

# Schutzkonzept der Augustinum Gruppe zur Prävention sexualisierter Gewalt und sexueller Grenzverletzungen

1. Teil: Dach-Schutzkonzept

2. Teil: Einrichtungsbezogenes Schutzkonzept

Version 1.1

Stand 31. Oktober 2025

**AKTIV GEGEN  
MISSBRAUCH** 

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

# Inhaltsverzeichnis

|                                                                                               |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Teil: Dach-Schutzkonzept</b>                                                            | <b>3</b>  |
| I. Vorwort                                                                                    | 3         |
| II. Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen                                                  | 5         |
| 1. Sexualisierte Gewalt                                                                       | 5         |
| 2. Einrichtungen                                                                              | 6         |
| 3. Mitarbeiter*innen                                                                          | 6         |
| 4. Klient*innen                                                                               | 6         |
| 5. Schutzbefohlene                                                                            | 7         |
| 6. Betroffene                                                                                 | 7         |
| III. Risiko- und Potential-Analyse                                                            | 7         |
| IV. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt                                             | 8         |
| V. Partizipation                                                                              | 9         |
| VI. Verantwortung und Zuständigkeiten                                                         | 9         |
| VII. Präventives Personalmanagement                                                           | 11        |
| 1. Stellenbesetzungsverfahren                                                                 | 11        |
| 2. Erweitertes Führungszeugnis                                                                | 11        |
| 3. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz                                         | 12        |
| 4. Schulung und Fortbildung                                                                   | 12        |
| VIII. Sexualpädagogisches Konzept                                                             | 12        |
| IX. Beschwerdemanagement: Meldestelle des Augustinum und Meldestellen von Kirche und Diakonie | 12        |
| X. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt                                        | 13        |
| 1. Interventionspläne                                                                         | 13        |
| 2. Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden                                                  | 14        |
| 3. Hinweise zum Umgang mit meldenden Personen                                                 | 15        |
| XI. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen                                      | 15        |
| XII. Aufarbeitung                                                                             | 16        |
| XIII. Vernetzung und Kooperation                                                              | 17        |
| XIV. Öffentlichkeitsarbeit                                                                    | 17        |
| <b>2. Teil: Einrichtungsbezogenes Schutzkonzept</b>                                           | <b>18</b> |

## 1. Teil: Dach-Schutzkonzept

### I. Vorwort

Der Landeskirchenrat der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (ELKB) und der Diakonische Rat des Diakonischen Werks der Evang.-Luth. Kirche in Bayern haben aufgrund des § 8 Abs. 1 des Präventionsgesetzes der ELKB (PrävG) gemeinsam ein Rahmenschutzkonzept aufgestellt. Dieses enthält die Anforderungen an daraus abzuleitende bereichsbezogene Schutzkonzepte für individuelle Schutzkonzepte der einzelnen Träger.

Gemäß § 8 Abs. 2 des Präventionsgesetzes der ELKB sind alle Träger verpflichtet, für ihre jeweiligen Verantwortungsbereiche nach Durchführung einer Risikoanalyse individuelle Schutzkonzepte zu erstellen. In diesen sind insbesondere Aufgaben und Zuständigkeiten, Maßnahmen zu Prävention, Schulung und Sensibilisierung sowie der Umgang mit Verdachtsfällen und Maßnahmen der Intervention bei Vorkommnissen sexualisierter Gewalt festzulegen.

Schließlich hat die Diakonie Deutschland gemäß § 10 Abs. 1 Ziff. 8 in Verbindung mit § 6 Abs. 5 der Satzung des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e.V. mit Wirkung zum 1. Januar 2025 die Rahmenbestimmung zum Thema „Schutz vor und Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt“ beschlossen. Gemäß Nr. 3 Abs. 2 dieser Rahmenbestimmung verantworten die Leitungen der Träger auf der Grundlage von einrichtungsbezogenen Risikoanalysen die Erstellung von institutionellen Konzepten zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

Das vorliegende Schutzkonzept wurde im Zeitraum Mai 2024 bis März 2025 von einer Arbeitsgruppe (Präventionszirkel) der Augustinum-Gruppe aus Vertreter\*innen der Geschäftsfelder Leben im Alter, Pädagogische Einrichtungen und Klinik sowie unter Beteiligung von Mitarbeiter\*innen aus der Zentralverwaltung und aus der Konzern-Mitarbeitendenvertretung erarbeitet.

Es wurde durch die Konzern-Geschäftsführung am 2. Juli 2025 beschlossen. Die Konzern-Mitarbeitendenvertretung hat diesem Schutzkonzept am 30. Juli 2025 zugestimmt.

Grundlage dieses Schutzkonzepts sind neben dem vorgenannten Rahmenschutzkonzept von ELKB und Diakonischem Werk Bayern sowie der Rahmenbestimmung der Diakonie Deutschland das „Handbuch Schutzkonzeptentwicklung in der ELKB“<sup>1</sup> und die dort bereitgestellten Materialien (Informationen, Anleitungen, Textbausteine).

Aus der Rahmenbestimmung der Diakonie Deutschland zum Thema „Schutz vor und Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt“:<sup>2</sup>

Sexualisierte Gewalt fand und findet in allen gesellschaftlichen Bereichen statt. Auch in Einrichtungen der Diakonie kam und kommt es zu Verletzungen des Abstinenzgebots und zu Grenzverletzungen und Übergriffen in Form von sexualisierter Gewalt. Solche Taten werden durch unzureichende Schutzstrukturen und den Missbrauch von institutionell begründeten Machtbefugnissen begünstigt. Um sexualisierte Gewalt zu verhindern und deren

<sup>1</sup> <https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/handbuch-schutzkonzeptentwicklung-in-der-elkb>

<sup>2</sup> Rahmenbestimmung der Diakonie Deutschland „Schutz vor und Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt“ vom 17. Oktober 2024, Abschnitte Präambel und Zielsetzung

Aufdeckung frühzeitig zu ermöglichen, braucht es klare Strukturen und einheitliche Standards in der Diakonie.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden und den berechtigten Forderungen von Betroffenen in angemessener Weise Rechnung zu tragen, trifft die Diakonie Deutschland mit dieser Rahmenbestimmung verbindliche Regelungen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt.

Die Diakonie übernimmt Verantwortung für alle Konstellationen von sexualisierter Gewalt. Ihnen soll mit angemessenen Formen der Prävention und der Intervention begegnet werden. Die Diakonie hat das Ziel, sexualisierte Gewalt in all ihren Ausprägungen in diakonischen Einrichtungen zu verhindern, durch Prävention und Sensibilisierung zur Qualifizierung von Fach- und Leitungskräften beizutragen und Betroffene in angemessener Weise bei der Aufarbeitung von erlittenem Unrecht zu unterstützen.

