

Manteltarifvertrag

Vom 17.01.2022 in der Fassung des 1. Änderungstarifvertrages vom 28.03.2022

Zwischen

dem Arbeitgeber- und Berufsverband Privater Pflege e.V. (ABVP e.V.)
Vertreten durch die Vorsitzende, Frau Carmen Kurz-Ketterer
Rendsburger Straße 14, 30659 Hannover

und der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD)
Vertreten durch den Vorsitzenden, Herrn Raymund Kandler
Pelkovenstraße 51, 80992 München

§ 1

Geltungsbereich

- 1) Dieser Manteltarifvertrages gilt
 - a) **räumlich:** für die Bundesrepublik Deutschland
 - b) **fachlich:** für alle tarifgebundenen Mitglieder des ABVP e.V.
 - c) **persönlich:** für alle Arbeitnehmer die bei den tarifgebundenen Mitgliedsbetrieben des ABVP e.V. beschäftigt sind.

- 2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für:
 - a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind,
 - b) Personen, die zu ihrer Ausbildung beschäftigt sind so wie Studien- und Berufspraktikanten,
 - c) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 88 ff. SGB III gewährt werden,
 - d) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 443 ff. SGB III verrichten,
 - e) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV,
 - f) Personen, die im Rahmen des Gesetzes in Freiwilligendiensten beschäftigt werden.

Alle Berufsbezeichnungen gelten für weibliche und männliche Arbeitnehmer.

§ 2

Arbeitsvertrag

- (1) Der befristete und unbefristete Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Jeder Vertragspartner erhält ein von beiden Seiten unterschriebenes Exemplar. Dem/Der Mitarbeiter/in ist der jeweils gültige Tarifvertrag zugänglich zu machen.

- (2) Im Arbeitsvertrag sind die Art der Tätigkeit, die Entgeltgruppe, anzurechnende Vorbeschäftigungszeiten, die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, der Beschäftigungsort bzw. die Beschäftigungsstelle anzugeben.

- (3) Nebenabreden und Vertragsänderungen sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind. Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden.
- (4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem/der Mitarbeiter/in eine andere, gleichwertige Tätigkeit zu übertragen, Soweit diese den Fähigkeiten, den Kenntnissen und der Vorbildung des/der Mitarbeiter/in entspricht, und/oder den/die Mitarbeiter/in vorübergehend oder dauerhaft in einem Betrieb oder einer Betriebsstätte an einem anderen Ort einzusetzen.
- (5) Die Probezeit beträgt 6 Monate. In dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

