



Evangelisch-Lutherische  
Kirche in Bayern



**augustana**

Theologische Hochschule der  
Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern

Gültig ab 1.10.2025

# Konzept zur Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Mobbing an der Augustana-Hochschule Neuendettelsau

**AKTIV GEGEN  
MISSBRAUCH**

[www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de](http://www.aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de)

## Inhaltsverzeichnis

I.	Allgemeines .....	3
1.	Geltungsbereich und Inkrafttreten .....	3
2.	Erarbeitung und Bekanntmachung .....	3
3.	Definitionen.....	3
II.	Bausteine des Schutzkonzepts .....	4
1.	Risiko- und Potential-Analyse.....	4
1a)	Besondere Gefährdungsrisiken .....	4
1b)	Potentiale .....	5
2.	Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und Mobbing .....	6
3.	Partizipation.....	6
4.	Verantwortung und Zuständigkeiten .....	7
5.	Präventives Personalmanagement.....	9
6.	Verhaltenskodex.....	9
7.	Beschwerde- und Interventionsverfahren .....	13

## I. Allgemeines

### 1. Geltungsbereich und Inkrafttreten

Das vorliegende Schutzkonzept gilt für alle Mitglieder der Augustana-Hochschule (aufgeführt in § 3 (1) und (2) der Satzung für die Augustana-Hochschule), ebenso sind Personen einbezogen, die nicht arbeits- oder dienstrechtlich an der Hochschule tätig sind. Es findet auch Anwendung bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Mobbing von bzw. gegen Dritte auf dem Campus, wenn mindestens eine beteiligte Person Mitglied oder Angehörige\*r der Augustana-Hochschule ist.

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 Senats der Augustana-Hochschule vom 06.06.2025 ausgefertigt. Es ersetzt die bisher geltende Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowie Mobbing an der Augustana-Hochschule (vom 12.07.2019, überarbeitet und ergänzt am 11.02.2022).

### 2. Erarbeitung und Bekanntmachung

Das Schutzkonzept wurde im Sommersemester 2024 und im Wintersemester 2024/25 im Ausschuss für Prävention von sexualisierter Gewalt und Mobbing erarbeitet.

Dieses Schutzkonzept wird auf der Homepage der Augustana-Hochschule und als Aushang veröffentlicht. Alle Mitglieder erhalten bei Immatrikulation oder Dienstbeginn ein Exemplar und bestätigen per Unterschrift ihre Zustimmung zum Verhaltenskodex.

### 3. Definitionen

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt beschreibt jegliches Verhalten, durch das Menschen in ihrer sexuellen Selbstbestimmung eingeschränkt oder aufgrund ihres Geschlechts herabgestuft werden. Dies kann aufgrund körperlicher, verbaler, nonverbaler, wie auch schriftlicher Tätigkeiten gegeben sein. Dazu gehören beispielsweise:<sup>1</sup>

- a) Sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach dem Strafgesetzbuch geahndet werden, wie zum Beispiel Nötigung und Vergewaltigung.
- b) Sexuell herabwürdigender Wortgebrauch, der Personen einschüchtert, demütigt oder herabstuft.
- c) Herabwürdigende Kommentare über die sexuelle Orientierung und das Intimleben einer Person.
- d) Sexuell bestimmte körperliche Berührungen, die nicht einvernehmlich geschehen.

---

<sup>1</sup> Diese Begriffsbestimmungen stellen keinen abschließenden Katalog dar, sondern dienen der besseren Klärung der Fälle.

- e) Wiederholte Annäherungsversuche, einhergehend mit unerwünschten Bitten und Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.
- f) Herabsetzung oder Benachteiligung einer Person aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder der geschlechtlichen Identität.

Mobbing meint die über einen längeren Zeitraum hinweg und systematisch vorgenommene Schikane, Anfeindung oder Diskriminierung (feindselige Handlungen) durch eine Person gegenüber einer anderen Person, wobei die betroffene Person zur unterlegenen Person gemacht wird.

Im Rahmen des Beschwerde- und Interventionsverfahrens muss festgestellt werden, inwieweit die feindseligen Handlungen rechtswidrig sind, das heißt nicht zu einer rechtmäßigen Belastung gehören, die im Rahmen eines Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses hinzunehmen sind (z.B. begründete, sachliche Kritik an der Arbeitsweise).

## II. Bausteine des Schutzkonzepts

### 1. Risiko- und Potential-Analyse

Alle Mitglieder der Augustana-Hochschule konnten sich vom 10.-21.6.2024 mittels Fragebogen an der Risiko- und Potential-Analyse beteiligen. Aus allen Statusgruppen lagen bei der Auswertung ausgefüllte Bögen vor. Die Auswertung erfolgte durch zwei Studierende und die Präventionsbeauftragte unter Einbeziehung der Mitarbeitendenvertretung.

