

Manteltarifvertrag vom 17.01.2022 in der Fassung des 2. Änderungstarifvertrages vom 23.02.2024

zwischen

dem Arbeitgeber- und Berufsverband Privater Pflege e.V., vertreten durch den stellv. Vorsitzenden, Herr Rüdiger Schmidt Rendsburger Straße 14, 30659 Hannover (nachfolgend „**ABVP e.V.**“ genannt)

und der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen, vertreten durch den Vorsitzenden, Herrn Raymund Kandler Pelkovenstraße 51, 80992 München (nachfolgend „**GÖD**“ genannt“).

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Manteltarifvertrag gilt

- a) **räumlich:** für die Bundesrepublik Deutschland
- b) **fachlich:** für alle tarifgebundenen Mitglieder des ABVP e.V.
- c) **persönlich:** für alle Mitarbeiter¹, die bei den tarifgebundenen Mitgliedsbetrieben des ABVP e.V. befristet oder unbefristet, in Voll- oder Teilzeit beschäftigt sind, soweit der Geltungsbereich nicht nach § 1 Abs. 2 ausgeschlossen ist.

(2) Dieser Manteltarifvertrag gilt nicht für:

- a) Mitarbeiter als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind,
- b) Mitarbeiter, die zu ihrer Ausbildung beschäftigt sind so wie Studien- und Berufspraktikanten,
- c) Mitarbeiter, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 88 ff. SGB III gewährt werden,
- d) Mitarbeiter, die Arbeiten nach den §§ 443 ff. SGB III verrichten,
- e) Personen, die im Rahmen des Gesetzes in Freiwilligendiensten beschäftigt werden und/oder
- f) Mitarbeiter, die auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV SGB IV („Zeitgeringfügigkeit“) beschäftigt werden.

¹ Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter

§ 2 Arbeitsvertrag

- (1) Der befristete und unbefristete Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Jeder Vertragspartner erhält ein von beiden Seiten unterschriebenes Exemplar. Dem Mitarbeiter 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 Mitarbeiter eine andere, gleichwertige Tätigkeit zu übertragen, soweit diese den Fähigkeiten, den Kenntnissen und der Vorbildung des Mitarbeiters entspricht, und/oder den Mitarbeiter 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 Mitarbeiter hat seine beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen nach bestem Können bei der Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben einzusetzen. Hierzu gehört auch die Bereitschaft zur regelmäßigen Fort- und Weiterbildung. Einschlägige Rechtsvorschriften sowie Dienstanweisungen oder Anordnungen des Arbeitgebers bzw. des Vorgesetzten sind zu beachten.
- (2) Der Mitarbeiter verpflichtet sich, zur Aufrechterhaltung von Ordnung und Sicherheit beizutragen und alles zu unterlassen, was den Betriebsablauf, die Betriebsicherheit 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 Mitarbeiter 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 Mitarbeiter verpflichtet sich, mit den ihm anvertrauten Gegenständen des Arbeitgebers sorgfältig umzugehen und bei längerer Abwesenheit im Unternehmen, wie etwa im Falle von Krankheit, Arbeitsunterlagen und Arbeitsmittel auf Verlangen an den Arbeitgeber zurück- bzw. herauszugeben. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat dies unaufgefordert zu geschehen.
- (6) Die Verarbeitung der personenbezogenen Daten des Mitarbeiters richtet sich insbesondere nach den Vorschriften der DSGVO sowie des Bundesdatenschutzgesetzes. Die Informationen zu der den Mitarbeiter betreffende Datenverarbeitung durch den Arbeitgeber ergeben sich im Einzelnen aus den als Anlage zum Arbeitsvertrag beigefügten Erläuterungen zur Bearbeitung von Beschäftigtendaten. Der Mitarbeiter 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 Mitarbeiter nimmt ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers keine Nebenbeschäftigung auf. Der Arbeitgeber hat seine Zustimmung zu geben, soweit die Verpflichtungen des Mitarbeiters aus diesem Vertrag nicht beeinträchtigt werden und berechnigte Interessen des Arbeitgebers nicht entgegenstehen. Wird die Zustimmung erteilt, so ist sie jederzeit 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 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 Mitarbeiter 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 Mitarbeiter schriftlich eingewilligt hat. Die Einwilligung kann mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich widerrufen werden. Der Arbeitgeber darf einen Mitarbeiter 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) Abweichend von § 4 ArbZG können gemäß § 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 Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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 8 Wochen zu gewähren. Den Mitarbeitern soll innerhalb von 2 Wochen ein freier Sonntag gewährt werden.

