

Rahmentarifvertrag

zwischen

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

(nachfolgend AG-VPK)

Nikolaiwall 3, 27283 Verden

- einerseits -

und

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Landesverband Brandenburg

Alleestraße 6a

14469 Potsdam

- andererseits -

wird nachfolgender Rahmentarifvertrag geschlossen.

INHALTSVERZEICHNIS

ABSCHNITT I – ALLGEMEINES	3
§ 1 GELTUNGSBEREICH UND BEGRIFFE	3
§ 2 ARBEITSVERTRAG, ALLGEMEINE ARBEITSBEDINGUNGEN	3
§ 3 BEFRISTUNG DES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSES	4
§ 4 PERSONALENTWICKLUNGSGESPRÄCH	5
§ 5 FÜHRUNG AUF PROBE	5
§ 6 FÜHRUNG AUF ZEIT	6
§ 7 MITTEILUNGSPFLICHTEN UND FÜHRUNGSZEUGNIS	6
§ 8 BESCHÄFTIGUNGSZEIT	7
§ 9 NEBENTÄTIGKEIT	7
§ 10 VERSCHWIEGENHEITSPFLICHT, HERAUSGABEPFLICHT	7
ABSCHNITT II – QUALIFIZIERUNG	8
§ 11 GRUNDSÄTZE	8
§ 12 ANERKENNUNG DER TEILNAHME AN FORTBILDUNGSMAßNAHMEN	10
ABSCHNITT III – ARBEITSZEIT	11
§ 13 ARBEITSZEIT	11
§ 14 RUHEPAUSEN	11
§ 15 SONDERFORMEN DER ARBEIT	12
§ 16 SONDERREGELUNGEN FÜR BEREITSCHAFTSDIENSTE	13
§ 17 SONDERREGELUNGEN FÜR RUFBEREITSCHAFTEN	13
§ 18 ARBEITSBEFREIUNG	14
ABSCHNITT IV – URLAUB	15
§ 19 ERHOLUNGSURLAUB	15
ABSCHNITT V – ARBEITSUNFÄHIGKEIT	17
§ 20 ARBEITSVERHINDERUNG UND MITTEILUNGSPFLICHT	17
§ 21 ENTGELTFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL	17
ABSCHNITT VI – BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES	18
§ 22 BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES OHNE KÜNDIGUNG	18
§ 23 BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES DURCH KÜNDIGUNG	19
§ 24 ZEUGNISSE UND BESCHEINIGUNGEN	21
ABSCHNITT VII – HAFTUNG UND AUSSCHLUSSFRIST	21
§ 25 HAFTUNG UND FORDERUNGSÜBERGANG	21
§ 26 AUSSCHLUSSFRIST	22
ABSCHNITT VIII – SCHLUSSBESTIMMUNGEN	22
§ 27 SALVATORISCHE KLAUSEL UND VERPFLICHTUNG ZUR VERHANDLUNGSFÜHRUNG	22
§ 28 IN-KRAFT-TRETEN UND LAUFZEIT	23
PROTOKOLLNOTIZEN	23
PROTOKOLLNOTIZ NR. 1	23
PROTOKOLLNOTIZ NR. 2 ZU §14 ABS. 3	24
PROTOKOLLNOTIZ NR. 3 ZU ABSCHNITT III (§§ 13-18)	25
PROTOKOLLNOTIZ NR. 4 ZU § 16	25
PROTOKOLLNOTIZ NR. 5: FAMILIENANALOGE WOHNFORMEN ZU § 1 ABSATZ 4	25

ABSCHNITT I – Allgemeines

§ 1 Geltungsbereich und Begriffe

(1) Dieser Tarifvertrag gilt

- a) räumlich für das Bundesland Brandenburg,
- 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 Ausbildung beschäftigt werden, ausgenommen Fachkräfte im Rahmen einer berufsbegleitenden Ausbildung und Berufspraktikanten,
- b) für Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Tätigkeit keiner der Entgeltgruppen des Entgelttarifvertrages vom 01.01.2023 in seiner jeweils gültigen Fassung zugeordnet werden können.

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

(4) Auf Arbeitnehmer in familienanalogen Wohnformen, die gemäß § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG nicht dem Arbeitszeitgesetz unterfallen, gelten die Regelungen der Abschnitte III und IV dieses Tarifvertrags nicht.

