

Präambel

Der Familienbund der Katholiken im Erzbistum Paderborn e.V. ist eine Interessenvertretung für Familien. Er setzt sich in Kirche, Gesellschaft und Politik für die Rechte, die gesellschaftliche Anerkennung und den Schutz von Familien ein. Seine Ziele verfolgt der Familienbund auf der Basis christlicher Wertvorstellungen sowie der Rechte von Eltern, Kindern und Jugendlichen. Zur Verwirklichung seiner Ziele initiiert und unterstützt der Familienbund vielfältige Maßnahmen, Aktivitäten und Projekte.

Zum Zweck des Vereins gehören die Planung und Durchführung von mehrtägigen Seminaren im Bereich der Familienbildung und der Erwachsenenbildung. Diese finden zum Teil in enger Kooperation mit anderen sozialen Einrichtungen wie z.B. Kindertageseinrichtungen, Familienzentren, Schulen und Verbänden statt.

Bei den Veranstaltungen im Bereich der Familienbildung verbleiben die Kinder und Jugendlichen außerhalb der Seminareinheiten bei ihren oder ihrem Sorgeberechtigten oder von diesen oder diesem Bevollmächtigten. Während der Seminarzeiten werden die Kinder und Jugendlichen in getrennten Altersgruppen von jeweils zwei Honorarmitarbeitern¹ begleitet.

Der Familienbund will den Teilnehmern seiner Seminare Lebensräume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten und Begabungen entfalten können. Dies sollen geschützte Orte sein, in denen die Menschen sich angenommen und sicher fühlen. Kinder und jugendliche Teilnehmer von Seminaren brauchen und finden Vorbilder, die sie als eigenständige Persönlichkeiten respektieren und unterstützen und denen sie vertrauen können. Die Verantwortung für den Schutz von Teilnehmern der Seminare liegt bei den ehrenamtlichen und haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitern des Familienbundes. Diese sind zu einem reflektierten Umgang mit den Teilnehmern und zur zeitnahen und angemessenen Thematisierung von Grenzverletzungen verpflichtet, die durch Kollegen oder durch die ihnen anvertrauten Teilnehmer begangen worden sind.

Gemäß § 3 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für die Erzdiözese Paderborn (Präventionsordnung-PrävO) ist der Familienbund verpflichtet ein Schutzkonzept zu erarbeiten. Hierbei sollen insbesondere die Bereiche näher betrachtet werden, in denen Kinder und Jugendliche im Rahmen von Schulprojektwochen, Seminaren für das Freiwillige Soziale Jahr sowie in Familienseminaren von Mitarbeitern des Familienbundes begleitet werden.

An der Erarbeitung dieses Konzeptes waren der Vorstand, der Geschäftsführer, der pädagogische Mitarbeiter sowie Honorarmitarbeiter des Familienbundes und an Seminaren teilnehmende Eltern und Kinder beteiligt.

Der Begriff sexualisierte Gewalt umfasst neben strafbaren sexualbezogenen Handlungen auch sonstige sexuelle Übergriffe sowie Grenzverletzungen. Sie betreffen alle Verhaltens- und Umgangsweisen mit sexuellem Bezug, die gegenüber Einwilligungsunfähigen oder mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Willen der schutz- oder hilfebedürftigen Personen erfolgen. Dies umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt (vgl. § 2 Abs. 1 Prä-vO).

¹Für eine bessere Lesbarkeit wird in diesem Konzept ausschließlich die männliche Form verwendet. Alle Mitarbeiterinnen und Kursteilnehmerinnen sind ebenso gemeint.

1. Unsere Vereinsstruktur

Der Verein wird durch den Diözesanvorstand geführt. Ihm gehören der Diözesanvorsitzende, seine bis zu drei Stellvertreter, sowie fünf bis acht vom Hauptausschuss gewählte Beisitzer an.

Festangestellt sind beim Familienbund ein Geschäftsführer, ein pädagogischer Mitarbeiter sowie zwei Mitarbeiter in der Verwaltung. In den Seminaren sind sowohl der Geschäftsführer, der pädagogische Mitarbeiter und Honorarmitarbeiter tätig.

