

**Haustarifvertrag  
vom 1. November 2009  
(HTV-FRÖBEL)**

in der Fassung des Änderungstarifvertrags 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
  - a. Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung nach dem BBiG beschäftigt sind,
  - b. Leitende Angestellte im Sinne von § 5 Absatz 3 BetrVG,

- c. Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten (ABM),
- d. Beschäftigte, die gemäß § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV kurzfristig geringfügig beschäftigt werden,
- e. 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:
  - a. die bei einem Rechtsvorgänger der Tochtergesellschaften des FRÖBEL e. V. zurückgelegt wurden,
  - b. Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses von bis zur Dauer von sechs Monaten,
  - c. die durch Betriebsübergang (§ 613a BGB) übergegangen sind und übergehen und beim ursprünglichen Arbeitgeber zurückgelegt worden sind,
  - d. 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 einsehbare 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 Stundenumfanges, 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 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 P 3 bis P 10 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. Ein Nachweis 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 (P 7) und Multiplikatorin (P 6) 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, T 4 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 vorausgehen 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 auszuzahlen. 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 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 abgesehen 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 Teilzeitarbeiterinnen über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollzeitarbeiterinnen (§ 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 Vollzeitarbeiterinnen (§ 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 Vollzeitbeschäftigten 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 Dienstabchnitten 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 Betriebsrats Tätigkeit 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 Nacharbeit	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 Insolvenzsicherung 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 Förderungsauftrags 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 fortgezahlten 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.
- (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 deutschsprechend, 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 deutschsprechende 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 Berufsanerkennungsregelungen 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.

## Anlage 1 – Zuordnung zu den Entgeltgruppen

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 ausgezahlt.*

### **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 Vollbeschäftigungseinheiten (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

## Anlage 1 – Zuordnung zu den Entgeltgruppen

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 Vollausslastung 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, Hauswirtschaftlerinnen 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

## Anlage 1 – Zuordnung zu den Entgeltgruppen

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.

## Anlage 1 – Zuordnung zu den Entgeltgruppen

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.

## Anlage 2 – Entgelttabellen

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

	Stufe A	Stufe B	Stufe C	Stufe D	Stufe E	Stufe F	Stufe F Plus
<b>Verweildauer</b>	1 Jahr	4 Jahre	5 Jahre	5 Jahre	3 Jahre		
<b>Fortbildungspunkte päd. Bereich</b>	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	5.816,54
P10	3.994,87	4.130,25	4.337,77	4.473,15	4.608,56	4.763,31	5.394,54
P9	3.588,67	3.724,06	3.931,58	4.066,97	4.202,35	4.357,13	4.966,02
P8	3.448,89	3.584,27	3.791,80	3.927,19	4.062,56	4.217,34	4.818,54
P7	3.182,47	3.317,87	3.525,37	3.660,78	3.796,17	3.950,93	4.537,48
P6 C		3.208,08	3.415,60	3.551,00	3.686,37	3.841,14	4.420,00
P6	3.042,69	3.178,08	3.385,60	3.521,00	3.656,37	3.811,14	4.390,00
P5 C		3.119,29	3.347,99	3.483,40	3.597,60	3.752,35	4.326,33
P5	2.953,89	3.089,29	3.317,99	3.453,40	3.567,60	3.722,35	4.296,33
P4 C		3.054,19	3.304,45	3.439,83	3.532,48	3.687,26	4.257,66
P4	2.888,78	3.024,19	3.274,45	3.409,83	3.502,48	3.657,26	4.227,66
P3 C		2.738,59	2.946,10	3.081,50	3.216,88	3.371,64	3.924,68
P3	2.573,19	2.708,59	2.916,10	3.051,50	3.186,88	3.341,64	3.894,68
P2	Entfällt						
P1	2.087,04	2.222,44					
<b>Fortbildungspunkte technischer Bereich</b>	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						
<b>Fortbildungspunkte Verwaltungsbereich</b>	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



## Anlage 2 – Entgelttabellen

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

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