



BDKJ

Bund der Deutschen
Katholischen Jugend
Diözese Trier

Prävention sexualisierter Gewalt

in der Personalauswahl der Jugendverbände im BDJK

Prävention sexualisierter Gewalt in der Personalauswahl der Jugendverbände im BDKJ

Das vorrangige Ziel eines Auswahlverfahrens ist es, eine für den Verband und die damit verbundenen Aufgaben geeignete Person auszuwählen. Dabei ist es sinnvoll zusätzlich im angemessenen Rahmen die Prävention sexualisierter Gewalt zu berücksichtigen. Sollte sich jemand bewerben, der die Absicht besitzt, die vertrauensvolle Arbeit im Verband zu missbrauchen, hat der gesamte Ablauf des Einstellungsverfahrens eine wichtige Signalwirkung. Das kann dazu führen, dass die Person unter Umständen von einer Bewerbung absieht.

Diese Übersicht und die damit verbundenen Materialien sollen alle Beteiligten dabei unterstützen, ein fachlich fundiertes Personalauswahlverfahren durchzuführen und dabei zusätzlich den Aspekt der Prävention zu beachten.

Beschreibung des Auswahlverfahrens

Wenn neue hauptberufliche Mitarbeiter*innen in einem Verband eingestellt werden, sind folgende Akteure an der Auswahlentscheidung beteiligt:

- Der Vorstandsvorstand
- Der Vorstand des BDKJ
- Die Personalabteilung des Bischöflichen Generalvikariats

Wann und wie kann die persönliche Eignung eines*r Bewerbers*in überprüft werden?

Die Prävention von (sexualisierter) Gewalt ist sowohl Thema im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit, sowie in den weiterführenden regelmäßig stattfindenden Mitarbeiter*innengesprächen. [1]

Inhalt

1. Im Bewerbungsverfahren	3
2. Die Stellenausschreibung	3
3. Sichtung der Bewerbungsunterlagen	3
4. Vorbereitung und Durchführung des Bewerbungsgesprächs	4
5. Quellenverzeichnis	5
6. Anhang	5
6.1 Rechtliche Grundlagen	5
6.2 UN-Kinderrechtskonvention (zusammengefasst in 10 Kinderrechten)	7
6.3 Beobachtungsbogen	7
6.4 Weiterführende Literatur:	7

1. Im Bewerbungsverfahren

Wer ist im Bewerbungsverfahren wofür verantwortlich?

	Wer schreibt die Stellenausschreibung?	Wer führt das Bewerbungsgespräch?	Wer trifft die Entscheidung?
BDKJ-Vorstand aus Verbänden (intern)	Wahlausschuss	DiVers	Wahl auf DiVers
BDKJ-Vorstand (extern)	Wahlausschuss	Wahlausschuss DiVers	Wahl auf DiVers
Referent*in (angestellt beim Bistum, in Dienst- und Fachaufsicht des BDJ)	Verbandsvorstand BDKJ-Vorstand	Verbandsvorstand BDKJ-Vorstand Personalabteilung BGV Abteilung Jugend BGV	Alle Beteiligten des Bewerbungsgesprächs
Bundesfreiwilligendienst	Je nach Anstellung		
Mini-Jobber*in	Je nach Anstellung		

Beim Bewerbungsgespräch für Referent*innen sind die Vorstandsmitglieder des Verbandes und der Vorstand des BDKJ verantwortlich für die inhaltliche Gestaltung der Stellenausschreibung, die Analyse der Bewerbungsunterlagen, sowie für die zentralen inhaltlichen Fragen im Vorstellungsgespräch. Die Akteure sollten sich so bald wie möglich über die Gestaltung des Auswahlverfahrens einigen.

Die Personalabteilung des Bischöflichen Generalvikariats übernimmt als Aufgabe die Bewerbungsunterlagen in Empfang zu nehmen und diese weiterzuleiten. Darüber hinaus vertritt sie im Vorstellungsgespräch den Dienstgeber und ist für alle dafür relevanten Fragen und Informationen zuständig (Einstufung, KAVO, Dienstrechtliche Voraussetzungen etc.).

2. Die Stellenausschreibung

Bereits in der Stellenausschreibung sollte über das institutionelle Schutzkonzept des BDKJ und seiner Mitgliedsverbände zur Prävention (sexualisierter) Gewalt informiert werden. Dies hat zum einen eine abschreckende Wirkung gegenüber potentiellen Täter*innen, zum anderen wird bereits vor einem Anstellungsverhältnis über die Haltung des BDKJ

und seiner Mitgliedsverbände zu diesem Thema informiert. [1]

Beispielsweise könnte in der Stellenausschreibung stehen: „Wir arbeiten nach den Leitlinien des Bistums Trier und nach dem Präventionskonzept des BDKJ im Bistum Trier.“

3. Sichtung der Bewerbungsunterlagen

Bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen helfen folgende Fragen [1]:

- Sind die Unterlagen in ihrer Form angemessen und vollständig?
- Gibt es „Brüche“ im Lebenslauf, Unplausibilitäten oder Widersprüche, die es nachzufragen lohnt?
- Ist der berufliche Werdegang lückenlos (nahtloses Anschließen von Daten)?
- Handelt es sich um eine*n Bewerber*in, die*der ungewöhnlich häufig Stellen wechselte? Welche Begründungen gibt es für den häufigen Wechsel?
- Enthalten die Arbeitszeugnisse auffällige Aussagen zum Verhalten in Bezug auf Nähe, Distanz und Empathie?
- Wurde häufig der Wohnort gewechselt?
- Gibt es eine nachgewiesene fachliche Kompetenz durch Aus- und Weiterbildung bzw. Zusatzqualifikationen?
- Gibt es Besonderheiten in der Vita (außergewöhnliche Ausbildungen, Auslandsaufenthalte, spezielle Hobbies, soziales Engagement oder Ehrenamt)?
- Ist der*die Bewerber*in von seiner*ihrer Persönlichkeit her für die Stelle geeignet?

4. Vorbereitung und Durchführung des Bewerbungsgesprächs

Das Interview hat in der Personalauswahl eine Schlüsselfunktion. Grundsätzlich gilt, dass ein Vorstellungsgespräch die Entscheidung über persönliche und fachliche Eignung des*der Bewerbers*in unterstützen soll. Von daher sollte zunächst die Führung des Interviews im Mittelpunkt der Vorbereitung stehen. Folgende Aspekte sind dabei zu beachten:

- Mit zunehmender Strukturierung steigt auch die Qualität eines Interviews. Strukturierte Fragen ermöglichen einen umfangreichen Eindruck des*r Bewerbers*in und vermeiden eine zu starke Beeinflussbarkeit des Interviewers durch einen ersten Eindruck. [2]
- Die Entscheidung sollte von objektivierbaren Kriterien passend zur ausgeschriebenen Stelle und nicht nur von persönlichen Eindrücken beeinflusst werden. Dazu sollten im Vorhinein entsprechende Kriterien festgelegt werden. [2]
- Die Beteiligten am Bewerbungsgespräch vereinbaren sich in einem vorherigen Treffen über die Aufteilung der Fragen.
- Unmittelbar vor den Interviews sollte die Möglichkeit bestehen, sich mit dem*der für das Auswahlverfahren Verantwortlichen des Bischöflichen Generalvikariats zu besprechen. Hier sollte der konkrete Ablauf des Interviews miteinander vereinbart werden.
- Während des Gesprächs wird dieses aufgrund der Reaktionen des*r Bewerbers*in in seinem Verlauf beeinflusst. Im Bewerbungsgespräch ist es wichtig, auf diese Reaktionen einzugehen ohne den geplanten Verlauf des Interviews aus dem Blick zu verlieren. [2]
- „Um einen Gesamteindruck zur fachlichen und persönlichen Eignung zu gewinnen, empfiehlt es sich, die Beobachtungen, die während des Gesprächs gemacht werden, in einem Beobachtungsbogen zu dokumentieren.“ [1] Beobachtungen werden von allen Beteiligten aufgeschrieben, nicht nur von einer Person. Der Beobachtungsbogen sollte direkt nach dem Gespräch ausgefüllt werden und im Anschluss an alle Gespräche zur Auswertung genutzt werden.
- Es sollte bewusst sein, dass verschiedene Interviewer*innen aus ein- und demselben Gespräch unterschiedliche Schlüsse ziehen könnten. [2]
- Einen großen Einfluss auf ein Gespräch können Kontextfaktoren, wie beispielsweise die Qualität des*der vorigen Bewerbers*in haben.

