



PRÄVENTIONS- UND SCHUTZKONZEPT

der Katholisch-Theologischen Fakultät

PRÄVENTIONS- UND SCHUTZKONZEPT

der Katholisch-Theologischen Fakultät

Das vorliegende Präventions- und Schutzkonzept wurde vom Fakultätsrat der Katholisch-Theologischen Fakultät der Universität Tübingen in der Sitzung vom 17. Januar 2024 beschlossen¹.

Inhalt

| | |
|---|----|
| 1 Leitbild und Ziele | 4 |
| 2 Geltungsbereich | 7 |
| 3 Erfahrungen und ihre Klärung | 8 |
| 4 Verhaltenskodex | 10 |
| 5 Präventionsmaßnahmen | 12 |
| 5.1 Transparenz | 12 |
| 5.2 Selbstverpflichtung | 13 |
| 5.3 Fortbildung und Sensibilisierung | 13 |
| 6 Beratungs- und Beschwerdewege | 14 |
| 6.1 Unterscheidung von Beratung und Beschwerde | 14 |
| 6.2 Das Recht auf Beratung und Beschwerde | 14 |
| 6.3 Beratungsangebote | 15 |
| 6.4 Beschwerdestellen | 18 |
| 6.5 Schutz von Betroffenen, Vertrauenspersonen und Zeug*innen im Beratungs- und Beschwerdeprozess | 19 |
| 7 Interventionsmaßnahmen | 20 |
| 7.1 Gespräche mit beschuldigten Personen | 20 |
| 7.2 Aufklärung und Sanktionierung von Fehlverhalten | 21 |
| 7.3 Beratung und Unterstützung bei Fehlverhalten | 21 |
| 7.4 Solidarität mit den Betroffenen | 21 |
| 7.5 Rehabilitierung falsch beschuldigter Personen | 21 |
| Anhang | 23 |
| Anmerkungen | 23 |
| Interventionsplan: Beratungsangebote und Beschwerdestellen für Betroffene an der Katholisch-Theologischen Fakultät | 28 |
| Impressum | 30 |

1 Leitbild und Ziele

Die Katholisch-Theologische Fakultät der Universität Tübingen bekennt sich zu wechselseitigem Respekt und einem Miteinander in Vielfalt. Sie versteht es als ihren Auftrag, Räume für eine diskursiv-kontroverse Forschung und Lehre zu schaffen, die Sicherheit vor Bedrohungen durch Diskriminierung, Missachtung, sexualisierte Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt bieten. Die Fakultät will ein Arbeitsklima gewährleisten und fördern, das geprägt ist von Gleichbehandlung und Vertrauen sowie von Freiheit und Kreativität².

Ziel des Präventions- und Schutzkonzeptes ist es,

- Diskriminierungen, Verletzungen der Integrität und dabei besonders sexualisierte Grenzverletzungen durch geeignete Präventionsmaßnahmen zu verhindern und eine Arbeitsatmosphäre des grundlegenden Respekts und der Gleichbehandlung zu gewährleisten³ sowie
- für Betroffene Hilfsangebote und Instrumente der Ermächtigung zu schaffen, die den Umgang mit Fehlverhalten, durch das Menschen verletzt und geschädigt werden, transparent regeln.

Mit diesem Präventions- und Schutzkonzept greift die Katholisch-Theologische Fakultät die erhöhte Aufmerksamkeit für Diskriminierung und den Schutz vor Gewalt in der Gesellschaft insgesamt auf. Darüber hinaus gibt es in Kirche und Theologie einen weitergehenden Handlungsbedarf, insofern seit der Aufdeckung des Ausmaßes von sexuellem Missbrauch in der katholischen Kirche öffentlich manifest wurde, wie oft und systematisch gerade kirchliche Orte speziell für Kinder und Jugendliche Risiko- und Tatorte waren. Hieraus ergibt sich eine besondere Verantwortung der Theologie⁴.

Wir wollen als Fakultät die genannten Risikopotentiale minimieren, um Diskriminierungen und sexualisierte Grenzverletzungen möglichst zu verhindern. Außerdem wollen wir Maßnahmen gegen vorfallende Übergriffe ergreifen, indem wir klare Beschwerdewege und Interventionsmaßnahmen etablieren. Dadurch soll eine Kultur des wechselseitigen Respekts, der Gleichbehandlung und der wechselseitigen Verantwortung in Studium und Lehre, in Forschung und Administration verwirklicht werden. Wir verfolgen dieses Ziel in dem Bewusstsein, dass völlig sichere Räume eine Utopie darstellen. Daher soll ein Kulturwandel im Umgang mit gewalthaltigem und/oder diskriminierendem Verhalten stattfinden. Unsicherheit und Schweigen sollen abgebaut, Prävention und Anti-Diskriminierung gefördert und so möglichst viel Schutz geschaffen werden. Das Konzept trägt dazu bei, Routinen und Sensibilitäten, Beratung und Unterstützung sowie Formen angemessener Intervention zu verankern.

Die rechtliche Sanktionierung von Fehlverhalten wird in diesem Präventions- und Schutzkonzept nicht behandelt. Diese wird in der entsprechenden Richtlinie der Universität Tübingen (in ihrer jeweils geltenden Fassung, vgl. dazu aktuell noch die „Senatsrichtlinie partnerschaftliches Verhalten“, die zu einer Antidiskriminierungsrichtlinie weiterentwickelt wird (Stand Mai 2024);



<https://uni-tuebingen.de/de/176529>

sowie durch das Dienst- und Strafrecht geregelt. Ausdrücklich verpflichtet sich die Fakultät dazu, etwaiges Fehlverhalten an der Fakultät nach diesen Regeln zu verfolgen und Betroffene zu ermutigen, entsprechende Verfahren anzustrengen oder an diesen mitzuwirken; sie sagt den Betroffenen zu, sie darin nach ihren Möglichkeiten zu unterstützen.

2 Geltungsbereich

Das vorliegende Präventions- und Schutzkonzept gilt für Leben, Lehre und Forschung an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Universität Tübingen. Es betrifft damit insbesondere alle Studierenden, Lehrenden und Forschenden sowie Personen des wissenschaftsunterstützenden Dienstes und weitere Mitarbeiter*innen, die an der Fakultät und in ihrem Nahbereich aktiv sind. Es bezieht sich damit auf alle Orte und Gegebenheiten, strukturellen Prozesse und formellen wie informellen Beziehungen, in denen diese Personengruppen miteinander interagieren.

3 Erfahrungen und ihre Klärung

Die Fakultät will Betroffenen ermöglichen zu verstehen, was ihnen widerfährt. Anfangs möglicherweise diffuse Wahrnehmungen der Benachteiligung oder der Grenzverletzung sollen Klärung erfahren und zur Sprache gebracht werden können.

Wie kann ich als Betroffene*r Erfahrungen von Diskriminierung klären?

Ganz allgemein: „*Diskriminierung*“ bezeichnet Benachteiligungen von Personen oder Personengruppen aufgrund von zugeschriebenen, hervorgehobenen oder aber beanspruchten gruppenspezifischen Merkmalen, die keine Ungleichbehandlung begründen⁵. Diskriminierung geschieht dann, wenn Menschen oder Personengruppen zurückgesetzt werden aufgrund

- der gelebten Geschlechtsidentität und / oder der sexuellen Orientierung,
- einer körperlichen oder psychischen Beeinträchtigung und / oder einer chronischen Erkrankung,
- der sozialen Herkunft, des sozioökonomischen Status oder des Lebensalters,
- der Religion oder Weltanschauung (was Entscheidungen für Ausdrucksformen von Spiritualität bzw. die freie Entscheidung gegen deren Realisierung einschließt),
- der Sprache (einschließlich eines herkunftsbedingten Idio- bzw. Dialekts), der Staatsangehörigkeit, der äußeren Erscheinung, der ethnischen Zugehörigkeit oder des Status aufgrund von Flucht und Migration,
- des Familienstandes bzw. der Lebensform, der Familien- und Care-Arbeit,
- der Entscheidung für einen kirchlichen Stand bzw. Beruf sowie weiterer gruppenspezifischer Zuordnungen.

