

Rahmentarifvertrag

zwischen

dem **Arbeitgeberverband privater Träger der Kinder- und Jugendhilfe e.V.**

(nachfolgend AG-VPK)

Nikolaiwall 3, 27283 Verden

- einerseits -

der **Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Nordrhein-Westfalen**

Nünningstraße 11, 45141 Essen

(GEW)

-andererseits-

wird nachfolgender **R a h m e n t a r i f v e r t r a g** geschlossen.

Inhaltsverzeichnis

ABSCHNITT I – Allgemeines	4
§ 1 Geltungsbereich und Begriffe	4
§ 2 Arbeitsvertrag, Aufgabengebiet und Arbeitsort, Zuweisung anderer Tätigkeit und anderen Tätigkeitsort, Nebenabreden, Probezeit, Freistellung; ärztliche Untersuchung.....	4
§ 3 Befristung des Beschäftigungsverhältnisses	5
§ 4 Führung auf Probe	5
§ 5 Führung auf Zeit.....	6
§ 6 Führungszeugnis und Mitteilungspflichten.....	6
§ 7 Beschäftigungszeit.....	7
§ 8 Nebentätigkeit	7
§ 9 Personalentwicklungsgespräch	8
§ 10 Verschwiegenheitspflicht, Herausgabepflicht	8
§ 11 Arbeitsverhinderung und Mitteilungspflichten	8
ABSCHNITT II Fortbildung	9
§12 Grundsätze	9
§ 13 Vergabe von Fortbildungspunkten	9
ABSCHNITT III Arbeitszeit	9
§ 14 Arbeitszeit	9
§ 14 a Ruhepausen.....	10
§ 15 Begriffe und Sonderformen der Arbeit	11
§ 16 Sonderregelungen für Bereitschaftsdienste.....	12
§ 17 Sonderregelungen für Rufbereitschaften	12
§ 18 Sonderregelungen für familienanaloge Wohnformen	13
§ 19 Arbeitszeit und Urlaub in familienanaloge Wohnformen	13
§ 20 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit / Zeitzuschläge.....	13
§ 21 Arbeitsbefreiung.....	14
ABSCHNITT IV Urlaub	15
§ 22 gesetzlicher Mindesturlaub	15
§ 23 tariflicher Mehrurlaub	16
ABSCHNITT V Entgeltfortzahlung Im Krankheitsfall	17
§ 24 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.....	17
Abschnitt VI Beendigung des Arbeitsverhältnisses	17
§ 25 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung.....	17
§ 26 Kündigung des Arbeitsverhältnisses.....	18
§ 27 Zeugnisse und Bescheinigungen.....	20
ABSCHNITT VII Flexible Regelungen im Falle wirtschaftlicher Notlagen.....	20

§ 28 Wirtschaftliche Notlage	20
§ 29 Kurzarbeit	20
ABSCHNITT VIII Haftung und Ausschlussfrist.....	21
§ 30 Haftung und Forderungsübergang	20
§ 31 Ausschlussfrist.....	21
ABSCHNITT IX Schlussbestimmungen	21
§ 32 In-Kraft-Treten und Laufzeit.....	21
§ 33 Salvatorische Klausel; Verpflichtung zur Verhandlungsführung	22
Protokollnotizen.....	23

ABSCHNITT I – Allgemeines

§ 1 Geltungsbereich und Begriffe

(1) Dieser Tarifvertrag gilt

- a. räumlich für das Bundesland Nordrhein-Westfalen,
- b. fachlich für alle ordentlichen Mitglieder des AG-VPK,
- c. persönlich für alle Arbeitnehmer*innen, die in einem Arbeitsverhältnis mit einer Mitgliedseinrichtung des AG-VPK stehen,
- d. persönlich für Schüler*innen in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zum*zur Erzieher*in nach den landesrechtlichen Regelungen (PIA).

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht

- a. für Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, ausgenommen Fachkräfte im Rahmen einer berufsbegleitenden Ausbildung und Berufspraktikant*innen,
- b. für Arbeitnehmer*innen, die auf Grund ihrer Tätigkeit keiner der Entgeltgruppen des Entgelttarifvertrages vom 01.01.2023 in seiner jeweils gültigen Fassung zugeordnet werden können.

(3) Der Begriff Arbeitnehmer*innen umfasst auch arbeitnehmerähnliche Personen gemäß § 12a TVG.

(4) Sofern ein Unternehmen mit Sitz in Nordrhein-Westfalen Betriebe oder Betriebsteile in anderen Bundesländern ohne Tarifvertrag betreibt, kann die Geltung dieses Tarifvertrages auch für diese Betriebe und Betriebsteile arbeitsvertraglich vereinbart werden.

§ 2 Arbeitsvertrag, Aufgabengebiet und Arbeitsort, Zuweisung anderer Tätigkeit und anderen Tätigkeitsort, Nebenabreden, Probezeit, Freistellung; ärztliche Untersuchung

(1) Der Arbeits- bzw. Dienstvertrag oder Werkvertrag wird schriftlich abgeschlossen; dem*der Arbeitnehmer*in ist eine Ausfertigung auszuhändigen.

