

# Schutzkonzept gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg

Beschlussfassung im Senat am 13.07.2022

## Präambel

Das Leitbild der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg betont, dass soziale, pädagogische, diakonische und religionspädagogische wie auch heilpädagogische und pflegerische Professionen - und damit auch die Hochschule als Bildungseinrichtung für diese Berufe - in demokratischen Gesellschaften gesellschaftlich und kirchlich delegierte Aufgaben wahrnehmen, um Menschenwürde und die daraus begründeten Menschenrechte zu fördern, zu unterstützen und zu vertreten. Das Selbstverständnis und der Umgang miteinander sind demnach von Wertschätzung, Interesse und Nächstenliebe auf der Grundlage von Verstehens- und Verständigungsbereitschaft geprägt. Das Leitbild betont, dass die Hochschule jede Form von Machtmissbrauch und Gewalt ablehnt. Dafür steht auch die Erklärung für Vielfalt, in der die Hochschule der Verpflichtung zustimmt, bei Studierenden und Dozierenden das Bewusstsein für Diskriminierung und Machtmissbrauch zu stärken, um diskriminierenden Vorfällen vorzubeugen (Senatsbeschluss vom 13.07.2017). Auch der Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprach- und Bildverwendung an der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg unterstützt dieses Anliegen (Fachbereichsbeschluss vom 29.06.2022).

Gemäß § 2.1 ihres Gleichstellungsplanes orientiert sich die Evangelische Hochschule Ludwigsburg am Prinzip der wechselseitigen und gleichen Achtung von Männern, Frauen und weiteren Geschlechtern in Lehre, Forschung, Weiterbildung und Selbstverwaltung. Die Evangelische Hochschule Ludwigsburg sieht es als ihre Aufgabe an, die gleichberechtigte und respektvolle Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und Angehörigen zu garantieren und fördert Maßnahmen, die ein dafür zuträgliches Arbeitsklima und Solidarität schaffen und erhalten. Sie übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Verantwortung für die Wahrung der Persönlichkeitsrechte ihrer Mitglieder und Angehörigen.

Das vorliegende Schutzkonzept wurde in einem partizipativen Prozess über einen längeren Zeitraum unter Beteiligung von Vertreter\*innen aller Hochschulgruppen entwickelt. Die partizipative Gestaltung eines Schutzkonzeptes gegen sexualisierte Gewalt verfolgt das Ziel, eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren und Schutzprozesse zu initiieren, dies gilt für zugleich auch für den digitalen Raum. Die Aufmerksamkeit aller Hochschulangehörigen soll für mögliche Hinweise geschärft werden, um Übergriffsstrukturen zu erkennen und zu beseitigen. Die Rechte aller Beteiligten müssen gewahrt werden und von sexualisierter Gewalt betroffene Menschen ermutigt werden, ihr Recht auf Selbstbestimmung in Anspruch zu nehmen. Als sexualisierte Gewalt verstehen wir im Sinne §1 Kirchliches Gewaltschutzgesetz: „Eine Verhaltensweise ist sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierter Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten geschehen. Sie kann auch in Form des Unterlassens geschehen, wenn die Täterin oder der Täter für deren Abwendung einzustehen hat.“ Darüber hinaus hat die Hochschule das Ziel, die Einmaligkeit und Selbstbestimmung aller Hochschulangehörigen in ihrer Vielfalt zu achten und für Machtmissbrauch zu sensibilisieren.