Durch eine konsequente Dokumentation von Meldungen, durch Unterstützung in Interventionsprozessen und durch verantwortliche Stellen, an die sich Mitarbeitende oder Betroffene wenden können, soll eine Kultur des Hinschauens und Handelns innerhalb der Diakonie insgesamt gefördert und strukturell unterstützt werden.

Die nachfolgenden Regelungen der Rahmenbestimmung beziehen sich auf alle Konstellationen sexualisierter Gewalt, d.h. auf Taten sexualisierter Gewalt, die durch Mitarbeitende zum Nachteil Schutzbefohlener (Klient:innen in allen diakonischen Handlungsfeldern, unabhängig vom Alter) oder durch Mitarbeitende zum Nachteil anderer Mitarbeitender im Rahmen eines zu ihnen bestehenden Abhängigkeits- bzw. Machtverhältnisses verübt werden sowie auf Handlungen sexualisierter Gewalt auf der Peer-Ebene (Schutzbefohlene-Schutzbefohlene oder Mitarbeitende-Mitarbeitende) und Handlungen sexualisierter Gewalt von Klient:innen gegenüber Mitarbeitenden.

Die hier vorgenommene Fokussierung auf sexualisierte Gewalt ist nur ein Teilaspekt der Auseinandersetzung mit der Thematik Gewalt. Körperlichen, seelischen und strukturellen Gewaltformen, wie z.B. Zwang, Mobbing, Bossing, Demütigung etc. wird mit gleicher Entschiedenheit begegnet. Regelungen hierzu sind jedoch nicht Gegenstand dieser Rahmenbestimmung.

Die Diakonie bekennt sich mit der Rahmenbestimmung zu ihrer Verantwortung, sexualisierte Gewalt im Raum der Diakonie unabhängig, professionell, transparent und mit Partizipation von Betroffenen umfassend aufzuarbeiten und schon etablierte Prozesse der Prävention, Intervention, Aufarbeitung, Anerkennung und Analyse von sexualisierter Gewalt im Raum der Diakonie stetig weiterzuentwickeln.

Hierbei orientiert sich die Diakonie insbesondere an folgenden Regelungen, die durch diese Rahmenbestimmungen konkretisiert werden:

- Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und der entsprechenden gliedkirchlichen und freikirchlichen Regelungen vom 18. Oktober 2019 in der Fassung vom 24. Juni 2022 (nachfolgend Gewaltschutzrichtlinie-EKD)
- Gemeinsame Erklärung über eine unabhängige Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und Diakonie nach verbindlichen Kriterien und

Standards“ der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) und der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) sowie der Diakonie Deutschland vom 13. Dezember 2023 (nachfolgend Gemeinsame Erklärung)

- Gesetz zur Stärkung der Strukturen gegen sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen (im Entwurf)

In diese Rahmenbestimmung sind ebenfalls die Empfehlungen der ForuM-Studie eingeflossen.

Über diese Rahmenbestimmung hinausgehende Regelungen bleiben unberührt.

Die Gesellschaften der Augustinum-Gruppe schließen sich den vorstehenden Ausführungen der Rahmenbestimmung der Diakonie Deutschland ausdrücklich an.

## II. Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen

Dieses Schutzkonzept ist als Dach-Konzept für alle Gesellschaften und alle Arbeitsbereiche der Augustinum-Gruppe konzipiert. Diese formulieren im Rahmen dieses Dach-Konzepts die individuellen Schutzkonzepte für die jeweiligen Arbeitsbereiche und Standorte.

Im Rahmen dieses Schutzkonzepts gelten die folgenden Begriffsbestimmungen:<sup>3</sup>

### 1. Sexualisierte Gewalt

#### a) PräVG

Gemäß § 1 Abs. 2 PräVG umfasst sexualisierte Gewalt alle Handlungen, die Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung darstellen. Die Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung sind im 13. Abschnitt des Besonderen Teils des Strafgesetzbuchs geregelt (§§ 174 – 184I StGB). Sexualisierte Gewalt ist nach dem PräVG darüber hinaus jedes Verhalten, bei dem Sexualität zur Machtausübung oder Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse zur Befriedigung sexueller Bedürfnisse benutzt werden.

#### b) Rahmenbestimmung Diakonie Deutschland

Nach der Rahmenbestimmung der Diakonie Deutschland ist eine Verhaltensweise sexualisierte Gewalt, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt wird, das die Würde der betroffenen Person verletzt. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, durch Aufforderung oder durch Tätlichkeiten sowie durch Unterlassen geschehen. Sexualisierte Gewalt ist die gravierendste Form der Verletzung des Abstinenzgebots, das für die Arbeit in sozialen, pädagogischen, pflegerischen oder therapeutischen Bereichen von zentraler Bedeutung ist.

Darüber hinaus ist sexualisierte Gewalt nach der Rahmenbestimmung bei Straftaten nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches und Straftaten nach § 201a Absatz 3 sowie die die sexuelle Selbstbestimmung berührenden Straftaten im Rahmen der §§ 232 bis 233a des Strafgesetzbuches gegeben.

---

<sup>3</sup> Im Wesentlichen entsprechend der Rahmenbestimmung der Diakonie Deutschland, z.T. sprachlich an die Verhältnisse im Augustinum angepasst, z.B. „Einrichtung“.

Gegenüber Personen unter 14 Jahren ist das sexuell bestimmte Verhalten stets als unerwünscht anzusehen. Gegenüber Jugendlichen (14 Jahre bis unter 18 Jahre) und Volljährigen kann sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des Absatzes 1 insbesondere dann unerwünscht sein, wenn eine körperliche, seelische, geistige, sprachliche oder strukturelle Unterlegenheit und damit eine gegenüber der Täterin oder dem Täter fehlende oder eingeschränkte Fähigkeit zur sexuellen Selbstbestimmung gegeben ist.

#### c) Für dieses Schutzkonzept

Aus unserer Sicht ist die Begriffsbestimmung der Diakonie Deutschland weitergehend. Im Interesse eines möglichst hohen Schutzniveaus für Betroffene folgen wir in diesem Schutzkonzept dieser weitergehenden Definition und beziehen darüber hinaus sexuelle Grenzverletzungen mit ein.

Sexualisierte Gewalt im Sinne dieses Schutzkonzepts beginnt mit sexuellen Grenzverletzungen.

Sexuelle Grenzverletzungen sind Verhaltensweisen, die die körperlichen, psychischen oder Schamgrenzen anderer überschreiten, ohne bereits einen sexuellen Übergriff oder strafrechtlich relevante Formen sexualisierter Gewalt darzustellen. Grenzverletzungen können unabsichtlich verübt, können subjektiv aber als sehr unangenehm erlebt werden.

Sexualisierte Gewalt wird begünstigt durch Machtgefälle (z.B. physische oder psychische Dominanz oder andere Abhängigkeiten). Mitarbeiter\*innen und Klient\*innen können sowohl Betroffene als auch Täter\*innen sein.

## 2. Einrichtungen

Mit „Einrichtungen“ im Sinne dieses Schutzkonzeptes sind alle Standorte der Augustinum-Gruppe gemeint.<sup>4</sup>

## 3. Mitarbeiter\*innen<sup>5</sup>

Mitarbeiter\*innen sind in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigte sowie ehrenamtlich Tätige. Hiervon ausgenommen sind in einer Werkstatt für behinderte Menschen tätige Klient\*innen. Zu den Mitarbeiter\*innen zählen sowohl Führungskräfte als u.a. auch Freiwilligendienstleistende, Honorarkräfte und Leiharbeiter\*innen. Die Regelungen gelten sinngemäß auch für Personen im Vor- oder Nachfeld einer Beschäftigung nach Satz 1. Wir tragen durch geeignete vertragsrechtliche und organisatorische Maßnahmen dafür Sorge, dass der Schutz vor sexualisierter Gewalt auch durch (externe) Dienstleister umfänglich gewährleistet wird.

## 4. Klient\*innen

Als Klient\*innen bezeichnen wir in diesem Schutzkonzept alle Menschen, die Dienstleistungen des Augustinum in Anspruch nehmen, z.B. Bewohner\*innen, Schüler\*innen, Patient\*innen.

---

<sup>4</sup> Der Begriff „Einrichtung“ wird in der Rahmenbestimmung der Diakonie Deutschland als Oberbegriff für alle Körperschaften bzw. Rechtsträger der Diakonie verwendet, mitsamt ihren Organisationseinheiten sowie den ihnen verbundenen Unternehmen. Hier ist das die Augustinum-Gruppe mit all ihren Gesellschaften.

<sup>5</sup> Nummern 3), 5) und 6) entsprechen der Rahmenbestimmung der Diakonie Deutschland.

## 5. Schutzbefohlene

Schutzbefohlene sind Personen, die aufgrund eines institutionellen Abhängigkeitsverhältnisses und/oder aufgrund ihrer spezifischen körperlichen, geistigen und emotionalen Einschränkungen eine besondere Schutzbedürftigkeit aufweisen. Dieser Begriff bezieht sich auf alle Klient\*innen, die qua Position in einem Machtgefälle zu den Institutionsvertreter\*innen stehen und dadurch besondere Schutzstrukturen benötigen. Daneben bezieht sich der Begriff auch auf Mitarbeiter\*innen, sofern sich diese in einer abhängigen Konstellation befinden (z.B. Praktikant\*innen, Auszubildende, Mitarbeiter\*innen gegenüber Vorgesetzten usw.).

## 6. Betroffene

Betroffene sind Personen, die durch eine Tat im Sinne der Nummer 1 in ihren Rechtsgütern unmittelbar beeinträchtigt worden sind oder unmittelbar einen Schaden erlitten haben, sofern die Tat im Kontext einer Leistung des Augustinum begangen wurde.

## III. Risiko- und Potential-Analyse

Nach der Rahmenbestimmung der Diakonie Deutschland verantworten die Leitungen der Träger auf der Grundlage von einrichtungsbezogenen Risikoanalysen die Erstellung von institutionellen Konzepten zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

Bezogen auf die Augustinum-Gruppe bedeutet dies:

- Die Konzerngeschäftsführung trägt die Gesamtverantwortung für die Erstellung des Dach-Schutzkonzepts und dafür, dass in den einzelnen Konzern-Gesellschaften und den dortigen Einrichtungen entsprechende einrichtungsbezogene Schutzkonzepte erstellt werden. Das Gleiche gilt für die Evaluation. Dafür sorgt die Augustinum gemeinnützige GmbH als alleinige Gesellschafterin der einzelnen Tochtergesellschaften.
- Die Geschäftsführungen der einzelnen Konzerngesellschaften sind unmittelbar dafür verantwortlich, dass in der jeweiligen Gesellschaft und deren Einrichtungen einrichtungsbezogene Schutzkonzepte im Rahmen dieses Dach-Konzepts erstellt werden.
- In diesem Rahmen können die Geschäftsführungen die Erstellung der einrichtungsbezogenen Schutzkonzepte an ausdrücklich benannte Leitende für die jeweiligen Einrichtungen delegieren.

Die Risiko- und Potentialanalyse für die Erstellung des Dach-Konzepts wurde am 28. Juni/11. Juli 2024 durch die vorgenannte Arbeitsgruppe (Präventionszirkel) durchgeführt (vgl. Anlage 1). Die Risiko- und Potentialanalyse diente als Grundlage bei der Erstellung des Schutzkonzeptes. Daraufhin wurde durch die Konzern-Geschäftsführung die Arbeitsgruppe als Präventionszirkel installiert und Präventionsbeauftragte benannt.

Die Arbeitsgruppe (Präventionszirkel) hält folgende Erkenntnisse fest:

- Im Augustinum gibt es alle risikorelevanten Zielgruppen mit besonderem Schutzbedarf.
- Es gibt in allen Bereichen Abhängigkeitsverhältnisse und Machtgefälle mit allen Gewaltrichtungen.
- Abhängigkeitsverhältnisse und Machtgefälle betreffen nicht nur das Verhältnis von Mitarbeiter\*innen zu Klient\*innen. Vielmehr gibt es diese auch unter Mitarbeiter\*innen, insb. das Machtgefälle von Vorgesetzte\*n zu deren Mitarbeiter\*innen.

- Die Sensibilität für das Thema ist in den verschiedenen Geschäftsbereichen und Berufsgruppen unterschiedlich ausgeprägt.
- Für pädagogische Einrichtungen, in den Sanatorien, für den ambulanten Pflegedienst und die Tagespflegen gibt es (zum Teil) verbindliche Regelungen für den Umgang mit (sexualisierter) Gewalt.
- Für manche Mitarbeitendengruppen und manche Klient\*innengruppen sind die Hürden für Beschwerdemöglichkeiten möglicherweise zu hoch. Das betrifft vor allem den Zugang über Digitalisierung und Sprache.
- Positiv: Wir haben eine zentrale Meldestelle mit klarer Anweisung sowie ein anonymes digitales Meldeportal in 26 Sprachen im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetzes (Intern).