2. Unsere Mitarbeiter

Mitarbeiter im Sinne dieses Schutzkonzeptes sind alle Personen, die im Rahmen ihrer haupt-, neben- oder ehrenamtlichen Tätigkeit sowie als Honorarkräfte Minderjährige und/oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden oder vergleichbaren Kontakt mit ihnen haben.

Die Mitarbeiter des Familienbundes sind in der Regel dem Familienbund schon lange verbunden. Viele junge Mitarbeiter waren als Kind selbst Teilnehmer und sind hierdurch in die Seminararbeit und in die christliche Wertestruktur des Familienbundes hineingewachsen. Bevor Jugendliche in die Kinderbetreuung in den Seminaren einsteigen, nehmen sie erst als Praktikanten ehrenamtlich an einigen Seminaren teil. Dieses Praktikum hat zweierlei Funktionen. Die Jugendlichen bekommen einen Einblick in die Seminararbeit und können für sich überprüfen, ob diese ihren Vorstellungen entspricht. Daneben erhält der Familienbund ein Bild vom Umgang des Jugendlichen mit den Kindern und von der Eignung des Jugendlichen für die Seminararbeit.

Der Familienbund trägt Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen.

Der Familienbund setzt keine Mitarbeiter ein, wenn sie rechtskräftig wegen einer strafbaren sexuellen Handlung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weiterer sexualbezogener Straftaten des StGB verurteilt worden sind. Ebenfalls werden keine Mitarbeiter eingesetzt, die wegen strafbarer sexualbezogener Handlungen nach kirchlichem Recht (nach can. 1395 § 2 des Codex Iuris Canonici (CIC) in Verbindung mit Art. 6 § 1 des Motu Proprio Sacramentorum Sanctitatis Tutela (SST), nach can. 1387 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 4 SST wie auch nach can. 1378 § 1 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 1 SST) verurteilt worden sind, soweit sie an Minderjährigen oder Personen begangen wurden, deren Vernunftgebrauch habituell eingeschränkt ist (Art. 6 § 1 n. 1 SST).

Mit neuen Mitarbeitern wird vor Aufnahme ihrer Tätigkeit ein Gespräch geführt. Hierbei wird über das Schutzkonzept des Familienbundes gesprochen und insbesondere über den Verhaltenskodex. Dieser wird dem Bewerber erklärt und die Erwartungen an die verbindliche Umsetzung der Verhaltensregeln werden formuliert.

Bei der Einstellung und nachfolgend im regelmäßigen Abstand von fünf Jahren fordert der Familienbund ein erweitertes Führungszeugnis von dem Mitarbeiter an. Mit Umsetzung des Schutzkonzeptes fordert der Familienbund von jedem Mitarbeiter das erweiterte Führungszeugnis an.

Bei den nicht ehrenamtlich Tätigen enthält die Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses die Bescheinigung der beruflichen Tätigkeit, die zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses berechtigt. Die anfallenden Kosten für die Erteilung trägt der Familienbund.

Bei den ehrenamtlich Tätigen enthält die Aufforderung die Bescheinigung der ehrenamtlichen Tätigkeit, die entsprechend den jeweiligen rechtlichen Bestimmungen zu einer kostenfreien Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses berechtigt.

Bei Seminaren mit Kindertageseinrichtungen, Familienzentren, Verbänden, Schulen oder anderen Kooperationspartnern, deren Mitarbeiter in der Seminararbeit eingesetzt sind, geht der Verband davon aus, dass die Partner ihre Mitarbeiter überprüft haben. Der Geschäftsführer oder der pädagogische Mitarbeiter des Familienbundes hat dies vor Beginn einer Kooperation sicherzustellen und durch eine Gesprächsnotiz zu dokumentieren.

Der Familienbund stellt sicher, dass beim Umgang mit den Daten der Führungszeugnisse die datenschutzrechtlichen Bestimmungen nach der Anordnung über den kirchlichen Datenschutz (KDO) in der jeweiligen geltenden Fassung und ggfs. vorrangigen bereichsspezifischen kirchlichen oder staatlichen Rechtsvorschriften eingehalten werden.

