



2.4 Leitlinie: Sichere Rekrutierung

Ohne die Zeit, die Kompetenz und das Engagement von Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen gäbe es nicht derart vielfältige und qualitativ hochwertige Fußballprogramme für Kinder.

Es muss indes sichergestellt werden, dass die richtigen Personen für die Fußballorganisationen arbeiten. Denn nur so lässt sich ein Umfeld schaffen, in dem Kinderschutz ernst genommen wird und Kinder Spaß haben können. Im Fußball würden wir stets nur Trainer rekrutieren, welche die notwendigen Qualifikationen aufweisen. Analog dazu sollten wir auch sicherstellen, dass sich die mit der und für die Organisation tätigen Personen für die Arbeit mit Kindern eignen.

Täter, die Kinder missbrauchen wollen, suchen manchmal gezielt Organisationen auf, über die sie Zugang zu Minderjährigen erhalten können. Doch selbst wenn eine Person nicht bewusst nach einer Möglichkeit sucht, Kindern Schaden zuzufügen, ist sie möglicherweise nicht für die Arbeit mit Minderjährigen geeignet – etwa weil sie nicht das richtige Temperament oder die notwendige Geduld besitzt.

Wenn die sichere Rekrutierung – sowohl von bezahlten Mitarbeitenden als auch von Ehrenamtlichen – durch entsprechende Maßnahmen sichergestellt wird, sendet dies eine klare Botschaft aus, wie ernst Kinderschutz genommen wird. Auf diese Weise werden nicht nur Personen herausgefiltert, die für die Arbeit mit Kindern möglicherweise ungeeignet sind. Vielmehr wird auch Tätern, die nach einer Möglichkeit zum



Missbrauch von Kindern suchen, signalisiert, dass sich die Organisation des Risikos bewusst ist. Dies könnte sie davon abhalten, sich für eine Position zu bewerben.

Allerdings lässt sich trotz aller Bemühungen nie garantieren, dass Rekrutierungsverfahren absolut sicher sind. Sichere Rekrutierungsverfahren zielen auf die Ergreifung von Maßnahmen ab, die zusammengenommen das Risiko reduzieren, dass eine falsche Person eingestellt wird.

Die Einführung sicherer Rekrutierungsverfahren löst mitunter Ängste aus. Manche Menschen empfinden es womöglich als kränkend, dass die Organisation Überprüfungen durchführen will. Das Vorgehen lässt sich am besten als Verfahren erklären, das jede Person innerhalb der Organisation durchlaufen muss und das nicht persönlich genommen werden sollte. Die meisten vernünftigen Menschen haben Verständnis dafür, dass eine seriöse Organisation sichergehen muss, dass die mit ihr und für sie arbeitenden Personen kein Risiko für die Kinder darstellen, mit denen sie tätig sind. Möglicherweise sind sie auch beruhigt, dass der Kinderschutz ernst genommen wird.

Die nachfolgende Tabelle enthält Vorschläge für die Umsetzung sicherer Verfahren bei der Rekrutierung von Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen. In einigen Ländern ist es gegebenenfalls schwierig, alle vorgeschlagenen Maßnahmen vollständig in die Tat umzusetzen. So ist es unter Umständen nicht machbar, Referenzen einzuholen, oder die Ergebnisse polizeilicher Kontrollen erweisen sich als leicht fälschbar. Außerdem ist es in manchen Fällen unmöglich, Zeugniskopien zu beschaffen – etwa wenn Bewerber mehrfach umgezogen sind oder wie im Fall von Flüchtlingen gezwungen waren, ihr Land zu verlassen. Entscheidend ist indes, alles Vernünftige und Notwendige zu tun, eine Reihe verschiedener Herangehensweisen zur Verfügung zu haben und sich nicht nur auf einen Ansatz zu verlassen.