Diese Bestimmungen der Anlässe von „*Diskriminierung*“ berücksichtigen, dass Menschen vielfache Zugehörigkeiten haben oder verschiedene Zuschreibungen erfahren und dementsprechend durch das je spezifische Zusammenwirken verschiedener Dimensionen von Diskriminierung betroffen sein können („Intersektionalität“). Diskriminierungen werden als besonders schwerwiegend eingestuft, wenn sie Studierende oder andere abhängige Personen(-gruppen) betreffen und/oder in Verbindung mit einer drohenden Beeinträchtigung des Fortkommens im Studien- oder Arbeitsleben der betroffenen Personen stehen.

Wie kann ich als Betroffene*r Erfahrungen von Missachtung und sexualisierter Grenzverletzung klären?

Ganz allgemein: „*Missachtung*“ findet statt, wenn Menschen in ihrer persönlichen Integrität verletzt werden. Missachtung erfahren Individuen,

- wenn ihnen ihre je eigene Würde abgesprochen wird oder
- wenn sie würdelos oder mit weniger Würde als die jeweils anderen behandelt werden.

Dadurch werden sie in ihrer Selbstachtung getroffen und in der Möglichkeit, sich selbst wertzuschätzen, beeinträchtigt.

Wiederum ganz allgemein: In „*sexualisierten Grenzverletzungen*“ erfolgt die Missachtung durch ein sich psychisch, physisch oder verbal auswirkendes Verhalten mit sexuellem Bezug, das von der betroffenen Person als entwürdigend oder verletzend empfunden wird oder auf Entwürdigung bzw. Verletzung abzielt, und wodurch ein „von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“ (AGG § 3 Abs. 3). Zu „(sexualisierter) Belästigung und Gewalt“⁶ (vgl. AGG § 3 Abs. 4 und Senatsrichtlinie partnerschaftliches Verhalten der Universität Tübingen – s. oben) zählen

- unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen,
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen,
- Bemerkungen sexuellen Inhalts,
- unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen,
- (digitales) Mobbing und (digitales) Stalking.

Jedwede Begriffsbestimmung von „*Diskriminierung*“ und „*sexualisierter Grenzverletzung*“ ist als vorläufig anzusehen, weil deren Kriterien und Verhaltensweisen nicht abschließend festgelegt, sondern nur in einem prinzipiell offenen Diskurs erschlossen werden können. Es kommt dabei wesentlich darauf an, wie individuell oder kollektiv Betroffene situative Kontexte wahrnehmen. Die Perspektive der Betroffenen ist der Ausgangspunkt, ohne dass „*Diskriminierung*“ und „*sexualisierte Grenzverletzung*“ dadurch als rein subjektive Kategorien bestimmt würden⁷.

4 Verhaltenskodex

Um eine Kultur des respektvollen Miteinanders zu fördern, sind alle Mitglieder und Angehörigen der Fakultät gleichermaßen angehalten, ihr eigenes Verhalten und Handeln darauf auszurichten, am Arbeitsplatz und im Studium ein diskriminierungs-, belästigungs- und gewaltfreies Klima zu schaffen. Zudem stehen sie in der Verantwortung, Respekt und Gleichbehandlung füreinander sicherzustellen und dazu gegenteiliges Verhalten zu korrigieren. Die nachfolgenden Aspekte des Verhaltenskodex sind bewusst in Ich-Form gehalten, weil es im respektvollen Miteinander um jede*n Einzelne*n geht⁸:

1 Ich achte die Würde aller Personen, mit denen ich im Kontext der Fakultät in Kontakt trete und in Beziehung stehe. Ich kommuniziere auch in sachbezogenen Kontroversen respektvoll. Ich gehe verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um, achte die psychische, körperliche und sexuelle Integrität der anderen, respektiere individuelle Grenzen und wahre insbesondere die in asymmetrischen Beziehungen gebotene Distanz⁹.

2 Ich trage mit meinem Verhalten zu einer Kultur des Respekts und der Gleichbehandlung bei, die Diskriminierungen, Machtmissbrauch und grenzverletzendem Verhalten entschieden entgegenwirkt.

3 Ich bin mir bewusst, dass auch im Raum der katholischen Kirche sowie der universitären Theologie Aussagen formuliert werden, die als diskriminierend und herabwürdigend empfunden werden können. Im Kontext von Studium, Lehre und Forschung werde ich entsprechende Inhalte mit reflektierter Sensibilität ansprechen und mit kritischer Aufmerksamkeit bearbeiten. Ich darf diese Sensibilität und Aufmerksamkeit auch für mich und andere erwarten und einfordern.

4 Akademische Theologie ist überwiegend ein Text- und Sprachgeschehen. Ich strebe eine diskriminierungssensible und gewaltfreie Sprache an und bin bereit, den eigenen Sprachgebrauch aufgrund kritischer Rückmeldungen zu überprüfen. Ich bemühe mich gerade in Kontroversen um respektvolle Kommunikation. Ich trage dazu bei, dass kontroverse Beiträge zur Sache und das Einfordern akademischer Standards diesen Kriterien genügen.

5 Theologie bearbeitet auch geistliche und existenzielle Fragen. Ich achte das spirituelle Selbstbestimmungsrecht jeder Person. Ich vermeide es, andere in ihren religiösen Überzeugungen und Einstellungen zu überwältigen, zu manipulieren oder herabzuwürdigen. Die aufgeklärte Distanz zu jeweils eigener Religiosität ist eine wesentliche Bedingung wissenschaftlicher Theologie. Ich trage in Studium, Lehre und Forschung dazu bei, dass diese intellektuelle Haltung entwickelt werden kann.

6 Ich bin mir der eigenen Macht- und Autoritätsposition im Gefüge universitärer Statusgruppen und deren Anfälligkeit für Missbrauch bewusst. Ich nutze Abhängigkeitsverhältnisse nicht zum Nachteil anderer aus und achte auf strikte Gleichbehandlung, insbesondere bei Prüfungen und Beurteilungen¹⁰.

7 Ich bin sensibel für gegenseitige kollegiale Hinweise auf mögliches Fehlverhalten, insbesondere Machtmissbrauch. Ich erkläre mich bereit, an der Aufklärung mitzuwirken, wenn mir selbst diskriminierendes oder grenzverletzendes Verhalten vorgeworfen wird. Außerdem bin ich bereit, mich bei festgestelltem Fehlverhalten beraten und unterstützen zu lassen, um solches Verhalten zu korrigieren.

8 Werde ich von Betroffenen auf das Fehlverhalten anderer angesprochen und um Rat und Unterstützung gebeten, werde ich in angemessener Weise und in Absprache mit den Betroffenen zu ihren Gunsten aktiv. Bei Verdacht auf Diskriminierung und Grenzverletzung biete ich, sofern mir dies ohne eigene Grenzverletzung möglich ist, Betroffenen meine Unterstützung an. Ich wende mich gegebenenfalls an die in diesem Präventions- und Schutzkonzept für Beratung und Beschwerden ausgewiesenen Stellen. Ich bin grundsätzlich bereit, im Rahmen von Beratungsprozessen an der Aufklärung von entsprechenden Vorwürfen und der Bearbeitung von Fehlverhalten mitzuwirken.

