

Institutionelles Schutzkonzept des Christlichen Hospizdienstes Dresden e.V.

**zur Prävention von sexualisierter und jeglicher Gewalt an
erwachsenen Schutzbefohlenen sowie an Kindern und Jugendlichen**



**Christlicher Hospizdienst
Dresden e.V.**

Institutionelles Schutzkonzept des Christlichen Hospizdienstes Dresden e.V.

zur Prävention und zum Schutz vor jeglicher Art von sexualisierter Gewalt an erwachsenen Schutzbefohlenen sowie an Kindern und Jugendlichen

Gemäß Nr. 3 der Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz vom 18.11.2019, für das Bistum Dresden-Meißen in Kraft getreten am 01.01.2020 (KA 1/2020) in Verbindung mit den Ausführungsbestimmungen zur Rahmenordnung Prävention vom 01.01.2022 (KA 1/2022) und der Zustimmung zu den Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes e.V. vom Januar 2024

Inhaltsangabe	Seite
1. Vorwort	3
2. Risikoanalyse	4
3. Persönliche Eignung, Erweitertes Führungszeugnis & gemeinsame Schutz- erklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt	6
4. Verhaltenskodex	8
5. Beschwerdewege	12
6. Aus- und Fortbildung	14
7. Qualitätsmanagement	15
8. Partizipation, Maßnahmen zur Stärkung	16
9. Handlungsleitfaden	18
10. Ansprechpartner	19

Anhang

▪ Beschluss des Vorstandes des CHD e.V. zur Rahmenordnung - Leitlinie des Deutschen Caritasverbandes	20
▪ Formular Erweitertes Führungszeugnis	21
▪ Formular Einsichtnahme Führungszeugnis	22
▪ Formular Gemeinsame Erklärung zum Schutz vor Sexualisierter Gewalt	23

Institutionelles Schutzkonzept des Christlichen Hospizdienstes Dresden e.V.

1. Vorwort

Das vorliegende Schutzkonzept richtet sich an alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen des Christlichen Hospizdienstes Dresden e.V. sowie in erster Linie an alle Hospizpatient*innen und deren An- und Zugehörige einschließlich Kinder- und Jugendliche, Trauernde in allen Begleitungsformen. Als Mitarbeiter*innen sowie ehrenamtlich Tätige arbeiten wir in verschiedenen Einsatzbereichen. Dazu gehören die psychosoziale Unterstützung im häuslichen Bereich, Besuche in pflegerischen Einrichtungen und Krankenhäusern, sowie die verschiedenen Angebote wie Trauergruppen und Tageshospiz für Patient*innen und trauernde Angehörige.

Grundlage des Schutzkonzeptes sind die auf den Neuregelungen des Bundeskinderschutzgesetzes (BKisSchG) und den Änderungen des §8 SGB VIII basierenden gesetzlichen Vorgaben, die „Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt“ der Deutschen Bischofskonferenz RO-Präv 2020 und der jeweils geltenden Ausführungsbestimmungen ARO-Präv 2021, sowie die Zustimmung zu den Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes e.V. vom Januar 2024.

Wir sind uns der großen Verantwortung gegenüber den uns anvertrauten Menschen bewusst. Ihr körperliches, geistiges und seelisches Wohl steht für uns an erster Stelle und bedarf besonderer einfühlsamer Unterstützung in Form von Hilfeangeboten, wie z.B. Einzelgesprächen oder Gruppenangeboten zur Stabilisierung ihres seelischen Zustandes. Wir verpflichten uns, sie vor jeder Form von Übergriffen, Missbrauch und Gewalt zu schützen. Dieser Schutz erfordert ein Zusammenspiel verschiedener Maßnahmen, bedarf als Fundament einer klaren, selbstverständlichen Grundhaltung jedes einzelnen Mitarbeiters*in – egal ob beruflich oder ehrenamtlich – um entsprechend unserem christlichen Menschenbild die Begegnungen in einer Kultur der Achtsamkeit zu gestalten. In der Umsetzung bedeutet dies:

- Wir begegnen allen uns anvertrauten Erwachsenen Schutzbefohlenen Patienten, Angehörigen, Kindern und Jugendlichen mit Wertschätzung, Respekt und Vertrauen.
- Wir achten ihre Rechte, ihre Unterschiedlichkeit und individuellen Bedürfnisse.
- Wir stärken ihre Persönlichkeit.
- Wir nehmen ihre Gefühle ernst und sind ansprechbar für persönliche Themen und Probleme.
- Wir respektieren und wahren ihre persönlichen Grenzen.
- Wir gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.
- Wir sind offen für Feedback und Kritik und betrachten sie als Möglichkeit, die eigene Arbeit zu reflektieren und zu verbessern.

Alle uns anvertrauten Menschen sollen diese Haltung überall spüren und erleben können. Sie müssen die Gewissheit haben, dass sie ernst genommen werden, offen sprechen und bei Problemen Hilfe erwarten können. Sie sollen sich bei uns wohlfühlen und sichere Lebensräume finden, schnelle und kompetente Hilfe erfahren, wenn ihnen bei uns oder anderswo sexualisierte Gewalt angetan wird.

1 In enger Anlehnung an: Bischöfliches Ordinariat Eichstätt (Hrg.): Auf dem Weg zu einer Kultur der Achtsamkeit. Weil du es uns wert bist. Bausteine zur Prävention von Gewalt und Grenzverletzung gegenüber Kindern und Jugendlichen, S.6 ff.

2. Risikoanalyse des Christlichen Hospizdienstes Dresden e.V.

Die Risikoanalyse wurde im Team der hauptamtlichen Mitarbeiter*innen des Christlichen Hospizdienstes Dresden e.V. erstellt. Für die Umsetzung der Präventionsordnung haben wir deshalb überprüft, welche schützenden Strukturen es bisher schon gibt und welche Risikofaktoren noch ausgeschaltet werden müssen. Einbezogen waren hier alle Altersgruppen der von uns zu betreuenden Personen.

Untersucht haben wir dabei:

- Fragen zu Risiko-Orten, Risiko-Zeiten, Risiko-Situationen
- Fragen zur Gestaltung von Nähe und Distanz
- Fragen zur Kommunikation
- Fragen zum Beschwerdemanagement
- Fragen zu Krisenmanagement/Intervention
- Fragen zu bestehenden Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen
- Fragen zu Personaleinstellung und -entwicklung
- Fragen zu strukturellen Bedingungen.

Die Ergebnisse waren unser Ausgangspunkt für die weitere Entwicklung unseres Präventionskonzeptes und konkreter Präventionsmaßnahmen.

2.1. Besonderheiten und Risikofaktoren in 1:1 Situationen

1:1 Situationen besitzen aus Sicht der Prävention sexueller und sexualisierter Gewalt das höchste Gefährdungspotenzial. Dieses ist vor allem darin begründet, dass in den dazugehörigen Formaten (z.B. Beratung, Einzelgespräche, Personalgespräche, Besuchen im häuslichen Bereich) ein „unbeobachteter“ Rahmen entsteht, der gewollt oder ungewollt die Anwesenheit von Dritten bzw. einer Gruppe ausschließt. Wir sind uns dieser Verantwortung bewusst und legen großen Wert auf die Kultur der Achtsamkeit und Würde jedes Menschen der uns anvertraut ist.