Alle gesetzlich vorgeschriebenen Rekrutierungsverfahren und Beschäftigungspraktiken sind einzuhalten. So könnte es zum Beispiel sein, dass die Rekrutierungsverfahren für Personen, die mit Kindern arbeiten, in der nationalen Gesetzgebung geregelt sind. Möglicherweise sind spezifische Hintergrundüberprüfungen oder Qualifikationen erforderlich, oder es gibt Beschränkungen hinsichtlich der Informationen, die eingeholt werden dürfen.



REKRUTIERUNGS- UND AUSWAHLVERFAHREN	
Profil der Kandidaten	Die Fähigkeiten und Kenntnisse, die für das sichere Arbeiten mit Kindern erforderlich sind, müssen festgelegt werden und in das jeweilige Profil einfließen. Diese hängen von der betreffenden Position ab. Es versteht sich von selbst, dass Trainer mehr Kontakt zu Kindern haben und besser für die Arbeit mit Kindern geeignet sein müssen als Personen, die eine Verwaltungsfunktion ausfüllen.
Stellenanzeigen	In alle Stellenanzeigen zur betreffenden Position ist eine klare Aussage über das Engagement der Organisation für den Kinderschutz aufzunehmen.
Bewerbungsgespräche	Im Bewerbungsgespräch ist mindestens eine Frage zum Thema Kinderschutz zu stellen. <i>Bitte beachten Sie die Musterfragen in Anhang I.</i>

PHASE VOR DER VERGABE DER STELLE	
Selbstdeklaration	Die Bewerber sollten eine Zuverlässigkeitserklärung ausfüllen und unterzeichnen – einschließlich eines Abschnitts, in dem sie bestätigen, dass sie kein Risiko für Kinder darstellen und die Erlaubnis zur Durchführung von Überprüfungen erteilen. <i>Ein Musterformular für die Selbstdeklaration findet sich in Anhang II.</i>
Überprüfung von Referenzen	Es sollten zwei berufliche Referenzen vorgelegt werden. Je nachdem, um welche Stelle sich die Kandidaten bewerben, können Referenzen auch von einem früheren Arbeitgeber stammen. Referenzen sollten stets direkt bei der betreffenden Referenzperson unter Nutzung einer E-Mail-Adresse, Postadresse oder Telefonnummer erbeten und eingeholt werden. Offene Referenzen (z.B. Vorlage einer schriftlichen Referenz durch die Kandidaten) reichen grundsätzlich nicht aus. <i>Bitte beachten Sie die Musterfragen in Anhang I.</i>
Identitätsnachweis	Die Identität der Kandidaten muss z.B. durch Kontrolle ihres Reisepasses oder ihres Personalausweises überprüft werden, da Straftäter Falschinformationen erteilen und sogar eine falsche Identität angeben könnten, um sich eine Stelle zu sichern.
Überprüfung von Qualifikationen und Zulassungen	Alle in der Bewerbung angegebenen Qualifikationen und Berufszulassungen sind zu überprüfen. Hierzu sollten die Bewerber aufgefordert werden, entsprechende Originalzeugnisse vorzulegen.