#### 1a) Besondere Gefährdungsrisiken

Um unserer Schutzfunktion gerecht zu werden, müssen wir uns mit den spezifischen Gefährdungsrisiken der Hochschule auseinandersetzen.

An der Hochschule begegnen sich Menschen verschiedenen Alters, in verschiedenen Rollen und Dienstverhältnissen. Die Struktur der Hochschule verlangt bestimmte Zuständigkeiten, die mit Ansehen und Macht ausgestattet sind. Daraus ergeben sich diverse asymmetrische Abhängigkeits- und Machtverhältnisse, sowohl innerhalb der einzelnen Statusgruppen (Studierende, Mitarbeitende, Dozierende) als auch zwischen ihnen. Eine besondere Schutzbedürftigkeit kommt dabei zusätzlich jungen Studierenden in den ersten Semestern zu.

Die Hochschule ist ein komplexes Gebilde, dessen interne Struktur und Organisation nicht auf den ersten Blick zu erkennen sind. Dies kann zu Unklarheit über bestehende Regelungen, die üblichen Kommunikationswege, Entscheidungsprozesse und Zuständigkeiten führen. Personalwechsel kann zum Abbruch von Wissen über bestehende Regelungen und Strukturen führen, ohne dass dies sofort festgestellt wird.

Die Hochschule ist ein Ort des gemeinsamen Lernens, Arbeitens, Wohnens und Lebens. Auf dem Campus entstehen besondere Vertrauensverhältnisse, aus denen sich verschiedene Risikofaktoren ergeben. Konkret sind dies das Bedürfnis nach Anerkennung innerhalb der

verschiedenen Gruppen, die Kumulation von Ämtern und Aufgaben auf einige wenige Personen, Konkurrenzverhältnisse, sich bildende Untergruppen und entstehende Gerüchte. Der vertraute Umgang könnte auch dazu führen, ein vertrauliches und schließlich missbräuchliches Verhältnis zu etablieren. Außerdem existiert insgesamt ein Harmoniebedürfnis, da die Mitglieder das Zusammenarbeiten, -wohnen und -leben nicht aufs Spiel setzen möchten.

Die räumlichen Gegebenheiten der Hochschulen stellen in verschiedener Hinsicht ein Risikopotential dar: Der Campus ist ein Ort der Öffentlichkeit, der von Begegnung und Austausch untereinander und mit Gästen lebt. Nicht immer sind alle diese Personen genau zuzuordnen. Außerdem queren externe Menschen den Campus als Abkürzung oder nutzen die „nette Toilette“. In den Wohnheimen bieten die Gemeinschaftssanitärräume und Flure nur eingeschränkte Privatsphäre. Viele der öffentlichen Toiletten sind in den Kellergeschossen gelegen und deshalb Orte mit wenig Publikumsverkehr. Auch die Begegnung und Kommunikation in digitalen Räumen stellt aufgrund anderer Sprachkonventionen, unmittelbarer Kontaktaufnahme, geringer Kontrollmechanismen und möglicher Anonymität ein Gefahrenpotential dar.

Zur Hochschulidentität gehören weitere Veranstaltungen, die zusätzliche Herausforderungen bergen können: Sie zielen noch mehr auf Gemeinschaft und Begegnung ab (Feste, Bar, Exkursionen), es sind zusätzlich Gäste vor Ort, zum Teil auch Kinder (jedoch mit ihren Aufsichtspersonen), körperliche Nähe und Alkoholkonsum sind üblicher.

Beratungsgespräche, Seelsorge, aber auch Einzellehre und -unterricht finden zwangsläufig in 1:1-Kontakten statt. Die meisten dieser Settings sind außerdem durch ein Machtgefälle bestimmt. Insbesondere in der Seelsorge nehmen die ordinierten Dozierenden eine Doppelrolle ein, bei der die Einheit aus Beurteiler\*in und Geistliche\*r ein Machtgefälle hervorbringt.

### 1b) Potentiale

Einige der im Rahmen der Risikoanalyse aufgeführten Gegebenheiten können unter veränderter Perspektive auch als Schutzpotentiale betrachtet werden; andere, noch nicht genannte Eigenschaften treten zu diesen hinzu.

Als Ort des gemeinsamen Lernens, Arbeitens, Wohnens und Lebens sehen sich alle Mitglieder einem respektvollen und freundlichen Umgang verpflichtet. Die Mitglieder identifizieren sich stark mit „ihrer“ Hochschule und sind daran interessiert, dass dieser Ort von allen positiv wahrgenommen wird. Die überschaubare Größe der Hochschule wirkt Anonymität und Desinteresse entgegen.