9 Ich kenne das Präventions- und Schutzkonzept der Fakultät mit Beschwerdewegen, Hilfemöglichkeiten und Interventionsmaßnahmen. Ich trage dazu bei, dass sich potenziell Betroffene von Diskriminierung und Grenzverletzungen angstfrei an die für Beratung und Beschwerden zuständigen Stellen wenden können.

10 Ich bin mir bewusst, dass Fehlverhalten im Sinne dieses Präventions- und Schutzkonzepts auch disziplinar- und strafrechtlich sanktioniert werden kann. Ich weiß, dass die Fakultät den von solchem Fehlverhalten Betroffenen die Anzeige und damit die Eröffnung von Disziplinar- und Strafverfahren empfehlen und diese in entsprechenden Verfahren unterstützen wird.

5 Präventionsmaßnahmen

5.1 Transparenz

1 Mit diesem Präventions- und Schutzkonzept legt die Fakultät einen Verhaltenskodex fest (s. Abschnitt 4.), an dem sich ihre Mitglieder in Studium, Lehre und Forschung, aber auch in ihren alltäglichen Interaktionen ausrichten und für eine Arbeitsatmosphäre sorgen können, die Diskriminierung und sexualisierter Grenzverletzung vorbeugt. Mitglieder und Gäste der Fakultät können so wissen, welches Verhalten sie von anderen erwarten dürfen. Betroffene von Diskriminierungen und sexualisierten Grenzverletzungen können sich begründet orientieren und transparent Bestätigung erfahren.

2 Mit dem vorliegenden Präventions- und Schutzkonzept verfügt die Fakultät über einen transparenten Orientierungsrahmen für ihr Beratungs- und Beschwerdemanagement. Sie hat eine fakultätsinterne Anlaufstelle für Betroffene von grenzüberschreitendem und diskriminierendem Verhalten eingerichtet, die in voller Vertraulichkeit und anonym aufgesucht werden kann. Innerhalb des vorliegenden Konzepts und auf ihrer Homepage informiert die Fakultät über universitäre sowie universitätsunabhängige Anlaufstellen und formelle Beschwerdewege.

3 Das Präventions- und Schutzkonzept kann – in der jeweils aktuellen Fassung – auf der Homepage der Fakultät eingesehen werden. Es wird allen neuen Mitarbeitenden und Studierenden zu Arbeits-/Studienbeginn ausdrücklich vorgestellt, erläutert und speziell den Mitarbeitenden auch ausgehändigt. In der Einführungsveranstaltung zum Studienbeginn werden die Studierenden über den Verhaltenskodex der Fakultät informiert, so wie er in diesem Präventions- und Schutzkonzept ausgeführt wird. In den Modulhandbüchern aller Studiengänge wird in geeigneter Weise auf das Präventions- und Schutzkonzept und besonders den Verhaltenskodex hingewiesen.

4 Die Fakultätsleitung sorgt für den kontinuierlichen Austausch mit den kooperierenden Partnerorganisationen zu Fragen des Schutzkonzeptes, dessen Etablierung und der Prävention, beispielsweise bezüglich gemeinsamer Veranstaltungen mit Wilhelmsstift und Theologischem Mentorat der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

5 Die Fakultät versteht Prävention als einen fortdauernden dynamischen Prozess. Die Fakultätsleitung trägt nicht nur Sorge für die Umsetzung des Präventions- und Schutzkonzeptes, sondern auch für seine kontinuierliche Weiterentwicklung. Zu Beginn eines jeden geraden Wintersemesters sorgt die Fakultätsleitung dafür, dass das Konzept in seiner aktuellen Fassung im Fakultätsrat geprüft und ggf. angepasst sowie angemessen kommuniziert wird. Änderungen der Präventions- und Interventionsmaßnahmen sowie der Beratungs- und Beschwerdewege werden u. a. auf der Homepage jeweils zeitnah aktualisiert.

5.2 Selbstverpflichtung

Alle, die an der Fakultät arbeitsvertraglich und/oder in Folge staatlicher Ernennung beschäftigt sind, werden gebeten, eine Selbstverpflichtung abzugeben, die sich an dem Verhaltenskodex dieses Präventions- und Schutzkonzeptes (vgl. Abschnitt 4.) orientiert¹¹.

5.3 Fortbildung und Sensibilisierung

1 Die Fakultät bietet mindestens einmal im Studienjahr eine Fortbildungsveranstaltung zur Auseinandersetzung mit Diskriminierung und grenzverletzendem Verhalten im universitären Lehr- und Wissenschaftsbetrieb an. Für deren Organisation, Umsetzung und Finanzierung ist das Dekanat verantwortlich. Es kann dazu auf Fortbildungsangebote der Universität Tübingen oder anderer Einrichtungen zurückgreifen.

2 Einmal jährlich findet in den Statusgruppen der Hochschullehrer*innen und der Akademischen Mitarbeiter*innen eine spezifische Auseinandersetzung mit der eigenen Macht- und Autoritätsposition im Gefüge universitärer Statusgruppen statt. Verantwortet wird dies von den jeweiligen Sprecher*innen der Statusgruppen.

6 Beratungs- und Beschwerdewege

Betroffene von Diskriminierung und grenzverletzendem Verhalten können zum einen auf verschiedenen Wegen Beratung und Unterstützung erhalten und zum anderen Beschwerde gegen Personen einreichen, durch die sie sich diskriminiert oder durch deren sexuelles Verhalten sie sich in ihrer persönlichen Integrität verletzt fühlen.

6.1 Unterscheidung von Beratung und Beschwerde

Betroffene können sich entweder zunächst beraten lassen oder direkt eine Beschwerde einreichen. Bei einer *Beratung* handelt es sich um eine streng vertrauliche Unterstützung der Betroffenen. Sie liefert einen Überblick über die möglichen weiteren Schritte und bietet Entscheidungshilfen an. Sie informiert über die eigenen Rechte und über den möglichen Verlauf und Ausgang eines Beschwerdeverfahrens. Über das weitere Vorgehen entscheiden die Betroffenen selbst.

Eine *Beschwerde* bei den zuständigen Stellen hingegen setzt einen offiziellen und geregelten Prozess in Gang. Der Schutz von Persönlichkeitsrechten der Betroffenen wird weiterhin gewahrt, jedoch kann eine vollumfängliche Vertraulichkeit für das gesamte durch die Beschwerde ausgelöste Verfahren nicht garantiert werden. Um sich der Konsequenzen bewusst zu werden, ist es unbedingt ratsam, vor einer Beschwerde eines der unten aufgeführten Beratungsangebote wahrzunehmen (s. Abschnitt 6.3).

6.2 Das Recht auf Beratung und Beschwerde

Beschwerdeberechtigt im Sinne des vorliegenden Konzepts sind alle Mitglieder der Katholisch-Theologischen Fakultät, insbesondere Studierende, Mitarbeitende im wissenschaftsunterstützenden und technischen Dienst sowie Akademische Mitarbeiter*innen, aber auch Angestellte von Serviceunternehmen, die an der Fakultät tätig sind, sowie Universitätsangehörige und Gäste der Fakultät, die sich durch Mitglieder der Fakultät diskriminiert oder in ihrer Integrität verletzt fühlen.

Das Angebot der Fakultät zur Beratung, hauptsächlich durch die offizielle Ansprechperson der Fakultät (s. Abschnitt 6.3), gilt demselben Personenkreis.

