

**INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT  
DER KATHOLISCHEN HOCHSCHULGEMEINDE TÜBINGEN  
INKLUSIVE ERASMUSHAUS UND CARL-SONNENSCHNEIN-HAUS  
VOR DISKRIMINIERUNG UND GEWALT**

*KHG Tübingen und Erasmushaus, Belthlestr. 40, 72070 Tübingen*

*Carl-Sonnenschein-Haus, Schickhardtstraße 9, 72072 Tübingen*

*Beschlossen am 12.12.2024 durch den KHG-Gemeinderat, sowie bestätigt durch die  
Haussprecher:innen des CSH/EH.*

## 1. DIE KATHOLISCHE HOCHSCHULGEMEINDE TÜBINGEN (KHG)

Die KHG Tübingen ist ein hochschulpastoraler Standort der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

Die KHG Tübingen gestaltet, mit- und füreinander, gemeinschaftliche und inhaltliche Veranstaltungen, spirituelle Angebote, Beratung und Begleitung, Begabtenförderung, soziale Hilfe und Wohnraum für Studierende im Carl-Sonnenschein-Haus (CSH) und Erasmushaus (EH). Das vorliegende Schutzkonzept gilt daher für die KHG inklusive der beiden Wohnheime.

An all diesen Orten der KHG sollen Menschen einen Raum zur Begegnung miteinander und mit Gott finden. Wir möchten, dass sie sich sicher und wohl fühlen und ihre Persönlichkeit und ihren Glauben entfalten können. Alle haben das Recht auf den Schutz ihrer Würde und ihrer Gesundheit. Sie haben das Recht auf Schutz vor Diskriminierung sowie vor verbaler, körperlicher, psychischer und sexualisierter Gewalt.

Gemeinsam wollen wir deshalb eine Kultur des achtsamen Miteinanders und der Verantwortung schaffen und besonders Minderjährige, aber genauso (schutz- oder hilfebedürftige) Erwachsene vor Grenzübergreifen, Diskriminierung und Machtmissbrauch schützen.

Die Entwicklung dieses Schutzkonzeptes erfolgte auf der Grundlage der Vorgaben der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

An der Erarbeitung waren unter der Leitung von Elena Zeeb, Marion Reinhardt, Claudia Weiler und Wolfgang Metz die folgenden Personen und Gremien beteiligt:

- Gemeinderat der KHG
- Haussprecher:innen des CSHs und EHs
- Ehrenamtliche aus der KHG
- Bewohner:innen des CSHs und EHs

Der KHG Gemeinderat und die Haussprecher:innen haben dieses Schutzkonzept beschlossen und tragen an der Verantwortung für dessen Umsetzung mit.

### 1.1. WERTE DER KATHOLISCHE HOCHSCHULGEMEINDE

Die Katholische Hochschulgemeinde Tübingen (KHG) möchte Studierenden und anderen Personen im Hochschulkontext Raum geben, sich zu begegnen. Wir möchten Offenheit, Vielfalt und Miteinander leben - aus dem christlichen Verständnis heraus, dass Gott\* in jedem Menschen zu finden ist, unabhängig von kultureller, religiöser oder sexueller Identität. Das soll unser Zusammen und die Atmosphäre prägen. Als Leitlinien unseres Handelns haben wir uns auf folgende Werte verständigt: <https://www.khg-tuebingen.de/durchblicken/flaggezeigen>.

## **2. ZIELE DES SCHUTZKONZEPTE**

Das vorliegende Schutzkonzept trägt Sorge dafür, dass Mitarbeitende, Engagierte und Teilnehmende in der KHG und alle Bewohner:innen der Wohnheime einander in möglichst sicheren Räumen begegnen sowie Schutz und Hilfe erfahren bei Diskriminierung, verbaler, körperlicher, psychischer, spiritueller und sexualisierter Gewalt sowie Machtmissbrauch. Das vorliegende Schutzkonzept möchte speziell auch allen Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung von sexualisierter Gewalt präventiv entgegenwirken.

### **2.1. AWARENESS-ARBEIT**

Zur Erreichung dieser Ziele orientieren wir uns an den Grundlagen der Awareness-Arbeit.

Dabei orientieren wir uns an folgenden Prinzipien:

#### **WIR SIND DIVERS**

Wir gehen davon aus, dass wir sehr verschiedenen sind, aufgrund unserer Erfahrungen, Positionierungen, Ressourcen. Dementsprechend sind auch unsere Bedürfnisse und unser Grenzempfinden unterschiedlich. Jede:r braucht unterschiedliche Dinge, um vertrauensvoll miteinander zu lernen und sich sicher zu fühlen.

#### **UNSER TUN SOLL IN MACHTSENSIBLEN RÄUMEN STATTFINDEN**

Wir sind uns bewusst, dass in jedem Raum Machtverhältnisse herrschen. Diese wollen wir sensibel wahrnehmen. Wir wissen, dass es Stress auslöst, in einem solchen Raum gemeinsam zu sein, zu sprechen, sich zu zeigen und, dass bestehende Ungleichverhältnisse sich auch ohne, dass wir es wollen reproduzieren können.

#### **AWARENESS IST EINE HALTUNG, DIE WIR EINÜBEN**

Awareness darf erlernt werden. Deshalb üben wir uns im aktiven Zuhören und im empathischen Verstehen. Wir nehmen unsere eigenen Gefühle immer mehr wahr und ernst, genauso wie die anderer. Wir kommunizieren wertschätzend und handeln respektvoll. Sind offen für eigenes und kollektives Lernen. Schaffen Möglichkeiten zur Reflexion und sind ehrlich zu uns selbst und den anderen.

Besonders in der Begegnung mit Menschen, deren Grenzen verletzt wurden, möchten wir empathisch und verständnisvoll. Wir schenken ihnen Glauben und nehmen sie ernst. Wir begegnen ihnen respektvoll, auf Augenhöhe und achten ihre Bedürfnisse. Wir begegnen ihnen möglichst unvoreingenommen, bewerten sie nicht und behandeln ihre Erzählungen vertraulich.

#### **WIR ERMUTIGEN UNS GRENZÜBERSCHREITUNGEN ZU ERKENNEN UND IHNEN ZU BEGEGNEN**

Wir wissen, dass es Mut erfordert Grenzüberschreitungen zu benennen. Daher ermutigen wir uns gegenseitig und stehen füreinander ein. Wir versuchen achtsam hinzuhören, wenn uns jemand von Grenzüberschreitungen erzählt oder wir Zeuge:in werden. Wir teilen auch unser Wissen um Grenzüberschreitungen und andere Formen von Gewalt und Diskriminierung als solche zu erkennen. Wir benennen Ansprechpersonen und schaffen somit niederschwellig Möglichkeiten sich Hilfe zu holen im Falle von Grenzüberschreitungen.

#### **WIR WISSEN UM DIE GRENZEN UNSERER AWARENESS-ARBEIT**

Trotz aller Awareness-Arbeit gibt es keine Sicherheitsgarantie. Unsere Awareness-Arbeit soll zwar präventiv wirken, kann es aber nicht hundertprozentig. Daher bereiten wir uns auf

mögliche Vorfälle vor und bilden bspw. Awareness-Teams aus. Unser Awareness-Angebot dient dem Schutz und Wohlergehen der Betroffenen innerhalb unserer Räume. Awareness-Arbeit ist allerdings keine Ermittlungsarbeit oder therapeutische Begleitung. Wir verweisen bei Bedarf z.B. an entsprechende Fachstellen oder die Polizei.

## **2.2. FORMEN VON DISKRIMINIERUNG**

Gemäß des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) ist Ziel unseres Schutzkonzeptes, dass Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der äußeren Erscheinung oder der sexuellen Identität und Orientierung verhindert werden. Besonders schutzbedürftig sind hierbei internationale Studierende und Studierende anderer Religionen, insbesondere, wenn diese sich bei und bewerben oder bei uns wohnen.

Diskriminierend ist jede Form einer weniger günstigen Behandlung. Dabei kommt es nicht darauf an, dass diese Benachteiligung vorsätzlich oder in böswilliger Absicht geschieht. Entscheidend ist der nachteilige Effekt, der bei den Betroffenen durch die Ungleichbehandlung entsteht.

Mögliche Formen von Diskriminierung sind:

### **UNMITTELBARE DISKRIMINIERUNG**

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn die Ungleichbehandlung direkt an einem der oben genannten Merkmale ansetzt.

### **MITTELBARE DISKRIMINIERUNG**

Die mittelbare Benachteiligung einer Person erfolgt nicht offensichtlich wegen eines der oben genannten Merkmale, sondern resultiert aus scheinbar neutralen Kriterien. Diese gelten zunächst für alle gleichermaßen, in ihrem Effekt aber wirken sie sich auf bestimmte Gruppen stärker benachteiligend aus als auf andere.

### **STRUKTURELLE/INSTITUTIONELLE DISKRIMINIERUNG**

Eine strukturelle Diskriminierung liegt dann vor, wenn die Benachteiligung in der Organisation begründet ist. Z. B. wenn patriarchale, religiöse oder homophobe Konventionen, Gebräuche oder Traditionen zu einer Schlechterstellung einer Gruppe führen und dies als „normal“ angesehen wird. Diese Form der Diskriminierung kommt in allen Gesellschaften vor und ist oftmals nicht leicht zu erkennen, da bestehende Strukturen häufig nicht hinterfragt werden.

### **BELÄSTIGUNG**

Belästigungen sind unerwünschte Verhaltensweisen, die eine Person wegen eines geschützten Merkmals einschüchtern, beleidigen oder erniedrigen und ein feindliches Umfeld schaffen oder zu schaffen bezwecken. Belästigungen können Teil von Mobbingkontexten sein. Mobbing definiert sich dadurch, dass die würdverletzenden Handlungen über einen längeren Zeitraum andauern, zielgerichtet und systematisch stattfinden und auf eine Persönlichkeitsverletzung der gemobbten Person abzielen.