2.2. Besonderheiten und Risikofaktoren in Kleingruppen (Trauerkreise, Trauercafé, Spaziergang für Trauernde)

Gefährdungspotenzial in Kleingruppen besteht aus Sicht der Präventionsarbeit vor allem in einer Umgebung, in denen Begleiter*innen ggf. als zeitweilig einzige Ansprechpartner*innen starke Macht oder Einfluss auf die Kleingruppe ausüben können. Da die Möglichkeit der Reflexion des eigenen Verhaltens bzw. des Feedbacks durch Dritte in derartigen Situationen entfällt, steigt die Gefahr der Manipulation bzw. Beeinflussung insbesondere von Gruppen mit jüngeren Teilnehmern*innen.

Dies kann in Ausnahmefällen, z. B. im Tageshospiz, durch eine/n ehrenamtliche/n Mitarbeiter*in oder aufgrund von Personalmangel geschehen.

Grundsätzlich werden Kleingruppen von zwei hauptamtlichen Mitarbeitern*innen angeleitet.

2.3. Besonderheiten und Risikofaktoren bei Wochenenden für trauernde Familien und die Jugendtrauergruppe

Bei der Unterbringung und während der Veranstaltung kann ein besonderes Gefährdungspotenzial in Form der größeren Unübersichtlichkeit und bei Nutzung verschiedener Räume entstehen, durch fehlende Rückzugsmöglichkeiten, leere Gästezimmer während des Tages. Die mögliche Anwesenheit mehrerer Gruppen am gleichen Veranstaltungsort ist aus präventiver Sicht genauestens in den Blick zu nehmen.

Wochenenden für trauernde Familien oder trauernde Jugendliche brauchen die Unterstützung von Haupt - und Ehrenamtlichen (Erwachsene, ältere Jugendliche). Die Ehrenamtlichen werden in ihrer Tätigkeit durch Schulungen und Beratung gut vorbereitet und begleitet. Unsicherheiten, Stresssituationen und Überforderung müssen rasch erkannt und bearbeitet werden. Besonders wird darauf geachtet, dass Arbeitsbereiche nicht an eine Person übergeben werden, um 1:1 Situationen zu vermeiden.

Gruppenfahrten werden 1x im Jahr mit Jugendlichen und 1x im Jahr mit Familien durchgeführt.

2.4. Gefahr durch Intransparenz gegenüber den Erziehungsberechtigten bei Gruppenveranstaltungen oder Fahrten:

Die Eltern übergeben dem Team mit ihren Kindern auch die Aufsichtspflicht (als Teil der Elterlichen Sorge nach BGB § 1626), also werden sie auch ausreichend informiert über alles, was für ihre Kinder/Jugendlichen gestaltet und angeboten wird. Gleichzeitig werden sie aufgefordert, dem verantwortlichen Team den Entwicklungsstand ihrer Kinder, medizinische Notwendigkeiten, persönliche Daten usw. mitzuteilen um entsprechend vorbereitet auf das Kind/Jugendlichen eingehen zu können. Ebenso werden nach Veranstaltungen für die Eltern reflektierende Gespräche (z.B. im Elternabend) angeboten.

2.5. Besonderheiten für hauptamtliche Begleiter*innen

Die hauptamtlichen Mitarbeiter*innen arbeiten mit Gruppen und Einzelpersonen verschiedener Altersgruppen und in den verschiedenen Bereichen (z.B. Patientenbetreuung, Ehrenamtsbetreuung, Trauerbegleitung) zusammen. Besondere Beachtung gilt der Begleitung unserer ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen. Ein enger Kontakt und Erfahrungsaustausch sind hierbei notwendig, um Schwierigkeiten während einer Begleitung kompetent zu lösen.

In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen bedarf es besonderer Kompetenzen, Geduld, Empathie und professionellen Wissens. Hauptamtliche sind Vermittler und sollten Vorbilder sein. Eine ausgeprägte Wahrnehmungsfähigkeit für angemessene Nähe und Distanz ist unerlässlich.

Die Mitarbeitenden verfügen durch ihre Arbeit über einen reichen Erfahrungsschatz, genießen einen Vertrauensvorschuss bei Kindern und Jugendlichen und pflegen ein partnerschaftliches Miteinander. Die Mitarbeiter*innen nehmen ihre Verantwortung ernst und zeigen Grenzen auf, was für die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen entsprechend gut ist. Dabei ist darauf zu achten, dass Jugendliche gern Hauptamtliche als „Alternative“ zum Elternhaus annehmen und besondere Beziehungen zu ihnen aufbauen. Diese wechselseitige Abhängigkeit birgt das Risiko zu Ausnutzung und/oder ungewollter Nähe bis hin zu grenzverletzende Handlungen. Vermieden werden Risikosituationen (1:1 - Begegnungen) zwischen Jugendlichen und hauptamtlich Begleitende zum Schutz vor kompromittierenden Situationen und mögliche Verdächtigungen auszuschließen.

Wichtig in dieser Arbeit ist für alle hauptamtlichen Mitarbeiter*innen ist sich stets im Team über die Arbeit auszutauschen. Regelmäßige Supervisionen werden genutzt, um Probleme zu klären. In regelmäßigen Weiterbildungen eignen sich die hauptamtlichen Mitarbeiter*Innen fachliches Wissen an.

2.6. Besonderheiten ehrenamtlicher Begleiter*innen

Ehrenamtliche Begleiter*innen werden bei der Begleitung von Patienten*innen und deren Angehörigen im häuslichen Bereich eingesetzt. Auch sie genießen oft einen Vertrauensvorschuss, der ggf. umschlagen könnte in ausnutzendes Verhalten oder bewusstes Hinnehmen von Abhängigkeiten. Sie stehen im ständigen Austausch mit den hauptamtlichen Mitarbeitern*innen des Dienstes. Probleme werden besprochen und können in Supervisionen dargelegt werden. Die ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, welche auch untereinander gute Kontakte pflegen, werden stets darauf hingewiesen, keine eigenen Handlungen, wie z.B. für eine häusliche Versorgung eines/r

Patienten*in eine/n andere/n Ehrenamtliche/n einzusetzen. Dies darf nur in Rücksprache des Dienstes und einer Einwilligung des/r Patienten*in geschehen.

2.7. Führungszeugnis

Bei der Einstellung von hauptamtlichen, ehrenamtlichen Mitarbeitern*innen und Praktikant*innen für unseren Dienst ist es zwingend erforderlich, dass die einzustellenden Personen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis (EFZ) ohne Eintragungen im Sinne des § 72a SGB VIII * vorlegen können. Die gleiche Regelung gilt für Honorarreferent*innen und Ehrenamtliche, welche begleitend tätig sind.

Einschlägige Eintragungen im erweiterten polizeilichen Führungszeugnis führen zum Ausschluss der angestrebten Tätigkeit. Gleichfalls führt ein übergriffiges Verhalten gegenüber Schutzbefohlenen in jedem Fall zum Ausschluss von einer haupt- oder ehrenamtlichen Tätigkeit. Das Führungszeugnis ist dem Christlichen Hospizdienst Dresden e.V. wiederholend aller 5 Jahre vorzulegen. Die zur Einsichtnahme beauftragte Person erstellt im 4-Augen-Prinzip einen aktenkundigen Vermerk und händigt das Führungszeugnis dem/r Bewerber*innen wieder aus. Führungszeugnisse die per E-Mail geschickt werden, werden nach Einsichtnahme sofort gelöscht.

Die Dokumentation der Einsichtnahme in das Führungszeugnis werden jeweils in der Personalakte Ehrenamtlicher oder Praktikanten hinterlegt und muss aller 5 Jahre erneuert werden. In einer Dokumentation ist genau hinterlegt, wann ein neues Führungszeugnis beantragt werden muss.

