

ARBEITSVERTRAG

zwischen

Lebensraum Schule e.V. Singen

Hohgarten 2, 78224 Singen
vertreten durch die Vorsitzende

- nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt -

und

Frau ...
Adresse

- nachfolgend „Arbeitnehmerin“ genannt -

- gemeinschaftlich nachfolgend „die Parteien“ genannt -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

Vorbemerkungen:

Die Arbeitnehmerin steht seit dem ... in einem Beschäftigungsverhältnis mit dem Arbeitgeber. Die Parteien beabsichtigen, durch Abschluss dieses Arbeitsvertrages das zwischen ihnen ununterbrochen fortbestehende Beschäftigungsverhältnis mit Wirkung zum 01.04.2024 auf eine neue vertragliche Grundlage zu stellen und damit an veränderte aktuelle Gegebenheiten anzupassen. Die bisherige Beschäftigungsdauer sowie sämtliche sich daraus ergebenden Folgen bleiben dabei unberührt.

Dies vorausgeschickt vereinbaren die Parteien was folgt:

§ 1 Beginn, Dauer, Tätigkeit

- (1) Die Arbeitnehmerin wird ab XX.XX.20XX als **Betreuungskraft** für die Schulkindbetreuung an der **Beethovenschule, Adresse**, im Bereich **XX** eingestellt. Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.
- (2) Zu den wesentlichen Aufgaben der Arbeitnehmerin zählen insbesondere die Betreuung und Unterstützung in den folgenden außerunterrichtlichen Bereichen:
 - bei den Hausaufgaben
 - im Rahmen der Verlässlichen Grundschule
 - in Freizeitbeschäftigungen
 - in Arbeitsgemeinschaften
 - in der Aufsicht
 - in der Schulmensa
 - bei der Ferienbetreuung
- (3) Der Arbeitgeber behält sich vor, die Arbeitnehmerin aus betrieblichen Gründen unter Wahrung seiner Interessen vorübergehend für eine andere, gleichwertige Tätigkeit, in einem anderen Arbeitsgebiet oder an einem anderen Arbeitsort einzusetzen, soweit dies ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entspricht. Macht der Arbeitgeber von diesem Recht Gebrauch, ist er verpflichtet, die bisherige Vergütung weiter zu entrichten.
- (4) Die Aufnahme einer weiteren Beschäftigung oder Nebentätigkeiten sind dem Arbeitgeber unaufgefordert mitzuteilen.

§ 2 Arbeitszeit, Arbeitszeitkonto

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit der Arbeitnehmerin beträgt derzeit **10,8 Stunden**, ausschließlich der gesetzlich vorgesehenen Pausen und Ruhezeiten und verteilt sich in der Regel auf die Wochentage Montag bis Donnerstag. Diese Wochenstundenzahl entspricht dem Jahresdurchschnitt der auf das Kalenderjahr entfallenden regelmäßigen Wochenarbeitsstunden unter Berücksichtigung der betreuungsfreien Zeiten (z.B. Schulferien) und des Jahresurlaubs. Die Arbeitszeit während der Schulzeit, d.h. bei laufendem Schulbetrieb und ohne Berücksichtigung der betreuungsfreien Feiertage und Schulferienzeiten, beträgt derzeit **13 Stunden**. Es findet ein Arbeitszeitausgleich während der Ferienzeiten statt, soweit nach dem jeweiligen Schulbetrieb üblich.
- (2) Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen werden entsprechend der jeweiligen betrieblichen Erfordernisse für die Arbeitnehmer verbindlich durch Dienstpläne geregelt. Die wöchentliche Einteilung erfolgt durch den Arbeitgeber mit angemessener Ankündigungsfrist rechtzeitig im Voraus. Von der Einteilung im Dienstplan darf nur mit vorheriger Zustimmung der Geschäftsleitung abgewichen werden. Gleiches gilt, wenn Arbeitnehmer untereinander tauschen wollen.
- (3) Die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer richten sich nach den jeweiligen Erfordernissen des Schulbetriebes. Um dem damit verbundenen, schwankenden Arbeitsanfall und Personalbedarf in Zeiten des regulären Schulbetriebes ebenso wie in Ferienzeiten angemessen Rechnung zu tragen, werden für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer im Betrieb des Arbeitgebers Arbeitszeitkonten geführt. In diesen sind
 - A) die tatsächlich geleisteten Stunden (**„Ist“-Stunden**),
 - B) die nach § 2 Abs. 1 geschuldeten Stunden (**„Soll“-Stunden**)
sowie
ein sich im Verhältnis zu den „Ist“-Stunden ergebender negativer Saldo (**„Minusstunden“**) bzw. positiver Saldo (**„Plusstunden“/„Zeitguthaben“**),
 - C) Überstunden oder Mehrarbeit, zusätzlich zu den betrieblich im Dienstplan festgelegten wöchentlichen Arbeitsstunden,zu dokumentieren.
- (4) Das Arbeitszeitkonto wird mindestens einmal innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 12 Monaten, andernfalls spätestens bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, auf den Stand Null gebracht. Dabei gilt, dass nicht durch Arbeitsleistung nachgeholte Minusstunden verfallen und Zeitguthaben, sofern sie nicht bereits vollständig durch Freizeitausgleich ausgeglichen wurden, spätestens zum Ende des Ausgleichszeitraums