Folgende Maßnahmen sind erforderlich:

- Auf Basis dieses Dach-Schutzkonzeptes sind einrichtungsbezogene Schutzkonzepte zu erstellen, aus denen sich dann einrichtungsbezogene Maßnahmen ergeben.
- Die Interventionspläne sind einrichtungsbezogen zu ergänzen.
- Hierzu sind die Einrichtungsleitungen und die örtlichen MAVen zu informieren.
- Die Mitarbeiter\*innen sind zu schulen, die Klient\*innen sind zu informieren.

Beim Erarbeiten der verschiedenen Bausteine unseres Schutzkonzeptes wurden die relevanten Bereiche aus dem Fragebogen beachtet. Am Ende der Schutzkonzepterstellung wurde der ausgewertete Fragebogen noch einmal überprüft.

#### IV. Leitbild zum Umgang mit sexualisierter Gewalt

Wir sind ein unabhängiger und gemeinnütziger Sozialdienstleister, der seit 1954 verlässliche Unterstützung für ein selbstbestimmtes Leben bietet. Unser Handeln ist von christlichen Werten geprägt und gleichzeitig unternehmerisch ausgerichtet.<sup>6</sup>

Jeder Mensch ist nach Gottes Ebenbild geschaffen. Dies verleiht uns Menschen Würde – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder ethnischer Herkunft. Im Augustinum achten wir diese Würde.<sup>7</sup>

Unser Auftrag ist, Menschen in besonderen Lebenssituationen Freiräume zu eröffnen und zu erhalten. Wir bieten ihnen dazu optimale, auf ihre Bedürfnisse abgestimmte soziale Dienstleistungen. Dabei ist unser wirtschaftlicher Erfolg Grundlage der Sicherheit für die Menschen, die unsere Angebote wahrnehmen, für die Mitarbeitenden und für das Unternehmen.

Wir übernehmen Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Personen vor grenzüberschreitendem Verhalten und Übergriffen, vor physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt. Gewalt hat im Augustinum keinen Raum. Wir wollen Menschen sichere Räume bieten, in denen sie Gottes Segen erfahren können. Wir wollen einen sicheren Rahmen schaffen, in dem Nähe, Gemeinschaft und geteilter Glaube erlebt werden können.

Das Augustinum ist eine Dienst-Leistungs-Gemeinschaft. Alle Mitarbeitenden beteiligen sich am Dienst für die Menschen. Wir erbringen unsere Leistung professionell und in höchster Qualität, weil es zu unserem Selbstverständnis gehört, uns am Gegenüber zu orientieren. Als selbstbewusste

---

<sup>6</sup> Leitbild des Augustinum

<sup>7</sup> Aus dem Handbuch Schutzkonzeptentwicklung

Wertegemeinschaft fördern wir die Weiterentwicklung des Unternehmens und pflegen die gegenseitige Wertschätzung.

Wir wissen dabei um die Möglichkeit, dass da, wo Menschen einander begegnen, auch das Risiko für Verletzungen und Fehler besteht. Diese werden, wenn sie geschehen, nicht verschwiegen. Wo es zu Grenzüberschreitungen oder gar Übergriffen kommt, unterstützen wir aktiv den Umgang mit Beschwerden und Fehlern. Dabei orientieren wir uns an einer Kultur der Achtsamkeit.

Die Prävention sexualisierter Gewalt hat für uns oberste Priorität. Wir setzen alles daran,

- sexualisierte Gewalt vorzubeugen und sie zu verhindern,
- Verdachtsfälle aufzuklären,
- auf Fälle von sexualisierter Gewalt professionell und wirksam zu reagieren,
- Betroffene von sexualisierter Gewalt angemessen zu begleiten und zu unterstützen sowie
- Ursachen und Erscheinungsformen sexualisierter Gewalt in geeigneter Weise aufzuarbeiten.

## V. Partizipation

Unter gelebter Partizipation verstehen wir die kontinuierliche Mitwirkung aller Beteiligten an der konzeptionellen Weiterentwicklung unserer Präventionsarbeit. Mitwirkend sind insbesondere Mitarbeiter\*innen, die Mitarbeitendenvertretung, Leitungsgremien, Klient\*innen-Gremien wie z.B. Werkstatttrat, Bewohner\*innen-Sprecher\*innen, Schüler\*innen-Gremien, Elternbeiräte, die Beiräte in den Seniorenresidenzen durch den Sprecherrat und die Heimbeiräte der stationären Pflegeeinrichtungen.

Alle Arbeitsbereiche sind angehalten, die gebotene Partizipation mit Leben zu füllen. Das heißt, Präventionsthemen sind fortlaufend in den Arbeitsprozessen, Besprechungsrunden und Tagesordnungen zu verankern, damit eine nachhaltige Sensibilisierung erfolgen kann.

Durch die einrichtungsbezogenen Schutzkonzepte werden alle Einrichtungen und Standorte der Augustinum Gruppe eingebunden.

## VI. Verantwortung und Zuständigkeiten

**Jeder** Hinweis auf oder jede Kenntnis von sexueller Grenzverletzung oder sexualisierter Gewalt ist **sofort und direkt** an [meldestelle@augustinum.de](mailto:meldestelle@augustinum.de) (alternativ 089 / 7098 150) zu melden.

Alle **Klient\*innen** werden angehalten, für alle Formen von sexueller Grenzverletzung oder sexualisierter Gewalt sensibel zu sein und solchen präventiv entgegenzuwirken. Akute Gefährdungen sind nach Möglichkeit sofort zu unterbinden. Sie sollen an Mitarbeiter\*innen oder Leitungskräfte gemeldet werden.

Die Klient\*innen werden in angemessener Weise über Meldenotwendigkeit und -wege, sowie über externe Beratungs- und Anlaufstellen informiert. Details beschreiben die einrichtungsbezogenen Schutzkonzepte.

Alle **Mitarbeiter\*innen** sind verpflichtet, für alle Formen von sexueller Grenzverletzung oder sexualisierter Gewalt sensibel zu sein und solchen präventiv entgegenzuwirken. Akute Gefährdungssituationen sind sofort zu unterbinden.

