

INHALTSÜBERSICHT

Vorwort	4
---------	---

Haustarifvertrag (HTV FRÖBEL)	11
Entgeltordnung	55
Entgelttabellen	62
Überleitungstarifvertrag (TVÜ FRÖBEL)	64
Tarifliche Vereinbarung über die Betriebsratsstrukturen bei FRÖBEL	70
Konzernbetriebsvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit	74
Vereinbarung zur Konkretisierung der Konzernbetriebsvereinbarung Arbeitszeit	83
Konzernbetriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung	87
Zusatzvereinbarung zur Konzernbetriebsvereinbarung betriebliche Altersversorgung	99
Konzernbetriebsvereinbarung Elektronische Kommunikation	101
Konzernbetriebsvereinbarung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf	106
Betriebsvereinbarung über die Zahlung einer Mobilitätszulage bzw. Aufladung einer Benefit-Card (Gutscheinkarte)	111

Hinweis:

Aus Platzgründen nicht abgedruckt sind folgende Betriebsvereinbarungen:

- Konzernbetriebsvereinbarung über Langzeitarbeitskonten
- Gesamtbetriebsvereinbarung zu Weiterbildungen
- Konzernbetriebsvereinbarung über das betriebliche Eingliederungsmanagement
- Gesamtbetriebsvereinbarung innerbetriebliche Stellenausschreibung
- Konzernbetriebsvereinbarung zur Förderung von Wohnortwechseln
- Konzernbetriebsvereinbarung zu der Arbeitssicherheit an Bildschirmarbeitsplätzen
- Konzernbetriebsvereinbarung Videoüberwachung

FRÖBEL-Beschäftigte finden alle Betriebsvereinbarungen in der jeweils aktuellen Fassung im Intranet unter Dokumente – Personalverwaltung und Arbeitsrecht.

VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

33 Tage Urlaub im Jahr, alternsgerechte Arbeitszeiten, Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld, Zeit für mittelbare pädagogische Arbeit, Mobilitätszulage und Benefit-Card, Qualifikation die sich auszahlt und immer wieder kräftige Gehaltserhöhungen: Der Tarifvertrag der GEW mit der FRÖBEL-Gruppe ist eine Erfolgsgeschichte. Er sichert einheitliche Beschäftigungsbedingungen für alle Mitarbeiterinnen in allen FRÖBEL-Einrichtungen und viele Vorteile, die ohne Tarifvertrag nicht denkbar wären.

Mit dem Haustarifvertrag bei FRÖBEL betreten die Verhandlungspartnerinnen seit 2009 mehrfach tarifpolitisches Neuland. So haben sie den Rechtsanspruch auf Weiterbildung für alle Beschäftigten in den Tarifvertrag aufgenommen. Durch die Teilnahme an den Weiterbildungsangeboten erwerben die Beschäftigten Fortbildungspunkte, die den Stufenaufstieg in der Entgelttabelle vorantreiben. Erstmals wurde auch die „mittelbare pädagogische Arbeit“ in einem Tarifvertrag geregelt: Alle Erzieherinnen haben Anspruch auf Zeiten, in denen sie sich von der unmittelbaren Betreuungsarbeit entlastet um die Vor- und Nachbereitung kümmern können.

In den folgenden Jahren kamen weitere Verbesserungen hinzu. So vereinbarten die Tarifparteien 2011 alternsgerechte Arbeitszeiten: Wer das 56. Lebensjahr vollendet hat, arbeitet ohne Gehaltseinbußen 38 statt bisher 40 Stunden pro Woche, ab 61 Lebensjahren nur noch 36 Stunden – jeweils bezogen auf eine Vollzeitstelle. Die Entgelttabelle wurde um die Stufen E und F erweitert. Die Stufe F Plus honoriert es, wenn langjährige Beschäftigte sich weiter fortbilden. Die Verbesserungen für die Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst 2015 und 2022 haben die Tarifparteien bei FRÖBEL jeweils zügig nachvollzogen. 2015 bedeutete das eine Aufwertung durch bessere Eingruppierung, 2022 hat die GEW mit FRÖBEL eine neue Zulage in Höhe von 62 Euro monatlich für alle Beschäftigten und die Erhöhung des Urlaubsanspruchs auf 33 Tage pro Kalenderjahr vereinbart. Die 2017 eingeführte Mobilitätszulage ist mittlerweile um die Möglichkeit eines Dienstradleasings oder den Erwerb des Deutschland-Tickets erweitert worden. Zusammen mit der Benefit-Card betragen die Arbeitgeberzuschüsse mehr als 96 Euro im Monat. Das von der GEW 2015 erstrittene Weihnachtsgeld wurde über die Jahre erhöht und um ein Urlaubsgeld ergänzt.

Im April 2023 folgte ein tarifpolitischer Meilenstein: Über die vollständige und zeitgleiche Übernahme der Sonderzahlungen und Entgeltsteigerungen aus dem Tarifabschluss für den öffentlichen Dienst hinaus wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in zwei Schritten um eine Stunde von 40 auf 39 Stunden gesenkt. Bei vollem Lohnausgleich!

GEW-Mitglieder ermöglichen mit ihren Beiträgen und ihrem Engagement Tarifverträge und gute Arbeitsbedingungen. Dies wird bei FRÖBEL mit einer jährlichen Bonuszahlung von 250,- Euro für GEW-Mitglieder honoriert.

Damit die Erfolgsgeschichte weitergeht und die GEW auch in Zukunft gute Arbeitsbedingungen für alle FRÖBEL-Beschäftigten sichern kann, brauchen wir deren volle Unterstützung. Deshalb heißt es auch weiterhin: GEW-Mitglied werden und gemeinsam gute Arbeitsbedingungen sichern!

Daniel Merbitz
Leiter Vorstandsbereich
Tarifpolitik

Doreen Siebernik
Leiterin Vorstandsbereich
Jugendhilfe und Sozialarbeit

INHALTSVERZEICHNIS

Haustarifvertrag (HTV FRÖBEL) 11

ABSCHNITT I: Allgemeine Regelungen

§ 1 Geltungsbereich	12
§ 2 Arbeitsvertrag, Umsetzung, Nebenabreden, Führungszeugnis	12
§ 3 Beschäftigungszeit	13
§ 4 Probezeit	14
§ 5 Nebentätigkeit	14
§ 6 Allgemeine Pflichten	15
§ 7 Personalentwicklungsgespräch	15
§ 8 Verschwiegenheitspflicht	15
§ 9 Arbeitsverhinderung und Mitteilungspflicht	16

ABSCHNITT II: Fort- und Weiterbildung

§ 10 Grundsätze	17
§ 11 Vergabe von Fortbildungspunkten	17
§ 12 Anforderungen an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen	20
§ 13 Kostenbeteiligung für Arbeitnehmerinnen an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen	21
§ 14 Gründung, Zusammensetzung und Aufgaben der FRÖBEL-Weiterbildungskommission	22
§ 14a FRÖBEL-Curriculum	23

ABSCHNITT III: Entgelt

§ 15 Eingruppierung, Tabellenentgelt, Stufenzuordnung bei Neueinstellung, Stufenaufstieg	23
§ 15a Entgelterhöhung nach Absolvieren des FRÖBEL-Curriculums	27
§ 16 Höher- und Herabgruppierung	27
§ 17 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit	28
§ 18 Leitung auf Probe	28

§ 19 Zulagen	28
§ 19a Orts- und Arbeitsmarktzulagen	29
§ 19b Ergänzungszulage	29
§ 20 Entgelt für Teilzeitbeschäftigung	29
§ 21 Entgelt für Berufspraktikum und Beschäftigte in praxisintegrierter Ausbildung	30
§ 22 Auszahlung des Entgelts	30
§ 22a Jahressonderzahlung	31
§ 22b Mobilitätzulage, Benefit-Card	33
§ 22c Inflationsausgleichsprämie	34

Abschnitt IV: Arbeitszeit

§ 23 Arbeitszeit	36
§ 24 Sonderformen der Arbeit	38
§ 25 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	40
§ 26 Arbeitszeitkonto	41
§ 27 Teilzeitbeschäftigung	42
§ 28 Mittelbare pädagogische Arbeit	42
§ 29 Arbeitsbefreiung	44

Abschnitt V: Urlaub

§ 30 Erholungsurlaub	47
----------------------	----

ABSCHNITT VI: Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

§ 31 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	48
---	----

ABSCHNITT VII: Altersversorgung

§ 32 Betriebliche Altersversorgung	49
------------------------------------	----

ABSCHNITT VIII: Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung	49
§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses	50
§ 35 Zeugnisse und Bescheinigungen	51

ABSCHNITT IX: Haftung und Ausschlussfrist	
§ 36 Haftung, Haftpflichtversicherung, Forderungsübergang	52
§ 37 Ausschlussfrist	52

ABSCHNITT X: Bestandsschutz und Übergangsrecht	
§ 38 Bestandsschutzregelungen	53

ABSCHNITT XI: Schlussbestimmungen	
§ 39 Inkrafttreten und Laufzeit	53
Anlage 1 HTV-FRÖBEL – Zuordnung zu den Entgeltgruppen	55
Anlage 2 HTV-FRÖBEL – Entgelttabellen	62

Überleitungstarifvertrag (TVÜ-FRÖBEL)

§ 1 Geltungsbereich	65
§ 2 Eingruppierung von Arbeitnehmerinnen	65
§ 3 Stufenzuordnung	65
§ 4 Vergleichsentgelt	66
§ 5 TVÜ-FRÖBEL-Besitzstandszulage	66
§ 6 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	67
§ 7 Urlaub	67
§ 8 Vermögenswirksame Leistungen	68
§ 9 Unkündbarkeit	68
§ 10 Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit	68
§ 11 Anpassung des Beschäftigungsumfangs bei voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen	68
§ 12 Besondere Zahlungen (Sterbegeld, Jubiläumsgeld)	69
§ 13 Inkrafttreten und Laufzeit	69

Tarifliche Vereinbarung über die Betriebsratsstrukturen bei FRÖBEL (TV BRS)

Präambel	70
§ 1 Zusammenfassung von Betrieben – Wahl von Bereichsbetriebsräten	71
§ 2 Größe des Gremiums	72
§ 3 Erste Wahlen in den nach dieser Vereinbarung festgelegten Strukturen	72

§ 4 Übergangsmandat und Zuständigkeiten	72
§ 5 Inkrafttreten und Geltungsdauer	73
§ 6 Schlussbestimmungen	73

Konzernbetriebsvereinbarung Arbeitszeit

§ 1 Geltungsbereich und Begriffsbestimmung	74
§ 2 Rahmenarbeitszeit	75
§ 3 Festlegung und Gestaltung der individuellen Arbeitszeit	75
§ 4 Arbeitszeitkonto	76
§ 5 Auswertung der Arbeitszeitkontenstände (Ampelsystem)	77
§ 6 Zeitgutschriften	77
§ 7 Ausgleich eines Zeitguthabens	78
§ 8 Regelungen zur Zeiterfassung / Erfassung der Dienstpläne	79
§ 9 Zugriffsrechte	79
§ 10 Schulung	80
§ 11 Erfahrungsaustausch	80
§ 12 Datenschutz	80
§ 13 In-Kraft-Treten / Geltungsdauer	82

Vereinbarung zur Konkretisierung der Konzernbetriebsvereinbarung Arbeitszeit

I. Schutz der ArbeitnehmerInnen	83
II. Verwendung von Auswertungsmustern	84
III. Erfahrungsaustausch	84
IV. In-Kraft-Treten / Geltungsdauer	85
Protokollnotizen zur Konzernbetriebsvereinbarung Arbeitszeit	86

Konzernbetriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung

Präambel	87
§ 1 Geltungsbereich	88
§ 2 Versorgungsgruppen der arbeitgeberfinanzierten Versorgung	88
§ 3 Definition der arbeitgeberfinanzierten Versorgung Gruppen 1 bis 4 und 8	92
§ 4 Definition der arbeitgeberfinanzierten Versorgung Gruppen 5 bis 7	93
§ 5 Durchführung der arbeitgeberfinanzierten Versorgung – Altzusage	93

§ 6	Durchführung der arbeitgeberfinanzierten Versorgung – Neuzusage	94
§ 7	Übergangsvorschrift (Sonderfälle)	95
§ 8	Arbeitnehmerfinanzierte Versorgung	96
§ 9	Unverfallbarkeit der Versicherungen	96
§ 10	Private Vorsorgeverträge	97
§ 11	Salvatorische Klausel	97
§ 12	In-Kraft-Treten / Geltungsdauer	98
<hr/>		
	Zusatzvereinbarung zur Konzernbetriebsvereinbarung betriebliche Altersversorgung	99
<hr/>		
	Konzernbetriebsvereinbarung Elektronische Kommunikation	101
<hr/>		
	Konzernbetriebsvereinbarung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf („KBV Familie und Beruf“)	106
<hr/>		
	Betriebsvereinbarung über die Zahlung einer Mobilitätszulage bzw. Aufladung einer Benefit-Card (Gutscheinkarte)	111
	Präabel	111
§ 1	Definitionen	112
§ 2	Geltungsbereich	112
§ 3	Wahlmöglichkeit zwischen einer Mobilitätszulage für die Inanspruchnahme des Dienstrad-Leasings und der Benefit-Card zuzüglich Zuschuss zum Deutschlandticket Job	113
§ 4	Höhe der Mobilitätszulage für das Dienstrad-Leasing	114
§ 5	Zahlung und Ausgestaltung der Mobilitätszulage	115
§ 6	Bedingungen für die Inanspruchnahme einer Mobilitätszulage als Fahrtkostenzuschuss zum Deutschlandticket Job	119
§ 7	Bedingungen für die Benefit-Card (Gutscheinkarte)	121
§ 8	Altersgerechtes Arbeiten und sonstige Arbeitszeitveränderungen	121
§ 9	Sonstiges	121
§ 10	Schlussbestimmungen	123

HAUSTARIFVERTRAG

**vom 1. November 2009
(HTV-FRÖBEL)**

in der Fassung des Änderungsstarifvertrags vom 27. April 2023

zwischen

dem FRÖBEL e. V.
vertreten durch den Vorstand,

der FRÖBEL Bildung und Erziehung gGmbH
vertreten durch die Geschäftsführung,

- im Folgenden „FRÖBEL“ genannt -

einerseits

und

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW),
vertreten durch den Hauptvorstand,

- im Folgenden „GEW“ genannt -

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

ABSCHNITT I

Allgemeine Regelungen

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen, die in einem Arbeitsverhältnis zum FRÖBEL e. V. oder der FRÖBEL Bildung und Erziehung gGmbH stehen. Die in diesem Tarifvertrag verwendeten weiblichen Formen und Bezeichnungen umfassen auch alle anderen Geschlechter.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung nach dem BBiG beschäftigt sind,
 - Leitende Angestellte im Sinne von § 5 Absatz 3 BetrVG,
 - Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten (ABM),
 - Beschäftigte, die gemäß § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV kurzfristig geringfügig beschäftigt werden,
 - Arbeitnehmerinnen, die auf Grund ihrer Tätigkeit keiner der in Anlage 1 geregelten Entgeltgruppen zugeordnet werden können und deren Entgelt oberhalb der Tabelle liegt. Buchstabe e. gilt nicht für Arbeitnehmerinnen, deren Entgelt aufgrund der TVÜ-FRÖBEL-Besitzstandszulage gemäß § 5 TVÜ-FRÖBEL oberhalb der Tabelle liegt.

§ 2

Arbeitsvertrag, Umsetzung, Nebenabreden, Führungszeugnis

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; der Arbeitnehmerin ist eine Ausfertigung auszuhändigen.
- (2) Der Arbeitnehmerin kann aus dringenden betrieblichen Gründen oder mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleichwertige Tätigkeit, die ihrer beruflichen Ausbildung und Erfahrung angemessen ist, in einer anderen Einrichtung der Arbeitgeberin zugewiesen werden. Die Rechtsstellung der Arbeitnehmerin bleibt unberührt.

Protokollerklärung zu § 2 Abs. 2:

Als dringender betrieblicher Grund gilt u.a. eine mangelnde Kapazitätsauslastung bzw. dass aufgrund ausbleibender Kinderzahlen ein Personalüberhang besteht (VBE-Sollwert ist niedriger als VBE-Wert des Stammpersonals ohne Aushilfen).

- (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.
- (4) Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, der Arbeitgeberin unaufgefordert Sachverhalte und Umstände, die mit der Durchführung des Arbeitsverhältnisses zusammenhängen, mitzuteilen (z. B. Änderung des Wohnsitzes, Krankenkassenwechsel, Änderung der Steuerklasse etc.).
- (5) Die Arbeitnehmerin hat bei Einstellung ein den gesetzlichen Anforderungen entsprechendes Führungszeugnis vorzulegen, sofern sich durch die Tätigkeit oder die Arbeitsstelle ein Kontakt zu betreuten Kindern ergibt. Die Ausstellung dieses Führungszeugnisses darf nicht länger als drei Monate zurückliegen. Auf Anforderung der Arbeitgeberin ist erneut ein Führungszeugnis durch die Arbeitnehmerin einzuholen und vorzulegen. Die Kosten des Führungszeugnisses gemäß Satz 3 trägt die Arbeitgeberin.
- (6) Die Arbeitgeberin ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die Arbeitnehmerin zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Bei der beauftragten Ärztin kann es sich um eine Betriebsärztin handeln, soweit sich die Arbeitgeberin und der jeweils zuständige Betriebsrat nicht auf eine andere Ärztin geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt die Arbeitgeberin.

§ 3

Beschäftigungszeit

- (1) Beschäftigungszeit ist die bei FRÖBEL in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit.
- (2) Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgeberinnen, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei der anderen Arbeitgeberin als Beschäftigungszeit anerkannt.

- (3) Auf die Beschäftigungszeit sowie die Verweildauer in der jeweiligen Entgeltstufe sind folgende Zeiten anzurechnen:
- die bei einem Rechtsvorgänger der Tochtergesellschaften des FRÖBEL e. V. zurückgelegt wurden,
 - Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses von bis zur Dauer von sechs Monaten,
 - die durch Betriebsübergang (§ 613a BGB) übergegangen sind und übergehen und beim ursprünglichen Arbeitgeber zurückgelegt worden sind,
 - die vor der erstmaligen Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit FRÖBEL in einer Maßnahme nach dem Arbeitsförderungsgesetz bzw. dem SGB III bei FRÖBEL zurückgelegt worden sind, wobei Unterbrechungen von bis zu einem Jahr nach Beendigung der letzten Maßnahme unschädlich sind.

§ 4 Probezeit

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 oder die Arbeitnehmerin im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis bei der Arbeitgeberin eingestellt wird.

§ 5 Nebentätigkeit

- (1) Eine Nebentätigkeit gegen Entgelt – mit Ausnahme von Ehrenämtern – ist vor ihrer Aufnahme der Arbeitgeberin anzuzeigen. In begründeten Fällen kann die Aufnahme der Nebentätigkeit durch die Arbeitgeberin eingeschränkt oder untersagt werden. Die Erfüllung der Arbeitspflichten gegenüber der Arbeitgeberin darf durch die Nebentätigkeit nicht beeinträchtigt werden.
- (2) Die Untersagung der Nebentätigkeit ist der Arbeitnehmerin unter Nennung der Gründe mitzuteilen.
- (3) Die Arbeitnehmerin darf nicht durch eine eigene Tätigkeit oder durch Aufnahme einer Tätigkeit bei Organisationen, Vereinen, Unternehmen oder Einrichtungen, die ganz oder teilweise im Wettbewerb zu FRÖBEL stehen, in Wettbewerb zu FRÖBEL treten.

§ 6 Allgemeine Pflichten

Es wird von der bei FRÖBEL beschäftigten Arbeitnehmerin insbesondere erwartet, dass sie

- die FRÖBEL-Rahmenkonzeption, das Unternehmensleitbild sowie für das Unternehmen geltende Richtlinien in ihrer jeweils gültigen Fassung kennt und bei der täglichen Arbeit beachtet,
- sich der strategischen Einbindung der Arbeitgeberin in die FRÖBEL-Gruppe unter gemeinsamen pädagogischen und wirtschaftlichen Zielsetzungen bewusst ist und diese aktiv unterstützt,
- durch ihre Tätigkeit und ihr persönliches Verhalten das Ansehen der Arbeitgeberin wahrt und die Interessen der Arbeitgeberin fördert, sofern keine eigenen berechtigten Belange entgegenstehen,
- die ihr übertragenen Aufgaben sorgfältig ausführt sowie das Wohl der betreuten Kinder und deren Eltern beachtet,
- sich bei Kenntnis von Sicherheitsmängeln bzw. -risiken für Kinder, Eltern oder Mitarbeiterinnen sowie im Falle eines nicht unerheblichen Unfalls entsprechend der Sicherheitsvorschriften und Anweisungen der Arbeitgeberin verhält.

§ 7 Personalentwicklungsgespräch

Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf ein jährlich mit der Vorgesetzten durchzuführendes Personalentwicklungsgespräch. Es ist ein Ergebnisprotokoll anzufertigen, welches sich ausschließlich auf Tatsachen, Umstände und Aussagen die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, beziehen darf. Das Ergebnisprotokoll ist der Arbeitnehmerin auf deren Anforderung auszuhändigen.

§ 8 Verschwiegenheitspflicht

- (1) Die Arbeitnehmerin hat über Angelegenheiten des Betriebes, die ihr im Rahmen ihrer Tätigkeit anvertraut oder bekannt geworden sind, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf ausdrückliche Weisung der Arbeitgeberin angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren.

- (2) Dritten gegenüber und zu außerdienstlichen Zwecken darf die Arbeitnehmerin ohne Genehmigung der Arbeitgeberin von betrieblichen Vorgängen und Schriftstücken sowie bildlichen Darstellungen weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen verschaffen. Diesem Verbot unterliegt die Arbeitnehmerin nicht, wenn die Offenlegung durch Gesetz, Tarifvertrag oder ausdrückliche betriebliche Anordnung vorgeschrieben oder zur Wahrung berechtigter Interessen der Arbeitnehmerin notwendig ist.
- (3) Die Arbeitnehmerin hat unverzüglich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie jederzeit auf schriftliches Verlangen der Arbeitgeberin betriebliche Schriftstücke sowie schriftliche Aufzeichnungen über konkret benannte betriebliche Vorgänge herauszugeben. Dies gilt auch für Schriftstücke und Aufzeichnungen auf Datenträgern jedweder Art.
- (4) Die Arbeitnehmerin hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegenheiten, die der gesetzlichen oder tarifvertraglich vereinbarten Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

§ 9

Arbeitsverhinderung und Mitteilungspflicht

- (1) Ist die Arbeitnehmerin aus unvorhersehbaren wichtigen Gründen gehindert, die Arbeit aufzunehmen, so hat sie dies unter Angabe der Gründe und der voraussichtlichen Dauer ihres Fernbleibens unverzüglich, nach Möglichkeit vor Arbeitsbeginn, der Arbeitgeberin mitzuteilen.
- (2) Soweit es der Arbeitnehmerin möglich ist, soll sie die Arbeitgeberin über zu erledigende Vorgänge, Termine und Sachverhalte informieren.
- (3) Ist die Arbeitnehmerin durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsaufnahme verhindert, so ist sie verpflichtet, der Arbeitgeberin die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, so hat die Arbeitnehmerin 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 die Arbeitnehmerin dies unverzüglich anzuzeigen und eine neue Bescheinigung vorzulegen. Die Arbeitgeberin ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit ab dem ersten Krankheitstag zu verlangen.

ABSCHNITT II

Fort- und Weiterbildung

§ 10

Grundsätze

Die Förderung der Fort- und Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen der FRÖBEL-Gruppe ist ein zentraler Baustein dieses Tarifvertrags. FRÖBEL ist bestrebt, alle Arbeitnehmerinnen im pädagogischen Bereich so zu qualifizieren, dass sie die pädagogische Praxis im Sinne einer positiven Entwicklung der ihr anvertrauten Kinder vor Ort bestmöglich gestalten können. Um die Rahmenbedingungen der pädagogischen Arbeit zu optimieren, bietet FRÖBEL eine für alle Mitarbeiterinnen im pädagogischen Bereich verpflichtende Weiterbildungsreihe zur „Fachkraft für die Gestaltung von Bildungsprozessen bei FRÖBEL“ (FRÖBEL-Curriculum) an. Darüber hinaus unterstützt FRÖBEL ebenso die Fort- und Weiterbildung der Arbeitnehmerinnen im Verwaltungs- und technischen Bereich. Die Arbeitnehmerin hat einen Anspruch auf Fortbildung.

§ 11

Vergabe von Fortbildungspunkten

- (1) Fortbildungspunkte werden für die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung gem. Abs. 3 vergeben. Für eine Fortbildungseinheit von jeweils vollen 45 Minuten wird ein Fortbildungspunkt vergeben. Für einen Fortbildungstag mit sechs Zeitstunden oder acht Fortbildungseinheiten werden acht Fortbildungspunkte vergeben. Bruchteile von Fortbildungspunkten werden nicht vergeben. Erstreckt sich eine zusammenhängende Fortbildungsveranstaltung über mehrere Tage, so berechnet sich Anzahl der Fortbildungseinheiten und -Punkte auf Basis der Gesamtdauer der Veranstaltung.

- (2) Fortbildungspunkte können auf Antrag an die FRÖBEL-Weiterbildungskommission auch für Teamfortbildungen vergeben werden, wenn diese folgende Kriterien erfüllen:
- a. Umfang mindestens acht Fortbildungseinheiten,
 - b. Themen entsprechend Katalog der Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen gemäß Absatz 3,
 - c. Durchführung durch fachlich und pädagogisch für die Weiterbildung qualifizierte Personen.
- (3) Für Fortbildungsveranstaltungen insbesondere folgender Themenbereiche können Fortbildungspunkte erzielt werden:

A. Für Arbeitnehmerinnen im pädagogischen Bereich:

- a. Sprache, Sprachförderung und bilinguale Erziehung,
- b. Gesundheitsförderung,
- c. musikalische Bildung,
- d. Arbeit mit Kindern unter drei Jahren,
- e. offene Arbeit in Kindergärten und Horten,
- f. Zusammenarbeit mit Eltern und Familien,
- g. Inklusion / Integration,
- h. Hortarbeit,
- i. Führen und Leiten in Kindergärten und Horten,
- j. Beobachtung und Dokumentation von Bildungsprozessen,
- k. Kinderschutz,
- l. Seminare der Weiterbildungsreihe „Fachkraft für die Gestaltung von Bildungsprozessen bei FRÖBEL“ (FRÖBEL-Curriculum).

Protokollerklärung zu § 11 Absatz 3 lit. I.:

Fortbildungspunkte für die Teilnahme an Seminaren im Rahmen des FRÖBEL-Curriculums können je Veranstaltung erzielt werden.

B. Für Arbeitnehmerinnen im technischen Bereich:

- a. gesunde Ernährung,
- b. Kochen mit Kindern,
- c. Hygiene,
- d. Ökologische Themen (z. B. energiesparendes Arbeiten),
- e. Arbeitsorganisation,

- f. Projekte mit Kindern,
- g. Kommunikation mit Eltern und Kindern,
- h. technische Zusatzqualifikationen.

C. Für Arbeitnehmerinnen im Verwaltungsbereich:

- a. Steuer- und Sozialversicherungsrecht,
- b. Anwendung der im Unternehmen verwendeten Software,
- c. Vergabe- und Zuwendungsrecht,
- d. sonstige betriebswirtschaftliche Fachveranstaltungen.

Arbeitnehmerinnen des Tätigkeitsbereichs V werden einmalig zum 1. März 2011 zwei Fortbildungspunkte gutgeschrieben.

D. Für Arbeitnehmerinnen im Bereich Hilfen zur Erziehung:

Die Vergabe von Fortbildungspunkten erfolgt für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, insbesondere für Themen der Erziehungs- und Familienberatung, der sozialpädagogischen Familienhilfe, der pädagogischen Arbeit in Tagesgruppen, der Jugendfreizeitgestaltung und der stationären Hilfe.

E. Für Mitglieder des Betriebsrates und des Gesamtbetriebsrates:

Für Betriebsratsmitglieder gelten Fortbildungen zum Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht entsprechend.

- (4) Die Fortbildungspunkte werden durch die FRÖBEL-Weiterbildungskommission (§ 14) endgültig festgelegt und vergeben. Die FRÖBEL-Weiterbildungskommission regelt darüber hinaus weitere Details zur Anerkennung von Teamfortbildungen.
- (5) Fortbildungspunkte können durch die FRÖBEL-Weiterbildungskommission nur auf Antrag der jeweiligen Arbeitnehmerin nach Abschluss der Fort- und Weiterbildungsveranstaltung gegen Nachweis der Teilnahme und Angabe der Inhalte der Veranstaltung, bzw. des Programms anerkannt werden, wenn keine Akkreditierung

(§ 12 Absatz 2) vorliegt. Der Antrag der Arbeitnehmerin muss spätestens sechs Monate nach Beendigung der Fort- und Weiterbildung an die FRÖBEL-Weiterbildungskommission gestellt werden. Andernfalls werden für die entsprechende Fort- und Weiterbildung keine Fortbildungspunkte gewährt.