zu vergüten sind. Der zwölfmonatige Ausgleichszeitraum beginnt, sobald das Arbeitszeitkonto erstmals auf Null steht (sog. „rollierender Ausgleichszeitraum“).

- (5) Die Arbeitnehmerin kann jederzeit Einsicht in ihr Arbeitszeitkonto nehmen.
- (6) Die Arbeitnehmerin ist darüber hinaus verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers bei betrieblichem Bedarf (z.B. erkrankungsbedingter Personalausfall, Zeiten erhöhten Arbeitsaufkommens, Termindruck) im gesetzlich zulässigen Rahmen zumutbare Überstunden oder Mehrarbeit zu leisten. Der Ausgleich erfolgt in der Regel durch Freizeitausgleich in den Schulferien.
- (7) Durch Urlaub, Krankheit oder sonstige Arbeitsunfähigkeit sowie an betreuungsfreien gesetzlichen Feiertagen werden die „Soll“-Arbeitszeiten eingebracht. Es entstehen in diesen Fällen keine Minusstunden im Arbeitszeitkonto.

§ 3 Vergütung

- (1) Die Arbeitnehmerin erhält eine monatliche Vergütung in Höhe von **EUR 611,00 brutto (Festvergütung)**. Diese bemisst sich nach der jeweils vereinbarten „Soll“-Arbeitszeit gem. § 2 Abs. 1 und wird monatlich in gleichbleibender Höhe, unabhängig von den tatsächlich gearbeiteten Stunden („Ist“-Stunden) jeweils zum Monatsende unter Abzug der gesetzlichen Steuern und Sozialversicherungsabgaben bargeldlos auf das Konto der Arbeitnehmerin ausgezahlt.
- (2) Besteht das Beschäftigungsverhältnis am 01.12. eines Jahres erhält die Arbeitnehmerin im November des Jahres eine freiwillige Jahressonderzahlung von 90% der aktuellen Monatspauschalvergütung. Für jeden Kalendermonat für den die Arbeitnehmerin kein Entgelt erhalten hat, vermindert sich die Jahressonderzahlung um ein Zwölftel.
- (3) Soweit die Arbeitnehmerin auf Anordnung des Arbeitgebers zumutbare Überstunden oder Mehrarbeit leistet, die über die betrieblich festgelegte „Ist“-Arbeitszeit hinausgehen, gilt für diese die Regelung des § 2 Abs. 4 dieses Vertrages entsprechend, soweit dadurch der gesetzliche Mindestlohn nicht unterschritten wird.

§ 4 Arbeitsverhinderung, Entgeltfortzahlung

- (1) Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, dem Arbeitgeber sowie den hierfür ausgewiesenen Ansprechpartnern der Schule jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich, möglichst rechtzeitig vor Arbeitsantritt, mitzuteilen und auf vorrangig zu erledigende Arbeiten hinzuweisen. Ist die Arbeitnehmerin selbst zu einer Mitteilung nicht

in der Lage, hat sie eine entsprechende Unterrichtung des Arbeitgebers durch Dritte zu veranlassen.

- (2) Bei Arbeitsunfähigkeit in Folge von Erkrankung gilt § 5 EFZG. Die Arbeitnehmerin hat spätestens am dritten Krankheitstag und wenn dies kein Arbeitstag ist, spätestens am darauffolgenden Arbeitstag, ihre Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen. Der Arbeitgeber ist jederzeit berechtigt, den Nachweis durch ärztliche Bescheinigung oder durch elektronisch abrufbare Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (i.S.d. § 5 Abs. 1a EFZG) schon früher zu verlangen.
- (3) Für Zeiten des krankheitsbedingten Arbeitsausfalls – sofern deren einzige Ursache die Erkrankung der Arbeitnehmerin ist – wird der Arbeitnehmerin die reguläre wöchentliche Arbeitszeit (vgl. § 2 Abs. 1) gutgeschrieben. Es werden für Zeiten der Erkrankung insoweit weder Minus- noch Plusstunden eingestellt, sofern nicht im Einzelfall eine abweichende Handhabung unter Berücksichtigung der §§ 3, 4 EFZG erforderlich ist.