Betroffene, beschuldigende und beschuldigte Personen haben ein Recht darauf, dass das Verfahren innerhalb eines Rahmens der Vertraulichkeit und Freiwilligkeit stattfindet. Dabei wird gegenüber den Beteiligten größtmögliche Transparenz hinsichtlich aktueller und geplanter Schritte gewährleistet und im Rahmen des rechtlich Möglichen insbesondere den Betroffenen das Recht eingeräumt, einzelnen Schritten bzw. Maßnahmen zu widersprechen.

Die nachfolgende Beschreibung von Beratungs- und Beschwerdewegen soll die Möglichkeiten aufzeigen, sich gegen erfahrene Diskriminierung und sexualisierte Grenzverletzung zur Wehr zu setzen. Sie legt hingegen keinen verbindlichen Verfahrensablauf fest. In jedem konkreten Einzelfall verständigen sich die Betroffenen und die für die Fakultät verantwortlich Handelnden auf ein Vorgehen, das den jeweiligen Umständen angemessen ist. Die verschiedenen Wege werden im Folgenden sowohl in Textform sowie als Grafik dargestellt, um Betroffenen möglichst große Transparenz bezüglich der möglichen Optionen aufzuzeigen.

6.3 Beratungsangebote

An der Fakultät

Auf Fakultätsebene steht für Betroffene von grenzüberschreitendem und diskriminierendem Verhalten eine Ansprechperson zur Verfügung. Eine anonymisierte Kontaktaufnahme über Dritte (über Vertrauenspersonen oder externe Stellen) ist möglich. Die Besprechung des Anliegens kann sowohl persönlich in Räumlichkeiten außerhalb des Theologicums als auch telefonisch oder digital erfolgen. Die Ansprechperson behandelt jedwede Anfrage vertraulich und gibt keinerlei personenbezogene Informationen an andere Stellen weiter. Sie agiert nur nach Zustimmung der Betroffenen. Die Ansprechperson nimmt eine Clearing-Funktion wahr: Sie bespricht mit Betroffenen – auf Grundlage des vorliegenden Präventions- und Schutzkonzeptes – Handlungsoptionen und -strategien, die im konkreten Fall zur Verfügung stehen, und klärt, welche Unterstützung gegeben werden kann. Es handelt sich nicht um ein Angebot psychosozialer Beratung, Therapie oder Rechtsberatung. Dafür vermittelt die Ansprechperson Betroffene ggf. an externe Beratungsstellen weiter.

Die Kontaktdaten der Ansprechperson auf Fakultätsebene stehen auf der Homepage des Dekanats zur Verfügung:



<https://uni-tuebingen.de/de/233783>

Die Emailadresse lautet:

ansprechperson@kath-theologie.uni-tuebingen.de

An der Universität

Auf Universitätsebene steht ein breites Angebot an Beratungsstellen zur Verfügung. Die Angebote sind spezialisiert auf verschiedene Formen der Diskriminierung oder des grenzüberschreitenden Verhaltens. Auch gibt es für die Angehörigen der verschiedenen Statusgruppe unterschiedliche Beratungsangebote.

Über das Gleichstellungs- und das Diversitätsbüro können Betroffene erst beraten und dann ggf. an eine andere Stelle weitergeleitet werden – s. dazu für das Gleichstellungsbüro:



<https://uni-tuebingen.de/de/45197>

sowie für die Beratung durch das Diversitätsbüro:



<https://uni-tuebingen.de/de/176529>

Seitens des Rektorats wurden die Prorektorin für Studium und Lehre sowie der Kanzler als Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung benannt:



<https://uni-tuebingen.de/de/74925>

Für Beschäftigte bietet der Personalrat der Universität Tübingen vertrauliche Beratung und Unterstützung an:



<https://uni-tuebingen.de/de/24803>

Für Frauen, die an der Universität Tübingen im nicht-wissenschaftlichen Dienst beschäftigt sind, steht in Fragen der Diskriminierung die Beauftragte für Chancengleichheit als Ansprechperson zur Verfügung:



<https://uni-tuebingen.de/de/1173>

Auf Landesebene

Für Betroffene von sexualisierter Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt an den Hochschulen und Kunsteinrichtungen des Landes Baden-Württemberg hat das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK) eine*n Vertrauensanwält*in bestellt. An sie*ihn können sich Betroffene wie auch Ansprechpersonen für eine qualifizierte rechtliche Erstberatung wenden. Dort ist auch eine anonyme oder anonymisierte Kontaktaufnahme über Dritte möglich. Die Kontaktdaten finden sich unter:



<https://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/anwaltliche-beratung/vertrauens-anwaeltin-fuer-sexuelle-belaestigung>

Weitere externe Angebote

Verschiedene externe Stellen bieten eine kostenlose Beratung für Betroffene an. Die entsprechenden Beratungsstellen sind zunächst dafür da, den Betroffenen zuzuhören und sie in ihrer Situation ernst zu nehmen. Zudem unterstützen sie betroffene Personen bei der Abwägung und Planung etwaiger weiterer Schritte und informieren sie über ihre rechtliche Lage. Die folgenden Beratungsstellen arbeiten streng vertraulich und parteilich im Sinne der Ratsuchenden:

- **auf regionaler Ebene:** Adis e. V. – Antidiskriminierung, Empowerment, Praxisentwicklung; Agit – Anlaufstelle sexualisierte Gewalt in Tübingen für Frauen*Männer:



<https://adis-ev.de>

und



<https://www.agit-tuebingen.de>

- **auf Bundesebene:** Antidiskriminierungsstelle des Bundes:



<https://www.antidiskriminierungsstelle.de>

- **Im kirchlichen Kontext** für die Diözese Rottenburg-Stuttgart:



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

Außerdem ist auf das Hilfetelefon des Bundes bei Gewalt gegen Frauen hinzuweisen: Telefonnummer: [116 016](tel:116016)

6.4 Beschwerdestellen

An der Fakultät

An der Fakultät können Betroffene gegen Personen, denen sie grenzverletzendes und/oder diskriminierendes Verhalten vorwerfen, ohne besondere Form mündlich oder schriftlich Beschwerde einreichen. Beschwerden gegenüber Studierenden können bei dem*der Dekan*in oder dem*der Studiendekan*in geführt werden. Bei Beschwerden gegenüber Verwaltungsangestellten, studentischen Mitarbeiter*innen und Akademischen Mitarbeiter*innen (Mittelbau) ist zunächst der*die jeweilige Vorgesetzte die zuständige Beschwerdestelle. Bei Beschwerden gegenüber Professor*innen/Abteilungsleiter*innen ist das Dekanat aufzusuchen. In allen vorgenannten Fällen – beispielsweise, wenn die jeweiligen Vorgesetzten befangen sein könnten – kann das Dekanat als höchstmögliche Beschwerdestelle innerhalb der Fakultät auch direkt aufgesucht werden. Hier kann allerdings in der Regel keine Vertraulichkeit mehr garantiert werden.

Für die Beschwerde und gegebenenfalls für das dadurch ausgelöste Verfahren besteht das Angebot, dass die Ansprechperson der Fakultät Beschwerde führende Personen begleitet und unterstützt. Je nach Schwere des Vorwurfs kann die Ansprechperson ein Krisenteam bilden, an dem auch die*der Gleichstellungsbeauftragte oder externe Fachberatung beteiligt werden können. Die Einrichtung eines solchen Krisenteams und dessen Zusammensetzung erfolgt in Absprache mit der Beschwerde führenden Person und, sofern die Beschwerde gegenüber dem Dekanat geführt wird, dem*der Dekan*in. Dadurch eventuell entstehende Kosten übernimmt die Fakultät in dem Rahmen, der mit dem Dekanat zuvor abgestimmt ist.

An der Universität

Die Universität Tübingen überarbeitet aktuell ihre rechtlich bindende Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“, die zu einer umfassenden Antidiskriminierungsrichtlinie weiterentwickelt wird. U. a. soll eine zentrale Anlaufstelle eingerichtet werden. Betroffene können sich über den Stand des universitären Verfahrens sowie dessen Weiterentwicklung mithilfe der Ansprechperson der Fakultät oder des Gleichstellungsbüros der Universität informieren (s. oben).

Bis zur Einrichtung einer zentralen Anlaufstelle wenden sich Betroffene von sexualisierter Grenzverletzung an die vom Rektorat benannten Ansprechpersonen: die Prorektorin für Studium und Lehre oder den Kanzler der Universität (s. oben).

Staatliche Justiz

Neben den Beschwerdewegen an Fakultät und Universität können Betroffene sich auch dazu entscheiden, den außeruniversitären Rechtsweg zu beschreiten und eine Strafanzeige sowie einen Strafantrag zu stellen. Eine Strafanzeige kann – mündlich oder schriftlich, ohne jeden Formzwang, gegebenenfalls über eine*n Rechtsanwältin*anwalt – bei prinzipiell jeder Polizeidienststelle oder Staatsanwaltschaft erfolgen. Das dadurch ausgelöste Ermittlungs- und Strafverfahren liegt nicht mehr im Zuständigkeitsbereich der Fakultät oder Universität, sondern bei den staatlichen Ermittlungs- und Strafverfolgungsbehörden. Bevor Betroffene diesen Weg einschlagen, sollten sie Unterstützung bei einer der oben genannten Beratungsstellen oder bei einer*einem Rechtsanwältin*anwalt suchen, um Chancen und Risiken eines strafrechtlichen Verfahrens abschätzen zu können¹².

6.5 Schutz von Betroffenen, Vertrauenspersonen und Zeug*innen im Beratungs- und Beschwerdeprozess

Im Beratungs- und Beschwerdeprozess unterstützen die jeweiligen Stellen die Betroffenen in ihrem Anliegen. Insbesondere tragen sie dafür Sorge, dass den Betroffenen oder beschuldigenden Personen durch ihre Beratungsanfrage bzw. Beschwerde möglichst keine Nachteile entstehen. Genauso wenig wie diejenigen, die das Recht auf Beratung bzw. Beschwerde nutzen, dürfen Unterstützer*innen / Vertrauenspersonen oder Zeug*innen aufgrund ihrer Mitwirkung in irgendeiner Weise benachteiligt werden.

7 Interventionsmaßnahmen

Bekommt die Fakultät, darin durch den*die Dekan*in vertreten, auf einem der vorgestellten Beratungs- und Beschwerdewege Kenntnis davon, dass einem Mitglied der Fakultät Fehlverhalten im Sinne dieses Präventions- und Schutzkonzeptes vorgeworfen wird, wird das Gespräch mit der beschuldigten Person gesucht. Im Falle von erwiesenem Fehlverhalten wird sachgerechte Beratung und Unterstützung angeboten sowie Solidarität mit den von Diskriminierung und sexualisierter Grenzverletzung Betroffenen organisiert. Diese Interventionsmaßnahmen sind, unbeschadet dienstrechtlicher Interventionen, verpflichtend. Sie sind aber den jeweiligen Umständen und dem besonderen Fall angemessen zu gestalten und so weit wie möglich mit den Betroffenen abzustimmen. Die Initiative obliegt in der Regel dem*der Dekan*in. Jedoch sind alle Mitglieder der Fakultät dazu verpflichtet, ihn*sie darin nach ihren Möglichkeiten und entsprechend ihrer Position zu unterstützen. Bei schwerwiegenden Verdachtsfällen spricht der*die Dekan*in die Interventionsmaßnahmen mit dem Rektorat der Universität, in Fällen sexualisierter Grenzverletzung mit den vom Rektorat bestellten Ansprechpersonen ab.

7.1 Gespräche mit beschuldigten Personen

Wurde gegen ein Mitglied der Fakultät wegen Diskriminierung oder sexualisierter Grenzverletzung Beschwerde geführt, entscheidet der*die jeweilige Vorgesetzte oder der*die Dekan* über den einzuschlagenden Weg der Bearbeitung: Der*die jeweilige Vorgesetzte oder der*die Dekan*in informiert, je nach Zuständigkeit (s. Abschnitt 6.4), die beschuldigte Person über die Beschwerde, im Normalfall, ohne die beschuldigende Person oder die Betroffenen zu nennen. Sofern die beschuldigte Person dazu bereit ist, führt die*der jeweilige Vorgesetzte oder der*die Dekan*in mit der beschuldigten Person ein Gespräch. Darin suchen sie den Vorwurf des Fehlverhaltens aufzuklären und dieses, sollte es einvernehmlich festgestellt werden, zeitnah zu korrigieren.

Wird jedoch aufgrund einer solchen Beschwerde die Eröffnung eines Disziplinarverfahrens geprüft, entscheidet die jeweils verantwortliche Stelle, wann die beschuldigte Person davon in Kenntnis gesetzt wird¹³.

Sollte sich in dem Gespräch der Vorwurf des Fehlverhaltens nicht klären lassen, verständigen sich die Beteiligten, ob weitere Gespräche sinnvoll und im wechselseitigen Einvernehmen möglich sind. Sollte dies nicht der Fall sein oder sollten sich weitere Indizien für Fehlverhalten ergeben, prüft der*die Dekan*in, ob der Vorwurf des Fehlverhaltens in einem dienstrechtlichen Verfahren weiter aufgeklärt werden kann.

7.2 Aufklärung und Sanktionierung von Fehlverhalten

Weisen die Indizien auf ein schwerwiegendes Fehlverhalten hin, das die Eröffnung eines Disziplinarverfahrens notwendig macht, wird der*die Dekan*in den Fall unverzüglich den zuständigen Stellen der Universitätsleitung zur Behandlung übergeben.

7.3 Beratung und Unterstützung bei Fehlverhalten

Bei erwiesenem Fehlverhalten unterhalb der Schwelle dienstrechtlicher Verfahren schlägt die*der jeweilige Vorgesetzte oder der*die Dekan*in der beschuldigten Person eine angemessene Form der Beratung und Unterstützung vor. Dies kann sowohl kollegiale Gespräche bzw. Formen kollegialer Beratung im engeren Sinne¹⁴ als auch externe Fachberatung und Supervision beinhalten. Die entsprechenden Prozesse werden lösungs- und zielorientiert durchgeführt, solange dies alle Beteiligten im Einvernehmen als sinnvoll erachten.

Die beschuldigte Person informiert den*die Dekan*in angemessen über Verlauf und Abschluss der Beratungs-/Unterstützungsmaßnahmen.

7.4 Solidarität mit den Betroffenen

Bei schwerwiegenden Verdachtsfällen wird der Fakultätsrat und gegebenenfalls auch die interne Öffentlichkeit der Fakultät über den Fall in hinreichend anonymisierter Form informiert, sodass Rückschlüsse auf die Betroffenen, die beschuldigenden und die beschuldigten Personen nicht möglich sind. Dieser Verfahrensschritt erfordert von allen Beteiligten höchste Diskretion¹⁵. Entsprechend informiert, kann sich die Fakultät mit den Betroffenen, obgleich nicht bekannt, solidarisieren, sich für die angesprochene Form der Diskriminierung oder der sexualisierten Grenzverletzung sensibilisieren und Maßnahmen vereinbaren, vor diesem Fehlverhalten wirksamer zu schützen. Möglicherweise werden weitere Betroffene befähigt, eigene Erfahrungen auf einem der Beratungs- oder Beschwerdewege mitzuteilen.

7.5 Rehabilitierung falsch beschuldigter Personen

Personen, die zu Unrecht beschuldigt worden sind, haben das Recht auf Rehabilitierung. Diejenigen, die innerhalb des entsprechenden Beschwerdeverfahrens die maßgebliche Prozessverantwortung übernommen haben, tragen nach Kräften dazu bei, Vertrauen wiederherzustellen und die Basis für eine weitere Zusammenarbeit zu schaffen.

Sollte der Verdachtsfall fakultätsintern kommuniziert worden sein, wird die Fakultät darüber informiert, dass eine Diskriminierung oder sexualisierte Grenzverletzung nicht festgestellt werden konnte, und ein Mitglied der Fakultät zu Unrecht des Fehlverhaltens beschuldigt worden ist. Informiert wird auch über die ungerechtfertigten Ansprüche oder Erwartungen, die die beschuldigte Person dazu veranlasst hatten, sich diskriminiert oder in ihrer Integrität verletzt zu fühlen, ohne dass dafür im Verhalten einer*eines anderen ein hinreichender Grund gegeben gewesen wäre. Zuständig ist der*die Dekan*in, der*die sich darin vertreten lassen kann.

Anhang

Anmerkungen

- ¹ Eine statusgruppenübergreifende Arbeitsgruppe, angeleitet von der Gleichstellungskommission, hat das vorliegende Konzept erarbeitet. Wir bedanken uns bei der Fachstelle *Antidiskriminierung – Empowerment – Praxisentwicklung adis e.V.* und der *Anlaufstelle sexualisierte Gewalt in Tübingen für Frauen*Männer agit e.V.* für ihre Begleitung und fachliche Expertise. Das vorliegende Konzept orientiert sich zudem an den Grundsätzen des 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), die auf die spezifische Situation der Fakultät hin angepasst und konkretisiert werden.
- ² Alle an der Fakultät arbeitenden und studierenden Menschen sollen in großer Freiheit und Kreativität Theologie treiben, sich in Studium und Forschung entwickeln und sich in diskursiven Auseinandersetzungen wechselseitig bereichern können. Um die dafür notwendige Weise der Kommunikation sowie die dafür angemessenen Beziehungen zu ermöglichen, lehnt die Fakultät Diskriminierung, sexualisierte Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt ab und betrachtet Verhalten dieser Art als Beeinträchtigung der Integrität der davon Betroffenen sowie als Verletzung des respektvollen Miteinanders an der Fakultät.
- ³ Der Begriff „Respekt“ wird hier ausdrücklich nicht im Sinne einer Unterwerfungserwartung formuliert. Respekt ist unbedingt wechselseitig zu erwarten. „Respekt“ meint hier also weder die autoritäre und tendenziell gewaltbereite Herausstellung des Selbst in der Jugendsprache noch das autoritätsheischende akademische Standesbewusstsein.
- ⁴ Nach der Veröffentlichung der MHG-Studie zum Missbrauch in der katholischen Kirche in

Deutschland hat sich die Fakultät im Juni 2019 den sich daraus ergebenden Handlungsbedarf mit dem Studientag „Sexualisierte Gewalt in der Kirche. Zur Verantwortung theologischer Konzepte und deren notwendiger Veränderung“ zu eigen gemacht. Konkreter Auslöser für die Erstellung des vorliegenden Konzeptes waren Fälle von sexualisierter Grenzverletzung und emotionalem Missbrauch an unserer Fakultät. Mit Nachdruck stellte sich die Frage, wie unsere Fakultät Erfahrungen von sexualisierter Grenzverletzung wahrnimmt und wie sie mit ihnen umgeht, aber auch, wie sexualisierte Grenzverletzungen in der Zukunft besser verhindert und Mitglieder und Gäste der Fakultät in ihrer Integrität besser geschützt werden können. In den Beratungen wurde das Themenfeld insbesondere vonseiten der Studierenden erweitert und das Ziel formuliert, Aufmerksamkeit für Diskriminierungen zu stärken und die Prävention zusätzlich auf die Gewährleistung von wirksamer Gleichbehandlung hin auszurichten. In einer mehrschrittigen Risikoanalyse im Rahmen eines Studientages und einer breit angelegten Umfrage unter Beteiligung aller Statusgruppen (Studierende, Verwaltung, Mittelbau und Professorium) hat sich gezeigt, dass es an der Fakultät an nahezu allen Orten und in vielfältigen Kontexten zu problematischen Situationen kommen kann und faktisch gekommen ist. Befragte haben von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder des Aussehens, psychischer Erkrankungen, ihrer Herkunft oder ihres familiären Hintergrunds berichtet. Auch von grenzüberschreitenden Handlungen und Verhaltensweisen (Erwirken von unangenehmer Nähe und Körperkontakt; verbale Sexualisierung des Körpers u. ä.) wurde berichtet. Offengelegt wurden ebenso strukturelle

Risikofaktoren: Das sind an erster Stelle soziale Faktoren wie universitäre und (universitär reproduzierte) kirchliche Machtstrukturen, die sich speziell an einer theologischen Fakultät auf problematische Weise zum Nachteil Einzelner ergänzen. Hinzu kommen auch bauliche Gegebenheiten wie dunkle Gänge und schwer einsehbare Bereiche des Theologicums, in dem ein großer Teil des Fakultätsbetriebs stattfindet.

⁵ Diskriminierung ist eine Form der Macht- und Kontrollausübung. Sie kann unbeabsichtigt und von der ausübenden Person unbemerkt ausgeübt werden, sofern diese sich der Identifikation anderer über stereotype Merkmale und der unberechtigten Ungleichbehandlung nicht bewusst ist. Zudem kann Diskriminierung wohlgemeint sein und sich etwa in besonderer Zuwendung ausdrücken. Von diesem Begriff der Diskriminierung ist die „positive Diskriminierung“ insbesondere von Frauen im Rahmen von Gleichstellungspolitiken (i.S.v. „Affirmative Action“) ausgenommen. Mit der systematischen Bevorzugung (etwa in Auswahlverfahren) wird die strukturell angelegte Diskriminierung, vornehmlich von Frauen, bearbeitet. Dies ermöglicht, Benachteiligungen, die sich in jedem Einzelfall einschleichen können, zugunsten der betroffenen Frauen und / oder anderer systematisch benachteiligter Personen auszugleichen. Die im Haupttext aufgelisteten Merkmale sind weder vollständig noch abgeschlossen. Dies gilt schon deshalb, weil die Einordnung einer stereotypen Zuschreibung, Hervorhebung oder Beanspruchung von Merkmalen als diskriminierend von betroffenen Personen und Personengruppen abhängt (s. auch weiter unten im Haupttext) und bereits aufgrund dieser jeweiligen Einschätzung als verletzend zu charakterisieren ist.

⁶ Sexualisierte Grenzverletzungen sind für die davon betroffenen Menschen deshalb besonders

schwerwiegend, als diese in ihrem innersten, auch körperbezogenen Selbstverhältnis verletzt, in ihrer emotionalen Stabilität beeinträchtigt und traumatisiert werden. Zudem werden sie dadurch häufig den Täter*innen dauerhaft und teilweise auch über das sexuelle Verhalten hinweg ausgeliefert und in einer für sie destruktiven Beziehung gefangen gehalten. Durch diese besondere Form der Missachtung werden sie in der je eigenen Selbstachtung zutiefst und dauerhaft getroffen und können sich für sich selbst wertlos fühlen.