Die Mitarbeiter\*innen werden im Rahmen ihrer Einarbeitung und fortfolgend regelmäßig (z.B. in Mitarbeitendenversammlungen, über Aushänge) über Meldepflicht und -wege, sowie über externe

Beratungs- und Anlaufstellen informiert. Details beschreiben die einrichtungsbezogenen Schutzkonzepte.

Die **Mitarbeitendenvertretungen** sind für alle Formen von sexueller Grenzverletzung oder sexualisierter Gewalt sensibel und wirken solchen präventiv entgegen. Sie werden im Rahmen ihrer Einarbeitung und fortfolgend regelmäßig (z.B. durch die Unternehmenskommunikation) über Meldepflicht und -weg informiert. Sie tragen Sorge dafür, dass an sie gerichtete Hinweise entsprechend diesem Schutzkonzept gemeldet werden.

Alle **Leitungskräfte** sind verpflichtet, für alle Formen von sexueller Grenzverletzung oder sexualisierter Gewalt sensibel zu sein und solchen präventiv entgegenzuwirken. Akute Gefährdungssituationen sind sofort zu unterbinden.

Die Leitungskräfte werden im Rahmen ihrer Einarbeitung und fortfolgend regelmäßig (z.B. durch die Unternehmenskommunikation) über Meldepflicht und -weg informiert.

Die **Dienststellen- und Einrichtungsleitungen** stellen gemeinsam mit den anderen Leitenden ihrer Einrichtung sicher, dass ein einrichtungsbezogenes Schutzkonzept auf Basis einer Risiko- und Potentialanalyse erstellt wird und dieses regelmäßig, spätestens aber alle drei Jahre,<sup>8</sup> überprüft wird. Sie verantworten, dass alle Klient\*innen und Mitarbeiter\*innen zum Themenfeld sexualisierte Gewalt sensibilisiert und über die internen und externen Beratungs- und Meldemöglichkeiten informiert sind.

Sie stellen sicher, dass die ggf. vorliegenden einrichtungsbezogenen sexualpädagogischen Konzepte erfüllt werden, die ggf. installierten einrichtungsbezogenen Krisenteams und übergreifenden Arbeitskreise ungehindert arbeiten können, Vorfälle gemeldet und ggf. gemäß der (einrichtungsbezogenen) Interventionspläne bearbeitet werden.

Der **Präventionszirkel** erstellt das Dach-Schutzkonzept und überprüft seine Funktionalität und Fortschreibung in den ersten drei Jahren jährlich, im Anschluss alle drei Jahre.

Er unterstützt die Einrichtungen bei der Erstellung der einrichtungsbezogenen Schutzkonzepte und überwacht deren Überprüfung und Fortschreibung.

Der\*die **Präventionsbeauftragte** leitet den Präventionszirkel, verantwortet die Fortschreibung des Dach-Schutzkonzeptes und verantwortet die angemessene Information und Schulung der Dienststellen- und Einrichtungsleitungen, Leitungskräfte, Mitarbeiter\*innen und Klient\*innen. Sie\*er wirbt für Beratungsangebote und macht die Meldewege bekannt.

Die **Meldestelle** des Augustinum (siehe auch Kapitel 9) ist in der Rechtsabteilung der Zentralverwaltung verortet. Sie ist „andere Stelle“ im Sinne des § 6 Abs. 5 Satz 2 PräVG und „Meldebeauftragte“ im Sinne der Ziffer 4.3 der Rahmenrichtlinie der Diakonie Deutschland. Sie prüft nach Meldung alle relevanten Informationen zum Vorfall, bereits eingeleitete Schritte und die Notwendigkeit weiterer Maßnahmen. Eine Dokumentation wird angelegt bzw. fortgeschrieben.

Die **Geschäftsführung** des Augustinum verantwortet das Dach-Schutzkonzept.

Sie installiert den Präventionszirkel, beruft den\*die Präventionsbeauftragte\*n und überwacht dessen\*deren Arbeit.

Sie installiert die interne Meldestelle und stellt die weisungsunabhängige Arbeit dieser sicher.

---

<sup>8</sup> gemäß Nr. 3 Abs. 2 S. 3 der Rahmenbestimmung der Diakonie Deutschland (anstelle von fünf Jahren gemäß Rahmenschutzkonzept ELKB)

## VII. Präventives Personalmanagement

### 1. Stellenbesetzungsverfahren

Vor der Einstellung:

- Bei einer ggf. vorausgehenden Hospitation wird Fähigkeit zur professionellen Beziehungsgestaltung überprüft.
- In den Vorstellungsgesprächen soll die Präventionsthematik und der Inhalt dieses Schutzkonzept mit der\*dem Bewerber\*in thematisiert werden.
- Den Bewerber\*innen wird vor der Einstellung eine Selbstverpflichtungserklärung gemäß AVR Bayern nebst Verweis auf dieses Schutzkonzept ausgehändigt. Das Dach-Schutzkonzept wird digital zur Verfügung gestellt, die einrichtungsbezogenen Schutzkonzepte vor Ort.
- Die unterzeichnete Selbstverpflichtungserklärung ist Voraussetzung für den Abschluss des Dienstvertrags. Auch temporäre Mitarbeiter\*innen über Zeitarbeitsfirmen müssen diese unterschreiben.
- Soll die\*der Bewerber\*in im Dienstverhältnis Minderjährige beaufsichtigen, betreuen, erziehen und/oder ausbilden, ist von der\*dem Bewerber\*in bereits im Bewerbungsprozess ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG zur Prüfung vorzulegen.

Nach erfolgter Einstellung:

- Die Mitarbeiter\*innen werden jährlich zum Schutzkonzept, insbesondere zu den Meldestellen und Interventionsplänen, unterwiesen.
- In Fachrunden werden Präventionsthemen regelmäßig auf die Tagesordnung gebracht.
- Prävention ist ggf. Teil von Mitarbeitendengesprächen.

### 2. Erweitertes Führungszeugnis

In verschiedenen Gesetzen wird für bestimmte Einrichtungen (z.B. der Eingliederungshilfe, der Jugendhilfe oder Schulen) vor Aufnahme einer haupt-, neben- oder ehrenamtlichen Tätigkeit und danach regelmäßig die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a Bundeszentralregistergesetz<sup>9</sup> gefordert.

Für den Fall der vorgeschriebenen Einsichtnahme ist das durch die Zentralverwaltung vorgegebene Formular zu verwenden.

