

Richtlinie zur Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt an der IHL

beschlossen vom Senat in der Fassung vom 24.09.2025

1 Präambel

Als bekenntnisgebundene Hochschule begreifen wir unsere Verantwortung für die Studierenden und Mitarbeitenden an der IHL vor dem Hintergrund des christlichen Menschenbildes. Prägend für den Umgang miteinander sind daher Menschenwürde, Nächstenliebe, Respekt und Wertschätzung. Wir fördern eine Atmosphäre der Achtsamkeit und des Vertrauens, in der jede Person in gleicher Weise respektiert wird. Neben der wissenschaftlichen Arbeit und Ausbildung strebt die IHL eine ganzheitliche Persönlichkeitsentwicklung der Studierenden an. Die besondere Form des gemeinsamen Lernens, Lebens und Glaubens eröffnet zahlreiche Lern- und Gemeinschaftsformen sowie intensive Beziehungen, die für die IHL kennzeichnend sind. Gerade diese Gemeinschaft fördert die Persönlichkeits- und Identitätsentwicklung der Studierenden.

Die IHL sieht es als ihre Aufgabe an, für eine wertschätzende und respektvolle Zusammenarbeit Sorge zu tragen. Die Sensibilisierung für und der Schutz vor Machtmissbrauch in allen Dimensionen und sexualisierter Gewalt ist elementarer Teil unserer Hochschulkultur. Deshalb verpflichtet sich die IHL zur Prävention und zur Aufdeckung von Fällen sexualisierter Gewalt sowie zum Ergreifen von Gegenmaßnahmen.

Damit die IHL ein sicherer Ort für alle direkt und mittelbar Beteiligten bleibt, braucht es verbindliche und transparente Regeln – insbesondere zur Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt.

Ziel der vorliegenden Richtlinie ist es, grundsätzliche Anforderungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt zu regeln.

2 Grundsätze und Gegenstandsbereich

Diese Richtlinie gilt für die gesamte Hochschulgemeinschaft der IHL, jeweils in ihren unterschiedlichen Rollen und Machtbefugnissen. Zur Hochschulgemeinschaft zählen die Mitglieder der IHL, also alle festangestellten Mitarbeitenden sowie alle immatrikulierten Studierenden. Des Weiteren zählen dazu alle Lehrbeauftragten, Zertifikatsteilnehmenden und Gasthörernden.

Insbesondere die Mitarbeitenden werden für ihre besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung sowie für asymmetrische Verhältnisse insbesondere im Blick auf Macht, Wissen und Können sensibilisiert. Die verantwortliche und respektvolle Gestaltung von Nähe und Distanz und angstfreies Nein-Sagen in Interaktionen ist ein wesentlicher Aspekt der IHL-Hochschulkultur. Alle angesprochenen Personengruppen haben im Sinne eines grenzachtenden Verhaltens das Nähe- und Distanzempfinden sowie die Grenzen des Gegenübers zu achten.

Eine Besonderheit an der IHL ist die ganzheitliche Begleitung der Studierenden, welche als bekenntnisgebundene Hochschule auch Angebote der christlichen Glaubenspraxis umfasst. Die IHL ist sich in diesem Rahmen der Gefährdung durch die Ausübung von religiösem Machtmissbrauch in Verbindung mit sexualisierter Gewalt bewusst. Da die Angebote der christlichen Glaubenspraxis vorrangig von der vom Träger der IHL etablierten und finanzierten Studien- und Lebensgemeinschaft (SLG) verantwortet werden, steht die IHL mit der SLG im Hinblick auf das Thema der sexualisierten Gewalt im Austausch, um die Inhalte der vorliegenden Richtlinie auch in den anderen Formen des Zusammen-Lernens und -Lebens im Kontext des Studiums anzuwenden.