(2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem*der Arbeitnehmer*in aus betrieblichen Gründen unter Wahrung ihrer*seiner Interessen eine andere, gleich- oder höherwertige Tätigkeit, bzw. ein anderes Arbeitsgebiet zu übertragen oder auch gleichermaßen den*die Arbeitnehmer*in an einem anderen Ort einzusetzen

soweit dies den Fähigkeiten und Kenntnissen des*der Arbeitnehmer*in entspricht. Der Arbeitgeber kann aus nachvollziehbaren Gründen vorübergehend, maximal jedoch für 6 Monate, auch eine geringwertigere Tätigkeit übertragen; insoweit gilt § 5 Entgelttarifvertrag vom 01.01.2024 in der jeweiligen Fassung ergänzend.

- (3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Monaten zum jeweiligen Quartalsende schriftlich gekündigt werden. Der Vorrang der Individualabrede (§ 305b BGB) bleibt hiervon unberührt.
- (4) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist.
- (5) Der Arbeitgeber kann im Fall einer Kündigung den*die Arbeitnehmer*in im Rahmen von bestehenden und noch entstehenden Urlaubsansprüchen oder sonstigen Freizeitausgleichsansprüchen und in konkreter Anrechnung auf solche freistellen. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber berechtigt, den*die Arbeitnehmer*in im Fall einer Kündigung bis zum Ausscheiden unter Fortzahlung der Bezüge ganz oder teilweise von der Arbeit freizustellen, soweit sein Interesse hieran das des*der Arbeitnehmer*in an der Weiterbeschäftigung überwiegt (z.B. Geheimhaltungsinteresse des Arbeitgebers, laufendes Ermittlungsverfahren gegen den*die Arbeitnehmer*in wegen einem der in § 72a SGB VIII genannten Tatbestände).
- (6) Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, den*die Arbeitnehmer*in zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass er*sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Bei dem*der beauftragten Ärzt*in kann es sich um eine*n Betriebsärzt*in handeln.

§ 3 Befristung des Beschäftigungsverhältnisses

Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig.

§ 4 Führung auf Probe

- (1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von 2 (zwei) Jahren vereinbart werden. Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des

Arbeitsvertrages zulässig. Die beiderseitigen Kündigungsrechte aus § 26 Abs. 2 bleiben bestehen.

- (2) Führungspositionen sind die im Entgelttarifvertrag ab Entgeltgruppe/Entgeltstufe E 4, V 4, HT 4 sowie L 1 bis L 4 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) Besteht bereits ein Beschäftigungsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann dem/der Arbeitnehmer*in vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. Dem*Der Arbeitnehmer*in wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe/Entgeltstufe und dem sich bei Höhergruppierung/Höherstufung ergebenden Tabellenentgelt gewährt. Nach Fristablauf endet die Erprobung. Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen.

§ 5 Führung auf Zeit

- (1) Führungspositionen gemäß § 4 Abs. 2 dieses Tarifvertrages können bei erstmaliger Einstellung als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von 3 (drei) Jahren vereinbart werden.
- (2) Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens dreimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.
- (3) Die allgemeinen Vorschriften über die beiderseitigen Kündigungsrechte in § 26 Abs. 2 bleiben unberührt.

§ 6 Führungszeugnis und Mitteilungspflichten

- (1) Der*Die Arbeitnehmer*in ist verpflichtet, dem Arbeitgeber unaufgefordert Sachverhalte und Umstände, die mit der Durchführung des Arbeitsverhältnisses zusammenhängen, mitzuteilen (z. B. Änderung des Wohnsitzes, Krankenkassenwechsel, Änderung der Steuerklasse etc.).
- (2) Der*Die Arbeitnehmer*in ist verpflichtet, bei Einstellung ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30 Absatz 5 und § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorzulegen; die Ausstellung dieses Führungszeugnisses darf nicht länger als drei Monate zurückliegen.
- (3) Der Arbeitgeber ist berechtigt, in regelmäßigen Abständen, erneut die Vorlage eines aktuellen Führungszeugnisses gemäß Absatz 2 durch den*die Arbeitnehmer*in zu verlangen. Den Zeitpunkt bestimmt der Arbeitgeber nach

billigem Ermessen. Die Kosten für die Vorlage des neuen Führungszeugnisses trägt der Arbeitgeber.

- (4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, dass das Arbeitsverhältnis bis zur Vorlage eines Führungszeugnisses nach Absatz 2 entweder aufschiebend oder auflösend bedingt abzuschließen ist.
- (5) Der*Die Arbeitnehmer*in ist verpflichtet, dem Arbeitgeber unaufgefordert mitzuteilen, sofern gegen ihn ein Ermittlungsverfahren wg. einer in § 72a SGB VIII aufgezählten Straftat eingeleitet ist.

§ 7 Beschäftigungszeit

- (1) Beschäftigungszeit ist die Zeit, die in einer Mitgliedseinrichtung des AG-VPK zurückgelegt worden ist. Hierbei zählen auch die Zeiten, die in einer Mitgliedseinrichtung des AG-VPK zurückgelegt wurden, bevor die Mitgliedseinrichtung vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst war, als Beschäftigungszeiten im Sinne dieser Vorschrift.
- (2) Beschäftigungszeiten bei vorherigen Arbeitgebern, die nicht dem AG-VPK angehören, können auf Antrag des*der Arbeitnehmers*in ganz oder teilweise angerechnet werden.
- (3) Bei Neueinstellungen kann der Arbeitgeber zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.
- (4) Bei Neueinstellungen kann der Arbeitgeber zur Deckung des Personalbedarfs auch eine sofortige Stufenzuordnung zur jeweiligen Stufe 3 vornehmen.