Die enge örtliche Gemeinschaft führt dazu, dass an vielen auch eher abgelegenen Orten jederzeit mit Publikumsverkehr zu rechnen ist. Durch die vielen informellen Gesprächs- und Begegnungsanlässe gibt es wenig Gelegenheit, sich der Hochschulöffentlichkeit zu entziehen. Es gibt auf dem Campus viele Personen, die angesprochen werden, zuhören und Kontakte zu Beschwerde- oder Hilfestellen herstellen können. Der\*die Studierendenpfarrer\*in ist eine

wichtige Beratungs-, Seelsorge- und Vermittlungsperson, die keine Doppelfunktion in der Lehre hat. Für das Kommunikationszentrum (Bar) hat das Barteam klare Regeln zum Umgang mit Nähe und Distanz erstellt und achtet auf deren Einhaltung. Die Teammitglieder nehmen Hinweise ernst und intervenieren unmittelbar.

Es existieren klare Beteiligungsverfahren in Leitungsfragen: Alle Statusgruppen haben gewählte Vertretungen im Senat und bei der Dienstbesprechung. In der Mitarbeitendenvertretung (MAV) und den selbstverwalteten Gremien der Studierendenschaft (StV/AStA) können alle ihre Belange einbringen und sind so an Entscheidungsprozessen beteiligt. Alle Gruppen haben eigene Gleichstellungsbeauftragte, die explizit das Thema sexualisierte Übergriffe, Gewalt und Mobbing mit abdecken.

Bei der Thematisierung von und dem Umgang mit Sexualität gibt es an der Hochschule eine klare Positionierung und Sprache zur Vielfalt von sexueller Orientierung und Lebensentwürfen, die auch öffentlich deutlich wird (z.B. durch gendergerechte Sprache oder Veranstaltungen zu queeren Themen). Eine restriktive, angstbesetzte Sexualmoral wird allgemein abgelehnt.

Die Hochschule zeichnet sich durch eine besondere akademische Kompetenz im Bereich von Genderfragen auf einem feministisch-befreiungstheologischen Hintergrund und unter Einbeziehung aktueller Theoriediskurse wie Masculinity, Queer, Postcolonial, Disability Studies aus. Entsprechende Themen und ein reflektierter Umgang damit sind daher allgemein präsent.

## 2. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und Mobbing

Die Augustana-Hochschule versteht sich als Ort, an dem alle einen wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander pflegen. Grenzüberschreitendes Verhalten und Übergriffe, physische, psychische und sexualisierte Gewalt sowie Mobbing werden an der Augustana-Hochschule und bei sonstigen von der Hochschule (mit-)verantworteten Veranstaltungen nicht geduldet. Die Hochschule verpflichtet sich, ihre Mitglieder und Angehörigen vor sexualisierter Diskriminierung und jeglichen Formen von Gewalt sowie Mobbing zu schützen und die gleichberechtigte und respektvolle Zusammenarbeit zwischen allen Geschlechtern auf dem Campus zu sichern.

Bei Bekanntwerden von Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Mobbing verpflichtet sich die Hochschule, geeignete konkrete Maßnahmen zu ergreifen.

## 3. Partizipation

An der Augustana-Hochschule gibt es notwendigerweise Hierarchien und Machtgefälle. Durch verschiedene Partizipationsmöglichkeiten können sich alle Statusgruppen aktiv an Entscheidungen, die sie betreffen, beteiligen: Der Senat beschließt über die Angelegenheiten, die die Augustana-Hochschule betreffen, soweit die Entscheidung nicht satzungsgemäß anderen Organen der Augustana-Hochschule zusteht oder dem Landeskirchenrat vorbehalten ist (Satzung für die Augustana-Hochschule § 20 (2)). Die Mitglieder aller Statusgruppen haben Partizipationsmöglichkeiten über die

Studierendenvollversammlung (StV), die Mitarbeitendenvertretung (MAV) und das Dozierendenkollegium.

#### 4. Verantwortung und Zuständigkeiten

Alle Mitglieder der Hochschule ermutigen einander, sich im Falle der Wahrnehmung eines übergreifigen Verhaltens an eine der genannten Ansprechpersonen zu wenden.

Die Verantwortung zur Umsetzung des Schutzkonzeptes liegt beim Rektorat und dem Senat. Eine Überprüfung des Schutzkonzepts findet spätestens alle fünf Jahre statt.

Veranstaltungen werden von den jeweiligen Verantwortlichen schon in der Planung auf ihre Risikofaktoren überprüft. Bei besonderen Veranstaltungen wie Festen und Exkursionen wird explizit auf das Schutzkonzept hingewiesen und mindestens eine Awareness- oder Ansprechperson benannt.

##### a) Ansprechpersonen

Unsere Ansprechpersonen sind nach § 5 (7) PräVG für Betroffene als Erstkontaktmöglichkeit vor Ort da.

