

Es ist sinnvoll, bereits in der Stellenausschreibung über das einrichtungsinterne Gewalt-Schutzkonzept zu informieren. Dies hat zum einen eine »abschreckende« Wirkung gegenüber potentiellen Täterinnen bzw. Tätern. Zum anderen wird bereits vor einer Anstellung über die Haltung der Einrichtung zu diesem Thema informiert.¹

Grundsätzlich sollte bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen folgendes beachtet werden:

- Wurden die genannten fachlichen Kompetenzen und persönliche Eignungen durch entsprechende Zeugnisse und Zertifikate belegt?
- Wurde ungewöhnlich häufig die Stelle gewechselt?
- Wurde häufig der Wohnort gewechselt?
- Gibt es Besonderheiten in der Vita (z.B. unterschiedliche Ausbildungen)

Mögliche Fragen für ein Vorstellungsgespräch um die Eignung in Bezug auf den Kinderschutz einzuschätzen:

- Was interessiert Sie an dieser Stelle?
- Was gefällt Ihnen an der Arbeit mit Kindern?
- Arbeiten Sie gerne allein und unabhängig bei der Erziehung?
Bei Mitarbeitenden, die gerne allein arbeiten möchten, besteht die Gefahr, dass Sie mit notwendigen Kontrollen und Personalbeurteilungen nicht zurechtkommen.
- Mit welcher Altersstufe würden Sie gerne arbeiten? Möchten Sie mit Jungen oder Mädchen arbeiten oder gibt es hier keinen bevorzugten Schwerpunkt?
Ist der Bewerber/die Bewerberin auf ein Geschlecht oder auf eine Altersgruppe fixiert, ist durch weiteres Nachfragen zu eruieren, ob er sich von der Personengruppe besonders »angezogen« fühlt. Entsprechende Botschaften würden den Bewerber/die Bewerberin disqualifizieren. Allerdings kann der Wunsch, beispielsweise nur mit Kindern einer bestimmten Altersgruppe zu arbeiten, auch auf besondere pädagogische Eignungen, pädagogische Erfolgs- oder Misserfolgserlebnisse oder auf besonderen Aus- oder Weiterbildungsschwerpunkten basieren, was als unkritisch anzusehen wäre.
- Was war Ihr größter Fehler und Ihr größter Erfolg bei der Arbeit mit Kindern?
- Welche Assoziationen haben Sie bei dem Begriff »Kind« oder »Kindheit«?
- Welche Kinderrechte kennen Sie?
- Wie gehen Sie mit kritischen Rückmeldungen/konstruktiver Kritik zu Ihrem Verhalten oder Ihrer Einstellung um?
- Welche Möglichkeiten sehen Sie, um Kindern und Jugendlichen größtmöglichen Schutz zu bieten und dabei das Zusammenleben nicht zu starr zu gestalten?
- Was verstehen Sie unter dem Begriff »Achtsamkeit«?
- Haben Sie schon einmal einen Fall erlebt, bei dem eine Betreuungsperson Gewalt gegenüber Kindern ausgeübt hat? Wie wurde reagiert? Fanden Sie die angewendete Vorgehensweise richtig?
- Haben Sie schon einmal Gewalt in irgendeiner Form gegenüber Kindern angewendet?
Es ist zu regeln, dass der Bewerber/die Bewerberin aus dem weiteren Auswahlverfahren ausscheidet, wenn die Frage nach einer früheren Gewaltanwendung bejaht wird. Dies gilt auch dann, wenn die Gewaltanwendung viele Jahre zurückliegt oder wenn die Gewaltanwendung mit einer persönlichen Überlastung oder mit einer Krankheit begründet wird.²

¹ Werner, U. 2011, S. 19

² Deutscher Kinderschutzbund Landesverband NRW e.V. 2012, S. 202