

Rahmentarifvertrag

Zwischen

dem Arbeitgeberverband privater Träger der Kinder- und Jugendhilfe
e.V. Nikolaiwall 3, 27283 Verden

(AG-VPK)

-einerseits-

und

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Niedersachsen
Berliner Allee 16, 30175 Hannover

(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	5
§ 3 Befristung des Beschäftigungsverhältnisses	6
§ 4 Führung auf Probe	6
§ 5 Führung auf Zeit	7
§ 6 Führungszeugnis und Mitteilungspflichten	7
§ 7 Beschäftigungszeit	8
§ 8 Nebentätigkeit	8
§ 9 Personalentwicklungsgespräch	9
§ 10 Verschwiegenheitspflicht, Herausgabepflicht	9
§ 11 Arbeitsverhinderung und Mitteilungspflicht	10
ABSCHNITT II Fort- und Weiterbildung	11
§12 Grundsätze	11
§ 13 Vergabe von Fortbildungspunkten	11
ABSCHNITT III Arbeitszeit	12
§ 14 Arbeitszeit	12
§ 14 b Ruhepausen	13
§ 15 Begriffe und Sonderformen der Arbeit	13
§ 16 Sonderregelungen für Bereitschaftsdienste	14
§ 17 Sonderregelungen für Rufbereitschaften	15
§ 18 Sonderregelungen für familienanaloge Wohnformen	15
§ 19 Arbeitszeit und Urlaub in familienanaloge Wohnformen	16
§ 20 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit / Zeitzuschläge	16
§ 21 Arbeitsbefreiung	17
ABSCHNITT IV Urlaub	19
§ 22 Erholungsurlaub	19
§ 22a Regenerationstage für Erziehungsdienste -E-	20
ABSCHNITT V Entgeltfortzahlung Im Krankheitsfall	21
§ 23 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	21
Abschnitt VII Beendigung des Arbeitsverhältnisses	22
§ 24 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung	22
§ 25 Kündigung des Arbeitsverhältnisses	24
§ 26 Zeugnisse und Bescheinigungen	25
ABSCHNITT VII Flexible Regelungen im Falle wirtschaftlicher Notlagen	25

§ 27 Wirtschaftliche Notlage	25
§ 28 Kurzarbeit.....	26
ABSCHNITT VIII Haftung und Ausschlussfrist.....	26
§ 29 Haftung und Forderungsübergang.....	26
§ 30 Ausschlussfrist	27
ABSCHNITT IX Schlussbestimmungen	28
§ 31 In-Kraft Treten und Laufzeit	28
§ 32 Salvatorische Klausel; Verpflichtung zur Verhandlungsführung	28

ABSCHNITT I – Allgemeines

§ 1 Geltungsbereich und Begriffe

(1) Dieser Tarifvertrag gilt

- a. räumlich für das Bundesland Niedersachsen
- b. fachlich für alle ordentlichen Mitglieder des AG-VPK
- c. persönlich für alle Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis mit einer Mitgliedseinrichtung des AG-VPK stehen.

(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 Berufspraktikanten,
- b. für Arbeitnehmer, die auf Grund ihrer Tätigkeit keiner der Entgeltgruppen des Entgeltrahmen-Tarifvertrages vom 01.01.2023 in seiner jeweils gültigen Fassung zugeordnet werden können.

(3) Die in diesem Vertragstext verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmer“ umfasst weibliche und männliche Arbeitnehmer. Sie wird ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet. Darüber hinaus umfasst der Begriff auch die arbeitnehmerähnlichen Personen gemäß § 12a TVG.