2.8. Schulungen und Belehrungen

Präventionsschulungen werden aller 5 Jahre wiederholt. Verantwortlich dafür ist für unsere Einrichtung die Präventionsbeauftragte Frau Cornelia Neupert.

Gesonderte Belehrungen finden, für Ehrenamtlichen und hauptamtlich Mitarbeitende vor geplanten Wochenendveranstaltungen wie z.B. für Trauende Familien mit ihren Kindern oder das Wochenende für Jugendlichen, statt.

3. Persönliche Eignung, gemeinsame Schutzklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Ergänzend zum Erweiterten Führungszeugnisses müssen haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen, der gemeinsamen Erklärung zum Schutz gegen sexualisierte des Christlichen Hospizdienst Dresden e.V. mit Ihrer Unterschrift zustimmen. Diese beinhaltet die Zustimmung zum Verhaltenskodex der Einrichtung, die Achtsamkeit im Umgang mit Schutzbedürftigen, nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt verurteilt worden zu sein, dass kein Ermittlungsverfahren gegen die eigene Person eingeleitet ist und der Meldepflicht, bei sexuellen Übergriffen in Verdachtsfällen, nach entsprechender Vorgehensweise nachzukommen. Die Unterzeichnung der Gemeinsamen Erklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wird jeweils bei den Hauptamtlichen in der Personalakte, bei Ehrenamtlichen oder Praktikant*innen in deren Akte hinterlegt.

Voraussetzung für die Arbeit mit Schutzbefohlenen ist die Teilnahme an einer Präventionsschulung. Wir möchten dafür sorgen, alles in unseren Kräften Stehende zu tun, damit keine seelische, körperliche oder sexualisierte Gewalt gegenüber den anvertrauten Menschen stattfindet. Dabei sollen haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter darauf achten, dass:

- Schutzbefohlene Unterstützung erfahren und die Bereitschaft, dass ihre Rechte auf seelische und körperliche Unversehrtheit sowie das Recht auf Hilfe gestärkt wird

- Schutzbefohlene Wertschätzung und Vertrauen erfahren sowie die Achtung von Recht und Würde und der achtsame, verantwortungsbewusste Umgang mit Nähe und Distanz gewahrt wird,
- Schutzbefohlene in ihrer persönlichen Intimsphäre respektiert, deren Schamgrenzen und eigene Grenzen geachtet werden,
- Schutzbefohlene die Bereitschaft des Zuhörens erfahren, wenn sie sich verständlich machen möchten, dass sie seelische, sexualisierte und körperliche Gewalt erfahren haben,
- Opfer als auch Täter jeglichen Geschlechts sein können,
- die besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den Schutzbefohlenen nicht ausgenutzt wird,
- Kenntnis vom Institutionellen Schutzkonzeptes unter der Beachtung des Verhaltenskodexes und der Verfahrenswege eingehalten werden,
- die Bereitschaft, sich zu verschiedenen Aspekten in der Prävention weiterzubilden,

3.1. Hauptamtlich Mitarbeitende

Die hauptamtlich Mitarbeitenden stehen in einem Anstellungsverhältnis des Christlichen Hospizdienstes Dresden e.V. Sie haben die Präventionsschulung absolviert. Prävention zum Schutz vor Sexualisierter Gewalt sind in Vorstellungsgesprächen, Gesprächen mit Mitarbeitenden sowie Dienstberatungen ein Thema. Ein alle fünf Jahre zu erneuerndes erweitertes Führungszeugnis ist zwingend erforderlich. Des Weiteren ist die Akzeptanz der gemeinsamen Schutzklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt verpflichtend für eine Anstellung.

3.2. Ehrenamtlich Mitarbeitende

Voraussetzung für eine regelmäßige ehrenamtliche Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutzbefohlenen Personen ist die Teilnahme an einer Präventionsschulung. Ein alle fünf Jahre zu erneuerndes erweitertes Führungszeugnis ist zwingend erforderlich. Des Weiteren ist die Kenntnis und Anerkennung der gemeinsamen Schutzklärung ein wichtiges Anstellungskriterium für die ehrenamtliche Tätigkeit für den Christlichen Hospizdienst Dresden e.V.

3.3. Dokumentation

Der Christliche Hospizdienst Dresden e.V. verpflichtet sich zu dokumentieren, dass jede/r ehrenamtliche und jede/r hauptamtliche Mitarbeiter*in, Kenntnis vom Schutzkonzept hat, ein Erweitertes Führungszeugnis einreicht, sowie der gemeinsamen Schutzklärung mit Unterschrift zustimmt.

Die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis erfolgt unter Beachtung des Datenschutzes und wird durch den dafür zuständigen Mitarbeiter der Einrichtung dokumentiert. Des Weiteren werden die Teilnahme an Präventionsschulungen, die Kenntnis des Schutzkonzeptes und die Zustimmung zur gemeinsamen Schutzklärung dokumentiert.

4. Verhaltenskodex

Präambel

Alle Menschen, die sich dem Christlichen Hospizdienst Dresden e.V. anvertrauen, sollen sicher und geschützt sein. Dazu gehören alle Menschen, die Hilfe und Unterstützung in unserer Einrichtung erhalten sei es in Form einer ambulanten Begleitung von Patienten mit ihren Angehörigen in der Häuslichkeit oder von Angeboten zur Trauerbegleitung. Dieser Schutzraum gilt für alle haupt- und ehrenamtlichen Tätigen.

Ein sicherer Ort zu sein, bedeutet, dass wir jede Form von Grenzverletzung ernst nehmen und uns dafür einsetzen, einen achtsamen Umgang miteinander zu pflegen. Zur umfassenden Verpflichtung gehört die Umsetzung der Maßnahmen zum Schutz der uns anvertrauten Menschen. Dafür liegt die Verantwortung beim Vorstand des Christlichen Hospizdienstes Dresden e.V., aber auch bei allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern.

4.1. Verbindliche Verhaltensregeln für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:

1. Der Christliche Hospizdienst Dresden e.V. stellt sicher, dass nach den verbindlichen Verhaltensregeln, die ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur gegenüber schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie Minderjährigen, gehandelt wird.
2. Der Christliche Hospizdienst Dresden e.V. verpflichtet sich, den Verhaltenskodex sowie die Sanktionen bei Nichteinhaltung in geeigneter Weise zu veröffentlichen.
3. Der Verhaltenskodex ist von allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern gemäß Paragraph 2 Absatz 7 durch Unterzeichnung der gemeinsamen Schutzerklärung anzuerkennen. Die Unterzeichnung ist verbindliche Voraussetzung für eine An- und Einstellung, für eine Weiterbeschäftigung, sowie für die Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit.
4. Dem Christlichen Hospizdienst Dresden e.V. bleibt vorbehalten, im Einklang mit den geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen über den Verhaltenskodex hinaus Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen zu erlassen.

Verhaltensregeln für den Umgang mit erwachsenen Schutzbefohlenen und die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen

Klare und transparente Regeln für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen in Nah- und Abhängigkeitsbereichen sind einzuhalten um:

1. eine Haltung zu fördern und eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren, die getragen sind von Wertschätzung, Aufrichtigkeit und Transparenz;
2. Erwachsene Schutzbefohlene, Jugendliche und Kinder vor Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch zu schützen;
3. Mitarbeitenden Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen und Bereichen des eigenen Arbeitsfeldes zu geben und vor falschem Verdacht zu schützen;
4. den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz persönlich und im Team zu reflektieren.
5. das Prävention von sexualisierter Gewalt regelmäßig als Thema besprochen wird und gegeben falls neue Verhaltensregeln erstellt werden.