Als sexualisierte Gewalt verstehen wir im Sinne der Allgemeinen Gewaltschutzbestimmungen (AGSB) der Evangelischen Landeskirche in Württemberg Folgendes: „Eine Verhaltensweise ist sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Sexualisierte 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. Sexualisierte Gewalt ist immer bei Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches und § 201a Absatz 3 oder §§ 232 bis 233a des Strafgesetzbuches in der jeweils geltenden Fassung gegeben.“ (§ 1 Abs.1 AGBS)

Die IHL ermutigt alle Mitglieder der Hochschulgemeinschaft, ausdrücklich Gefährdungen aktiv entgegenzutreten, sexualisierte Gewalt in jeglicher Form zu benennen und sich im Verdachtsfall mit den entsprechenden Ansprechstellen in Verbindung zu setzen.

3 Prävention, vorbeugende Maßnahmen

Die Hochschule hat eine umfassende Präventionsstrategie etabliert, die auf einer dauerhaften Förderung der Schutzkultur basiert. Diese Maßnahmen sollen dazu beitragen, eine vertrauensvolle, informierte und wachsame Hochschulkultur zu erhalten, in der sexualisierte Gewalt frühzeitig erkannt und unterbunden wird.

Es werden folgende präventive Maßnahmen ergriffen:

3.1 Sensibilisierung

Im Sinne einer Sensibilisierung werden alle Mitglieder der Hochschulgemeinschaft dazu angehalten, bei Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt betroffene Personen ernst zu nehmen und sie, je nach eigenem Wunsch, zu einer möglichst zeitnahen Meldung zu ermutigen bzw. ggf. selbst eine Meldung zu erstatten.

3.2 Bewerbungs- und Einstellungsverfahren

Die Hochschule informiert die Hochschulgemeinschaft über die Thematik der sexualisierten Gewalt. Die vorliegende Richtlinie ist Bestandteil eines jeden Bewerbungsgesprächs bei haupt- und nebenamtlichen Mitarbeitenden, sowie der Einführungsveranstaltungen ins Studium/bei Studienbeginn.

Zu Dienst- bzw. Studienbeginn muss ein aktuelles erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorgelegt werden.

Hauptamtlich Mitarbeitende unterzeichnen die Selbstverpflichtungserklärung (siehe Anhang) im Rahmen ihres Arbeitsvertrags mit der Liebenzeller Mission gemeinnützige GmbH. Nebenamtlich Mitarbeitende unterzeichnen diese im Rahmen des Vertrags zu ihrer Lehrbeauftragung an der IHL oder Ehrenamtsvertrags. Studierende und Zertifikats-Teilnehmende unterzeichnen die Selbstverpflichtungserklärung im Rahmen des Studienvertrages, Gasthörer unterzeichnen diese zu Beginn ihres Gaststudiums.

3.3 Schulungen und Fortbildungen

Alle Mitarbeitenden werden im Rahmen von Bewerbungsgesprächen und Dialogen für ihre besondere Stellung und Machtasymmetrien sensibilisiert.

Mitarbeitende und Studierende werden darüber hinaus angehalten, an regelmäßigen Schulungen teilzunehmen, in denen grundlegendes Wissen zu sexualisierter Gewalt vermittelt wird.

3.4 Kommunikation des Schutzkonzeptes

Die vorliegende Richtlinie wird hochschulöffentlich bekanntgemacht. Jedes Mitglied der Hochschulgemeinschaft wird angewiesen, den daraus resultierenden Rechten und Pflichten nachzukommen.

Im Rahmen der Prävention fällt der Gleichstellungsbeauftragten eine besondere Rolle zu. Die Gleichstellungsbeauftragte stellt sich und ihr Beratungsangebot im Kontext der Einführungsveranstaltungen ins Studium den

Studierenden vor. Sie informiert regelmäßig über Weiterbildungsangebote und weist die Angehörigen der Hochschule auf das Angebot an Schulungen hin.

3.5 Evaluation des Schutzkonzeptes

Im Rahmen der partizipativen Erarbeitung der vorliegenden Richtlinie wurden potenzielle Risiken institutionell abgefragt und dokumentiert. Die Risikoanalyse beinhaltete einen durch die Gleichstellungsbeauftragte moderierten, strukturierten Workshop mit Beteiligten unterschiedlicher Personengruppen. Die Gleichstellungsbeauftragte lädt in der Regel alle vier Jahre alle beteiligten Personengruppen zu einer Risikoanalyse für die Hochschule ein. Die Ergebnisse werden dem Senat vorgestellt und die sich daraus ergebenden Maßnahmen im Hinblick auf eine Umsetzung geprüft.