(4) Sofern ein Unternehmen mit Sitz in Niedersachsen 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 Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung auszuhändigen.
- (2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen unter Wahrung der Interessen des Arbeitnehmers eine andere, gleich- oder höherwertige Tätigkeit, ein anderes Arbeitsgebiet zu übertragen oder auch gleichermaßen den Arbeitnehmer an einem anderen Ort einzusetzen soweit dies den Fähigkeiten und Kenntnissen des Arbeitnehmers entspricht. Der Arbeitgeber kann vorübergehend auch eine geringwertigere Tätigkeit übertragen; insoweit gilt § 6 Entgelttarifvertrag vom 01.01.2023 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 Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer im Fall einer Kündigung bis zum Ausscheiden unter Fortzahlung der Bezüge ganz oder teilweise von der Arbeit freizustellen, soweit sein Interesse hieran das des Arbeitnehmers an der Weiterbeschäftigung überwiegt (z.B. Geheimhaltungsinteresse des Arbeitgebers, laufendes Ermittlungsverfahren gegen den Arbeitnehmer wegen einem der in § 72a SGB VIII genannten Tatbestände).
- (6) Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, den Arbeitnehmer zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass er zur

Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Bei der beauftragten Ärztin kann es sich um eine Betriebsärztin / einen Betriebsarzt 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 § 25 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 Arbeitnehmer vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. Dem Arbeitnehmer 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 § 25 Abs. 2 bleiben unberührt.

§ 6 Führungszeugnis und Mitteilungspflichten

- (1) Die Arbeitnehmer sind 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) Die Arbeitnehmer sind 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 Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmers 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

- (1) Der Arbeitnehmer 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.
- (2) Während des Bestehens dieses Arbeitsvertrages ist es dem Arbeitnehmer untersagt, direkt oder indirekt (z.B. als Leiharbeitnehmer), als freier Mitarbeiter oder als Arbeitnehmer für ein mit dem Arbeitgeber in Wettbewerb stehendes Unternehmen zu arbeiten oder eigene unternehmerische Tätigkeiten zu entfalten, die mit dem Arbeitgeber in Konkurrenz treten könnten. Während dieser Zeit ist es dem Arbeitnehmer nicht gestattet, sich direkt oder indirekt (z.B. über Dritte) an einem im Wettbewerb zu dem Arbeitgeber stehenden

Unternehmen zu beteiligen. Ausgenommen hiervon sind bloße Finanzbeteiligungen.

§ 9 Personalentwicklungsgespräch

Der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer auf seine Anforderung auszuhändigen.

§ 10 Verschwiegenheitspflicht, Herausgabepflicht

- (1) Der Arbeitnehmer hat über Angelegenheiten des Betriebes, die 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 Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer nicht, wenn die Offenlegung durch Gesetz, Tarifvertrag oder ausdrückliche betriebliche Anordnung vorgeschrieben oder zur Wahrung berechtigter Interessen des Arbeitnehmers notwendig ist.
- (3) Der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegenheiten, die der gesetzlichen oder tarifvertraglich vereinbarten Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

§ 11 Arbeitsverhinderung und Mitteilungspflicht

- (1) Ist der Arbeitnehmer aus unvorhersehbaren wichtigen Gründen gehindert, die Arbeit aufzunehmen, so hat er dies unter Angabe der Gründe und der voraussichtlichen Dauer seines Fernbleibens unverzüglich, nach Möglichkeit vor Arbeitsbeginn, dem Arbeitgeber mitzuteilen.
- (2) Ist der Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsaufnahme verhindert, so ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, so hat der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer dies unverzüglich anzuzeigen und eine neue Bescheinigung vorzulegen. Der Arbeitgeber ist im Einzelfall berechtigt, den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit ab dem ersten Krankheitstag zu verlangen.
- (3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet über zu erledigende Vorgänge, Termine und Sachverhalte zu informieren. Ansprechpartner und Kommunikationswege werden in der Einrichtung geregelt.