## § 1 Allgemeine Selbstverpflichtung

- (1) Die EH Ludwigsburg verpflichtet sich zur Prävention und zur Aufdeckung von Fällen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie zum Ergreifen von Gegenmaßnahmen.
- (2) Jede Person, die der Hochschule angehört, wird bei Eintritt folgende Selbstverpflichtung zur Unterschrift vorgelegt:
  - Ich achte und würdige die Einmaligkeit und die Selbstbestimmung aller Menschen in ihrer Vielfalt und berücksichtige diese in meinem Tun.
  - Ich achte auf eine wertschätzende und inklusive Sprache.
  - Ich richte mein Handeln an den Zielen der Hochschule und am Wohl meiner Mitmenschen aus, indem ich ihre Stärken und Ressourcen fördere und ihre Grenzen achte.
  - Ich achte auf eine respektvolle und verantwortliche Gestaltung von Nähe und Distanz und ermögliche angstfreies Nein-Sagen in Präsenz-, Online- oder Telefonterminen. In der Regel wird zwischen lehrenden/ Mitarbeitenden der Hochschule und Studierenden sprachlich das „Sie“ verwendet.
  - Mein Handeln ist transparent und nachvollziehbar und erfolgt in einem wertschätzenden Umgang.
  - Ich bin bereit zu vertrauensvoller Zusammenarbeit und trage auftretende Meinungsverschiedenheiten mit dem Ziel konstruktiver Lösungen aus.
  - Ich achte auf mögliche Gefahrenpotentiale an der Hochschule und auf asymmetrische Verhältnisse im Blick auf Macht, Wissen, Können und körperliche Überlegenheit, nutze das von der Hochschule entwickelte Schutzkonzept und trete Gefährdungen von Menschen aktiv entgegen
  - Ich nehme Fälle von Machtmissbrauch, Gewalt und sexualisierter Gewalt wahr und thematisiere sie im geschützten Raum. Im Konfliktfall steht der Schutz der Menschen und die Selbstbestimmung der Betroffenen an erster Stelle.

Ich kann mich beim Auftreten von Konfliktfällen an folgende Ansprechpersonen wenden:

Innerhalb der Hochschule: die Beauftragten für Chancengleichheit, die Enthinderungsbeauftragten, die geschulten studentischen Ansprechpersonen und der AStA, die Mitarbeitendenvertretung {MAV}, die Studiengangsleitungen und das Rektorat;

Außerhalb der Hochschule: die Ansprechstelle gegen sexualisierte Gewalt der Evangelischen Landeskirche, Landesstelle der Psychologischen Beratungsstellen sowie das Hilfe-Telefon *Gewalt gegen Frauen* unter [www.hilfetelefon.de](http://www.hilfetelefon.de) und das Hilfetelefon *Gewalt an Männern* unter [www.staerker-als-gewalt.de](http://www.staerker-als-gewalt.de)

- (3) Anstellungsvoraussetzung ist die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses und die Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung.

## § 2 Vorbeugende Maßnahmen

- (1) Die Hochschule informiert ihre Mitglieder und Angehörigen über die Problematik der sexualisierten Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Die Beauftragte für Chancengleichheit stellt sich und ihr Beratungsangebot bei der Erstsemestereinführung den Studierenden vor.
- (2) Kompetenz im Umgang mit Problemen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ist ein wichtiges Element von Führungsqualität. Personen mit Leitungsfunktionen sollen sich entsprechend fortbilden. Die Hochschule informiert über diesbezügliche Weiterbildungsangebote

und bietet im Rahmen ihrer Möglichkeiten selbst Veranstaltungen an. Die Hochschule initiiert Schulungen für Mitarbeiter\*innen, Dozierende und Studierende.

- (3) Die Hochschule unterstützt ggf. finanziell und organisatorisch Maßnahmen und Initiativen zur Bekämpfung sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der EH Ludwigsburg.
- (4) Die Beauftragte für Chancengleichheit lädt in der Regel alle 3 Jahre Vertreter\*innen aller Hochschulgruppen zu einer Risikoanalyse für die Hochschule ein und stellt die Ergebnisse in ihrem Bericht an den Senat vor. Das Rektorat verpflichtet sich, die sich daraus ergebenden Maßnahmen zu prüfen und eine Umsetzung anzustreben.
- (5) Die Hochschule arbeitet mit den Leitungsgremien der Karlshöhe Ludwigsburg zusammen mit dem Ziel, dass die Inhalte der vorliegenden Richtlinien auch in den Studierendenwohnheimen und möglichen Praxisstellen Anwendung finden können.

### § 3 Verfahrenswege

- (1) Ansprechpersonen laut § 4a LHG sind die Gleichstellungsbeauftragte, der stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte sowie je eine Vertretung aus der Verwaltung und der Studierendenschaft. Die Ansprechpersonen werden für Ludwigsburg und den Campus Reutlingen benannt. Die Namen der Ansprechpersonen werden auf der Homepage der Hochschule veröffentlicht. Diese Ansprechpersonen sind in ihrer Funktion nicht weisungsgebunden.
- (2) Betroffene können sich innerhalb der Hochschule an die Beauftragte für Chancengleichheit oder anonym über die Website des Büros der Vielfalt, an die Enthinderungsbeauftragten, an die Hochschulleitung, an die Mitarbeitervertretung, an die studentischen Ansprechpersonen, an die Leitung der Studienwohnheime oder an die Personalstelle wenden. Diese beraten die Betroffenen und leiten das Ergebnis der internen Untersuchung soweit erforderlich an das zuständige Gremium der Hochschule weiter.
- (3) Folgende mögliche Anlaufstelle kann außerhalb der Evangelischen Hochschule genutzt werden:

