

Zusatzvereinbarung für technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Abgeschlossen zwischen:
Netzwerk Spiel/Kultur Prenzlauer Berg e.V.
und

Präambel:

Netzwerk Spiel/Kultur betreibt Einrichtungen, 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

Die Unterzeichnende (im Folgenden Mitarbeiterin genannt) hat vor Aufnahme ihrer Tätigkeit in der Einrichtung ein aktuelles erweitertes polizeiliches Führungszeugnis sowie einen lückenlosen Nachweis ihrer 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 der Mitarbeiterin 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. Die Mitarbeiterin entbindet ihre sämtlichen vorherigen Arbeitgeber von der Schweigepflicht gegenüber Netzwerk Spiel/Kultur Prenzlauer Berg e.V. bzgl. jeglicher Vorkommnisse, die eine Kindeswohlgefährdung durch die Mitarbeiterin nahelegen. Diese Entbindung von der Schweigepflicht gilt, solange das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterin 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. Die Mitarbeiterin erklärt mit ihrer Unterschrift, dass gegen sie keine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den genannten Paragraphen vorliegt.

Über aktuelle Anzeigen, laufende Ermittlungen oder laufende gerichtliche Verfahren wegen dieser Straftatbestände gegen die Mitarbeiterin hat diese 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 Einrichtung bedeuten.

Die Mitarbeiterin versichert mittels ihrer Unterschrift, dass sie keine Kenntnis von einer aktuellen Anzeige, laufenden Ermittlung oder einem laufenden gerichtlichen Verfahren gegen sich wegen solcher Straftatbestände hat. Sollte die Mitarbeiterin den Arbeitgeber nicht informieren, obwohl sie Kenntnis von entsprechenden Maßnahmen hat, kann dies zum Ausspruch einer Kündigung führen.

§ 3 Aufgabenabgrenzung

Der Mitarbeiterin ist es nicht gestattet, selbständig pädagogische Aufgaben zu übernehmen, also z. B. Spiel- und Sportangebote zu unterbreiten, Anweisungen, Aufforderungen, Ermahnungen, Strafen oder ähnliches zu erteilen. Eine etwaige Übertragung von pädagogischen Aufgaben wird am Ende dieser Zusatzvereinbarung unter „Ergänzungen“ geregelt. In Notsituationen kann vorübergehend eine Übertragung von pädagogischen Aufgaben durch die pädagogischen Mitarbeiter erfolgen. Sie muss im Tagesberichtshefter an dem entsprechenden Tag vermerkt werden.

Nachfragen Dritter bezüglich der pädagogischen Inhalte und Konzepte der Einrichtung sind an das pädagogische Kernteam weiterzuleiten.

§ 4 Zusammenarbeit

Die Mitarbeiterin ist verpflichtet, den Kontakt zum Team aufrechtzuerhalten. Es wird eine zuständige Kontaktperson aus dem Team benannt.

§ 5 Kinderschutzauftrag

Die Mitarbeiterin ist verpflichtet, beobachtete Verstöße gegen die Platz- und Hausordnung der für sie zuständigen Kontaktperson mitzuteilen. Dies gilt insbe-

sondere für Verstöße, die auf eine Gefährdung von Kindern hinweisen.

§ 6 Privatbeziehungen zu Kindern

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

Die Anbahnung von Privatkontakten zu Kindern, die die Einrichtung besuchen, ist innerhalb und außerhalb der Einrichtung untersagt. Ausgenommen sind Aktionen mit den in Abs.1 §4 benannten Kindern.

Über alle Kontakte der Mitarbeiterin zu Kindern der Einrichtung oder deren Familien, die sich über den Rahmen der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeiten hinaus an öffentlichen oder nichtöffentlichen Orten ergeben, ist das pädagogische Team so bald wie möglich zu informieren.

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

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

§ 7 Geschenke

Geld- oder Sachgeschenke an Kinder zu übergeben oder von ihnen anzunehmen ist verboten.

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

Das Verborgene von Geld an Kinder ist verboten.

§ 8 Umgang mit Zigaretten und Alkohol

Das Rauchen ist nur an den dafür vorgesehenen Stellen und nur in den Pausen gestattet. Wegen der Vorbildfunktion der Mitarbeiterin ist das Rauchen während der Arbeitszeit und im Umfeld der Einrichtung auf ein Minimum zu reduzieren. In Sicht- oder Reichweite der Kinder dürfen keine Zigaretten aufbewahrt werden.

Der Konsum von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln (bestimmte Medikamente, soweit nicht ärztlich verordnet, Drogen etc.) zwei Stunden vor

oder während der Arbeitszeit ist verboten. Personen, die unter Einfluss von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln stehen, können der Einrichtung verwiesen werden.

Die Mitarbeiterin ist verpflichtet, sofort ein Mitglied des pädagogischen Teams zu informieren, falls sich Personen unter Einfluss von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln auf dem Gelände der Einrichtung aufhalten oder Alkohol oder andere berauschende Mittel auf dem Gelände konsumieren.

§ 9 Kinderschutz

Physische und psychische Gewalt und deren Androhung als Form der Auseinandersetzung mit Kindern sind sämtlichen Mitarbeitern 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.

§ 10 Verbot sexualbezogener Handlungen

Alle Handlungen mit sexualbezogenem Charakter (z.B. Küssen, Berühren von Brust und Genitalien von Kindern, andere sexuell stimulierende Berührungen und Handlungen) ebenso wie sexualisierte Sprache sind verboten. Jede solche Handlung wird als sexuelle Handlung von erheblicher Bedeutung verstanden und strafrechtlich angezeigt.

§ 11 Umgang mit separierten Situationen

Bei Kontakt mit Kindern in Räumen ist für eine transparente Situation bzw. für Zugänglichkeit durch Andere zu sorgen. Die Türen sind offen zu halten.

§ 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 Schweigepflicht

Über Informationen, die die Problemlagen von konkreten Kindern sowie deren Familien- und Lebenshintergründe betreffen, sowie über sonstige betrieblichen Angelegenheiten, die der technischen Mitarbeiterin im Rahmen ihrer 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 sowie etwa angefertigte Abschriften oder Kopien davon an den Arbeitgeber herauszugeben.

§ 14 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.

§ 15 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 Vertragsabschlusses gewollt haben. Bei fehlender Leistungs- oder Zeitbestimmung wird die Lücke durch das gesetzlich geregelte Maß gefüllt.

Ergänzungen:

Die Mitarbeiterin erklärt sich durch ihre Unterschrift mit dieser Vereinbarung sowie dem ihr 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 der Mitarbeiterin: _____