Auch eine wahrgenommene Ähnlichkeit zwischen Bewerber*in und Interviewer*in spielen eine Rolle. [2]

- Eine kurze Pause zwischen verschiedenen Bewerber*innen ist sinnvoll, um zu Reflektieren und sich auf den*die nächste*n Bewerber*in vorzubereiten.
- Anhand der Beobachtungsbögen erfolgt spätestens am Folgetag in einer gemeinsamen Reflexion aller Beteiligten Mitarbeiter*innen die Auswertung der Bewerbungsgespräche. [1]

„Über folgende Eigenschaften des*der Bewerbers*in sollten während des Gesprächs Erkenntnisse gewonnen werden:

- Eigeninitiative
- Belastbarkeit
- Arbeitsbereitschaft
- Teamfähigkeit
- Problemlöseverhalten [...]
- Selbstständigkeit
- kommunikatives Vermögen“ [1]

„Im Rahmen des Bewerbungsgesprächs sollten neben den formalen und fachlichen Voraussetzungen und Fragen zur christlichen Werteorientierung zusätzlich im Zusammenhang mit [dem Präventionskonzept des BDKJ und seiner Mitgliedsverbände] folgende Aspekte thematisiert werden:“ [1]

- Einstellungsvoraussetzung: kein Eintrag im erweiterten Führungszeugnis gemäß §72a SGB VIII
- Sexualpädagogisches Konzept des BDKJ
- Vorstellung der Beschwerdewege für die Kinder und Jugendlichen und deren Angehörige
- „Angemessener Umgang mit Nähe und Distanz
- Umgang mit verhaltensauffälligen Kindern und Jugendlichen
- Partizipation der Kinder und Jugendlichen
- Umgang mit Konflikten im Team“ [1]
- (Selbst)Fürsorge der Mitarbeiter*innen

Es sollte auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Fragen zur Prävention, Fragen zur Stelle, Fragen zur Person und allgemeinen Fragen geachtet werden. [1]

Beispielfragen können sein [1]:

- Was verstehen Sie unter dem Begriff „Kultur der Achtsamkeit“/ „grenzachtender Umgang“/ „gewaltfreie Erziehung“?
 - Haben Sie sich bereits in Ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit zum Thema „Prävention von (sexualisierter) Gewalt an Minderjährigen“ fortgebildet?
 - Sind Sie bereit, sich zum Thema „Grenzachtender Umgang“ weiterzubilden?
- Welche Kinderrechte kennen Sie?
 - Welche Einstellung haben Sie in Bezug auf (sexualisierte) Gewalt an Kindern und Jugendlichen?
 - Sind Sie schon einmal im beruflichen Kontext mit sexualisierter Gewalt in Berührung gekommen und wie sind Sie damit umgegangen?
 - Wie gehen Sie mit Kritik um?

5. Quellenverzeichnis

[1] Erzbistum Köln (2017). Personalauswahl und -entwicklung / Aus und Fortbildung. Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept. Heft 3. Verfügbar unter: http://www.erzbistum-koeln.de/export/sites/ebkportal/thema/praevention/.content/.galleries/downloads/Heft-3_Auflage-3_V.pdf. (26.04.2017).