Dazu ist es notwendig, dass...

- a. die Regelungen im Verhaltenskodex von den Mitarbeitenden mitgetragen werden;
- b. Regelungen im Verhaltenskodex konkret, verständlich und praktikabel und an die Arbeit des Christlichen Hospizdienstes Dresden e.V. zu den Bedingungen und Abläufen angepasst sind;
- c. der Verhaltenskodex neuen Mitarbeitenden bekannt gemacht und regelmäßig auf seine Wirksamkeit hin überprüft und weiterentwickelt wird;
- d. erwachsene Schutzbefohlene, Kinder und Jugendliche jederzeit die Möglichkeit haben, sich bei Regelübertretungen zu beschweren.

4.2. Gestaltung von Nähe und Distanz

Bei der Begleitung schutz- und hilfebedürftiger Patienten*innen und ihren Angehörigen sowie Kindern und Jugendlichen, ist ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz notwendig. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein. Dabei sollen Mitarbeitern*innen darauf achten, dass keine emotionalen oder körperlichen Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten. Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt immer bei den haupt- und ehrenamtlichen Bezugspersonen, nicht bei den betreuten Personen.

Verhaltensregeln

- Einzelgespräche, Kindertrauergruppe, Jugendtrauergruppe usw. finden nur in geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese sind jederzeit von außen zugänglich.
- Bezugspersonen bauen keine privaten Freundschaften zu betreuten Kindern oder Jugendlichen auf. Es findet keine Fortführung der professionellen Beziehung im privaten Rahmen statt (z.B. private Treffen, private Urlaube).
- Verwandtschaftsverhältnisse und Privatbeziehungen/-kontakte zu betreuten Kindern oder Jugendlichen bzw. deren Familien sind dem Leitenden Koordinator offenzulegen.
- Individuelle Grenzerfahrungen werden ernst genommen, respektiert und nicht kommentiert.
- Private Sorgen und Probleme von Bezugspersonen haben in der professionellen Beziehungsgestaltung keinen Platz.
- Ein Kind/Jugendlicher darf nicht besonders bevorzugt, benachteiligt oder belohnt werden, es sei denn, es ist pädagogisch begründet und notwendig. Dies wird im entsprechenden Team besprochen.

4.3. Angemessenheit von Körperkontakt

Eine Angemessenheit von Körperkontakt, insbesondere bei der Begegnung von Menschen mit Verlusterfahrung ist zu beachten. Berührungen setzen die freie – und in besonderen Situationen auch die erklärte – Zustimmung durch die erwachsenen Schutzbefohlenen oder Minderjährigen voraus, d.h. der ablehnende Wille ist grundsätzlich zu respektieren.

Verhaltensregeln:

- Körperliche Nähe darf nur den Bedürfnissen erwachsener Schutzbefohlener und dem Wohl des Kindes/ Jugendlichen entsprechen und keiner Erfüllung eigener Bedürfnisse.
- Mitarbeitende sind dazu angehalten Wahrnehmungen sensibel zu beobachten und erwachsene Schutzbefohlene, das Kind/ den Jugendlichen weder zu manipulieren noch unter Druck zu setzen.
- Mitarbeitende sollen bei körperlicher Nähe – auch in Vorbildfunktion – auf eigene Grenzen achten oder Maßnahmen zum Selbst- oder Fremdschutz ergreifen.
- Körperkontakt ist sensibel und nur für die Dauer und zum Zweck einer Versorgung erlaubt, wie z. B. Pflege, Erste Hilfe, Trost und muss erfragt werden.
- Unerwünschte Berührungen oder körperliche Annäherungen sind nicht erlaubt.
- Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen werden so gestaltet, dass den Minderjährigen keine Angst gemacht wird und sie die Möglichkeit haben, sich Berührungen zu entziehen, wenn sie es möchten.

4.4. Sprache, Wortwahl und Kleidung

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst irritiert, verletzt oder gedemütigt werden. Bemerkungen und Sprüche, aber auch sexuell aufreizende Kleidung von Mitarbeitenden können zu einer Sexualisierung der Atmosphäre beitragen.

Verhaltensregeln:

- Erwachsene Schutzbefohlene werden mit ihrem Familiennamen angesprochen, Kinder oder Jugendliche mit ihren Vornamen und nicht mit Kose- oder Spitznamen.
- In keiner Form von Interaktion und Kommunikation wird sexualisierte Sprache verwendet.
- Es werden keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen geduldet, auch nicht unter den Kindern und Jugendlichen.
- Verbale und nonverbale Interaktionen sollen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und deren Bedürfnissen angepasst sein.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen ist einzuschreiten und Position zu beziehen.
- Haupt – und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen achten darauf, entsprechend gekleidet zu sein, so dass sie während ihrer Tätigkeit zu keiner Sexualisierung der Atmosphäre beitragen.

4.5. Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Dies gilt bei pflegerischen Maßnahmen bei Patientenbesuchen (z.B. ein erforderlicher Toilettengang). Veranstaltungen mit Übernachtungen stellen eine besondere Herausforderung dar. Es braucht klare Verhaltensregeln, um die individuelle Intimsphäre sowohl der Kinder und Jugendlichen als auch der betreuenden haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen zu achten und zu schützen.

Verhaltensregeln:

- Bei pflegerischen Handlungen (z.B. Toilettengang) und medizinischer Ersthilfe sind individuelle Grenzen und die Intimsphäre der erwachsenen Schutzbefohlenen, Kinder und Jugendlichen zu respektieren. Dabei wird altersentsprechend erklärt, welche Versorgungshandlung notwendig ist.
- Erwachsene Schutzbefohlene oder Minderjährige entkleiden sich nur so weit, wie es unbedingt erforderlich ist und werden andernfalls gebremst.

- Gemeinsame Körperpflege mit Schutzpersonen, insbesondere gemeinsames Duschen, ist nicht erlaubt.
- Kein gemeinsames Umkleiden mit Kindern oder Jugendlichen.
- Die Zimmer erwachsener Schutzbefohlener oder Minderjähriger sind als deren Privat- bzw. Intimsphäre zu akzeptieren.

4.6. Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke, Vergünstigungen und Bevorzugungen können keine ernst gemeinte und pädagogisch sinnvolle Zuwendung ersetzen. Vielmehr können sie, insbesondere, wenn sie nur ausgewählten Kindern zuteilwerden, deren emotionale Abhängigkeit und das Gefühl fördern, »man schuldet dem anderen jetzt etwas«. Dies gilt umgekehrt auch für Mitarbeitende bei der Annahme von Geschenken.

Verhaltensregeln:

- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an einzelne Minderjährige, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, sind nicht erlaubt.
- Geschenke einzelner Sorgeberechtigter dürfen nur unter der Voraussetzung angenommen werden, wenn sie im Team transparent gemacht werden.

4.7. Disziplinierungsmaßnahmen

Disziplinierungsmaßnahmen welche in direktem Bezug zum Fehlverhalten stehen, werden angemessen umgesetzt.

Verhaltensregeln:

- Bei Nichteinhaltung von Regeln die in direktem Zusammenhang mit dem Fehlverhalten stehen, erfolgen entsprechende Konsequenzen. Entsprechende Disziplinierungsmaßnahmen werden im Team transparent gemacht.
- Einschüchterung, Willkür, Unterdrucksetzen, Drohung oder Angstmachen sind, wie auch jede Form von Gewalt oder Nötigung bei Disziplinierungsmaßnahmen untersagt.

