

# Kinder vor Gewalt schützen

Die Kinderschutz-Policy der Kindernothilfe





### 2.3 Standards Personalpolitik

Die Kindernothilfe ist sich bewusst, dass ein noch so umsichtiges Anstellungs- und Auswahlverfahren keinen hundertprozentigen Schutz vor potenziellen Täter\*innen bieten kann. Zur Risikominimierung ist die Personalpolitik der Kindernothilfe darauf ausgerichtet, ein möglichst sicheres Umfeld für Kinder, über die sie im Rahmen ihrer Arbeit Kontakt haben zu schaffen. Dies geschieht durch eine Reihe von grundlegenden präventiven Maßnahmen sowie eine fortlaufende Sensibilisierung der Mitarbeitenden.

#### 2.3.1 Rekrutierung und Auswahl von Mitarbeitenden

Alle Mitarbeitenden tragen zu einer Kultur der Sicherheit der Kinder, über die sie im Rahmen ihrer Arbeit Kontakt haben, bei.

Bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden wird nach einer konsequenten Anstellungspraxis verfahren, unter dezidierter Berücksichtigung von Kinderschutzthemen. Das Anstellungs- und Auswahlverfahren ist stellenspezifisch und abhängig davon, inwieweit es bei der zu besetzenden Stelle zu einem direkten oder indirekten Kontakt mit Kindern kommt und wo die entsprechenden Risiken für ein unangemessenes Verhalten liegen können.

#### Stellenausschreibungen

Alle Stellenausschreibungen der Kindernothilfe enthalten den Hinweis auf die klar formulierte Selbstverpflichtung der Kindernothilfe zum Schutz von Kindern.

### Bewerbungsverfahren

Sämtliche eingehende Bewerbungen werden nach klar definierten Kriterien überprüft. Im Bewerbungsgespräch werden die Bewerber\*innen nach folgendem Interviewleitfaden beurteilt.

#### Interviewleitfaden

Das Interview, unabhängig von der zu besetzenden Stelle, enthält folgende einzuhaltende Abschnitte:

- Erläuterung und Prüfung der Bewerbungsunterlagen auf häufige Wechsel des Arbeitsfeldes bzw. Arbeitgebers ohne erkennbaren Grund.
- Frage nach den persönlichen Interessen am Arbeitsumfeld und dem ausgeschriebenen Arbeitskontext.
- Frage nach der Haltung der Kandidat\*innen zu den Kinderschutzmaßnahmen der Kindernothilfe.
- Frage zu weiteren Ideen der Kandidat\*innen zum Kinderschutz oder Aufforderung zur Kommentierung von kritischen Fallbeispielen.

### Erweitertes Führungszeugnis

Jede/r Mitarbeitende ist verpflichtet, ein erweitertes Führungszeugnis einzureichen. Dieses Erfordernis wird den Mitarbeitenden und Bewerbenden erläutert. Zur Einstellung ist ein erweitertes Führungszeugnis erforderlich, das keinerlei einschlägige Vorstrafen enthält. Das erweiterte Führungszeugnis wird im Fünf-Jahres-Rhythmus von allen Mitarbeitenden aktualisiert und der Personalabteilung vorgelegt. Sollte in der Zwischenzeit bei einem



Mitarbeitenden das Führungszeugnis einschlägige Vorstrafen enthalten, werden disziplinarische und/oder arbeitsrechtliche Konsequenzen geprüft.

### **Einstellung**

Alle neu angestellten Mitarbeitenden sowie unter Vertrag genommenen Berater\*innen erhalten die Kinderschutz-Policy in ihrer jeweils gültigen Fassung und sind dazu verpflichtet, die in ihr beschriebenen Grundsätze zu befolgen. Zudem sind die „Verhaltensrichtlinien für Mitarbeitende der Kindernothilfe“ (Anhang 1) bzw. die „Verhaltensrichtlinien für Berater\*innen der Kindernothilfe“ (Anhang 2) gleichzeitig mit dem Vertrag zu unterschreiben.

### **Rekrutierung und Auswahl von Freiwilligen in der Auslandsarbeit, Praktikant\*innen und Aushilfen**

Sofern die Stelle und die vereinbarten Aufgaben Kontakt mit Kindern beinhalten, kommen bei der Rekrutierung die gleichen Standards wie bei der Anstellung von festen Mitarbeitenden zur Anwendung.

### **Personalrekrutierung und -auswahl für Vorhaben in der Humanitären Hilfe**

In einer Notsituation ist meist schnelles Handeln erforderlich. Dies gilt auch für die Auswahl von geeignetem Personal. Kompromisse bei der Auslegung der sonst üblichen Richtlinien sind nicht möglich. Entsprechend gelten bei der Rekrutierung von (Kurzzeit-)Berater\*innen für die Umsetzung von Soforthilfemaßnahmen dieselben Personalstandards wie in anderen Fällen, um die ohnehin große Gefahr von Gewalt, die in einer Notsituation besteht, nicht zusätzlich zu erhöhen. Auch bei der kurzfristigen Anstellung von Personal werden alle Akteure mit direktem Zugang zu Kindern, sorgfältig ausgewählt.

Allen Mitarbeitenden sowie Kurzzeitberater\*innen werden über die besonderen Herausforderungen in Bezug auf Kinderschutz in Vorhaben der Humanitären Hilfe sensibilisiert und entsprechend ihrer Aufgaben und Funktionen weitergebildet.

### **2.3.2 Personalentwicklung**

Im Rahmen des Einführungsseminars zum Kinderrechtsansatz werden neue Mitarbeitende hinreichend zum Thema Kinderschutz geschult. Diese Veranstaltung findet jährlich statt. Darüber hinaus steht die beauftragte Person für Kinderschutz stets für Rückfragen zur Verfügung und bietet bei Bedarf gesonderte Schulungen an.