§ 2 Arbeitsvertrag, allgemeine Arbeitsbedingungen

(1) Der Arbeitsvertrag 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 geringer wertige Tätigkeit übertragen; insoweit gilt § 7 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 dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt handeln.

§ 3 Befristung des Beschäftigungsverhältnisses

- (1) Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften in der jeweils geltenden Fassung über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig.

- (2) Wird für ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart, so muss diese im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen.

§ 4 Personalentwicklungsgespräch

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein jährlich mit dem Vorgesetzten durchzuführendes Personalentwicklungsgespräch. Es ist ein Ergebnisprotokoll anzufertigen, das 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.

§ 5 Führung auf Probe

- (1) Führungspositionen gemäß § 6 Abs. 1 Entgelttarifvertrag 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 § 23 Abs. 1 S. 1 und Abs. 2 bleiben bestehen.
- (2) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis 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.
- (3) Nach Fristablauf endet die Probezeit. Am Ende der Probezeit ist die Bewährungsfeststellung vorzunehmen. Mit der Feststellung der Bewährung in der entsprechenden Führungsposition ist diese auf Dauer zu übertragen.
- (4) Bei Beschäftigten, die unter die Regelung des Absatzes 2 fallen und bei denen die Bewährung in der Führungstätigkeit nicht festgestellt wurde und somit die Führungsfunktion auf Dauer nicht übertragen wird, wird das bestehende Beschäftigungsverhältnis in der bisherigen Tätigkeit fortgesetzt. Die Zuordnung der Eingruppierung entspricht dieser Tätigkeit.

§ 6 Führung auf Zeit

- (1) Führungspositionen auf Zeit können bei erstmaliger Einstellung als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von drei Jahren vereinbart werden. Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens dreimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.
- (2) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann dem Arbeitnehmer vorübergehend eine Führungsposition auf Zeit 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.
- (3) Die allgemeinen Vorschriften über die beiderseitigen Kündigungsrechte aus § 23 Abs. 1 S. 1 und Abs. 2 bleiben bestehen.

§ 7 Mitteilungspflichten und Führungszeugnis

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber unaufgefordert Sachverhalte und Umstände, die mit der Durchführung des Arbeitsverhältnisses zusammenhängen, unverzüglich mitzuteilen (u. a. Änderung des Wohnsitzes, Krankenkassenwechsel, Änderung der Steuerklasse, eingeleitete Ermittlungsverfahren wegen einer in § 72a SGB VIII aufgezählten Straftat).
- (2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei erstmaliger Einstellung ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30 Abs. 5 und § 30a Abs. 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorzulegen. Die Ausstellung dieses Führungszeugnisses darf nicht länger als drei Monate zurückliegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, das Arbeitsverhältnis bis zur Vorlage eines Führungszeugnisses nach Satz 1 entweder aufschiebend oder auflösend bedingt abzuschließen.
- (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.

§ 8 Beschäftigungszeit

- (1) Beschäftigungszeit ist die Zeit, die in einer Mitgliedseinrichtung des AG-VPK zurückgelegt worden ist. Hierbei zählen auch 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) 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.
- (3) Der Arbeitgeber kann zur Deckung des Personalbedarfs bei Neueinstellung auch eine sofortige Stufenzuordnung zur Stufe 3 vornehmen.
- (4) Beschäftigungszeiten bei vorherigen Arbeitgebern, die nicht dem AG-VPK angehören, können auf Antrag des Arbeitnehmers ganz oder teilweise angerechnet werden.

§ 9 Nebentätigkeit

- (1) Der Arbeitnehmer muss vor Aufnahme einer Nebentätigkeit die Zustimmung des Arbeitgebers beantragen. Die Zustimmung kann auch unter dem Vorbehalt des Widerrufs erteilt werden. Die Untersagung der Nebentätigkeit ist dem Arbeitnehmer unter Nennung der Gründe schriftlich mitzuteilen.
- (2) Der Arbeitgeber hat seine Zustimmung zu erteilen, wenn seine berechtigten Interessen nicht dagegensprechen. Sie kann untersagt werden, wenn es sich dabei um eine Nebentätigkeit für ein mit dem Arbeitgeber im Wettbewerb stehendes Unternehmen handelt oder der Arbeitnehmer eigene unternehmerische Tätigkeiten durchführt, durch die er mit dem Arbeitgeber in Konkurrenz tritt.