§ 3

Allgemeine Pflichten

- (1) Der/Die Mitarbeiter/in hat seine/ihre beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen nach bestem Können bei der Erfüllung der ihm/ihr übertragenen Aufgaben einzusetzen. Hierzu gehört auch die Bereitschaft zur regelmäßigen Fort- und Weiterbildung. Einschlägige Rechtsvorschriften sowie Dienstanweisungen oder Anordnungen des Arbeitgebers bzw. der/des Vorgesetzten sind zu beachten.
- (2) Der/Die Mitarbeiter/in verpflichtet sich, zur Aufrechterhaltung von Ordnung und Sicherheit beizutragen und alles zu unterlassen, was den Betriebsablauf, die Betriebssicherheit und den Betriebsfrieden zu stören geeignet ist und was dem Arbeitgeber und seinem Ansehen außerhalb des Betriebes schaden kann. Rechtmäßige gewerkschaftliche Betätigung im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG ist keine Störung des Betriebsfriedens.
- (3) Der/Die Mitarbeiter/in verpflichtet sich, über alle Geschäfts- und Dienstgeheimnisse sowie über alle Angelegenheiten, deren Geheimhaltung vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (4) Geschäftliche Aufzeichnungen, insbesondere dienstliche Schriftstücke, bildhafte Darstellungen, Konzepte und elektronisch gespeicherte Daten dürfen ohne Einwilligung des Arbeitgebers nicht zu außerdienstlichen Zwecken verwendet, Dritten zur Kenntnis gebracht oder auf privaten Datenträgern gespeichert werden. Die Löschung betrieblich genutzter Daten, auch aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bedarf in jedem Einzelfall der vorherigen, ausdrücklichen Zustimmung des Arbeitgebers.
- (5) Der/Die Mitarbeiter/in verpflichtet sich, mir ihm/ihr anvertrauten Gegenständen des Arbeitgebers sorgfältig umzugehen und bei längerer Abwesenheit im Unternehmen, wie im Falle von Kündigungen, Arbeitsunterlagen und Arbeitsmittel an den Arbeitgeber zurück- bzw. herauszugeben. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat dies unaufgefordert zu geschehen.
- (6) Die Verarbeitung der personenbezogenen Daten des/der Mitarbeiter/in richtet sich insbesondere nach den Vorschriften der DSGVO sowie des Bundesdatenschutzgesetzes. Die Informationen zu der den/die Mitarbeiter/in betreffende Datenverarbeitung durch den Arbeitgeber ergeben sich im Einzelnen aus den als Anlage zum Arbeitsvertrag beigefügten Erläuterungen zur Bearbeitung von Beschäftigtendaten. Der/die Mitarbeiter/in hat zudem über alle geschäftlichen Angelegenheiten und Vorgänge, die ihrer Natur nach nicht zur Weitergabe an Dritte bestimmt sind, Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt insbesondere für die persönliche Situation sowie die pflegerischen und medizinischen Belange der Pflegebedürftigen. Die Verschwiegenheitspflicht besteht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus fort. Dem Arbeitsvertrag wird eine Verpflichtung auf Datengeheimnis und Verschwiegenheit angehängt.
- (7) Der/die Mitarbeiter/in nimmt ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers keine Nebenbeschäftigung auf. Der Arbeitgeber hat seine Zustimmung zu geben, soweit die Verpflichtungen des/der Mitarbeiters/in aus diesem Vertrag nicht beeinträchtigt werden und berechnete Interessen des Arbeitgebers nicht entgegenstehen. Wird die Zustimmung erteilt, so ist sie jeder Zeit widerruflich, sofern betriebliche Gründe vorliegen, die einer Fortsetzung der Nebentätigkeit entgegenstehen.

§ 4

Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden. Für die Berechnung des Durchschnittes der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zu Grunde zu legen. Innerhalb dieses Zeitraums entsprechend § 6 Abs. 1 Buchst. a ETV ABVP ausgeglichene Überstunden bleiben außer Betracht. Durch betriebliche Vereinbarung kann abweichend von Satz 2 für die Berechnung des Durchschnittes der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit das Kalenderjahr zugrunde gelegt werden.
- (2) Die regelmäßige Arbeitszeit wird auf 5 Tage, bei begründeter betrieblicher Notwendigkeit auf 6 Tage pro Woche verteilt. Die für die Beschäftigten geltende Lage und Dauer der Arbeitszeit, auch was die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage betrifft, wird durch den Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechtes festgelegt. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates, sofern hierfür eine Grundlage im Betriebsverfassungsgesetz gegeben ist, bleiben hiervon unberührt.
- (3) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Arbeitsbereitschaft und/oder Bereitschaftsdienst geleistet wird. Die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.
- (4) Aus dringenden betrieblichen Gründen bzw. zur Erreichung zusätzlicher Freischichten kann auch im Übrigen im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes auf bis zu 24 Stunden - einschließlich der Arbeitsbereitschaftszeiten - verlängert werden, wenn mindestens die 8 Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Arbeitsbereitschaft und/oder Bereitschaftsdienst geleistet wird und der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt hat. Die Einwilligung kann mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich widerrufen werden. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil dieser die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nicht erklärt oder die Einwilligung widerrufen hat. Eine maximale Wochenarbeitszeit von 72 Stunden darf bei 24-Stunden-Schichten nicht überschritten werden. Dies gilt auch für Zeiten gemäß § 10 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG

(5) Ruhepausen

Abweichend von § 4 ArbZG können gem. § 7 ArbZG die Ruhepausen auf mehrere Zeitabschnitte aufgeteilt werden. Die Gesamtruhepausendauer von 30 Minuten, bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden bis zu neun Stunden, kann in Zeitabschnitte von jeweils 10 Minuten und die Gesamtruhepausendauer von 45 Minuten, bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden, können in Zeitabschnitte von 10 Minuten und einem Zeitabschnitt von 5 Minuten aufgeteilt werden.

- (6) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung- zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

Werden Beschäftigte regelmäßig an Sonn- und Feiertagen beschäftigt, so erhalten diese für die Beschäftigung an einem Sonn- oder Feiertag einen Ersatzruhetag. Dieser ist ihnen innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von 2 Wochen zu gewähren. Den Beschäftigten soll innerhalb von 2 Wochen ein freier Sonntag gewährt werden.

Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Arbeit an sieben Tagen in der Woche vorsieht gilt zudem Folgendes:

Für jeden innerhalb einer Woche auf einen Werktag fallenden Wochenfeiertag vermindert sich in dieser Woche die arbeitsvertraglich wöchentlich geschuldete Arbeitszeit im Verhältnis der Anzahl der Feiertage zur Anzahl der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitstage pro Woche.

Eine Verringerung erfolgt nicht für Beschäftigte, die regelmäßig an dem Wochentag, auf welchen der Wochenfeiertag fällt, nicht arbeiten. Für alle anderen Beschäftigten gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

- (7) In Arbeitsverträgen können Regelungen zum Aufbau von Arbeitszeitkonten vereinbart werden. Im Bereich des Pflegemindestlohns findet die Pflegearbeitsbedingungenverordnung in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Mitarbeiter/innen sind gehalten, außerhalb ihrer Arbeitszeiten spätestens ab 21 Uhr keine dienstlichen Anrufe, E-Mails, Textnachrichten etc. mehr entgegenzunehmen und zu bearbeiten, es sei denn wesentliche Gründe sprechen dafür.
- (8) Begriffsbestimmungen:
- a. Woche ist der Zeitraum von Montag, 0:00 Uhr bis Sonntag, 24:00 Uhr.
 - b. Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0:00 Uhr und 24:00 Uhr. Entsprechendes gilt für die Arbeit an Feiertagen und Samstagen.
 - c. Wochenfeiertage sind Werktage, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet sind.
 - d. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mehr als 3 Stunden Nachtarbeit enthalten.
 - e. Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die Beschäftigten innerhalb eines Kalendermonats zu mindestens drei Nachtschichten herangezogen werden. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.
 - f. Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, die einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mehr als drei Stunden vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens dreizehn Stunden geleistet wird. Schichtarbeit liegt dann vor, wenn innerhalb eines Kalendermonats die Schicht mindestens einmal gewechselt wird und dabei mehr als vier Arbeitstage in der jeweils anderen Schicht gemäß Satz 9 gearbeitet wird.
 - g. Arbeitsbereitschaft ist die Zeit wacher Aufmerksamkeit, im Zustand der Entspannung, in welcher der Mitarbeiter am Arbeitsplatz anwesend sein und sich bereithalten muss, um die Arbeit sofort und ohne Fremdaufforderung aufzunehmen. Bereitschaftsdienst leisten diejenigen Mitarbeiter, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Der Arbeitgeber darf Arbeitsbereitschaft und/oder Bereitschaftsdienst anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft und/oder Bereitschaftsdienst fällt.