§ 5 Urlaub

- (1) Die Arbeitnehmerin hat einen Anspruch auf **16 Urlaubstage** pro Kalenderjahr, dies entspricht dem gesetzlichen Mindesturlaub, ausgehend von **4 Arbeitstagen** pro Woche.
- (2) Der Urlaub ist während der Schulferien und möglichst zusammenhängend zu nehmen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaubsanspruch vor einem etwaigen vertraglichen Zusatzurlaub eingebracht.

§ 6 Fortbildung

- (1) Der Arbeitgeber stellt derzeit verschiedene Fortbildungen bereit, deren Besuch auf Einzelfallbasis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin abgestimmt wird. Art und Umfang der jeweils bereitgestellten Fortbildungen ergibt sich im Einzelnen aus dem an die Arbeitnehmerin ausgehändigten Infoblatt in seiner jeweils aktuellen Fassung, diesem Vertrag in der Fassung zum Stand 04/2024 beigelegt als **Anlage 1**.
- (2) Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, auf Weisung des Arbeitgebers im Rahmen billigen Ermessens in zumutbarem Umfang an Fortbildungen und Schulungen teilzunehmen, die für die ausgeübte Tätigkeit förderlich sind.

§ 7 Verschwiegenheitspflicht, Herausgabe

- (1) Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, über alle dienstlichen Angelegenheiten der Schule und des Arbeitgebers sowie alle Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche von der Schul- oder Geschäftsleitung bezeichnet werden oder offensichtlich als solche zu erkennen sind und der Arbeitnehmerin im Rahmen oder aus Anlass ihrer Tätigkeit zur Kenntnis gelangt sind, Stillschweigen zu bewahren und diese Informationen insbesondere keinen Dritten zugänglich zu machen. Diese Pflicht erstreckt sich auch auf die persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten der betreuten Kinder sowie Angelegenheiten von Geschäftspartnern oder solchen Gesellschaften oder Personen, mit denen der Arbeitgeber wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden ist.
- (2) Diese Verpflichtung zur Verschwiegenheit nach vorstehend Abs. 1, insbesondere die Pflicht zur Geheimhaltung betreffend die persönlichen Verhältnisse und Belange der betreuten Kinder, beginnt mit Unterzeichnung dieses Arbeitsvertrages und gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus fort.
- (3) Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unaufgefordert – ansonsten auf Anforderung des Arbeitgebers jederzeit – sämtliche ihr überlassenen oder von ihr gefertigten Schriftstücke, Dokumente oder sonstige Betriebsmittel und Gegenstände im Eigentum oder mittelbaren Besitz des Arbeitgebers unverzüglich an diesen herauszugeben. Ein Zurückbehaltungsrecht der Arbeitnehmerin an den vorstehend genannten Gegenständen und Betriebsmitteln besteht nicht.

§ 8 Beendigung, Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Vertragsteilen ordentlich unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 BGB) gekündigt werden. Gesetzliche Verlängerungen der Kündigungsfrist gelten nicht nur für den Arbeitgeber, sondern in gleicher Art und Weise auch für die Arbeitnehmerin. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.
- (2) Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform (§ 623 BGB).
- (3) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Arbeitnehmerin im Zusammenhang mit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere nach einer Kündigung oder mit dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages von der Arbeitsleistung freizustellen. Das Gleiche gilt, wenn unter Berücksichtigung des Beschäftigungsinteresses der Arbeitnehmerin ein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers an einer Freistellung vorliegt.

- (4) Will die Arbeitnehmerin geltend machen, dass eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, muss sie innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim örtlich zuständigen Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 4 KSchG).
- (5) Das Arbeitsverhältnis endet ferner, ohne dass es des Ausspruchs einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die Arbeitnehmerin die Voraussetzungen für den Bezug auf eine Regelaltersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt hat oder zu dem sie eine Altersrente, gleich aus welchem Rechtsgrund, bezieht.
- (6) Das Arbeitsverhältnis endet ferner, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit dem Ablauf des Monats, in welchem der Arbeitnehmerin der Bescheid über die Gewährung einer unbefristeten Erwerbsminderungsrente zugeht. Sofern der entsprechende Rentenbezug später beginnt, endet das Arbeitsverhältnis erst mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorhergehenden Tages.
- (7) Der Arbeitgeber ist in den Fällen der vorstehenden Absätze 5 und 6 unverzüglich über den Zugang solcher Bescheide zu informieren.

§ 9 Ausschluss- und Verfallsfristen

- (1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus oder in Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden, ansonsten verfallen sie. Die Nichteinhaltung dieser Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs.
- (2) Lehnt die jeweils andere Vertragspartei den Anspruch in Textform ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs in Textform, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb einer weiteren Frist von drei Monaten nach der Ablehnung oder nach dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Die Nichteinhaltung dieser Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs.
- (3) Diese Ausschluss- und Verfallsfristen gelten nicht für unverzichtbare Ansprüche, die kraft Gesetzes der Regelung durch Ausschlussfristen entzogen sind (z.B. AEntG, MiLoG, PflegeArbbV, BetrVG, TVG). Die Ausschluss- und Verfallsfristen gelten auch nicht für Ansprüche, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit bzw. die auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen beruhen.