Wie Diskriminierung und Missachtung ist sexualisierte Grenzverletzung eine Form der Macht- und Kontrollausübung. Auch sexualisierte Grenzverletzung kann unbeabsichtigt und von jemandem unbemerkt ausgeübt werden, wenn fälschlicherweise das Einvernehmen der jeweils anderen angenommen wird, deren Grenzen falsch eingeschätzt werden und Sensibilität für deren Widerspruch fehlt. In diesen Fällen ist sexualisierte Grenzverletzung subjektiv wohlgemeint, genau dadurch allerdings die fehlende Sensibilität für Widerspruch und der fehlende Respekt vor den Grenzen des*der Anderen besonders hartnäckig.

⁷ „Diskriminierung“ und „sexualisierte Grenzverletzung“ sind deswegen keine subjektiven Kategorien, weil es bei beiden Konzepten um Verletzungen von Menschen geht, die in den von ihnen erfahrenen Diskriminierungen und Grenzverletzungen einen hinreichenden Grund dafür haben, sich benachteiligt und missachtet zu fühlen. Diskriminierungen und sexualisierte Grenzverletzungen lassen sich daher als allgemeine Phänomene diskursiv besprechen, in konkreten Fällen aufklären und bearbeiten, etwa in Form von Beratung und Unterstützung der betroffenen Personen und in kollegialer Beratung von Täter*innen.

⁸ Jede Person hat grundsätzlich immer und überall das Recht, gleich und gleichermaßen respektvoll behandelt und entsprechend vor

Diskriminierung und Missachtung geschützt zu werden. Dieses Recht besteht zumal an der Universität. Kooperationen und Auseinandersetzungen, die Wissenschaft ausmachen, sind grundlegend gebunden an Gleichbehandlung und Respekt sowie an Kommunikation in von Diskriminierung, Missachtung und Gewalt freien Beziehungen. Diskriminierungen und sexualisierte Grenzverletzungen hingegen beeinträchtigen diese Möglichkeiten massiv. Zugleich verursachen sie an den jeweiligen Einrichtungen eine Atmosphäre der Angst und des Misstrauens.

⁹ Gebotene Distanz zu wahren bedeutet: Asymmetrische Dienst-, Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnisse werden transparent gehalten; der Schein von symmetrischen Beziehungen wird vermieden, wo sie nicht bestehen. Einseitige Angebote von Nähe „von oben“ sowie aufdringliche Nähe gegenüber anderen Mitgliedern der eigenen Statusgruppe werden ausgeschlossen, um Grenzverletzungen zu vermeiden. Sollten sich Liebesbeziehungen und insbesondere sexuelle Beziehungen mit Personen einstellen, die in irgendeiner Form weisungsgebunden oder in einem wissenschaftlichen Betreuungs- oder anderweitigen Abhängigkeitsverhältnis stehen, werden etwaige Dienst-, Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnisse aufgegeben. Wenn nötig, wird eine Nähebeziehung den jeweils Vorgesetzten oder dem Dekanat gegenüber transparent gemacht. Sollten anderweitige Näheverhältnisse bereits bestehen, werden bei einem etwaigen Ansinnen Dienst-, Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnisse abgelehnt.

¹⁰ Strikte Gleichbehandlung bedeutet, sich innerhalb der Kommunikation in Studium, Lehre und Forschung zu bemühen, die jeweils anderen als Individuen anzusprechen, sie über die von ihnen vorgetragenen Inhalte und Begründungen zu identifizieren und sie

aufgrund ihres wissenschaftlichen Leistungsvermögens zu beurteilen. Dementsprechend ist dafür Sorge zu tragen, andere nicht über Merkmale zu identifizieren, die – anders als z. B. das Merkmal, Studierende bzw. Studierender oder Mitglied der Fakultät zu sein – nicht in Studium, Lehre oder Forschung begründet sind. Davon werden ausdrücklich all diejenigen Verfahren ausgenommen, die auf Gleichstellung insbesondere von Frauen und auf deren „positive Diskriminierung“ (i.S.v. „Affirmative Action“) hin verpflichtet wurden (s. oben Anm. 4).

Strikte Gleichbehandlung bei Prüfungen und Beurteilungen bedeutet, dass sich Prüfende um eine sachgemäße und leistungsgerechte Einschätzung bzw. Bewertung bemühen. Dabei ist zudem zu vermeiden, Personen, deren Leistungen zu benoten oder zu beurteilen sind, über Merkmale zu identifizieren, auch dann, wenn sie sich selbst mit bestimmten Merkmalen identifizierbar machen. Nachteilsausgleiche werden anerkannt, ohne die ihnen zugrundeliegenden Merkmalszuschreibungen abzufragen.

¹¹ Diese Bitte wird ihnen durch den*die Dekan*in, gegebenenfalls vertreten durch die jeweiligen Dienstvorgesetzten, möglichst frühzeitig, etwa zur Unterzeichnung des Arbeitsvertrages, vorgetragen, dazu eine standardisierte Selbstverpflichtungserklärung angeboten. Sollte sich jemand nicht in der Lage sehen, die standardisierte Erklärung abzugeben, wird sie*er gebeten, sich in einer individuellen Erklärung auf den Verhaltenskodex dieses Präventions- und Schutzkonzeptes zu verpflichten. Sie*er wird insbesondere gebeten, sich bereit zu erklären, an der Aufklärung von vorgeworfenem Fehlverhalten auf den in diesem Präventions- und Schutzkonzept vorgesehenen Wegen mitzuwirken sowie im Fall von erwiesenem Fehlverhalten Beratung und Unterstützung wahrzunehmen.

Die Selbstverpflichtungserklärungen werden im Dekanat bzw. der Seminarverwaltung archiviert. Sie fallen unter die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und unterliegen dem besonderen Schutz der Vertraulichkeit. Der*Die Dekan*in ist berechtigt, auf die Erklärungen zuzugreifen, insbesondere zu dem Zweck, beschuldigte Personen bei Verdacht von Fehlverhalten an ihre Bereitschaftserklärung zu erinnern.

¹² Grundsätzlich ermuntert die Fakultät Betroffene, insbesondere Fälle sexualisierter Grenzverletzung und Gewalt anzuzeigen und an den dadurch ausgelösten Ermittlungs- und Strafverfahren konstruktiv mitzuwirken. Allerdings ist dies zumeist mit zusätzlich belastenden Erfahrungen verbunden. Zudem sind Betroffene in solchen Verfahren häufig Angriffen seitens der beschuldigten Person und ihres Rechtsbeistands ausgesetzt. Gerade deshalb sagt die Fakultät Betroffenen, die den Weg der Anzeige gehen, Unterstützung nach ihren Möglichkeiten zu, sofern sie von der Anzeige in Kenntnis gesetzt wird. Sie wird die Betroffenen speziell in ihrem Studium, in ihrer wissenschaftlichen Qualifikation oder in ihrem Arbeitsverhältnis vor Nachteilen und vor Angriffen zu schützen suchen.

¹³ Insbesondere in Fällen von weniger schwerwiegenden Vorwürfen kann der*die Dekan*in das Gespräch an eine*n der Prodekan*innen oder an die unmittelbaren Dienstvorgesetzten delegieren. Wurde ein*e Studierende*r beschuldigt, führt in der Regel der*die Studiendekan*in das Gespräch. Die beschuldigte Person kann ein anderes Mitglied der Fakultät als Vertrauensperson zu dem Gespräch hinzuziehen, sofern diese auch das Vertrauen des*der Dekans*Dekanin oder der an ihrer*seiner Stelle das Gespräch leitenden Person hat. Ein Rechtsbeistand ist bei einem solchen Gespräch prinzipiell nicht zugelassen.