Dipl.-Psych. Susanne Bakaus  
Landesstelle der Psychologischen Beratungsstellen  
in der Evang. Landeskirche in Württemberg  
Augustenstr. 39 B, 70178 Stuttgart (Germany)  
Tel ++49 (0) 711 / 66 95 86  
Mobil ++49 (0178) 80 90 165

- (4) Unabhängig von den genannten Ansprechpersonen richtet die Hochschule eine Beschwerdestelle ein. Diese Stelle verantwortet die Bearbeitung jeglicher Beschwerden. Die Beschwerdestelle ist besetzt mit der\*dem Gleichstellungsbeauftragten bzw. deren\*dessen Stellvertretung sowie der Hochschulleitung, bestehend aus Rektor\*in und Kanzler\*in.

### § 4 Beschwerdemanagement bei übergreifigem Verhalten

- (1) Betroffene können sich an eine beratende Person oder benannte Stelle wenden. Die Ansprechperson protokolliert die Inhalte des Erstgesprächs und klärt den Auftrag. Bei einer Beratung durch die kontaktierte Person oder Stelle unterliegen diese der Schweigepflicht. Alle weiteren Schritte werden mit der betroffenen Person abgesprochen. Hierzu kann auch eine Kontaktvermittlung zu externen Beratungsstellen gehören. Unterschieden wird zwischen informellen und formellen Maßnahmen. Betroffene haben die Möglichkeit weitere Schritte zu gehen und ein förmliches Beschwerdeverfahren einzuleiten.

- (2) Betroffene können sich bei einem Mitglied des Rektorats melden und ein förmliches Beschwerdeverfahren einleiten. Das Verfahren verläuft vertraulich, wird aber unter Aufhebung der Anonymität formal eingeleitet. Dabei wird für den größtmöglichen Schutz der betroffenen Person gesorgt. Nach der Auftragsklärung und Plausibilitätsprüfung werden Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person getroffen, wenn diese es wünscht. Ein Mitglied des Rektorats schätzt die Gefährdungslage für andere Hochschulangehörige ein.

Im Falle eines begründeten Verdachts erfolgt eine Meldung bei der Melde- und Ansprechstelle des Evangelischen Oberkirchenrats (siehe §3 GSG).

### **§ 5 Maßnahmen und Sanktionen**

- (1) Maßnahmen mit arbeits- und dienstrechtlichen Konsequenzen für an der Hochschule beschäftigte lehrende und Mitarbeiter\*innen der Hochschule können insbesondere sein:
- a. Durchführung eines Personalgesprächs
  - b. mündliche oder schriftliche Ermahnung
  - c. schriftliche Abmahnung
  - d. Einleitung eines Disziplinarverfahrens oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- (2) Maßnahmen mit Konsequenzen für Lehrbeauftragte können sein:
- a. Durchführung eines Gesprächs
  - b. Kündigung des Lehrauftrags
  - c. Keine weitere Vergabe eines Lehrauftrags
- (3) Maßnahmen mit Konsequenzen für Studierende der Hochschule:
- a. Führen eines grenzweisenden Gesprächs
  - b. schriftliche Ermahnung
  - c. Ausschluss von Hochschulveranstaltungen
  - d. Ausschluss von der Nutzung von Einrichtungen der Hochschule
  - e. Hausverbot
  - f. Exmatrikulation gemäß §14 Immatrikulations- und Zulassungsordnung

### **§ 6 Schlussbestimmungen**

- (1) Die Zielsetzungen dieses Schutzkonzeptes sind Bestandteil des Selbstverständnisses der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg.
- (2) Dieses Schutzkonzept wird hochschulöffentlich bekannt gemacht.
- (3) Die Richtlinie tritt am 1. September 2022 in Kraft.
- (4) Dieses Schutzkonzept wird binnen eines Jahres vollständig umgesetzt.

Ludwigsburg, den 21. Juli 2022

Prof. Dr. Norbert Collmar, Rektor