

# ARBEITSVERTRAG

Zwischen ..... e. V.

vertreten durch .....

und Frau / Herrn ....., geb. am .....

wohnhaft in .....

wird folgender Arbeitsvertrag vereinbart:

## § 1 Einstellung

Frau / Herr ..... wird mit Wirkung vom ..... als ..... mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von ..... Stunden in der vereinseigenen Kindertagesstätte ..... eingestellt.

Die Tätigkeit während der Arbeitszeit beinhaltet die Betreuung der Kinder, die Elternarbeit, Vor- und Nachbereitungszeiten, Teamarbeit und Supervision. Überstunden und Mehrarbeit werden mit Freizeit ausgeglichen und müssen nach Absprache mit der Elterngruppe abgegolten werden. Der / die Mitarbeiter\_in hat alle Aufgaben zu übernehmen, die sich aus der Arbeitsplatzbeschreibung (s. Anhang) ergeben. Die Grundlage dazu ergibt sich aus dem pädagogischen Konzept der Elterninitiative, das gemeinsam von Eltern und Betreuer\_innen umzusetzen ist.

Der Arbeitsvertrag ist unbefristet.

Der Arbeitsvertrag ist befristet bis ..... Grund der Befristung:

## § 2 Probezeit, Kündigung

Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit (§ 2 TVöD). Während dieser Zeit können beide Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis mit einer zweiwöchigen Frist zum Monatsende schriftlich kündigen.

Nach Ablauf der Probezeit regelt sich die Kündigungsfrist nach dem TVöD (§ 34 Abs. 1 TVöD). § 34 Abs. 2 und 3 TVöD gelten nicht.

## § 3 Eingruppierung und Vergütung

Die Vergütung richtet sich nach Abschnitt III des TVöD Sozial- und Erziehungsdienst (SuE). Die Höhe der Vergütung richtet sich nach Entgeltgruppe S ..... (z. Zt. Entwicklungsstufe .....) der Entgelttabelle SuE (Anlage C zu TVöD). Die Eingruppierung ergibt sich aus der "Vereinbarung über die Eignungsvoraussetzungen der in Tageseinrichtungen für Kinder tätigen Kräfte".

Überstunden und Mehrarbeit (§ 7 Abs. 6 – 8 TVöD) sind grundsätzlich durch Freizeit auszugleichen. § 8 TVöD ist ausgeschlossen.

Die sog. Tarifautomatik nach § 14 TVöD ist ausgeschlossen.

*Die / der Mitarbeiter\_in wird angemeldet zur Betrieblichen Altersversorgung (§ 25 TVöD).*

Der / die Mitarbeiter\_in erhält eine Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD.

Der / die Mitarbeiter\_in erhält vermögenswirksame Leistungen entsprechend § 23 TVöD.

Das Leistungsentgelt gem. § 18 VKA TVöD als leistungsorientierte Bezahlung ist ausgeschlossen. / *Das Leistungsentgelt gem. § 18 Abs. 3 VKA TVöD in Höhe von z. Zt. 1 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des TVöD fallenden Beschäftigten des Arbeitgebers wird gleichmäßig auf diese verteilt.*

## **§ 4 Lohnfortzahlung**

Im Falle der Arbeitsunfähigkeit erfolgt die Krankmeldung bis eine Stunde vor Dienstantritt bei

.....  
Die / der Mitarbeiter\_in erhält volle Lohnfortzahlung entsprechend § 22 Abs. 1 TVöD.

§ 22 Abs. 2 bis 4 TVöD (Krankengeldzuschuss) sind ausgeschlossen.

Der Arbeitgeber übernimmt keine Lohnfortzahlung beim Ausfall des / der Mitarbeiter\_in wegen der Pflege eines kranken Kindes.

Kein Anspruch auf Entgeltzahlung besteht im Übrigen in den Fällen akut auftretender Pflegebedürftigkeit naher Angehöriger nach dem Gesetz über Pflegezeit; die Möglichkeit der Beantragung von Urlaub bleibt hiervon unberührt.

## **§ 5 Urlaub und Arbeitsbefreiung**

Dem / der Mitarbeiter\_in steht ein Jahresurlaub gemäß § 26 TVöD zu. Der Urlaub ist nach Absprache mit den Eltern der Elterninitiative als Träger und Arbeitgeber zu nehmen.

Reguläre Schließtage der Kindertagesstätte sind auf den Urlaubsanspruch anzurechnen.

Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung sind möglich gem. §§ 28, 29 TVöD.

## **§ 6 Schweigepflicht**

Der / die Mitarbeiter\_in ist verpflichtet, über alle Angelegenheiten, die ihm / ihr im Rahmen ihrer / seiner Tätigkeit bekannt werden, Verschwiegenheit gegen jedermann zu bewahren (§ 3 Abs. 1 TVöD). Zu den geschützten Informationen gehören neben den personenbezogenen Daten von Kindern und ihren Familien auch Informationen aus Dienstbesprechungen und Teamsitzungen. Sofern es sich nicht vermeiden lässt, bestimmte Aufgaben (Berichte, Dokumentationen) am privaten Computer zu bearbeiten, ist der / die Mitarbeiter\_in verpflichtet, die Dokumente mit einem Passwort vor dem Zugriff durch Familienangehörige und Gäste streng zu schützen und Daten, die nicht mehr benötigt werden, dauerhaft vom PC zu löschen (Papierkorb leeren!).

