

ARBEITSVERTRAG

Zwischen e. V.

vertreten durch

und Frau/Herrn, geb. am

wohnhaft

wird folgender Arbeitsvertrag vereinbart:

§ 1 Einstellung

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

Die Tätigkeit während der Arbeitszeit beinhaltet insbesondere die Unterstützung des pädagogischen Teams

- bei der aufgrund der durch die SARS-CoV-2-Pandemie erhöhten hygienischen Versorgung der betreuten Kinder (häufigeres Händewaschen etc.)
- bei der Einhaltung von Vorgaben des Infektionsschutzes in den Gruppen
- im hauswirtschaftlichen Bereich insbesondere bei der Essensversorgung (Zubereitung, Auf- und Abdecken, Einkäufe), Reinigung, Küchendienst, Wäschepflege, Desinfektion
- bei den Bring- und Abholzeiten sowie der Begleitung von Ausflügen
- bei der Materialbeschaffung
- bei der Vorbereitung von Veranstaltungen
- auf dem Außengelände.

*Der*Die Mitarbeiter*in hat alle Aufgaben zu übernehmen, die sich aus der Arbeitsplatzbeschreibung (s. Anhang) ergeben.*

Der Arbeitsvertrag ist befristet bis zum 31. Juli 2022.

Grund der Befristung: Billigkeitsleistung zur Minderung der wirtschaftlichen und personellen Belastung durch die Hygienevorgaben der Verordnung zum Schutz vor Neuinfizierungen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 im Bereich der Betreuungsinfrastruktur in Kitas gemäß § 53 LHO

§ 2 Nebenabreden

.....

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

§ 3 Probezeit, Kündigung

Die ersten vier Wochen 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 ist eine ordentliche Kündigung nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt.

Die Möglichkeit der fristlosen Kündigung bleibt unberührt.

§ 4 Eingruppierung und Vergütung

○ Die Vergütung richtet sich nach Abschnitt III des TVöD. Die Höhe der Vergütung richtet sich nach Entgeltgruppe 2 Entwicklungsstufe 1 der Entgelttabelle TVöD Vka.

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

Die sog. Tarifautomatik nach § 14 TVöD ist ausgeschlossen.

§ 5 Lohnfortzahlung

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

Die*Der Mitarbeiter*in erhält volle Lohnfortzahlung entsprechend § 22 Abs. 1 TVöD.

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.

§ 6 Urlaub und Arbeitsbefreiung

Dem*Der Mitarbeiter*in steht ein Jahresurlaub gemäß § 26 TVöD zu (*hier: insgesamt höchstens 18 Tage*). 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.

§ 7 Schweigepflicht und Verpflichtung zum Datenschutz

In der Kita kommen alle Mitarbeiter*innen nicht nur mit vielen Daten der betreuten Kinder und ihrer Familien, sondern häufig auch mit „Privatgeheimnissen“ in Kontakt. Dies sind Informationen, die ihnen im Rahmen der Berufsausübung anvertraut werden und an deren Geheimhaltung der*die Betroffene ein sachliches Interesse hat.

Personenbezogene Daten dürfen grundsätzlich nicht ohne Befugnis verarbeitet und/oder anderen Personen unbefugt mitgeteilt oder zugänglich gemacht werden.

„Personenbezogene“ Daten im Sinne der DSGVO sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen. Als identifizierbar wird eine Person angesehen, wenn sie direkt oder indirekt, z.B. durch einen Namen, eine Kennnummer, durch Standortdaten oder eine Online-Kennung oder durch sonstige Merkmale identifiziert werden kann, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser Person sind.

Unter einer Verarbeitung versteht die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) jeden mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführten Vorgang wie das Erheben, Erfassen, Ordnen, die Organisation, Speicherung, Anpassung oder Veränderung, das Auslesen und Abfragen, die Verwendung, Übermittlung und Verbreitung, aber auch das Löschen oder die Vernichtung von Daten.

Hingewiesen wird insbesondere auch auf die Regelungen zum Datenschutz gem. §§ 61 ff SGB VIII / KJHG.

Die*Der Mitarbeiter*in verpflichtet sich zur Beachtung des Datenschutzes und zur Wahrung der Vertraulichkeit. Darüber hinaus ist er*sie insbesondere verpflichtet, über alle Angelegenheiten, die ihr*ihm 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.

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. Das Speichern und Verwenden von Fotos und Filmen sowie von allein der Einrichtung mitgeteilten Kontaktdaten der Eltern auf dem eigenen, privaten Telefon ist strikt untersagt.

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!).

Nach der DSGVO können Verstöße gegen Datenschutzbestimmungen nach § 42 BDSG-neu sowie nach anderen Strafvorschriften mit Freiheits- oder Geldstrafe geahndet werden.

Datenschutzverstöße können zugleich eine Verletzung arbeits- oder dienstrechtlicher Pflichten bedeuten und entsprechende Konsequenzen haben. Sie sind zudem mit hohen Bußgeldern für das Unternehmen bedroht, die ggf. zu Ersatzansprüchen gegenüber dem*der Mitarbeiter*in führen können.

Die Schweigepflicht und die Verpflichtung zum Datenschutz bestehen auch nach Beendigung der Tätigkeit.

§ 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, frühzeitig vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses 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 Impfpflicht, Belehrungen nach InfSchG, BiostoffVO, LMHVO, GBU Covid-19

Der*Die Mitarbeiter*in ist verpflichtet, dem Arbeitgeber spätestens zum ersten Arbeitstag nachzuweisen, dass er*sie gemäß der Empfehlungen der Stiko ausreichenden Impfschutz gegen die Masern besitzt, gegen die Masern immun ist oder aus gesundheitlichen Gründen nicht geimpft werden kann (§ 20 Abs. 8 Satz 1 IfSG). Erfolgt dieser Nachweis nicht rechtzeitig vor Aufnahme der Tätigkeit, kann dies dazu führen, dass der*die Mitarbeiter*in nicht eingesetzt werden kann. Es entstehen dann keine Entgeltansprüche. Die Kosten der Impfung werden von der Krankenkasse übernommen.

