

ARBEITSVERTRAG (TVöD)

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 MitarbeiterIn 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 BetreuerInnen 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. Die Höhe der Vergütung richtet sich nach Entgeltgruppe (z. Zt. Erfahrungsstufe). Die Eingruppierung nach TVöD ergibt sich aus der "Vereinbarung über die Eignungsvoraussetzungen der in Tageseinrichtungen für Kinder tätigen Kräfte".

Überstunden und Mehrarbeit sind grundsätzlich durch Freizeit auszugleichen (§ 43 Abs. 1 Satz 1 TVöD). § 43 Absatz 1 Sätze 2 und 3 sind ausgeschlossen.

Die sog. Tarifautomatik nach § 14 TVöD ist ausgeschlossen.

Die / der MitarbeiterIn wird angemeldet zur Betrieblichen Altersversorgung (§ 25 TVöD).

Der / die MitarbeiterIn erhält eine Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD.

Der / die MitarbeiterIn 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 MitarbeiterIn 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 MitarbeiterIn wegen der Pflege eines kranken Kindes.

§ 5 Urlaub und Arbeitsbefreiung

Dem / der MitarbeiterIn steht ein Jahresurlaub gemäß § 26 TVöÖD 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 TVöÖD.

§ 6 Schweigepflicht

Der / die MitarbeiterIn ist verpflichtet, über alle Angelegenheiten, die ihm / ihr durch die Tätigkeit bekannt werden, Verschwiegenheit gegen jedermann zu bewahren (§ 3 Abs. 1 TVöD). Hingewiesen wird insbesondere auf die Regelungen zum Datenschutz gem. §§ 61 ff SGB VIII / KJHG. Die Verpflichtung besteht auch nach Beendigung der Tätigkeit.

§ 7 Nebenabreden

Der / die MitarbeiterIn ist damit einverstanden, dass sie / er mit den Tätigkeiten einer ErzieherIn/ einer KinderpflegerIn 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 MitarbeiterIn wird auf seine / ihre Verpflichtung nach § 37 b SGB III hingewiesen, sich im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Arbeit suchend zu melden. Dazu hat sich der / die MitarbeiterIn nach Zugang der Kündigung bzw. nach dem Abschluss des Auflösungsvertrages unverzüglich persönlich bei der Agentur für Arbeit Arbeit suchend zu melden. Ein Verstoß gegen die Meldepflicht führt zu einer Minderung des Arbeitslosengeldes nach § 140 SGB III. Weiterhin ist der / die MitarbeiterIn verpflichtet, bereits frühzeitig vor der Beendigung dieses Beschäftigungsverhältnisses eigenverantwortlich nach einer Beschäftigung zu suchen (§ 2 Abs. 5 Nr. 2 SGB III).

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

§ 9 Belehrungen nach InfSchG und BiostoffVO

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

§ 10 Anforderungen nach § 72a SGB VIII / KJHG

Ein aktuelles Polizeiliches Privatführungszeugnis ist dem Arbeitgeber am ersten Arbeitstag vorzulegen.

Der / die MitarbeiterIn erklärt, nicht rechtskräftig 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 verurteilt worden zu sein. Über die maßgeblichen Paragraphen ist der / die Mitarbeiterin unterrichtet worden.

Der / die MitarbeiterIn verpflichtet sich, den Arbeitgeber sofort zu unterrichten, wenn eine entsprechende Verurteilung erfolgt.

Der Arbeitgeber weist darauf hin, dass das Landesjugendamt als Betriebserlaubnis erteilende Stelle die persönliche Eignung aller MitarbeiterInnen ab sofort und in regelmäßigen Abständen von fünf Jahren mittels Einholung eines Behördlichen Führungszeugnisses überprüfen wird (31 BZRG).

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

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

Der Arbeitgeber weist den / die MitarbeiterIn auf den Schutzauftrag des Trägers gemäß § 8a Abs. 1 SGB VIII / KJHG hin. Dieser verpflichtet den / die MitarbeiterIn, 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).

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

Eine Ausfertigung dieses Arbeitsvertrages ist dem / der MitarbeiterIn 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 MitarbeiterIn