[2] Litzcke, S. M. (2004). Fragetechnik in Interviews zur Personalauswahl. Verfügbar unter: http://www.olev.de/publikationen/Litzcke_Interview.pdf (26.04.2017).

6. Anhang

6.1 Rechtliche Grundlagen

Auszüge aus:

§8a Sozialgesetzbuch (SGB) - Achtes Buch (SGB VIII): Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung

- (1) Werden dem Jugendamt gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohls eines Kindes oder Jugendlichen bekannt, so hat es das Gefährdungsrisiko im Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte einzuschätzen. Soweit der wirksame Schutz dieses Kindes oder dieses Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird, hat das Jugendamt die Erziehungsberechtigten sowie das Kind oder den Jugendlichen in die Gefährdungseinschätzung einzubeziehen und, sofern dies nach fachlicher Einschätzung erforderlich ist, sich dabei einen unmittelbaren Eindruck von dem Kind und von seiner persönlichen Umgebung zu verschaffen. Hält das Jugendamt zur Abwendung der Gefährdung die Gewährung von Hilfen für geeignet und notwendig, so hat es diese den Erziehungsberechtigten anzubieten.
- (2) Hält das Jugendamt das Tätigwerden des Familiengerichts für erforderlich, so hat es das Gericht anzurufen; dies gilt auch, wenn die Erziehungsberechtigten nicht bereit oder in der Lage sind, bei der Abschätzung des Gefährdungsrisikos mitzuwirken. Besteht eine dringende Gefahr und kann die Entscheidung des

Gerichts nicht abgewartet werden, so ist das Jugendamt verpflichtet, das Kind oder den Jugendlichen in Obhut zu nehmen.

- (3) Soweit zur Abwendung der Gefährdung das Tätigwerden anderer Leistungsträger, der Einrichtungen der Gesundheitshilfe oder der Polizei notwendig ist, hat das Jugendamt auf die Inanspruchnahme durch die Erziehungsberechtigten hinzuwirken. Ist ein sofortiges Tätigwerden erforderlich und wirken die Personensorgeberechtigten oder die Erziehungsberechtigten nicht mit, so schaltet das Jugendamt die anderen zur Abwendung der Gefährdung zuständigen Stellen selbst ein.
- (4) In Vereinbarungen mit den Trägern von Einrichtungen und Diensten, die Leistungen nach diesem Buch erbringen, ist sicherzustellen, dass
- 1. deren Fachkräfte bei Bekanntwerden gewichtiger Anhaltspunkte für die Gefährdung eines von ihnen betreuten Kindes oder Jugendlichen eine Gefährdungseinschätzung vornehmen,
 - 2. bei der Gefährdungseinschätzung eine insoweit erfahrene Fachkraft beratend hinzugezogen wird sowie
 - 3. die Erziehungsberechtigten sowie das Kind oder der Jugendliche in die Gefährdungseinschätzung einbezogen werden, soweit hier-

durch der wirksame Schutz des Kindes oder Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird. In die Vereinbarung ist neben den Kriterien für die Qualifikation der beratend hinzuzuziehenden insoweit erfahrenen Fachkraft insbesondere die Verpflichtung aufzunehmen, dass die Fachkräfte der Träger bei den Erziehungsberechtigten auf die Inanspruchnahme von Hilfen hinwirken, wenn sie diese für erforderlich halten, und das Jugendamt informieren, falls die Gefährdung nicht anders abgewendet werden kann.

- (5) Werden einem örtlichen Träger gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohls eines Kindes oder eines Jugendlichen bekannt, so sind dem für die Gewährung von Leistungen zuständigen örtlichen Träger die Daten mitzuteilen, deren Kenntnis zur Wahrnehmung des Schutzauftrags bei Kindeswohlgefährdung nach § 8a erforderlich ist. Die Mitteilung soll im Rahmen eines Gespräches zwischen den Fachkräften der beiden örtlichen Träger erfolgen, an dem die Personensorgeberechtigten sowie das Kind oder der Jugendliche beteiligt werden sollen, soweit hierdurch der wirksame Schutz des Kindes oder des Jugendlichen nicht in Frage gestellt wird.

