

Personalauswahl

Studien belegen, dass potentielle Täter*innen oder Risikopersonen sich durch Maßnahmen auch zur Personalauswahl abschrecken lassen, weil die Einrichtung signalisiert, dass sie wachsam ist. Deshalb sind die dargestellten Maßnahmen ein fundamentaler Baustein jedes Kinderschutzkonzepts.

Diese Maßnahmen stellen sicher, dass die Einrichtung nicht nur die gesetzlichen Mindestanforderungen erfüllt, sondern aktiv eine Kultur der Transparenz, Achtsamkeit und des Schutzes in den Personalprozess integriert.

1. Präventive Maßnahmen vor der Einstellung

Diese Schritte dienen der systematischen Risikominimierung im Bewerbungsprozess.

Erweiterte Anforderungsprofile und Stellenausschreibung

Bereits in der Stellenausschreibung muss die klare Haltung der Einrichtung zum Kinderschutz und zur Gewaltprävention deutlich werden. Zudem sollte die sog. Schutzkompetenz als Erwartung formuliert werden, d.h. explizite Nennung von

- Empathie
- Kommunikationsfähigkeit
- Reflexionsbereitschaft sowie
- der Fähigkeit zur Einhaltung von Grenzen und Zustimmung zur Selbstverpflichtungserklärung als wichtige Einstellungskriterien.

Pflicht zur Vorlage des Erweiterten Führungszeugnisses (EFZ)

Die Einrichtung muss die Vorlage des EFZ von allen Personen, die im direkten Kontakt mit Minderjährigen arbeiten, verbindlich einfordern und dies dokumentieren.

- Die Pflicht zur Vorlage sollte auch für bereits beschäftigtes Personal in regelmäßigen Abständen (z. B. alle 3–5 Jahre) festgelegt werden.

Intensive Prüfung der Bewerbungsunterlagen

- Besonderes Augenmerk auf Lücken oder häufigen Wechsel von Arbeitsstellen, insbesondere im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit.
- Nach Möglichkeit das Einholen von **Referenzen** (möglichst von ehemaligen Vorgesetzten) und Durchführung gezielter Nachfragen zur Beziehungsgestaltung, Grenzwahrung und zum Umgang mit herausfordernden Situationen.

2. Maßnahmen im Auswahlgespräch

Das persönliche Gespräch wird genutzt, um die Haltung und das Bewusstsein des Bewerbers/der Bewerberin zu prüfen. Dabei könnte man gezielte Fragen zur Schutzhaltung stellen:

- Einsatz von Kinderschutz-spezifischen Fallbeispielen ("Was würden Sie tun, wenn..."), um die Interventions- und Handlungskompetenz zu testen (z. B. bei einer

vermuteten Kindeswohlgefährdung oder einer Grenzüberschreitung durch Kolleg*innen).

- Nähe-Distanz: Fragen zur Reflexion des eigenen Nähe-Distanz-Verhältnisses und zur Rolle als erwachsene Bezugsperson.

Thematisierung Selbstverpflichtungserklärung

Die Selbstverpflichtungserklärung ist eine formelle, schriftliche Erklärung, in der sich eine Person zur Einhaltung klarer ethischer Grundsätze und Verhaltensregeln zum Schutz Minderjähriger verpflichtet. Dabei ist der Hauptzweck die Prävention von jeder Form von Gewalt, Vernachlässigung und Machtmissbrauch gegenüber Kindern und Jugendlichen, insbesondere von sexualisierter Gewalt.

- Die Selbstverpflichtung-Erklärung sollte dem Bewerber/der Bewerberin frühzeitig ausgehändigt werden.
- Im Gespräch muss die Bereitschaft zur Einhaltung und die Akzeptanz der formulierten Regeln verbindlich eingefordert werden.

3. Maßnahmen nach der Einstellung

Auch die Einarbeitung und die Probezeit sind Teil des Schutzkonzepts.

- Der neue Mitarbeitende muss unmittelbar zu Beginn eine umfassende Schulung zum Kinderschutzkonzept und den Interventionsketten erhalten.
- Die Probezeit sollte zur intensiven Beobachtung und Begleitung durch erfahrene Kollegen und Führungskräfte genutzt werden.
- Regelmäßige Reflexionsgespräche über den Umgang mit Nähe/Distanz, Macht und schwierigen Situationen sind obligatorisch.