Die Ansprechpersonen sind:

1. der\*die Studierendenpfarrer\*in,
2. der\*die Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft,
3. für nicht-wissenschaftliche Beschäftigte zusätzlich der\*die Gleichstellungsbeauftragte der Mitarbeitenden,
4. für Studierende zusätzlich ein bis zwei in der StV gewählte studentische Ansprechpersonen,
5. für Studierende im berufsbegleitenden Studiengang ins Pfarramt zusätzlich der\*die Studiengangskoordinator\*in.

Bei Amtsübernahme unterschreiben die Ansprechpersonen im Rektorat die vorgesehene Verschwiegenheitserklärung. Nur nach Zustimmung der Betroffenen erfolgt eine Weiterleitung der Information an das Interventionsteam.

Die Ansprechpersonen stellen sich regelmäßig in ihren Zuständigkeitsbereichen persönlich vor. Ihre jeweils aktuellen Telefonnummern und (Funktions-)Email-Adressen sind auf der Homepage und den Aushängen vermerkt. Der\*die Präventionsbeauftragte aktualisiert die Daten jeweils zu Semesterbeginn und veranlasst eine Vorstellung im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit.

Studentische oder befangene Ansprechpersonen können diese Funktion in Rücksprache mit der\*dem Präventionsbeauftragten niederlegen, der\*die für Ersatz sorgt.

### *b) Aufgaben*

Betroffene können sich an Ansprechpersonen wenden, um bei der Klärung ihrer Situation Unterstützung zu bekommen. Wichtigste Aufgabe der Ansprechpersonen ist zugewandtes, aktives Zuhören und niederschwelliges Clearing, d.h. Weiterleitung an entsprechende Beratungsstellen. Ansprechpersonen sind nach § 5 (4) PräVG von der Meldepflicht entbunden.

### *c) Fortbildung und Vernetzung*

Möglichst alle, aber wenigstens die längerfristig benannten Ansprechpersonen nehmen an der vorgesehenen Fortbildung der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB teil. Studentische Ansprechpersonen werden bei Amtsübernahme von einer geschulten Person über ihre Rolle und Aufgaben, rechtliche Rahmenbedingungen und die Interventions- und Meldewege ausführlich informiert, sofern zeitnah keine eigene Fortbildungsteilnahme möglich ist.

Die Hochschule pflegt einen inhaltlichen Austausch zu Präventionsthemen und dem Schutzkonzept mit der Evangelischen Hochschule Nürnberg. Sie ist Mitglied in der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof).

### *d) Ausschuss für Prävention von sexualisierter Gewalt und Mobbing*

Der Ausschuss für Prävention von sexualisierter Gewalt und Mobbing setzt sich zusammen aus: Rektor\*in, Studierendenpfarramt, ein\*e Vertreter\*in des Professoriums, Beauftragung zur Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft, Gleichstellungsbeauftragte der Mitarbeitenden, Beauftragung für Studierende mit Assistenzbedarf, drei Studierende und die Präventionsbeauftragte.

Der Ausschuss ist verantwortlich für die regelmäßige Überarbeitung des Schutzkonzeptes und initiiert konkrete Maßnahmen der Prävention.

### *e) Präventionsbeauftragte*

Der\*die Präventionsbeauftragte achtet darauf, dass das Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Mobbing gelebt und weiterentwickelt wird. Er\*sie ist Teil des Interventionsteams und Mitglied des Ausschusses für Prävention von sexualisierter Gewalt und Mobbing. Er\*sie achtet auf die Gültigkeit des Interventionsleitfadens und macht die offiziellen Ansprech- und Meldewege bekannt. Er\*sie berichtet regelmäßig über aktuelle Vorgaben und Empfehlungen der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB. Einmal jährlich präsentiert er\*sie im Senat eine Statistik über die Zahl gemeldeter Fälle.

Die beauftragte Person und ihre Stellvertretung werden vom Senat gewählt. Die beiden Positionen sollen mit Personen unterschiedlichen Geschlechts besetzt werden.

### *f) Externe Ansprech- und Beratungsstellen*

Außerdem kann Kontakt zu folgenden Stellen außerhalb der Hochschule aufgenommen werden:

- Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB: <https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/ansprechstelle-fuer-betroffene>
- Zentrale Anlaufstelle help / Kontakt Beratung unabhängige Stelle KuBuS: <https://www.anlaufstelle.help> (EKD)
- <https://www.hilfe-portal-missbrauch.de> (Bundesregierung)
- Hilfetelefon Sexueller Missbrauch: Telefon: 0800 22 55 530
- BERTA – Beratung und telefonische Anlaufstelle: Telefon: 0800 30 50 750
- <https://save-me-online.de> – Onlineberatung für ältere Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene: E-Mail: [beratung@save-me-online.de](mailto:beratung@save-me-online.de) (z.Z. nicht erreichbar???)
- Arbeitsgemeinschaft Rauhreif: <https://rauhreif-ansbach.de>
- Wildwasser Nürnberg e.V. Fachberatungsstelle für Mädchen\* und Frauen\* gegen sexuellen Missbrauch und sexualisierte Gewalt: <https://www.wildwasser-nuernberg.de>.