§ 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 wahren.

- (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 oder schriftliche Aufzeichnungen über konkret benannte betriebliche Vorgänge herauszugeben. Dies gilt auch für Schriftstücke und Aufzeichnungen auf Datenträgern jedweder Art, digitale Medien und Cloudzugänge.
- (4) Der Arbeitnehmer hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegenheiten, die der gesetzlichen oder tarifvertraglich vereinbarten Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu wahren.

ABSCHNITT II – Qualifizierung

§ 11 Grundsätze

- (1) Die Förderung der Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten ist ein zentrales Anliegen der Tarifpartner. Die Mitgliedseinrichtungen des AG-VPK sind bestrebt, alle Arbeitnehmer so zu qualifizieren, dass sie die pädagogische Praxis im Sinne einer positiven Entwicklung der ihnen anvertrauten Kinder vor Ort bestmöglich gestalten können. Die Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung dienen der Steigerung der Effektivität und der Effizienz der Tätigkeiten in den Einrichtungen, der Nachwuchsförderung, der Bindung und der Steigerung der tätigkeitsbezogenen Kompetenzen von Beschäftigten. Die Tarifvertragsparteien verstehen die Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung als einen Teil der Personalentwicklung.

- (2) Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Fortbildung. Fortbildungsmaßnahmen sind Angebote:
- a) zur Erhaltungsfortbildung (u. a. Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen),
 - b) zum Erwerb zusätzlicher Qualifikationen,
 - c) zur Fortbildung im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzsicherung (u. a. Qualifizierung für eine andere Tätigkeit, Umschulung),
 - d) zum präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz oder
 - e) der Wiedereinstiegsfortbildung (u. a. Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit).
- (3) Die Teilnahme an den Fortbildungsangeboten wird durch den Arbeitgeber dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.
- (4) Die Beschäftigten haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Fortbildungsbedarf besteht. Die Beschäftigten haben ein Recht, Vorschläge für individuelle Fortbildungsschwerpunkte zu unterbreiten. Das Gespräch ist in der Regel jährlich zu führen und schriftlich zu dokumentieren.
- (5) Die Kosten einer vom Arbeitgeber vorgeschlagenen bzw. veranlassten Fortbildungsmaßnahme – einschließlich der Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen.
- (6) Der Eigenanteil der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen und wird vor der Teilnahme an der Fortbildungsmaßnahme in einer gemeinsamen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer schriftlich geregelt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind aufgefordert, dabei den Grundsatz einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens umzusetzen.
- (7) Die Zeiten der vom Arbeitgeber veranlassten Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit. Sofern die Fortbildungs- oder Qualifizierungsmaßnahme nicht am Arbeitsort des Arbeitnehmers stattfindet und die Wegezeit die übliche Wegezeit zwischen Wohnort und Arbeitsort des Arbeitnehmers um mehr als 2 Stunden pro Fortbildungstag (entsprechend § 12

Abs. 1) überschreitet, ist eine gesonderte Vereinbarung über die Abgeltung in Freizeit oder Arbeitsentgelt zu treffen, wobei als Mindestgröße eine Faktorisierung von 25 v. H. vereinbart wird.

- (8) Die Arbeitgeber unterstützen die Beschäftigten, die in Umsetzung des Brandenburgischen Weiterbildungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung, Fortbildungsmaßnahmen wahrnehmen.
- (9) Maßnahmen zur Qualifizierung von Arbeitnehmern bedingen individuelle Qualifizierungsvereinbarungen und werden auf deren Grundlage umgesetzt.