PHASE VOR DER VERGABE DER STELLE	
Polizeiliche Überprüfungen	<p>Die Entscheidung über die Beantragung einer polizeilichen Überprüfung sollte in Abhängigkeit davon getroffen werden, ob die Position einen Zugang zu Kindern erfordert und ob derartige Überprüfungen aussagekräftig, verlässlich und verfügbar sind.</p> <p>Ist eine polizeiliche Überprüfung erforderlich, sollte sie in dem Land beantragt werden, in dem die Person lebt. Hat die Person im Ausland gearbeitet, ist die polizeiliche Überprüfung auch in diesen Staaten anzufordern. Einige Länder führen Datenbanken über Straftäter/ Personen, die für die Arbeit mit Kindern ungeeignet sind. Falls eine solche Datenbank existiert, sollte sie konsultiert werden.</p> <p>Eine Verurteilung in der Vergangenheit bedeutet nicht unbedingt, dass die Stelle nicht an die betreffende Person vergeben werden kann. Diese Frage hängt von der Art des Vergehens ab. Eine Verurteilung wegen Missbrauch/Schädigung eines Kindes sollte aber grundsätzlich als hinreichender Grund angesehen werden, die Stelle nicht an diese Person zu vergeben.</p>
MASSNAHMEN NACH VERGABE DER STELLE	
Verhaltenskodex	<p>Alle Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen (einschließlich Managern, Trainern und Funktionären) sowie alle Personen, die in Fußballprogrammen oder -aktivitäten involviert sind, sollten einen Verhaltenskodex unterzeichnen. Der Kodex sollte ihnen erklärt werden, damit sie die erwarteten Verhaltensweisen vollständig verstehen. <i>Bitte beachten Sie die Muster-Verhaltenskodizes im UEFA-Toolkit zum Kinderschutz.</i></p>
Einweisung	<p>Nach der Aufnahme ihrer Tätigkeit für die Organisation sollten Mitarbeitende so schnell wie möglich über die Kinderschutzrichtlinien unterrichtet werden. Dabei sind auch der Name und die Kontaktdaten der Kinderschutz-Kontaktperson anzugeben.</p>
Probezeit	<p>Die Probezeit kann genutzt werden, um die Eignung für die Stelle aktiv zu überprüfen. Die diesbezüglichen Bedingungen richten sich nach den Arbeitsgesetzen des jeweiligen Landes. Die Probezeit sollte aber im Idealfall mindestens drei Monate betragen.</p>



Anhang I. Musterfragen

Kinderschutz-Musterfragen zur Verwendung bei Bewerbungsgesprächen

In Bewerbungsgesprächen sollte mindestens eine Frage zum Thema Kinderschutz gestellt werden. Die nachfolgenden Fragen sind als Beispiele zu verstehen. Bitte beachten Sie: Wenn die Bewerber mit den Kinderschutzrichtlinien und dem Verhaltenskodex der Organisation nicht vertraut sind, werden sie die Frage möglicherweise nicht „korrekt“ beantworten. Das ist aber nicht wichtig. Es geht vielmehr darum, ihre Einstellung zum Kinderschutz zu überprüfen.

- Haben Sie schon einmal für eine Organisation gearbeitet, die einen Verhaltenskodex hatte? Wenn ja, schildern Sie bitte, wie sich dieser Verhaltenskodex auf Ihre Sichtweise von sich selbst und Ihrer Arbeit sowie von der Arbeit der Teams ausgewirkt hat, denen Sie angehörten.
- Können Sie mir einige Beispiele von Verhaltensweisen im Zusammenhang mit der Arbeit mit Kindern bei Fußballaktivitäten nennen, die unsicher oder inakzeptabel sind?
- Während Ihrer Arbeit können Sie auf Kinder treffen. Wie denken Sie hierüber? Gibt es Altersgruppen, mit denen Sie sich im direkten Kontakt mehr oder weniger wohl fühlen? (Wenn ein Bewerber eine deutliche Präferenz zum Ausdruck bringt, können Zusatzfragen bei der Feststellung helfen, ob Bedenken angebracht sind.)
- Haben Sie früher bereits in einer ähnlichen Position ehrenamtlich oder angestellt gearbeitet, in deren Rahmen Sie Kontakt zu Kindern hatten? Was hat Ihnen daran gefallen? Was empfanden Sie als schwierig?
- Was würden Sie tun, wenn Ihnen das Handeln oder Verhalten eines anderen Erwachsenen gegenüber Kindern bedenklich erschiene?
- Was haben Sie getan, wenn Kollegen oder Freunde gegen eine Regel, ein Verfahren oder einen Verhaltenskodex verstoßen haben?
- Angenommen, Sie sehen, wie Eltern oder Mitglieder des Trainerteams ein Kind anschreien. Was tun Sie?
- Welche Qualitäten sind Ihnen bei anderen Personen, die mit Kindern arbeiten oder Kinder betreuen, positiv aufgefallen?
- Was zeichnet Ihrer Meinung nach ein gutes Vorbild für Kinder und Jugendliche im Fußball aus?
- Stellen Sie sich folgende Situation vor: Mehrere Kinder haben von einem anderen Kind in der Umkleidekabine beim Umziehen Fotos aufgenommen und diese im Internet gepostet. Wie reagieren Sie? Was würden Sie tun?