§72a SGB VIII: Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen

- (1) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe dürfen für die Wahrnehmung der Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe keine Person beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs verurteilt worden ist. Zu diesem Zweck sollen sie sich bei der Einstellung oder Vermittlung und in regelmäßigen Abständen von den betroffenen Personen ein Führungszeugnis nach § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen.
- (2) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe sicherstellen, dass diese keine Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, beschäftigen.
- (3) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen sicherstellen, dass unter ihrer Verantwortung keine neben- oder ehrenamtlich tätige Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe

Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. Hierzu sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe über die Tätigkeiten entscheiden, die von den in Satz 1 genannten Personen auf Grund von Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis nach Absatz 1 Satz 2 wahrgenommen werden dürfen.

- (4) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe sowie mit Vereinen im Sinne des § 54 sicherstellen, dass unter deren Verantwortung keine neben- oder ehrenamtlich tätige Person, die wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist, in Wahrnehmung von Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe Kinder oder Jugendliche beaufsichtigt, betreut, erzieht oder ausbildet oder einen vergleichbaren Kontakt hat. Hierzu sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe mit den Trägern der freien Jugendhilfe Vereinbarungen über die Tätigkeiten schließen, die von den in Satz 1 genannten Personen auf Grund von Art, Intensität und Dauer des Kontakts dieser Personen mit Kindern und Jugendlichen nur nach Einsichtnahme in das Führungszeugnis nach Absatz 1 Satz 2 wahrgenommen werden dürfen.
- (5) Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen von den nach den Absätzen 3 und 4 eingesehenen Daten nur den Umstand, dass Einsicht in ein Führungszeugnis genommen wurde, das Datum des Führungszeugnisses und die Information erheben, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer Straftat nach Absatz 1 Satz 1 rechtskräftig verurteilt worden ist. Die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen diese erhobenen Daten nur speichern, verändern und nutzen, soweit dies zum Ausschluss der Personen von der Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das Führungszeugnis gewesen ist, erforderlich ist. Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Sie sind unverzüglich zu löschen, wenn im Anschluss an die Einsichtnahme keine Tätigkeit nach Absatz 3 Satz 2 oder Absatz 4 Satz 2 wahrgenommen wird. Andernfalls sind die Daten spätestens drei Monate nach der Beendigung einer solchen Tätigkeit zu löschen.

Mögliche Eintragungen im Bereich der Sexualdelikte im erweiterten Führungszeugnis beziehen sich auf folgende Paragrafen des StGB:

- § 171: Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174: Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a: Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- § 174b: Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c: Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- §§ 176-176b: Tatbestände des sexuellen Missbrauchs von Kindern
- §§ 177-179: Tatbestände der sexuellen Nötigung und des sexuellen Missbrauchs
- § 180: Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a: Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a: Zuhälterei
- § 182: Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183: Exhibitionistische Handlungen
- § 183a: Erregung öffentlichen Ärgernisses
- §§ 184-184d: Verbreitung pornografischer Schriften und Darbietungen
- §§ 184e-184f: Ausübung verbotener und jugendgefährdender Prostitution
- § 225: Misshandlung von Schutzbefohlenen
- §§ 232-233a: Tatbestände des Menschenhandels
- § 234: Menschenraub
- § 235: Entziehung Minderjähriger
- § 236: Kinderhandel

§30a Absatz 1 Bundeszentralregistergesetz (BZRG): Antrag auf ein erweitertes Führungszeugnis

- (1) Einer Person wird auf Antrag ein erweitertes Führungszeugnis erteilt,
- 1. wenn die Erteilung in gesetzlichen Bestimmungen unter Bezugnahme auf diese Vorschrift vorgesehen ist oder
 - 2. wenn dieses Führungszeugnis benötigt wird für
 - a) die Prüfung der persönlichen Eignung nach § 72a des Achten Buches Sozialgesetzbuch – Kinder- und Jugendhilfe –,
 - b) eine sonstige berufliche oder ehrenamtliche Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger oder
 - c) eine Tätigkeit, die in einer Buchstabe b vergleichbaren Weise geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen.