Für Mitarbeiter, 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 Mitarbeiter, die regelmäßig an dem Wochentag, auf welchen der Wochenfeiertag fällt, nicht arbeiten. Für alle anderen Mitarbeiter 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 sind gehalten, außerhalb ihrer Arbeitszeiten, spätestens aber ab 21 Uhr keine dienstlichen Anrufe, E-Mails, Textnachrichten etc. mehr entgegenzunehmen und zu bearbeiten, es sei denn, wichtige 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) 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 anderen Schichten (Früh-, Spät- oder Nachtschicht) gearbeitet wird.
- f) 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 auszuzahlen.²
- (3) Auf betrieblicher Ebene können Arbeitszeitkonten eingerichtet werden.

² Protokollerklärung zu § 5 Abs. 2: Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien ein Arbeitszeitkonto, können nur die Stunden mit dem Grundstundenlohn auf das Arbeitszeitkonto verbucht werden. Zuschläge sind im jeweiligen Folgemonat an den Mitarbeiter auszuzahlen.

§ 6

Rufbereitschaft

- (1) Rufbereitschaft leisten Mitarbeiter, 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 und insoweit die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. 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 Mitarbeiter ist verpflichtet, jede Dienstverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich fernmündlich der Dienststelle sowie folgend per E-Mail anzuzeigen und dabei gleichzeitig auf etwaige dringliche Arbeiten hinzuweisen. Eine Mitteilung per SMS, WhatsApp oder sonstigen Messengerdiensten ist nicht gestattet. Im Falle einer länger als drei Tage andauernden Arbeitsunfähigkeit, hat der Mitarbeiter das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtlicher Dauer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag ärztlich festzustellen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der (ersten) ärztlichen Untersuchung festgestellt, hat der Mitarbeiter die längere Arbeitsunfähigkeit unverzüglich erneut ärztlich feststellen zu lassen. Das Recht des Arbeitgebers, eine ärztliche Feststellung über die Arbeitsunfähigkeit bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit zu verlangen, bleibt unberührt. Ist der Mitarbeiter nicht Versicherter einer gesetzlichen Krankenkasse oder wird die Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt festgestellt, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt, hat der Mitarbeiter zu den vorgenannten Zeitpunkten eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.
- (2) Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen Arbeitsunfall herbeigeführt, ist der Mitarbeiter darüber hinaus verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich 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 Mitarbeiter Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Vorschriften. Bei einer Arbeitsunfähigkeit infolge einer Drittverursachung hat er dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruches gegenüber dem Dritten erforderlichen Angaben zu machen.
- (4) Die Arbeitszeit ist einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten haben die Mitarbeiter grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Die Mitarbeiter 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 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 (berufenen) Mitarbeiter Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

§ 9

Erholungsurlaub

- (1) Der Mitarbeiter hat ausgehend von einer 5-Tage-Woche Anspruch auf einen Erholungsurlaub von 30 Arbeitstagen pro Kalenderjahr (auch „Jahresurlaub“). Der Erholungsurlaub setzt sich aus dem gesetzlichen Mindesturlaub nach § 3 BUrlG in Höhe von 20 Arbeitstagen (bei einer 5-Tage-Woche) und einen zusätzlichen vertraglichen Urlaub in Höhe von 10 Arbeitstagen (inkl. des Mehrurlaubs nach § 4 der 5. PflegeArbbV) zusammen. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit des Mitarbeiters auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der gesetzliche Mindesturlaub entsprechend. Dabei sind Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, aufzurunden. Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. Darüberhinausgehende Vereinbarungen über vertraglichen Zusatzurlaub sind möglich.
- (2) Der Erholungsurlaub ist möglichst zusammenhängend und grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu nehmen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zunächst der gesetzliche Mindesturlaub eingebracht. Eine Übertragung auf das nächste Kalenderjahr bis zum 31.03. des Folgejahres erfolgt nur, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Mitarbeiters liegende Gründe dies rechtfertigen. 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 Mitarbeiters 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 Mitarbeiter über einen bevorstehenden Verfall des Urlaubsanspruchs zu informieren. Die Mitteilung muss 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 gemäß Abs. 2 der Urlaubsanspruch zu verfallen droht, wenn der Urlaub nicht rechtzeitig beantragt oder nicht angetreten wird.
- (4) Der Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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 Mehrurlaub nach der jeweils gültigen PflegeArbbV bleiben unberührt.
- (7) Scheidet der Mitarbeiter 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 dem Mitarbeiter erklären.