Der Familienbund fordert alle Mitarbeiter, die bei der Umsetzung des Schutzkonzepts für den Familienbund tätig sind, sowie alle Mitarbeiter, die später hinzutreten, auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung dahingehend vorzulegen, dass der betreffende Mitarbeiter nicht wegen einer strafbaren sexuellen Handlung nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weiterer sexualbezogener Straftaten des StGB bzw. einer der oben genannten strafbaren Handlungen nach kirchlichem Recht verurteilt worden ist und auch insoweit kein Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahren gegen ihn eingeleitet worden ist. Darüber hinaus beinhaltet die Selbstauskunftserklärung die Verpflichtung, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens dem Familienbund hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen. Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen vom Familienbund verwaltet und aufbewahrt.

3. Verhaltenskodex

Der Familienbund gewährleistet durch diesen Verhaltenskodex, dass verbindliche Verhaltensregeln bestehen, die ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang sowie eine offene Kommunikationskultur gegenüber den Minderjährigen sowie gegenüber schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sicherstellen.

Der Verhaltenskodex sowie die Sanktionen bei Nichteinhaltung werden auf der Homepage des Familienbundes veröffentlicht.

Der Verhaltenskodex ist von allen Mitarbeitern durch Unterzeichnung anzuerkennen. Er wird dadurch verbindlich. Die Unterzeichnung ist verbindliche Voraussetzung für eine An- und Einstellung, für eine Weiterbeschäftigung sowie für die Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit.

Den Mitarbeitern wird das Schutzkonzept ausgehändigt. Der Familienbund trägt dafür Sorge, dass der unterzeichnete Verhaltenskodex unter Beachtung der geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen abgelegt bzw. die Unterzeichnung von ehrenamtlich Tätigen dokumentiert wird.

Der Geschäftsführer und der pädagogische Mitarbeiter sowie der Seminarleiter haben eine besondere Verantwortung dafür, die verbindlichen Verhaltensregeln einzufordern und im Konfliktfall fachliche Beratung und Unterstützung zu ermöglichen.

3.1 Allgemeines

Die Mitarbeiter des Familienbundes sind verpflichtet, alles in ihren Kräften Stehende zu tun, dass niemand der ihnen anvertrauten Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Teilnehmer) seelische, körperliche oder sexualisierte Gewalt angetan wird.

Die Mitarbeiter des Familienbundes unterstützen die Teilnehmer in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten. Sie stärken sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und ihr Recht auf Hilfe wirksam einzutreten. Die Arbeit mit den ihnen anvertrauten Teilnehmern ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Sie achten ihre Rechte und Würde.

Die Mitarbeiter des Familienbundes sind verpflichtet, jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahrzunehmen und die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Teilnehmer einzuleiten. Sie beziehen gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung. Verhalten sich die im Teilnehmerbereich tätigen Personen sexuell übergriffig oder körperlich gewalttätig, setzen sich die Mitarbeiter des Familienbundes für die Teilnehmer ein. Ebenso greifen sie ein, wenn die ihnen Anvertrauten andere in dieser Art attackieren. Sie hören zu, wenn Teilnehmer sich ihnen verständlich machen möchten, dass ihnen durch weitere Menschen seelische, sexualisierte und körperliche Gewalt angetan wird.

Die Mitarbeiter des Familienbundes sind sich ihrer besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den ihnen anvertrauten Teilnehmern bewusst und handeln nachvollziehbar und ehrlich. Sie nutzen keine Abhängigkeiten aus.

3.2 Sprache und Wortwahl bei Gesprächen

Die Kommunikation zwischen Mitarbeitern des Familienbundes und Teilnehmern ist situationsgerecht, respektvoll und altersangemessen. Gespräche finden zugewandt und wohlwollend statt. Beleidigungen und Bloßstellungen werden nicht geduldet. Bei Konfliktsituationen zwischen Teilnehmern halten die Mitarbeiter sich zurück und nehmen eine beobachtende Position ein. Die Mitarbeiter schreiten umgehend ein, wenn es zu verbalen und nonverbalen Grenzverletzungen kommt, oder wenn deutlich wird, dass die Teilnehmer ohne Unterstützung zu keiner friedlichen, einvernehmlichen Lösung kommen können. Hierbei agieren die Mitarbeiter mit einer angemessenen Sprache und Wortwahl, die dem einzelnen Teilnehmer in der Situation gerecht wird.

