

Zusatzvereinbarung für pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

abgeschlossen zwischen
Netzwerk Spiel/Kultur Prenzlauer Berg e.V.
und

Präambel:

Die Schule von Netzwerk Spiel/Kultur Prenzlauer Berg e.V. versteht sich als Einrichtung, deren vorrangiges Ziel die Schaffung von Bedingungen ist, welche eine positive und ungestörte Entwicklung von Kindern gewährleisten. Die hier niedergelegten Regeln dienen dem Schutz der Kinder vor Grenzüberschreitungen, Gewalt und sexuellen Übergriffen, der Vermeidung von Bevorzugung einzelner Kinder und dem Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor falschen Verdächtigungen.

§ 1 Auskunftspflicht

Der Unterzeichnende (im Folgenden Mitarbeiter genannt) hat vor Aufnahme seiner Tätigkeit in der Schule ein aktuelles erweitertes polizeiliches Führungszeugnis sowie einen lückenlosen Nachweis seiner bisherigen Tätigkeiten (einschließlich Zeugnisse, Beurteilungen) zu erbringen. Sofern dies noch nicht erfolgt ist, wird es innerhalb von 14 Tagen nach Unterzeichnung dieser Vereinbarung nachgeholt. Nach § 72a SGB VIII muss sich der Arbeitgeber von dem Mitarbeiter auch nach der Einstellung in regelmäßigen Abständen ein erweitertes Führungszeugnis – in der Regel alle drei Jahre – vorlegen lassen und wird dies tun.

Der Arbeitgeber behält sich vor, Auskünfte beim vorherigen Arbeitgeber einzuholen. Der Mitarbeiter entbindet seine sämtlichen vorherigen Arbeitgeber von der Schweigepflicht gegenüber Netzwerk Spiel/Kultur Prenzlauer Berg e.V. bzgl. jeglicher Vorkommnisse, die eine Kindeswohlgefährdung durch den Mitarbeiter nahelegen. Diese Entbindung von der Schweigepflicht gilt, solange das Arbeitsverhältnis des Mitarbeiters nicht rechtskräftig beendet ist.

§ 2 Meldepflicht

Personen, die nach § 171 StGB (Verletzung der Fürsorge- und Erziehungspflicht gegenüber einer Person unter 16 Jahren), nach §§ 174 bis 181a, 182 bis 184g, 184i StGB (Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung), nach § 201a Abs. 3 StGB (Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen), nach § 225 StGB (Misshandlung von Schutzbefohlenen), nach §§ 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB (Straftaten gegen die persönliche Freiheit) rechtskräftig verurteilt wurden, werden nicht eingestellt. Falls eine entsprechende Verurteilung erst nach Einstellung bekannt wird, wird der Arbeitsvertrag angefochten bzw. gekündigt. Der Mitarbeiter erklärt mit seiner Unterschrift, dass gegen ihn keine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den genannten Paragraphen vorliegt.

Über aktuelle Anzeigen, laufende Ermittlungen oder laufende gerichtliche Verfahren wegen dieser Straftatbestände gegen den Mitarbeiter hat dieser

unverzüglich den Arbeitgeber zu informieren. Der Arbeitgeber behält sich vor, in diesem Fall Maßnahmen zu treffen, die den Schutz der Kinder sicherstellen; dies kann auch die Beendigung der Tätigkeit in der Schule bedeuten.

Der Mitarbeiter versichert mittels seiner Unterschrift, dass er keine Kenntnis von einer aktuellen Anzeige, laufenden Ermittlung oder einem laufenden gerichtlichen Verfahren gegen sich wegen solcher Straftatbestände hat. Sollte der Mitarbeiter den Arbeitgeber nicht informieren, obwohl er Kenntnis von entsprechenden Maßnahmen hat, kann dies zum Ausspruch einer Kündigung führen.

§ 3 Teilnahmeverpflichtung

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, an Veranstaltungen des Teams, die den Kinderschutz betreffen, teilzunehmen bzw. im Falle unvermeidbarer Abwesenheit die Protokolle zu lesen, damit er von beschlossenen Maßnahmen Kenntnis erlangt.

§ 4 Privatbeziehungen zu Kindern

Jegliche bestehende familiäre Verbindung (Verwandtschaft, Verschägerung etc.) sowie jeglicher bestehende private Umgang des Mitarbeiters zu bzw. mit Kindern, die die Schule besuchen, sind dem Team umgehend offenzulegen.

Private Unternehmungen des Mitarbeiters mit Kindern der Schule (z.B. Zoobesuch, Ausflug) wie auch Besuche der Kinder der Schule in der Wohnung, in der der Mitarbeiter wohnt, und Zusammenkünfte mit Kindern der Schule im sonstigen privaten Umfeld des Mitarbeiters (z.B. mit Familie des Mitarbeiters etwa bei Geburtstag eines Kindes des Mitarbeiters, Gartenfest oder Sportverein des Mitarbeiters) sind strikt untersagt. Ausgenommen sind Aktionen mit den in Abs.1 § 4 benannten Kindern.

Über alle Kontakte des Mitarbeiters zu Kindern der Schule oder deren Familien, die sich über den Rahmen der arbeitsvertraglich oder sonst im Team vereinbarten pädagogischen Tätigkeiten hinaus an öffentlichen oder nichtöffentlichen Orten ergeben, ist das Team so bald wie möglich zu informieren.

Die Teilnahme von eigenen Kindern an schulischen Veranstaltungen ist nur ausnahmsweise und nur mit vorheriger Zustimmung des Teams zulässig. Dabei ist ein besonders verantwortungsvoller Umgang mit der Situation erforderlich (Berichtspflicht!).

Es ist dem Mitarbeiter strikt untersagt, die Aufsicht über Kinder der Schule außerhalb der arbeitsvertraglich oder sonst im Team vereinbarten pädagogischen Tätigkeiten zu übernehmen, sei es entgeltlich oder unentgeltlich (z.B. als Babysitter).

Bei Unstimmigkeit im Team über die Handhabung vorstehender Regelungen des § 4 oder über Ausnahmen bezüglich des § 4 entscheidet der Arbeitgeber.

Sinn dieser Regelungen ist es, neben der Sicherung des Kinderschutzes und des Schutzes von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jegliche auch nur geringfügige Bevorzugung einzelner Schulkinder oder Beeinträchtigung der Qualität der pädagogischen Arbeit oder auch nur einen entsprechenden Anschein zu vermeiden.

§ 5 Aktivitäten außerhalb der Einrichtung

Aktionen mit Kindern, die über die Schule und über den pädagogischen Alltag hinausgehen, sind vorher im Team abzustimmen und danach auszuwerten (Berichtspflicht!). Das betrifft in besonderem Maße Aktionen, bei denen der Mitarbeiter mit einem Kind allein ist.

Bei Aktionen außerhalb der normalen Schulöffnungszeiten müssen außerdem die Eltern zum frühestmöglichen Zeitpunkt im Voraus informiert werden.

§ 6 Belohnungen, Bestrafungen, Geschenke

Bevorzugungen oder Benachteiligungen, Belohnungen oder Bestrafungen durch Dinge oder Handlungen, die das in der Schule übliche Maß übersteigen, sind grundsätzlich im Voraus mit dem Team abzustimmen.

Die Annahme von Geld- oder Sachgeschenken von Kindern und Eltern ist im Nachhinein im Team zu besprechen. Falls das Team dies mehrheitlich verlangt, ist das Geld- oder Sachgeschenk umgehend zurückzugeben. Persönliche Geschenke an den Mitarbeiter mit einem Wert von mehr als 10 € sind von vornherein abzulehnen.

§ 7 Umgang mit Zigaretten und Alkohol

Das Rauchen ist nur an den dafür vorgesehenen Stellen und nur in den Pausen gestattet. Wegen der Vorbildfunktion des Mitarbeiters hat er das Rauchen während der Arbeitszeit und im Umfeld der Schule auf ein Minimum zu reduzieren. In Sicht- oder Reichweite der Schulkinder darf er keine Zigaretten aufbewahren.

Der Konsum von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln (bestimmte Medikamente, soweit nicht ärztlich verordnet, Drogen etc.) zwei Stunden vor oder während der Betreuungszeit ist verboten. Personen, die unter Einfluss von Alkohol oder anderen berauschenden

Mitteln stehen, können der Schule verwiesen werden. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, sofort entsprechend zu reagieren, falls sich Personen unter Einfluss von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln auf dem Gelände der Schule aufhalten oder Alkohol oder andere berauschende Mittel auf dem Gelände der Schule konsumieren

§ 8 Kinderschutzaufrag

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, zur Einhaltung des Schutzauftrages folgende gesetzliche Grundlagen zur Kenntnis zu nehmen und in der täglichen Arbeit zu berücksichtigen:

- § 8a SGB VIII (Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung),
- § 1631 BGB (Recht auf gewaltfreie Erziehung),
- UN-Kinderrechtskonvention,
- Berliner Handlungsleitfaden Kinderschutz.

Physische und psychische Gewalt und deren Androhung als Form der Auseinandersetzung mit Kindern sind strikt verboten. Dazu gehört z.B. auch Anschreien, Isolieren, verbale Demütigung oder sonstige herabwürdigende Behandlung von Kindern.

Ausgenommen hiervon sind Handlungen zum Schutz vor akuter Selbst- oder Fremdgefährdung bzw. der akuten Gefährdung von Eigentum anderer.

§ 9 Umgang mit separierten Situationen

Bei Kontakt mit Kindern in Räumen ist für eine transparente Situation bzw. für Zugänglichkeit durch Andere zu sorgen.

Pädagogische Aktionen, die abgeschlossene Situationen mit einem Kind oder einer Kindergruppe erfordern, sind nach Möglichkeit vorher im Team abzustimmen und danach auszuwerten (Berichtspflicht!).

§ 10 Pflegerische Handlungen

Notwendige pflegerische Handlungen (z.B. Begleitung beim Toilettengang, beim Säubern oder Wechseln von Kleidung) sind vorher im Team abzustimmen oder unverzüglich dem nächsten zur Verfügung stehenden Teammitglied mitzuteilen.

§ 11 Verbot sexualbezogener Handlungen

Alle Handlungen mit sexualbezogenem Charakter (z.B. Berühren der Genitalien von Kindern außerhalb notwendiger pflegerischer Aktivitäten, andere sexuell stimulierende Berührungen und Handlungen) ebenso wie sexualisierte Sprache sind strikt untersagt. Jede solche Handlung wird als sexuelle Handlung von erheblicher Bedeutung verstanden und strafrechtlich angezeigt.

Über jegliche Berührungen von Kindern oder Jugendlichen im Brust- oder Genitalbereich durch den Mitarbeiter ist das Team zu informieren. Der Vorfall ist unter Angabe der Namen der Beteiligten und möglicher Zeugen, Datum sowie Art und Umfang der Berührung zu dokumentieren.

§ 12 Umgang mit Verdacht

Bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch durch eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter gelten die für diesen Fall festgelegten Verfahrensweisen (siehe Anhang).

§ 13 Sexuelle Handlungen unter Kindern

Im Falle sexueller Handlungen der Kinder untereinander, bei denen eines der Kinder ein anderes unter Druck setzt, altersuntypisches Sexualverhalten zeigt oder bei denen Verletzungsgefahr besteht, ist fachgerecht zu reagieren und das Team zu informieren.

In schwerwiegenden Fällen informiert das Team den Arbeitgeber und es wird gemeinsam über das weitere Vorgehen entschieden.