§ 12 Anerkennung der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen

- (1) Für die Teilnahme an anerkannten Fortbildungsveranstaltungen werden Fortbildungspunkte vergeben. In der Regel wird je Fortbildungstag ein Fortbildungspunkt vergeben. Ein Fortbildungstag umfasst acht Fortbildungs- bzw. sechs Zeitstunden.
- (2) Anerkannt sind Fortbildungsveranstaltungen der VPK-Landesverbände und des AG-VPK sowie von staatlich anerkannten Einrichtungen der Fort- und Weiterbildung. Fortbildungsveranstaltungen anderer Verbände oder Organisationen können durch den Arbeitgeber genehmigt werden.
- (3) In Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmer sollen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten durchschnittlich 5 Fortbildungspunkte pro Beschäftigungsjahr erwerben. Für Teilzeitarbeitnehmer gilt dies entsprechend anteilig.
- (4) Erwirbt ein Arbeitnehmer 15 Fortbildungspunkte innerhalb von drei Beschäftigungsjahren in einer Entgeltstufe, wird er mit Beginn des darauffolgenden Kalenderjahres in die nächsthöhere Erfahrungsstufe eingruppiert.
- (5) Die vorzeitige Höherstufung nach Absatz 4 gilt nicht für vollständig vom Arbeitgeber finanzierte Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen.

ABSCHNITT III – Arbeitszeit

§ 13 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 fünf Tage zu verteilen. Ausnahmsweise kann die Arbeitsleistung aus notwendigen betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.
- (4) Die Arbeitnehmer sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Schichtarbeit, Überstunden und Bereitschaftsdiensten sowie Rufbereitschaften verpflichtet. Dabei hat die Freiwilligkeit gegenüber der Anordnung der zusätzlichen Arbeitsleistung Vorrang.
- (5) Insbesondere zur Regelung der Unter- und Obergrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit sowie der Grenzen von Plus- und Minusstunden können Vereinbarungen über die Einrichtung von Arbeitszeitkonten geschlossen werden. Die tarifvertragschließenden Parteien verpflichten sich, die Eckpunkte für Langzeitarbeitszeitkonten als Anlage zu diesem Tarifvertrag bis Mitte 2023 zu vereinbaren.

§ 14 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 9 Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als 6 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 Absatz 1 und Absatz 2 bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen entsprechend angepasst werden.

§ 15 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 sich, ohne dass von ihnen wache Aufmerksamkeit gefordert wird, für Zwecke des Betriebs 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) Die Arbeitszeit, die über die tarifvertraglich in § 13 dieses Vertrages vorgesehene regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistet wird, sind Überstunden.
- (6) Diese auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden, die nicht innerhalb von 24 Wochen bzw. 6 Monaten ausgeglichen werden können, sind finanziell entsprechend der Eingruppierung des Arbeitnehmers abzugelten. Sie können auf Antrag des Arbeitnehmers auch in ein Arbeitszeitkonto übertragen werden.
- (7) Abweichend von Absatz 5 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkontos nach § 13 Abs. 5 über die für das Arbeitszeitkonto vereinbarte Obergrenze hinaus angeordnet werden.

§ 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) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeit darf durchschnittlich 58 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 13 Abs. 1 wird im Falle von angeordnetem Bereitschaftsdienst aus der Summe aus faktorisierte Bereitschaftszeit gemäß § 9 Entgelttarifvertrag und Vollarbeit erreicht.
- (3) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 Abs. 2a ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes auch ohne Ausgleich über 8 Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt und sichergestellt ist, 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) Ein Überwiegen der Arbeitsleistung liegt vor, wenn durchschnittlich mehr als 25 v. H. der Bereitschaftszeit gemäß Absatz 3 als Arbeitsleistungen anfallen. Maßgeblich für die Durchschnittsberechnung ist der Zeitraum von einem Kalenderjahr.
- (5) Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen die Arbeitnehmer eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 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.

§ 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 Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden.

§ 18 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) amts-, versorgungs- und betriebsärztlich angeordneten Untersuchungen und Behandlungen,
 - b) 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 gegenüber einem Dritten 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 der Ehegattin/des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils: 3 (drei) Arbeitstage,
 - d) beim Tod eines anderen Familienangehörigen (Geschwister, Großeltern, Schwiegereltern): 1 (ein) Arbeitstag,

- e) bei 10-, 15- usw.-jährigem Arbeitsjubiläum: 1 (ein) Arbeitstag. Mitglieder mit Gewerkschaftszugehörigkeit bei der GEW erhalten 1 (einen) Arbeitstag bereits bei 5-jährigem Arbeitsjubiläum.
 - f) bei dienstlich veranlassten Umzügen: 1 (ein) Arbeitstag.
- (4) Dem Arbeitnehmer wird unbezahlte Freistellung gewährt:
- a) bei Erkrankung eines Kindes, welches das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, entsprechend den Regelungen des § 45 SGB V. Dauer des Freistellungsanspruches:
 - i) verheiratete Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer mit Lebenspartnern: je Kind längstens 10 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 Arbeitnehmer längstens sechs Tage unbezahlte Freistellung.
- (5) Die Befreiungsbestimmungen, die für Ehegatten gelten, sind auf Lebenspartnerschaften ebenfalls anzuwenden.

