
Allgemeine Arbeitsbedingungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des SOS-Kinderdorf e.V.

Präambel

Der SOS-Kinderdorf e.V. hat sich im Rahmen seiner gemeinnützigen Zielsetzung vor allem die Gründung und Unterhaltung von Kinderdörfern zur Aufnahme von elternlosen, verlassenen oder sonstig schutzbedürftigen Kindern sowie die Schaffung von Einrichtungen zur Erziehung, Betreuung und Förderung von Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen zur Aufgabe gesetzt.

Die Mitarbeit beim SOS-Kinderdorf e.V. setzt die Bejahung des satzungsgebundenen Auftrags voraus.

I. Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

Die Allgemeinen Arbeitsbedingungen gelten in den Arbeitsverhältnissen, in denen deren Anwendung im Arbeitsvertrag vereinbart ist.

II. Kinderschutz / Betreutenschutz

§ 2 Kinderschutz / Betreutenschutz

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten sich, die Persönlichkeit der Betreuten zu respektieren und ihre Privatsphäre zu achten. Sie schützen die Betreuten durch einen achtsamen Umgang vor Übergriffen und Unrechtshandlungen und setzen sich aktiv dafür ein, dass gesetzliche Regelungen und Handlungsleitlinien des SOS-Kinderdorf e.V. eingehalten werden. Die UN-Kinderrechtskonvention wird in der Arbeit des SOS-Kinderdorf e.V. beachtet.

III. Arbeitsvertrag / Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

§ 3 Nebenabreden

Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden.

§ 4 Probezeit

- a) Soweit im Arbeitsvertrag nicht anders geregelt, gelten für unbefristete Arbeitsverträge sowie für Arbeitsverträge mit einer Befristung ab zwei Jahren die ersten 6 Monate der Beschäftigung als Probezeit. Die Probezeit verkürzt sich bei kürzeren Befristungen entsprechend anteilig abgerundet auf volle Monate.
- b) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

§ 5 **Änderungsmitteilung**

Änderungen in den persönlichen Verhältnissen oder in der Person der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters sind, soweit sie von wesentlicher Bedeutung für das Arbeitsverhältnis sind, dem Arbeitgeber unverzüglich zu melden.

§ 6 **Versetzung**

Der Arbeitgeber behält sich unter Wahrung der Interessen der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters die Zuweisung einer anderen gleichwertigen Tätigkeit innerhalb der Einrichtung oder in einer anderen Einrichtung vor. Eine Änderung der Tätigkeit oder des Arbeitsortes kommt insbesondere aus betrieblichen Gründen in Betracht.

Betriebliche Gründe liegen beispielsweise vor bei einer Änderung oder Einstellung von einzelnen Angeboten oder Schließung eines Standortes.

Eine abweichende einzelvertragliche Vereinbarung ist möglich.

§ 7 **Ende des Arbeitsverhältnisses**

a) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter das festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat (derzeit §§ 35, 235 SGB VI), es sei denn zwischen dem Arbeitgeber und der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter ist während des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden, den Beendigungszeitpunkt nach § 41 Satz 3 SGB VI hinauszuschieben.

b) Bei unbefristeter voller Erwerbsminderung endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der entsprechende Bescheid des gesetzlichen Rentenversicherungsträgers bzw. berufsständischen Versorgungswerks über eine unbefristete Rente wegen voller Erwerbsminderung der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter zugestellt wird bzw. mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages, wenn die Rente wegen Erwerbsminderung erst nach Zustellung des Rentenbescheides beginnt.

Das Beschäftigungsverhältnis endet nicht bei Gewährung einer befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung. In diesem Fall ruht jedoch das Beschäftigungsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tag an, der auf den o.a. maßgebenden Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Beschäftigungsverhältnis aus anderen Gründen endet.

c) Bei teilweiser unbefristeter oder befristeter Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der entsprechende Bescheid des gesetzlichen Rentenversicherungsträgers bzw. des berufsständischen Versorgungswerkes über eine unbefristete bzw. befristete Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter zugestellt wird.

Das Arbeitsverhältnis endet bzw. ruht dann nicht, wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen und die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter innerhalb von 2 Wochen nach Zugang des Rentenbescheides ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

d) Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ist verpflichtet, den Arbeitgeber von der Zustellung eines Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten.