§ 8 Nebentätigkeit

Der*Die Arbeitnehmer*in verpflichtet sich, ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers keine Nebentätigkeiten aufzunehmen. Der Arbeitgeber hat seine Zustimmung zu erteilen, wenn nicht seine berechtigten Interessen dagegensprechen. Die Zustimmung kann auch unter dem Vorbehalt des Widerrufs erteilt werden. Die Untersagung der Nebentätigkeit ist dem Arbeitnehmer unter Nennung der Gründe mitzuteilen.

§ 9 Personalentwicklungsgespräch

Der*Die Arbeitnehmer*in hat Anspruch auf ein jährlich mit dem Vorgesetzten durchzuführendes Personalentwicklungsgespräch. Es ist ein Ergebnisprotokoll anzufertigen, welches sich ausschließlich auf Tatsachen, Umstände und Aussagen, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, beziehen darf. Eine Kopie des Ergebnisprotokolls ist dem*der Arbeitnehmer*in auf seine*ihre Anforderung auszuhändigen.

§ 10 Verschwiegenheitspflicht, Herausgabepflicht

- (1) Der*Die Arbeitnehmer*in hat über Angelegenheiten des Betriebes, die ihm*ihm im Rahmen seiner Tätigkeit anvertraut oder bekannt geworden sind, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf ausdrückliche Weisung des Arbeitgebers angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren.
- (2) Dritten gegenüber und zu außerdienstlichen Zwecken darf der*die Arbeitnehmer*in ohne Genehmigung des Arbeitgebers von betrieblichen Vorgängen und Schriftstücken sowie bildlichen Darstellungen weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen verschaffen. Diesem Verbot unterliegt der*die Arbeitnehmer*in nicht, wenn die Offenlegung durch Gesetz, Tarifvertrag oder ausdrückliche betriebliche Anordnung vorgeschrieben oder zur Wahrung berechtigter Interessen des*der Arbeitnehmers*in notwendig ist.
- (3) Der*Die Arbeitnehmer*in hat unverzüglich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie jederzeit auf schriftliches Verlangen des Arbeitgebers betriebliche Schriftstücke sowie schriftliche Aufzeichnungen über konkret benannte betriebliche Vorgänge herauszugeben. Dies gilt auch für Schriftstücke und Aufzeichnungen auf Datenträgern jedweder Art.
- (4) Der*Die Arbeitnehmer*in hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegenheiten, die der gesetzlichen oder tarifvertraglich vereinbarten Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

§ 11 Arbeitsverhinderung und Mitteilungspflichten

- (1) Ist der*die Arbeitnehmer*in aus unvorhersehbaren wichtigen Gründen gehindert, die Arbeit aufzunehmen, so hat er*sie dies unter Angabe der Gründe und der voraussichtlichen Dauer seines*ihres Fernbleibens unverzüglich, nach Möglichkeit vor Arbeitsbeginn, dem Arbeitgeber mitzuteilen.

- (2) Ist der*die Arbeitnehmer*in durch Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit an der Arbeitsaufnahme verhindert, so ist er*sie verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, so hat der*die Arbeitnehmer*in eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag nachzureichen. Verlängert sich die Arbeitsunfähigkeit über die in der ärztlichen Bescheinigung angegebene Dauer hinaus, so hat der*die Arbeitnehmer*in dies unverzüglich anzuzeigen und eine neue Bescheinigung vorzulegen. Der Arbeitgeber ist im Einzelfall berechtigt, den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit ab dem ersten Krankheitstag zu verlangen. § 5 Abs.1a Entgeltfortzahlungsgesetz (E-AU) findet für Arbeitnehmer*innen, die Versicherte einer gesetzlichen Krankenkasse sind, Anwendung.
- (3) Der*Die Arbeitnehmer*in ist verpflichtet über zu erledigende Vorgänge, Termine und Sachverhalte zu informieren. Ansprechpartner*innen und Kommunikationswege werden in der Einrichtung geregelt.

ABSCHNITT II Fortbildung

§12 Grundsätze

- (1) Die Förderung der Fortbildung von Arbeitnehmer*innen ist ein zentraler Baustein dieses Tarifvertrags. Die Mitgliedseinrichtungen des AG-VPK sind bestrebt, alle Arbeitnehmer*innen so zu qualifizieren, dass sie die pädagogische Praxis im Sinne einer positiven Entwicklung der ihr anvertrauten Kinder und Jugendlichen vor Ort bestmöglich gestalten können.
- (2) Alle Arbeitnehmer*innen haben einen Anspruch auf Fortbildung.

§ 13 Vergabe von Fortbildungspunkten

-entfallen-

ABSCHNITT III Arbeitszeit

§ 14 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden.

- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von 6 Monaten zugrunde zu legen.
- (3) Die Arbeitsleistung der Arbeitnehmer*innen ist bei Vollbeschäftigung grundsätzlich auf 5 (fünf)Tage zu verteilen. Ausnahmsweise kann die Arbeitsleistung aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.
- (4) Die Arbeitnehmer*innen sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit, Überstunden, und Mehrarbeit sowie zu Arbeitsbereitschaft- und Bereitschaftsdiensten verpflichtet. Darüber hinaus sind Arbeitnehmer*innen zur Ableistung von Rufbereitschaften verpflichtet.
- (5) Durch Vereinbarung im Arbeitsvertrag oder im Rahmen einer Betriebsvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 48 Stunden eingerichtet werden. Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (6) Durch Vereinbarung im Arbeitsvertrag oder im Rahmen einer Betriebsvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu 12 (zwölf) Stunden eingeführt werden. Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden sind im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums auszugleichen.
- (7) Die Absätze 5 und 6 gelten nur alternativ und nicht bei Schichtarbeit.