ABSCHNITT II Fort- und Weiterbildung

§12 Grundsätze

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

§ 13 Vergabe von Fortbildungspunkten

- (1) Fortbildungspunkte werden für die Teilnahme an ein- oder mehrtägigen anerkannten Fortbildungsveranstaltungen vergeben.
- (2) Anerkannt sind Fortbildungsveranstaltungen der VPK Landesverbände sowie des AG-VPK.
- (3) Fortbildungsveranstaltungen anderer Verbände oder Organisationen können durch den Arbeitgeber genehmigt werden.
- (4) Je Fortbildungstag (ein Fortbildungstag umfasst acht Fortbildungs- bzw. sechs Zeitstunden) wird in der Regel ein Fortbildungspunkt vergeben.
- (5) Vollzeit Arbeitnehmer sollen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten durchschnittlich 5 Fortbildungspunkte pro Beschäftigungsjahr erwerben. Der Durchschnittswert wird jeweils in einem Zeitraum von 5 Beschäftigungsjahren überprüft. Für Teilzeitarbeitnehmer gilt dies entsprechend anteilig.
- (6) Für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die zur Ausübung der vertraglich vereinbarten Tätigkeit vorausgesetzt werden (Erste-Hilfe-Kurse, Arbeitsschutz, Hygienebestimmungen u. a.), werden keine Fortbildungspunkte vergeben.
- (7) Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Freistellung für von dem Arbeitgeber genehmigte Fortbildungen. Genehmigte Fort- und Weiterbildungen sind

grundsätzlich Arbeitszeit. Nicht zur Arbeitszeit zählen die jeweiligen Wegezeiten.

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 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 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 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 b 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 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 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, 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, 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 vom Arbeitgeber nicht mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

- (4) Nachtarbeit 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 Vollzeitarbeitnehmern (§ 14 Abs. 1) bzw. Teilzeitarbeitnehmern 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 faktorisierte Bereitschaftszeit gemäß § 9 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 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.
- (5) Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen die Arbeitnehmer 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

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.

§ 18 Sonderregelungen für familienanaloge Wohnformen

Auf Arbeitnehmer 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 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 Arbeitnehmer 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 familienanaloge Wohnformen

- (1) Arbeitnehmer, welche die Betreuung von Kindern und Jugendlichen in familienanalogen Wohnformen im Sinne des § 18 dieses Vertrags übernehmen, haben Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nach Vorgaben des § 22 dieses Vertrags.
- (2) Aufgrund der Besonderheit der Betreuung von Kindern und Jugendlichen einer familienanalogen Wohnform, haben die Arbeitnehmer den Jahresurlaub grundsätzlich gemeinsam mit den von ihnen Betreuten zu verbringen. Ausnahmsweise kann der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber beantragen, dass er 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 Arbeitnehmers unbedingt erforderlich ist, während der Abwesenheit des betreuenden Arbeitnehmers die reibungslose Weiterbetreuung des Betreuten gewährleistet wäre. Und die vorübergehende Trennung des betreuten Kindes oder Jugendlichen vom Arbeitnehmer keine unverhältnismäßige Beeinträchtigung des Kindeswohls bedeuten würde.

§ 20 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit / Zeitzuschläge

- (1) Die Arbeitnehmer erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Die Zeitzuschläge betragen - auch bei Teilzeitarbeitnehmern - 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) Der Arbeitnehmer wird 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 Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(2) In allen Fällen, in denen der Arbeitnehmer einem Dritten gegenüber einen Anspruch auf Erstattung des Verdienstausfalles erlangt, hat er diesen zum Zwecke der Anrechnung auf die Bezüge geltend zu machen. Aufwandsentschädigungen bleiben hierbei außer Betracht.

(3) Der Arbeitnehmer 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. Mitglieder mit Gewerkschaftszugehörigkeit bei der GEW erhalten 1 (einen) Arbeitstag bereits bei 5-jähriger Betriebszugehörigkeit.
- f. bei dienstlich veranlassten Umzügen.