## 5. Präventives Personalmanagement

Ziel ist es, nur geeignetes Personal im Sinne der Präventionsordnung einzustellen. Dies bezieht sich sowohl auf die fachliche Kompetenz als auch auf die persönliche Eignung.

1. Bewerbungs- und Einstellungsverfahren für Mitarbeitende
  - Im Bewerbungsgespräch wird ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz, sowie mit Fehlverhalten, Macht und sexualisierter Gewalt angesprochen.
  - Fallen Lücken im Lebenslauf oder häufige Wechsel der Beschäftigung auf, wird nach den Gründen gefragt.
  - Die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses (bei nicht-wissenschaftliche Personal des einfachen Führungszeugnisses) erfolgt vor Arbeits- bzw. Dienstbeginn und wird alle fünf Jahre überprüft.
  - Zu Dienstbeginn wird das Schutzkonzept ausgehändigt und der Verhaltenskodex unterschrieben.
  - Die Teilnahme an der Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt erfolgt im ersten Dienstjahr, sofern kein aktuelles Teilnahmezertifikat vorliegt. Alle fünf Jahre muss eine erneute Schulung bzw. Fortbildung zum Thema besucht werden.
2. Dokumentation

Zur Dokumentation werden in der Personalakte abgelegt:

- der unterschriebene Verhaltenskodex,
- das Zertifikat für die absolvierte Basisschulung zur Prävention sexualisierter Gewalt,
- die Belege über regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt,
- die Vorlage und Wiedervorlage des erweiterten, bzw. bei nicht-wissenschaftlichem Personal des einfachen Führungszeugnisses.

## 6. Verhaltenskodex

Auf der Basis unseres Leitbildes verpflichten sich alle Mitglieder der Augustana-Hochschule zu folgendem Verhaltenskodex:

## 1. Haltung

Ich verpflichte mich, alles mir Mögliche zu tun, dass an der Augustana-Hochschule keine Grenzverletzungen, Machtmissbrauch, sexualisierte Gewalt, rassistische Diskriminierung, Antisemitismus, Mobbing und andere Formen von Diskriminierung Raum haben.

Ich informiere mich über das Thema sexualisierte Gewalt und die Möglichkeiten der Prävention.

## 2. Sprache und Wortwahl

Ich mache und dulde keine herabwürdigenden oder sexistischen Bemerkungen, Witze und Beleidigungen.

## 3. Hierarchien, Einfluss und geistlicher Missbrauch

Ich bin mir bewusst, welche Macht- und Einflussmöglichkeiten meine Position an der Hochschule aufgrund von Altersunterschied, Dienstverhältnis und Rollen mit sich bringt.

Ich nutze meine Macht- und Einflussmöglichkeiten nicht, um mir oder anderen Vorteile zu verschaffen oder sexuelle Kontakte anzubahnen. Ich missbrauche meine geistliche und akademische Autorität nicht.

## 4. Nähe und Distanz

Ich respektiere, dass jede Person ihre individuellen Distanzbedürfnisse und Schamgrenzen selbst definiert, und bewerte diese nicht. Bei Aufforderung zu Körperkontakt (Rituale, Seminarmethoden, ...) eröffne ich aktiv Möglichkeiten der Distanzierung. Auch im Rahmen von traditionellen Gepflogenheiten zwingen sie niemanden zu Verhaltensweisen, die für ihn oder sie peinlich oder belästigend sind.

Jeder Körperkontakt setzt die freie und erklärte Zustimmung des\*der Anderen voraus. Ich unterlasse unerwünschte körperliche Berührungen.

## 5. Räumlichkeiten und Zugang

Ich respektiere die Intimsphäre anderer, insbesondere in den Sanitärräumen. Ich betrete private Räume nicht unaufgefordert. Außerhalb des Reinigungsplans erfolgt das Betreten der Wohnheimzimmer und der WGs durch andere Personen nur im Notfall und nur nach Ankündigung.

Wenn ich Personen in den Wohngebäuden und Sanitärräumen treffe, die nicht der Hochschule angehören oder an einer Veranstaltung teilnehmen, spreche ich sie an.

Lehrveranstaltungen, dienstlich verpflichtende Veranstaltungen und offizielle Veranstaltungen der Hochschule finden in der Regel nicht in Privaträumen statt.