### **SEXUELLE BELÄSTIGUNG**

Eine spezifische Form der Belästigung ist die sexuelle Belästigung, die durch ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten verursacht wird. Diese Verhaltensweisen reichen von

unangemessenen sexuellen Anspielungen, Anstarren, anzügliche Bemerkungen, über das Verbreiten pornografischen Materials bis hin zu sexualisierten körperlichen Übergriffen. Die sexuelle Belästigung verletzt die Würde der betroffenen Person. Entscheidend ist dabei nicht, ob die Würdeverletzung beabsichtigt ist.

### **MEHRFACH- ODER MEHRDIMENSIONALE DISKRIMINIERUNG**

Mehrfachdiskriminierung bzw. mehrdimensionale Diskriminierung kann auftreten, wenn verschiedene Diskriminierungsgründe zusammenkommen und sich wechselseitig verstärken.

## **2.3. FORMEN VON GEWALT**

Neben der Prävention von Diskriminierung will unser Schutzkonzept auch vor jeglichen Formen der Gewalt schützen.

### **VERBALE GEWALT**

Verbale Gewalt bedeutet, dass Interessen, Bedürfnisse, Gedanken und Gefühle eines Gegenübers abgewertet, umgedeutet und negiert werden. Verbale Gewalt umfasst verletzende Witze, Beschuldigungen, Bedrohungen, Beschimpfungen und Befehle. Jede Form von Anschreien ist gewalttätig. Aber auch verdeckte Beleidigungen, das Lächerlich machen oder Herabwürdigen vor Anderen sowie jemand zu belügen und zu täuschen.

### **KÖRPERLICHE GEWALT**

Als körperliche Gewalt werden gewaltvolle Taten verstanden, durch die eine Person körperlich verletzt wird. Dies meint zum Beispiel Schubsen und Stoßen, Tritte und Schläge, Würgen, an den Haaren ziehen, das Zufügen von Verbrennungen, Zwang zur Drogeneinnahme oder Alkoholkonsum. Taten beeinträchtigen das körperliche Wohlbefinden, aber auch die psychische und emotionale Gesundheit.

### **PSYCHISCHE GEWALT**

Psychische Gewalt kann schwer zu erkennen sein, da sie auch ohne von außen erkennbaren Spuren auskommt. Sie bezieht sich auf jede Handlung oder Unterlassung, die die Eigenständigkeit, das Selbstwertgefühl und das Wohlbefinden untergräbt. Dazu gehören beispielsweise Demütigung und Beleidigung, Einschüchterung, Gewaltandrohungen, Isolation vom sozialen Umfeld, Kontrolle und Manipulation. Psychische Gewalt kann sich auch als Erpressung und Schuldzuweisung äußern. Auch sogenanntes Gaslighting gehört dazu. Bei Gaslighting wird die Realität geleugnet oder verzerrt. Das kann bei der betroffenen Person zu Verunsicherung und Verzweiflung führen. Oft wird psychische Gewalt auch im digitalen Raum verübt, das heißt per E-Mail, Handynachrichten oder in sozialen Medien.

### **SPIRITUELLE GEWALT**

In Fällen von geistlicher oder spiritueller Gewalt geht es darum, dass Täter:innen ihr geistliches Amt und die damit verbundenen institutionellen bzw. strukturellen Machtfunktionen dazu missbrauchen, anderen die eigenen speziell religiösen Auffassungen, die eigenen Werte oder Überzeugungen aufzudrängen und sie zu bestimmten Verhaltensweisen und Handlungen zu zwingen.

Da die KHG jungen Menschen Räume für spirituelle Erfahrungen, Seelsorge und Geistliche Begleitung bietet, haben sich die Seelsorgenden und im spirituellen Bereich Tätigen in besonderem Maße mit der Gefahr für spirituellen Machtmissbrauch auseinanderzusetzen.

### **SEXUALISIERTE GEWALT**

Darunter versteht man jeden Übergriff auf die sexuelle Selbstbestimmung. Sie wird gegen den Willen der Betroffenen vollzogen und kann verbaler und/oder körperlicher Art sein. Bei dieser Gewaltform geht es vorwiegend um Kontrolle und Machtausübung. Deshalb findet sie oft in Abhängigkeitsverhältnissen statt. Sexualisierte Gewalt soll den Menschen gezielt abwerten und in der Selbstwahrnehmung stören. Sexualisierte Gewalt zeigt sich nicht nur in körperlichen Übergriffen.

## **2.4. SEXUALISIERTE GEWALT GEGEN DIE SEXUELLE SELBSTBESTIMMUNG VON MINDERJÄHRIGEN UND ERWACHSENEN SCHUTZBEFOHLENIEN.**

Handlungen gegen die sexuelle Selbstbestimmung von Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen können die Persönlichkeitsentwicklung und seelische Gesundheit der Betroffenen massiv beeinträchtigen. Das vorliegende Schutzkonzept möchte besonders auch allen Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung von sexualisierter Gewalt präventiv entgegenwirken. Besonders schutzbedürftig sind Minderjährige sowie Erwachsene, die dauerhaft oder auch nur zeitweise Hilfe oder Schutz benötigen. Ihnen gegenüber tragen unsere beschäftigten und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen eine besondere Verantwortung.

## **2.5. MACHTMISSBRAUCH**

Diskriminierung und Gewalt geht oft mit dem Missbrauch von Macht einher oder wird dadurch erst ermöglicht. Personen, die einem besonderen Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis unterworfen sind, sind deshalb besonders gefährdet von Formen der Diskriminierung und Gewalt.

## **2.6. KONSUM VON ALKOHOL UND DROGEN**

Der Konsum von Alkohol und Drogen erhöht das Risiko, als Opfer oder Täter:in mit Gewalt in Berührung zu kommen. Alkohol- und Drogenkonsum fördert aggressive und grenzverletzende Verhaltensweisen, die zur Schädigung Dritter führen können. Außerdem sind unter Alkohol- und Drogeneinfluss stehende Menschen oftmals vulnerabler für (sexuelle) Übergriffe und geben sich häufig eine Mitschuld an der Tat und empfinden große Scham für ihren Alkohol und Drogenkonsum.

### 3. BESTANDSAUFNAHME UND RISIKOANALYSE

In der Regel sind die Studierenden in der KHG und die Bewohner:innen der Wohnheime keine Minderjährigen mehr, sondern junge Erwachsene. Allerdings kann nicht ausgeschlossen werden, dass auch minderjährige Studierende einziehen und/oder an den Angeboten der KHG teilnehmen und ihr zugehörig sind. Diese bedürfen eines besonderen Schutzes.

Viele der Studierenden leben erstmals eigenständig und außerhalb ihres Zuhauses in neuen und unbekanntem (sozialen) Umgebungen. In dieser Lebenssituation können Studierende besonders vulnerabel sein.

Zudem gibt es unter den Studierenden eine große Vielfalt an unterschiedlichen Herkunftsländern, kulturellen Hintergründen, sexuellen Orientierungen, Geschlechtsidentitäten, Konfessionen und Religionen. Beachtung gilt hierbei den internationalen Studierenden ohne Deutschkenntnisse.

#### 3.1. DIE KHG TÜBINGEN

Die KHG Tübingen versteht sich als Zusammenschluss von Studierenden der Universität Tübingen, die sich den Werten und Zielen der KHG verbunden fühlen. Darüber hinaus zählen auch alle weiteren Personen zur KHG, die am Programm der KHG teilnehmen und das Miteinander in der KHG mitgestalten möchten.

Folgende Gruppen und Angebote der KHG werden im Folgenden auf Schutz- und Risikofaktoren bedacht. Überall dort, kann es auch zu Kontakt zwischen Mitarbeitenden und Minderjährigen und/oder (schutz- und hilfebedürftigen) Erwachsenen kommen.

- Mittwochabende (Barabende, Workshops, Podien, Partys,...)
- Gottesdienste und spirituelle Impulse
- KHG-Wochenenden
- Teams und Gruppen (z.B. AK Kirchenasyl/Spiriteam/Team Wohnen)
- Fahrten (z.B. Büffeln und Beten, Exerzitien)
- Interreligiöse und ökumenische Veranstaltungen
- Gemeinderatsitzungen, Team- und Vorbereitungssitzungen
- Seelsorge- und Beratungsgespräche, Beichtgespräche, Gutachtengespräche

Im Bereich Kirchenmusik gibt es bei uns:

- Schola Nuova  
Die Schola Nuova wird durch ehrenamtlich Tätige geleitet. Für die Schola Nuova gilt daher das Schutzkonzept der KHG.
- KHG-Chor  
Der KHG-Chor ist ein eigenständiger e.V.. Der Vorstand des KHG-Chores verantwortet die Chor-Arbeit und die Anstellung von Mitarbeitenden, wie dem:der Dirigent:in/Chorleitung. Die KHG-Leitung informiert den Vorstand über ihr

Schutzkonzept und spricht eine Empfehlung an den Chor aus, sich dem Schutzkonzept anzuschließen oder ein eigenes zu erstellen.