§ 14 a Ruhepausen

- (1) Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer*innen nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.
- (2) Bei Schichtarbeit kann die Gesamtdauer der Ruhepausen nach § 4 Satz 2 ArbZG auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden.
- (3) Sofern der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer*innen durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird, können die Regelungen von Abs. 1 und Abs. 2 bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen entsprechend angepasst werden. Näheres haben die Tarifparteien in der Protokollnotiz Nr.1 zu diesem Tarifvertrag geregelt.

§ 15 Begriffe und Sonderformen der Arbeit

- (1) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit vorsieht.
- (2) Bereitschaftsdienst leisten Arbeitnehmer*innen, die, ohne dass von ihnen wache Aufmerksamkeit gefordert wird, für Zwecke des Betriebs, sich an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebs aufhalten, damit sie erforderlichenfalls ihre volle Arbeitstätigkeit unverzüglich, also ohne schuldhaftes Zögern, aufnehmen können.
- (3) Rufbereitschaft leisten Arbeitnehmer*innen, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Arbeitnehmer*innen vom Arbeitgeber nicht mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- (4) Nacharbeit ist die Arbeit im Zeitraum zwischen 22 Uhr und 6 Uhr für jede volle Stunde der Arbeit.
- (5) Mehrarbeit ist diejenige Arbeitszeit, die über die tarifvertraglich in § 14 Absatz 1 dieses Vertrages vorgesehene regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistet wird.
- (6) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der arbeitsvertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeit Arbeitnehmer*innen (§ 14 Abs. 1) bzw. Teilzeitarbeitnehmer*innen für die Woche dienstplanmäßig festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht innerhalb von 24 Wochen bzw. 6 Monaten ausgeglichen werden.
- (7) Abweichend von Absatz 6 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
 - a. im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 14 Abs. 5 über 48 Wochenstunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
 - b. im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 14 Abs. 6 außerhalb der Rahmenzeit,
 - c. in Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.

§ 16 Sonderregelungen für Bereitschaftsdienste

- (1) Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (2) Bereitschaftszeiten werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
- (3) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeit darf durchschnittlich 58 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 14 Abs. 1 wird im Falle von angeordnetem Bereitschaftsdienst aus der Summe aus faktorisierter Bereitschaftszeit gemäß § 8 Entgelttarifvertrag und Vollarbeit erreicht.
- (4) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 Abs. 2 a ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes auch ohne Ausgleich über 8 (acht) Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer*innen nicht gefährdet wird. Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit maximal 24 Stunden betragen. Ein erheblicher Umfang ist anzunehmen, wenn der Anteil von Bereitschaftsdienst oder Arbeitsbereitschaft mindestens ein Drittel der täglichen Arbeitszeit beträgt. Auf Grund dieser Regelung darf die Arbeitszeit gem. § 7 Abs. 7 ArbZG nur verlängert werden, wenn der*die Arbeitnehmer*in schriftlich eingewilligt hat. Die Einwilligung ist freiwillig und kann mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich widerrufen werden. Der Arbeitgeber darf eine*n Arbeitnehmer*in nicht benachteiligen, weil diese*r die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat.
- (5) Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen die Arbeitnehmer*innen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 (elf) Stunden haben. Die Ruhezeit kann um zwei Stunden gekürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb von 4 (vier) Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit ausgeglichen wird.

§ 17 Sonderregelungen für Rufbereitschaften

- (1) Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von 10 (zehn) Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden.

- (2) Zeiten der Rufbereitschaft werden zu 12,5% als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).

§ 18 Sonderregelungen für familienanalogen Wohnformen

Für Arbeitnehmer*innen in familienanalogen Wohnformen, die gemäß § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG nicht dem Arbeitszeitgesetz unterfallen, gelten die Regelungen des Abschnittes 3 dieses Vertrags nicht. In Bezug auf die Regelungen des Abschnitts 4 dieses Vertrags sind die in § 19 dieses Vertrags genannten Besonderheiten zu beachten. Familienanaloge Wohnformen sind dadurch gekennzeichnet, dass die betreuten Kinder oder Jugendlichen gemeinsam mit dem*der Arbeitnehmer*in in einem gemeinsamen Haushalt wohnen. Eine Trennung von Arbeitszeit und Freizeit ist in solchen Wohnformen nicht möglich. Zu den familienanalogen Wohnformen gehören insbesondere familienanaloge Wohngruppen und Erziehungsstellen.