§ 12

Anforderungen an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen

- (1) Grundsätzlich werden die für die Erreichung von Fortbildungspunkten anerkannten Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen durch das FRÖBEL Bildungswerk angeboten. Neben den Angeboten des FRÖBEL Bildungswerks können thematisch vergleichbare Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der GEW für den Erwerb von Fortbildungspunkten genutzt werden.
- (2) Weitere Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen von internen oder externen Fort- und Weiterbildungsanbietern können zur Vergabe von Fortbildungspunkten führen, wenn diese entweder durch WIFF zertifiziert sind oder durch die FRÖBEL-Weiterbildungskommission akkreditiert sind. Sie dürfen insbesondere akkreditiert werden, wenn
 - a. die Durchführung der Seminare durch fachlich und pädagogisch für die Weiterbildung qualifizierte Personen erfolgt,
 - b. den Seminaren einsehbar Programme zugrunde liegen und die Didaktik/ Methodik, Lehr- und Lernmaterial dem aktuellen fachlichen und wissenschaftlichen Stand entsprechen,
 - c. die Ausstattung der Lernräume erwachsenengerechtes Lernen sicherstellen,
 - d. Informationen zu Ort, Zeit, Dauer, Voraussetzungen, Zielgruppe, Kosten und Teilnahmebedingungen vorliegen,
 - e. die Teilnehmerinnen einen Nachweis über die Teilnahme an einer Veranstaltung erhalten, aus der mindestens Umfang und Inhalt hervorgehen.
- (3) Für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die zur Ausübung der vertraglich vereinbarten Tätigkeit vorausgesetzt werden (Erste Hilfe-Kurse, Arbeitsschutz, Hygienebestimmungen u. a.), werden keine Fortbildungspunkte vergeben.
- (4) Weitere Details zu Anforderungsprofilen von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen werden von der FRÖBEL-Weiterbildungskommission geregelt.

§ 13

Kostenbeteiligung für Arbeitnehmerinnen an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen

- (1) Die jeweilige Arbeitnehmerin hat sich an den Kosten der Fort- und Weiterbildung zur Erreichung von Fortbildungspunkten mit einem Eigenbeitrag in Höhe von derzeit 30,00 EUR für eintägige Veranstaltungen, 50,00 EUR für zweitägige Veranstaltungen sowie 60,00 EUR für dreitägige Veranstaltungen zu beteiligen.
- (2) Bindungsklauseln und Rückzahlungsverpflichtungen können in individuellen Aus- und Fortbildungsverträgen vereinbart werden.
- (3) Für (Förder-)Mitglieder des FRÖBEL e. V. und GEW-Mitglieder entfällt die Kostenbeteiligung gemäß Absatz 1 in voller Höhe, wenn sie ihre Mitgliedschaft für die zurückliegenden sechs Monate bis zur Durchführung der Fort- bzw. Weiterbildungsveranstaltung glaubhaft gegenüber dem FRÖBEL Bildungswerk nachweisen. In den Fällen des Satzes 1 werden die für (Förder-)Mitglieder des FRÖBEL e. V. und Mitglieder der GEW anfallenden Kosten der Fort- bzw. Weiterbildungsveranstaltungen von FRÖBEL getragen, wenn Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen im Sinne des § 12 Absatz 1 Satz 2 genutzt werden.
- (4) Die Arbeitnehmerin hat einen Anspruch auf Freistellung für von der Arbeitgeberin genehmigte Fortbildungen. Fort- und Weiterbildungen, die genehmigt und stufenaufstiegsrelevant sind, sind grundsätzlich Arbeitszeit.
- (5) Fortbildungspunkte können auch von Arbeitnehmerinnen erworben werden, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des HTV-FRÖBEL bereits die jeweilige letzte Stufe der Entgelttabelle gemäß Anlage 2 erreicht haben.
- (6) Für die Teilnahme an Seminaren der Weiterbildungsreihe „Fachkraft für die Gestaltung von Bildungsprozessen bei FRÖBEL“ (FRÖBEL-Curriculum) entfällt die Kostenbeteiligung gemäß Absatz 1 in voller Höhe.

- (7) Anrechenbare Fortbildungspunkte können auch von Arbeitnehmerinnen in Elternzeit erworben werden. Die Zeit der Fortbildungsveranstaltung gilt nicht als Arbeitszeit. Gleiches gilt für Arbeitnehmerinnen im Beschäftigungsverbot.

§ 14

Gründung, Zusammensetzung und Aufgaben der FRÖBEL-Weiterbildungskommission

- (1) Zur Überwachung und Steuerung der Vergabe von Fortbildungspunkten sowie zur Akkreditierung von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen richtet die FRÖBEL-Gruppe eine Weiterbildungskommission ein. Die Mitglieder der Weiterbildungskommission werden vom Vorstand des FRÖBEL e. V. auf Vorschlag der jeweils zuständigen Gremien für die Dauer von drei Jahren berufen.
- (2) Die Weiterbildungskommission hat sieben Mitglieder und setzt sich folgendermaßen zusammen:
- a. auf Vorschlag von FRÖBEL:
 - zwei fachliche Vertreterinnen aus den Abteilungen Personal und/oder Pädagogik,
 - b. auf Vorschlag der FRÖBEL-Geschäftsleiterkonferenz:
 - zwei Geschäftsleiterinnen der FRÖBEL-Gruppe,
 - c. auf Vorschlag des Gesamtbetriebsrats der FRÖBEL-Gruppe:
 - eine Vertreterin des FRÖBEL-Gesamtbetriebsrats,
 - eine bei FRÖBEL beschäftigte Erzieherin,
 - d. auf Vorschlag von GEW:
 - eine Vertreterin der beteiligten Gewerkschaft.
- (3) Die FRÖBEL-Weiterbildungskommission entscheidet nach dem Konsensprinzip.
- (4) Die FRÖBEL-Weiterbildungskommission gibt sich eine Geschäftsordnung, die den Regelungen dieses Tarifvertrags nicht widersprechen darf.
- (5) Die Einrichtungsleiterinnen sind dazu verpflichtet, im Einvernehmen mit dem zuständigen Betriebsrat die Auswahl der Weiterbildungsteilnehmerinnen transparent zu gestalten. Die FRÖBEL-Weiterbildungskommission prüft diesbezügliche Beschwerden und entscheidet abschließend.

§ 14a

FRÖBEL-Curriculum

- (1) Die Ausgestaltung der konkreten Teilnahme- und Prüfungsbedingungen sowie der Anforderungen an den erfolgreichen Abschluss des FRÖBEL-Curriculums wird von der Weiterbildungskommission festgelegt.
- (2) Sofern das im Rahmen der Einarbeitung gemäß § 10 HTV erforderliche FRÖBEL-Curriculum durch die ab dem 01.07.2023 neu eingestellten Arbeitnehmerinnen der P3-P6 innerhalb der ersten sechs Monate des Beschäftigungsverhältnisses erfolgreich absolviert wird, erhält die Arbeitnehmerin eine einmalige Zulage. Sie gilt für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte gleichermaßen. In diesem Fall erfolgt für das Curriculum keine Vergabe von Fortbildungspunkten. Die Auszahlung dieser Zulage erfolgt im siebten Beschäftigungsmonat. Voraussetzung hierfür ist, dass das FRÖBEL-Curriculum außerhalb der Regelarbeitszeit absolviert wird und das Beschäftigungsverhältnis im siebten Monat besteht.

Protokollerklärung zu § 14a Abs. 2

Die Zulage bemisst sich nach dem aktuellen zeitlichen Umfang des FRÖBEL-Curriculums von 52 Unterrichtseinheiten (entspricht 39 Stunden) und der Stundenvergütung der Entgeltgruppe P4 Stufe C und beträgt ab dem 1. Juli 2023 733,92 Euro. Der Weiterbildungskommission steht es frei, den Umfang der Unterrichtseinheiten zu reduzieren oder zu erweitern. Bei Änderungen des Stundenumfangs, bei allgemeinen Entgeltanpassungen und Änderungen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte wird die Höhe der Zulage entsprechend angepasst.

ABSCHNITT III

Entgelt

§ 15

Eingruppierung, Tabellenentgelt, Stufenzuordnung bei Neueinstellung, Stufenaufstieg

- (1) Die Arbeitnehmerin ist in diejenige Entgeltgruppe der Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihr nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen. Die gesamte auszuübende

de Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn sie mindestens zur Hälfte der individuell vereinbarten Arbeitszeit anfällt.

- (2) Die Arbeitnehmerin erhält monatlich ein Tabellenentgelt gemäß Anlage 2. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die die Arbeitnehmerin eingruppiert ist, sowie nach der für sie geltenden Stufe.
- (3) Die Entgeltgruppen gemäß Anlage 1 umfassen sechs Stufen.
- (4) Bei Einstellung wird die Arbeitnehmerin mindestens der Stufe A zugeordnet. Bei einem vorausgegangenen Wechsel zwischen Arbeitgeberinnen, die diesen Tarifvertrag anwenden (§ 3 Satz 2), wird die Arbeitnehmerin der Stufe zugeordnet, die sie in dem Arbeitsverhältnis zur vorherigen Arbeitgeberin erreicht hat, wenn der Unterbrechungszeitraum zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen sechs Monate nicht überschritten hat. Wenn eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr vorliegt, erfolgt eine Einstufung mindestens in die Stufe B, bei Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von fünf Jahren, mindestens in die Stufe C.

Protokollerklärung zu § 15 Abs. 4 Satz 3:

Eine einschlägige Berufserfahrung liegt vor, wenn die Arbeitnehmerin in einer früheren beruflichen Tätigkeit Kenntnisse und Erfahrungen erlangt hat, die typischerweise konkret auch für die neue Tätigkeit erforderlich sind und diese prägen. Beide Tätigkeiten müssen nach Aufgabenzuschnitt und Niveau zumindest gleichartig und gleichwertig sein. Unterbrechungen der Berufserfahrung wegen der Schutzfristen des Mutterschutzgesetzes oder wegen eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz sind unschädlich und gelten als Berufserfahrung. Bei anderen Unterbrechungen werden die Zeiten vor und nach der Unterbrechung addiert. Praxisanteile im Rahmen von Berufsausbildungen, die zur staatlichen Anerkennung als Erzieherin führen (schulische Ausbildung mit Anerkennungsjahr, praxisintegrierte Ausbildung, praxisintegrierte Studiengänge oder berufsbegleitende Ausbildung), werden als einschlägige Berufserfahrung anerkannt und führen zur Einstufung in Stufe B, wenn diese mindestens einen Umfang von zwölf Monaten haben. Die Ableistung anderer Praktika zählt nicht als einschlägige Berufserfahrung.

- (5) Die Arbeitnehmerin steigt bei Vorliegen folgender Voraussetzungen in die nächst höhere Stufe auf:

- a. Erreichen von einer definierten Anzahl von Fortbildungspunkten durch Weiterqualifikation durch Fort- und Weiterbildung und
- b. Verweildauer in der Entgeltstufe.

Die Höherstufung erfolgt bei Nachweis der benötigten Fortbildungspunkte durch die Arbeitnehmerin mit der im Monat nach Vorliegen beider Aufstiegsvoraussetzungen fälligen Entgeltzahlung.

- (6) Weist die Arbeitnehmerin vor Ablauf der Verweildauer gem. Abs. 5 lit. b die nach Abs. 5 lit. a erforderlichen Fortbildungspunkte nach, verkürzt sich auf schriftlichen Antrag der Arbeitnehmerin die Stufenlaufzeit der Stufe A um maximal zwei Monate, die Stufenlaufzeit der Stufen B bis F um maximal sechs Monate.
- (7) Die Arbeitnehmerin muss für einen Aufstieg in die nächste Entgeltstufe die folgende Anzahl von Fortbildungspunkten (FP) durch Weiterqualifikation erreicht haben

1. im pädagogischen Bereich:

von Stufe ... nach Stufe ...	erforderliche FP	nach einer Verweildauer in der Entgeltstufe von mindestens	auf Antrag und Nachweis der erforderlichen FP verkürzt auf
A nach B	24	1 Jahr	10 Monate
B nach C	72	4 Jahren	3 Jahre und 6 Monate
C nach D	120	5 Jahren	4 Jahre und 6 Monate
D nach E	120	5 Jahren	4 Jahre und 6 Monate
E nach F	72	3 Jahren	2 Jahre und 6 Monate

2. im technischen Bereich und im Verwaltungsbereich:

von Stufe ... nach Stufe ...	erforderliche FP	nach einer Verweildauer in der Entgeltstufe von mindestens	auf Antrag und Nachweis der erforderlichen FP verkürzt auf
A nach B	8	1 Jahr	10 Monate
B nach C	32	4 Jahren	3 Jahre und 6 Monate
C nach D	32	5 Jahren	4 Jahre und 6 Monate
D nach E	32	5 Jahren	4 Jahre und 6 Monate
E nach F	24	3 Jahren	2 Jahre und 6 Monate

- (8) Fortbildungspunkte, die zum Erreichen einer höheren Entgeltstufe eingesetzt werden, können nicht für das Erreichen eines weiteren Stufenaufstieges genutzt werden.
- (9) Sollte eine Arbeitnehmerin im Einzelfall aufgrund nicht planbarer betrieblicher Gründe (z. B. Vertretung einer kurzfristig erkrankten Mitarbeiterin) oder nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit nicht an einer Fort- und Weiterbildungsveranstaltung teilnehmen können, für die sie bereits angemeldet war, und aus diesem Grund die zum Aufstieg in die nächsthöhere Stufe im vorgesehenen Stufenaufstiegszeitrahmen entsprechend Absatz 6 erforderlichen Fortbildungspunkte nicht erreichen, erfolgt ein Aufstieg in die nächste Entgeltstufe dann, wenn innerhalb der auf die geplante Fortbildungsveranstaltung folgenden sechs Monate die fehlenden Fortbildungspunkte erworben werden. Es dürfen maximal 24 Fortbildungspunkte nachgeholt werden.

In diesem Fall erfolgt der entsprechende Aufstieg in die nächsthöhere Stufe nach Einreichung der nachträglich erworbenen Fortbildungspunkte rückwirkend zum Zeitpunkt der ursprünglich angestrebten abgesagten Teilnahme der Arbeitnehmerin entsprechend Satz 1.

Die durch den rückwirkend zustande kommenden Stufenaufstieg entstehende Entgeltdifferenz wird nach Einreichung der zum Aufstieg benötigten Fortbildungspunkte mit der jeweils im darauffolgenden Kalendermonat anstehenden Entgeltzahlung ausgezahlt.

- (10) Arbeitnehmerinnen in der Stufe F der Entgeltgruppen P3 bis P10 steigen beim Vorliegen von mindestens 120 Fortbildungspunkten ab dem 1. April 2022 gegen Abgeltung sämtlicher zu diesem Zeitpunkt vorliegender Fortbildungspunkte in die Stufe F-Plus auf. Eine Anrechnung der Besitzstände richtet sich bei diesem Stufenaufstieg nach § 5 Abs. 5 TVÜ-FRÖBEL. § 15 Abs. 9 gilt nicht.
- (11) Arbeitnehmerinnen in der Entgeltstufe F Plus erhalten für jeweils 120 in dieser Stufe erreichte Fortbildungspunkte einen zusätzlichen Fortbildungstag zu ihrer freien Verfügung. Eines Nachweises über die durchgeführte Fortbildung bedarf es nicht. Die Lage des frei verfügbaren Fortbildungstages ist rechtzeitig mit der jeweiligen Vorgesetzten abzusprechen und von dieser genehmigen zu lassen. Etwaige für den Fortbildungstag anfallende Kosten trägt die Arbeitnehmerin selbst. Mit Gewährung des freien Fortbildungstages gelten 120 Fortbildungspunkte als verbraucht.

§ 15 a

Entgelterhöhung nach Absolvieren des FRÖBEL-Curriculums

Für Arbeitnehmerinnen, die den Entgeltgruppen P3 bis P6 zugeordnet sind, erhöht sich nach erfolgreichem Abschluss des FRÖBEL-Curriculums das jeweilige Tabellenentgelt um monatlich 30,00 Euro brutto. Das erhöhte Entgelt wird erstmalig in dem Monat fällig, der auf den Monat des erfolgreichen Abschlusses folgt. Eine Minderung einer Besitzstandszulage gemäß § 6 Absatz 1 i.V.m. § 6 Absatz 6 TVÜ-FRÖBEL erfolgt nicht.

§ 16

Höher- und Herabgruppierung

- (1) Bei einer Höhergruppierung wird die Arbeitnehmerin in der Höhergruppierungsgruppe derjenigen Stufe zugeordnet, die der Stufe ihrer Ausgangsgruppe entspricht, die sie vor der Höhergruppierung erreicht hat. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 15 unter Anrechnung der bereits erreichten Fortbildungspunkte und der in der Stufe der Ausgangsgruppe zurückgelegten Verweildauer.
- (2) Bei einer Herabgruppierung wird die Arbeitnehmerin in der Herabgruppierungsgruppe derjenigen Stufe zugeordnet, die der Stufe entspricht, aus der sie herabgruppiert wird. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 15 unter Anrechnung der bereits erreichten Fortbildungspunkte und der in der Stufe, aus der sie herabgruppiert wird, zurückgelegten Verweildauer.

§ 17**Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit**

Wird der Arbeitnehmerin vorübergehend für die Dauer von mehr als sechs Wochen ununterbrochen die Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit übertragen, erhält sie spätestens mit dem dritten Monatsgehalt rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen ihrem regelmäßigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung der höherwertigen Tätigkeit stufengleich ergeben würde.

§ 18**Leitung auf Probe**

- (1) Leitungspositionen sowie die Tätigkeit als Koordinatorin (P7) und Multiplikatorin (P6) können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zu einer Dauer von sechs Monaten vereinbart werden. Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Leitungspositionen sind die ab Entgeltgruppe P8, T4 und V4 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung von der Arbeitgeberin ausdrücklich als Leistungsposition auf Probe bezeichnet worden sind. Auch die übrigen in Abs. 1 genannten Positionen sind vor Übertragung der Tätigkeit ausdrücklich als Koordinatorin bzw. Multiplikatorin auf Probe zu bezeichnen.
- (3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis zu FRÖBEL, kann der Arbeitnehmerin vorübergehend eine der in Abs. 1 genannten Positionen bis zur Dauer von einem Jahr übertragen werden. Nach Fristablauf endet die Erprobung. Während der Übertragung der in Abs. 1 genannten Position auf Probe wird das Entgelt entsprechend der Tätigkeit als Koordinatorin, Multiplikatorin oder der Leitungsposition gemäß der Entgeltgruppenzuordnung in Anlage 1 gezahlt. Bei Bewährung in der in Abs. 1 genannten Tätigkeit wird diese dauerhaft übertragen. Andernfalls bestimmt sich das Entgelt nach der bisherigen Tätigkeit der Arbeitnehmerin. Die vertraglich geschuldete Leistung wird dadurch nicht berührt.

§ 19**Zulagen**

Bei der Übertragung und Übernahme von besonderer Verantwortung und besonderen Aufgaben kann für die Dauer der Übertragung eine individuelle Zulage gezahlt werden. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt.

§ 19a**Orts- und Arbeitsmarktzulagen**

- (1) Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf Zahlung einer Orts- oder Arbeitsmarktzulage, sofern für diese Zulage eine zusätzliche und ausdrücklich dafür vorgesehene Finanzierung durch den zuständigen öffentlichen Träger der Jugendhilfe gewährt wird.
- (2) Die Anspruchsvoraussetzungen richten sich nach den Voraussetzungen der jeweiligen Träger der Jugendhilfe für die Personal- und Betriebskostenfinanzierung des laufenden Betriebes für die entsprechende Kindertageseinrichtung.

Protokollerklärung:

§ 19a soll sich an diejenigen Zulagen anlehnen, die im öffentlichen Dienst zusätzlich zu TVöD oder TV-L außerhalb der regulären Tabellenentgelte gewährt und für freie Träger refinanziert werden. Soweit bereits Zulagen oder Zuschläge im öffentlichen Dienst bei der Überleitung gemäß TVÜ Bayern in der Besitzstandszulage berücksichtigt werden, werden diese nicht erneut berücksichtigt. Die Anspruchsvoraussetzungen können nur mit den Voraussetzungen der Kommunen bzw. des zuständigen öffentlichen Trägers der Jugendhilfe korrespondieren, in der sich die jeweilige Einrichtung befindet.

§ 19b**Ergänzungszulage**

Beschäftigte in allen Entgeltgruppen erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 62 EUR brutto bei Vollzeitarbeit. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zulage anteilig entsprechend ihrer individuell vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit. Soweit die Arbeitnehmerin Anspruch auf die in einer gesonderten Betriebsvereinbarung geregelte Hauptstadtzulage hat, wird diese auf die Ergänzungszulage angerechnet. Die Ergänzungszulage mindert sich um den jeweiligen Betrag der Hauptstadtzulage.

§ 20**Entgelt für Teilzeitbeschäftigung**

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Tabellenentgelt gemäß Anlage 2 entsprechend ihrer Eingruppierung in eine Entgeltgruppe gemäß Anlage 1 in dem Umfang, der dem Anteil

ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

§ 21

Entgelt für Berufspraktikum und Beschäftigte in praxisintegrierter Ausbildung

- (1) Das monatliche Entgelt einer Praktikantin für den Beruf der Erzieherin während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Erzieherin vorauszugehen hat, richtet sich ab dem 1.4.2021 nach den Vorschriften des öffentlichen Dienstes (TVPöD bzw. in Berlin nach dem TV Prakt-L).
- (2) Das monatliche Entgelt derjenigen Beschäftigten, die eine praxisintegrierte Ausbildung als Erzieherin (z.B. PiA, OptiPrax) absolvieren, richtet sich ab dem 1.4.2021 nach den für vergleichbare Beschäftigte im öffentlichen Dienst geltenden Vorschriften (TVAöD Besonderer Teil Pflege bzw. spezifischer landesrechtlicher Vorschriften).

§ 22

Auszahlung des Entgelts

- (1) Die Bezüge sind für den Kalendermonat zu berechnen und am Ende eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von der Arbeitnehmerin eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen. Die Bezüge sind so rechtzeitig zu überweisen, dass die Arbeitnehmerin am Zahltag über sie verfügen kann. Fällt der Zahltag auf einen Samstag, Sonntag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag als Zahltag.
- (2) Die Kosten der Übermittlung der Bezüge mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto der Arbeitnehmerin trägt die Arbeitgeberin. Die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- und Buchungsgebühren trägt die Arbeitnehmerin.
- (3) Die Auszahlung von unselbstständigen Entgeltbestandteilen gemäß § 25 Absatz 1 einschließlich der für die Arbeitsleistung erfolgten Bezahlung erfolgt spätestens zwei Monate nach deren Entstehung.

- (4) Arbeitnehmerinnen, die jeweils zum 1. April 2023, zum 1. April 2024 und zum 1. April 2025 Mitglied der GEW sind und dieses bei der Arbeitgeberin bis jeweils zum 15. April 2023 bzw. 15. April 2024 und bis zum 15. April 2025 nachweisen, erhalten mit der Gehaltsauszahlung im Mai 2023 und im Mai 2024 eine Einmalzahlung in Höhe von jeweils
 - 250,00 Euro für Arbeitnehmerinnen mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab 30 Stunden;
 - 200,00 Euro für Arbeitnehmerinnen mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab 20 Stunden;
 - 150,00 Euro für Arbeitnehmerinnen mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab 10 Stunden.

Im Mai 2025:

- 250,00 Euro für Arbeitnehmerinnen mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab 29,5 Stunden;
- 200,00 Euro für Arbeitnehmerinnen mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab 19,5 Stunden;
- 150,00 Euro für Arbeitnehmerinnen mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab 9,5 Stunden.

§ 22a

Jahressonderzahlung

- (1) Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis am 01.11. eines Jahres mindestens seit sechs Monaten besteht und ungekündigt ist, erhalten eine Jahressonderzahlung. Die Jahressonderzahlung beträgt im Jahr 2019 900,- Euro (Bezugsgröße bei Vollzeitbeschäftigung), ab 2020 beträgt die Jahressonderzahlung 950,- Euro (Bezugsgröße bei Vollzeitbeschäftigung). Bei Arbeitnehmerinnen mit Teilzeitbeschäftigung gelten folgende Staffeln: bei einer vertraglich festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit von
 - über 30 Stunden bis einschließlich 40 Stunden eine Jahressonderzahlung in Höhe von 100% der Bezugsgröße brutto;
 - über 20 Stunden bis einschließlich 30 Stunden eine Jahressonderzahlung in Höhe 75% der Bezugsgröße brutto;
 - über 10 Stunden bis einschließlich 20 Stunden eine Jahressonderzahlung in Höhe 50% der Bezugsgröße brutto.

Die Sonderzahlung wird mit dem Novembergehalt als Entgeltbestandteil ausgezahlt.

§ 22a Abs. 1 erhält mit Wirkung zum 01.07.2024 folgende Fassung:

Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis am 01.11. eines Jahres mindestens seit sechs Monaten besteht und ungekündigt ist, erhalten eine Jahressonderzahlung in Höhe von 950,- Euro (Bezugsgröße bei Vollzeitbeschäftigung).

Bei Arbeitnehmerinnen mit Teilzeitbeschäftigung gelten folgende Staffeln: bei einer vertraglich festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit von

- ab 29,5 Stunden eine Jahressonderzahlung in Höhe von 100 % der Bezugsgröße brutto;
- ab 19,5 Stunden eine Jahressonderzahlung in Höhe von 75 % der Bezugsgröße brutto;
- ab 9,5 Stunden eine Jahressonderzahlung in Höhe von 50 % der Bezugsgröße brutto.

Die Sonderzahlung wird mit dem Novembergehalt als Entgeltbestandteil ausgezahlt.

Protokollerklärung zu § 22a Abs. 1:

Sofern eine weitere Anpassung der Arbeitszeit ab dem 01.07.2025 erfolgt, erfolgt eine entsprechende Anpassung der Schwellenwerte.

- (2) Für Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis am 1. Juni eines Jahres mindestens seit sechs Monaten besteht und ungekündigt ist, erhöht sich die Jahressonderzahlung jeweils um 500 Euro brutto (Bezugsgröße bei Vollzeitbeschäftigung) auf 1450 Euro. Der Erhöhungsbetrag wird mit dem Junigehalt ausgezahlt. Für Teilzeitbeschäftigte gilt die Staffelung entsprechend Abs. 1. Die Absätze 3 bis 10 gelten analog, wobei jeweils der 1. Juni anstelle des 1. November maßgeblich ist.
- (3) Die Jahressonderzahlung wird für die geleistete Arbeit und zum Erhalt der zukünftigen Betriebstreue gezahlt.
- (4) [nicht belegt]
- (5) Arbeitnehmerinnen, die bis zum 1.11. mehr als sechs, aber weniger als 10 Monate beschäftigt sind, erhalten die Gratifikation anteilig (x/12).
- (6) Die Jahressonderzahlung wird anteilig für jeden vollen Kalendermonat gekürzt, in dem die Arbeitnehmerin im jeweiligen Jahr arbeitsunfähig und außerhalb der Lohnfortzahlung war oder in dem das Arbeitsverhältnis aufgrund von Beanspruchung von Elternzeit ruhte.

- (7) Arbeitnehmerinnen, die vor dem 1.11. die Regelaltersgrenze erreichen, erhalten unter den vorgenannten Voraussetzungen für jeden vollen Monat der Beschäftigung in diesem Jahr 1/12 der Jahressonderzahlung. Die Auszahlung erfolgt mit der letzten Gehaltszahlung.
- (8) [nicht belegt]
- (9) [nicht belegt]
- (10) Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen haben keinen Anspruch auf die Jahressonderzahlung.
- (11) Sofern die Einhaltung einzelner Vorschriften zum Mindestlohn entgegen der vorstehenden Regelungen eine vorzeitige Auszahlung der Jahressonderzahlung erfordert, ist die Arbeitgeberin berechtigt, die Jahressonderzahlung auch früher bzw. in monatlichen Teilbeträgen an die Arbeitnehmerin auszusahlen. Soweit sich im Falle einer vorzeitigen Auszahlung nachträglich ein Kürzungsanspruch der Arbeitgeberin aufgrund der vorgenannten Regelungen ergibt, ist die Arbeitnehmerin nicht zur nachträglichen Rückerstattung verpflichtet.
- (12) Die Jahressonderzahlung für Beschäftigte, die eine praxisintegrierte Ausbildung als Erzieherin (z.B. PiA; OptiPrax) absolvieren, richtet sich nach den für vergleichbare Beschäftigte im öffentlichen Dienst geltenden Vorschriften (z.B: TVAöD besonderer Teil Pflege).
- (13) Die Jahressonderzahlung für gem. § 21 Beschäftigte richtet sich nach den für vergleichbare Beschäftigte im öffentlichen Dienst geltenden Vorschriften (TVPöD; TVPrakt-L).