### **3.2. ANALYSE DER SCHUTZ- UND RISIKOFAKTOREN IN DER KHG**

Die Analyse der Schutz- und Risikofaktoren erfolgte partizipativ, die folgenden Personengruppen wurden einbezogen: Ehrenamtlich Mitarbeitende der KHG

**Die folgenden Fragestellungen haben wir bei der Risikoanalyse in den Blick genommen:**

**Welche Personen wohnen in der/kommen in die KHG und sind besonders schutz- und hilfebedürftig?**

- Erstsemester und neue Menschen in der KHG
- Möglicherweise Personen im Kirchenasyl
- Menschen mit Behinderung
- Menschen, die nicht fließend deutsch sprechen

**Wer geht sonst ein- und aus? Wer hat Schlüssel und damit Zugang? Zu welchen Räumen?**

- Offenes Foyer ermöglicht allen Zugang
- Externe Miteter:innen

**Wo könnten sich Gelegenheiten zu Diskriminierung/Gewalt/Übergriffe bieten? Auf welchen Veranstaltungen/in welchen Momenten besonders?**

- Unklares Ende - Wann enden Veranstaltungen? Hausrecht, Schlüssel, Awareness?
- Unklare Veranstaltung: Ab wann ist etwas eine KHG-Veranstaltung (zB. Vorbereitungen im Privaten). Unterschiedlich je nach Gruppengröße der Veranstaltung: „KHG Menschen unter sich“ oder öffentliche VA
- Auf Fahrten: Übernachtungssituationen, feste Gruppe über mehrere Tage
- Mittwochs-Veranstaltungen verhältnismäßig sicher, es sind viele Menschen da, die nacheinander schauen
- Anders als bei 1:1 Situation/Treffen in kleinen Gruppen: Habe ich Einfluss darauf wer anwesend ist, mit wem ich mich treffe?
- Offenes Foyer – kann auch Unbekannten Eintritt ins Haus gewähren, dadurch kann sich besonders am Abend (nicht mehr viele Leute im Foyer) z.B nach KHG-VAs eine übergriffige Situation ergeben.

**Unter welchen Umständen besonders?**

- Keine Hauptamtlichen mehr anwesend – wer hat Hausrecht dann?
- Alkoholkonsum

**Wie sind die räumlichen Situationen? Gibt es Risikoorte und -zeiten?**

- Büroetage: unübersichtlich, 1:1, Machtraum
- Toilettentüre EG – Feuerschutztüre: Macht aus Toiletten uneinsichtigen Ort, Lichtsituation ungut, Pissoirs in All-Gender Toiletten
- KHG Gottesdienste und Spiri-Angebote: spiritueller Missbrauch
- Veranstaltungen auf dem Stocherkahn: Abhängig von Stocher:in, kann nicht einfach verlassen werden

**Wer übernimmt in der KHG Verantwortung für Aufgaben?**



- Paritätische Besetzung der KHG-Leitung (steht in Satzung, dass bevorzugt) → problematisch, wenn nicht mehr gegeben

#### **Entstehen daraus Machtverhältnisse?**

- Hauptamtliche sitzen im Zweifel am längeren Hebel
- Gemeinderat, Gruppen und Teams, AK Kirchenasyl
- Die Hausrecht-habenden Personen

#### **Welche Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen gibt es vor Ort? Und wie transparent sind diese?**

- Sind Entscheidungsstrukturen für Außenstehende transparent? Sind Rollen klar?

#### **Was hindert ggf. Fälle von Gewalt/Diskriminierung anzusprechen?**

- „Ich kenne hier niemanden“,
- „es sind sich alle bekannt -jede:r kennt jede:n“,
- Fehlendes Vertrauen in kath. Institution,
- sind Wege und Konsequenzen klar?,
- Sprachbarrieren

#### **Für identifizierte Risikobereiche haben wir (folgende) Maßnahmen entwickelt, um den Schutz zu erhöhen:**

- Verbot von Gras-/Drogenkonsum durch die Hausordnung?
- Klärung ab wann etwas eine KHG-VA ist und wann ein „privates“ Vorbereitungstreffen? KHG stellt Räume für Vorbereitungstreffen zur Verfügung.
- Nur eine Unisex-Toilette? Ist es wirklich ein Problem der Beschriftung?
- Ansprechpersonen außerhalb der Mitarbeiter:innen der KHG – sollte aber nicht zu fern sein.
- Hinweis auf Lichtschalter im Büro an der Türe (Toilettenbenutzung)
- Bessere Beschriftung im Büro – wie weit darf ich Büro betreten?
- Bürotüre nur zu Öffnungszeiten offen, oder wenn Treffen im Büro stattfinden, nicht wenn einzelnen Mitarbeitende noch arbeiten.
- Öffentliche Beschlüsse des GR auf Homepage einsichtig machen um für mehr Transparenz zu sorgen
- Tür zum Flur trotz Brandschutz offen halten – evtl. Technik nachrüsten
- Bei Awareness-Personen Ämterhäufungen vermeiden, nie nur eine Awarenessperson benennen, Verstöße gegen den Verhaltenskodex schließen von Aufgabe aus
- Klare Kriterien definieren, ab wann eine alkoholisierte und unter Drogeneinfluss stehende Person rausgeschmissen wird.
- Festlegen, wer nach Hauptberuflichen das Hausrecht hat – Hausrecht wird mit Schlüssel übergeben.
- Leitung entscheidet über Ausschluss von Personen von (Awareness-)Ämtern bei Nichteinhaltung des Verhaltenskodexes
- Aus den unklaren Entscheidungskompetenzen von Hauptamtlichen und Gemeinderat entstehen schwer durchschaubare Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse. Das Gleiche gilt

für die Machtverhältnisse zwischen Teams und Gemeinderat. Diese Entscheidungskompetenzen gilt es zu klären.

### 3.3. DAS ERASMUSHAUS

Das Erasmushaus bietet Platz für 32 Student:innen, die in 7 Wohngemeinschaften mit je 3-5 Zimmern wohnen. Jedes Zimmer ist möbliert und verfügt über ein eigenes Bad mit Dusche und WC. In jeder WG befindet sich eine Küche und ein gemeinsames Ess-/Wohnzimmer.

Im Erdgeschoss gibt es mit der Oase einen gemeinsamen Gruppenraum für alle Bewohner:innen. Daneben lädt eine Terrasse zum Lernen, Entspannen oder gemeinsamen Feiern ein. Die sich im Haus befindende Kapelle kann von allen genutzt werden, ebenso ein Gruppenraum (Laden).

Für jede:n Bewohner:in gibt es einen Fahrradständer im Fahrradschuppen. Im Keller befinden sich Waschmaschinen und Trockenraum, sowie eine Fahrradwerkstatt.

Es gibt regelmäßige Angebote der Hausgemeinschaft, welche besucht und mitgestaltet werden können.

Im Folgenden werden

- Räumlichkeiten des Erasmushauses,
- Angebote der Hausgemeinschaft und
- Ämter und Teams zur Partizipation im Haus

auf Schutz- und Risikofaktoren bedacht. Überall dort, kann es auch zu Kontakt zwischen Mitarbeitenden und Minderjährigen und/oder (schutz- und hilfebedürftigen) Erwachsenen kommen.

### 3.4. ANALYSE DER SCHUTZ- UND RISIKOFAKTOREN IM ERASMUSHAUS

Die Analyse der Schutz- und Risikofaktoren erfolgte partizipativ, die folgenden Personengruppen wurden einbezogen: Bewohner:innen des Erasmushauses

**Die folgenden Fragestellungen haben wir bei der Risikoanalyse in den Blick genommen:**

**Welche Personen wohnen im Erasmushaus und sind besonders schutz- und hilfebedürftig?**

- Personen mit Behinderung,
- nicht deutsch-sprechende Personen,
- nicht katholische, nicht-christliche Personen,
- queere Personen,
- Erstsemester und Neue

**Wer geht sonst ein- und aus? Wer hat Schlüssel und damit Zugang? Zu welchen Räumen?**

- Personal (Leitung/Verwaltung/Hausmeister/Reinigung/Hikras) und Haussprecher:in (Generalschlüssel schließt alle Zimmer),
- Freund:innen,
- KHG-Besucher:innen, Fremde in offenem Foyer,
- Handwerker:innen

**Wo könnten sich Gelegenheiten zu Diskriminierung/Gewalt/Übergriffe bieten?**

- Bewerbungsverfahren,

- Unbekannte im Haus – offenes Foyer, aber geschlossene Stockwerkstüren
- WG-Leben: Gruppendynamiken, unterschiedliche Sprachen, Stockwerkstüren aus Glas, „gefangen in der WG“, (Sommer)Kleidung, Altersunterschiede, Grenzen setzen im Nahraum fällt schwer, jede:r kennt jede:n, Zimmer sind betretbar, unausgeglichene Geschlechterverhältnisse

#### **Auf welchen Veranstaltungen/in welchen Momenten besonders?**

- Hausaktionen
- nachts in 1:1 Situationen
- in Gemeinschaftsräumen und bei offenen Zimmertüren

#### **Unter welchen Umständen besonders?**

- Veranstaltungen mit Alkoholkonsum

#### **Wie sind die räumlichen Situationen? Gibt es Risikoorte und –zeiten?**

- Oase (Gemeinschaftsraum),
- Laden (kann zu 1:1 Situationen führen, mehrere Menschen haben Zugang),
- hinterm Haus/Fahrradschuppen/Müllschuppen (offen zugänglich, teils uneinsehbar),
- Wäschekeller (dunkel, kann zu 1:1 Situationen führen),
- Haustüre (öffnet manchmal von alleine), Treppenhaus, nachts, Kapelle,
- Zimmer und Stockwerke teilweise von außen einsichtig

#### **Wer übernimmt im EH Verantwortung für Aufgaben?**

- Sprecher:innen
- Zimmervergabe-Vertretungen
- Hausaktionsteam und weitere Teams

#### **Entstehen daraus Machtverhältnisse?**

- Ja, bei Haussprecher:in und Zimmervergabevertretungen
- teils auch bei Stockwerksprecher:innen

#### **Welche Strukturen/Gegebenheiten ermöglichen/begünstigen Gewalt/Diskriminierung?**

- offene Zimmertüren
- offener Eingangsbereich
- mangelnde Beleuchtung
- Privaträume, Geschlechtergemischte Stockwerke, 1:1 Situationen, Machtgefälle auf Stockwerken

#### **Was hindert ggf. Fälle von Gewalt/Diskriminierung anzusprechen?**

- Kirchlicher Raum (Vertrauensfrage)
- Machtverhältnisse ggü. Ansprechpersonen und Mitbewohner:innen
- Luxusproblem (Ist meine Beschwerde wichtig genug?)