4.8. Umgang mit Medien, sozialen Netzwerken und persönlichen Informationen

- Begleitende nutzen Kommunikationswege, die der Kirchlichen Datenschutzgrundverordnung entsprechen.
- Begleitende haben alle persönlichen Informationen über Dritte, von denen sie Kenntnis erlangen, unter der Verpflichtung der Schweigepflicht für sich zu behalten.
- Das Fotografieren und Filmen von Schutzbefohlenen ist in unserer Einrichtung untersagt.
- Mitarbeitende pflegen keine privaten Internetkontakte mit Minderjährigen (z.B. soziale Netzwerke, E-Mail, Messenger). Sie grenzen sich grundsätzlich von medialen Kontaktanfragen ab, um keine missverständlichen Signale bezüglich der Beziehungsebene zu senden.

4.9. Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

Um ein abweichendes Verhalten reflektieren zu können und sich von typischem Täter*innenverhalten der Vertuschung oder Geheimhaltung abzugrenzen, müssen Regelübertretungen transparent gemacht werden. Diese müssen im Gespräch gegenüber dem

Vorstand, dem leitenden Koordinator und dem Team des Christlichen Hospizdienstes Dresden e.V. offengelegt werden und entsprechende Konsequenzen zur Folge haben.

Verhaltensregeln:

- Berufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen dürfen grundsätzlich auf ihr Verhalten gegenüber Kindern und Jugendlichen und dessen Wirkung angesprochen werden.
- Alles, was berufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen sagen oder tun, unterliegt der Schweigepflicht.
- Berufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen sind verpflichtet bei eigenen Übertretungen des Verhaltenskodex, die hauptamtlichen Kollegen*innen und den leitenden Koordinator zu informieren.
- Professionelle Beziehungsgestaltung, Nähe und Distanz sowie deren Reflexion sind regelmäßige Themen in Teambesprechungen und Supervisionen.

Auch durch Teilnehmer/-innen oder unter Gleichaltrigen innerhalb von Veranstaltungen mit Kindern oder Jugendlichen oder Trauerkreisen kann es zu Übertretungen der Regeln des Verhaltenskodex kommen. Die Aufgaben der Gruppenleiter ist es, über Regeln und die Folgen bei Übertretungen zu informieren (nicht nur in Bezug auf Prävention gegen sexualisierte Gewalt). Informationen an die Eltern von Kindern und Jugendlichen gehören ebenfalls dazu.

5. Beschwerdewege (s. auch Handlungsleitfaden Seite 18 aus Broschüre Caritas: Augen auf – hinsehen & schützen)

Wir setzen uns dafür ein, dass schutzbedürftige Erwachsene und deren Angehörige dazu gehören auch Kinder und Jugendliche das Beschwerderecht in Anspruch nehmen können, welches besagt, dass sie sowohl die Beschwerde äußern dürfen, als auch das Recht haben, gehört zu werden und entsprechend darauf eine Behandlung der Beschwerde erfahren.

Der wertschätzende Umgang aller Beteiligten miteinander ist davon geprägt, dass Fehler Bestandteil der alltäglichen Berufspraxis sein dürfen. Wertschätzung und Fehleroffenheit sollen zur offenen Atmosphäre beitragen, in der Probleme angesprochen und unterschiedliche Meinungen gehört werden können.

Das Beschwerdemanagement in unserem Christlichen Hospizdienst soll ein nachvollziehbares, transparentes Verfahren im Falle von Wünschen, Kritik, Unzufriedenheit oder Verdacht auf grenzverletzendes Verhalten von Mitarbeitenden regeln. Die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Dienstes nehmen eine wichtige Rolle hinsichtlich der Nutzung formeller Beschwerdeverfahren ein. Nur wenn erwachsene Schutzbedürftige, Kinder und Jugendliche aktiv unterstützt und motiviert werden ihre Beschwerden auszudrücken, können sie die vorhandenen Beschwerdewege ohne Angst vor negativen Folgen nutzen.

Alle Haupt- und Ehrenamtlichen haben eine Präventionsschulung absolviert und kennen sich im Umgang mit einer Beschwerde aus. Allen ist es ein Anliegen, achtsam mit einer Beschwerde umzugehen. Dabei findet folgendes besonders Beachtung:

- Erwachsene Schutzbefohlene, Kinder und Jugendliche werden als gleichwertig und gleichwürdig behandelt, sowie ihre Rechte anerkannt.
- Der eigene Machtvorsprung gegenüber erwachsenen Schutzbefohlenen, Kindern und Jugendlichen wird nicht ausgenutzt.
- Wir vertrauen der Aufrichtigkeit von erwachsenen Schutzbefohlenen, Kindern und Jugendlichen.
- Eigene Fehler werden ein- und zugestanden.
- Im Team setzen wir uns mit der Frage auseinander »Was hilft mir, Kritik zu akzeptieren und konstruktiv damit umzugehen«.

Im Umgang mit der Beschwerde setzen wir uns dafür ein:

- Bewusst eigene Bedürfnisse wahrzunehmen
- die Fähigkeit, sich in eine andere Person hinein zu versetzen.
- Das haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter schwierige Situationen vertrauensvoll gemeinsam bewältigen können und gemeinsam Lösungen finden. Gegebenenfalls wird Unterstützung und Hilfe von außerhalb eingeholt.
- Offenheit und ohne Scheu eigene Beschwerden gegenüber dem Team vorzubringen.

5.1. Erwachsene Schutzbefohlene, Personensorgeberechtigte, Kinder und Jugendliche haben das Recht, Kritik zu äußern

Kritik anzuhören und anzunehmen ist ein Zeichen von Respekt, Vertrauen und Wertschätzung gegenüber dem anderen und sichert darüber hinaus die Qualität der Angebote. Mit jeder Beschwerde gibt es Anregungen, genauer hinzuschauen und die eigene Arbeit zu verbessern.

Beteiligung / Beschwerdemöglichkeit

- Rückmeldungen ernst nehmen und dokumentieren
- keine Konfrontation mit dem/der vermeintlichen Täter/in
- keine eigenen Ermittlungen anstellen
- eine bestimmte Zeit das Verhalten des zu begleitenden Menschen beobachten und besonnen handeln

5.2. Worüber kann ich mich beschweren?

- Missachtung eigener persönlicher Rechte
- Nichteinhaltung von vereinbarten Regeln
- Verstöße gegen den Verhaltenskodex

5.3. Wie und bei wem kann ich mich beschweren?

- bei allen hauptamtlichen Mitarbeitenden, dem leitenden Koordinator unseres Dienstes oder gegenüber dem Vorstand des CHD e.V.
- persönlich, schriftlich, telefonisch, per Mail

5.4. Was passiert mit meiner Beschwerde?

- alle Beschwerden werden ernst genommen und bearbeitet
- Versuch einer Klärung bzw. Weitergabe an Fachpersonal im Bistum oder der Caritas
- Rückmeldung an die Person, die sich beschwert hat
- Einleitung von Maßnahmen und Umsetzungsüberprüfung

5.5. Partizipation und Rückmeldungen

Wenn erwachsene Schutzbefohlene, Kinder oder Jugendliche ihr Missfallen vortragen, ist dies ein positives Zeichen, dass sie der Vertrauensperson zutrauen, verantwortungsvoll mit dieser Information umzugehen und etwas zu verändern. Folgende Handlungsrichtlinien bei Beschwerden von erwachsenen Schutzbedürftigen, Kindern und Jugendlichen sind zu beachten:

