

Empfehlungen für Bewerbungsverfahren und Erstgespräche mit möglichen neuen Ehrenamtlichen zur Prävention von sexualisierter Gewalt entsprechend §4 der Präventionsordnung

Stand: 27.08.2014

Ziele

Zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen in Einrichtungen und Diensten katholischer Rechtsträger im Erzbistum Berlin sollen im Bewerbungsverfahren und in Erstgesprächen mit möglichen neuen Ehrenamtlichen

- Anliegen der Prävention von sexualisierter Gewalt deutlich gemacht und
- potentielle Täterinnen und Täter abgeschreckt werden.

Personalauswahl

Innerhalb von Bewerbungsverfahren und Erstgesprächen mit möglichen neuen Ehrenamtlichen sollte an unterschiedlichen Stellen das Präventionsanliegen aufgegriffen werden.

1. Bewerbungsunterlagen

Analysieren Sie die Bewerbungsunterlagen auf kritische Stellenwechsel, z.B. „Trennung in gegenseitigem Einvernehmen“, Arbeitsbescheinigung statt qualifiziertem Zeugnis, fehlende Zeugnisse, Lücken oder massive Brüche im Lebenslauf. Die angeführten Beispiele lassen natürlich nicht unmittelbar auf potentielle Täter oder Täterinnen schließen, denn für alle Punkte kann es auch ganz plausible Begründungen geben. Auffälligkeiten sollten Sie aber im Bewerbungsgespräch ansprechen.

Für Ehrenamtliche gibt es in der Regel kein Bewerbungsverfahren, hier sind Sie zumeist auf Ihren Eindruck im Erstgespräch und mögliche Einschätzungen Dritter angewiesen. Zudem sollten Sie sich in einer Hintergrundrecherche im Internet einen Eindruck verschaffen, mit welchen Themen und welchen Bildern sich Bewerber/innen präsentieren. Auch diesbezügliche Auffälligkeiten sollten Sie im Bewerbungs- bzw. Erstgespräch hinterfragen.

2. Bewerbungsgespräch/Erstgespräch

Im Bewerbungs- bzw. Erstgespräch sollten Sie deutlich machen, dass Ihre Einrichtung in Fragen von sexualisierter Gewalt sensibilisiert ist und Prävention zum integralen Bestandteil Ihrer Arbeit gehört. Die Gemeinsame Schutzzerklärung bietet eine sehr gute Grundlage, über Präventionsanliegen und Präventionsmaßnahmen ins Gespräch zu kommen.

Als Einstieg in dieses Thema können Sie z.B. folgende Punkte ansprechen:

- *Aufgabe der katholischen Kirche, aus den Missbrauchsfällen in der Vergangenheit zu lernen,*
- *Schutz bieten für Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene in der eigenen Einrichtung,*
- *Hilfe geben, wenn Leid durch jemanden außerhalb der Einrichtung zugefügt wird,*

§ 4 Personalauswahl und -begleitung

In Personalauswahlverfahren und in der Personalbegleitung greifen die Personalverantwortlichen kirchlicher Rechtsträger das Thema sexualisierte Gewalt offensiv auf. Dazu gehört insbesondere:

- die Anforderung eines erweiterten Führungszeugnisses, die Unterzeichnung einer Gemeinsamen Erklärung gemäß § 7 und die Sorge für die Wahrnehmung einer entsprechenden Schulung gemäß § 11.
- die Thematisierung in Bewerbungs-, Einarbeitungs- und Personalgesprächen,
- die Information über das Präventionskonzept der jeweiligen Einrichtung bzw. des jeweiligen Trägers oder des Erzbistums Berlin,
- der Verweis auf trägerspezifische dienstrechtliche Anweisungen und / oder Vereinbarungen.

- *Mitarbeitende müssen Verantwortung zur Prävention von sexualisierter Gewalt übernehmen,*
- *Voraussetzung für eine Anstellung ist wertschätzender und grenzwahrender Umgang und transparentes Handeln.*

Scheuen Sie sich nicht, im Bewerbungsgespräch/Erstgespräch die Position des Bewerbers/der Bewerberin zu erfragen, z.B.

„Haben Sie schon einmal sexualisierte Gewalt in einem Ihrer früheren Arbeitsfelder erlebt? Wie wurde damit umgegangen und wie fanden Sie diese Vorgehensweise?“ oder

„Haben Sie sich schon über die Präventionsarbeit im Erzbistum Berlin im Internet informiert?“ oder

„Was bedeutet für Sie professionelle Nähe und professionelle Distanz?“ oder

„Haben Sie schon mal erlebt, dass sich ein Kollege/eine Kollegin grenzüberschreitend verhalten hat? Wie haben Sie reagiert?“

Oder arbeitsfeldspezifische situative Fragestellungen: „Wie würden sie sich verhalten, wenn...?“

Im Gespräch sollten Sie auf die Präventionsordnung im Erzbistum Berlin und die damit verbundenen Verpflichtungen hinweisen:

- Teilnahme an einer Präventionsschulung,
- Vorlage erweitertes Führungszeugnis (bei Ehrenamtlichen bei Volljährigkeit und regelmäßigem Kontakt mit Kindern und Jugendlichen oder bei Begleitung von Veranstaltungen mit Übernachtung),
- Unterzeichnung der Gemeinsamen Erklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt,
- ggf. Berücksichtigung weiterer arbeitsfeld- oder einrichtungsspezifischer Regelungen/Konzeptionen.

Folgende Materialien sollten Sie der Bewerberin/ dem Bewerber mit den Unterlagen zum Arbeitsvertrag zusenden bzw. Ehrenamtlichen im Erstgespräch aushändigen:

- die Präventionsordnung des Erzbistums Berlin und/oder das Präventionskonzept der jeweiligen Einrichtung (z.B. der betreffenden Schule),
- die Übersicht zum „Vorgehen bei Verdacht auf sexuellen Übergriff oder sexuellen Missbrauch durch berufliche oder ehrenamtliche Mitarbeiter“,
- Gemeinsame Erklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (noch ohne Unterschrift des Dienstgebers),
- ggf. weitere Unterlagen der entsprechenden Einrichtung.

Informieren Sie sich an einer anderen Stelle im Bewerbungsgespräch bzw. Erstgespräch über Hobbys und persönliche Interessen, damit Sie einen weitergehenden Eindruck von der Person gewinnen.

3. Arbeitsvertrag/Einsatzbeginn

Machen Sie darauf aufmerksam, dass ein Arbeitsvertrag erst nach Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ohne Eintrag einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung und nach Unterzeichnung der Gemeinsamen Erklärung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt geschlossen werden und der Dienstantritt erst im Anschluss an die Unterzeichnung des Arbeitsvertrages erfolgen kann. Gleiches gilt für den Beginn des Einsatzes bei Ehrenamtlichen.

Nutzen Sie die Probezeit, um sich ein Bild über die fachlichen und persönlichen Kompetenzen neuer Mitarbeitenden in der professionellen Beziehungsgestaltung zu machen und sprechen Sie Auffälligkeiten an.

Weitere Informationen:

Burkhard Roosß, Präventionsbeauftragter Erzbistum Berlin

Ahornallee 33, 14050 Berlin, Tel.: (030) 204 548 3-27, E-Mail: burkhard.rooss@erzbistumberlin.de

<http://praevention.erzbistumberlin.de>