§ 14 Umgang mit unbekanntem Personen

Unbekannte erwachsene Personen, die sich in der Schule befinden, sind vom ersten zur Verfügung stehenden Mitglied des pädagogischen Teams nach dem Grund ihres Besuches zu fragen. Sofern sie kein berechtigtes Anliegen haben, sind sie des Schulgeländes zu verweisen. Dabei ist durch ausreichende Vorkehrungen sicherzustellen, dass sie das Schulgelände auch wirklich verlassen und sich nicht erneut Zugang zum Schulgelände oder den Räumen der Schule verschaffen.

§ 15 Herstellung von Bild- und Tonmaterial

Die Herstellung von Bild- oder Tonmaterial (Fotos, Videos u. ä.) einzelner oder mehrerer Schulkinder in der Einrichtung oder im öffentlichen Raum durch Personen, die weder als Mitglied des für die betroffenen Kinder zuständigen Teams noch als Angehörige ausreichend autorisiert sind, ist zu unterbinden.

Sollte eine unautorisierte Person versuchen, einen weitergehenden Kontakt zu einem Kind aufzubauen, so ist dies zu unterbinden – ggf. auch mit Hilfe eines Feststellungs- und Beobachtungsprotokolls bzw. unter Hinzuziehung der Polizei. In jedem Fall sind die Eltern des Kindes über den Vorgang zu informieren.

§ 16 Geltungsdauer

Der Mitarbeiter hat während der gesamten Dauer seiner Anstellung, auch außerhalb der Arbeitszeit, gegenüber

Ergänzungen:

den Kindern der Einrichtung sowie deren Eltern verantwortungsvoll im Sinne der Regelungen dieser Vereinbarung zu handeln.

§ 17 Schweigepflicht

Über Informationen aus der pädagogischen Arbeit, die die Probleme oder Situationen von Schulkindern oder deren Familien- oder Lebenshintergründe betreffen, sowie über sonstige betriebliche Angelegenheiten, die dem Mitarbeiter im Rahmen seiner Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, ist jederzeit – auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses – gegenüber Außenstehenden absolutes Stillschweigen zu bewahren.

Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses sind alle betrieblichen Unterlagen und Daten sowie etwa angefertigte Abschriften oder Kopien davon an den Arbeitgeber herauszugeben.

§ 18 Sanktionen

Verstöße gegen die oben genannten Regeln werden mit arbeitsrechtlichen Sanktionen geahndet, ggf. werden strafrechtliche Maßnahmen eingeleitet. In entsprechenden Fällen werden auch Kündigungen, Freistellungen und/oder Hausverbote ausgesprochen.

§ 19 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise nichtig oder unwirksam sein oder werden, so wird die Gültigkeit der Vereinbarung im Übrigen hiervon nicht berührt. Eine ungültige Bestimmung ist in der Weise umzudeuten, Geltung erhaltend zu reduzieren bzw. gilt in der Weise als ersetzt, dass der beabsichtigte Zweck bestmöglich erreicht wird. Beruht die Ungültigkeit auf einer Leistungs- oder Zeitbestimmung, so tritt an ihre Stelle das gesetzlich zulässige Maß. Zur Ausfüllung eventueller Lücken der Vereinbarung soll eine angemessene Regelung treten, die dem am nächsten kommt, was die Parteien nach ihrer Zielsetzung zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung gewollt haben. Bei fehlender Leistungs- oder Zeitbestimmung wird die Lücke durch das gesetzlich geregelte Maß gefüllt.

Der Mitarbeiter erklärt sich durch seine Unterschrift mit dieser Vereinbarung sowie dem ihm ebenfalls übergebenen *Anhang zur Zusatzvereinbarung zum Umgang mit dem Verdacht auf sexuelle Übergriffe durch eine in der Einrichtung beschäftigte Person* einverstanden.

Ort und Datum: _____ Unterschrift des Mitarbeiters: _____