5.6. Wahrnehmen und dokumentieren

- zuhören, Glauben schenken, Ruhe bewahren, Inhalte des Gesprächs dokumentieren
- keine überstürzten Aktionen auslösen
- auch Berichte über kleinere Grenzverletzungen werden ernst genommen
- Kinder erzählen zunächst oft nur einen Teil des Erlebten
- Grenzen und zwiespältige Gefühle der Betroffenen werden respektiert und ernst genommen
- es werden keine logischen Erklärungen eingefordert
- zweifelsfrei Partei für den Betroffenen ergreifen
- es wird kein Druck ausgeübt
- Hinweis auf Schweigepflichtung - das Gespräch wird vertraulich behandelt
- es werden keine unhaltbaren Versprechen oder Zusagen gegeben
- keine Information gelangen an den/die potenzielle/n Täter/in
- zur Beratung wird die Präventionsfachkraft einbezogen

6. Aus- und Fortbildungen

Alle hauptamtlichen Mitarbeiter*innen welche direkten Kontakt zu Schutzbefohlenen haben, müssen eine 6-stündige Schulung zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt absolvieren. Diese wird aller fünf Jahre in einer vertiefenden Schulung aufgefrischt. Alle ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen benötigen eine mindestens 3-stündige Schulung, diese ist ebenfalls aller fünf Jahre aufzufrischen.

Für die Organisation von Schulungen für ehrenamtliche Mitarbeiter*innen ist der Christliche Hospizdienst Dresden e.V. selbst verantwortlich.

Für die hauptamtlichen Mitarbeiter:

Reichert Susanne, Präventionsbeauftragte beim Caritasverband

für das Bistum Dresden-Meißen e.V.

Magdeburger Straße 33

01067 Dresden

Tel: 0351 4983-768

reichert@caritas-dicvdresden.de

Für die ehrenamtlichen Mitarbeiter:

Dr. Heike Herrmann, Präventionsschulung

Dipl.- Sprachwissenschaftlerin und

Systemische Beraterin DGSP

Rothenburger Straße 40

01099 Dresden

Tel.: 015238977072

info@kita-kind.de

7. Qualitätsmanagement

1. Der Christliche Hospizdienst Dresden e.V. trägt die Verantwortung dafür, dass Maßnahmen zur Prävention als Teil seines Qualitätsmanagements implementiert, kontrolliert, evaluiert und weiterentwickelt werden.
2. Der Christliche Hospizdienst Dresden e.V. stellt sicher, dass schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, Minderjährige sowie deren Erziehungs- bzw. Personensorgeberechtigte oder gesetzliche Betreuer/-innen über die Maßnahmen zur Prävention angemessen informiert werden und die Möglichkeit haben, Ideen, Kritik und Anregungen an den Christlichen Hospizdienst Dresden e.V. weiterzugeben.
3. Für unsere Einrichtung ist eine Präventionsfachkraft benannt, welche bei der Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes berät und unterstützt.
4. Als Teil einer nachhaltigen Präventionsarbeit ist im Rahmen der Auswertung eines Vorfalls bzw. bei strukturellen Veränderungen das Schutzkonzept auf erforderliche Anpassungen zu überprüfen.
5. Das Schutzkonzept ist regelmäßig – spätestens aller fünf Jahre – zu überprüfen und ggfs. weiterzuentwickeln.

Damit der Schutz der hilfebedürftigen Erwachsenen, der anvertrauten Kinder und Jugendlichen bestmöglich gewährleistet werden kann und um sicherzustellen, dass die implementierten Schutzfaktoren auch dauerhaft und nachhaltig wirken, ist es von großer Bedeutung, die haupt- und ehrenamtlich Tätigen von Beginn an für diese Thematik zu sensibilisieren.

7.1. Konkrete Umsetzung der Ausführungsbestimmungen zu Qualitätsmanagement

Die Präventionsmaßnahmen werden thematisiert in:

- regelmäßigen Schulungen zum Thema Prävention.
- in Team- und Dienstgesprächen.
- die Präventionsfachkraft stellt sicher, dass das Thema Prävention sexualisierter Gewalt dauerhaft kommuniziert wird.

7.2. Umsetzung der Ausführungsbestimmungen in der Öffentlichkeit:

- Das Institutionelle Schutzkonzept ist öffentlich zugänglich: als Broschüre (ein Ansichtsexemplar wird ausgelegt) und auf der Website des Christlichen Hospizdienstes Dresden e.V.
- Aushang der Kontaktdaten der Präventionsfachkraft und Hinweise auf externe Beratungsstellen
- Veröffentlichung von Beratungs- und Beschwerdewegen (Handlungsleitfaden)

7.3. Umsetzung der Ausführungsbestimmungen bei einem Verdachtsfall:

Kommt es zu einem Verdachtsfall (sexualisierter) Gewalt, wird der Leitende Koordinator zusammen mit der Präventionsfachkraft in Zusammenarbeit mit allen Beteiligten prüfen, welche Unterstützungsleistungen sinnvoll und angemessen sind. Wichtig ist, auch für geschlechtsspezifische Hilfe bei der Aufarbeitung zu sorgen, sowohl für einzelne Betroffene als auch für Gruppen.

Möglichkeiten und Hilfen zur Aufarbeitung:

- Orientierung am Handlungsleitfaden
- Vermittlung einer Beratungsstelle für den zu betreuenden erwachsenen Schutzbefohlenen, für die Erziehungsberechtigten des betroffenen Kindes oder Jugendlichen,
- Vermittlung einer juristischen Unterstützung,
- Begleitung der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter durch Supervision,
- Coaching für Leitung und/oder Mitarbeiter/innen, Fortbildung der Mitarbeiter/innen,

* Heft 7 | Qualitätsmanagement. Überprüfung und Weiterentwicklung der Präventions- & Interventionsmaßnahmen, 5. überarbeitete Auflage, Köln, Juli 2022, Hauptabteilung Seelsorge Stabsstelle Prävention Marzellenstr. 32 | 50668 Köln

8. Partizipation, Maßnahmen zur Stärkung

Der Christliche Hospizdienst Dresden verpflichtet sich, eine Kultur der Achtsamkeit miteinander zu pflegen und zu fördern - zum einen mit erwachsenen Schutzbefohlenen und Minderjährigen, zum anderen mit den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen.

Prävention ist eine Kernaufgabe zum Schutz gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen. Der Umgang mit Achtsamkeit und einem gesunden Nähe-Distanz-Verhältnis ist für uns Voraussetzung für die Arbeit.

8.1. Kultur der Achtsamkeit

Nach dem Vorbild einer Kultur der Achtsamkeit setzen wir unser Handeln um

Achtsamkeit:

... ist für uns mehr als nur isolierte Maßnahmen.

... ist für uns gemeinsame Überzeugungen, Werten und Regeln.

... ist für uns auf empfundenen Gefühlen, Billigung oder Missbilligung bei Beobachtung einzugehen.

... ist für uns ein Feedback zu bekommen als wichtige Grundlage im Umgang miteinander.

... ist für uns hinzusehen und nicht wegzuschauen, handlungsfähig zu sein, Zivilcourage zu zeigen und zu fördern.

... ist für uns eine sichere Umgebung für Kinder und Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene zu schaffen.

... ist für uns feinfühlig zu sein, um Rechte von erwachsenen Schutzbefohlenen, von Kindern oder Jugendlichen in den Mittelpunkt zu stellen.