§ 5

Mehrarbeit und Überstunden

- (1) Mehrarbeit sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus, bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten leisten.
- (2) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende des folgenden Kalendermonats ausgeglichen werden. Der Ausgleich von Überstunden erfolgt in der Reihenfolge ihres Anfalls. Erfolgt kein solcher Zeitausgleich bis zum

Ende des folgenden Kalendermonats, sind die Überstunden mit Zuschlag nach § 6 Abs. 1 Buchst. a) ETV ABVP auszuzahlen.

- (3) Auf betrieblicher Ebene können Arbeitszeitkonten eingerichtet werden.

§ 6

Rufbereitschaft

- (1) Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einem von ihnen selbst gewählten Ort aufhalten, an dem ihre Erreichbarkeit sichergestellt ist, um bei Abruf kurzfristig die Arbeit aufzunehmen. Die Zeit zwischen Abruf und Arbeitsaufnahme kann auf betrieblicher Ebene näher bestimmt werden.
- (2) Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).
- (3) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 2 Euro pro Stunde als Arbeitszeit vergütet. Zusätzlich wird für innerhalb der Rufbereitschaft abgerufene und außerhalb des gewählten Aufenthaltsortes erbrachte Arbeitsleistungen die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten mit dem vereinbarten Stundenlohn vergütet. Die Zeit des Einsatzes ist auf jeweils volle 15 Minuten aufzurunden.

§ 7

Arbeitsversäumnis

- (1) Der/die Mitarbeiter/in ist verpflichtet, jede Arbeitsunfähigkeit (wegen Krankheit) und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich der Dienststelle anzuzeigen und dabei gleichzeitig auf etwaige dringliche Arbeiten hinzuweisen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich länger als drei Tage, so hat er/sie spätestens am darauffolgenden Arbeitstag ein ärztliches Attest über seine/ihre Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtlicher Dauer vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist ein neues ärztliches Attest unverzüglich beizubringen. Das Recht des Arbeitgebers, eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit zu verlangen, bleibt unberührt.
- (2) Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Arbeitsunfall herbeigeführt, ist der/die Mitarbeiter/in darüber hinaus verpflichtet, dem Arbeitgeber sobald wie möglich eine genaue Schilderung des Hergangs des Unfalls zu geben, damit die Berufsgenossenschaft entsprechend verständigt werden kann.
- (3) Bei einer Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit erhält der/die Mitarbeiter/in Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Vorschriften. Bei einer Arbeitsunfähigkeit infolge einer Drittverursachung hat er/sie dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruches gegenüber dem Dritten erforderlichen Angaben zu machen.
- (4) Die Arbeitszeit ist einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten haben die Beschäftigten grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Die Beschäftigten dürfen nur mit Erlaubnis des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich nachträglich einzuholen. Im Falle eines unberechtigten Fernbleibens entfällt der Anspruch auf Entgelt.

§ 8 Arbeitsbefreiung

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

- | | | |
|----|---|----------------------|
| a) | Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes | ein
Arbeitstag, |
| b) | Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/ des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils | zwei
Arbeitstage, |
| c) | Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort | ein
Arbeitstag, |