§ 10 Kinderschutz

Die Arbeitnehmerin 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.

§ 11 Datenschutz

- (1) Die Arbeitnehmerin erklärt sich gem. § 26 Abs. 2 BDSG und § 7 DSGVO damit einverstanden, dass ihre personenbezogenen Daten (z.B. Name, E-Mail-Adresse) zum Zwecke der Durchführung und Abwicklung dieses Arbeitsverhältnisses von dem Arbeitgeber erhoben, verarbeitet, automatisiert gespeichert und gegebenenfalls zur rechtmäßigen Aufgabenerfüllung an Dritte weitergegeben werden. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, dabei die geltenden gesetzlichen Bestimmungen zur Erhebung, Verarbeitung und zum Schutz von personenbezogenen Daten (insbesondere DSGVO, BDSG) einzuhalten.
- (2) Die Arbeitnehmerin erteilt ihre Einwilligung freiwillig und in Kenntnis der jederzeitigen Widerruflichkeit. Nähere Informationen zur Datenverarbeitung, zum Schutz von personenbezogenen Daten oder Auskunft über die vom Arbeitgeber erhobenen und gespeicherten personenbezogenen Daten können jederzeit bei der Geschäftsleitung eingeholt werden. Im Übrigen gelten die betrieblichen Regelungen zum Datenschutz.
- (3) Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich ihrerseits, bei der Ausführung ihrer Tätigkeit die gesetzlichen Datenschutzbestimmungen einzuhalten.

§ 12 Tarif- und Betriebsvereinbarungen, Schulordnung

- (1) Tarifvertragliche Bestimmungen finden auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung. Es gelten die für den Beschäftigungsbetrieb maßgeblichen Betriebsvereinbarungen, betrieblichen Regelungen und Dienstanweisungen.
- (2) Die Arbeitnehmerin wird die für die Schule geltenden rechtlichen Bestimmungen einhalten und insbesondere die Schulordnung wahren. Eine Abschrift der Schulordnung

in ihrer jeweils gültigen Fassung wird der Arbeitnehmerin spätestens zu Beginn ihrer Tätigkeit ausgehändigt.

§ 13 Schlussbestimmungen, Salvatorische Klausel

- (1) Die Arbeitnehmerin versichert, dass die von ihr angegebenen Personaldaten vollständig sind und der Wahrheit entsprechen. Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, etwaige Änderungen ihrer persönlichen Daten – z.B. Name, Familienstand, Wohnanschrift – dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.
- (2) Die Parteien sind sich darüber einig, dass mit Unterzeichnung dieses Vertrages alle eventuell vorher zwischen ihnen getroffenen Vereinbarungen über das zwischen ihnen bestehende Beschäftigungsverhältnis, insbesondere etwaige Bestimmungen aus vorhergehenden zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsverträgen, soweit diese nicht ausdrücklich von der vorliegenden Vereinbarung in Bezug genommen werden, durch die Bestimmungen dieses Arbeitsvertrages vollständig ersetzt werden.
- (3) Dieser Vertrag gibt die zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarungen inhaltlich richtig und vollständig wieder. Mündliche Nebenabreden sind nicht getroffen.
- (4) Die diesem Vertrag beigefügte **Anlage 1** (Fortbildungsangebote, Stand 04/2024) ist ebenfalls verbindlicher Bestandteil dieses Vertrages und wurde der Arbeitnehmerin spätestens mit Unterzeichnung dieses Arbeitsvertrages ausgehändigt.
- (5) Änderungen oder Ergänzungen dieses Vertrages bedürften der Schriftform. Dies gilt auch für die Aufhebung des Schriftformerfordernisses. Ausgenommen hiervon sind solche Abreden, die nach Vertragsschluss unmittelbar mündlich oder in Textform zwischen den Parteien getroffen werden.
- (6) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam oder nichtig sein, so bleibt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen hiervon unberührt. Anstelle der unwirksamen oder nichtigen Bestimmung verpflichten sich die Parteien, eine solche rechtswirksame Bestimmung zu vereinbaren, die nach ihrem Sinn und Zweck dem mit der unwirksamen oder nichtigen Bestimmung Gewollten bei wirtschaftlicher Betrachtung möglichst nahekommt. Gleiches gilt, wenn dieser Vertrag eine Regelungslücke aufweisen sollte.

Singen, den

Ort, Datum

Arbeitgeber

Ort, Datum

Arbeitnehmerin

ENTWURF