§ 10

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse können von beiden Vertragspartnern unter Einhaltung gesetzlicher Kündigungsfrist durch Kündigung gelöst werden. Eine Verlängerung der gesetzlichen Kündigungsfrist gilt auch für den Mitarbeiter. 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 gemäß § 626 BGB außerordentlich und fristlos gekündigt werden. Die außerordentliche und fristlose Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.
- (4) Jede außerordentliche und fristlose Kündigung gilt immer als zugleich hilfsweise ordentliche und fristgerechte Kündigung. Jede nicht fristwahrende ordentliche Kündigung gilt immer zugleich auch als eine Kündigung zum nächstzulässigen Zeitpunkt.
- (5) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Bezug einer ungekürzten Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt hat.
- (6) Das Arbeitsverhältnis endet ferner, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in welchem dem Mitarbeiter ein Bescheid eines Rentenversicherungsträgers über die Gewährung einer unbefristeten Rente wegen vollständiger Erwerbsminderung zugestellt wird. Beginnt die Rente erst nach Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Soweit der Mitarbeiter schwerbehindert oder gleichgestellt im Sinne des SGB IX ist, endet das Arbeitsverhältnis jedoch nicht vor Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes. Der Mitarbeiter hat die Schwerbehinderung dem Arbeitgeber unverzüglich offenzulegen. Abweichend von den vorgenannten Sätzen endet das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Mitarbeiter auf einem anderen, seiner Erwerbsminderung entsprechenden und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und der Mitarbeiter die Weiterbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Mitteilung des Arbeitgebers, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund des Rentenbescheides endet, in Textform beantragt.
- (7) Wird dem Arbeitnehmer eine Rente auf Zeit wegen vollständiger Erwerbsminderung bewilligt, ruht das Arbeitsverhältnis während des Bezugs dieser Rente, längstens jedoch bis zum Beendigungszeitpunkt nach Abs. 6. Das Arbeitsverhältnis ruht nicht, wenn der Arbeitnehmer auf einem anderen, seiner Erwerbsminderung entsprechenden und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und der Mitarbeiter die Weiterbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids in Textform beantragt.
- (8) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, den Arbeitgeber binnen zwei Wochen darüber zu informieren, wenn er die gesetzlichen Voraussetzungen zum Bezug der ungekürzten gesetzlichen Altersrente erfüllt oder wenn ihm ein Bescheid über die Feststellung einer vollen Erwerbsminderung zugestellt wird.

§ 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 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 Mitarbeiter 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 Mitarbeiter neu eingruppiert werden, wenn dies durch den Abschluss der Fort- und Weiterbildung gerechtfertigt ist. Zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter können auch andere entsprechende Vereinbarungen getroffen werden.

§ 14

Betriebliche Altersversorgung / Zusätzliche Absicherung zur pflegerischen Versorgung

- (1) Den Mitarbeitern 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 Tarifvertragsparteien beabsichtigen den Mitarbeitern 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 Mitarbeitern 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.

§ 16

Inkrafttreten / Laufzeit / Schlussbestimmung

- (1) Die Tarifliche Änderung tritt mit Wirkung zum 01.04.2024 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 3 Monaten schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31.03.2026.
- (2) Sofern der Spitzenverband Bund der Pflegekassen in den Richtlinien gemäß § 72 Abs. 3c SGB XI bzw. weitere Kostenträger keine volle Refinanzierung durch die Kostenträger gewährleistet, ist der Entgelttarifvertrag beiderseits außerordentlich und fristlos kündbar. Für diesen Fall werden die Tarifparteien unverzüglich Verhandlungen zur Neuregelung führen.
- (3) Die Unwirksamkeit einer einzelnen Regelung dieses Vertrages lässt seine Wirksamkeit im Übrigen unberührt. Die durch eine unwirksame Regelung entstehende Vertragslücke soll durch eine ergänzende Vereinbarung der Parteien geschlossen werden, die dem wirtschaftlichen Sinn und Zweck dieses Vertrages entspricht. Entsprechendes gilt, falls sich eine sonstige Lücke in dem Vertrag offenbart.

Hannover, den 23.02.2024

Arbeitgeber und Berufsverband Privater Pflege
e.V. (ABVP e.V.)



Rüdiger Schmidt
Geschäftsführender Vorstand
stellvertretende Vorsitzender



Stephan Pfeiffer
Geschäftsführender Vorstand

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und
Dienstleistungen (GÖD)



Raymund Kandler
Vorsitzender



Josef Nikl
Fachbereich Gesundheitswesen



Monika Kießer
GÖD-Tarifkommission