§ 22b**Mobilitätszulage, Benefit-Card**

- (1) Die Arbeitnehmerinnen haben ab dem 01.07.2023 unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf eine Bezuschussung in Höhe von maximal 46,55 Euro zum sogenannten Deutschland-Ticket. Arbeitnehmerinnen mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 24 Wochenarbeitsstunden erhalten die maximale Bezuschussung. Arbeitnehmerinnen mit einer regelmäßigen wöchentlichen

lichen Arbeitszeit von unter 24 Wochenarbeitsstunden erhalten den Zuschuss anteilig entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit im Verhältnis zur Vollzeit, mindestens jedoch in Höhe von 25 % des o.g. Preises.

Zusätzlich haben die Arbeitnehmerinnen ab dem 01.07.2023 einen Anspruch auf die monatliche Aufladung der sogenannten Benefit-Card (Gutscheinkarte) in Höhe von maximal 50,00 EUR.

- (2) Falls die Arbeitnehmerin kein Interesse an der Inanspruchnahme der unter Abs. 1 beschriebenen Leistungen hat, hat sie alternativ die Möglichkeit eine monatliche Mobilitätszulage in Höhe von bis zu maximal 99,00 Euro in Anspruch zu nehmen. Diese monatliche Mobilitätszulage kann ausschließlich für ein JobRad eingesetzt werden.
- (3) Die Ansprüche unter Abs. 1 und Abs. 2 gelten nur für unbefristet Beschäftigte. Eine kumulative Inanspruchnahme beider Leistungen ist ausdrücklich nicht vorgesehen. Geringfügige Beschäftigte, Praktikantinnen (außer PiA-Praktikantinnen und OptiPrax) und Werkstudentinnen sind von dieser Regelung ausdrücklich ausgeschlossen.
- (4) Näheres regelt eine Betriebsvereinbarung.

Protokollerklärung zu § 22b Abs. 1 HTV

Die Tarifparteien gehen davon aus, dass das Deutschland-Ticket als Jobticket mit einer Ermäßigung von 5 % für derzeit 46,55 Euro ohne Eigenanteil der Arbeitnehmerinnen zu erwerben ist.

**§ 22c
Inflationsausgleichsprämie**

- (1) Arbeitnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen, erhalten eine einmalige Inflationsausgleichsprämie mit dem Entgelt für den Monat Juni 2023, wenn ihr Arbeitsverhältnis am 01. Mai 2023 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 01. Januar 2023 und dem 31. Mai 2023 Anspruch auf Entgelt bestanden hat.
- (2) Die Höhe der Inflationsausgleichsprämie beträgt 1.240 Euro (Bezugsgröße bei Vollzeitbeschäftigung).

- (3) Arbeitnehmerinnen, die eine praxisintegrierte Ausbildung als Erzieherin (z. Bsp. PiA, OptiPrax etc.) absolvieren, erhalten unter den Voraussetzungen des Abs. 1 eine einmalige Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 620 Euro.
- (4) Darüber hinaus erhalten Arbeitnehmerinnen in den Monaten Juli 2023 bis einschließlich Februar 2024 eine monatliche Sonderzahlung. Die Auszahlung erfolgt mit dem Entgelt des jeweiligen Bezugsmonats. Die Höhe dieser monatlichen Sonderzahlung beträgt 220 Euro pro Monat bei Vollzeitbeschäftigung. Der Anspruch besteht in den Fällen, wenn in dem jeweiligen Bezugsmonat ein Arbeitsverhältnis besteht und an mindestens einem Tag im Bezugsmonat Anspruch auf Entgelt bestanden hat.
- (5) Arbeitnehmerinnen, die eine praxisintegrierte Ausbildung als Erzieherin (z. Bsp. PiA, OptiPrax etc.) absolvieren, haben unter den Voraussetzungen unter Abs. 4 Anspruch auf eine monatliche Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 110 Euro.
- (6) Bei den Zahlungen gemäß Abs. 1-5 handelt es sich um einen Zuschuss des Arbeitgebers zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise im Sinne des § 3 Nummer 11 c des Einkommenssteuergesetzes.
- (7) Als Vollzeitbeschäftigte gelten auch Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitszeit gem. § 23 Abs. 2 abgesenkt ist. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Sonderzahlungen in der Höhe, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit bemisst.
- (8) Anspruch auf Entgelt im Sinne der Abs. 1 und 4 sind auch Ansprüche auf Entgeltfortzahlung und auf Krankengeldzuschuss, auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

ABSCHNITT IV

Arbeitszeit**§ 23****Arbeitszeit**

- (1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 40 Stunden, ab dem 01.07.2024 39,5 Stunden und ab dem 01.07.2025 39,0 Stunden.. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Für die Durchführung von besonderen Teilzeitmodellen (Sabbatjahr) kann einzelvertraglich ein längerer Ausgleichszeitraum vereinbart werden.

Protokollerklärung zu § 23 Abs. 1

Die Arbeitszeitabsenkung zum 01.07.2025 steht unter dem Vorbehalt, dass die Arbeitszeitabsenkung zu keinem negativen Jahresgeschäftsergebnis 2025 führt. Die prospektive Prüfung dieser Auswirkungen erfolgt unter Beteiligung des Gesamtbetriebsrates im ersten Quartal 2025.

- (2) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 beträgt die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Arbeitnehmerinnen in den Entgeltgruppen P und T ab Vollendung des 56. Lebensjahres ausschließlich der Pausen 38 Stunden, ab Vollendung des 61. Lebensjahres ausschließlich der Pausen 36 Stunden. Absatz 1 Satz 2 und 3 bleiben unberührt.

Für Teilzeitbeschäftigte errechnet sich die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend der Systematik des § 20 HTV-FRÖBEL.

Protokollerklärung zu § 23 Absatz 2:

Die Regelung in § 23 Absatz 2 hat den Zweck, im Sinne der EU-Richtlinie 90/269/EWG die Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen zu erhalten, Frühverrentung sowie erhöhte krankheitsbedingte Ausfälle zu vermeiden.

- (3) Die Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin ist bei Vollbeschäftigung grundsätzlich auf fünf Tage zu verteilen. Dies gilt auch bei einer regelmäßigen Öffnung der Einrichtung an Samstagen.

- (4) Die Arbeitnehmerin ist im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit, Überstunden, Plusstunden und Mehrarbeit sowie zu Notfalleinsätzen, die aufgrund eines abgestimmten Planes angeordnet werden, verpflichtet. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen können zu Plus- und Überstunden, Mehrarbeit sowie zu Notfalleinsätzen im Sinne des Satzes 1 nur aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung verpflichtet werden.
- (5) Durch Betriebsvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 48 Stunden eingerichtet werden. Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 1 Satz 2 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (6) Durch Betriebsvereinbarung kann in der Zeit von 5.30 Uhr bis 21.30 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 1 Satz 2 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (7) Die Absätze 5 und 6 gelten nur alternativ und nicht bei Schichtarbeit.
- (8) Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 5 und 6) möglich. Gleitzeitarbeit ist die Arbeit, bei der auf Grund betrieblicher Regelung die tägliche Arbeitszeit in eine Kernzeit sowie eine Zeitspanne für Arbeitsbeginn und Arbeitsende, die von der Arbeitnehmerin selbstständig ausgefüllt werden kann, unterteilt ist.
- (9) Bei ganztägigen oder stundenweisen Abwesenheiten infolge von krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, Urlaub oder Freistellung ist für das Arbeitszeitkonto die entsprechende durchschnittliche tägliche Arbeitszeit als tatsächlich erbrachte Tagesarbeitszeit zugrunde zu legen.

§ 24**Sonderformen der Arbeit**

- (1) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (2) Notfalleinsätze leisten Arbeitnehmerinnen in Einrichtungen der stationären Jugendhilfe (Heimbetrieb), die auf Grund eines abgestimmten Planes außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit in Notfällen auf Abruf die Arbeit aufnehmen.
- (3) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21.30 Uhr und 5.30 Uhr.
- (4) Mehrarbeit sind die geleisteten Arbeitsstunden, die Teilzeitarbeitnehmerinnen über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollzeitarbeitnehmerinnen (§ 23 Absatz 1 Satz 1) leisten. Die Arbeitnehmerin hat die Arbeitgeberin unaufgefordert vorab in Kenntnis zu setzen, falls nicht geplante Mehrarbeitsstunden anfallen.
- (5) Überstunden sind die auf Anordnung der Arbeitgeberin geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitarbeitnehmerinnen (§ 23 Absatz 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.
- (6) Abweichend von Absatz 5 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die:
 - a. im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 23 Absatz 5 über 48 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
 - b. im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 23 Absatz 6 außerhalb der Rahmenzeit,
 - c. im Falle von Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden hinausgehend angeordnet worden sind.
- (7) Die Arbeitsstunden, die zwischen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitarbeitnehmerinnen gemäß § 23 Absatz 1 Satz 1 und der Obergrenze des Arbeitszeitkorridors gemäß § 23 Absatz 5 oder außerhalb der Rahmenzeit gemäß § 23 Absatz 6 geleistet werden, werden als Plusstunden dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

- (8) Zum pädagogischen Konzept in FRÖBEL-Kindergärten und -Horten gehören Angebote außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeiten der Arbeitnehmerin gemäß § 23. Tätigkeiten für folgende Veranstaltungen und Projekte stellen als Regelaufgaben keine Sonderformen der Arbeit dar und gelten daher nicht als zuschlagspflichtige Arbeitszeit im Sinne von § 25:
 - Kinderfeste, Laternenumzüge, Gottesdienstteilnahme,
 - Elterninformationstage,
 - Tage der offenen Tür,
 - Übernachtungsprojekte mit Kindern,
 - Gruppenfahrten und Klassenfahrten.

Der Einsatz der Arbeitnehmerin für die vorbezeichneten Aufgaben bedarf der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats. Die aufgewendeten Zeiten für die Aufgaben im Sinne dieses Absatzes werden dem Arbeitszeitkonto der Arbeitnehmerin als zuschlagsfreie Arbeitszeit gutgeschrieben. Hiervon abweichend erhält die vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin bei mehrtägigen Gruppenfahrten und Klassenfahrten eine Gutschrift in Höhe von sechs Stunden je Tag auf ihr Arbeitszeitkonto. Teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen wird die Differenz zwischen der regelmäßigen Arbeitszeit und der vereinbarten Arbeitszeit sowie die Gutschrift von sechs Stunden je Tag auf dem Arbeitszeitkonto verbucht. Auf Antrag der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin wird die verbuchte Arbeitszeit im Sinne von Satz 6 ausgezahlt.

- (9) Wegzeiten, die im Zusammenhang mit unvermeidlichen geteilten Diensten (z.B. Dienstbesprechungen, Elternabenden oder Betriebsversammlungen) entstehen, gelten als vergütungspflichtige Arbeitszeit. Ein geteilter Dienst ist dann anzunehmen, wenn der Dienst aus zwei oder mehreren Dienstabsechnitten besteht, die dazwischenliegende Zeit die Mindestruhepausen deutlich übersteigt und die Teilnahme in Präsenz erfolgt.
- (10) a. Zeiten der dienstlichen Inanspruchnahme außerhalb des vertraglichen Dienstortes gelten als vergütungspflichtige Arbeitszeit. Wegzeiten, die im Rahmen von Dienstreisen zwingend erforderlich sind, gelten dann als vergütungspflichtige Arbeitszeit, wenn sie innerhalb der täglichen Regelarbeitszeit anfallen, oder wenn die Dienstreise wegen unterschiedlicher individueller Arbeitszeiten nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit erfolgen kann. Übersteigt bei einer Dienstreise Wegezeit und Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme zusammen die tägliche Regelarbeitszeit von 8 Stunden, so gilt der

übersteigende Teil der Wegzeit nur dann als, vergütungspflichtige Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmerin während der Zeit mobil arbeitet. Die dafür erforderlichen mobilen Endgeräte werden von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellt. Insgesamt soll die vergütungspflichtige Arbeitszeit die Anzahl von 10 Stunden täglich nicht überschreiten. Dies gilt sowohl für Reisen im Inland als auch im Ausland. Eine Vergütung über 10 Stunden hinaus kommt nur bei Dienstreisen im Inland in Betracht und nur dann, wenn die Reise zwingend erforderlich und vorher ausdrücklich von der vorgesetzten Person angeordnet ist.

- b. Bei Fortbildungsveranstaltungen in Präsenz, die mindestens sechs Stunden umfassen, werden pauschal ganze Fortbildungstage von acht Stunden gutgeschrieben, mit denen auch die Wegezeiten abgegolten sind.
- c. Abs. a und b gelten auch für Betriebsratsmitglieder, die im Rahmen Ihrer Betriebsratsstätigkeit aus betrieblichen Gründen Reisen oder Fortbildungen durchführen müssen.

§ 25

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) Arbeitnehmerinnen erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitarbeiterinnen – je Stunde
- | | | |
|----|--|-----------|
| a. | für Überstunden | 20 v. H., |
| b. | für Nachtarbeit | 20 v. H., |
| c. | für Sonntagsarbeit | 25 v. H., |
| d. | bei Feiertagsarbeit,
Arbeit am 24. und 31. Dezember,
mit Freizeitausgleich | 35 v. H. |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Stufe und Gruppe. Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c und d wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

- (2) Für Mehrarbeitsstunden (§ 24 Absatz 4), die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 23 Absatz 1 Satz 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die Arbeitnehmerin je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Gruppe und Stufe, es sei denn, sie werden auf einem Arbeitszeitkonto verbucht.

- (3) Für den Notfalleinsatz nach § 24 Absatz 2 erhält die Arbeitnehmerin neben dem Stundenentgelt der tatsächlichen geleisteten Tätigkeit eine Pauschale von 20,00 Euro je Einsatz.
- (4) Arbeitnehmerinnen, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40,00 Euro monatlich. Ständige Schichtarbeit leistet eine Arbeitnehmerin, die auf einem Arbeitsplatz beschäftigt ist, bei dem die Arbeitsabläufe auf Dauer nach einem Schichtplan geregelt sind. Arbeitnehmerinnen, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

§ 26

Arbeitszeitkonto

- (1) Durch Betriebsvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 23 Absatz 5) oder eine Rahmenzeit (§ 23 Absatz 6) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) In der Betriebsvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb oder Teilen davon eingerichtet wird. Alle Arbeitnehmerinnen der Betriebsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 23 Absatz 1 Satz 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben und nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 24 Absatz 4 gebucht werden.
- (4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.
- (5) In der Betriebsvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
- a. Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu 160 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen,

- b. Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die Arbeitnehmerin,
 - c. die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z. B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen,
 - d. die Folgen, wenn die Arbeitgeberin einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.
- (6) Durch Betriebs-, Gesamtbetriebs- oder Konzernbetriebsvereinbarung kann die Einrichtung und Ausgestaltung eines Langzeitkontos vereinbart werden. Es können darin besondere Schwellenwerte im Sinne von Absatz 5a. vorgesehen werden. Zum Aufbau des Langzeitkontos dürfen Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto im Sinne der Absatz 1 bis 5 sowie Teile der Vergütung verwendet werden. Eine Regelung zur Insolvenzversicherung ist zu treffen.

§ 27 Teilzeitbeschäftigung

- (1) Mit vollbeschäftigten Arbeitnehmerinnen soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit (§ 23 Absatz 1 Satz 1) vereinbart werden. Die Teilzeitbeschäftigung kann auf Antrag befristet werden. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.
- (2) Ist mit einer früher vollbeschäftigten Arbeitnehmerin auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll die Arbeitnehmerin bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

§ 28 Mittelbare pädagogische Arbeit

- (1) Die Arbeitnehmerin, die in einem Kindergarten oder Hort beschäftigt ist und zu deren Aufgaben eine unmittelbare pädagogische Tätigkeit gehört, wird zum Zwecke der Erfüllung mittelbarer pädagogischer Tätigkeiten
- a. bei einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 30 bis 40 Stunden um monatlich 6,5 Stunden,

- b. bei einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 20 bis unter 30 Stunden um monatlich 5 Stunden,
- c. bei einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 10 bis unter 20 Stunden um monatlich 3,5 Stunden

von der unmittelbaren pädagogischen Tätigkeit entlastet.

§ 28 Abs. 1 wird zum 01.07.2024 wie folgt neu gefasst:

- (1) Die Arbeitnehmerin, die in einem Kindergarten oder in einem Hort beschäftigt ist und zu deren Zweck eine unmittelbare pädagogische Arbeit gehört, wird zum Zwecke der Erfüllung mittelbarer pädagogischer Tätigkeiten
- a. bei einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab 29,5 Stunden um monatlich 6,5 Stunden,
 - b. bei einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab 19,5 Stunden um monatlich 5 Stunden,
 - c. bei einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab 9,5 Stunden um monatlich 3,5 Stunden

von der unmittelbaren pädagogischen Tätigkeit entlastet.

Protokollerklärung zu § 28 Abs. 1:

Sofern eine weitere Anpassung der Arbeitszeit ab dem 01.07.2025 erfolgt, erfolgt eine entsprechende Anpassung der Schwellenwerte.

- (2) Zur unmittelbaren pädagogischen Tätigkeit gehören alle Tätigkeiten, bei denen die Erfüllung des Förderauftrags im Sinne von § 22 KJHG den Kontakt zum Kind, zu den Eltern oder zu sonstigen Personen und Einrichtungen erfordert. Zu den mittelbaren pädagogischen Tätigkeiten gehören Tätigkeiten, die der Vorbereitung auf die unmittelbare pädagogische Tätigkeit sowie der Dokumentation dienen. Hierzu gehören insbesondere die Vorbereitung und Dokumentation der kindbezogenen Beobachtung, die Vorbereitung zur Sprachstandsfeststellung und Sprachdokumentation sowie die Vorbereitung von Projekten und Aktivitäten.

Protokollerklärung zu § 28 Absatz 2:

Im Rahmen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sind neben den in § 28 Absatz 2 Satz 1 genannten Tätigkeiten auch damit in unmittelbarem Zusammenhang stehende organisatorische, verwaltungstechnische und qualitätssichernde Tätigkeiten wie z. B. Elternabende, Elterngespräche, Dienstberatungen und Teambesprechungen sowie Beratungen mit Behörden und Einrichtungen zu erbringen. Sie sind nicht Bestandteil der Tätigkeiten gemäß § 28 Absatz 1.

§ 29
Arbeitsbefreiung

- (1) Die Arbeitnehmerin wird in nachstehenden Fällen, wenn die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden kann, unter Fortzahlung des Entgelts für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt:
- a. bei amts-, versorgungs- und betriebsärztlich angeordneten Untersuchungen und Behandlungen,
 - b. bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Arbeitnehmerin nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. Die fortgezählten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die Arbeitnehmerin hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an die Arbeitgeberin abzuführen,
 - c. zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen der Kreis- und Bezirksvorstände, der Landesvorstände, der Landesfachgruppen, der Bundesfachgruppen, des Koordinierungsausschusses für Fachgremienarbeit (KAFGA), des Koordinierungsvorstandes, des Hauptvorstandes, des Gewerkschaftstages und der Delegiertenkonferenzen oder vergleichbarer Gremien ab der Bezirksebene bzw. entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften auf Anfordern der Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu fünf Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen,

- d. zur Teilnahme an Tarifverhandlungen einschließlich Sitzungen einer zuständigen Tarifkommission zwischen den Parteien dieses Haustarifvertrags ist auf Anforderung der Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zu erteilen,
- e. zur Teilnahme von berufenen Mitgliedern an Sitzungen der FRÖBEL-Weiterbildungskommission gemäß § 14.

- (2) Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung gemäß Absatz 1 Satz 1 sind das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile.
- (3) In allen Fällen, in denen die Arbeitnehmerin einem Dritten gegenüber einen Anspruch auf Erstattung des Verdienstausfalles erlangt, hat sie diesen zum Zwecke der Anrechnung auf die Bezüge geltend zu machen. Aufwandsentschädigungen bleiben hierbei außer Betracht.
- (4) Die Arbeitnehmerin wird zudem unter Fortzahlung des Entgelts bei nachfolgend genannten Anlässen wie folgt von der Arbeit freigestellt:
- a. bei eigener Heirat, Heirat der Kinder: ein Arbeitstag,
 - b. bei Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin oder vollzogener Adoption eines minderjährigen Kindes: ein Arbeitstag,
 - c. beim Tod des/der Ehegatten/Lebenspartner/in, der eigenen Kinder oder Eltern: drei Arbeitstage,
 - d. beim Tod eines anderen Familienangehörigen (Geschwister, Großeltern, Schwiegereltern): ein Arbeitstag,
 - e. bei 5-, 10-, 15- usw. jähriger Beschäftigungszeit der Arbeitnehmerin: ein Arbeitstag,
 - f. wenn der 24.12. und 31.12. eines Jahres auf einen Arbeitstag fällt.

Protokollerklärung zu § 29 Abs. 4:

Die Freistellungen der Buchstaben a bis e sind im Laufe eines Kalenderjahres zu nehmen. Sofern der Anlass, zu dem freizustellen ist, erst im Dezember eines Jahres stattfindet, ist der Anspruch auf Freistellung bis zum 31. März des Folgejahres übertragbar. Die Freistellung ist vor Inanspruchnahme schriftlich beim jeweiligen Vorgesetzten zu beantragen.

- (5) Der Arbeitnehmerin wird unbezahlte Freistellung gewährt:
- a. bei Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, nach den Regelungen des § 45 SGB V.
- Dauer des Freistellungsanspruches:
- aa. verheiratete Beschäftigte oder Arbeitnehmerinnen mit Lebenspartnerinnen:
– je Kind längstens 10 Arbeitstage
– bei mehreren Kindern längstens 25 Arbeitstage
- bb. allein erziehende Arbeitnehmerin:
– je Kind längstens 20 Arbeitstage
– bei mehreren Kindern 50 Arbeitstage
- Bei schwerer Erkrankung des/der Ehegatten/ Lebenspartner/in oder einer sonstigen im Haushalt lebenden Person, wenn die Arbeitnehmerin aus diesem Grund die Betreuung ihres Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht.
- b. Beschäftigte erhalten längstens sechs Tage unbezahlte Freistellung bei Erkrankung und Pflege eines Kindes, das das 12. Lebensjahr, aber noch nicht das 14. Lebensjahr vollendet hat.
- (6) Die Regelungen für Lebenspartner/innen sind an die Voraussetzung einer gemeinsamen Wohnung geknüpft. Die Befreiungsbestimmungen, die für Ehegatten gelten, sind auf Lebenspartnerschaften sinngemäß anzuwenden.

ABSCHNITT V

Urlaub**§ 30
Erholungsurlaub**

- (1) Die Arbeitnehmerin erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 29 Absatz 2. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- (2) Die Anzahl der Urlaubstage beträgt 33 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres, steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Beschäftigungsmonat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs zu.
- Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Beschäftigungsmonat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs zu.
- (3) Der Zeitpunkt des Urlaubs richtet sich nach den persönlichen Wünschen der Arbeitnehmerin unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse. Der Urlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend zu nehmen. Spätestens am Anfang des Kalenderjahres sind zwischen der jeweiligen Vorgesetzten und der Arbeitnehmerin die Urlaubswünsche abzustimmen.
- (4) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz in der jeweils geltenden Fassung mit der Maßgabe, dass der Urlaub bis spätestens 30. Juni des Folgejahres anzutreten ist, wenn er bis zum Ende des dritten Kalendermonats des Folgejahres wegen der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz oder aus betrieblichen Gründen nicht genommen werden konnte. Urlaub, der nicht innerhalb des Urlaubsjahres beziehungsweise des Übertragungszeitraums im Sinne von Satz 1 genommen wurde, verfällt. Urlaub, der in Folge einer Arbeitsunfähigkeit oder einer befristeten Erwerbsunfähigkeit nicht genommen werden konnte, verfällt zum 31. März des übernächsten Kalenderjahres. Die Möglichkeit, den Resturlaub nach den Vorschriften des Mutterschutzgesetzes und des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes zu einem späteren Zeitpunkt noch in Anspruch zu nehmen, bleibt unberührt.

- (5) Die Arbeitgeberin kann den Erholungsurlaub, der der Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12 kürzen. Dies gilt nicht, wenn die Arbeitnehmerin während der Elternzeit bei ihrer Arbeitgeberin Teilzeitarbeit leistet.

ABSCHNITT VI

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

§ 31

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Wird eine Arbeitnehmerin durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an ihrer Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, so hat sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch die Arbeitgeberin für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. Wird die Arbeitnehmerin infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert sie wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht, wenn
- a. sie 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. Die Arbeitgeberin übernimmt auch in den ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses die Differenz zwischen Krankengeld und Entgeltfortzahlung.
- (3) Die Entgeltfortzahlung wird bis zur Dauer von sechs Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus geleistet.
- (4) Als Entgeltfortzahlung wird ein Entgelt gemäß § 29 Absatz 2 gezahlt.

ABSCHNITT VII

Altersversorgung

§ 32

Betriebliche Altersversorgung

Es gelten die Konzernbetriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung vom 12. Dezember 2008 und die sie ergänzenden, ändernden und ersetzenden Vereinbarungen in ihrer jeweils gültigen Fassung.

ABSCHNITT VIII

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 33

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die Arbeitnehmerin das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat.
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die Arbeitnehmerin voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Die Arbeitnehmerin hat die Arbeitgeberin 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 § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die Arbeitnehmerin nach ihrem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und sie innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) Verzögert die Arbeitnehmerin schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten eines durch den zuständigen Rententräger bestimmten Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmerin das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) Soll die Arbeitnehmerin, 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.

§ 34

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Innerhalb der Probezeit gemäß § 4 beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit im Sinne von § 3:
- | | |
|-----------------------------|---------------|
| bis zu einem Jahr | ein Monat, |
| von mehr als einem Jahr | sechs Wochen, |
| von mindestens fünf Jahren | drei Monate, |
| von mindestens acht Jahren | vier Monate, |
| von mindestens zehn Jahren | fünf Monate, |
| von mindestens zwölf Jahren | sechs Monate |
- zum Ende eines Kalendermonats.

- (2) Für die Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses von weniger als sechs Monaten beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsende. Die ordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses nach Ablauf von sechs Monaten ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. Nach sechs Monaten beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei derselben Arbeitgeberin:

von insgesamt mehr als sechs Monaten	vier Wochen,
von insgesamt mehr als einem Jahr	sechs Wochen
zum Ende eines Kalendermonats,	
von insgesamt mehr als zwei Jahren	drei Monate,
von insgesamt mehr als drei Jahren	vier Monate
zum Ende eines Kalendermonats.	

Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der Arbeitnehmerin verschuldet oder veranlasst war. Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt. Bei mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist.

§ 35

Zeugnisse und Bescheinigungen

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

ABSCHNITT IX

Haftung und Ausschlussfrist**§ 36****Haftung, Haftpflichtversicherung, Forderungsübergang**

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

§ 37**Ausschlussfrist**

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der Arbeitnehmerin oder von der Arbeitgeberin schriftlich geltend gemacht werden.

ABSCHNITT X

Bestandsschutz und Übergangsrecht**§ 38****Bestandsschutzregelungen**

- (1) Für Arbeitnehmerinnen, die gemäß § 30 Abs. 2 Satz 1 HTV-FRÖBEL (in der Fassung vom 12.01.2012) einen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen bis zum 31.12.2013 erwerben, besteht dieser Anspruch für die Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses entsprechend fort. § 3 Abs. 3 lit. b findet entsprechend Anwendung.
- (2) Für die Erhöhung der Entgelte von Beschäftigten, die eine Besitzstandszulage nach § 6 TVÜ-FRÖBEL erhalten, wird folgendes Verfahren vereinbart: Zuerst werden unter Berücksichtigung der im HTV- und TVÜ-FRÖBEL festgelegten Verfahrensweise die ggf. zum Stichtag fälligen Stufenaufstiege vollzogen. Danach wird das Tabellenentgelt entsprechend des Verhandlungsergebnisses erhöht. Schließlich wird die Besitzstandszulage gemäß § 6 Abs. 5 TVÜ-FRÖBEL gemindert. Das Gesamtentgelt errechnet sich aus dem erhöhten Tabellenentgelt plus der geminderten Besitzstandszulage.
- (3) Im Übrigen werden die tariflichen Bestandsschutzregelungen gesondert geregelt.

ABSCHNITT XI

Schlussbestimmungen**§ 39****Inkrafttreten und Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. November 2009 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten schriftlich gekündigt werden.