§ 19 Arbeitszeit und Urlaub in familienanalogen Wohnformen

- (1) Arbeitnehmer*innen, welche die Betreuung von Kindern und Jugendlichen in familienanalogen Wohnformen im Sinne des § 18 dieses Vertrags übernehmen, haben Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nach den Vorgaben der §§ 22, 23 dieses Vertrags.
- (2) Aufgrund der Besonderheit der Betreuung von Kindern und Jugendlichen einer familienanalogen Wohnform, haben Arbeitnehmer*innen den Jahresurlaub grundsätzlich gemeinsam mit den von ihnen Betreuten zu verbringen. Der*Die Arbeitnehmer*in kann beim Arbeitgeber beantragen, dass er*sie den Urlaub ganz oder teilweise ohne das betreute Kind oder den Jugendlichen verbringen kann. Der Arbeitgeber soll diesem Antrag zustimmen, wenn dies zur Wahrung der Gesundheit des*der Arbeitnehmer*in unbedingt erforderlich ist, während der Abwesenheit des*der betreuenden Arbeitnehmer*in die reibungslose Weiterbetreuung des Betreuten gewährleistet wäre und die vorübergehende Trennung des betreuten Kindes oder Jugendlichen vom*von des*der Arbeitnehmer*in keine unverhältnismäßige Beeinträchtigung des Kindeswohls bedeuten würde.

§ 20 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit / Zeitzuschläge

- (1) Die Arbeitnehmer*innen erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Die Zeitzuschläge betragen - auch bei Teilzeitarbeitnehmer*innen - je Stunde
- a) für Überstunden 20 v.H.,

- b) für Nachtarbeit 25 v.H., wird die Arbeit vor 0:00 Uhr aufgenommen, erhöht sich der Zuschlagssatz auf 40 v.H. für die Zeit von 0:00 Uhr bis 04:00 Uhr,
 - c) für Sonntagsarbeit 50 v.H.,
 - d) für Arbeit am 31. Dezember ab 14:00 Uhr und den gesetzlichen Feiertagen ohne Freizeitausgleich 125 v.H., mit Freizeitausgleich 25 v.H.,
 - e) für Arbeit am 24. Dezember ab 14:00 Uhr, am 25. und 26. Dezember sowie am 1. Mai ohne Freizeitausgleich 150 v.H. mit Freizeitausgleich 50 v.H.,
- (2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge gem. Abs. 1 Nr. c) bis e) wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.
- (3) Durch Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass die Zeitzuschläge durch einen entsprechenden Freizeitausgleich abgegolten werden können.

§ 21 Arbeitsbefreiung

- (1) Arbeitnehmer*innen werden in nachstehenden Fällen, wenn die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden kann, unter Fortzahlung des Entgelts für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt:
- a. Bei amts-, versorgungs- und betriebsärztlich angeordneten Untersuchungen und Behandlungen.
 - b. 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 des Entgelts nur insoweit, als der*die Arbeitnehmer*in nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der*Die Arbeitnehmer*in hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (2) In allen Fällen, in denen der*die Arbeitnehmer*in einem Dritten gegenüber einen Anspruch auf Erstattung des Verdienstausfalles erlangt, hat er*sie diesen zum Zwecke der Anrechnung auf die Bezüge geltend zu machen. Aufwandsentschädigungen bleiben hierbei außer Betracht.
- (3) Der*Die Arbeitnehmer*in wird zudem unter Fortzahlung des Entgelts bei nachfolgend genannten Anlässen wie folgt von der Arbeit freigestellt:

- a. bei eigener Heirat, Heirat der Kinder: 1 (ein) Arbeitstag,
- b. bei Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin oder vollzogener Adoption eines minderjährigen Kindes: 1 (ein) Arbeitstag,
- c. beim Tod des*der Ehegatten/Lebenspartner*in, der eigenen Kinder oder Eltern: 3 (drei) Arbeitstage,
- d. beim Tod eines anderen Familienangehörigen (Geschwister, Großeltern, Schwiegereltern): 1 (ein) Arbeitstag,
- e. bei 10-, 15- usw. -jähriger Betriebszugehörigkeit: 1 (ein) Arbeitstag.
- f. bei dienstlich veranlassten Umzügen.

(4) Dem*Der Arbeitnehmer*in wird unbezahlte Freistellung gewährt:

- a. bei Erkrankung eines Kindes, welches das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, nach den Regelungen des § 45 SGB V. Dauer des Freistellungsanspruches:
 - aa. verheiratete Arbeitnehmer*innen mit Lebenspartner*innen; je Kind längstens 10 Arbeitstage, bei mehreren Kindern längstens 25 Arbeitstage p.a.
 - bb. alleinerziehende Arbeitnehmer*innen: je Kind längstens 20 Arbeitstage bei mehreren Kindern 50 Arbeitstage p.a.
- b. bei Erkrankung und Pflege eines Kindes, das das zwölfte Lebensjahr, aber noch nicht das 14. Lebensjahr vollendet hat, erhalten Arbeitnehmer*innen längstens sechs Tage unbezahlte Freistellung.

Die Befreiungsbestimmungen, die für Ehegatt*innen gelten, sind auf Lebenspartnerschaften ebenfalls anzuwenden.

ABSCHNITT IV Urlaub

§ 22 gesetzlicher Mindesturlaub

- (1) Arbeitnehmer*innen erhalten in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung des regelmäßigen Entgelts. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Zunächst ist der gesetzliche Mindesturlaub zu gewähren und im Anschluss der tarifliche Mehrurlaub.
- (2) Die in § 22 dieses Vertrages vereinbarten Grundsätze gelten nur für den gesetzlichen Mindesturlaub.