## 6. Digitaler Raum und Medien

Ich wende die Regelungen zum Umgang miteinander auch im digitalen Raum an.

Ich fertige und verbreite keine Bilder-, Ton- oder Videoaufnahmen zu herabwürdigenden und sexistischen Zwecken.

Als Mitarbeiter\*in nutze ich im dienstlichen Kontext nur dienstliche digitale Kanäle.

#### 7. Beratungssituationen und Seelsorge

In Beratungs- und Seelsorgesituationen beachte ich das Abstands- und Abstinenzgebot.<sup>2</sup> Ich lasse die Gesprächspartner\*innen aktiv über den Ort und dessen Zugänglichkeit entscheiden. Während eines solchen Gesprächs darf der Raum nicht abgeschlossen werden.

Auch wenn ich selbst zur Verschwiegenheit verpflichtet bin, fordere ich von meinem Gegenüber keine Verschwiegenheit ein, um damit Geheimnisse zu schaffen.

#### 8. Aufmerksamkeit und Intervention

Ich beziehe aktiv Stellung gegen jegliche Form von Grenzüberschreitungen.

Ich habe, wie alle anderen an der Hochschule, ein Recht darauf, mich zu beschweren, wenn ich den Eindruck haben, dass meine Grenzen nicht respektiert wurden oder werden.

Ich benachteilige Personen nicht, die sich gegen Grenzüberschreitungen einsetzen oder wehren.

Ich kenne die Verfahrenswege und die entsprechenden Ansprechpersonen für die Hochschule und die Landeskirche. In einem Verdachtsfall bin ich mir der Verantwortung für die Betroffenen und die beschuldigte Person bewusst und bin verpflichtet, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.

#### 9. Zustimmung

Ich verpflichte mich, diesen Verhaltenskodex einzuhalten.

.....

.....

Ort, Datum

Name

---

<sup>2</sup> PräVG § 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.“

## 10. Bekanntmachung und Dokumentation

Dieser Verhaltenskodex ist bei Mitarbeitenden als Zusatzvereinbarung Bestandteil des Arbeits-, bzw. Honorarvertrages und wird bei den Personalakten der Hochschule aufbewahrt. Die Mitarbeitendenvertretung hat ihm am 27.04.2025 zugestimmt. Er wird zur Unterschrift vorgelegt:

- für Studierende bei der Immatrikulation vor Semesterbeginn durch das Studierendensekretariat,
- für nicht-wissenschaftliches Personal mit den Einstellungsunterlagen vor Dienstbeginn durch die Verwaltungsleitung,
- für wissenschaftliche und/oder im Pfarrdienst stehende Mitarbeitende vor Dienstantritt durch das Rektorat,
- für temporäre Mitarbeitende in der Lehre vor Beginn des Aufenthalts an der Hochschule durch den\*die einladende\*n Dozierende\*n.

Dieser Verhaltenskodex und Ansprechpersonen werden in jeweils angemessener Weise thematisiert:<sup>3</sup>

- bei jedem Einstellungsgespräch von Mitarbeitenden und Dozierenden durch den\*die jeweilige\*n Vorgesetzte\*n,
- zu Beginn des Intensivsprachkurs durch den\*die Studierendenpfarrer\*in,
- bei der allgemeinen Studienberatung für Erstsemester\*innen durch den\*die Studierendenpfarrer\*in,
- im Propädeutikums-Kurs des berufsbegleitenden Studiengangs ins Pfarramt durch die Leitung des Kurses,
- bei jeder ersten Vollversammlung der Studierenden im Semester durch das Gleichstellungsreferat,
- bei der jährlichen Mitarbeiterversammlung durch die Gleichstellungsbeauftragte der Mitarbeitenden oder die Verwaltungsleitung,
- jeweils in der Mitte eines Rektorats im Dozierendenkonvent durch den\*die Rektor\*in,
- bei großen geselligen Veranstaltungen, Exkursionen und Veranstaltungen mit erweitertem Teilnahmekreis durch die Veranstaltenden.

Übernachtungsgästen wird im Zusammenhang der Schlüsselübergabe ein Exemplar des Verhaltenskodex ausgehändigt.

---

<sup>3</sup> Ist die verantwortliche Person verhindert oder das Amt nicht besetzt, übernimmt die bestimmte Vertretung.