- (3) Abweichend von Abs. 2 können die Tabellenentgelte der Entgelttabellen gem. Anlage 2, § 21 (Entgelt für Berufspraktikum und für Beschäftigte in praxisorientierter Ausbildung) und § 22 a (Jahressonderzahlung) mit einer Frist von drei Monaten schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 30. April 2025.
- (4) Die Tarifparteien verpflichten sich, auf schriftlichen Antrag einer Partei in Verhandlungen/Gespräche einzutreten, wenn der wirtschaftliche Bestand von FRÖBEL gefährdet ist. Das Gleiche gilt bei grundsätzlichen Problemen bei der Anwendung dieses Tarifvertrages.
- (5) Die Regelungen dieses Tarifvertrags in der Fassung vom 27. April 2023 treten, sofern nicht anders vermerkt, mit Wirkung zum 1. Mai 2023 in Kraft.

**Anlage 1 HTV-Fröbel
Zuordnung zu den Entgeltgruppen**

**Arbeitnehmerinnen im pädagogischen Bereich
(Tätigkeitsbereich P)**

P1

Erziehungshelferinnen ohne beruflichen Abschluss.

P2

[nicht besetzt]

P3

1. Kinderpflegerinnen, Heilpflegeerziehungshelferinnen und Sozialassistentinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Fachfremd qualifizierte Erziehungshelferinnen, muttersprachlich nicht deutsch-sprechend, die das bilinguale Konzept in FRÖBEL-Einrichtungen umsetzen.

P4

1. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Muttersprachlich nicht deutsch-sprechende Erzieherinnen, die eine der deutschen staatlichen Anerkennung entsprechende Ausbildung besitzen, die das bilinguale Konzept in FRÖBEL-Einrichtungen umsetzen.
3. Pädagogische Fachkräfte in Einrichtungen der sozialpädagogischen Familienhilfe und Jugendfreizeittreffs oder vergleichbarer Einrichtungen.
4. Heilerziehungspflegerin (Fachschule), sofern die landesspezifischen Berufsanzerkennungsregelungen dies zulassen.

P5

Pädagogische Fachkräfte für Sprache, Integration, Musik, Gesundheit und Bewegung sowie Erzieherinnen mit früh- oder sozialpädagogischer berufsqualifizierender Hochschulausbildung (Bachelor, Master, Diplom) sowie mit Hochschulabschlüssen, die in den

jeweiligen Bildungsgesetzen als Fachkräfte anerkannt sind oder mit Sonderqualifikation, soweit die entsprechende Weiterbildungsmaßnahme einen Umfang von mindestens 160 Unterrichtsstunden umfasst, mit einer Lernerfolgskontrolle abschließt und den sonstigen durch die Weiterbildungskommission festgelegten Kriterien entspricht.

P6

1. Erzieherinnen für Integration und Heilpädagoginnen in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung von Kindern mit und ohne Behinderung zugewiesen sind).
2. Erzieherinnen und Heilpädagoginnen in Gruppen von Kindern mit Behinderungen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten.
3. Erzieherinnen und Heilpädagoginnen in einer Kinder- und Jugendwohngruppe oder einer vergleichbaren Einrichtung.
4. Erzieherinnen, die mit entsprechender Qualifikation im Rahmen eines Stellenplans eine anleitende und beratende Tätigkeit (Multiplikatorin) in ihrer Einrichtung in den Bereichen Beobachtung und Dokumentation, Sprachförderung, Naturpädagogik, musikalische Bildung, inklusive Bildung, Naturwissenschaft und Technik, Medienpädagogik, gesunde Ernährung oder Praxisanleitung wahrnehmen.

Protokollerklärung zu P6 Fallgruppe 1:

Besondere Aufgaben im Sinne des Tätigkeitsmerkmals sind erfüllt, wenn eine Erzieherin oder Heilpädagogin für die Förder- und Hilfeplanung von Kindern mit Behinderung verantwortlich ist. Beschäftigte, deren Bestandsschutz als Erzieherin für Integration in der Entgeltgruppe P 6 zum 1. Januar 2021 entfällt, haben Anspruch auf Zahlung eines einmaligen Abfindungsbetrages in Höhe der Differenz zwischen dem Jahresbrutto-Entgelt bei einem fiktiven Verbleib in der Entgeltgruppe P 6 und der zukünftigen Eingruppierung in der jeweiligen Stufe bezogen auf die Jahre 2021 und 2022. Maßgeblich für die Berechnung des Differenzbetrages sind die zum 31. Dezember 2020 erreichte Stufe und der durchschnittliche vertragliche Beschäftigungsumfang im Jahr 2020. Der Abfindungsbetrag wird mit dem Dezembergehalt 2020 ausbezahlt.

P7

1. Beschäftigte, die mit entsprechender Qualifikation im Rahmen eines Stellenplans eine Tätigkeit als Koordinatorin für Netzwerkarbeit, Koordinatorin für Dienstplanung oder Koordinatorin für pädagogische Qualitätsentwicklung in Kindertageseinrichtungen wahrnehmen.

2. Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen mit Hochschulabschluss und staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit in Beratungsstellen und Einrichtungen im Bereich Hilfen zur Erziehung.
3. Tagespflegekoordinatorinnen.

Protokollerklärung zu P7:

Beschäftigte mit der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeitsbezeichnung „stellvertretende Leiterin“ sind den Koordinatorinnen, die Aufgaben im Sinne der Entgeltgruppe P7 Ziffer 1 wahrnehmen, gleichgestellt.

P8

Leiterinnen von Kindertagesstätten (Krippe, Kindergarten, Hort, offene Ganztagschule/OGS) und Leiterinnen von Einrichtungen im Bereich „Hilfen zur Erziehung“ (Sozialpädagogische Familienhilfe, EFB, Tagesgruppe, Kinder- und Jugendfreizeit, Kinderwohngruppe) mit fachlich koordinierenden Aufgaben für bis zu 8 Beschäftigte, gezählt nach Vollbeschäftigungs-Einheiten (VbE), der Entgeltgruppen P1 und P3 – P7, soweit nicht in P9 oder P10 eingruppiert.

(Hierzu die Protokollerklärung zu den Entgeltgruppen P8 – P10.)

P9

1. Leiterinnen von Kindertagesstätten (Krippe, Kindergarten, Hort, offene Ganztagschule/OGS) und Leiterinnen von Einrichtungen im Bereich „Hilfen zur Erziehung“ (Sozialpädagogische Familienhilfe, EFB, Tagesgruppe, Kinder- und Jugendfreizeit, Kinderwohngruppe) mit fachlich koordinierenden Aufgaben für bis zu 17 Beschäftigte, gezählt nach Vollbeschäftigungs-Einheiten (VbE), der Entgeltgruppen P1 und P3 – P7, soweit nicht in P10 eingruppiert.
(Hierzu die Protokollerklärung zu den Entgeltgruppen P8 – P10.)
2. Kinder- und Jugendtherapeutinnen in entsprechender Tätigkeit, jedoch keine psychologischen Psychotherapeutinnen, soweit nicht in P10 eingruppiert.

P10

1. Leiterinnen von Kindertagesstätten (Krippe, Kindergarten, Hort, offene Ganztagschule/OGS) und Leiterinnen von Einrichtungen im Bereich „Hilfen zur Erziehung“ (Sozialpädagogische Familienhilfe, EFB, Tagesgruppe, Kinder- und Jugendfreizeit, Kinderwohngruppe) mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mehr als 17 Beschäftigte, gezählt nach Vollbeschäftigungs-Einheiten (VbE), der Entgeltgruppen P1 und P3 – P7.

(Hierzu die Protokollerklärung zu den Entgeltgruppen P8 – P10.)

2. Fachkräfte mit psychologischer Qualifikation, die in einem Diplom-/ Master-Studiengang erworben wurde und beraterisch-therapeutischer oder psychotherapeutischer Zusatzqualifikation und psychologische Psychotherapeutinnen in Beratungsstellen.

Protokollerklärung zu den Entgeltgruppen P8 – P10:

Für die Berechnung der VbE sind die nach Betriebserlaubnis unter Beachtung der regionalen gesetzlichen Vorgaben bzw. Richtlinien (konkretisiert durch den Wirtschaftsplan) vorzuhaltenden Fachkraft- und Ergänzungskraftstunden sowie die Verteilung der Plätze bei Vollauslastung nach Alter und Betreuungsdauer (Stichtag 01.01.) zugrunde zu legen. Leiterinnen, die zum Stichtag (30.06.2016), infolge einer anderen Zählweise, bei der ausschließlich die Anzahl der tatsächlich Beschäftigten ausschlaggebend war, in der Entgeltgruppe P9 bzw. P10 eingruppiert waren, behalten diese Eingruppierung weiterhin, sofern diese Zählweise für sie vorteilhafter war. Dies gilt nicht für die Fälle eines Einrichtungswechsels der Leiterinnen, einer Veränderung der Position oder für den Fall der Verkleinerung der Einrichtung bzw. der dauerhaften Reduzierung der Beschäftigtenanzahl in den Einrichtungen nach dem Stichtag.

P11

Beschäftigte für die fachliche qualitätsentwickelnde und -sichernde Beratung und Begleitung von Leiter*innen und pädagogischen Fachkräften bestehender und neuer Kindertageseinrichtungen, deren Tätigkeit Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die durch eine langjährige Praxiserfahrung als Leitung bzw. Fachberatung von mindestens zehn Jahren sowie eine systemische Zusatzqualifizierung (DGMS oder vergleichbar) oder ein abgeschlossenes Hochschulstudium sowie eine systemische Zusatzqualifizierung (DGMS oder vergleichbar) erworben werden.

Sie tragen eine direkte Verantwortung für mindestens fünf Einrichtungen innerhalb einer festgelegten Region und unterstützen diese im operativen Tagesgeschäft (regionale Fachberatung für pädagogische Qualitätsentwicklung, Ereignis- und Krisensituationen, Teamentwicklung usw.).

**Arbeitnehmerinnen im Bereich Technik, Hauswirtschaft, Küche
(Tätigkeitsbereich T)**

T1

Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten im technischen Bereich, für die keine Berufsausbildung erforderlich ist.

Beispiele: Reinigungskräfte, Wirtschaftskräfte (Küchenhilfen, Spülhilfen, Gartenhilfen, sonstige Hauswirtschaftshilfen).

T2

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die in der Regel durch eine mindestens zweijährige einschlägige Berufsausbildung erworben wurden.

Beispiele: Haushandwerkerinnen, Gärtnerinnen, Reinigungsfachkräfte, Küchenkräfte.

Protokollerklärung zu T2:

Werden Beschäftigten in T1, die nicht über eine einschlägige Berufsausbildung verfügen, Tätigkeiten der Entgeltgruppe T2 übertragen, sind sie nach einschlägiger Berufspraxis von 24 Monaten ebenfalls in T2 einzugruppieren. Als einschlägige Berufspraxis sind der T2 entsprechende Tätigkeiten bei anderen Arbeitgebern sowie bei der FRÖBEL-Gruppe anzuerkennen. Der Arbeitgeber bietet Beschäftigten der Entgeltgruppe T1 auf deren Wunsch und im Rahmen der betrieblichen und organisatorischen Möglichkeiten eine entsprechende Erweiterung ihrer Aufgaben an. Der Zeitpunkt, ab dem die erweiterten Aufgaben übertragen werden, ist der Arbeitnehmerin mitzuteilen, damit für sie erkennbar ist, wann der Aufstieg in die Entgeltgruppe T2 erfolgt. Für den Stufenaufstieg in T2 werden diese Zeiten und bereits erworbene Fortbildungspunkte anerkannt.

T3

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die in der Regel durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung erworben wurden und deren Tätigkeit sich aus der Entgeltgruppe 2 dadurch heraushebt, dass sie umfassendere Aufgaben wahrnehmen.

Beispiele: Köchinnen, Hauswirtschafterinnen oder vergleichbare Qualifikationen, die für den Einkauf und die Speiseplanung verantwortlich sind, sowie Beschäftigte, die in den

Bereichen Hauswirtschaft und Technik koordinierende Aufgaben oder über die übliche Hausmeistertätigkeit hinausgehende Instandhaltungs- und Reparaturaufgaben übernehmen.

Protokollerklärung zu T3

Berufsausbildungen, die in der DDR absolviert wurden und die dort üblicherweise einen Umfang von zwei Jahren umfassten, werden vergleichbaren dreijährigen Berufsausbildungen nach BBiG gleichgestellt.

T4

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe T3 heraushebt, dass sie in einem höheren Maß selbständige Leistungen erfordert.

Beispiele: Köchinnen mit Koordinationsaufgaben, die regelmäßig einrichtungsübergreifende, regionale Aufgaben wie die Organisation des regionalen fachlichen Austauschs, einen koordinierten Lebensmitteleinkauf oder die Entwicklung fachlicher Standards für die Speiseplanung u. ä. wahrnehmen; technische Koordinatorinnen.

**Arbeitnehmerinnen im Verwaltungsbereich
(Tätigkeitsbereich V)**

V1

Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, für die keine Berufsausbildung oder umfassende Einarbeitung erforderlich ist.

Beispiele: Beschäftigte im Telefondienst und am Empfang, Bürohilfskräfte.

V2

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten erfordern, die in der Regel durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung erworben werden.

Beispiele: Sachbearbeiterinnen.

V3

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe V2 heraushebt, dass sie fachliche Spezialkenntnisse erfordert.

Beispiele: Sachbearbeiterinnen Finanzbuchhaltung, Sachbearbeiterinnen Personalverwaltung, Assistentinnen der regionalen Geschäftsleitung.

Protokollerklärung zu V3

Fachliche Spezialkenntnisse liegen vor, wenn die Fachkenntnisse über die nach dreijähriger Berufsausbildung erworbenen Kenntnisse und über eine gewöhnliche Einarbeitungsphase hinausgehen.

V4

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe V3 heraushebt, dass sie übergreifende Aufgaben umfasst.

Beispiele:

- Sachbearbeiterin Gehaltsabrechnung mit Zusatzaufgaben, wie z.B. Personalplanung oder Personalcontrolling
- Sachbearbeiterin Finanzbuchhaltung mit Zusatzaufgaben wie z.B. Zuwendungsabrechnung

Protokollerklärung zu V4

Übergreifende Aufgaben sind koordinierende Tätigkeiten, die in einem höheren Maße selbständige Leistungen erfordern als die Aufgaben und Tätigkeiten, mit denen die in die V3 eingruppierten Beschäftigten betraut sind.

V5

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die in der Regel durch ein abgeschlossenes Hochschulstudium erworben werden.

Beispiele: Referentinnen für pädagogische Qualitätsentwicklung, Referentinnen für Unternehmenskommunikation, Referentinnen für Personalentwicklung, Referentinnen für Personalbeschaffung.

V6

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die in der Regel durch ein abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (Master oder Diplom) erworben werden.

Beispiele: Referentinnen mit Budgetverantwortung oder mit besonderen konzeptionellen und strategischen Tätigkeiten.

FRÖBEL-Tabelle ab 1. Juli 2023 (Monatsentgelt in Euro)

	Stufe A	Stufe B	Stufe C	Stufe D	Stufe E	Stufe F	Stufe F Plus
Verweildauer	1 Jahr	4 Jahre	5 Jahre	5 Jahre	3 Jahre		
Fortbildungspunkte päd. Bereich	Einstieg	24 FP	72 FP	120 FP	120 FP	72 FP	ab 120 FP
P11	4.394,87	4.530,25	4.737,77	4.873,15	5.008,56	5.163,31	5.313,31
P10	3.994,87	4.130,25	4.337,77	4.473,15	4.608,56	4.763,31	4.913,31
P9	3.588,67	3.724,06	3.931,58	4.066,97	4.202,35	4.357,13	4.507,13
P8	3.448,89	3.584,27	3.791,80	3.927,19	4.062,56	4.217,34	4.367,34
P7	3.182,47	3.317,87	3.525,37	3.660,78	3.796,17	3.950,93	4.100,93
P6 C*		3.208,08	3.415,60	3.551,00	3.686,37	3.841,14	3.991,14
P6	3.042,69	3.178,08	3.385,60	3.521,00	3.656,37	3.811,14	3.961,14
P5 C*		3.119,29	3.347,99	3.483,40	3.597,60	3.752,35	3.902,35
P5	2.953,89	3.089,29	3.317,99	3.453,40	3.567,60	3.722,35	3.872,35
P4 C*		3.054,19	3.304,45	3.439,83	3.532,48	3.687,26	3.837,26
P4	2.888,78	3.024,19	3.274,45	3.409,83	3.502,48	3.657,26	3.807,26
P3 C*		2.738,59	2.946,10	3.081,50	3.216,88	3.371,64	3.521,64
P3	2.573,19	2.708,59	2.916,10	3.051,50	3.186,88	3.341,64	3.491,64
P2	Entfällt						
P1	2.087,04	2.222,44					
Fortbildungspunkte technischer Bereich	Einstieg	8 FP	32 FP	32 FP	32 FP	24 FP	
T4	2.458,21	2.593,61	2.739,42	2.874,82	3.010,24	3.165,00	
T3	2.333,71	2.469,14	2.614,97	2.750,34	2.885,76	3.040,52	
T2	2.111,77	2.179,48	2.257,60	2.325,29	2.460,70	2.615,47	
T1	2.087,04						
Fortbildungspunkte Verwaltungsbereich	Einstieg	8 FP	32 FP	32 FP	32 FP	24 FP	
V6	4.146,30	4.281,70	4.632,51	4.767,90	4.903,30	5.058,06	
V5	3.962,89	4.098,27	4.417,11	4.552,49	4.687,90	4.842,66	
V4	3.410,71	3.546,12	3.691,94	3.827,36	3.962,75	4.117,49	
V3	2.875,32	3.010,70	3.156,54	3.291,96	3.427,35	3.582,11	
V2	2.739,91	2.875,32	3.021,14	3.156,54	3.291,96	3.446,72	
V1	2.266,03	2.401,43	2.547,26	2.682,67	2.818,05	2.972,81	

* mit abgeschlossenem FRÖBEL-Curriculum gemäß § 15 a HTV FRÖBEL

FRÖBEL-Tabelle ab 1. März 2024 (Monatsentgelt in Euro)

	Stufe A	Stufe B	Stufe C	Stufe D	Stufe E	Stufe F	Stufe F Plus
Verweildauer	1 Jahr	4 Jahre	5 Jahre	5 Jahre	3 Jahre		
Fortbildungspunkte päd. Bereich	Einstieg	24 FP	72 FP	120 FP	120 FP	72 FP	ab 120 FP
P11	4.847,59	4.990,41	5.209,35	5.352,17	5.495,03	5.658,29	5.816,54
P10	4.425,59	4.568,41	4.787,35	4.930,17	5.073,03	5.236,29	5.394,54
P9	3.997,05	4.139,88	4.358,82	4.501,65	4.644,48	4.807,77	4.966,02
P8	3.849,58	3.992,40	4.211,35	4.354,19	4.497,00	4.660,29	4.818,54
P7	3.568,51	3.711,35	3.930,27	4.073,12	4.215,96	4.379,23	4.537,48
P6 C*		3.593,87	3.812,81	3.955,66	4.098,47	4.261,75	4.420,00
P6	3.421,04	3.563,87	3.782,81	3.925,66	4.068,47	4.231,75	4.390,00
P5 C*		3.500,20	3.741,48	3.884,34	4.004,82	4.168,08	4.326,33
P5	3.327,35	3.470,20	3.711,48	3.854,34	3.974,82	4.138,08	4.296,33
P4 C*		3.431,52	3.695,54	3.838,37	3.936,12	4.099,41	4.257,66
P4	3.258,66	3.401,52	3.665,54	3.808,37	3.906,12	4.069,41	4.227,66
P3 C*		3.098,56	3.317,49	3.460,33	3.603,16	3.766,43	3.924,68
P3	2.925,72	3.068,56	3.287,49	3.430,33	3.573,16	3.736,43	3.894,68
P2	Entfällt						
P1	2.427,04	2.562,44					
Fortbildungspunkte technischer Bereich	Einstieg	8 FP	32 FP	32 FP	32 FP	24 FP	
T4	2.804,41	2.947,26	3.101,09	3.243,94	3.386,80	3.550,08	
T3	2.673,71	2.815,94	2.969,79	3.112,61	3.255,48	3.418,75	
T2	2.451,77	2.519,48	2.597,60	2.665,29	2.807,04	2.970,32	
T1	2.427,04						
Fortbildungspunkte Verwaltungsbereich	Einstieg	8 FP	32 FP	32 FP	32 FP	24 FP	
V6	4.585,35	4.728,19	5.098,30	5.241,13	5.383,98	5.547,25	
V5	4.391,85	4.534,67	4.871,05	5.013,88	5.156,73	5.320,01	
V4	3.809,30	3.952,16	4.106,00	4.248,86	4.391,70	4.554,95	
V3	3.244,46	3.387,29	3.541,15	3.684,02	3.826,85	3.990,13	
V2	3.101,61	3.244,46	3.398,30	3.541,15	3.684,02	3.847,29	
V1	2.606,03	2.744,51	2.898,36	3.041,22	3.184,04	3.347,31	

* mit abgeschlossenem FRÖBEL-Curriculum gemäß § 15 a HTV FRÖBEL

ÜBERLEITUNGSTARIFVERTRAG (TVÜ-FRÖBEL)

Überleitungstarifvertrag vom 1. November 2009 (TVÜ-FRÖBEL)

in der Fassung vom 1. Januar 2019

zwischen

dem FRÖBEL e.V., vertreten durch den Vorstand,
der FRÖBEL Bildung und Erziehung gGmbH, vertreten durch die Geschäftsführung

- im Folgenden „FRÖBEL“ genannt -

und der
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW),
vertreten durch den Hauptvorstand

wird Folgendes vereinbart:

Präambel

Dieser Tarifvertrag regelt die Besitzstände im Zusammenhang mit der Einführung einer einheitlichen tariflichen Ordnung der Arbeitsbedingungen und der Bezahlung durch den HTV-FRÖBEL. Durch den TVÜ-FRÖBEL soll gewährleistet werden, dass keine Arbeitnehmerin im Vergleich zur Bezahlung in einem vorherigen Arbeitsverhältnis nach Überleitung in den HTV-FRÖBEL schlechter gestellt wird (z.B. durch Betriebsübergang). Das gilt insbesondere auch für Beschäftigte, die zum Zeitpunkt des Eintritts in den HTV-FRÖBEL in einem Arbeitsverhältnis zu FRÖBEL stehen bzw. gestanden haben. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass der HTV-FRÖBEL und dieser Tarifvertrag das bisher einzelvertraglich in Bezug genommene Tarifrecht auch dann ersetzen, wenn die arbeitsvertraglichen Bezugnahmen nicht ausdrücklich den Fall der ersetzenden Regelung beinhalten.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich des HTV-FRÖBEL fallen und deren Arbeitsverhältnisse über den Eintrittszeitpunkt hinaus fortbestehen, für die Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses.
- (2) Eintrittszeitpunkt ist der Zeitpunkt, zu dem Arbeitnehmerinnen erstmalig unter den Geltungsbereich des HTV-FRÖBEL fallen.
- (3) Die Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses nach dem Eintrittszeitpunkt für insgesamt bis zu längstens sechs Monate ist für die Anwendbarkeit dieses Tarifvertrages unschädlich.
- (4) Die in diesem Tarifvertrag verwendeten weiblichen Formen und Bezeichnungen umfassen auch die männlichen Formen und Bezeichnungen.

§ 2 Eingruppierung von Arbeitnehmerinnen

Die Eingruppierung aller vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Arbeitnehmerinnen erfolgt zum Eintrittszeitpunkt entsprechend §15 Abs. 1 HTV FRÖBEL.

§ 3 Stufenzuordnung

- (1) Die Stufenzuordnung aller vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Arbeitnehmerinnen erfolgt mindestens in die Stufe A gemäß Anlage 2 HTV-FRÖBEL.
- (2) Ist zum Zeitpunkt des Eintritts in den Geltungsbereich des HTV FRÖBEL bereits eine Betriebszugehörigkeit gegeben, erfolgt die Stufenzuordnung zu den Stufen A-E entsprechend der Dauer der Betriebszugehörigkeit und der erworbenen Fortbildungspunkte. Steht der Eintritt in den HTV unmittelbar im Zusammenhang mit einer Betriebsübernahme (spätestens mit der auf den Zeitpunkt des Betriebsübergangs folgenden Gehaltsabrechnung) gem. § 613 a BGB wird auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit vor dem Betriebsübergang angerechnet; in diesem Fall erfolgt die Stufenzuordnung unabhängig vom Vorhandensein von Fortbildungspunkten.
- (3) Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des HTV-FRÖBEL.

§ 4 Vergleichsentgelt

Für die Arbeitnehmerin wird ein Vergleichsentgelt ermittelt. Das Vergleichsentgelt entspricht derjenigen Summe aus dem Stammgehalt und einem Zulagenteil, die der Arbeitnehmerin zum Eintrittszeitpunkt zugestanden hat oder zugestanden hätte, wenn sie für den gesamten Kalendermonat vor dem Eintrittszeitpunkt beschäftigt gewesen wäre. Zum Stammgehalt gehört das mit FRÖBEL bzw. beim Eintritt nach einem Betriebsübergang das mit der vorherigen Arbeitgeberin im Arbeitsvertrag vereinbarte Entgelt, soweit keine Verweisung auf andere Regelungen erfolgt. Zum Stammgehalt gehören ferner bei Verweisung auf andere Regelungen diejenigen Entgeltbestandteile, die sich aus den in Bezug genommenen Eingruppierungs- und Stufenregelungen ergeben (bspw. Grundgehalt oder Tabellenentgelt) zuzüglich eines etwaigen Ortszuschlags für Ledige (Ortszuschlag der Stufe I) und einer etwaigen allgemeinen Zulage, die bspw. aufgrund eines Zulagentarifvertrages gezahlt worden ist. Etwaige Sonderzahlungen wie Gratifikationen, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, etc. bleiben beim Vergleichsentgelt unberücksichtigt.

Zum Zulagenteil gehören die aufgrund der für den Kalendermonat vor dem Eintrittszeitpunkt individuell vertraglich geltenden Regelungen gezahlten monatlichen Zulagen und familienstands- und/oder kindbezogene Zuschläge, soweit sie nicht zum Stammgehalt gehören, einschließlich Vergütungsgruppenzulagen sowie Besitzstandszulagen und Strukturausgleiche.

§ 5 TVÜ-FRÖBEL-Besitzstandszulage

- (1) Die Arbeitnehmerin erhält eine monatliche TVÜ-FRÖBEL-Besitzstandszulage in der Höhe, in der das Vergleichsentgelt gemäß § 4 das Tabellenentgelt gemäß § 15 HTV-FRÖBEL übersteigt.
- (2) Unterbrechungen der Entgeltzahlung sind für das Stammgehalt unschädlich. Sie sind für den Zulagenteil gemäß § 4 unschädlich, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Elternzeit, Rente auf Zeit oder Ablauf der Fristen für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder einer unbezahlten Freistellung gemäß § 29 HTV-FRÖBEL ruht. In diesen Fällen wird die TVÜ-FRÖBEL-Besitzstandszulage nach Wiederaufnahme der Tätigkeit bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen weitergezahlt.

- (3) Fallen die aufgrund der vor dem Eintritt in den HTV FRÖBEL geltenden Regelungen maßgeblichen Anspruchsgründe für im Zulagenteil gemäß § 4 berücksichtigte Entgeltbestandteile nach dem Eintrittszeitpunkt weg, mindert sich die TVÜ-FRÖBEL-Besitzstandszulage entsprechend.
- (4) Die TVÜ-FRÖBEL-Besitzstandszulage mindert sich bei jeder Entgeltanpassung um 10 % der Entgeltanpassung.
- (5) Die TVÜ-FRÖBEL-Besitzstandszulage mindert sich bei jeder Erhöhung des Entgelts infolge eines Stufenaufstiegs bzw. einer nach dem Eintrittszeitpunkt erfolgten Höhergruppierung um den entsprechenden Erhöhungsbetrag, soweit durch die Minderung das Stammgehalt gemäß § 5 Absatz (1) nicht unterschritten wird.
- (6) Ändert sich der Beschäftigungsumfang nach dem Eintrittszeitpunkt, erhöht beziehungsweise mindert sich die TVÜ-FRÖBEL-Besitzstandszulage entsprechend.
- (7) Die TVÜ-FRÖBEL-Besitzstandszulage ist Entgelt im Sinne des HTV-FRÖBEL.

§ 6 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Arbeitnehmerinnen, für die aufgrund individuell geltender vertraglicher Regelungen bis zum 31. Oktober 2009 eine von § 31 Absatz 2 HTV-FRÖBEL abweichende Regelung über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gegolten hat (Entgeltfortzahlung/Krankengeldzuschuss), gilt diese für die Dauer des über den 31. Oktober 2009 ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses fort. Satz 1 gilt auch für Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. Oktober 2009 längstens für einen Monat unterbrochen ist.