4 Beschwerdemanagement und Verfahrenswege

Die Hochschule richtet ein strukturiertes und vertrauenswürdiges Beschwerdemanagement ein, das Betroffene unterstützt und schützt. Ansprechpersonen sind die Gleichstellungsbeauftragte sowie deren Stellvertreterin und Stellvertreter, die vertrauliche Erstberatungen anbieten. Diese sind für jede Person der Hochschulgemeinschaft der IHL zugänglich. Die Gleichstellungsbeauftragten beraten die Betroffenen, informieren über interne wie externe Unterstützungsangebote und mögliche rechtliche Schritte.

Betroffene, die sich an eine beratende Person wenden, haben ein Recht auf Anonymität. Die kontaktierten Personen unterliegen der Schweigepflicht.

Wendet sich eine betroffene Person an eine Ansprechperson für ein Beratungsgespräch, so klärt diese den Auftrag und fertigt ein Protokoll über zentrale Inhalte des Erstgesprächs an. Dieses wird nach Zustimmung der betroffenen Person an die Hochschulleitung weitergeleitet. Hierzu kann auch eine Kontaktvermittlung zu externen Beratungsstellen gehören. Die Ansprechperson verweist auch auf rechtliche und psychologische Beratung für Betroffene und unterstützt bei der Suche nach geeigneten Ansprechpersonen, um informierte Entscheidungen treffen zu können. Es besteht die Möglichkeit, dass die Beratung nach informellen Maßnahmen, wie einem Gespräch, endet. Entscheidet sich die betroffene Person dafür, im Rahmen eines formellen Verfahrens Beschwerde einzulegen, wird die Hochschulleitung damit betraut. Ein konkreterer Ablauf ist im Anhang beschrieben.

5 Maßnahmen und Sanktionen

Die situationsspezifisch angemessenen Maßnahmen und Sanktionen sind von der arbeits- oder hochschulrechtlichen Position der beschuldigten Person abhängig.

Mögliche Konsequenzen:

- Dienstgespräch
- mündliche oder schriftliche Ermahnung
- schriftliche Abmahnung
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Entzug und keine erneute Vergabe eines Lehrauftrages
- Führen eines grenzweisenden Gesprächs
- Ausschluss von Lehrveranstaltungen und sonstigen Hochschulveranstaltungen
- Ausschluss von der Nutzung von Einrichtungen der Hochschule
- Exmatrikulation
- Hausverbot
- Strafanzeige durch die Hochschule

Es ist jeweils im Einzelfall zu prüfen, welche Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person und gegen die Fortsetzung oder Wiederholung der Anwendung von sexualisierter Gewalt zu treffen sind.

Die Anzeige einer Straftat erfordert das Einverständnis der betroffenen Person.

Die Gleichbehandlung aller in die Situation involvierten Personen umfasst auch, dass die beschuldigte Person bis zur endgültigen Aufklärung des Sachverhalts als unschuldig gilt und nicht vorverurteilt wird. Erweisen sich die Vorwürfe als unberechtigt, hat die beschuldigte Person Anspruch auf eine vollumfängliche Rehabilitierung. Bei den Ermittlungen ist deshalb ein besonderes Maß an Aufmerksamkeit, Sensibilität und Diskretion anzuwenden.

Im Nachgang eines Vorfalls werden potenzielle Ursachen innerhalb der Hochschule aufgearbeitet und präventive Schritte unternommen.

6 Ansprechpersonen

Beim Auftreten von Konfliktfällen können sich Betroffene an folgende Ansprechpersonen wenden:

Innerhalb der Hochschule

an die Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertretungen sowie an die Hochschulleitung.