(4) Dem Arbeitnehmer 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 oder Arbeitnehmer mit Lebenspartnern; je Kind längstens 10 Arbeitstage, bei mehreren Kindern längstens 25 Arbeitstage p.a.
 - bb. allein erziehende Beschäftigte: 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 längstens sechs Tage unbezahlte Freistellung.
- (2) Die Befreiungsbestimmungen, die für Ehegatten gelten, sind auf Lebenspartnerschaften ebenfalls anzuwenden.

ABSCHNITT IV Urlaub

§ 22 Erholungsurlaub

- (1) Der Arbeitnehmer erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung des regelmäßigen Entgelts. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (2) Die Anzahl der Urlaubstage von Vollzeitarbeitnehmern beträgt 30 Arbeitstage pro Jahr. Mitglieder der GEW erhalten einen zusätzlichen Urlaubstag pro Kalenderjahr. Für Teilzeitarbeitnehmer sind die Urlaubstage hiernach entsprechend dem Verhältnis ihrer Arbeitszeit zu berechnen.
- (3) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub bis zum Ablauf des 31.3. Des folgenden Kalenderjahres 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 folgenden Kalenderjahres, verfällt der Urlaub, sofern der Arbeitgeber den Arbeitnehmer hierauf hingewiesen hat und ihn zugleich in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub zu nehmen.
- (5) Für den Mehrurlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des Übertragungszeitraumes (31.3. des Folgejahres) auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Der gesetzliche Mindesturlaub verfällt in einem solchen Fall 15 (fünfzehn) Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres.

- (6) Der Arbeitnehmer kann Urlaub erst dann antreten, wenn dieser vom Arbeitgeber schriftlich genehmigt oder festgelegt worden ist.
- (7) Der Arbeitgeber ist berechtigt, aus betrieblichen Gründen bis zu 25 Urlaubstage Betriebsurlaub anzuordnen, der dann jeweils auf die dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubstage anzurechnen ist.
- (8) Scheidet der Arbeitnehmer in der zweiten Jahreshälfte aus dem Arbeitsverhältnis aus, so wird der Jahresurlaub gezwölftelt, wobei die Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird.
- (9) Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12 kürzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer während der Elternzeit bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet.
- (10) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz in der jeweils geltenden Fassung.

§ 22a Regenerationstage für Erziehungsdienste -E-

- (1) Arbeitnehmer*innen, die im Erziehungsdienst -E- des Entgelttarifvertrages eingruppiert sind, haben im Kalenderjahr 2025, bei einer Verteilung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche, Anspruch auf einen Arbeitstag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung ihres Entgelts nach § 2 Abs. 1 Entgelttarifvertrag zur Regeneration ihrer Arbeitskraft (Regenerationstag). Ab dem Kalenderjahr 2026 erhält diese Arbeitnehmergruppe einen weiteren Regenerationstag. Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf Regenerationstage entsprechend. Bruchteile von Regenerationstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Tage aufzurunden. Bruchteile, die weniger als einen halben Tag ergeben, bleiben unberücksichtigt. Die Höhe des fortzuzahlenden Entgelts nach S. 1 bestimmt sich nach § 16 Entgelttarifvertrag.

- (2) Die Regenerationstage sind mit einer vierzehntägigen Frist bei dem jeweils anderen Arbeitsvertragspartner zu beantragen und zu bestätigen. Die Arbeitnehmer*innen haben keinen Anspruch darauf, dass die Regenerationstage unmittelbar vor den Urlaub gelegt werden oder sich unmittelbar an den Urlaub anschließen. Im Streitfall sollen die Arbeitsvertragsparteien eine einvernehmliche Lösung finden.
- (3) Der Anspruch nach Abs. 1 verfällt, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satz 1 ist auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung i.S.d. § 23 Rahmentarifvertrag. Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist ebenso der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.
- (4) Die Regenerationstage müssen innerhalb des laufenden Kalenderjahres genommen werden. Eine Übertragung in das Folgejahr ist nur statthaft, wenn diese auf Grund von dringenden betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründe nicht genommen werden konnten. Im Falle einer Übertragung nach Satz 2 verfallen die Regenerationstage in jedem Fall am 31.03. des laufenden Kalenderjahres.
- (5) Liegt an einem Tag, an dem ein Regenerationstag geplant war, eine Arbeitsunfähigkeit vor, so besteht der Anspruch auf den Regenerationstag unvermindert fort.

ABSCHNITT V Entgeltfortzahlung Im Krankheitsfall

§ 23 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an ihrer Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. Wird der

Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht, wenn

- a. er 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 01.01.2023.

Abschnitt VII Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 24 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und er innerhalb von 2 (zwei) Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) Verzögert der Arbeitnehmer schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er 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 der Arbeitnehmer das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) Sollen Arbeitnehmer, 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.

§ 25 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 bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von dem Arbeitnehmer 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,

- wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird.
- wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Arbeitnehmer beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet.

Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer 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.

§ 26 Zeugnisse und Bescheinigungen

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

ABSCHNITT VII Flexible Regelungen im Falle wirtschaftlicher Notlagen

§ 27 Wirtschaftliche Notlage

- (1) Zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen hat der Arbeitgeber im Falle einer wirtschaftlichen Notlage vorrangig Maßnahmen nach diesem Abschnitt sowie §§ 10 und 15 des Entgelttarifvertrages vom 01.01.2022 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.

§ 28 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

§ 29 Haftung und Forderungsübergang

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

Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

§ 30 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 Leistungspflichtige den Anspruch schriftlich oder in Textform ab oder erklärt er 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:
 - Ansprüche, die auf strafbaren oder unerlaubten Handlungen bzw.
 - auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers beruhen, sowie
 - Ansprüche des Arbeitnehmers auf den Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz, oder
 - gesetzliche Ansprüche, auf die nicht verzichtet werden kann.

ABSCHNITT IX Schlussbestimmungen

§ 31 In-Kraft-Treten und Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2025 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.

§ 32 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 Arbeitnehmern beizutragen.

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

Protokollnotizen

Protokollnotiz Nr.1

Zu §14b Abs. 3

Die Eigenart der Kinder- und Jugendhilfe gebietet es, dass junge Menschen eine „Rund-um-die-Uhr-Betreuung“ erhalten. Für nicht innewohnende Arbeitnehmer, 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 Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer nur im Notfall gehalten, seine 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 Arbeitnehmers, 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 Arbeitnehmers, auch unter Beachtung der Verlängerung der Uhrzeit eine Gefahr für seine Gesundheit, werden die Vertragsparteien des Arbeitsvertrages Maßnahmen besprechen, die den Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers wieder gewährleisten sollen. Der Arbeitgeber wird entsprechende Schutzmaßnahmen bestimmen (z.B. längere Intervalle zwischen den Wochenenddiensten).

Sofern bei Einzeldiensten zwar regelmäßig eine Pause genommen werden kann, der Arbeitnehmer diese aber zur Sicherstellung der sein der Aufsichtspflicht am

Arbeitsplatz zu nehmen hat um nur in Ausnahmefällen die Pause zu unterbrechen, kann auch vereinbart werden, dass in diesen Fällen die Pausenzeiten als Arbeitszeit gilt.

Protokollnotiz Nr. 2

Zu Abschnitt 3 (§§ 14-21)

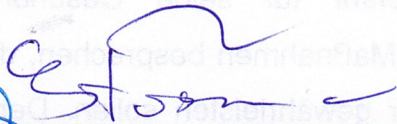
Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Regelungen des dritten Abschnitts (Arbeitszeit) innerhalb des tarifvertraglichen Rahmens auch durch freiwillige Betriebsvereinbarungen getroffen werden können.

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

Hannover, 30.09.2024



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Niedersachsen



AG-VPK

-Präsident-