Bei Konflikten zwischen einem Teilnehmer und einem Mitarbeiter des Familienbundes ist sich dieser seiner Vorbildfunktion bewusst und sorgt für eine angemessene Konfliktlösung, bei der der Teilnehmer sich mit seinen Bedürfnissen ernst genommen fühlt. Im Sinne eines transparenten Arbeitens wird bei gravierenden Konflikten, an denen ein Kind beteiligt ist, die Bezugsperson des Kindes über den Konflikt informiert.

3.3 Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz

Der Familienbund erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie sich ihrer Leitungsrolle bewusst sind. Der Umgang mit den Teilnehmern erfolgt auf der Basis christlicher Werte und in einem

partnerschaftlichen Miteinander, wobei die Individualität und die Grenzsetzungen jedes Einzelnen beachtet werden. Handlungen und Absichten der Mitarbeiter müssen handlungsorientiert und nachvollziehbar sein.

Spiele, Übungen und Aktionen werden so gestaltet, dass Grenzüberschreitungen in Form von sexualisierter Gewalt ausgeschlossen sind. Diese Notwendigkeit wird von der Seminarleitung sowohl in der Seminarvorbereitung und -durchführung sowie in der Anleitung von Mitarbeitern berücksichtigt. Weiter besteht bei allen Aktionen das Prinzip der Freiwilligkeit. Wichtig ist, dass die Mitarbeiter des Familienbundes sich ihrer eigenen Grenzen bewusst sind und sich diese eingestehen. Hierdurch sollen Überforderungs- und Drucksituationen vermieden werden, weil diese Grenzverletzungen begünstigen können.

Der Familienbund erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie

- das Ernstnehmen der eigenen Grenzen nicht als Schwäche, sondern als verantwortungsvolles Handeln sehen,
- die Reflexionsmöglichkeiten im Team nutzen,
- die Möglichkeit zur kollegialen Beratung und Anleitung in Anspruch nehmen,
- über Schwierigkeiten mit Teilnehmern offen sprechen,
- sich bei schwierigen Situationen gegenseitig unterstützen.

3.4 Angemessenheit von Körperkontakten

Es gibt immer wieder Situationen, die Körperkontakt erfordern, sei es zum Trost, bei Erster Hilfe, bei Toilettengängen, wenn Kinder müde sind usw.. Hierbei bestimmt das Kind selbst, wie viel Körperkontakt es dem Mitarbeiter zugesteht. Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie sensibel für die Bedürfnisse des Kindes sind.

Da nicht alle Kinder verbal ihre Grenzen aufzeigen, gehen die Mitarbeiter in die aktive Rolle und vergewissern sich durch Nachfragen, ob das Kind die Berührung in der jeweiligen Situation möchte. Die Grenzsetzungen des Kindes sind zu akzeptieren.

Ebenso haben die Mitarbeiter das Recht und auch die Pflicht, einen vom Kind forcierten Körperkontakt zu verweigern oder abubrechen, wenn dadurch eine persönliche Grenze bzw. die Grenze seiner professionellen Rolle verletzt wird. Ihre Grenzsetzung gegenüber dem Kind erfolgt sensibel und achtsam, in dem sie dem Kind den Grund für die Zurückweisung erklären und in Kontakt mit ihm bleiben.

3.5 Beachtung der Intimsphäre

Die Intimsphäre und die persönliche Schamgrenze der Teilnehmer sind durch die Mitarbeiter zu respektieren.

Kinder, die Hilfe beim Toilettengang benötigen, werden nur durch einen Mitarbeiter begleitet, wenn sie es möchten. Lehnen sie die Hilfe durch den Mitarbeiter ab, wird die Bezugsperson des Kindes benachrichtigt.

3.6 Zulässigkeit von Geschenken

Den einzelnen Mitarbeitern ist es grundsätzlich untersagt, Teilnehmer zu beschenken. Ausnahmsweise sind Geschenke durch den Familienbund an Teilnehmer des jeweiligen Semi-

nars zu besonderen Anlässen, wie z.B. Geburtstagen, Namenstagen, besonderen Hochzeitstagen oder Jubiläen erlaubt. Sie werden im Namen und Auftrag des Diözesanvorstandes öffentlich überreicht.