---

<sup>9</sup> „Nach §30a Abs. 1 BZRG wird einer Person auf Antrag ein erweitertes Führungszeugnis erteilt,  
1. wenn die Erteilung in gesetzlichen Bestimmungen unter Bezugnahme auf diese Vorschrift vorgesehen ist oder  
2. wenn dieses Führungszeugnis benötigt wird für  
a. eine berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder  
b. eine Tätigkeit, die in einer Buchstabe a vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.“

### 3. Verhaltenskodex – Ausgestaltung von Nähe & Distanz

Für die Augustinum-Gruppe existiert ein verbindlicher Verhaltenskodex. Mit dem Verhaltenskodex bekräftigt das Augustinum seine gesetzliche und gesellschaftliche Verantwortung und betont die Wichtigkeit von Transparenz und Integrität für das Unternehmen.

In diesem Sinne fördern wir eine Kultur, die sexualisierte Gewalt verhindert und ahndet. Dazu ist die Sprechfähigkeit und die Handlungsfähigkeit hinsichtlich dieser Problematik auf allen Ebenen zu fördern, indem die Thematisierung ermöglicht und institutionell verankert wird. Dazu sind Organisationsentwicklungsprozesse zu gestalten, die das Erreichen beziehungsweise Beibehalten einer entsprechenden Kultur sichern.

Eine betroffenenorientierte Haltung wird durch Schulungen gefördert und muss sich in der Organisationskultur widerspiegeln. Es findet eine authentisch respektvolle und validierende Kommunikation mit und über Betroffene statt. Betroffene und diejenigen, die sie unterstützen, sind vor Anfeindungen, Stigmatisierungen und ausgrenzenden Verhaltensweisen zu schützen. Insbesondere dürfen Betroffene und diejenigen, die sie unterstützen, nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Konzept benachteiligt werden.

### 4. Schulung und Fortbildung

Alle Mitarbeiter\*innen sind zum Nähe-Distanz-Verhalten, zur grenzachtenden Kommunikation und zur Prävention von sexualisierter Gewalt sowie zu rechtlichen Vorgaben zu unterweisen bzw. zu schulen.

Die Themen sexualisierte Gewalt und Verstöße gegen das Abstinenzgebot sind systematisch in Leitungsqualifizierung, Nachwuchsförderung und Führungskräfteentwicklung aufzunehmen. Leitungsgremien sollen das Thema sexualisierte Gewalt regelmäßig behandeln.

Der\*die Präventionsbeauftragte wird gesondert zu Präventionsthemen fortgebildet. Auf dieser Grundlage nimmt er\*sie ihre\*seine Funktion verantwortlich wahr.

## VIII. Sexualpädagogisches Konzept

Arbeitsfeldbezogene sexualpädagogische Konzepte sind Teil der einrichtungsbezogenen Schutzkonzepte. Solche gibt es insbesondere in den Pädagogischen Einrichtungen

## IX. Beschwerdemanagement: Meldestelle des Augustinum und Meldestellen von Kirche und Diakonie

Alle Einrichtungen des Augustinum arbeiten nach arbeitsfeldbezogenen Beschwerdemanagementvorgaben. Für das ordnungsgemäße Beschwerdemanagement hinsichtlich sexualisierter Gewalt ist die Meldestelle des Augustinum von zentraler Bedeutung.

Die **Meldestelle des Augustinum** ist zu erreichen unter [meldestelle@augustinum.de](mailto:meldestelle@augustinum.de), Telefon: 089 70 98 150 (siehe auch: <https://augustinum.de/augustinum-gruppe/meldestelle/>) und ist in der Rechtsabteilung der Zentralverwaltung verortet. Die Mitarbeiter\*innen der Meldestelle arbeiten im Rahmen dieser Tätigkeit unabhängig. Sie sind in besonderer Weise zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Die Meldestelle nimmt Meldungen von Verdachtsfällen sexualisierter Gewalt oder dem Verstoß gegen das Abstinenzgebot in den verschiedenen Konstellationen entgegen, prüft nach Meldung alle relevanten Informationen, bereits eingeleitete Schritte und die Notwendigkeit weiterer Maßnahmen. Sie führt oder begleitet den Interventionsprozess in der Einrichtung und stellt sicher, dass die entsprechenden Verantwortlichen notwendige Kenntnis von dem Vorfall erhalten.

Für den Fall, dass ein\*e Mitarbeiter\*in beschuldigt wird, informiert die Meldestelle die zuständige Geschäftsführung, ggf. die Vertretung; bei Verdacht gegen ein Mitglied der Geschäftsführung den\*die Vorsitzende\*n der Geschäftsführung, bei Verdacht gegen den\*die Vorsitzende\*n der Geschäftsführung den\*die Vorsitzende\*n des Aufsichtsrats.

Verfahrensstände werden durch die Meldestelle transparent, unter Berücksichtigung der Wahrung von Persönlichkeitsrechten, gegenüber betroffenen Personen kommuniziert, soweit dies rechtlich zulässig ist und keinen erheblichen Nachteil für das Verfahren bedeutet.

Eine Dokumentation wird angelegt bzw. fortgeschrieben und DSGVO-Konform aufbewahrt. Hinweisen auf täterstützende Strukturen wird angemessen nachgegangen und z.B. dem\*der Präventionsbeauftragten gemeldet.

Die Meldestelle des Augustinum setzt die Meldestelle des Diakonischen Werks Bayern von allen begründeten Verdachtsfällen und Vorkommnissen in Kenntnis (§ 6 Abs. 5 Satz 3 PräVG).

Telefon: (0911) 9354 -442 oder -267; E-Mail: meldestelle-sg@diakonie-bayern.de

Die statistischen Daten der Meldungen werden jährlich an die Meldestelle im gliedkirchlichen Diakonischen Werk übermittelt.<sup>10</sup>

Eine **anonyme Meldung** für Mitarbeiter\*innen des Augustinum ist über das Hinweisgebenden-Portal ([www.augustinum.de/hinweisgeberschutzsystem](http://www.augustinum.de/hinweisgeberschutzsystem)) möglich.

Neben den Meldemöglichkeiten im Augustinum können Klient\*innen wie Mitarbeiter\*innen natürlich alle **externen Beratungs- und Meldestellen** kontaktieren oder sich an Melde- und Ansprechstellen in Kirche und Diakonie wenden:

Ansprechpersonen der Landeskirchen in der EKD für Betroffene siehe

<https://www.ekd.de/Ansprechpartner-fuer-Missbrauchsoffer-23994.htm>

Zentrale Anlaufstelle „help“ (Unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und der Diakonie, siehe <https://www.anlaufstelle.help/>)

## X. Intervention bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt

Intervention beschreibt eine geordnete und fachlich begründete Vorgehensweise zum Umgang mit Hinweisen, Wahrnehmungen oder Meldungen von Vorfällen sexualisierter Gewalt. Der Schutz von Betroffenen und die Sicherstellung von Hilfen und Unterstützung haben dabei oberste Priorität.