- (2) Wer einen Antrag auf Erteilung eines erweiterten Führungszeugnisses stellt, hat eine schriftliche Aufforderung vorzulegen, in der die Person, die das erweiterte Führungszeugnis vom Antragsteller verlangt, bestätigt, dass die Voraussetzungen nach Absatz 1 vorliegen. Im Übrigen gilt § 30 entsprechend.

Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung) der Deutschen Bischofskonferenz

6.2 UN-Kinderrechtskonvention (zusammengefasst in 10 Kinderrechten)

1. Das Recht auf Gleichbehandlung und Schutz vor Diskriminierung unabhängig von Religion, Herkunft und Geschlecht.
2. Das Recht auf einen eigenen Namen und eine Staatszugehörigkeit.
3. Das Recht auf Gesundheit.
4. Das Recht auf Bildung und Ausbildung.
5. Das Recht auf Freizeit, Spiel und Erholung.
6. Das Recht auf eine eigene Meinung und sich zu informieren, mitzuteilen, gehört zu werden und zu versammeln.
7. Das Recht auf eine gewaltfreie Erziehung und eine Privatsphäre.
8. Das Recht auf sofortige Hilfe in Katastrophen und Notlagen wie Armut, Hunger und Krieg und auf Schutz vor Vernachlässigung, Ausnutzung und Verfolgung.
9. Das Recht auf eine Familie, elterliche Fürsorge und ein sicheres Zuhause.
10. Das Recht auf Betreuung bei Behinderung.

6.3 Beobachtungsbogen

Vgl.: Arbeitshilfe der Arbeitsgemeinschaft der Erziehungshilfen in der Diözese Münster zum grenzachtenden Umgang, für eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung und zum sicheren Umgang bei Fehlverhalten. Münster 2013. Kapitel 2.4 / S. 7, zitiert nach [2]. ((Tabelle auf der nächsten Seite))

6.4 Weiterführende Literatur:

Sinnvolle fachliche Ergänzungen mit speziellem Blick auf die Prävention im Bewerbungsverfahren finden sich im Dokument: „Prävention in der Personalauswahl“ (Auszug aus der Arbeitsmappe des Kinderschutzbundes NRW).

Die dort aufgeführten Methoden müssen entsprechend der zeitlichen und personellen Ressourcen angepasst werden. Entscheidend ist, dass nach dem Lesen der Texte gemeinsam entschieden wird, wie das Interviewverfahren gestaltet wird.

Eine weitere hilfreiche Literatur zur Vorbereitung und Durchführung von Bewerbungsgesprächen findet sich im Text „Fragetechnik in Interviews zur Personalauswahl“ von Prof. Dr. Sven Max Litzcke (2004).

Auswertung des Gesprächs				
	+	+/-	-	Kommentar
Erscheinungsbild angemessen gekleidet, gepflegt, ordentlich,...				
Auftreten höflich, zuvorkommend, interessiert, neugierig, bescheiden, zurückhaltend, forsch, Blickkontakt,...				
Vorbereitung des Bewerbers gut vorbereitet und informiert, stellte relevante Fragen zu Konzept, Leitbild und inhaltlicher Ausrichtung				
Motivation Darstellung des biographischen und beruflichen Werdegangs, plausible Darstellung der Motivation für Entscheidungen zur Berufswahl/Stellenwechsel				
Fachliche Eignung Darstellung der pädagogischen Grundhaltung und der eigenen Methodik, Krisenkompetenz, Fähigkeit zur Selbstreflexion				
Persönliche Eignung Beschreibung von persönlichen Stärken und Grenzen, Reflexion eigener Grenzerfahrungen, Haltung, Menschenbild				
Besonderheiten				
Gesamteindruck	gut geeignet		nicht geeignet	bedingt geeignet
Offene Fragen				