8.2. Achtsamkeit richtet auch den Blick auf die Mitmenschen

- Wir sind achtsam und wählen Worte sorgfältig aus. Es ist uns bewusst, dass Worte wirkmächtig, aber auch verletzen können.
- Wir begegnen allen Menschen mit Würde und Respekt.
- Wir gehen ohne Vorbehalte auf andere zu, beurteilen oder verurteilen nicht.
- Unsere Kommunikation in Worten und Gesten ist wertschätzend.

8.3. Achtsamkeit beginnt im Umgang mit sich selbst

Achtsamkeit beginnt damit, aufmerksamer mit sich selbst umzugehen.

Ziel für den Einzelnen ist es, sich selbst im bewussten und reflektierten Wahrnehmen einzuüben. Eindrücke, die wir über die Sinne erhalten, bewusst wahrzunehmen und in das Denken einfließen zu lassen.

- Ich nehme meine eigenen Gefühle wahr.
- Ich lasse auch Kritik an mir und meinem Handeln zu.
- Ich bemühe mich um Transparenz im eigenen Sprechen und Handeln.
- Ich suche Quellen, die mich innerlich stärken

15 In enger Anlehnung an Bischöfliches Ordinariat Eichstätt: Auf dem Weg zu einer Kultur der Achtsamkeit, S. 16.

* in Anlehnung website Präventionsschutzkonzept Bistum Passau, Kultur der Achtsamkeit

9. Handlungsleitfaden (Handungsleitfaden aus Broschüre Caritas: Augen auf – hinsehen & schützen)

9.1. Was tun bei der Vermutung, dass ein schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener, ein Kind oder Jugendlicher Opfer von sexualisierter Gewalt geworden?

Das Handeln in Situationen, in denen sexualisierte Gewalt vermutet wird, ist häufig belastend und anstrengend und nicht selten ist man als Mitarbeiter/in oder ehrenamtlich Tätige/r in der Regel zunächst überfordert. Gleichzeitig sind schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene aber darauf angewiesen, dass wir handeln und uns um sie kümmern sowie Hilfe zu vermitteln!

Grundsätzlich gilt:

- Eigene Wahrnehmung ernst nehmen! Keine überstürzten Aktionen! Überstürzte Handlungen können die Situation für das Opfer eventuell verschlimmern.
- Erkennen und akzeptieren eigener Grenzen und Möglichkeiten.
- Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden und ungute Gefühle zur Sprache bringen.
- Zeitnah Notizen mit Datum und Uhrzeit anfertigen! Ruhe bewahren! Keine eigenen Befragungen durchführen!
- Kontaktaufnahme und Absprache zum weiteren Vorgehen mit der Präventionsfachkraft des Christlichen Hospizdienstes Dresden e.V.

Unbedingt darauf achten:

- Besonnener Umgang mit Informationen!
- Keine direkte Konfrontation mit dem/der vermutlichen Täter/in!
- Keine eigenen Ermittlungen anstellen!
- Bei begründeter Vermutung Fachberatung hinzuziehen!

9.2. Weiterleiten / Übergeben

- Zeitnahe und umfassende Information werden an den leitenden Koordinator unseres Dienstes weitergegeben, der Vorstand informiert und weitere Handlungsschritte eingeleitet.
- Bei Hinweisen auf sexuellen Missbrauch durch einen hauptamtlichen oder einen ehrenamtlichen Mitarbeiter/in wird die beauftragte Ansprechperson für Prävention für Fälle sexuellen Missbrauchs im Bistum informiert und über weitere Schritte beraten. Eine weitere Mitarbeit des Mitarbeiters ist in diesem Fall ausgeschlossen.
- Bei begründete Vermutungsfälle auch außerhalb des Kontextes der Einrichtung um Zusammenhänge unter Beachtung des Opferschutzes bei Schutzbedürftigen wird das vier- bis sechs-Augenprinzip beachtet und eine Fachberatungsstelle aufgesucht um gemeinsam eine Risikoabschätzung zu erstellen. Erst dann wird ggf. Strafanzeige gestellt und die Polizei hinzugezogen.

9.3. Beteiligung / Beschwerdemöglichkeit der Personensorgeberechtigten

- Wahrnehmen und dokumentieren
- Rückmeldungen ernst nehmen
- Keine eigenen Ermittlungen anstellen
- Das Verhalten des zu begleitenden Menschen beobachten, besonnen handeln

10. Ansprechpartner/in Christlicher Hospizdienst Dresden e.V. und weitere Kontaktdaten

Präventionsbeauftragte: Frau Cornelia Neupert
Canalettostraße 13
01307 Dresden
Tel.: 0351 / 44402910
neupert@hospizdienst-dresden.de

10.1. Weitere Kontaktdaten:

Präventionsbeauftragte des Bistums Dresden-Meißen Bischöfliches Ordinariat

Julia Eckert
Ordinariat Käthe-Kollwitz-Ufer 84
01309 Dresden
Tel.: 0351/ 31563 251
E-Mail: praevention@bddmei.de

Präventionsbeauftragte beim Caritasverband für das Bistum Dresden-Meißen e.V.:

Susanne Reichert
Magdeburger Straße 33 | 01067 Dresden
Telefon: **0351 4983-768** |
reichert@caritas-dicvdresden.de

Ute Detemple
Dipl. Heilpädagogin, Traumafachberaterin
und Traumapädagogin
Tel: 0151 59447244
E-Mail: ute@detemple-online.de

Jörn Zimmermann
Rechtsanwalt
Tel: 035204 - 797930
E-Mail: info@rechtsanwalt-zimmermann.de

Weiterführende Links.:

- Hilfetelefon Sexueller Missbrauch:
 - kostenlose und anonyme Beratung unter:
 - 0800 22 55 530 (Mo, Mi, Fr: 9-14 Uhr, Di und Do: 15 bis 20 Uhr),
 - Online-Beratung unter www.save-me-online.de
- Beratungsstellen Gewalt gegen Frauen und Mädchen:
www.frauen-gegen-gewalt.de
- Unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM): www.beauftragte-missbrauch.de
- Bundesbeauftragte für Missbrauch: www.kein-kind-alleine-lassen.de

Christlicher Hospizdienst Dresden e.V.
- Sinnvoll leben bis zuletzt -

Mitglied des Caritasverbandes für das Bistum Dresden-Meißen e.V.
Mitglied des Landesverbandes für Hospizarbeit und Palliativmedizin Sachsen e.V.
Schirmherr: Prof. Hans-Christoph Rademann

Telefon: 0351 / 4440-2910 Fax: 0351/4440-2912
E-Mail: info@hospizdienst-dresden.de • web-adresse: www.hospizdienst-dresden.de
CHD • Canalettostraße 13 • 01307 Dresden



Beschluss des Vorstandes des Christlichen Hospizdienstes Dresden e.V.
zum Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und
schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch haupt- und
ehrenamtlich Beschäftigte

Rahmenordnung Prävention:

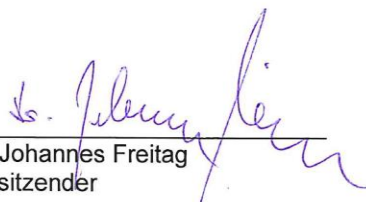
Der Christliche Hospizdienst Dresden e.V. verpflichtet sich zur Anwendung der Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz, solange nicht eine eigene diözesane Präventionsregelung bzw. eine gleichwertige Regelung des Deutschen Caritasverbandes vorliegt.

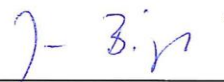
Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes:

Der Christliche Hospizdienst Dresden e.V. erkennt die „Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes e.V. (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen“ (DCV-Leitlinien) vom Januar 2024 an.