§ 7 Urlaub

Soweit der im Jahre 2009 nach den im Oktober 2009 für das jeweilige Arbeitsverhältnis anzuwendenden Vorschriften erreichte Erholungsurlaubsanspruch der Arbeitnehmerin höher wäre als der im jeweiligen Urlaubsjahr maßgebliche Anspruch nach § 30 Absatz 2 HTV-FRÖBEL, finden die im Oktober 2009 geltenden Vorschriften weiter Anwendung, solange nach § 30 Absatz 1 HTV-FRÖBEL kein höherer Anspruch erworben wird und das Arbeitsverhältnis ununterbrochen fortbesteht. Satz 1 gilt auch für Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. Oktober 2009 längstens für einen Monat unterbrochen ist.

§ 8 Vermögenswirksame Leistungen

- (1) Bei der Arbeitgeberin zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des HTV-FRÖBEL bereits vorliegende Verträge über vermögenswirksame Leistungen werden bis zu deren am 31. Oktober 2009 bereits vereinbarten Ablauf fortgeführt.
- (2) Gleiches gilt für zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des HTV-FRÖBEL bereits gezahlte Zulagen der Arbeitgeberin zur arbeitnehmerfinanzierten Brutto-Entgeltumwandlung.

§ 9 Unkündbarkeit

Soweit mit Wirkung zum 1. November 2009 in den HTV übergeleitete Arbeitnehmerinnen nach den bis zum 31. Oktober 2009 für sie individuell geltenden vertraglichen Regelungen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des HTV-FRÖBEL die Voraussetzungen der Unkündbarkeit bereits erfüllt hatten, bleibt diese für die Dauer des nach dem Inkrafttreten des HTV-FRÖBEL ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses unter den bisher geltenden Voraussetzungen bestehen. Satz 1 gilt auch für Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. Oktober 2009 längstens für einen Monat unterbrochen ist.

§ 10 Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit

Wird aufgrund von zum Eintrittszeitpunkt individuell geltenden vertraglichen Regelungen eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend über den Eintrittszeitpunkt hinaus ausgeübt, finden mit Eintritt in den HTV die Regelungen des HTV-FRÖBEL über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit gemäß § 17 HTV-FRÖBEL Anwendung.

§ 11 Anpassung des Beschäftigungsumfangs bei voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen

- (1) Bei vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen mit einer von § 23 Absatz 1 Satz 1 HTV-FRÖBEL abweichenden regelmäßigen Arbeitszeit zum Eintrittszeitpunkt gilt diese abweichend als regelmäßige Arbeitszeit für die Dauer des über den Eintrittszeitpunkt hinaus bestehenden Arbeitsverhältnisses fort. Satz 1 gilt auch für Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis nach dem Eintrittszeitpunkt längstens für einen Monat unterbrochen ist. Satz 1 und 2 gelten auch für Teilzeitbeschäftigte, mit denen auf der Grundlage der bisherigen regelmäßigen Arbeitszeit im Sinne des Satzes 1 eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde.

- (2) Absatz 1 gilt entsprechend für die Berechnung des Entgelts
- (3) Für Arbeitnehmerinnen, mit denen vor dem 1. November 2009 Altersteilzeit vereinbart wurde, gilt § 23 Absatz 1 HTV-FRÖBEL mit der Maßgabe, dass die vor dem 1. November 2009 für diese Arbeitnehmerin geltende regelmäßige Arbeitszeit auch für die Berechnung des Altersteilzeitentgelts und des Aufstockungsbetrages weiter Anwendung findet.

§ 12 Besondere Zahlungen (Sterbegeld, Jubiläumsgeld)

- (1) Arbeitnehmerinnen, die aufgrund der für sie individuell geltenden vertraglichen Regelungen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des HTV-FRÖBEL Anspruch auf Zahlung eines Sterbegeldes haben, behalten diesen Anspruch für die Dauer des nach dem Inkrafttreten des HTV-FRÖBEL ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses unter den für den Anspruch im Oktober 2009 geltenden Voraussetzungen.
- (2) Arbeitnehmerinnen, die aufgrund der für sie individuell geltenden vertraglichen Regelungen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des HTV-FRÖBEL Anspruch auf Zahlung eines Jubiläumsgeldes bzw. einer Jubiläumszuwendung haben, behalten diesen Anspruch für die Dauer des nach dem Inkrafttreten des HTV-FRÖBEL ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses unter den für den Anspruch im Oktober 2009 geltenden Voraussetzungen. § 29 Absatz 4e. HTV-FRÖBEL findet in diesem Falle keine Anwendung auf das Arbeitsverhältnis.

§ 13 Inkrafttreten und Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. November 2009 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten schriftlich gekündigt werden.
- (3) Die Tarifparteien verpflichten sich, auf schriftlichen Antrag einer Partei in Verhandlungen/Gespräche einzutreten, wenn der wirtschaftliche Bestand von FRÖBEL gefährdet ist. Das Gleiche gilt bei grundsätzlichen Problemen bei der Anwendung dieses Tarifvertrages.

Berlin, 14. November 2018

TARIFLICHE VEREINBARUNG ÜBER DIE BETRIEBSRATSSTRUKTUREN BEI FRÖBEL (TV BRS)

zwischen der

FRÖBEL Bildung und Erziehung gemeinnützige GmbH
vertreten durch die Geschäftsführung
Alexanderstraße 9
10178 Berlin

und der

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
vertreten durch den Hauptvorstand
Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt am Main

Präambel

Die FRÖBEL Bildung und Erziehung gemeinnützige GmbH ist ein Unternehmen mit Hauptsitz in Berlin, Alexanderstraße 9, 10178 Berlin. Die Gesellschaft verfügt über zahlreiche Betriebsstätten, die in der gesamten Bundesrepublik Deutschland verteilt sind. An diesen Betriebsstätten werden vorwiegend weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigt, teilweise sind die Betriebsstätten nicht betriebsratsfähig. Das Unternehmen beschäftigt derzeit ca. 2.731 Arbeitnehmer.

Durch Verschmelzungsvertrag vom 11.09.2015 sind die FRÖBEL Bayern gGmbH, die FRÖBEL Brandenburg gGmbH, die FRÖBEL NRW gGmbH, die FRÖBEL Management GmbH, die FRÖBEL Norddeutschland gGmbH und die FRÖBEL Sachsen gGmbH auf die FRÖBEL Berlin gGmbH verschmolzen worden. Die FRÖBEL Berlin gGmbH firmiert nunmehr unter dem Namen FRÖBEL Bildung und Erziehung gGmbH. Gleichzeitig mit der Verschmelzung wurde eine Reorganisation in 14 Regionalbereiche (im Folgenden auch als „Regionen“

bezeichnet) mit eigenständiger Geschäftsleitung durchgeführt. Der Betriebsrat der FRÖBEL Management GmbH ist infolge der Verschmelzung erloschen, für die Betriebsräte in der Region Sachsen und in der Region Lausitz ergeben sich zunächst keine Veränderungen. Für die weiteren von der Verschmelzung betroffenen Betriebsräte gilt seither ein Übergangsmandat, das durch diese Vereinbarung ausgestaltet und bis zum Zeitpunkt gemeinsamer Neuwahlen verlängert werden soll.

Die Parteien sind sich darüber einig, dass eine effektive Zusammenarbeit zwischen der Geschäftsführung und der Arbeitnehmervertretung und damit eine sachgerechte Wahrnehmung der Interessen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Gesellschaft nur möglich ist, wenn die Struktur der Arbeitnehmervertretung an die Entscheidungsabläufe bei der FRÖBEL Bildung und Erziehung angepasst wird. Hierdurch wird gewährleistet, dass alle im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer effektiv und professionell vertreten werden.

Die in diesem Tarifvertrag verwendeten weiblichen Formen und Bezeichnungen umfassen auch die männlichen Formen und Bezeichnungen.

§ 1 Zusammenfassung von Betrieben – Wahl von Bereichsbetriebsräten

Bei der FRÖBEL Bildung und Erziehung wird zwecks sachgerechter Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Zusammenfassung von Betrieben gem. § 3 Abs. 1 Ziff. 1 lit. b) BetrVG vereinbart. Hiernach werden drei Bereichsbetriebsräte gebildet. Die Zusammenfassung der Betriebe wird wie folgt bestimmt:

- Betriebsratsbereich Mitte: alle Betriebe bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Bundesländern Berlin, Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein, ggf. Mecklenburg-Vorpommern, Bayern sowie alle Betriebe bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im brandenburgischen Brieselang;
- Betriebsratsbereich West: alle Betriebe bzw. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Bundesländern Hessen, NRW, ggf. Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Saarland;
- Betriebsratsbereich Ost: alle Betriebe bzw. alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Bundesländern Brandenburg mit Ausnahme der in Brieselang gelegenen Betriebe und beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Sachsen, ggf. Sachsen-Anhalt und Thüringen.

Diese Struktur wird die bislang bestehende Betriebsratsstruktur bei der FRÖBEL Bildung und Erziehung gGmbH ablösen, vorbehaltlich der in § 3 geregelten Frist. Auf die durch diese Vereinbarung gebildeten Bereichsbetriebsräte finden die Vorschriften über die gesetzlichen Rechte und Pflichten des Betriebsrats Anwendung. Die Bereichsbetriebsräte werden von allen wahlberechtigten Beschäftigten im jeweiligen Bereich gewählt.

Aus den oben genannten Bereichsbetriebsräten bildet sich ein Gesamtbetriebsrat.

§ 2 Größe des Gremiums

Die Anzahl der Betriebsratsmitglieder und Freistellungen für die Bereichsbetriebsräte richten sich nach §§ 9, 38 BetrVG.

§ 3 Erste Wahlen in den nach dieser Vereinbarung festgelegten Strukturen

Die Parteien vereinbaren, dass die erste Wahl der in Ziffer 1 genannten Betriebsratsbereiche im März 2022 stattfindet. Bis zu dieser Wahl bleibt die derzeit bestehende Betriebsratsstruktur erhalten. Etwas anderes gilt in dem Fall, dass vor Ablauf der derzeitigen Amtszeit der Betriebsräte aus betriebsverfassungsrechtlichen Gründen Neuwahlen in einem der derzeitigen Betriebsratsbereiche Nord oder Südost durchzuführen sind, weil beispielsweise die notwendige Anzahl an Betriebsratsmitgliedern unterschritten wird. In diesem Fall sind die Neuwahlen nur in dem betroffenen Bereich Mitte oder Ost gem. Ziffer 1 innerhalb der gesetzlich vorgegebenen Fristen durchzuführen. Sofern der derzeitige Betriebsrat Südost betroffen ist, findet die Neuwahl ausschließlich im neu gefassten Betriebsratsbereich Ost statt.

§ 4 Übergangsmandat und Zuständigkeiten

Das Übergangsmandat für die bisherigen Betriebsräte wird einvernehmlich verlängert bis spätestens zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses der Wahlen gemäß § 3.

Folgende Zuständigkeiten werden bis zu dem Zeitpunkt festgelegt:

- Der Betriebsrat der ehem. FRÖBEL Berlin gGmbH ist zuständig für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Bundesländern Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein sowie ggf. Mecklenburg-Vorpommern;

- Der Betriebsrat der ehem. FRÖBEL NRW gGmbH ist zuständig für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Bundesländern Nordrhein-Westfalen und Hessen sowie ggf. Baden-Württemberg, Saarland und Rheinland-Pfalz;
- Der Betriebsrat der ehem. FRÖBEL Brandenburg gGmbH – Teilregion Frankfurt (Oder) ist zuständig für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Frankfurt (Oder), Ludwigsfelde und dem Kreis Teltow-Fläming;
- Der Betriebsrat der ehem. FRÖBEL Brandenburg gGmbH – Teilregion Potsdam ist zuständig für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Potsdam und Brieselang;
- Der Betriebsrat der ehem. FRÖBEL Brandenburg gGmbH – Teilregion Lausitz ist zuständig für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in allen weiteren oben bisher nicht aufgeführten Kommunen in Brandenburg;
- Der Betriebsrat der ehemaligen FRÖBEL Sachsen gGmbH ist zuständig für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Sachsen und ggf. Sachsen-Anhalt und Thüringen.

Aus den oben genannten regionalen Betriebsräten bildet sich ein Gesamtbetriebsrat.

§ 5 Inkrafttreten und Geltungsdauer

Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie kann beiderseits mit einer Frist von einem Jahr zum Ende der regelmäßigen Amtszeit der Bereichsbetriebsräte nach § 13 Abs. 1 BetrVG, erstmals zum Ablauf des 2. Quartals 2022 gekündigt werden. Eine einvernehmliche Änderung dieser Vereinbarung ist jederzeit möglich.

§ 6 Schlussbestimmungen

Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Sollte eine Bestimmung in dieser Vereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen Bestimmung eine dieser möglichst nahe kommende wirksamen Bestimmung zu setzen. Gleiches gilt für den Fall einer Regelungslücke.

KONZERNBETRIEBSVEREINBARUNG

ARBEITSZEIT

Konzernbetriebsvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und Einführung eines Systems zur elektronischen Arbeitszeitverwaltung in der FRÖBEL-Gruppe (Stand: 18. Februar 2010)

Geschäftsführung und der Konzernbetriebsrat der FRÖBEL-Gruppe schließen folgende Konzernbetriebsvereinbarung „Arbeitszeit“:

Präambel

Ziel dieser Konzernbetriebsvereinbarung ist die Umsetzung der Regelungen des FRÖBEL-Haustarifvertrags (HTV-FRÖBEL) zur Arbeitszeit und zu den Arbeitszeitkonten, um insbesondere die Verteilung der Arbeitszeiten in Kindergärten und Horten zu optimieren. Ferner sollen der effiziente Einsatz der personellen Ressourcen bei schwankenden Kinderzahlen sichergestellt und unzumutbare Arbeitsbelastungen bei ungeplantem Ausfall von Arbeitnehmerinnen durch eine flexiblere Verteilung der individuellen Lage und Dauer der wöchentlichen Arbeitszeiten vermieden werden.

Diese KBV nimmt die Regelungen des § 23 Absatz 4 HTV-FRÖBEL vom 1. November 2009 auf und setzt diese gemäß § 23 Absatz 6 HTV-FRÖBEL um.

Die in dieser KBV verwendeten weiblichen Formen und Bezeichnungen umfassen auch die männlichen Formen und Bezeichnungen.

§ 1 Geltungsbereich und Begriffsbestimmung

- (1) Diese KBV gilt unter der Einschränkung des Abs. 2 für alle Arbeitnehmerinnen der FRÖBEL-Gruppe i.S.d. § 5 BetrVG.
- (2) Für die Arbeitnehmerinnen, die in einer Einrichtung der sozialpädagogischen Familienhilfe, Tagesgruppen, einer Einrichtung mit Heimbetrieb oder Erziehungs- und Familienberatungsstelle beschäftigt sind, gilt diese KBV im Testbetrieb.

- (3) Die Tätigkeiten der zuständigen Betriebsräte sind hiervon nicht betroffen.
- (4) Personenbezogene Daten i.S.d. § 3 Absatz 1 BDSG sind alle Angaben im Zusammenhang mit einem namentlich bekannten oder bestimmbar Menschen.
- (5) Verarbeiten von Daten ist jedes Eingeben, Ermitteln, Speichern, Verändern, Übermitteln, Sperren, Löschen, Auswerten und Lesen von Daten.
- (6) Alle personenbezogenen Daten sind allein oder im Zusammenhang mit anderen Informationen geeignet, Aussagen, Prognosen oder Beurteilungen über das Verhalten oder die Leistungen der Personen abzugeben. Insofern sind alle technischen Einrichtungen, die personenbezogene Daten erfassen, speichern, verarbeiten oder ausgeben, technische Einrichtungen zur Verhaltens- und Leistungsüberwachung i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

§ 2 Rahmenarbeitszeit

- (1) Die Parteien legen in der Zeit von 5:30 bis 21:30 Uhr eine tägliche Rahmenzeit fest. Die tägliche Rahmenzeit umfasst gemäß § 23 Absatz 5 HTV-FRÖBEL maximal zwölf Stunden.
- (2) Innerhalb der Rahmenarbeitszeit anfallende Arbeitszeit stellt gemäß § 24 Absatz 6 sowie Absatz 7 HTV-FRÖBEL keine Überstunden dar.

§ 3 Festlegung und Gestaltung der individuellen Arbeitszeit

- (1) Anhand von Dienstplänen werden in den Einrichtungen die wöchentlichen Arbeits- und Pausenzeiten der Arbeitnehmerinnen vorab festgelegt.
- (2) Die Arbeitgeberin oder eine von der Arbeitgeberin beauftragte Dienstplanerin erstellt die Dienstpläne und verteilt die individuelle Arbeitszeit jeder in der Einrichtung beschäftigten Arbeitnehmerin auf die Arbeitstage des Planungszeitraumes.
- (3) Jeder Dienstplan ist mindestens eine Woche vor Beginn seiner Laufzeit bekannt zu machen.

- (4) In dringenden Fällen (z.B. unvorhergesehener Ausfall von Arbeitnehmerinnen oder der zu betreuenden Kinder) ist die Arbeitgeberin und/oder Dienstplanverantwortliche berechtigt, die durch den Dienstplan festgelegte individuelle Arbeitszeit einzelner Beschäftigter unter Beachtung der Rahmenarbeitszeit gemäß § 2 kurzfristig zu ändern.
- (5) Der Dienstplan und etwaige kurzfristige Änderungen des Dienstplanes werden durch Aushang in den Einrichtungen oder durch mündliche Mitteilung gegenüber den Arbeitnehmerinnen (bei abwesenden Arbeitnehmerinnen telefonische oder elektronische Übermittlung) bekannt gegeben.
- (6) Die zeitliche Lage der Arbeitspausen wird im Rahmen der Dienstplanerstellung nach den organisatorischen Arbeitsabläufen festgelegt.
- (7) Der jeweils zuständige Betriebsrat sowie die jeweils zuständige Arbeitgeberin sind sich darin einig, dass die konkrete Festlegung der Lage der individuellen Arbeitszeit im Dienstplan einschließlich kurzfristiger Änderungen kein erneutes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates auslöst.

§ 4 Arbeitszeitkonto

- (1) Für jede Arbeitnehmerin wird gemäß § 26 Absatz 1 HTV-FRÖBEL ein Arbeitszeitkonto eingerichtet.
- (2) Auf dem Arbeitszeitkonto werden die nach Dienstplan bzw. späterer Änderung durch die Arbeitgeberin tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden (Ist-Stunden) mit einer Genauigkeit von 0,25 Stunden (entspricht 0,15 Stunden im elektronischen Arbeitszeiterfassungssystem) der individuellen Planarbeitszeit gegenübergestellt.
- (3) Über- bzw. unterschreitet die tatsächlich geleistete Arbeitszeit die durchschnittliche Regelarbeitszeit der Arbeitnehmerin, so ist die sich daraus ergebende Zeitdifferenz dem Arbeitszeitkonto der Arbeitnehmerin gutzuschreiben bzw. zu belasten. Aus dem Arbeitszeitkonto ergibt sich so jeweils ein aktueller positiver oder negativer Saldo.
- (4) Die höchstmögliche Zeitschuld auf einem Arbeitszeitkonto darf 40 Stunden nicht überschreiten. Das höchstmögliche Zeitguthaben darf 160 Stunden nicht überschreiten. § 26 Absatz 6 HTV-FRÖBEL bleibt davon unberührt.

- (5) Im Falle der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, Urlaub oder Freistellung gemäß § 29 Absatz 1 und 4 HTV-FRÖBEL ist für das Arbeitszeitkonto die entsprechende durchschnittliche tägliche Arbeitszeit als tatsächlich erbrachte Tagesarbeitszeit zugrunde zu legen.

§ 5 Auswertung der Arbeitszeitkontenstände (Ampelsystem)

- (1) Der jeweils zuständige Betriebsrat erhält monatlich eine Übersicht über den Stand der Arbeitszeitkonten. Diese Übersicht ist mit der regionalen Geschäftsführung ausführlich zu erörtern, wobei insbesondere die Arbeitszeitkonten in der Gelb- und Rotphase ausgewertet und gegebenenfalls im Einzelnen besprochen werden.
- (2) Grundsätzlich sollen sich alle Arbeitszeitkonten von Arbeitnehmerinnen der FRÖBEL-Gruppe im Rahmen von -20 bis +40 Stunden (Grünphase) bewegen.
- (3) Bei einem Saldo von +41 bis +80 und -21 bis -40 Stunden (Gelbphase) soll die Steuerung und Kontrolle des Arbeitszeitkontos einvernehmlich zwischen Arbeitnehmerin und Arbeitgeberin geregelt werden, damit die Grünphase wieder erreicht wird. Falls es zu keinem Konsens kommt, kann die Vorgesetzte ganze Gleittage und Arbeitszeiten kleiner als die individuell vertraglich vereinbarte regelmäßige tägliche Arbeitszeit anordnen. Tägliche Arbeitszeiten unter vier Stunden können nicht angeordnet werden. Derartige Maßnahmen sind von der Arbeitgeberin rechtzeitig anzukündigen.
- (4) Ein Saldo von +81 bis +160 Stunden (Rotphase) darf lediglich im Ausnahmefall erreicht werden. Ein Überschreiten des Arbeitszeitkontos in die Rotphase ist nur nach einer schriftlichen Zeitauf- und Abbauplanung zwischen Arbeitnehmerin und Arbeitgeberin zulässig. Sollten trotzdem Kontostände über 160 Stunden eintreten, ist der überschreitende Stundenanteil entweder zu vergüten oder im Rahmen einer Langzeitkontenvereinbarung gesondert zu regeln.

§ 6 Zeitgutschriften

Ist eine Arbeitnehmerin im Kalenderjahr an 98% der Arbeitstage ihrer Arbeitspflicht im vollen Umfang nachgekommen (außer bei Arbeits-, Wegeunfälle), erhält sie zum 01.01. des Folgejahres eine Gutschrift auf ihrem Arbeitszeitkonto in Höhe von 8 Stunden. Die Gutschrift erfolgt nur, wenn die Arbeitnehmerin während des gesamten Kalenderjahres in einem Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin gestanden hat.

§ 7 Ausgleich eines Zeitguthabens

- (1) Der Ausgleich eines Zeitguthabens auf dem Arbeitszeitkonto ist möglichst zeitnah in Freizeit zu gewähren, § 26 Absatz 6 HTV-FRÖBEL bleibt davon unberührt. Auf Wunsch der Arbeitnehmerin können Plusstunden finanziell ausgeglichen werden. Der Ausgleich eines Negativsaldos erfolgt durch Erbringung zusätzlicher Arbeitsstunden. Zum Ende des Kalenderjahres ist ein ausgeglichenes Arbeitszeitkonto anzustreben.
- (2) Die Arbeitnehmerin hat das Recht, Zeitguthaben nach ihren individuellen Bedürfnissen (auch in Blockzeit und in Zusammenhang mit Urlaub) auszugleichen. Dies kann sie mit einer Vorankündigungsfrist von 10 Tagen bei der Vorgesetzten beantragen. Die Mitbestimmungsrechte der regionalen Betriebsräte bleiben davon unberührt.
- (3) Bei der Festlegung der Lage und Dauer des Zeitausgleichs sind die Wünsche der Arbeitnehmerinnen zu berücksichtigen, es sei denn, dass betriebliche Gründe entgegenstehen.
- (4) Bei kurzfristigem Widerruf eines bereits genehmigten Freizeitausgleichs, hat die Arbeitgeberin der Arbeitnehmerin einen eventuell entstehenden Schaden zu ersetzen.
- (5) Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses soll die Arbeitgeberin/ Dienstplanverantwortliche die Arbeitszeit der Arbeitnehmerin innerhalb der Kündigungsfrist so festlegen, dass das Arbeitszeitkonto (sowie der restliche Urlaubsanspruch) bis zum Ausscheiden der Arbeitnehmerin ausgeglichen wird. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, ist ein etwaiger positiver Saldo unter Beachtung der sozial-versicherungs- und steuerrechtlichen Vorschriften abzugelten. Die ausscheidende Arbeitnehmerin ist zur Rückführung eines etwaigen rechnerischen Gehaltsvorschusses hinsichtlich eines Negativsaldos nur verpflichtet, soweit sie per Dienstplan oder nachträglicher Änderung gemäß § 3 Absatz 3 angebotene, zumutbare Arbeitszeit ohne wichtigen Grund ablehnt oder das Arbeitsverhältnis rechtswidrig ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt oder der Arbeitgeberin Anlass zu einer außerordentlichen, fristlosen Kündigung gegeben hat.

§ 8 Regelungen zur Zeiterfassung / Erfassung der Dienstpläne

- (1) Die Erfassung der erforderlichen Daten (Name, Regelarbeitszeit, Ist- und Sollstunden) erfolgt im Zeiterfassungssystem und für alle Einrichtungen der FRÖBEL-Gruppe einheitlich. Dafür erhalten alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeberinnen/ Dienstplanverantwortlichen der entsprechenden Einrichtung einen Zugang zu einem webbasierten Zeiterfassungssystem.
- (2) Nach Freigabe durch die regionale Geschäftsführung und Genehmigung eventueller Mehrstunden durch den jeweils zuständigen Betriebsrat werden die Daten zur Weiterverarbeitung in der zentralen Lohnbuchhaltung bei der FRÖBEL Management GmbH bereitgestellt.
- (3) Die Arbeitgeberin bzw. die mit der Dienstplanung beauftragte Arbeitnehmerin erfasst die Soll-Stunden sowie die Soll-Pausenzeiten der Arbeitnehmerinnen anhand der erstellten Dienstpläne und gibt diese in das entsprechende Erfassungssystem ein. Das Arbeitszeitkonto jeder Arbeitnehmerin ist durch die Vorgesetzte wöchentlich fortzuschreiben und abzuzeichnen.
- (4) Jede Arbeitnehmerin erhält die Möglichkeit, den Stand des Arbeitszeitkontos gemäß § 4 jederzeit einzusehen.

§ 9 Zugriffsrechte

- (1) Arbeitnehmerinnen können sich im System anmelden, um ihr Arbeitszeitkonto einzusehen und zu verwalten. Auf sonstige Funktionen haben sie keinen Zugriff.
- (2) Die Arbeitgeberin/Dienstplanverantwortliche erfassen die Dienstpläne (Soll-Stunden, Fehlzeiten etc.). Sie können die eingegebenen Ist-Stunden bestätigen bzw. direkt erfassen. Sie haben bis zur Freigabe eines Abschlussmonats Kontroll- und Schreibrechte (volle Rechte). Nach der Freigabe von eingegebenen Ist-Zeiten ist eine Änderung nicht mehr möglich.
- (3) Der zuständige Betriebsrat kann in die Soll- und Ist-Stunden Einsicht nehmen. Er hat volle Kontrollrechte. Eine Veränderung bzw. Eingabe der Daten durch den Betriebsrat ist nicht möglich (keine Schreibrechte).

- (4) Die zuständigen Sachbearbeiterinnen der Personalabteilung der FRÖBEL Management GmbH haben Zugriff auf die Daten sämtlicher Einrichtungen und Arbeitnehmerinnen. Sie prüfen die Soll-Stunden gemäß den Dienstplänen und können die Ist-Daten für die Übernahme in die Finanzbuchhaltung exportieren. Die FRÖBEL Management GmbH richtet die Nutzer (insbesondere Arbeitgeberinnen, Arbeitnehmerinnen und Betriebsrat) ein und benennt dafür eine feste Ansprechpartnerin.
- (5) Die Geschäftsführungen des FRÖBEL e.V. sowie seiner Tochtergesellschaften hat Kontroll- und Schreibrechte (volle Rechte).

§ 10 Schulung

Die Geschäftsführungen der jeweils zuständigen Gesellschaft gewährleisten die fachliche Schulung der Arbeitgeberin/Dienstplanverantwortlichen, die

Information der Arbeitnehmerinnen und des Betriebsrats über die Anwendung des Arbeitszeitverwaltungssystems und der Verbesserung der Dienstplanungsorganisation durch entsprechendes Fachpersonal und/oder Informationsmaterialien.

§ 11 Erfahrungsaustausch

Die Parteien vereinbaren einen quartalsweisen bzw. halbjährlichen Erfahrungsaustausch über die Einführung und Nutzung des Zeiterfassungssystems.

§ 12 Datenschutz

- (1) Das Zeiterfassungssystem ist eine internetbasierte Anwendung, die auf Servern der creative-technical-visions (c-t-v) GmbH bzw. bei einem anderen zu beauftragenden Unternehmen gehostet wird.
- (2) Der Zugriff und die Bedienung sämtlicher Funktionen sind mit jedem an das Internet angeschlossenen PC über einen Standard-Internetbrowser möglich.
- (3) Hinsichtlich der Datenverarbeitung und der technischen Sicherung des Zeiterfassungssystems wird das mit der Entwicklung und technischen Betreuung beauftragte Unternehmen auf die Einhaltung der gesetzlichen Datenschutzregelungen

verpflichtet und muss dieses auf Anforderung nachweisen. Diese Verpflichtung gilt gleichermaßen für die Beauftragung von Dritten durch das beauftragte Unternehmen, soweit diese personenbezogene Daten speichern oder verarbeiten.