§ 8 Zeugnis

- a) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über die Art und Dauer der ausgeübten Tätigkeit. Auf Verlangen hat sich das Zeugnis auch auf Führung und Leistung zu erstrecken.
- b) Aus triftigen Gründen kann die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zwischenzeugnis verlangen.

IV. Allgemeine Bestimmungen

§ 9 Allgemeine Pflichten

- a) Jede Mitarbeiterin/jeder Mitarbeiter hat durch den vollen Einsatz ihrer/seiner beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen und ihrer/seiner Persönlichkeit zur Erfüllung der satzungsgemäßen Ziele des SOS-Kinderdorf e.V. beizutragen. Sie/Er soll sich um ihre/seine berufliche Weiterbildung bemühen, wobei sie/ihn der Arbeitgeber in angemessener Weise zu unterstützen hat.
- b) Bei der Ausübung ihrer/seiner Tätigkeit hat die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter die für ihren/seinen Arbeitsbereich bestehenden einschlägigen Rechtsvorschriften sowie Anweisungen oder Anordnungen ihres/seines Vorgesetzten zu beachten.

§ 10 Schweigepflicht

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ist auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

§ 11 Nebentätigkeit

Die Übernahme einer bezahlten Nebentätigkeit ist dem Arbeitgeber bekannt zu geben und bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung durch den Arbeitgeber. Sie darf nur versagt werden, wenn zu befürchten ist, dass hierdurch die Arbeitsleistung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters oder die berechtigten Interessen des Vereins beeinträchtigt werden.

§ 12 Belohnungen und Geschenke

Werden der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter Belohnungen und Geschenke in Bezug auf ihre/seine Tätigkeit angeboten, so hat sie/er dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter darf Belohnungen und Geschenke in Bezug auf ihre/seine Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen.

§ 13 Ärztliche Untersuchung

Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Bei dem be-

auftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben.

Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber, soweit sie nicht anderweitig erstattet oder erlassen werden.

§ 14 Personalakten

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter hat ein Recht auf Einsicht in ihre/seine vollständige Personalakte. Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Kopien aus der Personalakte anzufertigen.

§ 15 Residenzpflicht

- a) Soweit die Besonderheiten der Aufgabenstellung einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters es erfordern, kann die Residenzpflicht vereinbart werden.
- b) In besonderen Notlagen kann eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter auch vorübergehend zum Wohnen innerhalb einer Einrichtung verpflichtet werden. Bei der Auswahl der hierfür in Betracht kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist deren soziale und persönliche Situation zu berücksichtigen.

V. Arbeitszeit

§ 16 Arbeitszeit

Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin/eines vollbeschäftigten Mitarbeiters beträgt – soweit im Arbeitsvertrag aufgrund der spezifischen Aufgabenstellung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters nicht anderweitig geregelt – ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden. Der Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von 6 Monaten zugrunde zu legen.

Die regelmäßige Arbeitszeit kann nach Anhörung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters in besonderen Fällen auf Anordnung des Arbeitgebers bzw. des hierfür ermächtigten Vertreters auf bis zu 60 Stunden wöchentlich verlängert werden.

§ 17 Mehrarbeit und Sonderformen der Arbeit

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ist im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeit zur Leistung von Mehrarbeit, Sonn-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit sowie zu Bereitschaftsdienst (z.B. Tages-/Nachtanwesenheitsbereitschaft, Rufbereitschaft) verpflichtet.

§ 18 Besondere Regelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den pädagogischen Einrichtungen

- a) Die Arbeitszeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen überwiegend die stationäre und/oder ambulante Betreuung und/oder Erziehung von Personen obliegt, sind nach Umfang und Aufteilung vorrangig an den Bedürfnissen der zu betreuenden Personen auszurichten. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen dabei ihre Arbeitszeiten (reine Arbeitszeiten und Bereitschaftszeiten) nach den

pädagogischen Notwendigkeiten der von ihnen betreuten Personen, nach Absprache und in Abstimmung mit der Leiterin/dem Leiter der pädagogischen Einrichtung, weitgehend selbständig und eigenverantwortlich regeln.

Das gleiche gilt auch für die Leiterinnen und Leiter einer Einrichtung in Eigenverantwortung.