## 7. Beschwerde- und Interventionsverfahren

Unsere Grundsätze bei Beschwerde- und Interventionsverfahren sind:

- Alle Beschwerden werden ernstgenommen und nach diesem Verfahren zügig bearbeitet.
- Alle Beteiligte werden im Blick behalten.
- Alle Entscheidungen werden in einem kleinen Interventionsteam unter Leitung des Rektorats getroffen.
- Der Schutz von Betroffenen und die Sicherstellung von Hilfen und Unterstützung haben im gesamten Verfahren Priorität. Im Rahmen aller Maßnahmen hat die betroffene Person ein uneingeschränktes Recht auf Anonymität. Die Ansprechpersonen sind verpflichtet, den Bericht vertraulich zu behandeln und auf Wunsch der\*des Betroffenen zu anonymisieren. Der Name der betroffenen Person und des\*der Beschuldigten darf nicht öffentlich bekannt gegeben werden.
- Der betroffenen Person und der von ihr gewählten Ansprechperson dürfen keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen.<sup>4</sup>
- Alle Schritte werden der betroffenen Person transparent gemacht und sollen im Einvernehmen mit der betroffenen Person erfolgen. Nur wenn ein begründeter Verdacht besteht, dass weitere Personen gefährdet sind, kann die Hochschulleitung auch ohne Einverständnis der betroffenen Person handeln. Diese soll jedoch vorher informiert und ihr geeigneter Schutz zugesichert werden.

### 1. Beschwerde oder Verdacht äußern

Wendet sich eine betroffene Person, eine von ihr bevollmächtigte Person oder ein\*e Zeug\*in an eine der benannten Ansprechpersonen, hört die Ansprechperson dieser zu und berät diese hinsichtlich eigener Schutzmaßnahmen und möglicher weiterer Vorgehensweisen. Sie weist auf Hilfs- und Beratungsangebote<sup>5</sup> hin und kann selbst die Angebote der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB (Beratungsstelle) in Anspruch nehmen.

Die Ansprechperson protokolliert die Inhalte des Gesprächs. Sie ist verpflichtet, die ihr anvertrauten Informationen vertraulich zu behandeln.

### 2. Informationsweiterleitung

Zur eigenen Entlastung und Beratung sucht die Ansprechperson das Gespräch mit dem\*der Präventionsbeauftragten. Dies geschieht unter absoluter Wahrung der Anonymität der betroffenen Person.

---

<sup>4</sup> „Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.“ AGG §16 Abs. 1.

<sup>5</sup> Insbesondere die Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB.

Der\*die Präventionsbeauftragte beruft das Interventionsteam ein, sofern die betroffene Person dem zustimmt.

Das Interventionsteam besteht aus:<sup>6</sup>

- Rektor\*in (Leitung des Interventionsteams)
- Prorektor\*in (stellvertretende Leitung des Interventionsteams)
- Präventionsbeauftragte\*r
- bei Beteiligung von nicht-wissenschaftlichem Personal zusätzlich die Verwaltungsleitung
- bei Beschuldigung einer Person aus dem Professorium zusätzlich die Dienstaufsicht führende Person im Landeskirchenamt (entsprechend § 19 (2), Satz 3, Satzung für die Augustana-Hochschule)
- je nach Bedarf einzelne weitere Personen (z. B. externe qualifizierte Fachberatung).

Besteht das Interventionsteam ausschließlich aus Personen des gleichen Geschlechts, wird die stellvertretende Präventionsbeauftragung hinzugezogen.

Die Arbeit des Interventionsteams verläuft vertraulich.

Die Ansprechperson oder die betroffene Person berichtet (bei Bedarf schriftlich) dem Interventionsteam die Ereignisse. Ergeht der Bericht mündlich, erfolgt eine Niederschrift. Etwaige Zeug\*innenberichte oder Beweise werden hinzugefügt.

Das Interventionsteam sorgt für den größtmöglichen Schutz der betroffenen Person.

### 3. Plausibilitätsprüfung

Das Interventionsteam beurteilt die Plausibilität des Berichtes. Es kann dazu weitere Personen befragen und die Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB (Meldestelle) zur Beratung hinzuziehen.

### 4. Information und Stellungnahme der beschuldigten Person

Erscheint der Bericht plausibel, wird die beschuldigte Person vom Rektorat zu einem Gespräch im Zusammenhang des Präventionshandelns der Hochschule mit dem Interventionsteam geladen. Sie wird ermutigt, dazu eine Begleitperson mitzubringen.

Im Gespräch werden unter Wahrung der Anonymität der Betroffenen die Vorwürfe vorgebracht.

Der beschuldigten Person wird die Möglichkeit eingeräumt, sich schriftlich oder mündlich zu äußern.

Über das Gespräch und die Stellungnahme wird ein Protokoll erstellt.

---

<sup>6</sup> Wenn eine Person aus dem Interventionsteam betroffen oder beschuldigt ist, ist es Aufgabe der\*des Präventionsbeauftragten, eine Alternative zu suchen. Ist der\*die Präventionsbeauftragte betroffen, übernimmt die Stellvertretung.