#### **Für identifizierte Risikobereiche haben wir (folgende) Maßnahmen entwickelt, um den Schutz zu erhöhen:**

- Klare Kommunikation innerhalb der Stockwerke über eigene Anwesenheiten und längerer Besuch von Freund:innen
- Klare Anweisungen, wie mit Fremden im Haus umgegangen werden kann und wer ansprechbar ist.
- Info über Raumnutzung (Casablanca/Laden) an EH Bewohner:innen
- Hauptamtliche als Moderator:innen nutzen, um das Grenzen setzen innerhalb der WGs zu erleichtern

- Generalschlüssel sollten nur so wenige Menschen, wie möglich haben (Leitung/Hausmeister/Haussprecher:in)
- Lichtschalter für beide Räume im Wäscheraum sollte direkt neben der Eingangstüre sein
- Bessere Beleuchtung hinterm Haus
- Stockwerkstüren aus Glas uneinsichtiger machen → neue Türen mit Spion?
- Verlässliche und kommunizierte Schließzeiten der Einganstür
- Ansprechpersonen sichtbar und bekannt machen z.B. in der Oase, bei Geburtstagsliste, in Küchen
- „gefangen in der WG“ → niederschwelliger Stockwerkwechsel bei Vorfällen ermöglichen
- Verschiebbare Kapelle um zu verhindern das Externe sich außerhalb der Türöffnungszeiten dort aufhalten
- Workshops zur Vulnerabilität queerer Personen, Menschen mit Behinderung, aus anderen Religionen
- Schutzkonzept muss präsent sein: Thema auf jeder Hausversammlung, Flyer und Plakate, in den Stockwerken

### 3.5. DAS CARL-SONNENSCHNEN-HAUS

Das Carl-Sonnenschein-Haus bietet Platz für 148 Studierende, die auf 11 Stockwerken in Wohngemeinschaften mit 15 Zimmern (im EG mit 4, im 10. Stock mit 9 Zimmern) wohnen. Jedes Zimmer ist möbliert und verfügt über ein eigenes Waschbecken. Auf den meisten Stockwerken gibt es 12 kleinere Zimmer und 3 größere Zimmer. "Neuzugänge" erhalten in der Regel ein kleines Zimmer, die größeren werden stockwerksintern vergeben. In jeder WG befindet sich eine große Küche mit gemeinsamem Wohn- und Essbereich.

Im 11. Stock gibt es einen Bar und eine Dachterrasse zur gemeinschaftlichen Nutzung. Die CSH-Kapelle kann unabhängig für das persönliche Gebet oder zum Musizieren genutzt werden, und es gibt auch regelmäßige spirituelle Angebote.

Im Erdgeschoss befindet sich außerdem ein Musikzimmer sowie ein kleinerer und ein größerer Lern- bzw. Gruppenraum zur gemeinschaftlichen Nutzung.

Für jede:n Bewohner:in gibt es einen Fahrradständer im Fahrradraum. Im Keller befinden sich Waschmaschinen, Trockner und Gefriergeräte.

Es gibt Angebote und Veranstaltungen für und mit den Hausbewohner:innen. Diese werden von verschiedenen Teams vorbereitet und können besucht und mitgestaltet werden.

Im Folgenden werden

- Räumlichkeiten des Carl-Sonnenschein-Hauses,
- Angebote der Hausgemeinschaft und
- Ämter und Teams zur Partizipation im Haus

auf Schutz- und Risikofaktoren bedacht. Überall dort, kann es auch zu Kontakt zwischen Mitarbeitenden und Minderjährigen und/oder (schutz- und hilfebedürftigen) Erwachsenen kommen.

### 3.6. ANALYSE DER SCHUTZ- UND RISIKOFAKTOREN IM CARL-SONNENSCHNEN-HAUS

Die Analyse der Schutz- und Risikofaktoren erfolgte partizipativ, die folgenden Personengruppen wurden einbezogen: Bewohner:innen des Carl-Sonnenschein-Hauses

**Die folgenden Fragestellungen haben wir bei der Risikoanalyse in den Blick genommen:**

**Welche Personen wohnen im Carl-Sonnenschein-Haus und sind besonders schutz- und hilfebedürftig?**

- nicht deutsch-sprechende Personen
- Erstsemester und Neue (jung, unsicher, überfordert)

**Wer geht sonst ein- und aus? Wer hat Schlüssel und damit Zugang? Zu welchen Räumen?**

- Hausleitung
- Hausverwaltung
- Reinigungskräfte
- Handwerker:innen
- Post?

**Wo könnten sich Gelegenheiten zu Diskriminierung/Gewalt/Übergriffe bieten? Auf welchen Veranstaltungen/in welchen Momenten besonders?**

- Partys, Bar
- in Privaträumen,
- Barabende und Hausaktionen (Stockwerkscrawl)
- Hausaktionen, nachts in 1:1 Situationen

**Unter welchen Umständen besonders?**

- Veranstaltungen mit Alkoholkonsum
- Wenige beteiligte Personen

**Wie sind die räumlichen Situationen? Gibt es Risikoorte und -zeiten?**

- Keller (schlecht beleuchtet)
- gemeinsame Räume (EG, Bar, Kapelle, Keller)
- gemeinsame Bäder und Toiletten
- WGs: Gruppendynamiken, Beziehungen, Konflikte, Besuche, längere Abwesenheiten

**Wer übernimmt im CSH Verantwortung für Aufgaben?**

- Sprecher:innen
- CSH-Rat
- Zimmervergabe-Vertretungen
- Hausaktionsteam

**Entstehen daraus Machtverhältnisse?**

- Ja, bei Haussprecher:in und Zimmervergabevertretungen
- teils auch bei Stockwerksprecher:innen

**Welche Strukturen/Gegebenheiten ermöglichen/begünstigen Gewalt/Diskriminierung?**

- Zimmervergabe (Zugang zu sensiblen Daten)

**Was hindert ggf. Fälle von Gewalt/Diskriminierung anzusprechen?**

- Unklarheit über Ansprechpersonen, nicht niederschwellig genug, wie erreiche ich Ansprechpersonen

**Für identifizierte Risikobereiche haben wir (folgende) Maßnahmen entwickelt, um den Schutz zu erhöhen:**

- Kurzer Input zur Sensibilisierung für Stockwerksprecher:innen und für Awareness-Person vom Stockwerk.
- Kommunikation auf den Stockwerken: über An- und Abwesenheiten, Gäste
- Sensibilität fördern für Gruppendynamiken und Einbezug von Neu-Eingezogenen
- Kommunikation über Zeitraum für Zimmerbegehung/Stockwerksbegehungen (zeitlich klar begrenzt) – Handwerker:innen und Hausleitung
- Awareness-Person bei CSH-Barabenden
- Kommunikation von Einzugssterminen mit dem betroffenen Stockwerk zB über Zimmervergabeverantwortliche:n
- Awareness-Personen aus den Bewohner:innen benennen, die für das gesamte Haus ansprechbar sind. Schutzkonzept muss präsent sein: Thema auf jeder Hausversammlung, Flyer und Plakate, in den Stockwerken
- Kontaktmöglichkeit für erste Kontaktaufnahme vor Einzug ans Stockwerk geben
- Niederschwellige Ansprechpersonen/mehrere zur Auswahl

### 3.7. SCHUTZFAKTOREN

Um die Bewohner:innen, Ehrenamtliche und Teilnehmende vor Gewalt und Diskriminierung zu schützen, setzen wir in unserer Präventionsarbeit folgende Bausteine um:

Die Mitarbeit ist je nach Tätigkeit

- an den Besuch von Schulungen,
- an das Unterzeichnen eines Verhaltenskodex,
- der Einsichtnahme in ein Erweitertes Führungszeugnis,
- und der Unterzeichnung einer Selbstauskunftserklärung gebunden.

Darüber hinaus

- sind Ansprechpersonen benannt und
- Interventionspläne regeln die Verfahrenswege im Verdachts- und Beschwerdefall.