- (4) Die Verarbeitung personenbezogener Daten muss den Grundsätzen der Zweckbindung, der Transparenz und der Verhältnismäßigkeit sowie der Datensparsamkeit entsprechen. Die Geschäftsführungen der Gesellschaften verpflichten sich, die gesetzlichen Regelungen zum Datenschutz uneingeschränkt einzuhalten und durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen eine unbefugte Kenntnisnahme der Daten durch Dritte zu verhindern.
- (5) Die erfassten Daten dürfen nur den mit der Abrechnung und Kontrolle der Aufzeichnungen beauftragten Stellen zugänglich sein. Diese dürfen die Daten zu keinem anderen als zum Zweck der Arbeitszeitabrechnung und -kontrolle verarbeiten, bekannt geben oder sonst nutzen.
- (6) Die Parteien stellen klar, dass die Zeiterfassung bzw. die daraus gewonnenen Daten nicht zur Kontrolle individueller Reservezeiten oder zur Begründung von Disziplinarmaßnahmen gegen Arbeitnehmerinnen genutzt werden dürfen.
- (7) Die aufgezeichneten Daten werden gelöscht, wenn ihre Kenntnis für die Arbeitszeitabrechnung und -kontrolle nicht mehr erforderlich sind und schutzwürdige Belange der Arbeitnehmerin durch die Löschung nicht beeinträchtigt werden. Grundsätzlich ist eine Aufbewahrungsdauer von zwölf Monaten ausreichend und angemessen.
- (8) Werden personenbezogene Daten von Stellen außerhalb der FRÖBEL-Gruppe verarbeitet, stellt die Geschäftsführung durch entsprechende Vereinbarung mit diesen dritten Stellen sicher, dass die gesetzlichen Vorschriften auch durch diese Stelle eingehalten werden.
- (9) Der betriebliche Datenschutzbeauftragte stellt sicher, dass alle benannten sowie weitergehenden technischen Voraussetzungen und Abläufe in der Datenverarbeitung die gesetzlichen Bestimmungen erfüllen und berichtet darüber im Rahmen seiner Tätigkeit.

§ 13 In-Kraft-Treten / Geltungsdauer

- (1) Die Parteien vereinbaren, dass diese KBV zum 1. Januar 2010 in Kraft tritt. Diese Konzernbetriebsvereinbarung ersetzt die Konzernbetriebsvereinbarung „Einführung elektronische Arbeitszeitverwaltung“ vom 10. Februar 2009.
- (2) Die vorliegende KBV ist unbefristet abgeschlossen. Sie kann von jeder Partei mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Berlin, 18.02.2010

KBV ARBEITSZEIT – KONKRETISIERUNG

Vereinbarung

Die Geschäftsführung des FRÖBEL e.V. und der Konzernbetriebsrat der FRÖBEL-Gruppe schließen folgende Vereinbarung zur Konkretisierung der Konzernbetriebsvereinbarung Arbeitszeit vom 18. Februar 2010.

Präambel

Die Einführung und Funktionalität der elektronischen Arbeitszeitverwaltung gründen auf den entsprechenden Regelungen des Haustarifvertrags sowie der davon abgeleiteten Konzernbetriebsvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit (KBV Arbeitszeit). Durch die elektronische Arbeitszeiterfassung ergibt sich die Möglichkeit, Tätigkeitsmerkmale von MitarbeiterInnen in der Dienstplanung und Erfassung der Ist-Zeiten festzulegen. Es ergibt sich hieraus insbesondere hinsichtlich der Umsetzung von § 28 HTV-FRÖBEL, in dem die Gewährung von Zeiten für die mittelbare pädagogische Arbeit sowie deren Abgrenzung zur unmittelbaren pädagogischen Arbeit geregelt werden, die Möglichkeit der transparenten und nachvollziehbaren Dokumentation dieser Zeiten.

Gleiches gilt darüber hinaus für die Erfassung und Planung von Abwesenheiten, um beispielsweise die Abwesenheit von MitarbeiterInnen durch Urlaubstage oder Fortbildungen im Sinne einer verlässlichen Dienstplanung langfristig planen zu können.

Gemäß § 5 der KBV Arbeitszeit erhält der jeweils zuständige Betriebsrat monatlich eine Übersicht über den Stand der Arbeitszeitkonten. Diese sind mit der regionalen Geschäftsführung ausführlich zu erörtern.

I. Schutz der ArbeitnehmerInnen

Die Parteien stellen ausdrücklich klar, dass die elektronische Arbeitszeiterfassung bzw. die daraus gewonnenen Daten nicht zur Kontrolle individueller Reservezeiten oder zur Begründung von Disziplinarmaßnahmen gegen ArbeitnehmerInnen genutzt werden dürfen.

II. Verwendung von Auswertungsmustern

Die Parteien vereinbaren zur Durchführung der Auswertungsgespräche die Nutzung der dieser Vereinbarung beigefügten Muster zur Auswertung der gesammelten Daten.

1. Muster Arbeitszeit-Strukturauswertung:

Diese Auswertung erfasst für die konkrete Arbeitnehmerin die vertragliche Arbeitszeit sowie die Ist-Zeiten des jeweiligen Auswertungszeitraum in absoluten und relativen Größen.

Des Weiteren wird in die unmittelbare und die mittelbare pädagogische Arbeit nach der Maßgabe des § 28 HTV-FRÖBEL unterteilt.

Zur Feststellung und besseren Planung des Personal- und Fortbildungsbedarfs werden die in Anspruch genommenen Urlaubs-, Krankheits- und Fortbildungszeiten erfasst. Diese geben ebenso wie die nachfolgenden Rubriken Auskunft über die Abwesenheitszeiten der ArbeitnehmerInnen.

2. Muster anonymisierte Auswertung Überblick Einrichtungen/Region

Diese Auswertung erfasst alle von der KBV Arbeitszeit erfassten Einrichtungen der FRÖBEL-Gruppe und gibt einen Überblick über die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Teilbereiche der täglichen Arbeit entsprechend der in der elektronischen Arbeitszeitverwaltung vorgesehenen Tätigkeitsmerkmale. Die Auswertungsebene ist sowohl auf eine einzelne Einrichtung, eine einzelne regionale Tochtergesellschaft als auch auf Ebene aller Einrichtungen der FRÖBEL-Gruppe festlegbar.

III. Erfahrungsaustausch

Die Parteien vereinbaren, die Anwendung der Musterauswertungen in regelmäßigen Abständen auf Nutzbarkeit und Anwendbarkeit zu prüfen.

IV. In-Kraft-Treten / Geltungsdauer

Die Parteien vereinbaren, dass diese Vereinbarung zum 1. Januar 2010 in Kraft tritt.

Diese Vereinbarung kann mit einer Frist von 8 Wochen zum Monatsende von beiden Seiten gekündigt werden. Eine Nachwirkung gemäß §77(6) BetrVG ist ausgeschlossen.

Berlin, 13.04.2010

Protokollnotiz zur „Konzernbetriebsvereinbarung Arbeitszeit“ (KBV Arbeitszeit)

§ 6 KBV Arbeitszeit lautet:

„Ist eine Arbeitnehmerin im Kalenderjahr an 98% der Arbeitstage ihrer Arbeitspflicht im vollen Umfang nachgekommen (außer bei Arbeits-, Wegeunfälle), erhält sie zum 01.01. des Folgejahres eine Gutschrift auf ihrem Arbeitszeitkonto in Höhe von 8 Stunden. Die Gutschrift erfolgt nur, wenn die Arbeitnehmerin während des gesamten Kalenderjahres in einem Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin gestanden hat.“

Geschäftsführung und Konzernbetriebsrat erklären gemeinsam zu § 6 der Konzernbetriebsvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und Einführung eines Systems zur elektronischen Arbeitszeitverwaltung in der FRÖBEL-Gruppe vom 18.02.2010:

1. Die Höhe der Gutschrift bezieht sich auf ein Fünftel der regelmäßigen Wochenarbeitszeit einer Vollzeitkraft gemäß § 23 Abs. 1 HTV-FRÖBEL
2. Bei Arbeitnehmerinnen mit einer geringeren Wochenarbeitszeit wird diesen eine Zeitgutschrift in Höhe eines Fünftels ihrer vertraglichen Wochenarbeitszeit gewährt.

Berlin, 02. November 2010

Protokollnotiz zur „Konzernbetriebsvereinbarung Arbeitszeit“ (KBV Arbeitszeit)

Geschäftsführung und Konzernbetriebsrat erklären gemeinsam zur Konzernbetriebsvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und Einführung eines Systems zur elektronischen Arbeitszeitverwaltung in der FRÖBEL-Gruppe vom 18.02.2010:

1. Mit Wirkung vom 04.10. 2010 wird die Urlaubsverwaltung (Beantragung, Genehmigung und Löschung) in der elektronischen Arbeitszeitverwaltung geführt.
2. Im 2. Halbjahr 2011 wird die Seminarverwaltung (Beantragung und Genehmigung) des FRÖBEL Bildungswerks in das System zur elektronischen Arbeitszeitverwaltung integriert.

Berlin, 18.04.2011

KBV BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Konzernbetriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung (Stand: 12. Dezember 2008)

Geschäftsleitung und der Konzernbetriebsrat der FRÖBEL Gruppe schließen folgende Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung:

Präambel

Die Geschäftsleitung der FRÖBEL Gruppe, gebildet durch den FRÖBEL e.V. und seine (Tochter-) Gesellschaften, und der Konzernbetriebsrat haben in ihrer gemeinsamen Erklärung zum „Bündnis zur Zukunftssicherung der FRÖBEL Gruppe“ vom 08.09.2008 den Willen zum weiteren Ausbau der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung zum Ausdruck gebracht. Auf den Wortlaut der Gemeinsamen Erklärung wird daher ausdrücklich Bezug genommen.

Durch diesen Ausbau wird die Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung als Ergänzung zur Leistung der gesetzlichen Rentenversicherung noch deutlicher als bisher hervorgehoben und im Sinne aller Beteiligten gefördert und unterstützt.

Da die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung eine freiwillige Leistung der Unternehmen der FRÖBEL Gruppe darstellt, zu deren Gewährung die FRÖBEL Gruppe rechtlich nicht verpflichtet ist, unterstreicht die FRÖBEL Gruppe damit ihre soziale Verantwortung gegenüber ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Mit der betrieblichen Altersversorgung soll die erbrachte und die zukünftige Betriebstreue der FRÖBEL Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter honoriert werden.

Darüber hinaus verfolgt sie die grundsätzlichen Ziele einer Harmonisierung der betrieblichen Altersversorgung innerhalb der Unternehmensgruppe und die Steigerung ihrer Attraktivität im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern.

Neben der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung ist im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten eine arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung möglich. Diese oder eine alternative private Vorsorge wird durch die Geschäftsleitung und den Konzernbetriebsrat als zusätzlicher Baustein zur Altersversorgung ausdrücklich empfohlen.

Um dies zu unterstützen bemüht sich die FRÖBEL Gruppe, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zusätzlich zu den attraktiven Konditionen der betrieblichen Altersversorgung vergünstigte Konditionen für private Vorsorgeverträge zu ermöglichen.

Diese Konzernbetriebsvereinbarung regelt nachfolgend die Umsetzung der betrieblichen Altersversorgung der FRÖBEL Gruppe und die angestrebte Unterstützung bei zusätzlicher Vorsorge, wobei erstmalig alle bestehenden Versorgungsformen innerhalb der Unternehmensgruppe erfasst werden.

Sie ersetzt damit die für die bisherige betriebliche Altersversorgung geltende Betriebsvereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat des FRÖBEL e.V. vom 14. Februar 2005. Die bestehenden Versorgungszusagen werden nach Maßgabe dieser Konzernbetriebsvereinbarung fortgeführt und nach den nachfolgenden Regelungen um eine zusätzliche Versorgung ergänzt.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Konzernbetriebsvereinbarung gilt für alle unbefristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der FRÖBEL Gruppe nach Beendigung der Probezeit. Sie gilt auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der FRÖBEL Gruppe mit befristeten Arbeitsverträgen ab dem Zeitpunkt, ab dem das befristete Arbeitsverhältnis länger als zwei Jahre besteht. Diese Konzernbetriebsvereinbarung gilt darüber hinaus für leitende Angestellte und Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer des FRÖBEL e.V. und seiner Tochtergesellschaften, soweit diese Konzernbetriebsvereinbarung oder zwingende gesetzliche Vorschriften nichts Abweichendes bestimmen. Ausgenommen sind jedoch Auszubildende.

§ 2 Versorgungsgruppen der arbeitgeberfinanzierten Versorgung

- (1) Die versorgungsberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 1 werden in die nachfolgenden Versorgungsgruppen eingeteilt. Die Kriterien zur Einteilung sind grundsätzlich der Zeitpunkt des Zustandekommens des Arbeitsver-

hältnisses und das Vorhandensein einer bereits bestehenden arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung.

1. Gruppe: Beschäftigte mit/ohne Versorgung nach § 3 Nr. 63 EStG

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die durch ein Unternehmen der FRÖBEL Gruppe eingestellt wurden oder neu eingestellt werden und die eine arbeitgeberfinanzierte Versorgung nach § 3 Nr. 63 EStG oder keine Versorgung haben.

Die Umsetzung bestehender Zusagen erfolgt zur Zeit hauptsächlich im Durchführungsweg der Pensionskasse bei der AMB Generali Pensionskasse AG.

Diese Gruppe ist für den Neuzugang geöffnet.

2. Gruppe: Beschäftigte mit Versorgung nach § 40b EStG

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die durch ein Unternehmen der FRÖBEL Gruppe eingestellt wurden und die eine arbeitgeberfinanzierte Versorgung nach § 40b EStG haben.

Die Umsetzung bestehender Zusagen erfolgt zur Zeit hauptsächlich im Durchführungsweg der pauschalversteuerten Direktversicherung mit der Victoria Lebensversicherung AG.

Diese Gruppe ist für den Neuzugang geschlossen.

3. Gruppe: Betriebsübergang mit/ohne Versorgung nach § 3 Nr. 63 EStG

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis auf ein Unternehmen der FRÖBEL Gruppe durch Betriebsübergang nach § 613a BGB übergegangen ist oder zukünftig übergeht und die eine arbeitgeberfinanzierte Versorgung nach § 3 Nr. 63 EStG oder keine Versorgung haben.

Die Umsetzung bestehender Zusagen erfolgt zur Zeit hauptsächlich im Durchführungsweg der Pensionskasse bei der AMB Generali Pensionskasse AG.

Diese Gruppe ist für den Neuzugang geöffnet.

4. Gruppe: Betriebsübergang mit Versorgung nach § 40b EStG

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis auf ein Unternehmen der FRÖBEL Gruppe durch Betriebsübergang nach § 613a BGB übergegangen ist oder zukünftig übergeht und die eine arbeitgeberfinanzierte Versorgung nach § 40b EStG haben.

Die Umsetzung bestehender Zusagen erfolgt zur Zeit hauptsächlich im Durchführungsweg der pauschalversteuerten Direktversicherung mit der Victoria Lebensversicherung AG.

Diese Gruppe ist für den Neuzugang geschlossen.

5. Gruppe: Kirchliche Zusatzversorgungskasse in der FRÖBEL Köln gGmbH.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dieser Gruppe haben eine Versorgungszusage der FRÖBEL Köln gGmbH, die sich nach den jeweiligen Regelungen der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands richtet (partielle Beteiligung).

Dieses Versorgungswerk wurde mit dem zum 01.08.2008 erfolgten Betriebsübergang für Neuaufnahmen geschlossen. Nach diesem Datum neu eintretende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der FRÖBEL Köln gGmbH werden je nach Gruppenzugehörigkeit den Gruppen 1, 3 oder 8 zugeteilt.

6. Gruppe: Zusatzversorgungskasse in der FRÖBEL Leipzig gGmbH

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dieser Gruppe haben oder erhalten eine Versorgungszusage der FRÖBEL Leipzig gGmbH aufgrund der Betriebsstättenmitgliedschaft der Kindereinrichtungen Kinder- und Jugendheim „Mosaik“, Kindergarten „Entdeckerland“ und „Kinderhaus Riesen- und Zwergenland“, die sich nach den jeweiligen Regelungen der Zusatzversorgungskasse Sachsen richtet.

Neu aufgenommen in diese Versorgung werden nur in diese Betriebsstätten neu eintretende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Alle anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der FRÖBEL Leipzig gGmbH werden je nach Gruppenzugehörigkeit den Gruppen 1-4 oder 8 zugeteilt.

7. Gruppe: Zusatzversorgungskasse in der FRÖBEL Potsdam gGmbH

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dieser Gruppe haben oder erhalten eine Versorgungszusage der FRÖBEL Potsdam gGmbH aufgrund der Betriebsstättenmitgliedschaft der Kindereinrichtung Kindergarten „Kinderland“, Neu Fahrland, die nach den jeweiligen Regelungen der Zusatzversorgungskasse Brandenburg richtet.

Neu aufgenommen in diese Versorgung werden nur in diese Betriebsstätte neu eintretende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Alle anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der FRÖBEL Potsdam gGmbH werden je nach Gruppenzugehörigkeit den Gruppen 1-4 oder 8 zugeteilt.

8. Gruppe: Sonstige Versorgungsgruppen

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dieser Gruppe haben oder erhalten abweichend von den Gruppen 1-7 eine individuelle arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusage.

Grundsätzlich können dieser Gruppe nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angehören, die bereits bei Übernahme ihres Arbeitsverhältnisses durch Betriebsübergang nach § 613a BGB individuelle Zusagen hatten, die als leitende Angestellte oder als Geschäftsführer des FRÖBEL e.V. und seiner Tochtergesellschaften tätig sind oder die den Gruppen 1-7 nicht zugeordnet werden können.

- (2) Eine Erweiterung oder Änderung der Versorgungsgruppen ist durch eine Ergänzung zu dieser Betriebsvereinbarung jederzeit möglich.

§ 3 Definition der arbeitgeberfinanzierten Versorgung Gruppen 1 bis 4 und 8

- (1) Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Gruppen 1-4, die bereits eine Zusage für eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung gemäß § 3 Nr. 63 EStG oder gemäß § 40 b EStG haben, wendet der Arbeitgeber folgende Jahresbeiträge für eine beitragsorientierte Leistungszusage auf:
- bis zum 30.09.2008 = 1% der Beitragsgrundlage
(bisherige Versorgungszusage auf Basis der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 14.02.2005)
nachfolgend „Altzusage“ genannt -
 - ab dem 01.10.2008 = weitere 1% der Beitragsgrundlage
 - ab dem 01.10.2009 = weitere 1% der Beitragsgrundlage
 - ab dem 01.10.2011 = weitere 1% der Beitragsgrundlage
nachfolgend „Neuzusage“ genannt -
- (2) Die Beitragsgrundlage ergibt sich aus der Bruttovergütung des abgelaufenen Kalendervorjahres abzüglich geleisteter Sonderzahlungen des Arbeitgebers (insbesondere Gratifikationen, Urlaubsgeld, „Weihnachtsgeld“, Tantiemen u. ä.). Vergütungen von Mehrarbeit und Auszahlungen aus den Jahresarbeitszeitkonten werden berücksichtigt.
- (3) Sofern kein Kalendervorjahresgehalt über volle 12 Monate vorliegt, wird auf Basis der aktuellen Gehaltsvereinbarung ein fiktives Jahresgehalt hochgerechnet und als Beitragsgrundlage herangezogen.
- (4) Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Altersteilzeit innerhalb der letzten 12 Monate vor dem Stichtag wird insoweit zur Berechnung der Beitragsgrundlage das im Altersteilzeitvertrag vereinbarte Regelentgelt herangezogen.
- (5) Zeiten, in denen der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin kraft Gesetzes oder aufgrund individueller Vereinbarung keinen Vergütungsanspruch aus dem Arbeitsverhältnis hat und eine weitere Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nicht bestehen (z.B. Elternzeit, unbezahlter Urlaub, Ablauf der gesetzlichen Entgeltfortzahlungspflicht im Krankheitsfall u. ä.) werden bei der Ermittlung der Beitragsgrundlage bis zur Gesamtdauer von einmalig 6 Monaten so behandelt, als hätte der Arbeitnehmer in dieser Zeit Vergütung erhalten. Nach Ablauf dieses

Zeitraums stehen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer Möglichkeiten zur weiteren Vertragsfortführung offen, über die individuell im Einzelfall informiert wird (z.B. Beitragspause, private Zahlung der Beiträge, Vertragsübernahme).

- (6) Soweit bei einzelnen Versorgungszusagen die Zahlung einer pauschalen Steuer notwendig ist (§ 40 b EStG), wird diese vom Arbeitgeber getragen.
- (7) Die Beitragspflicht endet in jedem Fall mit Eintritt der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers in das gesetzliche Rentenalter oder Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis.
- (8) Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Gruppe 8 zahlt der Arbeitgeber mindestens den Arbeitgeberbeitrag entsprechend § 3 (Gruppen 1-4).

§ 4 Definition der arbeitgeberfinanzierten Versorgung Gruppen 5 bis 7

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Gruppen 5-7 erhalten ausschließlich eine Versorgungszusage des Arbeitgebers, die sich nach den jeweiligen Regelungen der Zusatzversorgungskasse richtet. Deshalb können der Arbeitgeberbeitrag für diese Versorgungszusage und alle weiteren Bedingungen von den vorstehend genannten Regelungen des § 3 abweichen.

§ 5 Durchführung der arbeitgeberfinanzierten Versorgung – Altzusage

- (1) Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Gruppen 1-4 und 8 werden die bereits vor dem 01.10.2008 bestehenden beitragsorientierten Leistungszusagen auf Basis des Beitrags von 1% der Beitragsgrundlage als „Altzusage“ unverändert fortgeführt.
- (2) Die Geschäftsleitung und der Konzernbetriebsrat sind sich darüber einig, dass die Unterscheidung zwischen „Altzusage“ und „Neuzusage“ und die damit verbundenen Unterschiede in den Versorgungsbausteinen der beitragsorientierten Leistungszusagen arbeitsrechtlichen Verpflichtungen geschuldet sind. Es wird daher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit „Alt- und Neuzusage“ die Möglichkeit eröffnet, auf eigenen Wunsch und nach individueller Beratung eine Zusammenführung des gesamten Arbeitgeberbeitrags (aus „Alt-“ und „Neuzusage“) in einem Vertrag entsprechend der „Neuzusage“ gemäß § 6 zu veranlassen. Eine Pflicht hierzu besteht jedoch ausdrücklich nicht.

§ 6 Durchführung der arbeitgeberfinanzierten Versorgung – Neuzusage

- (1) Die Erhöhungsschritte des Arbeitgeberbeitrags zum 01.10.2008, 01.10.2009 und 01.10.2011 werden in einer neuen, zweiten beitragsorientierten Leistungszusage („Neuzusage“) in einem neuen Vertrag mit der Besteuerungsgrundlage § 3 Nr. 63 EStG und in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionsfonds oder Pensionskasse umgesetzt.
- (2) Die Wahl des Durchführungsweges für die betriebliche Altersversorgung in Gestalt der „Neuzusage“ und die Auswahl der möglichen Vertragspartner obliegt dem Arbeitgeber. Der Arbeitgeber verpflichtet sich jedoch, hierbei stets die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu beachten und den Konzernbetriebsrat in die Auswahlverfahren einzubeziehen.
- (3) Die „Neuzusage“ wird mindestens die Versorgungsbausteine Altersrente und Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit (soweit dieser Baustein zu kollektiven Annahmbedingungen darstellbar ist) enthalten.
- (4) Neu in die Gruppen 1 oder 3 eintretende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten nur eine „Neuzusage“ mit dem jeweils geltenden Arbeitgeberbeitrag.
- (5) Die Anmeldung erfolgt jährlich zum 01.10. eines Jahres, wenn die Voraussetzungen nach § 1 erfüllt sind. Der Beitrag wird als Jahresbeitrag gezahlt. Eine Überprüfung des aktuellen Beitrags auf Basis der Beitragsgrundlage und gegebenenfalls eine Beitragsanpassung findet jährlich zum 01.10. statt. Sollte der Anspruch auf eine Zusage vor dem nächsten 01.10. entstehen, so werden die anspruchsberechtigten Monate bei der Anmeldung durch eine Sonderzahlung zum Vertragsbeginn berücksichtigt. Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten vom Arbeitgeber nach Anmeldung zur arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung einen Nachweis über die Versorgung.
- (6) Bei Austritt der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers aus den Unternehmen der FRÖBEL Gruppe und bei Vorliegen der Unverfallbarkeit gemäß § 8 entfällt bei Mitgabe des Vertrages und damit verbundenen Versicherungsnehmerwechsels der der FRÖBEL Gruppe im Rahmen des Kollektivs gewährte Tarifvorteil und der Vertrag wird zu Einzelvertragskonditionen fortgeführt.
- (7) Alles Weitere regeln die Konzern-Kollektivvertragsbedingungen und die Einzelvertragsbedingungen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der jeweiligen Produktanbieter.
- (8) Die Gruppen 5-7 ((K)ZVK) sind von den vorstehend genannten Regelungen des § 6 nicht betroffen.
- (9) Die FRÖBEL Gruppe kann für die Gruppen 5-7 bei Bedarf eine Bewertung der im Rahmen der Versorgung über die Zusatzversorgungskassen eingegangenen heutigen und zukünftigen Verpflichtungen vornehmen, diese in einen Vergleich zu einer alternativen, privatwirtschaftlichen Versorgung stellen und unter Wahrung der aktuellen und zukünftig erdienbaren Besitzstände der in den Zusatzversorgungskassen versorgten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Wechsel des Versorgungsträgers vornehmen.
- (10) Absätze 8 und 9 gelten auch für Versorgungsverpflichtungen über Zusatzversorgungskassen, die durch zukünftige Betriebsübergänge nach § 613a BGB in einem Unternehmen der FRÖBEL Gruppe entstehen.

§ 7 Übergangsvorschrift (Sonderfälle)

- (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zum 01.10.2008 das 55. Lebensjahr vollendet haben, können auf eigenen Wunsch und nach individueller Beratung statt einer „Neuzusage“ alternativ eine Gehaltserhöhung in Höhe der vom Arbeitgeber zu leistenden Beiträge der jeweiligen Stufe der „Neuzusage“ abzüglich der vom Arbeitgeber zu leistenden Beiträge zur Sozialversicherung (Kranken-, Renten-, Pflege-, Arbeitslosenversicherung, U2 Umlage) erhalten.
- (2) Die Entscheidung muss bis zum 01.07.2009 getroffen werden. Bei einer Entscheidung für die „Neuzusage“ erfolgt eine Nachmeldung zur Versorgung zum 01.10.2009, wobei dann eine zusätzliche Sonderzahlung in Höhe eines Jahresbeitrags in den Vertrag erfolgt.
- (3) Aufgrund der geringen Beitragsgrundlage bei den geringfügig Beschäftigten erfolgt die Anmeldung beim Versorgungsträger erst mit Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit einer der FRÖBEL Gesellschaften. Hierbei werden die aufgelaufenen und bis zum Ausscheiden mit 4% verzinsten Jahresbeiträge als Einmalzahlung in den dann einzurichtenden Versorgungsvertrag eingezahlt. Diese Einmalzahlung ist bis

zu den in § 3 Nr. 63 EStG genannten Höchstbeträgen steuerfrei. Durch die Verzinsung der aufgelaufenen Beiträge wird eine Ungleichbehandlung mit den bereits beim Versorgungsträger angemeldeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vermieden.

- (4) Sofern aufgrund einer zu kurzen Zeitspanne bis zum Renteneintritt keine Vertragsleistung durch den jeweiligen Produkthanbieter darstellbar ist, erfolgt grundsätzlich alternativ eine Gehaltserhöhung entsprechend Abs. 1.

§ 8 Arbeitnehmerfinanzierte Versorgung

- (1) Zusätzlich zu der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung der FRÖBEL Gruppe besteht für deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit einer arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgung durch Gehaltsumwandlung auf freiwilliger Basis im Rahmen der gesetzlichen Regelungen. Die Wahl des Durchführungsweges und die Auswahl des möglichen Vertragspartners obliegt auch hierbei grundsätzlich dem Arbeitgeber.
- (2) Die Geschäftsleitung und der Konzernbetriebsrat empfehlen eine zusätzliche arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung ausdrücklich.
- (3) Bei Austritt der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers aus den Unternehmen der FRÖBEL Gruppe entfällt bei Mitgabe des Vertrages und damit verbundenen Versicherungsnehmerwechsels der der FRÖBEL Gruppe im Rahmen des Kollektivs gewährte Tarifvorteil und der Vertrag wird zu Einzelvertragskonditionen fortgeführt.

§ 9 Unverfallbarkeit der Versorgungen

- (1) Abweichend von den gesetzlichen Regelungen im Betriebsrentengesetz gewährt der Arbeitgeber für die Gruppen 1-4 und 8 eine Unverfallbarkeit der arbeitgeberfinanzierten Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung ab Zusagedatum. Dies schließt ausdrücklich auch die „Altverträge“ mit ein.
- (2) Für die Gruppen 5-7 gelten die jeweiligen Regelungen der Zusatzversorgungskassen.