3.7 Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Bei der Nutzung von Medien beachten die Mitarbeiter die Persönlichkeitsrechte der Teilnehmer. Wenn Teilnehmer Bild- oder Videoaufnahmen machen, wird der Umgang damit thematisiert. Aufnahmen, die diskriminierend sein könnten, werden sofort unterbunden. Niemand wird gegen seinen Willen gefilmt oder fotografiert.

3.8 Disziplinierungsmaßnahmen

3.8.1 Disziplinierungsmaßnahme gegenüber Teilnehmern

Um dem Miteinander im Seminar einen Rahmen zu geben, wird der Familienbund Gruppenregeln erarbeiten, die die Rechte aller berücksichtigen. Aus den Rechten aller ergeben sich auch Pflichten für den Einzelnen. Darauf werden die Teilnehmer zu Beginn eines Seminars hingewiesen. Für ein friedliches Zusammenleben achten die Mitarbeiter auf die Einhaltung der Seminarregeln.

Bei wiederholten Regelverletzungen werden notwendige Ermahnungen angemessen, aber unmissverständlich, ausgesprochen. Hierbei wird darauf geachtet, dass der Teilnehmer nicht vor der Gruppe bloßgestellt wird.

Bei besonders schwerwiegenden Konflikten im Seminargeschehen werden ggfs. mit den Teilnehmern und etwaigen Bezugspersonen Verabredungen getroffen, ob und ggfs. wann eine Aussprache über die Situation erfolgt. In der Regel wird diese Aussprache vom betroffenen Mitarbeiter sowie dem Seminarleiter begleitet.

Alle Maßnahmen der Disziplinierung sind grundsätzlich respektvoll und gewaltfrei.

3.8.2 Sanktionen gegenüber Mitarbeitern

Bei Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex ist es Aufgabe des Seminarleiters, das problematische Verhalten im Einzelgespräch mit dem entsprechenden Mitarbeiter zu erörtern. Der Geschäftsführer oder der pädagogische Mitarbeiter ist über den Inhalt des Gespräches zu informieren und entscheidet bei einfachen Verstößen gegen den Verhaltenskodex über ggfs. zu verhängende Sanktionen. Bei schwerwiegenden Verstößen, insbesondere bei sexualisierter Gewalt, informiert der Geschäftsführer oder der pädagogische Mitarbeiter den geschäftsführenden Vorstand, der dann gemeinsam mit dem Geschäftsführer oder dem pädagogischen Mitarbeiter über ggfs. zu verhängende Sanktionen entscheidet.

Sanktionen sind:

- mündliche oder schriftliche Ermahnungen,
- Beendigung der Zusammenarbeit,
- Ausschluss von zukünftigen Veranstaltungen des Familienbundes (auch als Teilnehmer).

Die Mitarbeiter des Familienbundes sind sich bewusst, dass jede sexualisierte Handlung mit Teilnehmern ggfs. strafrechtliche Folgen hat.

4. Beschwerdewege

Der Familienbund hat ein Beschwerdemanagementsystem, welches im Qualitätsmanagementsystem verankert ist. Hierzu gehören Lob- und Kritikbögen, die nach jedem Seminar durch die Teilnehmer ausgefüllt werden sowie eine mündliche Auswertungsrunde. Dabei werden alle Teilnehmer regelmäßig und angemessen über ihr Beschwerderecht informiert. Weiter werden die Mitarbeiter dazu angeleitet, als Kontaktpersonen für die Seminarteilnehmer präsent zu sein und sich um eine offene, vertrauensvolle Atmosphäre im Seminar zu bemühen. In jedem Seminar ist ein Seminarleiter benannt, welcher besonders in Konfliktsituationen und bei Beschwerden Ansprechpartner ist. Auch über die Homepage des Familienbundes, besteht die Möglichkeit, Lob und Kritik zu übermitteln. Die Beschwerden werden ernstgenommen und durch den Geschäftsführer oder den pädagogischen Mitarbeiter bearbeitet. Rückmeldungen an den Beschwerdegeber erfolgen zeitnah.