ABSCHNITT IV – Urlaub

§ 19 Erholungsurlaub

- (1) Der Arbeitnehmer erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung des regelmäßigen Entgelts. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (2) Die Zahl der Urlaubstage von Vollzeitbeschäftigten beträgt 30 Arbeitstage (20 Tage gesetzlicher und zehn Tage tariflicher Urlaub) pro Kalenderjahr. Mitglieder der GEW erhalten einen zusätzlichen Urlaubstag pro Kalenderjahr, für diesen gelten jeweils die gesetzlichen Regelungen zur Verfallbarkeit. Für Beschäftigte, die nicht in einer Fünftageswoche arbeiten, wird der Urlaubsanspruch anteilig berechnet.

- (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. des Übertragungszeitraumes nach Absatz 3 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 tariflichen 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 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, sofern der Arbeitgeber den Arbeitnehmer hierauf hingewiesen hat und ihn zugleich in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub zu nehmen.
- (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 gesetzliche 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.

ABSCHNITT V – Arbeitsunfähigkeit

§ 20 Arbeitsverhinderung und Mitteilungspflicht

- (1) Ist der Arbeitnehmer 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 berechtigt, den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit ab dem ersten Krankheitstag zu verlangen.
- (3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber über zu erledigende Vorgänge, Termine und Sachverhalte zu informieren.

§ 21 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner 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 §§ 11 und 15 des Entgelttarifvertrages vom 01.01.2023.

Abschnitt VI – Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 22 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 kann, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und er innerhalb von 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 erhalten hat.
- (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 vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.
- (6) Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist jederzeit einvernehmlich durch einen Auflösungsvertrag möglich.

§ 23 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung

- (1) Innerhalb der Probezeit gemäß § 2 Abs. 4 oder einer gemäß § 3 Abs. 2 vereinbarten Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit im Sinne von § 8 bei demselben Arbeitgeber
 - a) bis zu einem Jahr vier Wochen,
 - b) von mehr als einem Jahr sechs Wochen,
 - c) von mindestens fünf Jahren drei Monate zum Ende eines Kalendermonats.

- d) Ab einer Beschäftigungszeit von acht Jahren im Sinne von § 8 bei demselben Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist vier Monate zum Quartalsende.
- (2) 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:
- a) mehr als sechs Monaten vier Wochen,
 - b) von insgesamt mehr als einem Jahr sechs Wochen,
 - c) von insgesamt mehr als zwei Jahren drei Monate,
 - d) 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
- a) ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird.
 - b) der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich zu ihrer Berufsbildung beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet.
- (6) 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.

§ 24 Zeugnisse und Bescheinigungen

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines Zeugnisses über Art und Dauer seiner 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 – Haftung und Ausschlussfrist

§ 25 Haftung und Forderungsübergang

- (1) Verletzt der Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig seine 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 Verdienstauffalls 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.

§ 26 Ausschlussfrist

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

ABSCHNITT VIII – Schlussbestimmungen

§ 27 Salvatorische Klausel und 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 § 17 des Entgelttarifvertrages gefährdet ist. Das Gleiche gilt bei grundsätzlichen Problemen bei der Anwendung dieses Tarifvertrages.

- (4) Die Tarifvertragsparteien können temporäre oder ständige Arbeitsgruppen mit dem Ziel einrichten,
- a) diesen Tarifvertrag weiterzuentwickeln und
 - b) Protokollnotizen zu verfassen, welche die Anwendung des Tarifvertrages konkretisieren.

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

- (5) Zur Lösung von Streitfällen wird eine gemeinsame Schlichtungsstelle eingerichtet. Die Schlichtungsstelle wird paritätisch von den Tarifpartnern besetzt. Sie besteht aus 6 Personen. Die Beschlüsse der Schlichtungsstelle sind für die Tarifvertragsparteien verbindlich. Ziel der Schlichtung ist es, arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen in Umsetzung und Interpretation der Tarifverträge zu vermeiden.