*Information zum erweiterten Führungszeugnis:*

*Durch die Prüfung des Strafregisters soll verhindert werden, dass Menschen, die nach dem Sexualstrafrecht bereits verurteilt sind, erneut mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen in Kontakt kommen. Ob eine Person bereits wegen eines Verstoßes gegen § 72 bzw. §72a des SGB VIII rechtskräftig verurteilt wurde, kann man dem erweiterten polizeilichen Führungszeugnis (eFZ) entnehmen.*

*Mit der Einsichtnahme in eFZ wenden wir für jene ehrenamtlichen Tätigkeiten mit besonderer Verantwortung die Standards unserer Diözese auch für die Bereiche von KHG und Wohnheimen an.*

*Information zur Selbstauskunftserklärung:*

*Mit dem Amtsblatt Nr. 15 am 10.11.2015 wurden die neuen Regelungen zum Thema Prävention sexueller Missbrauch in der Diözese Rottenburg-Stuttgart veröffentlicht.*

*Hierin wird zusätzlich zur Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen auch die Abgabe einer ergänzenden Selbstauskunftserklärung geregelt. Damit wird die Zeit zwischen der gesetzlich vorgesehenen Vorlagepflicht von 5 Jahren ein Stück weit abgesichert.*



## 4. PERSONALAUSWAHL UND PERSONALENTWICKLUNG

### 4.1. MITARBEITENDE MIT ARBEITSVERTRAG

In der KHG arbeiten folgende Mitarbeitende mit Arbeitsvertrag bei der Diözese Rottenburg-Stuttgart:

- eine Reinigungskraft KHG und EH
- ein Hausmeister KHG und EH
- zwei Verwaltungskräfte KHG und EH
- eine pädagogische Hausleitung CSH
- studentische Mesner:innen KHG
- studentische Hilfskräfte KHG und CSH
- zwei Hochschuleelsorger:innen / KHG- und EH-Leitung

Für diese sieht die diözesane Präventionsordnung folgendes vor:

- Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (Wiedervorlage alle 5 Jahre)
- Unterzeichnung der diözesanen Selbstauskunftserklärung (einmalig zu Beginn der Tätigkeit)
- Unterzeichnung des diözesanen Verhaltenskodexes (einmalig zu Beginn der Tätigkeit)
- Mitarbeitende mit Leitungsfunktion: Bescheinigung über die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung (Wiedervorlage alle 5 Jahre)
- Mitarbeitende ohne Leitungsfunktion: Unterweisung in das Schutzkonzept der KHG/Wohnheime

#### VORGEHEN:

Die personalverantwortliche Person (KHG-Leitung) überprüft vor der Aufnahme einer Tätigkeit, während der Einarbeitungszeit sowie in regelmäßigen Gesprächen mit den Beschäftigten die fachliche und persönliche Eignung einer:ines Mitarbeitenden. Gespräche dienen dazu, sich einen Eindruck über die Haltung der Person im Hinblick auf den Schutz der (minderjährigen) Studierenden und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu verschaffen und diese entsprechend diesem Schutzkonzept zu fördern.

#### ZUSTÄNDIGKEIT:

Zuständig für die pastoralen Mitarbeitenden ist das Bischöfliche Ordinariat in Rottenburg.

Für alle anderen Angestellten sorgt die Stelle, die jeweils die **Personalakte (Herr Haug?)** führt, dafür, dass Mitarbeitende oben genannte Dokumente vorlegen.

Prävention gegen sexualisierte Gewalt und Maßnahmen des Schutzkonzepts sind auf allen Ebenen eine gemeinsame Aufgabe von Träger und Mitarbeitenden und daher auch ein Thema in der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und MAV.

## 4.2. ANGESTELLTE AUS FREMDFIRMEN

Laut Rahmenordnung der DBK gilt, dass bei der Vereinbarung von Dienstleistungen durch externe Personen oder Firmen, oder wenn solchen externen Personen oder Firmen kirchliche Räume überlassen werden, wir unsere Regelungen zu Einsichtnahme in eFZ und Unterzeichnung von Selbstauskunftserklärungen analog anwenden.<sup>1</sup>

Dies betrifft im Carl-Sonnenschein-Haus

- die Hausverwaltung (Firma xx)
- den Hausmeisterservice (Firma xx)
- die Reinigungskräfte (Firma xx)

Für sie gilt demnach entsprechend:

- Unterzeichnung der diözesanen Selbstauskunftserklärung (einmalig zu Beginn der Tätigkeit)
- Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (Wiedervorlage alle 5 Jahre)

Zusätzlich fordern wir die Unterzeichnung des Verhaltenskodexes ein:

- Unterzeichnung des Verhaltenskodexes (einmalig zu Beginn der Tätigkeit)

### VORGEHEN:

???

### ZUSTÄNDIGKEIT:

Die Stelle, die jeweils die Personalakte führt, sorgt dafür, dass Mitarbeitende oben genannte Dokumente vorlegen.

## 4.3. EHRENAMTLICH MITARBEITENDE UND BEWOHNER:INNEN

Ohne das aktive Mitwirken der ehrenamtlich Tätigen und Bewohnenden am institutionellen Präventionsauftrag von KHG und Wohnheimen ist dieser kaum erfüllbar. Alle Mitarbeitenden und alle Bewohner:innen tragen durch ihr Achtsamkeit und Handlungsfähigkeit wesentlich dazu bei.

Nahezu nirgends kommt ihnen in der KHG und den Wohnheimen ein expliziter Schutzauftrag für Minderjährige und/oder hilfebedürftige Erwachsene zu. Allerdings sind sie in Bereichen tätig, in denen ihnen verantwortungsvolle Aufgaben zukommen, wie beispielweise die Mitwirkung bei der Zimmervergabe. Außerdem bringen manche Ämter (z.B. Gemeinderatsamt,

---

<sup>1</sup> Vgl. Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, Pkt. 3.1.3 (KABl. 2020, Nr. 4).

Haussprecher:innen-Amt) ein deutliches Machtgefälle mit sich.

Inwieweit sich das Schutzkonzept auf die einzelnen Ehrenamtlichen und Bewohnenden auswirkt, hängt daher von folgenden Kriterien ab:

- Intensität des Kontakts mit Minderjährigen/hilfebedürftigen Erwachsenen
- Höhe des Macht-/Autoritätsverhältnisses
- Altersunterschied der tätigen Person und den Minderjährigen
- besondere Abhängigkeitsverhältnisse
- Gruppenarbeit oder Einzelfallarbeit
- Ort
- Grad der Intimität
- Dauer des Kontaktes

Für ehrenamtlich Tätige gilt entsprechend dieser Kriterien mit dem Beschluss des Gemeinderats und der Hausleitung folgendes: siehe auch: Ampelmodell im Anhang.

**Für den Gemeinderat der KHG,**

**für die Leitung der Schola,**

**für Teams von Veranstaltungen mit Übernachtung:**

- Vorlage eines eFZ und einer Selbstauskunftserklärung
- Unterzeichnung des Verhaltenskodex der KHG (einmalig zu Beginn der Tätigkeit)
- Besuch einer Schulung

**Für Mitglieder im AK Kirchenasyl und die Human Power Gruppe:**

- Vorlage eines eFZ und einer Selbstauskunftserklärung
- Unterzeichnung des Verhaltenskodex der KHG plus Kirchenasyl-Spezifika (einmalig zu Beginn der Tätigkeit)
- Besuch einer Schulung

**Für Personen, die einen Bardienst übernehmen,**

**Für Teams von Veranstaltungen ohne Übernachtung:**

- Unterzeichnung des Verhaltenskodex der KHG (einmalig zu Beginn der Tätigkeit)
- freiwillige Teilnahme an einer Schulung

**Für liturgische Dienste (Kommunionhelfer:in, Lektor:in, Ministrant:innen, externe Liturg:innen, Spiri-Vorbereitungsteam),**

**für Bands, Sänger:innen in KHG-Chor und Schola nuova,**

**für Mitglieder des Ökumene-Teams und des interreligiösen Teams:**

- Freiwillige Unterzeichnung einer KHG-Selbstverpflichtung
- freiwillige Teilnahme an einer Schulung

**Für die Haussprecher:innen,**

- Vorlage eines eFZ und einer Selbstauskunftserklärung
- Unterzeichnung des Verhaltenskodex „Wohnen“ (einmalig zu Beginn der Tätigkeit)
- Besuch einer Schulung

**Für Bewohner:innen CSH/EH,  
für Stockwerkssprecher:innen,  
für den CSH Rat,  
für alle Hausteams**

- Unterzeichnung des Verhaltenskodex „Wohnen“ (einmalig zum Einzug)
- Freiwillige Teilnahme an einer Schulung

**Für das Team Wohnen,  
für die Kleinen Kreise,  
für die Zimmervergabe-Vertreter:innen**

- Unterzeichnung des Verhaltenskodex „Wohnen“ (einmalig zu Beginn der Tätigkeit)
- Besuch einer Schulung (mit besonderem Blick auf Fragen der Diskriminierung bei der Bewerbungssichtung)

**Für die Awarenessteams**

- Vorlage eines eFZ und einer Selbstauskunftserklärung
- Unterzeichnung des Verhaltenskodex „Wohnen“ oder KHG (einmalig zu Beginn der Tätigkeit)
- Besuch einer Schulung

**VORGEHEN:**

- (1) Die ehrenamtlichen Tätigkeiten und die damit verbundenen Pflichten haben wir in einer Liste erfasst. Diese Liste der Tätigkeiten gehört verbindlich zu unserem Schutzkonzept.
- (2) Für die Tätigkeit mit verpflichtenden Regelungen wird im KHG Büro eine Liste aller Personen geführt, die diese Tätigkeiten ehrenamtlich ausüben.
- (3) Hauptamtlich Mitarbeitende sowie gruppenverantwortliche Ehrenamtliche sind verpflichtet, dem KHG-Büro regelmäßig die Kontaktdaten neuer Ehrenamtlicher in ihrem Bereich sowie die Beendigung der Tätigkeit mitzuteilen.
- (4) Die Liste der Personen wird vom KHG Büro semesterweise aktualisiert. Dabei wird auch überprüft, ob alle notwendigen Dokumente angefordert wurden bzw. bereits vorliegen.
- (5) Das KHG Büro überprüft und aktualisiert mindestens einmal je Semester die Kontaktadressen der veröffentlichten Ansprechpersonen und –stellen.

**ZUSTÄNDIGKEIT:**

Zuständig für die Anforderung und Entgegennahme der Dokumente von Ehrenamtlichen und

Bewohnenden und für die Einsichtnahme in die erweiterten Führungszeugnisse sind

Claudia Weiler und Wolfgang Metz

Sie wurden am 27. Juni 2024 vom Gemeinderat dazu beauftragt.