(2) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

§ 9 Erholungsurlaub

- (1) Der/die Mitarbeiter/in hat ausgehend von einer 5-Tage-Woche Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen Urlaub pro Kalenderjahr (Jahresurlaub). Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des/der Mitarbeiters/in auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der gesetzliche Mindesturlaub entsprechend. Der Arbeitgeber gewährt dem/der Mitarbeiter/in zusätzlich zu dem gesetzlichen Mindesturlaub aus § 3 BurlG einen vertraglichen Urlaub von weiteren 10 Arbeitstagen (inkl. des gesetzlichen Mehrurlaubs gem. § 4 PflegearbbV). Dabei sind Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, aufzurunden. Darüberhinausgehende Vereinbarungen über vertraglichen Zusatzurlaub sind möglich.
- (2) Der Urlaub ist möglichst zusammenhängend zu nehmen. Bei der Gewährung von Urlaub wird der gesetzliche Urlaub eingebracht. Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des Übertragungszeitraumes auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des/der Mitarbeiters/in nicht genommen werden kann, es sei denn der Urlaub kann aus betrieblichen Gründen nicht eingebracht werden.. Der gesetzliche Mindesturlaub verfällt in einem solchen Fall 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres.
- (3) Der Arbeitgeber hat den/die Mitarbeiter/in über einen bevorstehenden Verfall des Urlaubsanspruchs hierüber zu informieren. Die Mitteilung muss dabei den Mitarbeiter darüber in Kenntnis setzen
- a) dass noch ein Anspruch auf Resturlaub besteht,
 - b) wie viele Tage (Rest-)Urlaub noch bestehen und
 - c) dass zum Zeitpunkt gem. Abs. 3 der Urlaubsanspruch zu verfallen droht, wenn der Urlaub nicht rechtzeitig beantragt oder nicht angetreten wird.

- (4) Der/die Mitarbeiter/in kann Urlaub erst dann antreten, wenn dieser vom Arbeitgeber schriftlich genehmigt oder festgelegt ist. Der Arbeitgeber ist berechtigt, Betriebsurlaub anzuordnen, der dann jeweils auf dem/die Mitarbeiter/in zustehenden Urlaubstage anzurechnen ist.
- (5) Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben (Wartezeit). Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der vertragliche 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat und zwar unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis in der ersten oder zweiten Jahreshälfte beginnt bzw. endet. Für den gesetzlichen Mindesturlaub gelten die Regelungen des § 5 Bundesurlaubsgesetz (BurlG).
- (6) Ruht das Arbeitsverhältnis, kann der vertragliche Urlaub für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens um 1/12 gekürzt werden. Der gesetzliche Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz und der jeweils gültigen PflegeArbbV bleibt unberührt.
- (7) Scheidet der/die Mitarbeiter/in wegen Erwerbsminderung oder durch Erreichen der Altersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis aus, beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 des vollen Anspruchs pro Monat des Bestands des Arbeitsverhältnisses, wenn es in der ersten Hälfte und 12/12 des Urlaubsanspruchs, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet.
- (8) Der gesetzliche und der vertragliche Urlaubsanspruch vermindern sich für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit gem. § 17 Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetz. Der Arbeitgeber muss diese Kürzung ausdrücklich gegenüber der/-m Arbeitnehmer/in erklären.

§ 10

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse können von beiden Vertragspartnern unter Einhaltung der vertraglichen bzw. gesetzlichen Kündigungsfrist durch Kündigung gelöst werden. Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Eine vertragliche Verlängerung der Kündigungsfristen ist möglich.
- (2) Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einverständnis jederzeit beendet werden (Auflösungsvertrag). Der Auflösungsvertrag bedarf zu seiner Wirksamkeit der Schriftform.
- (3) Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann das Arbeitsverhältnis gem. § 626 BGB fristlos gekündigt werden. Die außerordentliche Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.
- (4) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens zu dem Zeitpunkt, in dem der/die Mitarbeiter/in erstmals Altersruhegeld ungekürzt aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht oder mit Ablauf des Monats in dem er/sie Anspruch auf Regelaltersrente hat.
- (5) Das Arbeitsverhältnis endet ferner, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, der dem Beginn der Rente wegen unbefristeter voller Erwerbsminderung vorausgeht.