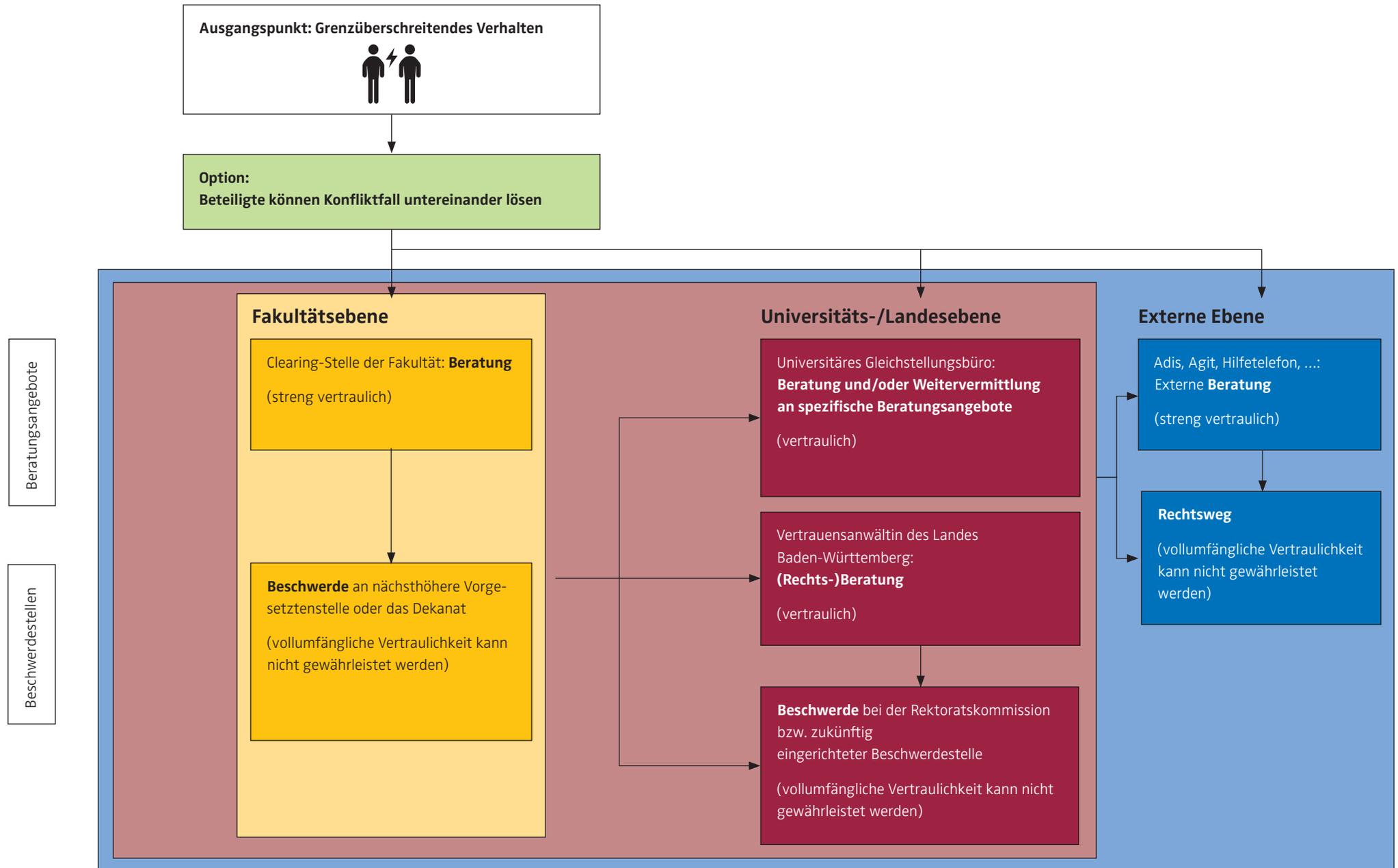
Wurde der Vorwurf in einer Beratungskonstellation erhoben, kann die beratende Person, etwa die Ansprechperson der Fakultät, in Absprache mit den Betroffenen den*die Dekan*in und bei Vorwürfen gegenüber Studierenden den*die Studiendekan*in über den Vorwurf informieren. In der Regel werden dabei weder Namen von Betroffenen noch die genaue Konstellation des vorgeworfenen Fehlverhaltens, die Rückschlüsse auf die Betroffenen erlaubt, mitgeteilt. Sofern die Betroffenen dem zustimmen, wird der*die Dekan*in und bei Vorwürfen gegen Studierende der*die Studiendekan*in die beschuldigte Person über den Vorwurf informieren und mit ihr das Gespräch im Sinne des obigen Abschnitts suchen. Über das Gespräch und dessen Inhalte wird Stillschweigen gewahrt. Lediglich die Betroffenen werden darüber informiert, dass aufgrund ihres Vorwurfes ein solches Gespräch stattgefunden hat. Das Gespräch wird in der Personalakte der beschuldigten Person nicht vermerkt.

¹⁴ Für eine kollegiale Beratung i.e.S. wird – im gegenseitigen Einvernehmen – ein kleiner Kreis aus Kolleg*innen der jeweiligen Statusgruppe, möglichst unter Heranziehung externer Fachberatung oder Supervision bestellt. Der*die Dekan*in, andere Mitglieder des Dekanats sowie die*der Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät gehören diesem Kreis in der Regel nicht an. Auf dem Wege der kollegialen Beratung und unter strenger Vertraulichkeit werden die Ursachen und Gründe für das Fehlverhalten besprochen sowie Wege gesucht, das beanstandete Verhalten der Diskriminierung oder der sexualisierten Grenzverletzung in der Zukunft auszuschließen. Die kollegiale Beratung wird so lange fortgeführt, als dies alle Beteiligten im Einvernehmen für sinnvoll erachten.

¹⁵ Wird Fehlverhalten innerhalb der Fakultät kommuniziert, sind alle Mitglieder der Fakultät

dringend gebeten, eigene Nachforschungen sowie Spekulationen über die betroffenen oder beschuldigte Personen zu unterlassen. Ebenso dringend sind sie gefordert, die interne Bearbeitung von Verdachtsfällen nicht öffentlich zu machen und Anfragen von außerhalb der Fakultät nicht zu bedienen. Sowohl fakultätsinterne Spekulationen als auch die öffentliche Aufmerksamkeit behindern die Aufklärung eines Verdachtsfalls, die solidarische Unterstützung der Betroffenen und die Beratung und Unterstützung der jeweils beschuldigten Person. Öffentliche Anfragen bezüglich Verdachtsfällen oder festgestelltem Fehlverhalten werden von dem*der Dekan*in stets über die Abteilung *Hochschulkommunikation* der Universität Tübingen bearbeitet. Betroffenen wird dringend geraten, ihren Vorwurf nicht selbst in die Fakultätsöffentlichkeit zu bringen, geschweige denn als Person den Weg in die Öffentlichkeit zu suchen. Damit würden sie sich dem Risiko aussetzen, dass gegen sie wegen Persönlichkeitsrechtsverletzung ermittelt wird – und dass sie dadurch gegenüber der von ihnen beschuldigten Person handlungs-, insbesondere sprachunfähig werden.

**Interventionsplan: Beratungsangebote und Beschwerdestellen für Betroffene
an der Katholisch-Theologischen Fakultät**



Impressum:

Katholisch-Theologische Fakultät

Der Dekan: Prof. Dr. Andreas Holzem

Der Gleichstellungsbeauftragte: Prof. Dr. Stephan Winter

Liebermeisterstr. 12, D-72076 Tübingen