#### 4.4. EINSICHTNAHME & DOKUMENTATION

##### VORGEHEN:

- (1) Neue Ehrenamtliche werden vor oder am Beginn ihrer Tätigkeit dazu aufgefordert, die notwendigen Unterlagen vorzulegen. Die Teilnahmebescheinigung an einer Fortbildungsveranstaltung kann je nach Schulungsmöglichkeit nachgereicht werden.
- (2) Die KHG-Leitung stellt den Ehrenamtlichen im Namen der Katholischen Hochschulgemeinde eine Bescheinigung aus, in der bestätigt wird, dass sie:er für die ehrenamtliche Tätigkeit ein erweitertes Führungszeugnis benötigt und die Meldebehörde um Kostenbefreiung gebeten wird. Die Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses ist damit für ehrenamtlich Tätige kostenfrei.
- (3) Mit dieser Bescheinigung beantragt die:der Ehrenamtliche ein erweitertes Führungszeugnis bei der zuständigen Meldebehörde.
- (4) Die:der Ehrenamtliche legt das erhaltene Führungszeugnis der verantwortlichen Person (s.o.) persönlich vor oder sendet ihr dieses in einem verschlossenen Umschlag.
- (5) Die verantwortliche Person dokumentiert, nach den Bestimmungen des Datenschutzes, den Namen der:des Ehrenamtlichen, das Datum der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis und die Tatsache, dass keine relevante Eintragung vorhanden ist.
- (6) Bei einschlägigen Einträgen in einem erweiterten Führungszeugnis oder fortgesetzter Weigerung, die Dokumente vorzulegen, informiert die o. g. verantwortliche Person unverzüglich die KHG-Leitung, damit das weitere Vorgehen beraten werden kann.
- (7) Die Vorlage bzw. Abgabe der Dokumente wird in einer Liste dokumentiert.
- (8) Das Führungszeugnis darf bei der Vorlage nicht älter als 3 Monate sein.
- (9) Nach Einsichtnahme erhält die:der Ehrenamtliche das erweiterte Führungszeugnis zurück oder es wird vernichtet.
- (10) Sofern nach fünf Jahren das Engagement noch besteht, fordert die beauftragte Person die:den Ehrenamtliche:n dazu auf, ein neues, aktuelles Führungszeugnis vorzulegen.
- (11) Die Dokumentationsliste der von Ehrenamtlichen eingesehenen und erhaltenen Unterlagen wird von der verantwortlichen Person geführt und entsprechend der Datenschutzvorgaben im KHG-Büro aufbewahrt.
- (12) In der Dokumentationsliste wird auch das Datum der Unterschrift von Verhaltenskodex, Selbstauskunftserklärung und das Schulungsdatum vermerkt. Die Dokumentationsliste wird fortlaufend geführt. Daten bleiben (für Aufarbeitungsfälle) auch nach dem Beenden der ehrenamtlichen Tätigkeit bestehen.

(13) Alle Dokumente (Verhaltenskodex/Selbstauskunftserklärung, TN-Bescheinigung Schulung) werden für jede Person in einem Ordner abgelegt und entsprechend der Datenschutzvorgaben aufbewahrt.

## 5. AUS- UND FORTBILDUNG

Die Awareness-Schulungen der KHG dienen als Informationsveranstaltungen zum Thema Prävention von Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt. Als KHG und Hausleitungen wollen wir keinen Raum für Grenzüberschreitungen lassen. Dazu ist es notwendig sich mit dem eigenen präventiven Auftrag auseinanderzusetzen, die eigene Wahrnehmung zu schärfen um Gefahrenpotenziale zu erkennen, diesen entgegenzuwirken und im Notfall handlungsfähig zu sein.

Bei **beschäftigten Mitarbeitenden** ist der jeweilige Dienstvorgesetzte dafür verantwortlich, den Mitarbeitenden auf ihre/seine Teilnahmepflicht hinzuweisen.

Die Kontrolle der Teilnahme erfolgt durch den jeweiligen Dienstgeber bzw. durch die von ihm beauftragte Dienststelle:

- Für Mitarbeitende mit Arbeitsvertrag in KHG/EH ist demnach die KHG-Leitung zuständig.
- Für die KHG-Leitung ist demnach xxx zuständig.

Bei **Ehrenamtlichen**, für die eine Teilnahme verpflichtend ist, ist die/der jeweils zuständige Mitarbeitende, in Zusammenarbeit mit dem KHG-Büro, dafür verantwortlich.

Alle weiteren Ehrenamtlichen und alle Bewohner:innen sollen freiwillig an den Awareness-Schulung teilnehmen. Für eine Teilnahme setzen sich alle pastoralen Mitarbeitenden werbend ein.

Die Awareness-Schulungen entsprechen von Umfang und Inhalt den Anforderungen einer diözesanen Basisfortbildung. Dauern mindestens 1,5 Stunden und sind spezifisch auf die Belange von Wohnheimen und KHG-Arbeit konzipiert. Awareness-Schulungen finden mind. einmal je Semester statt. Bestenfalls können sie auch digital angeboten werden.

Nach Möglichkeit kooperieren wir dazu mit

- Fachberatungsstellen im Bereich Diskriminierung/(sex.) Gewalt
- der Dekanatsgeschäftsstelle und dem Institut für Fort- und Weiterbildung,
- der Katholischen Erwachsenenbildung,
- weiteren kirchlichen Einrichtungen im Hochschulkontext (zB. ESG/Mentorat/Wilhelmstift/Ambrosianum)

Über die Awareness-Schulungen hinaus fördern wir Informations- und Präventionsangebote für (minderjährige) Studierende und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene.

## **6. VERHALTENSKODEX UND VERHALTENSREGELN**

### **6.1. VERHALTENSKODEX KHG**

Der Verhaltenskodex der KHG beschreibt wichtige Handlungsrichtlinien, die zu einer Kultur der Achtsamkeit beitragen und die KHG-Veranstaltungen zu sicheren Orten machen wollen. Nach diesen Richtlinien wollen wir als KHG unser Verhalten ausrichten.

Im Verhaltenskodex sind vor allem Hilfestellungen, Anregungen und konkrete Verhaltensweisen für den Umgang mit Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt und Gewaltpotenzialen benannt.

Unsere hauptberuflichen Mitarbeitenden sind dazu verpflichtet den verbindlichen Verhaltenskodex der Diözese Rottenburg-Stuttgart zu unterzeichnen. Zusätzlich müssen sie den Verhaltenskodex der KHG unterzeichnen.

Unsere ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen, die zur Einsicht in ein eFZ verpflichtet sind, sind ebenso dazu verpflichtet, diesen Kodex zu unterzeichnen.

Für alle weiteren ehrenamtlich Tätigkeiten gelten die Regelungen laut Ampelmodell. Siehe Anhang.

Der Verhaltenskodex wurde gemeinsam mit ehrenamtlich Tätigen erarbeitet.

Wird die Unterzeichnung des Verhaltenskodex verweigert, ist eine Ausübung der entsprechenden Tätigkeit nicht möglich. Es schließt sich ein Gespräch aufgrund der Nichtunterzeichnung an.

### **6.2. VERHALTENSKODEX ERASMUSHAUS UND CARL-SONNENSCHNEIN-HAUS**

Der Verhaltenskodex der Wohnheime beschreibt wichtige Handlungsrichtlinien, die zu einer Kultur der Achtsamkeit beitragen und die Wohnheime zu sicheren Orten machen wollen. Nach diesen Richtlinien sollen alle Bewohner:innen ihr Verhalten ausrichten.

Im Verhaltenskodex sind vor allem Hilfestellungen, Anregungen und konkrete Verhaltensweisen für den Umgang mit Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt und Gewaltpotenzialen benannt.

Alle Bewohner:innen haben diesen Verhaltenskodex zum Zeitpunkt ihres Einzugs zu unterzeichnen.

Der unterzeichnete Verhaltenskodex wird gemeinsam mit dem Mietvertrag abgelegt.

Der Verhaltenskodex wurde gemeinsam mit Bewohner:innen erarbeitet.

Die Auswirkungen auf die mietrechtlichen Konsequenzen eines nicht unterzeichneten Verhaltenskodexes gilt es zeitnah zu prüfen.



## 7. BERATUNGS- UND BESCHWERDEMÖGLICHKEITEN

Trotz guter und umfangreicher Präventionsmaßnahmen und Schutzkonzepte kann es dazu kommen, dass es zu Grenzverletzungen, Übergriffen oder strafrechtlich relevanten Formen von (sexualisierter) Gewalt kommt.

Es gibt Grenzverletzungen, die strafrechtlich nicht belangt werden können. Dennoch dürfen solche Übergriffe nicht toleriert werden (z.B. abschätzige oder anzügliche Bemerkungen, Tolerieren von aggressivem Verhalten).

Studierende sollen wissen, dass es ausdrücklich erwünscht ist, sich im Beschwerdefall mitzuteilen und Rückmeldungen zu geben. Dies gilt insbesondere, wenn Grenzen überschritten und vereinbarte Regeln nicht eingehalten wurden. Im Kontext der Prävention ist das Ziel, insbesondere junge Menschen darin zu ermutigen, Grenzverletzungen anzusprechen.

Besonders im Verdachts- und Notfall von Kindeswohlgefährdung oder anderen strafrechtlich relevanten Taten ist es wichtig, nicht alleine zu agieren, sondern sich Hilfe und Unterstützung zu holen.

Alle in der KHG Engagierten und alle Bewohner:innen der Wohnheime sind daher über die internen und externen Ansprechstellen und Beschwerdewege informiert.

Eingegangene Rückmeldungen werden von den Verantwortlichen zeitnah bearbeitet, damit Betroffene wissen, dass sie mit Ihren Anliegen ernst genommen werden.

Die Kontaktdaten der Ansprechpersonen sind ausreichend veröffentlicht und stehen dauerhaft auf der Homepage der KHG.