(3) Die Anzahl der Urlaubstage von Vollzeitarbeitnehmern*innen beträgt 30 Arbeitstage pro Jahr. Die Urlaubstage nach Satz 1 bestehen zum einen aus 20 Urlaubstagen aus den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes (gesetzlicher Mindesturlaub) und zum anderen aus 10 Urlaubstagen aus diesem Tarifvertrag (tariflicher Mehrurlaub). Für Teilzeitarbeitnehmer*innen sind die Urlaubstage hiernach entsprechend dem Verhältnis ihrer Arbeitszeit zu berechnen.

Eine Übertragung des gesetzlichen Mindesturlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des*der Arbeitnehmer*in liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub bis zum Ablauf des 31.3. des Folgejahres (Übertragungszeitraum) gewährt und genommen werden.

(4) Mit Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres bzw. im Falle der Übertragung in das folgende Kalenderjahr mit Ablauf des 31.3. des Folgejahres, verfällt der gesetzliche Mindesturlaub, sofern der Arbeitgeber den*die Arbeitnehmer*in hierauf hingewiesen hat und ihn zugleich in die Lage versetzt hat, seinen*ihren Urlaub zu nehmen (Mitteilungspflicht des Arbeitgebers).

(5) Der*die Arbeitnehmer*in kann Urlaub erst dann antreten, wenn dieser vom Arbeitgeber schriftlich genehmigt oder festgelegt worden ist.

(6) Der Arbeitgeber ist berechtigt, aus betrieblichen Gründen bis zu 25 Urlaubstage Betriebsurlaub anzuordnen, der dann jeweils auf die dem*der Arbeitnehmer*in zustehenden Urlaubstage anzurechnen ist.

(7) Der Arbeitgeber kann den gesetzlichen Mindesturlaub, der dem*der Arbeitnehmer*in für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12 kürzen. Dies gilt nicht, wenn der*die Arbeitnehmer*in während der Elternzeit bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet.

(8) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz.

§ 23 tariflicher Mehrurlaub

(1) Auch für den tariflichen Mehrurlaub gilt das Kalenderjahr. Eine Übertragung in das Folgejahr ist nur statthaft, wenn der tarifliche Mehrurlaub auf Grund dringender betrieblicher oder der die in der Person des*der Arbeitnehmer*in liegenden Gründe nicht genommen werden konnte.

(2) Ist der übertragene tarifliche Mehrurlaub spätestens bis zum 31.03. des Folgejahres nicht genommen worden, so erlischt dieser in jedem Fall mit Ablauf des 31.03. des Folgejahres (Übertragungszeitraum). Dringende betriebliche Gründe und Gründe, die in der Person des*der Arbeitnehmer*in liegen, sind ohne Belang.

- (3) Die Mitteilungspflicht des Arbeitgebers nach § 22 Abs. 4 dieses Vertrages gilt für den tariflichen Mehrurlaub nicht.

Wird das Arbeitsverhältnis im Laufe des Jahres beendet, so ist der tarifliche Mehrurlaub für jeden vollen Beschäftigungsmonat zu zwölfteln und abzugelten.

ABSCHNITT V Entgeltfortzahlung Im Krankheitsfall

§ 24 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Wird ein*e Arbeitnehmer*in durch Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit an seiner*ihrer Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn*ihr ein Verschulden trifft, so hat er*sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. Wird der*die Arbeitnehmer*in infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert er*sie wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht, wenn
- a. er*sie vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
 - b. seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.
- (2) Der Anspruch nach Absatz 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.
- (3) Die Entgeltfortzahlung wird bis zur Dauer von sechs Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus geleistet.
- (4) In Bezug auf die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung und des Entgelts im Krankheitsfall gelten die §§ 16,17 des Entgeltrahmenvertrages vom 01.01.2024.

Abschnitt VI Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 25 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der*die Arbeitnehmer*in das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat.
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der*die Arbeitnehmer*in voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Der*Die

Arbeitnehmer*in hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 168 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird, beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der*die Arbeitnehmer*in nach seinem*ihrem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem*ihrem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und er*sie innerhalb von 2 (zwei) Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine*ihre Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) Verzögert der*die Arbeitnehmer*in schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er*sie Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er*sie nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten eines durch den zuständigen Rententräger bestimmten Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem dem*der Arbeitnehmer*in das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) Sollen Arbeitnehmer*innen, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von 4 (vier) Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.
- (6) Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist jederzeit einvernehmlich auch durch einen Aufhebungsvertrag möglich.

§ 26 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Innerhalb der Probezeit gemäß § 2 beträgt die Kündigungsfrist 2 (zwei) Wochen. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit im Sinne von § 7 bei demselben Arbeitgeber

bis zu einem Jahr	vier Wochen,
von mehr als einem Jahr	sechs Wochen,
von mindestens fünf Jahren	drei Monate,

zum Ende eines Kalendermonats.

Ab einer Beschäftigungszeit von 8 (acht) Jahren im Sinne von § 7 bei demselben Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist vier Monate zum Quartalsende.

- (2) Eine ordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist möglich. Für die ordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses von weniger als sechs Monaten beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsende. Nach sechs Monaten beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber von insgesamt

mehr als sechs Monaten	vier Wochen,
von insgesamt mehr als einem Jahr	sechs Wochen,
von insgesamt mehr als zwei Jahren	drei Monate,
von insgesamt mehr als drei Jahren	vier Monate

zum Ende eines Kalendermonats.

- (3) Eine Unterbrechung von bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von dem*der Arbeitnehmer*in verschuldet oder veranlasst war.

- (4) Bei mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist.