Als interne Beratungsstelle steht bei Missständen im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen allen Betroffenen (Mitarbeitern, Teilnehmern, Eltern, Personensorgeberechtigten oder von diesen Bevollmächtigten und gesetzlichen Betreuern) sowohl der Geschäftsführer als auch der pädagogische Mitarbeiter zur Verfügung.

Die Betroffenen werden ferner als externe Beratungsstelle auf die „Belladonna Beratungsstelle gegen sexuelle und häusliche Gewalt“ des SKF Paderborn, Westernstraße 28, 33098 Paderborn, hingewiesen.

In Fällen von vermuteter sexualisierter Gewalt werden bei unklaren und uneindeutigen Situationen die Mitglieder des geschäftsführenden Vorstandes des Familienbundes als Ansprechpersonen hinzugezogen.

Um die ordnungsgemäße Bearbeitung von Beschwerden über sexualisierte Gewalt zu gewährleisten, hat der Familienbund einen Handlungsleitfaden erstellt und veröffentlicht.

5. Qualitätsmanagement

Der Familienbund informiert auf seiner Homepage über das Präventionsschutzkonzept. Ferner besteht über die Homepage des Familienbundes die Möglichkeit, Ideen, Kritik und Anregungen über den Button Lob und Kritik anzubringen. Sämtliche Maßnahmen zur Prävention werden mittels der Lob- und Kritikbögen evaluiert und überprüft. Die Ergebnisse werden ausgewertet, in die Weiterentwicklung von Präventionsmaßnahmen und den Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ einfließen. Der Familienbund trägt Sorge dafür, dass das institutionelle Schutzkonzept bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt, bei strukturellen Veränderungen oder spätestens alle fünf Jahre überprüft und ggfs. angepasst wird.

Wenn es zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt im Zuständigkeitsbereich des Familienbundes gekommen ist, prüft der Familienbund in Zusammenarbeit mit den Beteiligten, welche Unterstützungsleistungen sinnvoll und angemessen sind. Es wird dabei auch geprüft, inwieweit geschlechtsspezifische Hilfen zur Aufarbeitung für Einzelne und/oder Gruppen notwendig sind.

Soweit dies unter Berücksichtigung der Persönlichkeitsrechte der Beteiligten und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen möglich ist, informiert der Familienbund die Öffentlichkeit.

6. Fortbildung

Der Familienbund trägt Verantwortung dafür, dass die Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen integraler Bestandteil der Aus- und Fortbildung aller Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätigen ist.

Die Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen sind arbeitsfeldbezogen zu definieren und dienen der Sensibilisierung, der Vermittlung grundlegender Informationen zum Thema sexualisierte Gewalt und der Erarbeitung eines fachlich adäquaten Nähe-Distanz-Verhältnisses in der Arbeit mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Die innere Haltung zu einem respektvollen und wertschätzenden Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen soll durch die Auseinandersetzung mit den unter § 9 Abs. 2 PräVO genannten Themen gestärkt und weiterentwickelt werden. Das Ziel jeder Schulung ist auch die Vermittlung von nötigen Interventionsschritten, die zur Handlungssicherheit bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt beitragen.

Der Familienbund ist verpflichtet, alle Mitarbeiter, die in ihrer Arbeit Kontakt mit Teilnehmern haben, gründlich über die Prävention gegen sexualisierte Gewalt zu informieren bzw. zu schulen. Der Familienbund differenziert bei den unterschiedlichen Personengruppen, welche Intensität und Regelmäßigkeit in der Arbeit mit Minderjährigen bzw. mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen besteht. Der Familienbund entscheidet dann, welche Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen in welchem Umfang geschult werden (VI Nr. 4 Ausführungsbestimmungen zu § 9 PräVO). Der Familienbund trägt Sorge dafür, dass die unterschiedlichen Personengruppen informiert oder geschult werden und mindestens alle fünf Jahre an Fortbildungsveranstaltungen in diesem Bereich teilnehmen.

7. Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

Im Rahmen der oben beschriebenen Seminare stärkt der Familienbund fortlaufend Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene. Dies ist integraler Bestandteil des Bildungskonzeptes des Familienbundes.

Anlagen:

Präventionsordnung des Erzbistums Paderborn

Ausführungsbestimmungen in der veränderten Fassung von Juli 2016