### 1. Interventionspläne

Für den Fall einer Vermutung oder eines Vorkommnisses ist das Vorgehen in zwei Interventionsplänen definiert:

- für den Fall eines\*einer Mitarbeiter\*in als beschuldigte Person bzw.

---

<sup>10</sup> nach dem von der Diakonie Deutschland vorgegebenen bundeseinheitlichen Standard

- für alle anderen Fälle (insb. Klient\*in oder Dritte\*r als beschuldigte Person).

Die Anwendung dieser Interventionspläne ist **verpflichtend**.

Diese sind in der Anlage 2 beigelegt.

Für den Fall, dass ein\*e Mitarbeiter\*in Beschuldigte\*r ist, besteht das verfahrensführende Krisenteam aus der zuständigen Geschäftsführung und der Meldestelle. Für die anderen Fälle ist das Krisenteam im einrichtungsbezogenen Schutzkonzept zu definieren; ebenso für den Fall des Satz 1 für die Klient\*innensorge.

Die Interventionspläne sind in den einrichtungsbezogenen Schutzkonzepten an den gekennzeichneten Stellen entsprechend zu ergänzen um:

- verfahrensverantwortliche Person,
- Krisenteam,
- zuständige Behörden im Meldefall

Jede\*r Mitarbeiter\*in, gleich ob beschuldigte oder betroffene Person oder Zeug\*in, hat das Recht, sich bei einer Anhörung durch ein Mitglied der Mitarbeitendenvertretung oder eine andere Person ihres Vertrauens (z.B. Seelsorge) begleiten zu lassen. Darauf ist bei der Einladung hinzuweisen.

## 2. Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden

Die Entscheidung über eine Strafanzeige durch die Augustinum-Gruppe wird grundsätzlich durch die Geschäftsführung in Abstimmung mit der Rechtsabteilung getroffen.

Im gesamten Prozess der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden unterstützen wir Betroffene bestmöglich und arbeiten eng mit den staatlichen Strafverfolgungsbehörden zusammen.<sup>11</sup>

Falls die betroffene Person die Strafverfolgungsbehörden **nicht** einschalten möchte:

- Anzeigepflichten bestehen nur im Rahmen des § 138 StGB „Nichtanzeige geplanter Straftaten“. Weder bei einem Verdacht auf noch bei erwiesener sexueller Grenzverletzung bzw. sexualisierter Gewalt ist das Augustinum verpflichtet, Strafanzeige zu erstatten.
- Der Wille der betroffenen Person ist mit etwaigen anderen schützenswerten Rechtsgütern abzuwägen (z.B. potenzielle weitere Opfer).

Im Fall des dringenden Tatverdachts eines schweren sexuellen Übergriffs gilt:

- Die Geschäftsführung ist sofort zu kontaktieren, möglichst telefonisch. Die Mobiltelefonnummern aller Geschäftsführer\*innen sind in Outlook hinterlegt.
- Wenn die Geschäftsführung kurzfristig nicht erreichbar ist, entscheidet das örtliche Krisenteam über die Einschaltung der Polizei. Dabei spricht für die Einschaltung der Polizei der Opferschutz, insbesondere:
  - Es sind weitere Übergriffe oder weitere Opfer zu befürchten.

---

<sup>11</sup> Rahmenschutzkonzept ELKB/DWB, Ziff. 7.4

- Sorgeberechtigte oder andere nahestehende Personen sind mutmaßlich in die Tat involviert.
- Wenn dies nicht der Fall und die Sorgeberechtigten kurzfristig nicht erreichbar sind:
  - Was ist deren mutmaßlicher Wille? Wenn es keine konkreten Anhaltspunkte gegen die Einschaltung der Polizei gibt, wird in der Regel zu vermuten sein, dass die Strafverfolgungsbehörden eingeschaltet werden sollen (Beweissicherungsinteresse).

**Achtung:** Falls der\*die Täter\*in Mitarbeiter\*in ist, müssen die arbeitsrechtlichen Fristen eingehalten werden. In Abstimmung mit Meldestelle, Rechtsabteilung und Geschäftsführung muss zeitnah geklärt werden, wie mit einem möglichen zeitlichen Konflikt zwischen polizeilicher Ermittlung und arbeitsrechtlicher Anhörung umzugehen ist.

### 3. Hinweise zum Umgang mit meldenden Personen

Eine verwertbare und gute Befragung bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt muss fachgerecht durchgeführt werden (Suggestions- und Interpretationsgefahr). Wenn eine Person (gleich ob Mitarbeiter\*in, Klient\*in oder Dritte\*r) von sexuellen Grenzüberschreitungen oder sexualisierter Gewalt berichtet, gelten folgende Grundsätze:

- Schenken Sie der Person Glauben.
  - Fragen Sie die Person nicht aus, insbesondere wenn sie Betroffene ist.
  - Stellen Sie offene Fragen. Fragen Sie nicht suggestiv.
- Wenn Sie etwas nicht verstehen, legen Sie der anderen Person keine Worte in den Mund. Sagen Sie z.B.:
- „Da habe ich etwas noch nicht so verstanden. Kannst Du das nochmal erklären?“  
oder „Was meinst Du mit ... (einem Wort, das Sie nicht kennen)?“

**Achtung:** Es wird **keine Gegenüberstellung** von betroffener und verdächtigter Person vorgenommen. Die **Meldestelle** ist immer gemäß Interventionsplan zu informieren.

### XI. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

Ergibt die sorgfältige Prüfung, dass eine Person zu Unrecht beschuldigt wurde, ist diese zu rehabilitieren. Dabei ist auf die Wiederherstellung der Reputation der zu Unrecht beschuldigten Person, die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb der Dienstgemeinschaft und der Einrichtung sowie ggf. die Wiederherstellung der individuellen und kollektiven Arbeitsfähigkeit zu achten.

Auch um eine Rehabilitation zu ermöglichen, ist es von Anfang an notwendig, die Persönlichkeitsrechte zu wahren und den an der Intervention beteiligten Personenkreis so klein wie möglich zu halten.

Die Rehabilitation ist Teil der Intervention und schließt diese ab.

