unter Wahrung der Anonymität der betroffenen Person entgegen und berät über gegebenenfalls zu treffende weitere Maßnahmen
5) Wenn die betroffene Person einen förmlichen Antrag stellen möchte, nimmt die Interventionsstelle den Antrag der betroffenen Person entgegen und behandelt diesen formell in einer einzuberufenden Sitzung. Das Interventionsverfahren ist nicht öffentlich. Die Interventionsstelle hört die betroffene Person persönlich an. Über diese Anhörung ist ein Protokoll aufzunehmen. Die Interventionsstelle kann nach eigenem Ermessen weitere Ermittlungen vornehmen, insbesondere Personen befragen und Fachstellen hinzuziehen. Über sämtliche Inhalte, Beschuldigungen und Sachverhalte ist Stillschweigen zu bewahren.
6) Die beschuldigte Person ist persönlich anzuhören. Ihr ist der Inhalt der Vorwürfe vollständig zu Beginn mitzuteilen. Die beschuldigte Person kann eine Person ihres Vertrauens, z.B. eine*n Vertreter*in der MAV oder/und eine Rechtsvertretung hinzuziehen. Die beschuldigte Person kann anstelle einer persönlichen Anhörung auch schriftlich zu den erhobenen Vorwürfen Stellung nehmen. Der Inhalt der Anhörung ist zu protokollieren.
7) Stellt die Interventionsstelle einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex der Hochschule fest, berät sie über zu treffende Maßnahmen und Sanktionen. Dazu kommen insbesondere in Betracht:
    a) Die Durchführung eines formellen Dienstgespräches mit dem Hinweis auf arbeits- bzw. dienstrechtliche Konsequenzen im Wiederholungsfall,
    b) eine förmliche Meldung an die Meldestelle der ELKB,
    c) eine schriftliche Abmahnung mit der Ankündigung von arbeitsrechtlichen Konsequenzen bzw. die Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
    d) eine fristgerechte oder fristlose Kündigung unter Angabe der tatsächlichen Gründe,
    e) ein Ausschluss von Lehrveranstaltungen und Forschungsprojekten,
    f) ein Ausschluss von der Nutzung hochschuleigener Einrichtungen,
    g) ein Hausverbot,
    h) eine Exmatrikulation oder
    i) die Weiterleitung des Sachverhalts an die Staatsanwaltschaft.

Die Interventionsstelle entscheidet darüber, ob und welche Maßnahmen zu treffen sind, und leitet diese unter Beachtung dienst- und arbeitsrechtlicher Zuständigkeiten ein.

8) Wurde eine Person zu Unrecht beschuldigt, ist sie vollständig zu rehabilitieren. Gemeinsam mit der zu Unrecht beschuldigten Person werden geeignete Maßnahmen zur Rehabilitation besprochen. Das Interventionsteam trifft daraufhin die Entscheidung, welche Maßnahmen ergriffen werden sollen. Ggf. muss über die Öffentlichkeitsarbeit eine Stellungnahme veröffentlicht werden. Zudem sind Mediations- oder Supervisionsgespräche mit den Beteiligten denkbar. Der Datenschutz und arbeitsrechtliche Bestimmungen werden hierbei stets berücksichtigt.

9) Sowohl Informationen im Zusammenhang mit Verdächtigungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt, die Anhörungsprotokolle, als auch die durch die Interventionsstelle festgestellten Maßnahmen werden dokumentiert. Die Dokumentation wird an einem verschlossenen Ort, der vor unberechtigter Einsichtnahme geschützt ist, aufbewahrt.

VII. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

Jeder Person, die der Hochschule angehört, wird bei Eintritt u.a. der Verhaltenskodex der EVHN zur Unterschrift vorgelegt. Studierende erhalten im Rahmen von Einführungsveranstaltungen Kenntnis von diesem Schutzkonzept und Verhaltenskodex. Diesem Verhaltenskodex hat die Mitarbeitendenvertretung am XX.XX.XXXX zugestimmt.

Verhaltenskodex
Auf Basis des Leitbildes der EVHN verpflichte ich mich im analogen und im digitalen Raum darauf zu achten, dass ich

- die gebotene räumliche Distanz nicht unterschreite. Ich wahre die räumliche Distanz, indem ich unangebrachte körperliche Berührung unterlasse
- die verbale Distanz nicht überschreite und sexualisierte Äußerungen jedweder Art unterlasse. Dies beinhaltet auch unangemessene Komplimente sowie körperbezogene Bewertungen und sexuelle Anspielungen auch in Zweier-Gesprächen
- die verbale Distanz in der online-Kommunikation wahre, keine Bilder, Ton- und Videoaufnahmen zu herabwürdigenden oder sexuellen Zwecken zu fertige
- sexistisches, diskriminierendes, anzügliches, bloßstellendes und/oder beleidigendes Verhalten jeder Art unterlasse
- Macht und Einflussmöglichkeiten nicht nutze, um mir oder anderen Vorteile zu verschaffen oder externe Kontakte zu mir anvertrauten Menschen aufzubauen.

Ich werde, wenn ich betroffen bin oder es bei anderen wahrnehme, zu beanstandendes Verhalten aufzeigen (melden) oder wenn mir ein Vorwurf gemacht wird, daran mitarbeiten, dass dieser – mit Zustimmung der betroffenen Person – aufgearbeitet wird.

Ich verpflichte mich, diesen Verhaltenskodex einzuhalten.

Ort, Datum Unterschrift