Ein Anspruch auf zusammenhängende tägliche Arbeitszeiten besteht nicht.

- b) In den pädagogischen Einrichtungen, deren Aufgaben Sonntags- und Feiertagsarbeit erfordern, muss an den Sonntagen und Wochenfeiertagen dienstplanmäßig gearbeitet werden. Es sollen jedoch im Monat 2 Sonntage arbeitsfrei sein, sofern es die Verhältnisse zulassen.
- c) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist, soweit die Verhältnisse es zulassen, nach Möglichkeit auf durchschnittlich 5 Tage in der Woche zu verteilen. Ein Anspruch auf eine 5-Tage-Woche besteht nicht.

§ 19 Arbeitsbefreiung

Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung nur insoweit, als die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter nicht anderweitig Ansprüche auf Ersatz der Vergütung geltend machen kann.

§ 20 Erholungsurlaub

- a) Beginnt das Arbeitsverhältnis einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters im Laufe eines Kalenderjahres und/oder endet das Arbeitsverhältnis einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters im Laufe eines Kalenderjahres, so hat die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs.

Sofern das Arbeitsverhältnis im Jahr des Beginns und/oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mehr als 6 Monate besteht, hat die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter Anspruch auf Mindesturlaub nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen, mindestens jedoch auf 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

- b) Bei Inanspruchnahme von Elternzeit oder Pflegezeit wird die Dauer des Erholungsurlaubs für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit oder Pflegezeit um 1/12 gekürzt.
- c) Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

VI. Besondere Regelungen

§ 21 Inanspruchnahme von Verpflegung und Unterkunft

Die der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter gewährte Verpflegung wird mit dem Wert der nach § 2 SvEV festgestellten Sachbezugswerte auf die Vergütung angerechnet. Bei Diätverpflegung können höhere Sätze vereinbart werden.

Sofern einer Mitarbeiterin/einem Mitarbeiter im Rahmen des Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsvertrages eine Unterkunft zur Verfügung gestellt wird, so wird hierfür nach Maßgabe der Vergütungsordnung für Werkdienstwohnungen ein entsprechender Betrag von der Vergütung in Abzug gebracht.

§ 22 **Freiwillige Leistungen**

Jubiläumszuwendungen werden jeweils durch den Arbeitgeber festgesetzt. Ein Anspruch hierauf besteht auch nach mehrmaliger Gewährung nicht.

§ 23 **Sterbegeld**

Beim Tode der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und für zwei weitere Monate die volle Vergütung der Verstorbenen/des Verstorbenen der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern als Sterbegeld gewährt. Sind mehrere Berechtigte vorhanden, so kann die Zahlung mit befreiender Wirkung an einen von ihnen erfolgen.

§ 24 **Ausschlussfristen**

- a) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten gegenüber der Vertragspartnerin/dem Vertragspartner in Textform (z.B. E-Mail, Telefax) geltend gemacht werden. Die Versäumung der Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs. Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch fällig ist und die Anspruchstellerin/der Anspruchsteller von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.
- b) Lehnt die Vertragspartnerin/der Vertragspartner den Anspruch in Textform ab oder erklärt sich nicht innerhalb von einem Monat nach Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder nach Ablauf der Monatsfrist gerichtlich geltend gemacht wird.
- c) Die vorstehenden Absätze a) und b) gelten nicht
 - für Ansprüche aus Haftung aufgrund grober Fahrlässigkeit oder Vorsatzes,
 - bei Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, oder
 - für Ansprüche der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters, die kraft Gesetzes dieser Ausschlussfrist entzogen sind (z.B. AentG, MiLoG).

Hinweis

Auf das Arbeitsverhältnis finden darüber hinaus Gesamtbetriebsvereinbarungen in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung. Diese können im Intranet eingesehen werden.

Die bereits abgeschlossenen und noch abzuschließenden (Gesamt-)Betriebsvereinbarungen gehen auch dann den Allgemeinen Arbeitsbedingungen vor, wenn die Allgemeinen Arbeitsbedingungen günstiger sind.

Stand: September 2023

© 2023

SOS-Kinderdorf e.V.
Ressort Personal
Renatastraße 77
80639 München

www.sos-mitarbeit.de