### 7.1. AWARENESS-TEAMS

Für die KHG-Arbeit werden Awareness-Teams ausgebildet. Diese sind bei Veranstaltungen besonders präsent, weisen auf die Awareness-Angebote der KHG hin und sind für Betroffene von (sex.) Gewalt und Diskriminierung ansprechbar.

Auch für die beiden Wohnheime gibt es jeweils ein Team aus Awareness-Teams, die im Haus leben und dort bekannt und präsent sind. Sie sind für Betroffene von (sex.) Gewalt und Diskriminierung ansprechbar sowie bei Hausaktionen präsent.

Die Awareness-Teams sind nach Möglichkeit divers (Geschlecht, Kultur, Sprache...) aufgestellt um die Hürde der Ansprechbarkeit niederschwellig zu halten.

Die Awareness-Teams werden separat für ihre Tätigkeit geschult und handeln nach dem Awareness-Leitfaden. Dabei werden sie von der KHG-Leitung/päd. Leitung des CSH begleitet.

#### 7.1.1. VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE MITARBEIT IN AWARENESS-TEAMS

Folgende Aspekte beachten wir bei der Auswahl von Awareness-Teams:

- Voraussetzung ist der Besuch einer Schulung mit folgenden Inhalten:

- Grundlegendes zu (sex.) Gewalt/Diskriminierung und Awareness-Arbeit.
- Reflektion eigener Vorurteile, Einstellungen und Haltungen.
- Umgang mit eigener Betroffenheit/Involviertheit.
- Inhalte des institutionellen Schutzkonzeptes.
- Erlangen von Handlungssicherheit den Awareness-Leitfaden.
- Unterweisung zur Verschwiegenheit.
- Sowie die Vorlage eines eFZ und einer Selbstauskunftserklärung,
- und die Unterzeichnung des entsprechenden Verhaltenskodex (einmalig zu Beginn der Tätigkeit).
- Mitarbeitende in Awareness-Teams sind zuvor nicht durch eigenes Fehlverhalten auffällig geworden.
- Mitarbeitende in Awareness-Teams verpflichten sich zur Verschwiegenheit gegenüber Dritten - ausgenommen, der zur Intervention beauftragten Personen.

### 7.1.2. AUFGABEN DER AWARENESS-TEAMS

Zu den Aufgaben von Awareness -Teams gehören:

- Ansprechpersonen für Betroffene von (sex.) Gewalt und Diskriminierung.
- Vorstellung bei den Hausversammlungen und den KHG-Veranstaltungen.
- Auf Veranstaltungen sind Awareness-Teams präsent und aufmerksam für ggf. wenig integrierte Personen, Betrunkene, durch ihr Verhalten auffällige Personen, ...
- Intervenieren und/oder geben Rückmeldung, wenn Veranstaltungen durch ihre Umsetzung dem Schutzkonzept widersprechen.
- Werden in die Intervention einbezogen, sobald sie einen Vorfall weitermelden.
- Werden ggf. besonders informiert über aktuelle Interventionen in den Wohnheimen/der KHG.

### 7.2. ANSPRECHPERSONEN

Im Beschwerdefall (bei Grenzverletzungen, Übergriffen und Straftaten) sind, neben den Awareness-Teams, für die KHG und deren Wohnheime, folgende Personen als dauerhafte Ansprechpersonen benannt:

#### LEITUNG DER HOCHSCHULGEMEINDE UND DES ERASMUSHAUSES

Wolfgang Metz

Mail: [Wolfgang.metz@drs.de](mailto:Wolfgang.metz@drs.de)

Tel.: 07071 944618

Claudia Weiler

Mail: [Claudia.Weiler@drs.de](mailto:Claudia.Weiler@drs.de)

Tel.: 07071 944614

#### PÄDAGOGISCHE LEITUNG CSH

Marion Reinhardt

Mail: [marion.reinhardt@drs.de](mailto:marion.reinhardt@drs.de)

Tel.: 0159 01636095

### **KOMMISSION SEXUELLER MISSBRAUCH**

Besonders bei einer Beschwerde gegen Hauptberuflich Mitarbeitende, können sich Betroffene an die Kommission sexueller Missbrauch der Diözese Rottenburg-Stuttgart wenden.

Die Kommission kann von jeder Person jederzeit auch ohne Einhaltung des Dienstwegs informiert werden.

<https://praevention-missbrauch.drs.de/>

Frau Elke Börnard

Fachberaterin an einer Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt

E-Mail: [elke.boernard@ksm.drs.de](mailto:elke.boernard@ksm.drs.de)

Tel: 0170/ 7881935

Frau Theresa Ehrenfried

Fachberaterin an einer Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt

E-Mail: [theresa.ehrenfried@ksm.drs.de](mailto:theresa.ehrenfried@ksm.drs.de)

Tel: 0151 / 52 50 27 50

Herr Daniel Noa

Jurist

E-Mail: [daniel.noa@ksm.drs.de](mailto:daniel.noa@ksm.drs.de)

Tel: 0177 / 2 35 52 00

## **7.3. INTERVENTIONSTEAM**

Die Leitung der Hochschulgemeinde bildet zusammen mit der pädagogischen Leitung des CSH ein gemeinsames Präventionsteam.

Wird ein Vorfall durch ein Mitglied eines Awareness-Teams gemeldet, wird diese Person ebenfalls in die Intervention miteinbezogen.

Das Interventionsteam arbeitet im Bedarfsfall mit externen Fachberatungen und der Kommission sexueller Missbrauch der Diözese zusammen.

## **8. INTERVENTIONSPLAN**

### **8.1. BEI AKUTER BEDROHUNG:**

Sollte eine Person akut bedroht sein, ist zuallererst deren Schutz zu gewährleisten, indem Verdächtige:r/Täter:in und Betroffene:r voneinander getrennt werden, notfalls durch das Ausüben des Hausrechts sowie der Polizei, und/oder indem die medizinische Versorgung gewährleistet wird.

Bei Einschaltung der Polizei ist zu beachten, dass diese dazu verpflichtet ist, bei einem Verdacht

auf Officialdelikte weiter zu ermitteln. Dies kann ggfs. den Interessen der Betroffenen widersprechen.

## 8.2. VORWÜRFE GEGEN HAUPT- ODER EHRENAMTLICH MITARBEITENDE

Entsprechend der diözesanen Interventionsordnung muss unverzüglich die KHG-Leitung informiert werden, wenn es Vorwürfe bzw. eine Vermutung gibt, dass haupt- oder ehrenamtlich Mitarbeitende der KHG sexuelle Übergriffe begangen haben, insbesondere, wenn diese an Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen begangen wurden.

Die KHG Leitung sollte auch bei allen anderen Formen von Grenzverletzungen oder Übergriffen durch Mitarbeitende informiert werden. Diese Beschwerdefälle werden dann nach den in 8.3. benannten Grundsätzen bearbeitet. Sollte die Beschwerde gegen die KHG-Leitung gerichtet sein, ist die Beschwerde an xxxx zu richten.

- (1) Die Leitung ist verantwortlich für den Umgang mit der Vermutung/dem Verdacht vor Ort und informiert unverzüglich die Kommission sexueller Missbrauch der Diözese
- (2) Gesprächsinhalte und Interventions-Schritte werden unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte durch die Ansprechperson schriftlich dokumentiert.
- (3) Die Kommission sexueller Missbrauch informiert den Bischof und berät die Kirchengemeinde zum Umgang mit dem Vorwurf.
- (4) Notwendige Schritte werden in Abstimmung mit der Kommission sexueller Missbrauch und dem Bischöflichen Ordinariat veranlasst.
- (5) Sollte die KHG-Leitung selbst unter Verdacht stehen, ist der Dekan des Dekanats (Namen, Anschrift, Kontaktadressen einfügen) für die Kommunikation mit der Diözese und die Interventionsmaßnahmen verantwortlich.
- (6) Eigens geschulte Berater:innen, die von der Diözese vermittelt werden, können in einer solchen Krisensituation die KHG/Wohnheime, in denen der Vorfall geschehen ist, während der Auseinandersetzung mit dem Geschehenen unterstützen.
- (7) Bei einem aktuellen Vorwurf hat der Schutz bekannter und möglicher weiterer Betroffener Priorität. Es wird darauf geachtet, dass Betroffene und ggfs. ihre Angehörigen begleitet werden und professionelle Unterstützung bekommen.
- (8) Gegenüber der verdächtigten/übergriffigen Person werden – sofern es sich um eine:n Mitarbeitende:n handelt – angemessene disziplinarische und arbeitsrechtliche Maßnahmen ergriffen und ggfs. therapeutische oder seelsorgerische Hilfe angeboten. Ehrenamtlichen kann, ggfs. vorübergehend, die Tätigkeit untersagt werden.
- (9) Auch der beschuldigten Person gegenüber besteht die Pflicht zur Fürsorge. Sie steht – unbeschadet erforderlicher unmittelbarer Maßnahmen – bis zum Erweis des Gegenteils unter Unschuldsvermutung.
- (10) Mit allen Informationen muss sehr sorgfältig und diskret umgegangen werden. Zu berücksichtigen sind die Persönlichkeitsrechte der Beteiligten, aber auch Informationsrechte der jeweiligen Einrichtung/Gruppe. ZB. KHG-Gemeinderat, Haussprecher:innen, Awareness-Teams, Bewohner:innen.

- (11) Stellt sich eine Beschuldigung oder ein Verdacht nach gründlicher Prüfung als unbegründet heraus, so ist im Einvernehmen mit der entsprechenden Person alles zu tun, was die entsprechende Person rehabilitiert und schützt.
- (12) Interventionen bezüglich Vermutungen und Vorwürfen, die aufgekommen sind, werden in angemessenem zeitlichem Abstand analysiert und Verbesserungsmöglichkeiten im Sinne der Prävention herausgearbeitet.