§ 11

Gesetzliche Bestimmungen

Soweit weder dieser Tarifvertrag noch Einzelvereinbarungen eine Regelung treffen, gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 12

Ausschlussfristen

- (1) Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden. Erfolgt dies nicht, verfallen diese Ansprüche. Der Fristablauf beginnt, sobald der Anspruch entstanden ist und der Anspruchsberechtigte von den anspruchsbegründenden Tatsachen Kenntnis erlangt hat oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangt haben müsste.
- (2) Lehnt der Leistungspflichtige den Anspruch 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 Ablauf der Monatsfrist gerichtlich geltend gemacht wird.
- (3) Diese Ausschlussfristen und diese Verfallsklauseln gelten nicht für Ansprüche aus einer Haftung für vorsätzliches Verhalten bzw. für eine strafbare oder unerlaubte Handlung, für Ansprüche auf Zahlung des Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz oder anderer rechtlichen Regelungen eines Mindestentgelts (z. B. nach der jeweils gültigen Fassung der Pflegearbeitsbedingungsverordnung) und für andere gesetzliche oder vertragliche Ansprüche, auf die nicht verzichtet werden kann.

§ 13

Fort- und Weiterbildung im betrieblichen Interesse des Arbeitgebers

- (1) Arbeitgeber und Mitarbeiter/in können schriftliche Vereinbarungen zur Fort- und Weiterbildung abschließen. Sofern die Fort- und Weiterbildung ausschließlich im betrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegt, ist dies in der Vereinbarung festzuhalten und der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Kosten der Fort- und Weiterbildung zu tragen sowie den/der Mitarbeiter/in für Zeiten der Fort- und Weiterbildung unter Fortzahlung des vereinbarten Entgelts von der Arbeitsleistung freizustellen.
- (2) Nach erfolgreichem Abschluss der Fort- und Weiterbildung kann der/die Mitarbeiter/in neu eingruppiert werden, wenn dies durch den Abschluss der Fort- und Weiterbildung gerechtfertigt ist. Zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter/in können auch andere entsprechende Vereinbarungen getroffen werden.

§ 14

Betriebliche Altersversorgung / Zusätzliche Absicherung zur pflegerischen Versorgung

- 1) Den Beschäftigten gewährt der Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung im Sinne des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, sog. Betriebsrentengesetz (BetrAVG). Der Arbeitgeber kann die Höhe und den Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung bestimmen
- 2) Die Tarifparteien beabsichtigen den Beschäftigten eine über die Leistungen der Pflegepflichtversicherung hinausgehende pflegerische Versorgung zu gewähren. Der ABVP e. V. verpflichtet sich, zu diesem Zweck einen Versicherungsvertrag mit einem Versicherer abzuschließen, der den anspruchsberechtigten Arbeitnehmern Versicherungsschutz für den Eintritt des Pflegefalls gemäß SGB XI gewährt. Die Höhe der Leistung und der Durchführungsweg werden in einem gesonderten Tarifvertrag geregelt

§ 15

Differenzierungsklausel

Alle im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages Beschäftigten, die Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaft GÖD sind, erhalten einen Tag Zusatzurlaub pro Jahr. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Mitgliedschaft seiner Mitarbeiter zu erfragen.

Protokollnotiz zu § 14: Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass § 14 auch für geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV Anwendung findet.

§ 16

Inkrafttreten / Laufzeit

- 1) Der Tarifvertrag tritt zum 01.09.2022 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 3 Monaten schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 30.09.2023
- 2) Sofern der Spitzenverband Bund der Pflegekassen in den Richtlinien gem. § 72 Abs. 3c SGB XI bzw. weitere Kostenträger keine volle Refinanzierung durch die Kostenträger gewährleistet, ist der Entgelttarifvertrag beiderseits jeweils mit sofortiger Wirkung kündbar. Für diesen Fall werden die Tarifparteien unverzüglich Verhandlungen zur Neuregelung führen.

Hannover, München, den 17. Januar 2022 / 28.03.2022

Arbeitgeber und Berufsverband
Privater Pflege e.V.

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
und Dienstleistungen (GÖD)

Carmen Kurz-Ketterer
Vorsitzende

Raymund Kandler
Vorsitzender

Franziska Arsenijevic
Stellvertretende Vorsitzende

Josef Nikl
Fachbereich Gesundheitswesen

Monika Kießler
GÖD – Tarifkommission

Sylvia Egerer
GÖD-Tarifkommission