- (3) Entsprechend der gesetzlichen Regelung im Betriebsrentengesetz sind arbeitnehmerfinanzierte Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung von Beginn an unverfallbar.

§ 10 Private Vorsorgeverträge

- (1) Die FRÖBEL Gruppe bemüht sich, ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern neben der arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgung soweit wie möglich vergünstigte Konditionen für private Vorsorgeverträge (z.B. „Riester-Rente“, Berufsunfähigkeitsversicherungen) anzubieten.
- (2) Ziel ist es, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dadurch einen Vorteil im Vergleich zur ohne Unterstützung des Arbeitgebers ausschließlich privat organisierten Vorsorge zu verschaffen.
- (3) Vertragspartner sind bei privaten Vorsorgeverträgen immer die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer und der jeweilige Produkthanbieter. Eventuelle (Haftungs-) Ansprüche gegen die Unternehmen der FRÖBEL Gruppe können aus diesen Vertragsverhältnissen nicht hergeleitet werden. Auch kann seitens der FRÖBEL Gruppe nicht garantiert werden, dass mögliche vergünstigte Konditionen dauerhaft erhalten bleiben.

§ 11 Salvatorische Klausel

Sollten Bestimmungen dieser Vereinbarung nicht rechtswirksam oder nicht durchführbar sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen der Vereinbarung nicht berührt werden. Anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmungen soll eine angemessene Regelung gelten,

die, soweit rechtlich möglich, dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt haben. Im Übrigen werden die Vertragsparteien eine neue Bestimmung nach Sinn und Zweck dieser Vereinbarung unverzüglich beschließen.

§ 12 In-Kraft-Treten / Geltungsdauer

- (1) Die Parteien vereinbaren, dass diese Konzernbetriebsvereinbarung rückwirkend zum 01.10.2008 in Kraft tritt.
- (2) Die vorliegende Konzernbetriebsvereinbarung ist bis zum 01.10.2012 abgeschlossen. Sie verlängert sich danach jeweils um ein weiteres Jahr, wenn sie nicht mit einer Frist von drei Monaten zum 01.10. des jeweiligen Jahres gekündigt wird.

Berlin, 12. Dezember 2008

**Zusatzvereinbarung zur Konzernbetriebsvereinbarung betriebliche Altersversorgung
(vom 12. Dezember 2008)**

Auf der Grundlage des Vorstandsbeschlusses vom 10. Februar 2009 wird in Ergänzung der Konzernbetriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung vom 12. Dezember 2009 Folgendes vereinbart:

Die in § 8 der Konzernbetriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung (im Folgenden KBV) geregelte arbeitnehmerfinanzierte Versorgung wird von den Unternehmen der FRÖBEL Gruppe durch einen Zuschuss von 10% auf den umgewandelten Entgeltbestandteil zusätzlich gefördert und unterstützt.

Diese Zusage gilt unter Beachtung der folgenden Rahmenbedingungen:

- Es muss sich um eine Entgeltumwandlung im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG handeln. Bereits bestehende Entgeltumwandlungen nach § 3 Nr. 63 (§ 2 Abs. 1 1./3. Gruppe KBV) EStG erhalten ebenfalls einen Zuschuss.
- Bereits bestehende Entgeltumwandlungen nach § 40 b EStG (§ 2 Abs. 1 2./4. Gruppe KBV) erhalten durch die Übernahme der auf den Beitrag entfallenden Pauschalsteuer durch den Arbeitgeber bereits einen Zuschuss von zurzeit 20%. Sie werden daher von dieser neuen Zuschussregelung nicht erfasst.
- Der umgewandelte Entgeltbestandteil muss versicherungspflichtiges Entgelt im Rahmen der jeweils Anwendung findenden Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung sein.
- Die Höhe des Zuschusses wird zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor überhöhten Entgeltumwandlungen begrenzt auf maximal 1% der Beitragsgrundlage gemäß § 3 Abs. 2 KBV.
- Diese Zusage hat Bestand, bis sich in der Höhe der durch die Entgeltumwandlung eintretenden Ersparnis bei den Sozialversicherungsbeiträgen etwas ändert. Sollte eine Reduzierung der Ersparnis eintreten, behalten sich die Unternehmen der FRÖBEL Gruppe vor, den Zuschuss für die Zukunft zu kürzen oder nicht mehr zu gewähren.

- Der Zuschuss wird zusammen mit dem umgewandelten Entgeltbetrag als Gesamtbeitrag an den Versorgungsträger gezahlt. Beitragsorientierte Leistungszusagen, die durch gezahlte Zuschüsse finanziert und durch den Versorgungsträger gewährt werden, sind ab Beginn unverfallbar und der Arbeitgeberzuschuss kann seitens der Unternehmen der FRÖBEL Gruppe nicht mehr zurückgefordert werden.

Diese arbeitsrechtliche Zusage und die vorgenannten Regelungen treten rückwirkend zum 01. März 2009 in Kraft.

Berlin, 09.03.2010

KONZERNBETRIEBSVEREINBARUNG ÜBER DIE NUTZUNG INTERNET, INTRANET UND E-MAIL – ELEKTRONISCHE KOMMUNIKATION

(„KBV Elektronische Kommunikation“)

zwischen

dem FRÖBEL e.V.
und seinen Tochtergesellschaften

- nachfolgend: Arbeitgeberin/FRÖBEL-Gruppe –

und

dem Konzernbetriebsrat der FRÖBEL-Gruppe.

Geltungsbereich und Begriffsbestimmung

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der FRÖBEL-Gruppe unabhängig von Art und Umfang ihrer Beschäftigung, welche die elektronischen Kommunikationssysteme Internet, E-Mail und Intranet nutzen.

Personenbezogene Daten i. S. d. § 3 Abs. 1 BDSG sind alle Angaben im Zusammenhang mit einem namentlich bekannten oder bestimmbar Menschen.

Personenbezogene Daten, die zur Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Betriebs der Kommunikationssysteme erhoben und gespeichert werden, unterliegen der besonderen Zweckbestimmung nach § 31 Bundesdatenschutzgesetz.

Kommunikationssysteme sind alle durch die Arbeitgeberin zur Verfügung gestellten Dienste zur Kommunikation, wie E-Mail, Internet, Internet-Plattformen und Intranet.

Zweck und Gegenstand

- (1) Der Internet-, E-Mail- und Intranet-Zugang steht den Beschäftigten als Arbeitsmittel im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung zur Verfügung und dient insbesondere der Verbesserung der internen und externen Kommunikation, der Erzielung einer höheren Effizienz sowie der Beschleunigung der Informationsbeschaffung und der Arbeitsprozesse.
- (2) Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung ist die Nutzung der Kommunikationssysteme durch die Beschäftigten.

Nutzungsbedingungen

- (1) Die Nutzung der Kommunikationssysteme durch die Beschäftigten hat grundsätzlich zu dienstlichen Zwecken, d. h. Kommunikation mit Geschäftspartnern und Abruf nützlicher Geschäftsinformationen zu erfolgen.
- (2) Die private Nutzung des Internet-Zugangs ist im geringfügigen Umfang (maximal eine Stunde pro Arbeitswoche bei einer Vollzeitbeschäftigung) zulässig, soweit die Dringlichkeit einer Angelegenheit keinen Aufschub in die Freizeit gestattet, die dienstliche Aufgabenerfüllung sowie die Verfügbarkeit des IT-Systems für dienstliche Zwecke nicht beeinträchtigt werden und keine Unternehmensinteressen entgegenstehen. Im Rahmen der privaten Nutzung dürfen keine kommerziellen oder sonstigen geschäftlichen Zwecke verfolgt werden. Privater E-Mail-Verkehr darf ausschließlich über kostenlose Web-Mail-Dienste abgewickelt werden. Die private Nutzung der dienstlichen E-Mail-Adresse (vgl. § 7) ist ebenso unzulässig wie die private Nutzung des Intranet-Zugangs.
- (3) Die durch die private Nutzung entstehenden Kosten kann das Unternehmen von dem Beschäftigten erstattet verlangen. Die private Nutzungsmöglichkeit ist eine freiwillige, von der Arbeitgeberin jederzeit widerrufbare Leistung. Auch bei wiederholter vorbehaltloser Gewährung der Privatnutzung entsteht kein Rechtsanspruch auf Gewährung für die Zukunft.
- (4) Unzulässig ist jede absichtliche oder wissentliche Nutzung der elektronischen Kommunikationssysteme, die geeignet ist, den Interessen der Arbeitgeberin oder dessen Ansehen in der Öffentlichkeit zu schaden, die Sicherheit des IT-Systems zu

beeinträchtigen oder die gegen geltende Rechtsvorschriften verstößt. Dies gilt vor allem für jede Nutzung der Kommunikationssysteme, die

- a. gegen datenschutzrechtliche, persönlichkeitsrechtliche, urheberrechtliche oder strafrechtliche Bestimmungen verstößt,
- b. für das Unternehmen geschäftsschädigende oder in sonstiger Weise beleidigende, verleumderische, verfassungsfeindliche, rassistische, sexistische oder pornografische Inhalte aufweist,
- c. das Abrufen von kostenpflichtigen Informationen für den Privatgebrauch.

- (5) Alle Beschäftigten, die die Kommunikationssysteme der Arbeitgeberin nutzen, haben sich wahrheitsgemäß, präzise und vollständig zu identifizieren.
- (6) Benutzerkennungen und Passwörter stellen eine nutzerbezogene Zuordnung des Ressourcenverbrauchs sicher. Jeder Beschäftigte, der eine Zugangskennung für den Zugriff auf die Kommunikationssysteme erhalten hat, muss diese Information geheim halten.

Nutzung durch den Betriebsrat

- (1) Die Arbeitgeberin stellt dem Betriebsrat zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben eine eigene E-Mail-Adresse zur Verfügung.
- (2) Die Betriebsratsmitglieder dürfen die Kommunikationssysteme auch zur Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats nutzen.
- (3) Zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben darf der Betriebsrat Informationen und Beiträge im Intranet veröffentlichen. Die Arbeitgeberin wird ihm hierzu einen eigenen Unterordner im Intranet zur Verfügung stellen.

Datenerfassung und -protokollierung

- (1) Eine Unterscheidung von dienstlicher und privater Nutzung des Internet-Zugangs auf technischem Weg erfolgt nicht.
- (2) Es wird eine nichtpersonenbezogene Übersicht über das jeweilige Gesamtvolumen des ein- und ausgehenden Datenverkehrs erstellt.
- (3) Die bei der Nutzung der Kommunikationssysteme anfallenden personenbezogenen Daten werden grundsätzlich nicht zu einer Leistungs- und Verhaltenskontrolle verwendet. Die erfassten Protokoll- und Verbindungsdaten werden ausschließlich zum Zweck der Abrechnung der Internet-Nutzung, der Gewährleistung der Systemsicherheit, der Steuerung der Lastverteilung im Netz und Optimierung des Netzes, der Analyse und Korrektur von technischen Fehlern und Störungen, Missbrauchskontrolle und bei Verdacht auf Straftaten verwendet. Die gespeicherten personenbezogenen Daten werden gemäß den gesetzlichen Bestimmungen gelöscht.

Missbrauchskontrolle

- (1) Eine personenbezogene Kontrolle der Nutzung der Kommunikationssysteme findet nur beim konkreten Verdacht eines Verstoßes gegen diese Bestimmungen, insbesondere gegen § 3 Abs. 3 dieser Betriebsvereinbarung statt. Die Arbeitgeberin ist insofern berechtigt, zur Klärung des Verdachts eine personenbezogene Kontrolle und Auswertung vorzunehmen, d. h. insbesondere Einsicht in abgespeicherte Daten zu nehmen, den Inhalt offen zu legen und zu sichern. Die anfallenden Protokoll- und Verbindungsdaten werden nur zur Klärung des konkreten Verdachts ausgewertet. Der Betriebsrat ist zu beteiligen. Das Ergebnis der Auswertung wird dem Betriebsrat mitgeteilt.
- (2) Bei Feststellungen eines Missbrauchs des Kommunikationssystems durch einen Beschäftigten, ist der Arbeitgeber berechtigt,
 - a. Zugriffe auf offensichtlich nicht dienstliche und/oder sicherheitsgefährdende Inhalte zu sperren,
 - b. der/dem betreffenden Beschäftigten die Nutzungsberechtigung zu entziehen oder diese einzuschränken,

- c. arbeitsrechtliche Konsequenzen unter Einbeziehung der Stellungnahme des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz zu prüfen und durchzusetzen.

E-Mail

- (1) Die Arbeitgeberin richtet für alle Beschäftigten eine dienstliche E-Mail-Adresse ein.
- (2) Im Fall einer voraussehbaren Abwesenheit (z. B. Urlaub, Dienstreise) haben die Beschäftigten der Verwaltungsstellen den Absender mittels der Funktion „Abwesenheitsassistent“ über ihre Abwesenheit zu informieren. Bei nicht vorhersehbaren Abwesenheitszeiten (z. B. Krankheit) wird die Aktivierung dieser Funktion von dem jeweils Vorgesetzten ggf. durch Beauftragung eines anderen Beschäftigten veranlasst.

Intranet

Die Arbeitgeberin entscheidet allein, welche Dokumente und Inhalte in das Intranet eingestellt werden.

Inkrafttreten, Dauer, Nachwirkung

- (1) Die Betriebsvereinbarung oder einzelne ihrer Regelungen können mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform, sie wird den Arbeitnehmerinnen durch Aushang am schwarzen Brett oder im Intranet bekannt gemacht.
- (2) Bei Änderungen der dieser Betriebsvereinbarung zugrunde liegenden tatsächlichen oder rechtlichen Bedingungen, werden die Betriebspartner unverzüglich in Verhandlungen treten mit dem Ziel, die Betriebsvereinbarung an die geänderte Sach- und Rechtslage anzupassen.
- (3) Diese Betriebsvereinbarung löst alle vorherigen Betriebsvereinbarungen über die Nutzung von Internet, Intranet und E-Mail, insbesondere die Konzernbetriebsvereinbarung vom 01.10.2007, ab.

Berlin,

KONZERNBETRIEBSVEREINBARUNG ZUR BESSEREN VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

(„KBV Familie und Beruf“)

zwischen

dem FRÖBEL e.V.,
und seinen Tochtergesellschaften

- nachfolgend: Arbeitgeberin/FRÖBEL-Gruppe -

und

dem Konzernbetriebsrat der FRÖBEL-Gruppe.

§ 1 Zielsetzung

Die Arbeitgeberin und der Konzernbetriebsrat sind sich darüber einig, dass mit dieser Vereinbarung ein Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (im Folgenden: Arbeitnehmerinnen) der FRÖBEL-Gruppe geleistet werden soll. Die Vereinbarung soll aus Unternehmens- und Beschäftigtensicht einen Beitrag leisten zur Steigerung der Mitarbeitermotivation, Steigerung der Attraktivität der Arbeitgeberin nach innen und nach außen sowie zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit.

§ 2 Geltungsbereich

Die Vereinbarung gilt für alle Arbeitnehmerinnen der FRÖBEL-Gruppe. Ausgenommen hiervon sind leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 und Abs. 4 BetrVG.

§ 3 Elternzeit, Pflegezeit

- (1) Vor Beginn des Mutterschutzes, Elternzeit sowie der Pflegezeit führt die zuständige Führungskraft der Arbeitgeberin mit der Arbeitnehmerin ein Personalentwicklungsgespräch (PEG). Gegenstand dieses PEG ist insbesondere die Entwicklung gemeinsamer Planungsperspektiven für die Zeit während und nach der Elternzeit, vor allem auch in Bezug auf Fortbildungsmöglichkeiten oder eventuell beabsichtigte (Teilzeit-)Tätigkeit in der Einrichtung während der gesetzlichen Elternzeit. Die Ergebnisse werden in Protokoll festgehalten. Dieses verbleibt als Grundlage für weitere Gespräche bei Führungskraft und Arbeitnehmerin.
- (2) Für die Aufrechterhaltung des Kontakts zu den Arbeitnehmerinnen in Elternzeit sind die direkten Führungskräfte verantwortlich; die Arbeitnehmerinnen in Elternzeit unterstützen dies durch die notwendige Eigeninitiative. Auch im Rahmen der gesetzlichen Elternzeit wird ein jährliches PEG durch die zuständigen Führungskräfte mit den betreffenden Arbeitnehmerinnen angeboten und ggf. dokumentiert. Die Gespräche sind für die Arbeitnehmerinnen freiwillig. Beschäftigte in Elternzeit sind in der Personalstatistik ihrer ehemaligen Kostenstelle zugeordnet und sind bei Umstrukturierungen entsprechend zu berücksichtigen.
- (3) Arbeitnehmerinnen, die aufgrund von Elternzeit ihre Tätigkeit zeitweise unterbrechen, sollen auch während dieser Zeit über wichtige Entwicklungen im Betrieb informiert werden. Sie sind darüber hinaus über Maßnahmen zur beruflichen Weiterentwicklung bedarfsgerecht zu informieren. Insbesondere werden die von der Arbeitgeberin herausgegebenen Mitarbeiterinformationen und Informationen über Fortbildungsangebote den Arbeitnehmerinnen nach Hause zugestellt.
- (4) Arbeitnehmerinnen, die sich in der Elternzeit befinden, sollen ebenfalls über Betriebsversammlungen oder auf Wunsch der Arbeitgeberin einberufenen Versammlungen mit besonderer Bedeutung rechtzeitig informiert werden.
- (5) Vorstehende Regelungen gelten entsprechend für Arbeitnehmerinnen, die sich in der Pflegezeit befinden. Die Absätze 2 bis 4 finden entsprechend Anwendung auf Arbeitnehmerinnen, die wegen einer langfristiger Erkrankung oder einer vom Rentenversicherungsträger festgestellten teilweisen Erwerbsminderung nicht im Betrieb tätig sein können.

§ 4 Chancengleichheit bei der Qualifizierung

Die Rahmenbedingungen der Aus-, Fort- und Weiterbildung sollen für Arbeitnehmerinnen, die aufgrund der Wahrnehmung besonderer Familienpflichten die Teilnahme an einer erforderlichen Fortbildungsmaßnahme nur mit großem Aufwand einrichten können, förderlich gestaltet werden. Dazu gehört die vorrangige Berücksichtigung bei geeigneten wohnortnahen Fortbildungsangeboten.

§ 5 Rückkehr aus der Eltern- und Pflegezeit, nach Dauererkrankung

- (1) Nach dem Ende der Elternzeit soll die Arbeitnehmerin auf ihren bisherigen Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen, ihrer bisherigen Tätigkeit und Entlohnung entsprechenden anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden. Entsprechendes gilt für Arbeitnehmerinnen in Pflegezeit.
- (2) Spätestens am ersten Arbeitstag der Wiederaufnahme der Tätigkeit ist ein Rückkehrgespräch von der zuständigen Führungskraft zu führen. Entsprechendes gilt für Arbeitnehmerinnen in Pflegezeit, langfristig erkrankte Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmerinnen, bei denen eine teilweise Erwerbsminderungsrente vom Rentenversicherungsträger festgestellt wurde.

§ 6 Unbezahlte Freistellung

Aus wichtigem Grund (Wahrnehmung sozialer Aufgaben, karitativer Tätigkeiten, Pflege von Angehörigen oder Lebenspartnern etc.) kann Arbeitnehmerinnen eine unbezahlte Freistellung von der Arbeitsverpflichtung gewährt werden. Hierbei sind das Interesse der jeweiligen Arbeitnehmerin der unbezahlten Freistellung und die betrieblichen Interessen der Arbeitgeberin gegeneinander abzuwägen. Die Regelungen des HTV-FRÖBEL sowie weitere bestehende (Konzern-) Betriebsvereinbarungen bleiben unberührt.

§ 7 Teilzeitarbeit

- (1) Arbeitnehmerinnen können während der Elternzeit ihre Arbeitszeit gemäß § 15 BEEG verringern oder, bei entsprechendem Arbeitsbedarf, erhöhen. Außerhalb der Elternzeit ist eine Verringerung der Arbeitszeit gemäß § 8 TzBfG möglich.

- (2) Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeit verringern, werden auf ihrem ursprünglichen Arbeitsplatz unter Verringerung der Arbeitszeit weiterbeschäftigt, sofern keine betrieblichen Erfordernisse dagegen stehen. Aufgrund der Verringerung der Arbeitszeit erfolgt eine entsprechende anteilige Kürzung des Gehaltes.
- (3) Der Wunsch nach Reduzierung der Arbeitszeit kann abgelehnt werden, wenn betriebliche Interessen dem entgegenstehen. Der Wunsch nach Verringerung der Arbeitszeit ist spätestens drei Monate vorher bei der Arbeitgeberin zu beantragen. Eine Verringerung der Arbeitszeit darf keine nachteiligen Auswirkungen auf die Lohn- und Gehaltsentwicklung haben. Dies gilt auch für Möglichkeiten/Chancen der beruflichen Weiterentwicklung.

§ 8 Bevorzugte Platzvergabe

Arbeitnehmerinnen der FRÖBEL-Gruppe werden bei der Vergabe von Betreuungsplätzen zur Unterbringung ihrer Kinder in einer FRÖBEL-Einrichtung bevorzugt berücksichtigt, sofern ein entsprechender Rechtsanspruch besteht und der Bedarf rechtzeitig geltend gemacht wird.

§ 9 Beteiligung des Betriebsrates

- (1) Sofern der Wunsch auf Teilzeitarbeit, Beurlaubung aus anderen Gründen oder Übertragung von Elternzeit einer Arbeitnehmerin abgelehnt werden soll, ist dies vor der Entscheidung mit dem jeweils zuständigen örtlichen Betriebsrat zu beraten.
- (2) Die Arbeitgeberin informiert den jeweils zuständigen örtlichen Betriebsrat halbjährlich über die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen, die Elternzeit in Anspruch nehmen.

§ 10 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Punkte dieser Konzernbetriebsvereinbarung ungültig sein oder ihre Gültigkeit aufgrund neuer Gesetzgebung oder Rechtsprechung verlieren, so bleiben die übrigen Bestimmungen hiervon unberührt. In diesem Falle werden beide Seiten für die ungültig gewordenen Punkte dieser Konzernbetriebsvereinbarung eine neue, gültige Formulierung vereinbaren, die dem früheren Sinn soweit wie möglich entspricht.

§ 11 Schlussbestimmungen

- (1) Die Betriebsvereinbarung oder einzelne ihrer Regelungen können mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform, sie wird den Arbeitnehmerinnen durch Aushang am schwarzen Brett oder im Intranet bekannt gemacht.
- (2) Bei Änderungen der dieser Betriebsvereinbarung zugrunde liegenden tatsächlichen oder rechtlichen Bedingungen, werden die Betriebspartner unverzüglich in Verhandlungen treten mit dem Ziel, die Betriebsvereinbarung an die geänderte Sach- und Rechtslage anzupassen.

Berlin, 07. März 2014

GESAMTBETRIEBSVEREINBARUNG ÜBER DIE ZAHLUNG EINER MOBILITÄTSZULAGE BZW. AUFLADUNG EINER BENEFIT-CARD (GUTSCHEINKARTE) VOM 15.09.2016

in der Fassung der Änderungsvereinbarung vom 27.06.2023

Zwischen

der Geschäftsführung der FRÖBEL Bildung und Erziehung gemeinnützige GmbH,
vertreten durch den Geschäftsführer Herrn Stefan Spieker

- nachfolgend auch Arbeitgeberin genannt -

und

dem Gesamtbetriebsrat der FRÖBEL Bildung und Erziehung gemeinnützige GmbH,
vertreten durch den Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats Herrn Stephan Keitel

Präambel

Gem. § 22b HTV in der Fassung vom 01.07.2016 wurde die Leistung einer Mobilitätszulage bzw. Benefit-Card für Arbeitnehmerinnen ab dem 01.01.2017 bei der Arbeitgeberin eingeführt. Die Ausgestaltung dieser Leistungen wird durch diese Vereinbarung vollständig neu geregelt. Im Rahmen der Tarifverhandlungen im April 2023 haben sich die Tarifvertragsparteien dahingehend geeinigt, dass ab dem 01.07.2023 die Inanspruchnahme der Mobilitätszulage bis zu einer Höhe von max. 99 EUR ausschließlich für das Leasing eines Dienstrads genutzt werden darf. Alternativ hierzu bietet die Arbeitgeberin eine Mobilitätszulage in Form eines Fahrtkostenzuschusses in Höhe von max. 46,55 EUR zum Deutschlandticket Job zuzüglich eines steuerfreien Sachbezuges gemäß § 8 Abs. 1 Satz 3

EStG über die Aufladung einer sogenannten Benefit-Card bis zu einer maximalen Höhe von 50,00 EUR an. Ziel der Neueinführung des Zuschusses ist die Unterstützung eines ökologischen Verhaltens der Arbeitnehmerinnen.

Dies vorausgeschickt vereinbaren die Parteien Folgendes:

§ 1 Definitionen

- (1) Mobilitätszulage in Form eines Zuschusses zum Deutschlandticket Job: hierbei handelt es sich um einen Zuschuss der Arbeitgeberin zum Deutschlandticket in Form eines sogenannten Jobtickets. Dieses Ticket ist personengebunden. Die Höhe des steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschusses beträgt maximal 46,55 Euro und richtet sich nach der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit der Arbeitnehmerin. Der Arbeitgeberin steht es frei, das Ticket ausschließlich in digitaler Form zur Verfügung zu stellen.
- (2) Mobilitätszulage für die Inanspruchnahme eines Dienst-Rads: hierbei handelt es sich um eine Zulage der Arbeitgeberin in Höhe von bis zu maximal 99,00 EUR monatlich für den Abschluss eines Dienstrad-Leasings, welches steuer- und sozialversicherungsfrei genutzt werden kann. Die konkrete Höhe der Zulage richtet sich nach der Höhe der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit der Arbeitnehmerin.
- (3) Benefit-Card: die Benefit-Card ist eine aufladbare, elektronische Gutscheinkarte im Format einer EC-Karte, die von einem Drittanbieter ausgestellt wird und monatlich mit einem bestimmten Betrag aufgeladen wird. Die Höhe der Aufladung der Benefit-Card richtet sich nach Ihrer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit. Die Benefit-Card wird als Zahlungsmittel bei regionalen Einlösestellen angenommen, mit denen der Drittanbieter eine vertragliche Akzeptanzpartnerschaft geschlossen hat.

§ 2 Geltungsbereich

- (1) Diese Vereinbarung gilt für alle bei der FRÖBEL Bildung und Erziehung gemeinnützigen GmbH beschäftigten Arbeitnehmerinnen. Diese Vereinbarung gilt darüber hinaus für leitende Angestellte mit Ausnahme der Geschäftsführung der Arbeitgeberin. Die in dieser Vereinbarung verwendeten weiblichen Formen und Bezeichnungen gelten für alle Geschlechter und beinhalten keine Wertung.

- (2) Geringfügig Beschäftigte und Praktikantinnen (außer PiA-Praktikantinnen und Optipraxislerinnen) sowie Werkstudentinnen sind von dieser Regelung ausdrücklich ausgeschlossen, soweit nichts anderes vereinbart ist.
- (3) Für die Inanspruchnahme der Mobilitätszulage für das Dienstrad-Leasing sowie für die alternative Inanspruchnahme der Benefit-Card wird vorausgesetzt, dass die Arbeitnehmerin mindestens seit sechs vollen Kalendermonaten bei der Arbeitgeberin beschäftigt ist. Der Anspruch auf diese Leistungen besteht ab dem siebten Beschäftigungsmonat. Weitere zwingende Voraussetzungen sind in § 5 Abs. 4 dieser Betriebsvereinbarung genannt.
- (4) Für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten gelten die Regelungen des HTV.
- (5) Der Anspruch auf einen Zuschuss zum Deutschlandticket Job besteht ab dem ersten Arbeitstag. Weitere Voraussetzung ist, dass sich die Arbeitnehmerin über ein Kundenportal eines von der Arbeitgeberin noch zu benennenden Verkehrsverbundes oder eines Drittanbieters für Mobilitätsleistungen registriert. Nähere Informationen hierzu erhält die Arbeitnehmerin im Intranet und zu Beginn des Anstellungsverhältnisses.