Hingewiesen wird insbesondere auf die Regelungen zum Datenschutz gem. §§ 61 ff SGB VIII / KJHG. Die Verpflichtung besteht auch nach Beendigung der Tätigkeit.

Das Fotografieren sowie die Herstellung von Film- und Tonaufnahmen von Kindern in der Kita sind nur nach vorheriger Genehmigung der Eltern sowie mit vorheriger Zustimmung der Leitung gestattet. Das Versenden / mailen von Fotos ist grundsätzlich verboten.

## **§ 7 Nebenabreden**

*Der / die Mitarbeiter\_in ist damit einverstanden, dass sie / er mit den Tätigkeiten einer Erzieher\_in/ einer Kinderpfleger\_in betraut und entsprechend eingruppiert wird. (nur für den Fall, dass jemand unterhalb seiner Qualifikation eingruppiert wird!)*

*(Weitere) Mündliche Nebenabreden sind nicht getroffen (§ 2 TVöD).*

## **§ 8 Belehrung nach SGB III**

Der / die Mitarbeiter\_in wird auf seine / ihre Verpflichtung nach § 38 Abs. I SGB III hingewiesen, sich drei Monate vor Ende des Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Liegen zwischen Vertragsabschluss bzw. der Kenntnis des Beendigungszeitraumes und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnisnahme des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen. Ein Verstoß gegen die Meldepflicht kann zu einer Minderung des Arbeitslosengeldes nach § 140 SGB III führen.

Weiterhin ist der / die Mitarbeiter\_in verpflichtet, bereits frühzeitig vor der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses eigenverantwortlich nach einer Beschäftigung zu suchen (§ 2 Abs. 5 Nr. 2 SGB III).

Dem / der Mitarbeiter\_in werden hiermit keine Zusagen im Hinblick auf Leistungen der Agentur für Arbeit und eventuelle Sperrzeiten gemacht.

## **§ 9 Belehrungen nach InfSchG und BiostoffVO**

Der / die Mitarbeiter\_in bestätigt, vom Arbeitgeber gem. § 35 und § 42 Infektionsschutzgesetz sowie gem. § 12 Biostoff-Verordnung belehrt worden zu sein.

## **§ 10 Erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG**

Da es sich beim Arbeitgeber um einen nach § 45 KJHG genehmigungspflichtigen Träger der freien Jugendhilfe handelt, ist am ersten Arbeitstag ein aktuelles sog. Erweitertes Polizeiliches Führungszeugnis nach § 30a BZRG vorzulegen.

Der / die Mitarbeiter\_in erklärt darüber hinaus, dass gegen ihn / sie kein Verfahren wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184e, 225, 232 bis 233a, 234 bis 236 des Strafgesetzbuches anhängig ist.

Der / die Mitarbeiter\_in verpflichtet sich, den Arbeitgeber sofort zu unterrichten, wenn ein Verfahren wegen eines Verstoßes nach den o. g. Paragraphen gegen ihn / sie eröffnet wird. Er / Sie verpflichtet sich weiterhin, alle fünf Jahre ein aktuelles Erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Die Kosten für dieses Folgezeugnis übernimmt der Arbeitgeber.

Der / die Mitarbeiter\_in hat zur Kenntnis genommen, dass nach einer entsprechenden rechtskräftigen Verurteilung eine unverzügliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber erfolgt.

## **§ 11 Belehrung zum Schutzauftrag gemäß § 8a SGB VIII / KJHG**

Der Arbeitgeber weist auf den Schutzauftrag des Trägers gemäß § 8a Abs. 1 SGB VIII / KJHG hin. Dieser verpflichtet den / die Mitarbeiter\_in, das Gefährdungsrisiko im Zusammenwirken mit einer „insoweit erfahrenen Fachkraft“ (§ 8a Abs. 2 S. 1 SGB VIII / KJHG) unverzüglich abzuschätzen, wenn ihm / ihr gewichtige Anhaltspunkte einer Kindeswohlgefährdung bekannt werden und nötigenfalls weitere Schritte zum Schutz des betroffenen Kindes einzuleiten. Gewichtige Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung i.S.d. § 1666 BGB können insbesondere konkrete Hinweise auf körperliche und seelische Vernachlässigung, körperliche und seelische Misshandlung und sexuelle Gewalt gegen Kinder und Jugendliche sein.

## **§ 12 Allgemeines**

Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag und den hierzu abgeschlossenen Nebenabreden müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit des Anspruchs schriftlich geltend gemacht werden (§ 37 TVöD).

Anderungen und Ergänzungen zu diesem Arbeitsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Eine Ausfertigung dieses Arbeitsvertrages ist dem / der Mitarbeiter\_in ausgehändigt worden. Andere als in diesem Vertrag erwähnte Regelungen des TVöD finden keine Anwendung. Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages unwirksam sein, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen davon nicht berührt.

.....  
Ort

Datum

Unterschrift des Vorstands

.....  
Ort

Datum

Unterschrift des / der

Mitarbeiter\_in