- (5) Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist vereinbart werden,

a) wenn ein*e Arbeitnehmer*in zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird.

b) wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer*innen ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Arbeitnehmer*innen beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet.

Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer*innen sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer*innen mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

§ 27 Zeugnisse und Bescheinigungen

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der*die Arbeitnehmer*in Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines Zeugnisses über Art und Dauer seiner*ihrer Tätigkeit. Dieses Zeugnis ist auf Antrag des*der Arbeitnehmer*in auch auf Führung und Leistung zu erstrecken, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens drei Monate bestanden hat.
- (2) Der*Die Arbeitnehmer*in ist berechtigt, auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen (Zwischenzeugnis).

ABSCHNITT VII Flexible Regelungen im Falle wirtschaftlicher Notlagen

§ 28 Wirtschaftliche Notlage

- (1) Zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen hat der Arbeitgeber im Falle einer wirtschaftlichen Notlage vorrangig Maßnahmen nach diesem Abschnitt sowie §§ 9 und 13 des Entgelttarifvertrages vom 01.01.2024 in seiner aktuellen Fassung zu ergreifen.
- (2) Eine wirtschaftliche Notlage ist gegeben, wenn der Betrieb in seinem Bestand gefährdet ist. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die im Rahmen der Leistungs-, Qualitäts- und Entgeltvereinbarungen gemäß § 78ff. SGB VIII vereinbarte Auslastungsquote um mehr als 10 % unterschritten wird.
- (3) Sofern der Arbeitgeber unterschiedliche Leistungsangebote (gem. § 78b Abs. 1 SGB VIII) vorhält, ist die Auslastungsquote gemäß Absatz 2 anhand des gewichteten Durchschnitts der vereinbarten Auslastungsquoten aller Leistungsangebote zu ermitteln.

§ 29 Kurzarbeit

- (1) Im Falle einer wirtschaftlichen Notlage ist der Arbeitgeber zur Einführung von Kurzarbeit nach dem Dritten Buch des Sozialgesetzbuches (SGB III) berechtigt. Die Ankündigungsfrist beträgt mindestens 2 Wochen.
- (2) Wird die Kurzarbeit vorübergehend bis zu höchstens 3 (drei) Wochen durch Vollarbeit unterbrochen, so ist die Wiederaufnahme nicht von einer vorherigen Ankündigung abhängig.

ABSCHNITT VIII Haftung und Ausschlussfrist

§ 30 Haftung und Forderungsübergang

- (1) Verletzt der*die Arbeitnehmer*in vorsätzlich oder grob fahrlässig seine*ihre Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, so haftet er*sie gegenüber dem Arbeitgeber für den daraus entstandenen Schaden.
- (2) Wird durch den*die Arbeitnehmer*in in Ausübung der ihm*ihr übertragenen Tätigkeit ein Dritter geschädigt, so haftet der*die Arbeitnehmer*in gegenüber dem Arbeitgeber bis zur Höhe des entstandenen Schadens, sofern der*die Arbeitnehmer*in vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat.
- (3) Kann der*die Arbeitnehmer*in aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihm*ihr durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem*der Arbeitnehmer*in Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende Arbeitgeberanteile an bzw. Zuschüsse zu Beiträgen zur Sozialversicherung abgeführt hat. Der*Die Arbeitnehmer*in hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

§ 31 Ausschlussfrist

- (1) Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Frist von 3 (drei) Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden. Erfolgt dies nicht, verfallen diese Ansprüche. Für die Geltendmachung der Ansprüche reicht die Textform.
- (2) Lehnt der*die Leistungspflichtige den Anspruch schriftlich oder in Textform ab oder erklärt er*sie sich hierzu nicht innerhalb 1 (eines) Monats nach Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 3 (drei) Monaten nach der Ablehnung oder nach dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
- (3) Nachfolgende Ansprüche unterliegen nicht den vorgenannten Ausschlussfristen nach den Abs. 1 und 2:
 - a) Ansprüche, die auf strafbaren oder unerlaubten Handlungen bzw.
 - b) auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen des Arbeitgebers oder des*der Arbeitnehmers*in beruhen, sowie
 - c) Ansprüche des*der Arbeitnehmers*in auf den Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz, oder

d) gesetzliche Ansprüche, auf die nicht verzichtet werden kann.

ABSCHNITT IX Schlussbestimmungen

§ 32 In-Kraft-Treten und Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2024 in Kraft und gilt für unbestimmte Zeit.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten, jedoch frühestens zum 31.12.2025 schriftlich gekündigt werden.

§ 33 Salvatorische Klausel; Verpflichtung zur Verhandlungsführung

- (1) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrags ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt.
- (2) Die Tarifparteien sind im Falle einer unwirksamen Bestimmung verpflichtet, über eine wirksame Ersatzregelung zu verhandeln, die dem von den Tarifparteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt. Das gleiche gilt im Falle einer Regelungslücke.
- (3) Die Tarifparteien verpflichten sich, auf schriftlichen Antrag einer Partei in Verhandlungen/Gespräche einzutreten, wenn der wirtschaftliche Bestand einer oder mehrerer Mitgliedseinrichtungen des AG-VPK im Sinne des § 27 dieses Vertrages gefährdet ist. Das Gleiche gilt bei grundsätzlichen Problemen bei der Anwendung dieses Tarifvertrages.
- (4) Die Tarifvertragsparteien können temporäre oder ständige Arbeitsgruppen einrichten mit dem Ziel:
 - a) diesen Tarifvertrag weiterzuentwickeln,
 - b) Protokollnotizen zu verfassen, welche die Anwendung des Tarifvertrages konkretisieren,
 - c) in Streitfällen zur Schlichtung von Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer*innen beizutragen.