§ 28 In-Kraft-Treten und Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2023 in Kraft und gilt für unbestimmte Zeit.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten, jedoch frühestens zum 31.12.2023 schriftlich gekündigt werden.

Protokollnotizen

Protokollnotiz Nr. 1

In diesem Vertragswerk wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

Protokollnotiz Nr. 2 zu §14 Abs. 3

- (1) 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 Einzeldienst 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 (z. B. 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 vorgesehene Erholungszweck, der sich durch Unterbrechung der Arbeit einstellen soll, eintritt.
- (2) Zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes des Arbeitnehmers, insbesondere während des Einzeldienstes, können die Vertragsparteien des Arbeitsvertrages neben der in Absatz 1 dieser Protokollnotiz (Unterbrechung der Pause im Notfall) gemäß § 14 Abs. 3 des Rahmentarifvertrages auch vereinbaren, dass die Ruhezeit nach dem Ende einer entsprechend ausgestalteten Tätigkeit, 14 Stunden beträgt. § 16 Abs. 4 gilt hier nicht.
- (3) Besteht für die Gesundheit des Arbeitnehmers, auch unter Beachtung der Verlängerung der Ruhezeit, eine Gefahr, werden die Vertragsparteien des Arbeitsvertrages Maßnahmen besprechen, die den Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers wieder gewährleisten. Der Arbeitgeber wird entsprechende Schutzmaßnahmen bestimmen (z. B. längere Intervalle zwischen den Wochenendediensten).
- (4) Sofern bei Einzeldiensten zwar regelmäßig eine Pause genommen werden kann, der Arbeitnehmer diese aber zur Sicherstellung seiner Aufsichtspflicht am Arbeitsplatz zu nehmen hat, um in Ausnahmefällen die Pause zu unterbrechen, gilt die Pausenzeit als Arbeitszeit.

Protokollnotiz Nr. 3 zu Abschnitt III (§§ 13-18)

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

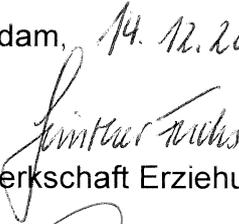
Protokollnotiz Nr. 4 zu § 16

- (1) Sofern die durchschnittliche Arbeitsbelastung im Sinne von § 16 Absatz 4 überschritten wird, sind zunächst Maßnahmen der zeitlichen Versetzung der Bereitschaftsdienste zu prüfen. Alternativ können andere geeignete Maßnahmen getroffen werden, wie z. B. eine Reduzierung der Bereitschaftszeiten.
- (2) Der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer ist durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen. Bei Nachtbereitschaftsdiensten kann dies die Einrichtung einer geeigneten Schlafstelle sein („Schlafbereitschaft“).

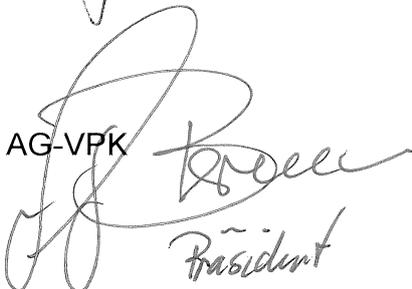
Protokollnotiz Nr. 5: Familienanaloge Wohnformen zu § 1 Absatz 4

Familienanaloge Wohnformen sind dadurch gekennzeichnet, dass die betreuten Kinder oder Jugendlichen mit dem Arbeitnehmer in einem gemeinsamen Haushalt wohnen; eine Trennung von Arbeitszeit und Freizeit ist in solchen Wohnformen nicht möglich. Diese Arbeitnehmer fallen deshalb nicht unter das ArbZG und sind auch keine Arbeitnehmer i.S.d. BUrlG. Der erforderliche Arbeits- und Gesundheitsschutz ist deshalb insbesondere im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG zu ermitteln und sicherzustellen. (Anm. außerhalb des Protokolls: Siehe EuGH Ur. v. 20.1.2018, Az C 147/17)

Potsdam, 14. 12. 2022


Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Brandenburg

AG-VPK


Präsident