Die Leitlinien wurden vom Verband der Diözesen Deutschlands im Februar 2021 (Erstfassung) und am 19. Januar 2024 in einer aktualisierten Fassung als gleichwertig zur „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“ anerkannt. Die Gestaltung von Anforderungen an Prävention erfolgt in eigenen Regelungswerken, in der Rahmenordnung Prävention oder den jeweiligen diözesanen Präventionsregelungen. Die Leitlinien sind einsehbar www.caritas.de.

Dresden, 04.06.2024


Dr. Johannes Freitag
Vorsitzender


Jan Bieganski
Stellvertreter

Vorstand
Dr. Johannes Freitag
Dr. Ulrich Elefant
Georg Zschornack
Jan Bieganski

Frank Bastius
Raphael Polak
Maria Baer

Bankverbindung
LKG Sachsen – KD Bank
IBAN: DE43350601901610520010
BIC: GENODE33HAN

Gerichtsstand
Amtsgericht Dresden VR 1253
Gemeinnützigkeit bestätigt
Finanzamt Dresden Süd
Steuer - Nr.: 203/141/13323



Aufforderungsschreiben zur Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG)

Antrag auf ein erweitertes Führungszeugnis

- (1) Einer Person wird 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) die Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72a des Achten Buches Sozialgesetzbuch – Kinder- und Jugendhilfe-,
 - b) eine sonstige berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder
 - c) eine Tätigkeit, die in einer Buchstabe b vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.
- (2) Wer einen Antrag auf Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses stellt, hat eine schriftliche Aufforderung vorzulegen, in der die Person, die das erweiterte Führungszeugnis vom Antragsteller verlangt, bestätigt, dass die Voraussetzungen nach Absatz 1 vorliegen. Im Übrigen gilt § 30 entsprechend.

Erklärung im Sinne von §30a BZRG

Name, Vorname: _____

Adresse: _____

Geburtsdatum: _____

wird von uns aufgefordert, ein „erweitertes Führungszeugnis“ vorzulegen. Es wird bestätigt, dass die Voraussetzungen nach § 30a Abs. 1 BZRG vorliegen. Das Führungszeugnis wird für folgenden Zweck bzw. aufgrund folgender Bestimmung gefordert: **Ehrenamtliche Tätigkeit im Hospizdienst** (Umgang mit hilfebedürftigen Schutzbefohlenen – Patienten, Angehörige, Trauernde)

Auffordernde Person und Einrichtung: Christlicher Hospizdienst Dresden e.V.
Canalettostraße 13, 01307 Dresden
Telefon: 0351/44402910

Dresden,

Ansgar Ullrich
Leitender Koordinator

Christlicher Hospizdienst Dresden e.V.
- Sinnvoll leben bis zuletzt -

CHD • Canalettostr. 13 • 01307 Dresden
Tel.: 0351/4440-2910 • FAX: 0351/4440-2912

E-Mail: info@hospizdienst-dresden.de
web-adresse: www.hospizdienst-dresden.de



Dokumentation der Einsichtnahme in das Erweiterte Führungszeugnis (EFZ) der folgenden ehrenamtlichen Mitarbeiterin/des ehrenamtlichen Mitarbeiters

Name des/der ehrenamtlichen Mitarbeiter/in, Adresse

Ausstellungsdatum des EFZ

Ich habe am _____ Einsicht in das Erweiterte Führungszeugnis genommen.

Es liegt kein Eintrag im Sinne des § 72a SGB VIII * vor.

Ich bestätige die Einhaltung der geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

Ort und Datum

Unterschrift der für die Einsichtnahme zuständigen Person

* In § 72a SGB VIII benannte Vorschriften: §§ 171, 174 bis 174c, 176 - 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Abs. 3; §§ 225, 232-233a, 234, 235 oder 236 StG



Christlicher Hospizdienst Dresden e.V.

Gemeinsame Erklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt

Das Bistum Dresden-Meißen und seine beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen in vielfacher Weise Verantwortung für die ihnen anvertrauten Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Im Geiste des Evangeliums wollen sie ihnen einen sicheren Lern- und Lebensraum bieten, in dem die menschliche und geistliche Entwicklung gefördert, die Würde und Integrität geachtet und eine Kultur der Achtsamkeit gelebt wird. Sie treten entschieden dafür ein, Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor sexualisierter Gewalt zu schützen. Dies wird durch die Unterzeichnung dieser Gemeinsamen Schutzklärung bekräftigt.

Christlicher Hospizdienst Dresden e.V.

(Name der Einrichtung)

1. Wir fördern ein Klima der Offenheit, Transparenz und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
2. Wir setzen die in der „Rahmenordnung - Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ genannten Maßnahmen zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen konsequent um.
3. Insbesondere
 - beschäftigen wir nur Mitarbeitende und beauftragen nur Ehrenamtliche, die sich zu einem respektvollen Umgang und zum Schutz der ihnen anvertrauten Menschen vor sexualisierter Gewalt verpflichten,
 - sensibilisieren und qualifizieren wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Prävention von sexualisierter Gewalt,
 - geben wir unseren beschäftigten und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das jeweils aktuelle Institutionelle Schutzkonzept, das auch den Verhaltenskodex beinhaltet, zur Kenntnis,
 - bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Ansprechpersonen, sowie Beteiligungs- und Reflexionsmöglichkeiten, damit sie ihre Arbeit gut bewältigen können.
4. Wir nehmen jeden Verdacht auf sexuelle Übergriffe und sexuellen Missbrauch ernst und handeln unverzüglich und konsequent entsprechend der „Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Beschäftigte unserer Einrichtung.

Ehrenamtlicher/e oder Hauptamtlicher/e Mitarbeiter/in

1. Ich achte die Persönlichkeit und Würde von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, von Kindern und Jugendlichen. Meine Arbeit mit ihnen und innerhalb der Teams ist von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen geprägt.
2. Ich schütze die mir schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, anvertrauten Kinder, Jugendlichen bzw. vor sexualisierter Gewalt.
3. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Schamgrenzen der mir anvertrauten Menschen und Mitarbeitenden. Mit meinen eigenen Grenzen gehe ich verantwortungsvoll um.
4. Ich erkenne den **Verhaltenskodex** meiner Einrichtung an und richte mein Verhalten danach aus.
5. Ich nehme an den vorgesehenen Schulungen im Rahmen der Präventionsordnung teil.
6. Ich habe die Übersicht meines Trägers zum Verfahren bei Verdacht erhalten und bin mir meiner Meldepflicht bei Hinweisen auf sexuelle Übergriffe oder Straftaten bewusst. Hilfe und Unterstützung bei den beauftragten Ansprechpersonen für Verdachtsfälle werde ich bei Bedarf in Anspruch nehmen.
7. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt nach §72a Abs. 1 SGB VIII rechtskräftig verurteilt worden bin oder ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist. Sollte ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet werden, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstgeber bzw. der Leitung meines Trägers/Verbandes unverzüglich mitzuteilen.

Name Verantwortliche/r Datum,

Unterschrift Verantwortliche/r

Name ehrenamtlicher/e oder hauptamtlicher/e Mitarbeiter/in

Unterschrift ehrenamtlicher/e oder hauptamtlicher/e Mitarbeiter/in

Die Gemeinsame Schutzklärung ist Bestandteil der „Ausführungsbestimmungen zur Rahmenordnung-Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich des Bistums Dresden-Meißen“ vom 01.01.2022