Grundsätzlich gilt, dass Mitarbeiter*innen bei Umgang mit Kindern im Vorschulalter vor Arbeitsbeginn einen ausreichenden Immunschutz aufweisen sollen. Hierzu gehören Impfungen gegen Keuchhusten, Mumps, Röteln und Windpocken, es besteht allerdings keine Impfpflicht.

Der*Die Mitarbeiter*in bestätigt, vom Arbeitgeber gem. § 35 und §§ 42, 43 Infektionsschutzgesetz sowie gem. § 12 Biostoffverordnung belehrt worden zu sein.

Der*Die Mitarbeiter*in bestätigt weiterhin, vom Arbeitgeber entsprechend der Tätigkeit und unter Berücksichtigung der Ausbildung in Fragen der Lebensmittelhygiene gem. § 4 LMHV unterrichtet worden zu sein.

Der*Die Mitarbeiter*in bestätigt weiterhin, vom Arbeitgeber entsprechend der Tätigkeit in Fragen der Hygiene und Desinfektion zum Schutz vor Neuinfizierungen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 im Bereich der Kindertageseinrichtungen unterrichtet worden zu sein (*s. Hygienekonzept und Gefährdungsbeurteilung GBU zu Covid-19*).

§ 10 Erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG

Da es sich beim Arbeitgeber um einen nach § 45 KJHG genehmigungspflichtigen Träger der freien Jugendhilfe handelt, ist spätestens 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. Paragrafen 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 auch den*die regelmäßig anwesende*n Alltagsheifer*in, die Kita-Leitung unverzüglich darauf hinzuweisen, wenn ihm*ihr gewichtige Anhaltspunkte einer Kindeswohlgefährdung bekannt werden. 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 Datenschutzerklärung

Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten erfolgen ausschließlich gemäß den Vorgaben der einschlägigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Rechtsgrundlage ist Art. 6 Abs. 1 a) bis c), f) der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Die Daten werden nur für Zwecke des Abschlusses und der vertragsgemäßen Durchführung und Abwicklung des Arbeitsvertrages erhoben und verarbeitet.

Die in diesem Vertrag angegebenen personenbezogenen Daten, insbesondere Name, Anschrift, Telefonnummern, Bankdaten, die allein zum Zwecke der Durchführung des entstehenden Vertragsverhältnisses notwendig und erforderlich sind, werden auf Grundlage der Datenschutzgrundverordnung erhoben und an das Lohnbüro weitergegeben.

Erhobene Daten über Name, Adresse, Geburtsdatum und die erfolgte Ausbildung werden an das Landesjugendamt beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe übermittelt (Personalbogen).

*Name, Ausbildung (und Foto) werden auf der Kita-Homepage veröffentlicht, sofern der*die Mitarbeiter*in einverstanden ist.*

...

Eine andere Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht.

Für jede darüber hinausgehende Nutzung der personenbezogenen Daten und die Erhebung zusätzlicher Informationen bedarf es regelmäßig der Einwilligung des Betroffenen.

Die Daten werden gemäß den gesetzlichen Regelungen (Aufbewahrungspflichten) gespeichert. Daten, für deren Speicherungsfrist es keine gesetzliche Regelung gibt, werden nach Beendigung dieses Vertrages gelöscht.

Rechte des Betroffenen: Auskunft, Widerspruch, Berichtigung, Löschung und Sperrung

Der*Die Mitarbeiter*in kann gemäß Artikel 15 DSGVO jederzeit Auskunft zu den zu ihrer Person gespeicherten Daten zu verlangen. Er*Sie hat das Recht, seine / ihre personenbezogenen Daten in einem übertragbaren und üblichen Format vom Träger zu erhalten.

Gemäß Artikel 17 DSGVO kann er*sie jederzeit die Berichtigung, Löschung und Sperrung einzelner personenbezogener Daten verlangen, sofern diese nicht für die Abwicklung des Vertragsverhältnisses erforderlich sind oder ihre Löschung nicht den gesetzlichen Aufbewahrungsfristen widerspricht.

Der*Die Mitarbeiter*in kann darüber hinaus jederzeit ohne Angabe von Gründen von seinem*ihrem Recht auf Widerspruch Gebrauch machen und eine freiwillig erteilte Einwilligungserklärung mit Wirkung für die Zukunft abändern oder gänzlich widerrufen, und zwar mündlich oder schriftlich gegenüber dem Vorstand, per eMail unter (Kita-Adresse) oder telefonisch unter # (Rufnummer der Kita).

Der Widerruf gilt nicht rückwirkend, d.h., er ändert nichts an der Rechtmäßigkeit der Verarbeitung bis zum Zeitpunkt des Widerrufs.

Der*Die Mitarbeiter*in ist jederzeit berechtigt, beim Datenschutzbeauftragten des Trägers und/oder bei der zuständigen Datenschutzbehörde (Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit NRW, 40102 Düsseldorf, <https://www.lidi.nrw.de/>) Beschwerde über den Umgang des Trägers mit seinen/ihren Daten einzureichen.

Der*Die Datenschutzverantwortliche des Trägers ist

- Der Träger ist nicht verpflichtet, eine*n externen Datenschutzbeauftragte*n zu benennen.

Alternativ:

- *Der / Die externe Datenschutzbeauftragte des Trägers ist unter folgenden Kontaktdaten zu erreichen:*

§ 13 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 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