§ 3 Wahlmöglichkeit zwischen einer Mobilitätszulage für die Inanspruchnahme des Dienstrad-Leasings und der Benefit-Card zuzüglich Zuschuss zum Deutschlandticket Job

- (1) Die Arbeitnehmerin hat ab dem ersten Tag ihres Beschäftigungsverhältnisses Anspruch auf ein Deutschlandticket Job. Hierfür meldet sie sich nach den Vorgaben der Arbeitgeberin bei einem Drittanbieter für Mobilitätsleistungen oder einem Verkehrsverbund an. Zuzüglich hierzu erhält die Arbeitnehmerin automatisch die Benefit-Card nach sechs vollen Kalendermonaten der Beschäftigung (Variante 1). Alternativ hat die Arbeitnehmerin die Möglichkeit, nach sechs vollen Kalendermonaten sich für ein Dienstrad-Leasing zu entscheiden (Variante 2).
- (2) Ein Wechsel von der Variante 1 zur Variante 2 ist für die Arbeitnehmerin jederzeit möglich. Der Wechsel zwischen Variante 2 zur Variante 1 ist abhängig von der Dauer des Leasingvertrages und kann frühestens zum Ablaufdatum der jeweils aktuellen Leasinglaufzeit (aktuell 36 Monate) neu getroffen werden. Hierfür ist es erforderlich, dass drei Monate vor Beendigung des jeweiligen Leasingvertrages in

der AZV eine entsprechende Änderung vorgenommen wird. Die Umsetzung der Änderung erfolgt dann zum 01. des Monats, der auf die Beendigung des Leasingvertrages folgt.

- (3) Der Arbeitnehmerin steht es frei, auf die Inanspruchnahme einzelner Leistungskomponenten bei der Variante 1 zu verzichten. In diesem Fall erfolgt keine anderweitige Kompensation.
- (4) Eine kumulative Inanspruchnahme der Leistungen (Dienstrad-Leasing und Benefit-Card bzw. steuerfreier Sachbezug zuzüglich Deutschlandticket Job) ist nicht möglich. Das gilt auch ausdrücklich für die Fälle, in denen die Mobilitätszulage für das Dienstrad-Leasing nicht vollständig ausgeschöpft wird. In diesem Fall verfällt das nicht genutzte Mobilitätsbudget.
- (5) Eine Ausnahme von dieser Regelung besteht für Arbeitnehmerinnen, die die Mobilitätszulage für ein Dienstrad-Leasing vor dem 1. Juli 2023 in Anspruch genommen haben. In diesem Fall hat die Arbeitnehmerin die Möglichkeit bis zum Ablauf des bereits abgeschlossenen Dienstrad-Leasingvertrages das Restbudget in der App des Mobilitätsanbieters anderweitig einzusetzen, sofern diese Möglichkeit durch den Drittanbieter technisch sichergestellt wird. Erfolgt keine Sicherstellung der anderweitigen Verwendung des Restbudgets durch den Drittanbieter, verfällt das Restbudget ersatzlos. Beim Einsatz des Restbudgets geht die Arbeitnehmerin in Vorleistung. Die Erstattung des verbrauchten Restbudgets erfolgt im nächsten Monat mit der Gehaltsabrechnung durch die Arbeitgeberin. Sollte die Zusammenarbeit mit dem Mobilitätsanbieter beendet werden, kann die Arbeitgeberin einen anderweitigen Einsatz des Restbudgets bei den Dienstrad-Verträgen, die vor dem 01.07.2023 abgeschlossen worden sind, technisch nicht sicherstellen. In diesem Fall verfällt ein etwaiges Restbudget ersatzlos.

§ 4 Höhe der Mobilitätszulage für das Dienstrad-Leasing

- (1) Jede Arbeitnehmerin hat, unter den in §1 genannten Voraussetzungen, Anspruch auf eine monatliche Mobilitätszulage, welche ausschließlich für das Dienstrad-Leasing genutzt werden darf, in Höhe von bis zu 99,00 EUR brutto. Eine Ausnahme hiervon besteht für Arbeitnehmerinnen mit bereits abgeschlossenen Dienstrad-

Verträgen vor dem 01.07.2023 bis zum Ablauf der jeweiligen Laufzeit, vgl. § 2 Abs. 3. Die konkrete Höhe der Zulage ist abhängig vom Umfang der Beschäftigung.

- (2) Informationen zur Inanspruchnahme der Mobilitätszulage für ein Dienstrad-Leasing wird online abgewickelt. Die Arbeitgeberin stellt konkrete Informationen zum Abwicklungsprozess im Intranet zur Verfügung.
- (3) Die Höhe der Mobilitätszulage für das Dienstrad-Leasing beträgt ab dem 01.07.2023 maximal 99,00 EUR brutto bei einer Vollzeitbeschäftigung. Teilzeitkräfte erhalten eine Mobilitätszulage, deren Höhe entsprechend Ihrer Arbeitszeit im Verhältnis zur Vollzeittätigkeit gekürzt ist.

§ 5 Zahlung und Ausgestaltung der Mobilitätszulage

- (1) Die Arbeitgeberin stellt die Mobilitätszulage für das Dienstrad-Leasing in der in § 3 genannten Höhe als virtuelles Budget, das von einem externen Unternehmen verwaltet wird, zur Verfügung.
- (2) Bei Ausscheiden aus dem Unternehmen entfällt der Anspruch auf Erstattung im Falle eines Dienstrad-Leasings der über die Mobilitätszulage beanspruchten Kosten aus sozialversicherungsrechtlichen Gründen für den letzten Beschäftigungsmonat.
- (3) Die Mitarbeiterin ist verpflichtet, die App des externen verwaltenden Unternehmens zu nutzen, welche über Google Play oder den App Store heruntergeladen werden und auf einem privaten oder dienstlichen mobilen Endgerät zu nutzen ist. Sofern die Arbeitnehmerin nicht über ein Smartphone verfügt, kann das Webportal des jeweiligen Anbieters genutzt werden, soweit dies möglich ist. Möglicherweise sind in diesem Fall die Angebote nur eingeschränkt nutzbar.
- (4) Die Arbeitgeberin least bei der Inanspruchnahme der Mobilitätszulage ein Fahrrad oder E-Bike, welches die Arbeitnehmerin zuvor bei einem kooperierenden Fachhändler über die App des externen Unternehmens ausgewählt hat und gibt dieses im Rahmen eines gesondert zwischen Arbeitnehmerin und Arbeitgeberin abzuschließenden Überlassungsvertrags weiter. Der Überlassungsvertrag regelt zusätzlich zu dieser Gesamtbetriebsvereinbarung die konkreten Nutzungsbedingungen und ist nicht erneut mit dem Gesamtbetriebsrat abzustimmen. Er beinhaltet insbesondere folgende Punkte:

- Konkrete Bezeichnung des zu überlassenden Fahrrads oder E-Bikes
- Beginn und Ende der Laufzeit
- Höhe der monatlichen Leasingrate
- Regelungen zur Übergabe des Objekts
- Hinweis auf steuer- und sozialversicherungsrechtliche Regelungen
- Hinweise zur Pflege und Wartung
- Verhaltensregelungen bei Unfällen und Schäden
- Rückgabepflichten, Haftungsregelungen
- Einwilligung zur Datenverarbeitung und Datenweitergabe

Der Zeitpunkt der Überlassung des Fahrrads an die Arbeitnehmerin ist abhängig von den Lieferkapazitäten des Händlers.

- (5) Die folgenden Punkte sind zwingende Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Dienstrads:
- a. Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses, das noch mindestens 36 Monate nach Beginn der Überlassung des Dienstrads andauern wird;
 - b. die Arbeitnehmerin befindet sich nicht außerhalb der Lohnfortzahlung oder in sonstiger längerer Abwesenheit ohne Lohnansprüche (Elternzeit, Sabbatical ohne Entgeltzahlung, etc.)
 - c. die Arbeitnehmerin hat keine längere Abwesenheit ohne Lohnansprüche geplant (Elternzeit, Sabbatical ohne Entgeltzahlung, etc.) und es liegt keine Gehaltspfändung vor.
- (6) Die komplette Abwicklung von der Registrierung bis hin zu den Auslieferungsmodalitäten erfolgt digital über das Onlineportal des Leasinggebers bzw. über das Onlineportal des die Mobilitätszulage verwaltenden Unternehmens.
- (7) Die Arbeitgeberin ist innerhalb des Angebotes des externen Unternehmens frei in der Wahl des Leasinggebers.
- (8) Zum Zeitpunkt der Auswahl des Leasingobjektes darf die Höhe der Leasingrate die gem. § 3 Abs 3 individuell zu beanspruchende Mobilitätszulage nicht überschreiten. Die Leasingrate wird von der Arbeitgeberin direkt an den Leasinggeber gezahlt, so dass eine Erstattung gegenüber der Arbeitnehmerin nicht erforderlich ist und auch nicht beansprucht werden kann. Mit Zahlung der Leasingrate gilt die

Mobilitätszulage in Höhe der Leasingrate für den jeweiligen Monat als verbraucht. Nicht verbrauchtes Budget entfällt mithin ersatzlos. Dem Leasinggeber steht es frei, einen Mindestpreis für das Leasingobjekt vorzugeben.

- (9) Die Dauer der Dienstradüberlassung beträgt grundsätzlich 36 Monate.
- (10) Soweit die Arbeitgeberin Leasingraten verauslagt, ohne dass die Arbeitnehmerin Anspruch auf die Mobilitätszulage hat, ist die Arbeitgeberin berechtigt, ihren Rückforderungsanspruch vom Nettobetrag der nächsten Gehaltszahlungen in Höhe der Pfändungsfreigrenze („Nettoabzug“) einzubehalten. Gleiches gilt für den Fall, dass die Mobilitätszulage nicht ausreicht, um die Leasingrate zu decken (z.B. nachträgliche Verringerung der Zulage bei Arbeitszeitreduzierung). In diesem Fall ist die Arbeitgeberin berechtigt, jeweils den Differenzbetrag bis zur maximalen Höhe der monatlichen Leasingrate vom Nettogehalt der Arbeitnehmerin einzubehalten, soweit die Pfändungsfreigrenzen nicht unterschritten werden („Brutto-Netto-Splitt“). Der Anspruch der Arbeitgeberin auf Einbehalt der nicht gedeckten Leasingrate vom Nettolohn der Arbeitnehmerin besteht bis zur vollständigen Begleichung der Leasingraten. Würden die Pfändungsfreigrenzen durch einen Einbehalt überschritten werden, verpflichtet sich die Arbeitnehmerin, den zu viel erhaltenen Betrag an die Arbeitgeberin per Überweisung zu erstatten. Kommt die Arbeitnehmerin dieser Verpflichtung trotz Mahnung nicht nach, hat die Arbeitgeberin die Möglichkeit, die Arbeitnehmerin von der Inanspruchnahme dieser Leistung ersatzlos auszuschließen.
- (11) Der Dienstradüberlassungsvertrag endet vorzeitig, ohne dass es einer Kündigung bedarf, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Leasinglaufzeit 36 Monate endet, bei Tod der Arbeitnehmerin, mit Eintritt eines Fahrradschadens, der sich als wirtschaftlicher Totalschaden darstellt oder bei Diebstahl des Fahrrads. Etwaige Schadenersatzpflichten der Arbeitnehmerin bleiben hiervon unberührt.
- (12) Der Überlassungsvertrag mit der Arbeitnehmerin kann darüber hinaus von der Arbeitgeberin insbesondere in folgenden Fällen außerordentlich gekündigt werden:
- a. bei Beendigung des bestehenden Einzeleasingvertrages zwischen Arbeitgeberin und Leasingunternehmen;
 - b. soweit die Mobilitätszulage zur Deckung der Leasingrate nicht ausreicht und ein Nettoabzug, z.B. mangels pfändbaren Einkommens nicht möglich ist;

- c. bei Elternzeit, die länger als 12 Monate andauert;
 - d. bei ruhendem Arbeitsverhältnis, das länger als 2 Monate dauert (z. B. Sabbatical, Pflegezeit, sonstige Freistellung)
 - e. bei Arbeitsunfähigkeit ab dem 43. Fehltag
 - f. bei erheblichem Verstoß der Arbeitnehmerin gegen ihre vertraglichen Pflichten aus dem Nutzungsüberlassungsvertrag;
 - g. bei einer Freistellung der Arbeitnehmerin nach Ausspruch einer Kündigung oder Abschluss eines Aufhebungsvertrags für die Dauer der Freistellung
- (13) Eine vorzeitige Beendigung des Überlassungsvertrags durch die Arbeitnehmerin und eine Rückgabe des Leasingobjekts während des im Überlassungsvertrag definierten Nutzungszeitraums ist grundsätzlich nicht möglich.
- (14) Nach Ablauf der Überlassungszeit kann das Fahrrad oder E-Bike von der Arbeitnehmerin käuflich erworben werden, sofern die Leasinggesellschaft dies anbietet. Kommt daraufhin ein Kaufvertrag mit der Arbeitnehmerin über das Dienstrad zustande, ist die Leasinggesellschaft verpflichtet, den ggf. durch den Kauf entstehenden geldwerten Vorteil zu berechnen und die darauf anfallende Pauschalsteuer auf der Grundlage der Vorgaben des BMF zur lohnsteuerlichen Behandlung der Überlassung von Fahrrädern in Leasingfällen (17.11.2017, IV C5-S 2334/12/10002-04) als Zuwendender im eigenen Namen an das zuständige Finanzamt abzuführen. Hierbei ist der Leasinggeber berechtigt, den Gebrauchtkaufpreis des Leasingobjektes nach billigem Ermessen festzulegen. Die Zusage der Pauschalversteuerung als zuwendender Dritter gilt, solange das vorstehend genannte Schreiben des Finanzministeriums seine Gültigkeit hat. Im Falle eines solchen Verkaufes erhält die Arbeitnehmerin eine entsprechende Rechnung mit dem ausgewiesenen geldwerten Vorteil von der Leasinggesellschaft.
- (15) Findet keine Übernahme des Leasingobjekts nach Abs. 12 statt, ist es nach individueller Absprache an die Arbeitgeberin bzw. an die Leasinggesellschaft direkt auf Kosten der Arbeitnehmerin im ordnungsgemäßen und betriebssicheren Zustand zurückzugeben.
- (16) Kommt es zur vorzeitigen Beendigung des Überlassungsvertrages, ist die Arbeitnehmerin verpflichtet, der Arbeitgeberin den sich ergebenden Schaden aufgrund der vorzeitigen Beendigung des Leasingvertrages zu ersetzen, soweit die vorzeitige

Beendigung auf einem Verschulden der Arbeitnehmerin (z. B. Eigenkündigung oder arbeitnehmerveranlasste Kündigung durch die Arbeitgeberin) zurückzuführen ist.

- (17) Es darf maximal ein Fahrrad oder E-Bike pro Arbeitnehmerin zeitgleich geleast und überlassen werden.
- (18) Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, das Fahrrad mit einem vom Leasinggeber vorgeschriebenen Sicherheits-Fahrradschloss zu sichern, das von der Arbeitnehmerin käuflich erworben werden muss.
- (19) Das Dienstrad darf auch privat genutzt werden.
- (20) Sofern die Arbeitnehmerin ihre Mobilitätszulage für die Inanspruchnahme eines Dienstrads einsetzt, entfällt die Wechselmöglichkeit zur Benefit-Card und zum Deutschlandticket Job für die Dauer des bestehenden Fahrradleasingvertrags.
- (21) Die Leasingrate wird aus der Mobilitätszulage stets bevorzugt bedient, sofern die Arbeitnehmerin infolge des Bestandsschutzes ihr Budget auch anderweitig einsetzen kann (vgl. § 2 Abs.3).
- (22) Der Arbeitgeberin steht es jederzeit frei, den Kooperationsanbieter oder den Drittanbieter für Mobilitätsdienste für das Dienstrad-Leasing zu wechseln. Dies hat keine Auswirkungen auf den Anspruch der Arbeitnehmerin.

§ 6 Bedingungen für die Inanspruchnahme einer Mobilitätszulage als Fahrtkostenzuschuss zum Deutschlandticket Job

- (1) Die Arbeitgeberin zahlt der Arbeitnehmerin ab dem 01.07.2023 einen Zuschuss zum sogenannten Deutschlandticket Job.
- (2) Die Höhe des Zuschusses staffelt sich wie folgt:
- (a) bei einer vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit ab 24 Stunden erfolgt eine Bezuschussung in Höhe von 46,55 EUR brutto.
 - (b) bei einer vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit unter 24 Stunden erfolgt eine anteilige Bezuschussung entsprechend der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, mindestens jedoch in Höhe von 12,25 EUR brutto.

- (3) Sofern Kommunen bei bestehender Teilzeit eine über diese Regelung hinausgehende Refinanzierung gewähren, haben Arbeitnehmerinnen, die ihren Arbeitsort in dieser Kommune haben einen entsprechenden Anspruch. Diese Ausnahmeregelung besteht für die Dauer der vollständigen Refinanzierung dieser Leistung fort.
- (4) Beginnt ein Arbeitsverhältnis im laufenden Monat, entsteht der Anspruch auf ein Deutschlandticket Job ab dem 1. des Folgemonats. Ändert sich ein Arbeitsverhältnis im laufenden Kalendermonat, wird diese Änderung im Folgemonat berücksichtigt.
- (5) Für die Inanspruchnahme des Zuschusses ist es erforderlich sich bei einem Drittanbieter für Mobilitätsleistungen zu registrieren. Nach erfolgreicher Registrierung ist die Aktivierung des sogenannten Deutschlandticket (Job) in der App des Drittanbieters möglich.
- (6) Soweit der durch die Arbeitgeberin geleistete Zuschuss geringer ist als die tatsächlichen Kosten für das Deutschlandticket Job, verauslagt die Arbeitgeberin den Differenzbetrag damit die Arbeitnehmerin das Deutschlandticket Job in Anspruch nehmen kann. Die Arbeitgeberin wird in diesen Fällen ihren Rückforderungsanspruch vom Nettobetrag der nächsten Gehaltszahlungen in Höhe der Pfändungsfreigrenze („Nettoabzug“) einbehalten. Der Anspruch der Arbeitgeberin auf Einbehalt des verauslagten Differenzbetrages vom Nettolohn der Arbeitnehmerin besteht bis zur vollständigen Begleichung der verauslagten Beträge. Würden die Pfändungsfreigrenzen durch einen Einbehalt überschritten werden, verpflichtet sich die Arbeitnehmerin, den zu viel erhaltenen Betrag an die Arbeitgeberin per Überweisung zu erstatten. Kommt die Arbeitnehmerin dieser Verpflichtung trotz Mahnung nicht nach, hat die Arbeitgeberin die Möglichkeit, die Arbeitnehmerin von der Inanspruchnahme dieser Leistung auszuschließen.
- (7) In den Fällen, in denen ein Deutschlandticket anderweitig, mithin nicht nach den Vorgaben der Arbeitgeberin (insbesondere in Bezug auf die vorgegebenen Vertriebswege), erworben wird, kann eine Bezuschussung nicht erfolgen.
- (8) In den Fällen, in denen die Arbeitnehmerin bereits ein Ticket für den öffentlichen Nah- und Fernverkehr (BahnCard 100) oder einen Dienstwagen durch die Arbeitgeberin gestellt bekommt, besteht kein Anspruch auf die Bezuschussung des Deutschlandticket- Job.

- (9) Der Arbeitgeberin steht es frei, jederzeit den Drittanbieter für Mobilitätsleistungen oder den kooperierenden Verkehrsverbund zu wechseln. Ein solcher Wechsel hat keine Auswirkungen auf den Anspruch der Arbeitnehmerin auf die Bezuschussung. Im Falle eines Wechsels des Ablaufes wird die Arbeitgeberin die Arbeitnehmerin rechtzeitig informieren.

§ 7 Bedingungen für die Benefit-Card (Gutscheinkarte)

- (1) Die Arbeitnehmerin hat, unter den in § 1 Abs. 3 genannten Voraussetzungen, Anspruch auf eine monatliche Aufladung der sogenannten Benefit-Card (Gutscheinkarte).
- (2) Die Höhe der Aufladung beträgt ab dem 01.07.2023 50,00 EUR bei einer Vollzeitbeschäftigung. Teilzeitkräfte erhalten eine anteilige Aufladung, deren Höhe entsprechend Ihrer Arbeitszeit im Verhältnis zur Vollzeittätigkeit gekürzt ist.

§ 8 Altersgerechtes Arbeiten und sonstige Arbeitszeitveränderungen

- (1) Im Falle des altersgerechten Arbeitens ist bei der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit auf die nicht aus Altersgründen gemäß den Bestimmungen des HTV reduzierte Arbeitszeit abzustellen.
- (2) Ändert die Arbeitnehmerin im laufenden Monat die vertraglich festgelegte Arbeitszeit, so ist für die Berechnung der Höhe des Sachbezugs die am 1. des jeweiligen Monats, für den der Sachbezug geleistet wird, vereinbarte Arbeitszeit entscheidend.

§ 9 Sonstiges

- (1) Der Anspruch auf die monatliche Mobilitätszulage, Bezuschussung zum Deutschlandticket (Job) bzw. die Aufladung der Benefit-Card entfällt in folgenden Fällen

vollständig:

- sofern die Arbeitnehmerin in dem jeweiligen gesamten Monat kein Entgelt von der Arbeitgeberin bezieht (beispielsweise: Elternzeit, Krankheit ohne Lohnfortzahlung, Freistellung);
 - sofern die Arbeitnehmerin in dem jeweiligen gesamten Monat von der Arbeitgeberin freigestellt ist (z.B. Sabbatical, Entsendung, sonstige Freistellung).
 - für den Monat, in dem die Arbeitnehmerin aus Elternzeit, Beschäftigungsverbot, Krankheit ohne Lohnfortzahlung, etc. oder Freistellung zurückkehrt und der Tag des Wiedereinstiegs nicht auf den 1. des jeweiligen Monats fällt.
- (2) Die Arbeitnehmerin kann keinen Barlohn anstelle der zuvor dargestellten zusätzlichen Leistungen verlangen. Der Anspruch auf die zuvor dargestellten Leistungen der Arbeitgeberin besteht nicht in den Fällen, in denen die Arbeitnehmerin bereits andere Leistungen mit Sachbezügen (bspw. eine Bahncard 100, Dienstwagen etc.) der Arbeitgeberin in Anspruch nimmt. Wird eine andere Leistung mit Sachbezug in Anspruch genommen, deren Wert unter der Freigrenze von 50,00 EUR liegt, erfolgt eine Verrechnung. Wird die Freigrenze überschritten, besteht kein Anspruch.
- (3) Bei Verlust der Benefit-Card ist die Arbeitnehmerin verpflichtet, die Karte bei dem Kartenanbieter unverzüglich sperren zu lassen. Die Arbeitgeberin kann die Kosten, die für die Neuausstellung (derzeit 15 EUR netto zzgl. Umsatzsteuer, Stand März 2017) aufgrund des Verlustes der Benefit-Card anfallen, gegenüber der Arbeitnehmerin voll in Rechnung stellen. Die Arbeitgeberin ist berechtigt, diese Kosten von der Aufladesumme der Benefit-Card oder dem übrigen monatlichen Entgelt einzubehalten.
- (4) Nach Ausscheiden der Arbeitnehmerin aus dem Unternehmen ist das Kartenguthaben auf der Benefit-Card innerhalb eines Zeitraumes von vier Wochen vollständig zu verbrauchen. Wird das Guthaben innerhalb dieses Zeitraumes nicht verbraucht, verfällt das Guthaben in voller Höhe. In diesem Fall stehen der Arbeitnehmerin keinerlei Ansprüche gegen die Arbeitgeberin zu.
- (5) Bei Fehlern bei der Zuzahlung/Aufladung ist es rechtlich nicht möglich, im Nachhinein eine Zuzahlung/Aufladung vorzunehmen, die die 50,00 EUR Grenze überschreitet. In den Fällen, in denen die Arbeitgeberin den Fehler bei der

Zuzahlung/Aufladung zu verschulden hat, wird die Arbeitgeberin im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten und der ansonsten bestehenden steuerlichen/sozialversicherungsrechtlichen Freigrenzen, eine Korrektur in einer anderen Form vornehmen.

- (6) Für die Inanspruchnahme der jeweiligen Leistungen arbeitet die Arbeitgeberin mit Drittanbietern zusammen. Hierfür ist es erforderlich, dass die Arbeitgeberin an die Drittanbieter personenbezogene Daten übermittelt. Zu den personenbezogenen Daten können hierbei auch Angaben zu laufenden Pfändungen der Arbeitnehmerinnen gehören, da diese Angabe für die Berechtigungsprüfung erforderlich ist. Der Arbeitnehmerin steht ein jederzeitiges Widerrufsrecht zu. Übt die Arbeitnehmerin den Widerruf wirksam aus, kann unter Umständen eine Inanspruchnahme der jeweiligen Leistungen nicht erfolgen. In diesem Fall erlischt der Anspruch der Arbeitnehmerin ersatzlos.

§ 10 Schlussbestimmungen

- (1) Diese Vereinbarung tritt am 01.07.2023 in Kraft. Sie ist auf drei Jahre getroffen und verlängert sich jeweils um ein weiteres Jahr, wenn sie nicht von einem der beiden Vertragspartner mit dreimonatiger Frist vor Ablauf gekündigt wird. Einvernehmliche Änderungen oder Erweiterungen sind jederzeit möglich.
- (2) Sofern es zu einer Änderung der einschlägigen Steuergesetze kommt und die Inanspruchnahme der oben beschriebenen Leistungen nicht mehr steuer- und sozialversicherungsfrei möglich ist, hat die Arbeitgeberin die Möglichkeit jederzeit diese Vereinbarung zu kündigen.
- (3) Im Falle einer Kündigung ist eine Nachwirkung ausgeschlossen.

11

GUTE GRÜNDE FÜR DIE GEW



1 **Gemeinsam deine Interessen vertreten**

Gemeinsam vertreten wir deine Interessen am Arbeitsplatz. Egal, ob in Tarifrunden oder bei kleineren Konflikten mit dem Arbeitgeber – wir sind an deiner Seite! Denn das ist, was Gewerkschaft ausmacht: gemeinsam einstehen für unsere Interessen!



2 **Eine solidarische Gemeinschaft**

Solidarität heißt zusammenhalten! Bei uns kämpft nicht jede*r für sich, sondern alle füreinander. Angestellte*r und Beamt*in, Lehrer*in und Erzieher*in, Studierende und Rentner*in!

3 **Bessere Arbeitsbedingungen und fairer Lohn**

Du bist mehr wert! Gemeinsam kämpfen wir mit dir für bessere Arbeitsbedingungen und einen fairen Lohn! Als Gewerkschaftsmitglied hast du ein Anrecht auf den Tarifvertrag, der in deinem Betrieb oder bei deinem Träger erkämpft wurde.



4 **Einwandfrei versichert**

Wenn im Job was schieflieft, stehst du nicht alleine da. Wir springen mit unserer Berufshaftpflichtversicherung für dich ein. Ein verlorener Dienstschlüssel oder Glasbruch im Labor sind kein Problem.



5 **Aktiv in deiner Gewerkschaft**

Die GEW ist eine Mitmachgewerkschaft. Wir sind der richtige Ort für dein politisches Engagement im Ehrenamt. Deine Meinung zählt und deine Perspektive ist gefragt!



Online Mitglied werden

www.gew.de/mitglied-werden



6 **Deine Rechte verteidigen – mit Rechtsschutz im Rücken**

Dein Arbeitgeber hat dich falsch eingruppiert? Unfair beurteilt? Zu Unrecht gekündigt? Damit hat er bei uns keine Chance! In der GEW hast du nicht nur eine kostenfreie Rechtsberatung, sondern umfassenden Rechtsschutz in allen beruflichen Angelegenheiten – wenn nötig bis in die letzte Instanz!



7 **Arbeitsbedingungen sind Lernbedingungen**

In der GEW kämpfen wir nicht nur für uns Beschäftigte. Als Bildungsprofis wissen du und deine Kolleg*innen am besten, was es für gute Bildung braucht. Denn gute Arbeitsbedingungen sind gute Lernbedingungen.

8 **Streiken, ohne arm zu werden**

Wenn die Arbeitgeber sich wieder taub stellen, bleibt uns keine Wahl: Wir gehen auf die Straße. Arbeitgeber zahlen zwar kein Gehalt bei solchen Arbeitskämpfen – dafür zahlen wir dein Streikgeld! Damit sich jede*r das Kämpfen leisten kann.



9 **Für eine gerechte Gesellschaft**

Klimagerechtigkeit, Feminismus, klare Kante gegen Rechts – es gibt viel zu tun. Denn als Gewerkschaften vertreten wir auch die Interessen von dir und deinen Kolleg*innen, die über euren Arbeitsplatz hinausgehen. Werde Teil deiner GEW, denn nur zusammen lässt sich was bewegen!



10 **Lebenslang lernen**

Unsere Mitgliederzeitschrift „E&W“ sowie zahlreiche Broschüren und Ratgeber helfen dir im Arbeitsalltag – aber auch in der bildungspolitischen Debatte. Zudem findest du bei uns viele interessante Fortbildungsangebote, die dir für deinen Beruf und darüber hinaus spannendes und nützliches Wissen vermitteln.



11 **Aktiv im Betrieb**

Wir stehen für Demokratie – nicht nur in der Politik, sondern auch am Arbeitsplatz. Du und deine Kolleg*innen können mit GEW-Betriebs- und Personalräten aktiv die Mitbestimmung am Arbeitsplatz gestalten.