Außerhalb der Hochschule

an die Anlaufstellen des Bundes, sowie an die Anlaufstellen der ev. Landeskirche und Diakonie (s. Anhang)

7 Schlussbestimmungen und Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt durch Senatsbeschluss am 24.09.2025 und hochschulöffentliche Bekanntmachung am 01.10.2025 in Kraft.

Diese Richtlinie wird bei Einstellung, Lehrbeauftragung und Studienbeginn ausgehändigt. Sie wird kontinuierlich evaluiert.

Anhang

1. Ansprechstellen für Betroffene außerhalb der Hochschule

z.B.

- Ansprechstelle gegen sexualisierte Gewalt der Evangelischen Landeskirche in Württemberg (www.elk-wue.de/helfen/sexualisierte-gewalt);
- Zentrale Anlaufstelle help! Der Diakonie (<https://www.anlaufstelle.help>)
- Hilfetelefon sexueller Missbrauch (www.hilfe-portal-missbrauch.de/hilfe-telefon)
- Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen (www.hilfetelefon.de)
- Hilfetelefon Gewalt gegen Männer (www.hilfetelefon.de; www.maennerhilfetelefon.de)

2. Fortbildungen zum Thema sexualisierte Gewalt

<https://www.fortbildungsnetz-sg.de/>

3. Ablauf einer Beschwerde

Betroffene können sich an die oben beschriebenen Ansprechpersonen oder eine externe Beratungsstelle wenden. Dort findet eine Erstberatung statt, in welcher der Auftrag geklärt wird. Ziel ist es, die betroffene Person dabei zu unterstützen, zu klären, welches Anliegen sie mit der Beschwerde verfolgt. Wie weiter verfahren wird, bestimmt die betroffene Person im Rahmen dieses Erstgesprächs. Es werden keine weiteren Schritte ohne das Einverständnis der betroffenen Person unternommen und Informationen nur weitergeben, wenn dies erlaubt wird. Die Person, die das Erstgespräch mit der betroffenen Person geführt hat, stimmt mit ihr das weitere Vorgehen ab. Hierbei ist die Unterstützung durch externe Personen möglich.

Am Ende dieser Entscheidungsfindung kann die Person zu dem Ergebnis kommen, dass sie keine Beschwerde einlegen und damit kein formelles Verfahren einleiten möchte, womit das Verfahren nach dem Beratungsgespräch endet. Entscheidet sich die Person dafür, eine offizielle Beschwerde einzulegen, ist ab diesem Zeitpunkt die Hochschulleitung mit der Bearbeitung des formellen Verfahrens betraut. Sofern ein Mitglied der Hochschulleitung von den Vorwürfen betroffen sein sollte, ist dieses Mitglied für die Dauer des Verfahrens von den diesbezüglichen Beratungen und Entscheidungen der Hochschulleitung ausgeschlossen.

Die Person, die das Erstgespräch mit der betroffenen Person geführt hat, stimmt mit der betroffenen Person das weitere Vorgehen ab und es wird geprüft, welche konkreten Schritte einzuleiten sind und welche Maßnahmen getroffen werden sollen. Mögliche Sanktionen, wie in der Richtlinie beschrieben, werden geprüft und das weitere Vorgehen im Einverständnis mit der betroffenen Person abgestimmt. Die Hochschulleitung entscheidet, welche

Maßnahmen im Fall der vorliegenden Situation durchgeführt werden. Am Ende des formellen Verfahrens wird die betroffene Person über das Ergebnis sowie die Gründe der getroffenen Entscheidung informiert.

4. Selbstverpflichtung

Zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses, einer Lehrbeauftragung und der Aufnahme eines Studiums an der IHL muss verpflichtend folgende Selbstverpflichtungserklärung unterschrieben werden, die den respektvollen Umgang miteinander verbindlich festlegt.

„Ich verpflichte mich, das mir Mögliche zu tun, damit die IHL ein sicherer Raum für Menschen ist.

Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Personen bewusst und handle nachvollziehbar und ehrlich.

Ich habe die Richtlinie zur Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt an der IHL gelesen, verstanden und werde die dort genannten Grundsätze befolgen.“

Datum, Unterschrift