Verantwortung trägt die zuständige Leitungskraft unter Einbeziehung der Expertise der Meldestelle, ggf. des\*der Präventionsbeauftragten oder der Beratungsstellen von Diakonie und Kirche. Beteiligte Akteure sind alle Personen und Gruppen, die Teil des Interventionsverfahrens waren.

Vorbehaltlich im einzelnen Fall zwingend entgegenstehender Vorschriften sind sämtliche auf die Beschuldigung hinweisenden Informationen zu vernichten.

Das individuelle Recht Betroffener auf Aufarbeitung bleibt davon unberührt.

## XII. Aufarbeitung

An die Intervention schließen sich die Aufarbeitungsprozesse an. Dabei unterscheiden wir zwischen individueller und institutioneller Aufarbeitung.

Bei der **individuellen Aufarbeitung** stehen die betroffenen Personen im Mittelpunkt. Es geht darum, den Betroffenen Angebote der Begleitung, Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie zu machen.

Bei allen Überlegungen beziehen wir die Betroffenen mit ein. Sie sind die Expert\*innen und entscheiden individuell, wie sie sich einbringen können und wollen.

Betroffene haben im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen einen Anspruch auf Einsicht in die über ihre Person oder die sie betreffenden Verfahren geführten Fall- oder Verfahrensakten.

Betroffenen ist auf Wunsch und unter Wahrung der Rechte Dritter durch die Institution mitzuteilen, welche personellen Konsequenzen aus dem sie betreffenden Vorfall gezogen wurden.

Betroffene werden darüber informiert, dass sie ihre Perspektive in den Foren für Betroffene einbringen können (Kontakt über die Fachstelle für den Umgang mit Sexualisierter Gewalt in der ELKB und Diakonie: [fachstelleSG@elkb.de](mailto:fachstelleSG@elkb.de)).

Bei der **institutionellen Aufarbeitung** werden die eigenen Strukturen, die Kultur, die Maßnahmen und Angebote des Augustinum in den Blick genommen. Hier geht es darum, unsere Lücken und Fehler wahrzunehmen, diese zu verändern und das Schutzkonzept zu überprüfen.

Folgende Leitfragen sind uns dabei wichtig:

- Was hat Übergriffe ermöglicht?
- Welche Gelegenheits- und Gewohnheitsstrukturen haben sich eingeschlichen, die wir kritisch hinterfragen müssen?
- Wo liegen die blinden Flecken in unserer Einrichtung und den augustinischen Strukturen?
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema sexualisierte Gewalt in unseren Einrichtungen und in der gesamten Augustinum-Gruppe vorhanden?
- Konnten wir den Betroffenen vermitteln: „Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen.“?

Aufarbeitung ist sowohl bei aktuellen Fällen notwendig als auch bei Fällen, die schon länger zurückliegen.

Bei der **Aufarbeitung von aktuellen Fällen** geht es zusätzlich zu den bereits oben genannten Punkten um folgende Fragestellungen:

- Was braucht der\*die Betroffene jetzt?
- Wer braucht sonst noch Unterstützung? Angehörige, Zeug\*innen, Mitarbeiter\*innen und Mit-Klient\*innen haben im Nachgang zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt oftmals Unterstützungsbedarf.
- Wie können wir durch eine Überprüfung des Schutzkonzeptes mögliche Übergriffe verhindern?

Bei der **Aufarbeitung von Fällen, die länger zurückliegen**, beachten wir folgendes:

Den Ausgangspunkt hierfür bilden meist Äußerungen Betroffener. Mehr als bei akuten Übergriffen spielen hier v.a. soziale Systeme, die über viele Jahre eventuell ein Geheimnis gehütet haben und der Prozess der Aufdeckung von Tabus eine große Rolle. Deshalb lassen wir uns hierzu auch von der Meldestelle des Diakonischen Werk Bayern beraten. Leitfragen hierbei können sein:

- Gibt es Erkenntnisse zu weiteren Betroffenen in unseren Einrichtungen?
- Ist die beschuldigte Person noch am Leben?
- Welche Motivation haben die Betroffenen oder ggf. Dritte mit ihrem Anliegen nach Aufarbeitung?
- Was hat unsere Einrichtung dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte? Auch andere Gewaltformen im Vorfeld und parallel dazu müssen hier betrachtet werden. Dazu gehört auch das Thema Machtmissbrauch.
- Was hat uns gehindert, den Vorfall früher aufzuarbeiten? Gab es Hemmschwellen? Angst vor Repressalien? Falsch verstandene kollegiale Solidarität?
- Gibt es bei uns religiöse, theologische und geistliche Denkmuster, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben?
- Was lernen wir aus unseren Gesprächen und Analysen für die Zukunft? Wo können wir durch höhere Sensibilität und Maßnahmen zu mehr Schutz beitragen?
- Braucht es etwas Bleibendes als Erinnerungskultur?

### XIII. Vernetzung und Kooperation

Eine gute Vernetzung und Kooperation sind eine wichtige Grundlage für gelingende Präventionsarbeit. Diese ist insbesondere in unseren (heil-)pädagogischen Einrichtungen, unseren Jugendhilfeeinrichtungen und unseren Schulen von großer Bedeutung. Die Netzwerk- und Kooperationsarbeit ist in den betreffenden einrichtungsbezogenen Schutzkonzepten beschrieben.

### XIV. Öffentlichkeitsarbeit

Mit unserer Öffentlichkeitsarbeit verdeutlichen wir nach innen und außen, dass wir uns aktiv gegen jede Form von sexualisierter Gewalt stellen, unsere Mitarbeitenden sensibilisieren und uns für den Schutz der uns anvertrauten Menschen einsetzen.

Für die Öffentlichkeitsarbeit zum Umgang mit sexualisierter Gewalt nehmen wir uns folgende Ziele vor:

- Das Leitbild unseres Schutzkonzeptes ist der Öffentlichkeit zugänglich.
- Die einrichtungsbezogenen Schutzkonzepte sind der Zielgruppe angemessen zu kommunizieren.
- Die im Schutzkonzept beschriebenen Beschwerdewege und die Ansprechpersonen sind allen Zielgruppen bekannt zu geben.
- Die Mitarbeiter\*innen sind über das Dach-Schutzkonzept und die einrichtungsbezogenen Regelungen informiert.

Anlage 1: Risiko und Potentialanalyse zur Erstellung des Dach-Schutzkonzeptes vom 28. Juni/11 Juli 2024

## **2. Teil: Einrichtungsbezogenes Schutzkonzept**

[Hier folgen die Ausführungen der einrichtungsbezogenen Schutzkonzepte. Dies sind jeweils vor Ort einsehbar.]