## 5. Prüfung durch das Interventionsteam

Das Interventionsteam prüft ggf. unter Beratung der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB, ob der dokumentierte Sachverhalt einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex darstellt.

Die beschuldigte Person und die betroffene Person bzw. die Ansprechperson werden über das Ergebnis informiert.

## 6. Maßnahmen und Sanktionen

Wird ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex festgestellt, werden vom Interventionsteam unter Beratung der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB die entsprechenden Maßnahmen und Sanktionen beschlossen. Die Maßnahmen haben das Ziel, die betroffenen und alle anderen Personen an der Hochschule künftig zu schützen, die beschuldigte Person zu einer Verhaltensänderung zu veranlassen und Fehlverhalten zu sanktionieren.

Sofort und unabhängig vom weiteren Verfahren werden vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person getroffen, wenn diese es wünscht.

Zuständig für Mitteilung und Durchführung der Maßnahmen und Sanktionen ist:

- bei Studierenden, wissenschaftlichem und/oder im Pfarrdienst stehenden Personal das Rektorat,
- bei allen anderen Mitarbeitenden die Verwaltungsleitung,
- bei Personen aus dem Professorium die Dienstaufsicht.

Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen richten sich im Einzelnen nach den einschlägigen rechtlichen Bestimmungen.

Mögliche Konsequenzen können sein:

- a) Durchführung eines formellen Dienstgespräches mit dem Hinweis auf den Verhaltenskodex, wobei die arbeits- bzw. dienstrechtlichen Konsequenzen im Wiederholungsfall aufgezeigt werden
- b) Mündliche Belehrung oder schriftliche Ermahnung
- c) Förmliche Meldung an die Meldestelle der Landeskirche
- d) Schriftliche Abmahnung mit der Ankündigung von arbeitsrechtlichen Konsequenzen bzw. Einleitung von Ermittlungen im Rahmen eines Disziplinarverfahrens
- e) Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Hochschule oder Versetzung zu einer anderen Dienststelle oder Einrichtung
- f) Fristgerechte oder fristlose Kündigung unter Angabe der tatsächlichen Gründe bzw. Einleitung eines förmlichen Disziplinarverfahrens
- g) Ausschluss von Lehrveranstaltungen
- h) Ausschluss von der Nutzung hochschuleigener Einrichtungen
- i) Hausverbot
- j) Exmatrikulation
- k) Disziplinarverfahren / Strafanzeige durch das Rektorat

Ergeben sich aus dem Sachverhalt erhärtete Hinweise auf sexualisierte Gewalt, greift die Meldepflicht. Im Regelfall läuft die offizielle Meldung über das Rektorat, sie kann aber von jeder Person oder Betroffenen selbst erfolgen.

Über die Maßnahmen und Sanktionen wird ein Protokoll erstellt.

Die betroffene Person wird (ggf. über die Ansprechperson) über das Ergebnis informiert.

#### 7. Einstellung und Rehabilitation

Wird kein Verstoß gegen den Verhaltenskodex festgestellt, wird das Verfahren beendet.

Rektorat oder Verwaltungsleitung können zur Deeskalation aber weitere Schritte, z.B. Vermittlungsgespräche zwischen den Konfliktparteien unternehmen.

Wurde eine Person zu Unrecht beschuldigt, muss sie möglichst vollständig rehabilitiert werden. Die beschuldigte und die betroffene Person werden über das Rehabilitierungsverfahren informiert. Zuständig ist das Interventionsteam, das die Beratung der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB in Anspruch nimmt.

Unter Beachtung der datenschutzrechtlichen und arbeits- bzw. dienstrechtlichen Vorgaben werden in Absprache mit der beschuldigten Person geeignete Maßnahmen zur Rehabilitation eingeleitet (z.B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, öffentliche Stellungnahme).

#### 8. Einberufung des Ausschusses für Prävention von sexualisierter Gewalt und Mobbing - institutionelle Aufarbeitung

Nach Abschluss eines Verfahrens beruft das Rektorat den Ausschuss für Prävention von sexualisierter Gewalt und Mobbing ein und berichtet dort unter Wahrung der Anonymität über den Fall. Der Ausschuss berät, ob eine Anpassung des vorliegenden Schutzkonzeptes nötig ist und schlägt diese ggf. dem Senat vor. Dazu sollen betroffene Personen die Möglichkeit erhalten den Prozess als Expert\*innen zu beraten.

#### 9. Begleitung der individuellen Aufarbeitung

Den betroffenen und beschuldigten Personen werden auch nach Abschluss des Falls Angebote der Begleitung, Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie, unterbreitet.

# Vereinfachter Ablauf des Beschwerde- und Interventionsverfahren an der Augustana Hochschule Neundettelsau



**AKTIV GEGEN  
MISSBRAUCH**