Die Zusammensetzung der Arbeitsgruppen wird einvernehmlich zwischen dem AG-VPK und der GEW abgestimmt.

Protokollnotizen

Protokollnotiz Nr.1

Zu §14 Abs. 3

Die Eigenart der Kinder- und Jugendhilfe gebietet es, dass junge Menschen eine „Rund-um-die-Uhr-Betreuung“ erhalten. Für nicht innewohnende Arbeitnehmer*innen, die insbesondere an Wochenenden und Feiertagen regelmäßig Ersatzdienst verrichten, ist es regelmäßig nicht möglich, im Voraus festzulegen, wann und wie lange eine Pause genommen werden kann. Der*Die Arbeitnehmer*in hat mehrmals am Tag die Möglichkeit, sich von der aktiven Arbeit zurückzuziehen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn sich die Betreuten mit sich selbst beschäftigen (zum Beispiel, wenn die Betreuten fernsehen oder schlafen). In einem solchen Fall ist der*die Arbeitnehmer*in nur im Notfall gehalten, seine*ihre Pause zu unterbrechen. Insoweit ist gewährleistet, dass der in § 4 ArbZG vorgezogen vorgesehene Erholungszweck, der sich durch Unterbrechung der Arbeit einstellen soll, eintritt.

Zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes des*der Arbeitnehmers*in, insbesondere während des Einzeldienstes, können die Vertragsparteien des Arbeitsvertrages mit der in Absatz 1 dieser Protokollnotiz (Unterbrechung der Pause im Notfall) gemäß §14 b Abs. 3 des Rahmentarifvertrages vereinbaren, dass die Uhrzeit nach dem Ende einer entsprechend ausgestalteten Tätigkeit der statt der gesetzlich vorgeschriebenen 11 Stunden, 14 Stunden beträgt. § 16 Abs. 5 gilt hier nicht.

Besteht für die Gesundheit des*der Arbeitnehmers*in, auch unter Beachtung der Verlängerung der Uhrzeit, eine Gefahr für seine*ihre Gesundheit, werden die Vertragsparteien des Arbeitsvertrages Maßnahmen besprechen, die den Schutz der Gesundheit des*der Arbeitnehmers*in wieder gewährleisten sollen. Der Arbeitgeber wird entsprechende Schutzmaßnahmen bestimmen (z.B. längere Intervalle zwischen den Wochenenddiensten).

Wenn ein*e Arbeitnehmer*in im Einzeldienst die Pausenzeiten am Arbeitsplatz in Anspruch nehmen muss, um im Ausnahmefall die Pausenzeit zu unterbrechen und seiner*ihrer Aufsichtspflicht nachkommen zu können, kann im Ausnahmefall vereinbart werden, dass die Pausenzeiten als Arbeitszeit gelten.

Protokollnotiz Nr. 2

Zu Abschnitt 3 (§§ 14-21)

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Regelungen des dritten Abschnitts (Arbeitszeit) innerhalb des tarifvertraglichen Rahmens auch durch freiwillige Betriebsvereinbarungen getroffen werden können.

Protokollnotiz Nr. 3

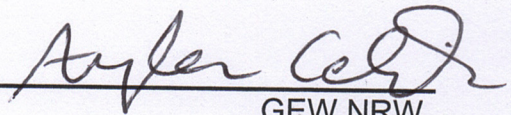
Zu § 16

1. Ein Überwiegen der Arbeitsleistung liegt vor, wenn durchschnittlich in mehr als 25% der Bereitschaftszeit Arbeitsleistungen anfallen. Maßgeblich für die Durchschnittsberechnung ist der Zeitraum von einem Kalenderjahr.
2. Sofern die durchschnittliche Arbeitsbelastung im Sinne der Protokollnotiz 1 zu § 16 überschritten wird, sind zunächst Maßnahmen der zeitlichen Versetzung der Bereitschaftsdienste zu prüfen. Alternativ können andere geeignete Maßnahmen getroffen werden, z.B. eine Reduzierung der Bereitschaftszeiten.
3. §16 Abs.3 dient ausschließlich zur Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit. Die Vergütung der Bereitschaftszeiten gem. §8 EntRTV wird dadurch nicht berührt.

Der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer*innen ist durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen. Bei Nachtbereitschaftsdiensten kann dies die Einrichtung einer geeigneten Schlafstelle sein („Schlafbereitschaft“).

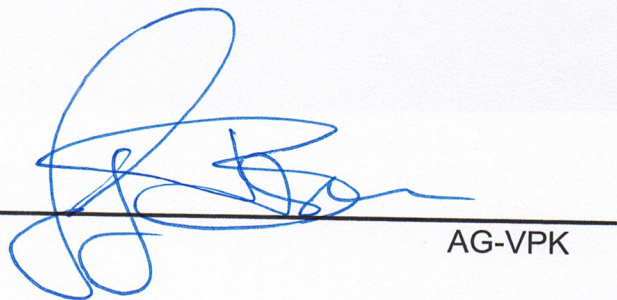
Ort:

Datum:


GEW NRW

Ort:

Datum:


AG-VPK