### **8.3. GRENZVERLETZUNGEN & ÜBERGRIFFE ZWISCHEN**

#### **TEILNEHMENDEN/BEWOHNER:INNEN**

Bei Grenzverletzungen und Übergriffen zwischen Teilnehmenden und/oder Bewohner:innen ist angemessen und konsequent pädagogisch zu handeln. Es gilt besonders zu beachten, ob es sich bei der betroffenen Person auch um eine minderjährige oder schutzbedürftige Erwachsene handelt.

Alle, die von einer Grenzverletzung/einem Übergriff/einer Straftat erfahren, dürfen sich an die benannten Beschwerdestellen wenden.

Folgende Grundsätze der Beschwerdebearbeitung gelten im Fall einer Beschwerde:

- (1) Gesprächsinhalte und Interventions-Schritte werden unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte durch die Ansprechperson schriftlich dokumentiert.
- (2) In einem Erstgespräch wird der Grund der Beschwerde und das weitere Vorgehen besprochen und mit dem:der Beschwerdeführenden vereinbart.
- (3) Nach dem Erstgespräch holt sich die Ansprechperson Beratung und Unterstützung durch das Interventionsteam der KHG.
- (4) Zur fachlichen Beratung beziehen wir ggf. die spezialisierten Fachberatungsstellen

#### **ANLAUFSTELLE SEXUALISIERTE GEWALT FÜR FRAUEN\***

Frauen helfen Frauen e.V.

Weberstr. 8 (im Frauen\*ProjekteZentrum)

72070 Tübingen

Tel. (07071) 79 111 00

E-Mail: [fhfagit.tue@t-online.de](mailto:fhfagit.tue@t-online.de)

#### **PFUNZKERLE E.V.**

#### **FACHSTELLE JUNGEN- UND MÄNNERARBEIT TÜBINGEN**

Unter dem Holz 3

D-72072 Tübingen

Tel.: 07071.360989

E-Mail: [info@pfunzkerle.org](mailto:info@pfunzkerle.org)

#### **adis e.V. – Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung**

Beratungsstelle: Aixerstr. 12, 72072 Tübingen

E-mail: [beratung@adis-ev.de](mailto:beratung@adis-ev.de)

Telefon: 07071 143104 10

oder eine andere kompetente Stelle/Person ein.

- (5) Wir weisen darauf hin, dass wir die Vertraulichkeitszusage nicht garantieren können, wo diese in Konflikt zu unserem Schutzauftrag gerät (bei Minderjährigen und schutzbedürftigen Erwachsenen) und wenden uns an die Kommission sexueller Missbrauch der Diözese.
- (6) Ein Klärungsgespräch zwischen den Konfliktparteien mit Moderation, so dies dem Wohl der betroffenen Menschen nicht abträglich ist.
- (7) Bei einem aktuellen Vorwurf hat der Schutz bekannter und möglicher weiterer Betroffener Priorität. Es wird darauf geachtet, dass Betroffene und ggfs. ihre Angehörigen begleitet werden und professionelle Unterstützung bekommen.
- (8) Gegenüber der verdächtigten/übergriffigen Person werden – sofern möglich – angemessene Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen ergriffen und ggfs. Hilfe angeboten.
- (9) Ehrenamtlichen kann, ggfs. vorübergehend, die Tätigkeit untersagt werden, Teilnehmenden ggf. die weitere Teilnahme, Bewohnenden ggf. das Betreten gewisser Räume.
- (10) Auch der beschuldigten Person gegenüber besteht die Pflicht zur Fürsorge. Sie steht – unbeschadet erforderlicher unmittelbarer Maßnahmen – bis zum Erweis des Gegenteils unter Unschuldsvermutung.
- (11) Mit allen Informationen muss sehr sorgfältig und diskret umgegangen werden. Zu berücksichtigen sind die Persönlichkeitsrechte der Beteiligten, aber auch Informationsrechte der jeweiligen Einrichtung/Gruppe. ZB. KHG-Gemeinderat, Haussprecher:innen, Awareness-Teams, Bewohner:innen.
- (12) Stellt sich eine Beschuldigung oder ein Verdacht nach gründlicher Prüfung als unbegründet heraus, so ist im Einvernehmen mit der entsprechenden Person alles zu tun, was die entsprechende Person rehabilitiert und schützt.
- (13) Interventionen bezüglich Vermutungen und Vorwürfen, die aufgekommen sind, werden in angemessenem zeitlichem Abstand analysiert und Verbesserungsmöglichkeiten im Sinne der Prävention herausgearbeitet.

#### **8.4. BETROFFENE VON (SEXUALISierter) GEWALT DURCH TÄTER:INNEN AUßERHALB DER VERANTWORTUNG DER KHG/WOHNHEIME**

Betroffene, die sich Mitarbeitenden der KHG anvertrauen, werden von diesen in ihrer persönlichen Situation und bei der Aufarbeitung ihrer Erfahrungen unterstützt werden. Auch Bewohner:innen, denen sich Betroffene anvertrauen, können durch die Hauptberuflich Mitarbeitenden unterstützt werden.

Ist oder war der:die Täter:in bzw. eine verdächtige Person an anderer Stelle in der Diözese

Rottenburg-Stuttgart aktiv, ist die Kommission sexueller Missbrauch zu informieren.

### **8.5. Vorfälle, die in der weiteren Vergangenheit liegen**

Auch Vorfällen und/oder Vermutungen, die in der weiteren Vergangenheit liegen, wird nachgegangen. Handelt es sich bei Beschuldigten um (ehemalige) Mitarbeitender der Diözese, teilen wir unser Wissen der Kommission sexueller Missbrauch der Diözese Rottenburg-Stuttgart mit und stimmen uns mit ihr über das weitere Vorgehen und ggfs. notwendige weitere Untersuchungen ab. Wir stehen besonders den unmittelbar Betroffenen und ihren Angehörigen zum Gespräch zur Verfügung und unterstützen sie auf Wunsch durch Hinweise auf weitere Hilfen.

## **9. SCHUTZKONZEPT IN DER KOOPERATION**

### **9.1. ZUSAMMENARBEIT IM SOZIALRAUM**

In der Zusammenarbeit mit anderen Konfessionen und Religionen, mit Vereinen und der Universität, fördern wir den Schutz von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor Gewalt und sexuellem Missbrauch, sowie den Schutz vor Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt an Erwachsenen und setzen uns dafür ein, Schutzkonzepte anzuwenden.

Unsere Informationsveranstaltungen für Ehrenamtliche sind in der Regel öffentlich und auch für nicht-mitarbeitende Interessierte zugänglich.

### **9.2. RAUMVERMIETUNGEN**

Nutzen externen Personen, Gruppen oder Firmen unsere Räume für Veranstaltungen mit Minderjährigen oder schutzbedürftigen Erwachsenen sind sie verpflichtet zu bestätigen ein adäquates Schutzkonzept vorzuhalten & anzuwenden, oder die Gültigkeit unseres Verhaltenskodexes wird schriftlich bestätigt.

#### **VORGEHEN & ZUSTÄNDIGKEIT**

Über die Vertragsdokumente zur Vermietung der Räume lässt sich die KHG bestätigen, dass ein institutionelles Schutzkonzept vorhanden ist und umgesetzt wird, bzw. lässt sich die Gültigkeit unseres Verhaltenskodexes unterzeichnen.



## 10. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Wir machen unser institutionelles Schutzkonzept, den Verhaltenskodex und insbesondere die Beratungs- und Beschwerdewege in KHG und Wohnheimen bekannt.

Hierfür nutzen wir folgende Medien und Wege:

- (1) Das gesamte Schutzkonzept inklusive Verhaltenskodex und Beschwerdewege werden auf der Homepage der KHG leicht zugänglich eingestellt.
- (2) Die Kontaktadressen für Beratung und Beschwerden, händigen wir allen Bewohner:innen bei Einzug aus und thematisieren diese auf jeder Hausversammlung.
- (3) In den Häusern und Veranstaltungsräume hängen Info-Plakate zu Verhaltensregeln und Beschwerdewege aus.
- (4) Durch die Anwesenheit von Awareness-Teams sind auf Veranstaltungen Menschen ansprechbar, die über Verhaltenskodex und Beschwerdewege informieren können.
- (5) Bewohner:innen des EH und Teilnehmende der KHG-Veranstaltungen werden darüber informiert, dass im Foyer eine Kamera 72h begrenzt Aufnahmen speichert und dass daher ein Hinweis auf einen Vorfall im Kamerabereich umgehend ergehen sollte.

## **11. QUALITÄTSMANAGEMENT**

### **11.1. REGELMÄßIGE THEMATISIERUNG**

Die KHG-Leitung, die pädagogische Leitung des CSHs und der KHG-GR, sowie die Haussprecher:innen kümmern sich darum, dass Themen der Prävention, Achtsamkeit und Verantwortung in regelmäßigen Abständen auf ins Bewusstsein des KHG und der Wohnheime gelangen.

### **11.2. ZUSTÄNDIGKEIT FÜR PRÄVENTION**

Folgende Personen sind zuständig für die Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes sowie für die Koordination der Umsetzung des Schutzkonzeptes:

Marion Reinhardt, CSH

Claudia Weiler, KHG, Erasmushaus

### **11.3. HAUSHALTSMITTEL**

Mittel aus den Haushaltsplänen der KHG/des CSH/des EH werden für Präventionsmaßnahmen genutzt und sind daher einzuplanen.

### **11.4. REGELMÄßIGE WEITERENTWICKLUNG**

Die für Prävention zuständigen Personen achten darauf, dass das Schutzkonzept regelmäßig auf Aktualität und Entwicklungsbedarf überprüft wird und Neuerungen eingearbeitet werden. Wesentliche inhaltliche Änderungen bedürfen ggf. der Zustimmung des KHG-GRs.