Bei der Überprüfung von Referenzen zu stellende Musterfragen

Es kann sich als schwierig herausstellen, einer Referenzperson direkte Fragen zu stellen und offene Antworten zu erhalten. Denn in vielen Ländern ist es verboten, disziplinarische Angelegenheiten mit Personen außerhalb einer Organisation zu besprechen und Einzelheiten zu nennen, die ein negatives Bild auf einen Angestellten werfen. Daher sollte das Augenmerk darauf gelegt werden, auf welche Art und Weise (z.B. zögernd oder unwillig) die folgenden Fragen beantwortet werden.

Es ist wichtig darauf hinzuweisen, dass die Bewerber im Rahmen der Funktion in Kontakt mit Kindern stehen könnten.

Es sind unter anderem folgende Fragen empfehlenswert:

- Gibt es für Sie irgendeinen Grund zu der Annahme, dass wir uns über das Verhalten des Bewerbers / der Bewerberin gegenüber Kindern Sorgen machen sollten?
- Wie würden Sie den individuellen Charakter des Bewerbers / der Bewerberin beschreiben?
- Hat es seit dem Zeitpunkt, zu dem Sie den Bewerber / die Bewerberin kennengelernt haben, irgendein Vorkommnis gegeben, aufgrund dessen Sie sagen würden: Diese Person ist nicht geeignet, mit Kindern zu arbeiten?
- Würden Sie es begrüßen, wenn der Bewerber / die Bewerberin wieder für Ihre Organisation bzw. mit Kindern arbeitet?



Anhang II. Musterformular Selbstdeklaration

Alle Bewerber, die direkt mit Kindern arbeiten, müssen dieses Formular ausfüllen.

[Name der Organisation]

Name des Bewerbers / der Bewerberin:

Position, auf die sich der Bewerber / die Bewerberin bewirbt:

1. Waren Sie jemals Gegenstand eines Straf- oder sonstigen Rechtsverfahrens im Zusammenhang mit der Sicherheit und dem Wohl von Kindern? Das schließt Gerichtsurteile sowie polizeiliche Verwarnungen, Rügen oder Abmahnungen ein.
JA/NEIN

Wenn ja, bitte genau angeben:

2. Wurden Sie wegen Ihres Verhaltens bzw. Ihrer Einstellung gegenüber Kindern jemals aufgefordert, eine Organisation zu verlassen, oder wurde Ihnen deswegen schon einmal gekündigt? Hierunter fallen auch Disziplinarverfahren, die Entbindung von der Arbeit mit Kindern sowie andere Sanktionen. JA/NEIN

Wenn ja, bitte genau angeben:

3. Sind Ihnen Gründe bekannt, die Bedenken über Ihre Eignung für eine Arbeit mit Kindern rechtfertigen? JA/NEIN

Wenn ja, bitte genau angeben:

Erklärung:

Hiermit bestätige ich, dass alle von mir in diesem Formular erteilten Informationen richtig und vollständig sind. Ich bin zuverlässig und kenne keinen Grund, warum ich als ungeeignet für die Arbeit mit Kindern (unter 18 Jahre) erachtet werden sollte.

Ich ermächtige [Name der Organisation], die relevanten Hintergrundüberprüfungen durchzuführen und die erforderlichen Referenzen einzuholen, um sicherzustellen, dass ich mich für die Arbeit mit Kindern eigne.

Unterschrift:

Datum: