

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 Landesgeschäftsstelle Baden-Württemberg,
Silcherstraße 7, 70176 Stuttgart

(GEW)

- andererseits -

wird nachfolgender

R a h m e n t a r i f v e r t r a g

geschlossen:

Inhaltsverzeichnis

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

ABSCHNITT VIII – Haftung und Ausschlussfrist	19
§ 28 Haftung und Forderungsübergang.....	19
§ 29 Ausschlussfrist.....	19
§ 30 In-Kraft Treten und Laufzeit	20
§ 31 Salvatorische Klausel, Verpflichtung zur Verhandlungsführung.....	20

Präambel

Mit Inkrafttreten dieses Rahmentarifvertrags wird der Rahmentarifvertrag vom 17.07.2023 abgelöst.

ABSCHNITT I – Allgemeines

§ 1 Geltungsbereich und Begriffe

(1) Dieser Tarifvertrag gilt

- a. räumlich für das Bundesland Baden-Württemberg
- b. fachlich für alle ordentlichen Mitglieder des AG-VPK
- c. persönlich für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten, die in einem Arbeitsverhältnis mit einer Mitgliedseinrichtung des AG-VPK stehen.
- d. Sofern ein Unternehmen mit Sitz in Baden-Württemberg Betriebe oder Betriebsteile in anderen Bundesländern ohne Tarifvertrag betreibt, kann die Geltung dieses Tarifvertrages auch für diese Betriebe und Betriebsteile arbeitsvertraglich vereinbart werden.

(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 sowie Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten.
- b. für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auf Grund ihrer Tätigkeit keiner der Entgeltgruppen des Entgeltrahmenrahmentarifvertrages vom 01.01.2021 in seiner jeweils gültigen Fassung zugeordnet werden können.

Protokollnotiz:

Die Tarifvertragsparteien streben eine einheitliche Anwendung dieses Tarifvertrages an. Die Möglichkeit der arbeitsvertraglichen Bezugnahme für Betriebe außerhalb des Geltungsbereiches soll daher auch tarifdispositive Regelungen erfassen, die sonst nur für Betriebe im räumlichen Geltungsbereich Baden-Württemberg gelten würden.

§ 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; der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung auszuhandigen.
- (2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus betrieblichen Gründen unter Wahrung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine andere zumutbare, gleich- oder höherwertige Tätigkeit, ein anderes Arbeitsgebiet zu übertragen oder diese auch gleichermaßen an einem anderen Ort einzusetzen, soweit dies deren Fähigkeiten und Kenntnissen entspricht. Der Arbeitgeber kann aus dringenden betrieblichen Gründen vorübergehend auch eine geringwertigere Tätigkeit übertragen; insoweit gilt § 5 Entgelttrahmentarifvertrag vom 01.01.2021 in der jeweiligen Fassung ergänzend. Vor der Maßnahme muss die bzw. der Beschäftigte angehört werden.
- (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 die Arbeitnehmerin/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, die Arbeitnehmerin/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 der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers an der Weiterbeschäftigung überwiegt (z. B. Geheimhaltungsinteresse des Arbeitgebers, laufendes Ermittlungsverfahren gegen die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer wegen einem der in § 72a SGB VIII genannten Tatbestände).
- (6) Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die Arbeitnehmerin/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. Die Kosten der ärztlichen Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

§ 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 zwei Jahren vereinbart werden. Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. Die beiderseitigen Kündigungsrechte aus § 24 bleiben bestehen.
- (2) Führungspositionen sind die im Entgelttarifvertrag ab Entgeltgruppe E 4, AH 5 V 4, HT 4, AH 5 sowie L 1 bis L 4 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) Besteht bereits ein Beschäftigungsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. Der Arbeitnehmerin/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 drei Jahren vereinbart werden.
- (2) Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens dreimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.
- (3) Die allgemeinen Vorschriften über die beiderseitigen Kündigungsrechte aus § 24 bleiben unberührt.

§ 6 Führungszeugnis und Mitteilungspflichten

- (1) Die Arbeitnehmerinnen und 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind verpflichtet, bei Einstellung ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 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 zu verlangen. Die Kosten für die Vorlage eines neuen Führungszeugnisses trägt der Arbeitgeber.

- (4) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind verpflichtet, dem Arbeitgeber unaufgefordert mitzuteilen, wenn gegen sie ein Ermittlungsverfahren wegen einer in § 72a SGB VIII aufgezählten Straftat eingeleitet ist.

§ 7 Beschäftigungszeit und Stufen des Entgelttrahmentarifvertrags

- (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) Die Entgeltgruppen umfassen 6 Stufen. Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie oder er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt eine Zuordnung zur Stufe 3. Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich war.
- (3) Zur Deckung des Personalbedarfs kann der Arbeitgeber bei Neueinstellung eine Zuordnung auch ohne einschlägige Berufserfahrung bis zur Stufe 3 vornehmen.
- (4) Bei einem Arbeitgeberwechsel innerhalb des AG VPK wird die erworbene Stufe sowie die zurückgelegte Stufenzeit übernommen.
- (5) Berufspraktika und praxisintegrierte Ausbildungen (PIA), die beim selben Arbeitgeber absolviert wurden, werden bei der Stufenzuordnung mit einem Jahr Berufserfahrung anerkannt.
- (6) Berufspraktika und Praxis Integrierte Ausbildungen (PIA), die bei einem anderen Arbeitgeber absolviert wurden, können bei der Stufenzuordnung mit einem Jahr Berufserfahrung anerkannt werden.

§ 8 Nebentätigkeit

- (1) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (2) Während des Bestehens eines Arbeitsvertrages ist es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern untersagt, für ein mit dem Arbeitgeber in Wettbewerb stehendes Unternehmen zu arbeiten oder eigene unternehmerische Tätigkeiten zu entfalten, mit denen sie mit dem Arbeitgeber in Konkurrenz treten

könnten. Während dieser Zeit ist es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 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

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf ein jährlich mit der oder dem Vorgesetzten durchzuführendes Personalentwicklungsgespräch. Es ist ein gemeinsames Ergebnisprotokoll anzufertigen, welches sich ausschließlich auf Tatsachen, Umstände und Aussagen, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, beziehen darf. Eine Kopie des Ergebnisprotokolls ist den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auszuhändigen.

§ 10 Verschwiegenheitspflicht, Herausgabepflicht

- (1) Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben über Angelegenheiten des Betriebes, die ihnen im Rahmen ihrer 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 dürfen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ohne Genehmigung des Arbeitgebers von betrieblichen Vorgängen und Schriftstücken sowie bildlichen Darstellungen weder sich noch anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen verschaffen. Diesem Verbot unterliegen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht, wenn die Offenlegung durch Gesetz, Tarifvertrag oder ausdrückliche betriebliche Anordnung vorgeschrieben oder zur Wahrung berechtigter Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen notwendig ist.
- (3) Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben 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) Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegenheiten, die der gesetzlichen oder tarifvertraglich vereinbarten Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

§ 11 Arbeitsverhinderung und Mitteilungspflicht

- (1) Ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aus unvorhersehbaren wichtigen Gründen gehindert die Arbeit aufzunehmen, so hat sie oder er dies unter Angabe der Gründe und der voraussichtlichen Dauer des Fernbleibens unverzüglich, nach Möglichkeit vor Arbeitsbeginn, dem Arbeitgeber mitzuteilen.
- (2) Ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsaufnahme verhindert, so ist sie oder er verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, so hat die Arbeitnehmerin oder 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 sie oder er 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) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen über zu erledigende Vorgänge, Termine und Sachverhalte informieren. Ansprechpartner/innen und Kommunikationswege werden in der Einrichtung geregelt.

ABSCHNITT II - Fortbildung

§ 12 Fortbildung

- (1) Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. Deshalb sollen Arbeitnehmer*innen an fünf Tagen pro Kalenderjahr an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen. Diese Zeiten gelten als Arbeitszeit. Im Einzelfall hat der Arbeitgeber das Recht den Arbeitnehmer zur Teilnahme an einer Fortbildung anzuweisen. Nur in den Fällen des Satz 4 hat ausschließlich der Arbeitgeber die Kosten zu tragen und die Wegezeit gilt als Arbeitszeit.
- (2) Abweichend von Abs. 1 trägt der Arbeitgeber die Kosten für die Fortbildungsmaßnahmen auch dann, wenn er eine vom Beschäftigten beantragte Fortbildung genehmigt hat.
- (3) In begründeten Einzelfällen können individuelle Vereinbarungen über Eigenbeiträge von Arbeitnehmer*innen und Arbeitnehmern getroffen werden.
- (4) Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann der Anspruch auf Freistellung für drei Kalenderjahre zusammengefasst werden.
- (5) Der festgelegte Anspruch wird nicht durch die Teilnahme an durch Rechtsvorschriften vorgeschriebenen Maßnahmen wie beispielsweise Erste-Hilfe, Arbeitsschutz, Hygiene und Brandschutz aufgebraucht.

- (6) Ein Anspruch auf Abgeltung oder Entschädigung des Fortbildungsanspruchs ist ausgeschlossen.

ABSCHNITT III – Arbeitszeit

§ 13 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Ruhepausen durchschnittlich 40 Stunden.
- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von sechs Monaten zugrunde zu legen. Der Beginn und das Ende des Zeitraums werden durch Betriebsvereinbarung oder durch den Arbeitsvertrag geregelt. Aus der laufenden Arbeitszeitaddition dürfen sich keine Zahlen von unter - 40 und nicht über + 80 Stunden ergeben.
- (3) Die Arbeitsleistung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist bei Vollbeschäftigung grundsätzlich auf fünf Tage in der Woche zu verteilen. Ausnahmsweise kann die Arbeitsleistung aus notwendigen betrieblichen Gründen auch auf sechs Arbeitstage in der Woche verteilt werden. Innerhalb von zwei Wochen sollen mindestens zwei Tage am Stück arbeitsfrei bleiben.
- (4) Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Schichtarbeit, Überstunden, Mehrarbeit und Bereitschaftsdiensten verpflichtet. Darüber hinaus sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Ableistung von Rufbereitschaften verpflichtet.

§ 13a Ruhepausen

- (1) Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.
- (2) Bei Schichtarbeit kann die Gesamtdauer der Ruhepausen nach § 4 Satz 2 ArbZG (Arbeitszeitgesetz) auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden.
- (3) Sofern der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und 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.

Protokollnotiz:

Die Eigenart der Kinder- und Jugendhilfe gebietet es, dass junge Menschen eine „Rund-um-die-Uhr-Betreuung“ erhalten. Für nicht innewohnende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die insbesondere am Wochenende und an Feiertagen regelmäßig Einzeldienst verrichten, ist es regelmäßig nicht möglich im Voraus festzulegen, wann und wie lange eine Pause genommen werden kann. Die Arbeitnehmerin/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 schlafen). In einem solchen Fall ist der Beschäftigte nur im Notfall gehalten, seine Pause zu unterbrechen. Insoweit ist gewährleistet, dass der mit § 4 ArbZG vorgesehene Erholungszweck, der sich durch Unterbrechung der Arbeit einstellen soll, eintritt. Zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, insbesondere während des Einzeldienstes, können die Vertragsparteien des Arbeitsvertrages neben der in Absatz 1 dieser Protokollnotiz (Unterbrechung der Pause im Notfall) gemäß § 13a Absatz 3 des Rahmentarifvertrages vereinbaren, dass die Ruhezeit nach dem Ende einer entsprechend ausgestalteten Tätigkeit, statt der gesetzlich vorgeschriebenen 11 Stunden, 14 Stunden beträgt. § 15 Abs. 4 dieses Rahmentarifvertrages gilt hier nicht.

Besteht für die Gesundheit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, auch unter Beachtung der Verlängerung der Ruhezeit eine Gefahr für seine Gesundheit, werden die Vertragsparteien des Arbeitsvertrages Maßnahmen besprechen, die den Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmerin/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, die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer diese aber zur Sicherstellung der Aufsichtspflicht am Arbeitsplatz zu nehmen hat, um nur in Ausnahmefällen die Pause zu unterbrechen, gilt in diesen Fällen die Pausenzeit als Arbeitszeit.

§ 14 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die, ohne dass von ihnen wache Aufmerksamkeit gefordert wird, für Zwecke des Betriebes, sich an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebes aufhalten, damit sie erforderlichenfalls ihre volle Arbeitstätigkeit unverzüglich, also ohne schuldhaftes Verzögern, aufnehmen können.
- (3) Rufbereitschaft leisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.

- (4) Nachtarbeit ist die Arbeit im Zeitraum zwischen 22 Uhr und sechs Uhr für jede volle Stunde der Arbeit.
- (5) Mehrarbeit ist diejenige Arbeitszeit, die über die tarifvertraglich in § 13 Abs. 1 dieses Vertrages vorgesehene regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistet wird.
- (6) Überstunden sind die geleisteten Arbeitsstunden, die über den Rahmen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit in § 13 Abs. 1 hinausgehen und nicht innerhalb eines Zeitraums von vier Monaten ausgeglichen worden sind.

§ 15 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) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeit darf 58 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Hiervon darf nur aus einem wichtigen betrieblichen Grund abgewichen werden. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 13 Abs. 1 wird im Falle von angeordnetem Bereitschaftsdienst aus der Summe aus faktorisierter Bereitschaftszeit gemäß § 8 Entgelttrahmentarifvertrag und Vollarbeit erreicht.
- (3) 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 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.
- (4) Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. Die Ruhezeit kann um zwei Stunden gekürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit ausgeglichen wird.

Protokollnotizen

1. Maximale Zahl von Bereitschaftsdiensten

Die Tarifvertragsparteien stellen gemeinsam fest, dass die Regelungen des § 13 Rahmentarifvertrag (u. a. 5-Tage-Woche) und die Regelungen des § 15 Rahmentarifvertrag (u. a. Summe Vollarbeitszeit und Bereitschaftszeit höchstens 58 Stunden wöchentlich) so anzuwenden sind, dass maximal elf Bereitschaftsdienste im Monat entstehen. Dieser Wert ergibt sich demnach rechnerisch, wenn man bei der Dienstplangestaltung von durchschnittlich 2,5 Bereitschaftsdiensten wöchentlich als Maximalwert ausgeht, da der Monat im Mittel 4,348 Wochen hat.

2. *Als wichtige betriebliche Gründe gelten insbesondere Ferienfreizeiten und außergewöhnliche personelle Engpässe.*
3. *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 halben Kalenderjahr.*
4. *Sofern die durchschnittliche Arbeitsbelastung im Sinne der Protokollnotiz 3 zu § 15 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. Der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers ist durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen. Bei Nachtbereitschaftsdiensten kann dies die Einrichtung einer geeigneten Schlafstelle sein („Schlafbereitschaft“).*

§ 16 Sonderregelungen für Rufbereitschaften

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

§ 17 Sonderregelungen für familienanaloge Wohnformen

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in familienanalogen Wohnformen, die gemäß § 18 Abs. 1 Nr. 3 Arbeitszeitgesetz nicht dem Arbeitszeitgesetz unterfallen, gelten die Regelungen des Abschnitts 3 dieses Vertrages nicht. In Bezug auf die Regelungen des Abschnitts 4 dieses Vertrages sind die in § 17a 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.

§ 17a Arbeitszeit und Urlaub in familienanaloge Wohnformen

- (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche die Betreuung von Kindern und Jugendlichen in familienanalogen Wohnformen i. S. d. § 17 übernehmen, haben Anspruch auf Jahresurlaub nach den Vorgaben des § 20 dieses Vertrages.
- (2) Aufgrund der Besonderheit der Betreuung von Kindern und Jugendlichen in einer familienanalogen Wohnform, haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Jahresurlaub grundsätzlich gemeinsam mit den von ihnen Betreuten zu verbringen. Ausnahmsweise kann die Arbeitnehmerin/der

Arbeitnehmer beim Arbeitgeber beantragen, dass er den Urlaub ganz oder teilweise ohne das betreute Kind oder den Jugendlichen verbringen kann. Der Arbeitgeber kann diesem Antrag zustimmen, wenn dies zur Wahrung der Gesundheit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers unbedingt erforderlich ist, während der Abwesenheit der betreuenden Arbeitnehmerin/des betreuenden Arbeitnehmers die reibungslose Weiterbetreuung des Betreuten gewährleistet wäre und die vorübergehende Trennung des betreuten Kindes oder Jugendlichen von der Arbeitnehmerin/vom Arbeitnehmer keine unverhältnismäßige Beeinträchtigung des Kindeswohls bedeuten würde.

§ 18 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit/Zeitzuschläge

- (1) Die Beschäftigten erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Die Zeitzuschläge betragen - auch bei Teilzeitarbeiterinnen und Teilzeitarbeitnehmern - je geleisteter Arbeitsstunde
 - 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 % für die Zeit von 0.00 bis 4.00 Uhr,
 - c. für Sonntagsarbeit 50 v. H.
 - d. für Arbeit am 31. Dezember ab 14 Uhr und an den gesetzlichen Feiertagen ohne Freizeitausgleich 125 v. H., mit Freizeitausgleich 25 v. H.
 - e. für Arbeit am 24. Dezember ab 14 Uhr, am 25. und 26. Dezember sowie am 1. Mai ohne Freizeitausgleich 150 v. H., mit Freizeitausgleich 50 v. H.
- (2) Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen gemäß 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.

§ 19 Arbeitsbefreiung

- (1) Die Arbeitnehmerin oder 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 die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. Die fortgezählten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (2) In allen Fällen, in denen die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer einem Dritten gegenüber Anspruch auf Erstattung des Verdienstausfalles erlangt, hat sie oder er diesen zum Zwecke der Anrechnung auf die Bezüge geltend zu machen. Aufwandsentschädigungen bleiben hierbei außer Betracht.
- (3) Die Arbeitnehmerin oder 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 ein Arbeitstag,
 - b. bei Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin oder vollzogener Adoption eines minderjährigen Kindes ein Arbeitstag,
 - c. beim Tod des/der Ehegatten/Lebenspartner/in, der eigenen Kinder oder Eltern drei Arbeitstage,
 - d. beim Tod eines anderen Familienangehörigen (Geschwister, Großeltern, Schwiegereltern) ein Arbeitstag,
 - e. bei 10-, 15- usw.-jähriger Betriebszugehörigkeit (Dienstjubiläum) ein Arbeitstag. Mitglieder der GEW erhalten einen Arbeitstag bereits bei 5-jähriger Betriebszugehörigkeit.
 - f. bei dienstlich veranlassten Umzügen.
- (4) Der Arbeitnehmerin oder 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:
 - i. verheiratete Beschäftigte mit Lebenspartnern; je Kind längstens zehn Arbeitstage, bei mehreren Kindern längstens 25 Arbeitstage p. a.
 - ii. alleinerziehende 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 Beschäftigte längstens sechs Tage unbezahlte Freistellung.

- c. bei schwerer Erkrankung und Pflege eines Kindes, dass das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, erhalten Beschäftigte bis zu vier Arbeitstage Freistellung im Kalenderjahr
- (5) Die Befreiungsbestimmungen, die für Ehegatten gelten, sind auf Lebenspartnerschaften ebenfalls anzuwenden.
- (6) Zur Vorbereitung und Durchführung von Tarifverhandlungen mit dem AG-VPK soll auf Anfordern der GEW Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts für die Teilnahme an Sitzungen der Tarifkommission und der Verhandlungskommission gewährt werden.
- (7) Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, werden Arbeitnehmer*innen am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung ihres Entgeltes zur Hälfte der an diesen Tagen zu leistenden Arbeitszeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren.

Protokollnotiz: Der Begriff Lebenspartner/in und Lebenspartnerschaft wird von den Tarifvertragsparteien weit ausgelegt.

ABSCHNITT IV Urlaub

§ 20 Erholungsurlaub

- (1) Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erhalten in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung des regelmäßigen Entgelts.
- (2) Die Zahl der Urlaubstage von Vollzeitbeschäftigten beträgt 30 Arbeitstage (20 Tage gesetzlicher und zehn Tage tariflicher Urlaub) pro Kalenderjahr. Ab dem 1. Januar 2027 beträgt die Zahl der Urlaubstage von Vollzeitbeschäftigten 31 Tage (20 Tage gesetzlicher und elf Tage tariflicher Urlaub) pro Kalenderjahr. Mitglieder der GEW erhalten einen zusätzlichen Urlaubstag pro Kalenderjahr. Für Beschäftigte, die nicht in einer 5-Tage-Woche arbeiten, wird der Urlaubsanspruch anteilig berechnet. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag (0,5) ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.
- (3) Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.
- (4) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und angetreten werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

- (5) Mit Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres bzw. im Falle der Übertragung in das folgende Kalenderjahr, mit Ablauf des 31. März des folgenden Kalenderjahres, verfällt der Urlaub, sofern der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer darauf hingewiesen hat und ihr oder ihm ermöglicht hat, den Urlaub zu nehmen.
- (6) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können einen Urlaub erst dann antreten, wenn dieser vom Arbeitgeber schriftlich genehmigt oder aufgrund dringender betrieblicher Gründe festgelegt worden ist.
- (7) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 2; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt hiervon unberührt.
- (8) Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer für das Kalenderjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Dies gilt nicht, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während der Elternzeit bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet.
- (9) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz in der jeweils geltenden Fassung.

Protokollnotiz zu § 20 (2): Mitglieder der GEW können 2025 anstelle des zusätzlichen Urlaubstages einen Mitgliederbonus in Höhe des Gehalts für einen Arbeitstag wählen.

§ 21 Regenerationstage für den Erziehungsdienst und die ambulante Hilfe

- (1) Arbeitnehmer*innen, die im Erziehungsdienst (E) oder in der ambulanten Hilfe (AH) tätig sind, haben im Kalenderjahr 2023 bei Verteilung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf einen Arbeitstag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung ihres Entgelts nach § 2 Abs. 1 Entgelttarifvertrages zur Regeneration ihrer Arbeitskraft (Regenerationstag). Für die Kalenderjahre 2024 bis 2027 erhalten diese beiden Arbeitnehmergruppen jeweils einen weiteren zusätzlichen 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 aufzurunden. Bruchteile, die weniger als einen halben Tag ergeben, bleiben unberücksichtigt.
- (2) Die Regenerationstage sind jeweils vereinzelt oder zusammenhängend mit einer vierzehntägigen Frist bei dem jeweils anderen Arbeitsvertragspartner zu beantragen und zu bestätigen. Im Streitfall sollen die Arbeitsvertragsparteien eine einvernehmliche Lösung finden. Für die Berechnung der Anzahl der Regenerationstage gilt der Zeitraum, den der/die Arbeitnehmer*in in den letzten dreizehn Wochen durchschnittlich an Arbeitstagen gearbeitet hat.

- (3) Der Anspruch reduziert sich auf einen oder keinen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satz 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung i.S.d. § 22 des Rahmentarifvertrages. 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 dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle einer Übertragung nach Satz 2 verfallen die Regenerationstage in jedem Fall nach dem 31.03. des laufenden Kalenderjahres.

ABSCHNITT V – Entgeltfortzahlung Im Krankheitsfall

§ 22 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Wird eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an ihrer oder seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie oder ihn ein Verschulden trifft, so hat sie oder er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. Wird die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert sie oder er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht, wenn
 - a. sie oder 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 Regelungen des § 15 des Entgelttarifvertrages in seiner jeweils gültigen Fassung.

Abschnitt VI – Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 23 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die Arbeitnehmerin oder 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 die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Die Arbeitnehmerin oder 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 die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach ihrer oder seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem oder seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und sie oder er innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre oder seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) Verzögert die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie oder er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie oder 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 Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) Sollen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von 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.

§ 24 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Innerhalb der Probezeit gemäß § 2 Abs. 4 beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit im Sinne von § 7 bei demselben Arbeitgeber

bis zu einem Jahr	4 Wochen,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens fünf Jahren	3 Monate,
zum Ende eines Kalendermonats.	

Ab einer Beschäftigungszeit von 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 6 Monaten	4 Wochen,
von insgesamt mehr als 1 Jahr	6 Wochen,
von insgesamt mehr als 2 Jahren	3 Monate,
von insgesamt mehr als 3 Jahren	4 Monate
zum Ende eines Kalendermonats.	

- (3) Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der Arbeitnehmerin/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 eine Arbeitnehmerin oder 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet.

- (6) Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind Teilzeitbeschäftigte 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.

§ 25 Zeugnisse und Bescheinigungen

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

ABSCHNITT VII – Flexible Regelungen im Falle wirtschaftlicher Notlagen

§ 26 Wirtschaftliche Notlage

- (1) Zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen hat der Arbeitgeber im Falle einer nachgewiesenen wirtschaftlichen Notlage vorrangig Maßnahmen nach diesem Abschnitt sowie §§ 9 und 14 des Entgelttrahmentarifvertrages vom 01.06.2023 in seiner aktuellen Fassung zu ergreifen.
- (2) Eine wirtschaftliche Notlage ist gegeben, wenn der Betrieb in seinem Bestand gefährdet ist. Dies ist insbesondere bei voll- und teilstationären Hilfen 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 in voll- oder teilstationär (gem. § 78b Abs. 1 SGB VIII) vorhält, ist die Auslastungsquote gemäß Absatz 2 anhand des gewichteten Durchschnitts der vereinbarten Auslastungsquoten aller Leistungsangebote zu ermitteln.
- (4) In Betrieben, die nur ambulante Dienste anbieten, kann eine Gefährdung des Betriebs in seinem Bestand (wirtschaftliche Notlage) analog nach Abs. 2 geltend gemacht werden, wenn in den Entgeltvereinbarungen für die Fachleistungsstunden eine allgemeine Auslastungsquote vereinbart ist. Ist keine allgemeine Auslastungsquote vereinbart worden, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien unverzüglich eine Kommission aus Vertretungen beider Seiten zu bilden und zur Beschäftigungssicherung Verhandlungen aufzunehmen und Maßnahmen zu treffen, die weitmöglich die Beschäftigung sichert.
- (5) Die Regelungen im Absatz 4 sind zur Erprobung bis zum 31.12.2027 befristet.

§ 27 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 zwei Wochen.
- (2) Wird die Kurzarbeit vorübergehend bis zu höchstens drei Wochen durch Vollarbeit unterbrochen, so ist die Wiederaufnahme nicht von einer vorherigen Ankündigung abhängig.

ABSCHNITT VIII – Haftung und Ausschlussfrist

§ 28 Haftung und Forderungsübergang

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

§ 29 Ausschlussfrist

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis während des Arbeitsverhältnisses verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gilt eine Ausschlussfrist von drei Monaten.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

(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 der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers beruhen, sowie
- Ansprüche der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers auf den Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz, oder
- gesetzliche Ansprüche, auf die nicht verzichtet werden kann.

ABSCHNITT IX Schlussbestimmungen

§ 30 In-Kraft Treten und Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2025 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten, jedoch frühestens zum 31.12.2027 schriftlich gekündigt werden.

§ 31 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 Tarifvertragsparteien sind im Falle einer unwirksamen Bestimmung verpflichtet, über eine wirksame Ersatzregelung zu verhandeln, die dem von den Tarifvertragsparteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt. Das gleiche gilt im Falle einer Regelungslücke.
- (3) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, auf schriftlichen Antrag einer Partei in Verhandlungen einzutreten, wenn der wirtschaftliche Bestand einer oder mehrerer Mitgliedseinrichtungen des AG-VPK im Sinne des § 26 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 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern beizutragen.

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

GEW Stuttgart 1. Oktober 2025 M. Stein
Ort Datum Unterschrift

AG VPK Heim, 24.10.2025 [Signature]
Ort Datum Unterschrift