

// TARIFVERTRÄGE AG-VPK //



# Tarifverträge AG-VPK

GEW RHEINLAND-PFALZ/SAARLAND

## **Impressum**

### **Herausgeber:**

GEW Rheinland-Pfalz  
Martinsstraße 17  
55116 Mainz  
[www.gew-rlp.de](http://www.gew-rlp.de)

**Foto:** © Adobe Stock - fotomek

**Mai 2021**

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

mit dem 01.01.2021 ist ein neuer Tarifvertrag in Kraft getreten. Diesen hat die GEW nach intensiven Verhandlungen mit dem Arbeitgeberverband privater Einrichtungen in der Kinder- und Jugendhilfe (AG VPK) für die Beschäftigten dieser Unternehmen in Rheinland-Pfalz und im Saarland abgeschlossen.

Der Tarifvertrag, der aus den Teilen Rahmentarifvertrag, Entgelttarifvertrag, Entgelttarifvertrag und Tarifvertrag Besatzstand besteht, regelt die Entgelte, die Arbeitszeiten, den Urlaubsanspruch und den Anspruch auf eine Jahressonderzahlung für die Beschäftigten der beteiligten Unternehmen neu. Darüber hinaus beinhaltet er Vereinbarungen zu zahlreichen weiteren wichtigen Arbeitsbedingungen.

Aus gewerkschaftlicher Sicht haben wir einen guten Tarifvertrag verhandelt, der zum Beispiel größere Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung bietet, ohne dabei den Gesundheitsschutz aufzugeben. Nach unserer Einschätzung werden die Beschäftigten durch den Tarifvertrag auch finanziell bessergestellt, entweder sofort oder wenigstens in der Perspektive. Positiv werten wir zudem, dass die Jahressonderzahlung im Regelfall bei 100% liegen soll und der aktuelle Tarifabschluss für die Kommunen in den Entgelttabellen bereits Berücksichtigung findet.

Über allem steht aber, dass jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer frei entscheiden kann, ob die Tarifregelungen Gültigkeit erlangen oder die bisherigen Arbeitsbedingungen beibehalten werden sollen.

Auf Seiten der GEW hat eine Kommission aus Haupt- und Ehrenamtlichen am Zustandekommen des Tarifvertrages mitgewirkt. In zahlreichen Sitzungen haben die ehrenamtlich Tätigen GEW-Mitglieder, die aus beteiligten Betrieben stammten, ihre Ideen und Forderungen eingebracht. In der vierköpfigen Verhandlungsgruppe waren zwei ehrenamtliche GEW-Mitglieder aus VPK-Betrieben vertreten.

Das Tarifwerk soll nach dem Inkrafttreten laufend überprüft und kontinuierlich weiterentwickelt werden. Dabei sollen die Erfahrungen der Beschäftigten mit der Anwendung des Tarifvertrages Berücksichtigung finden. Auf unserer Seite ist deswegen das Interesse groß, dass sich zukünftig weitere Beschäftigte von Unternehmen, die dem AG VPK angehören, Mitglied der GEW werden und ihre Interessen in die Tarifarbeit der GEW einbringen können.

Wenn Sie sich über die GEW und deren Angebote informieren möchten, nutzen Sie bitte unsere Homepage [www.gew-rlp.de](http://www.gew-rlp.de) oder wenden sich an eine unserer Geschäftsstellen.



GEW-Vorsitzender Rheinland-Pfalz



Bernd Huster  
Leiter der GEW-Tarifkommission

# Inhalt

## **Rahmentarifvertrag**

### **ABSCHNITT I – Allgemeines**

§ 1 Geltungsbereich und Begriffe .....	6
§ 2 Arbeitsverhältnis allgemein .....	7
§ 3 Befristung des Beschäftigungsverhältnisses .....	7
§ 4 Führung auf Probe .....	7
§ 5 Führung auf Zeit .....	8
§ 6 Führungszeugnis und Mitteilungspflichten .....	8
§ 7 Beschäftigungszeit .....	8
§ 7a Stufenzuordnung .....	8
§ 8 Nebentätigkeit .....	8
§ 9 Personalentwicklungsgespräch .....	9
§ 10 Verschwiegenheitspflicht, Herausgabepflicht .....	9
§ 11 Arbeitsverhinderung und Mitteilungspflicht .....	9

### **ABSCHNITT II Fort- und Weiterbildung**

§ 12 Qualifizierung .....	10
---------------------------	----

### **ABSCHNITT III Arbeitszeit**

§ 13 Arbeitszeit .....	10
§ 13 a Ruhepausen .....	11
§ 14 Begriffe und Sonderformen der Arbeit .....	12
§ 15 Sonderregelungen für Bereitschaftsdienste .....	12
§ 16 Sonderregelungen für Rufbereitschaften .....	13
§ 17 Sonderregelungen für familienanaloge Wohnformen .....	13
§ 18 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit/ Zeitzuschläge .....	13
§ 19 Arbeitsbefreiung .....	13

### **ABSCHNITT IV Urlaub**

§ 20 Erholungsurlaub .....	15
----------------------------	----

### **ABSCHNITT V Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

§ 21 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall .....	16
---	----

### **Abschnitt VI Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

§ 22 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung .....	16
§ 23 Kündigung des Arbeitsverhältnisses .....	17
§ 24 Zeugnisse und Bescheinigungen .....	18

### **ABSCHNITT VII Flexible Regelungen im Falle wirtschaftlicher Notlagen**

§ 25 Wirtschaftliche Notlage .....	18
§ 26 Kurzarbeit .....	18

## **ABSCHNITT VIII Haftung und Ausschlussfrist**

§ 27 Haftung und Forderungsübergang.....	19
§ 28 Ausschlussfrist .....	19

## **ABSCHNITT IX Schlussbestimmungen**

§ 29 Inkrafttreten und Laufzeit .....	19
§ 30 Salvatorische Klausel; Verpflichtung zur Verhandlungsführung .....	20

## **Entgelttarifvertrag**

§ 1 Geltungsbereich .....	20
§ 2 Allgemeine Entgeltbestimmungen .....	21
§ 3 Eingruppierung/ Entgeltgruppen.....	21
§ 4 Eingruppierung in besonderen Fällen.....	21
§ 5 Vorübergehende Ausübung einer anderen Tätigkeit.....	22
§ 6 Abtretung, Überstundenvergütung, Überstundenabgeltung .....	22
§ 7 Besondere Regelungen zum Bereitschaftsdienst.....	22
§ 8 Entgeltkürzungen.....	22
§ 9 Stufen der Entgelttabellen.....	22
§ 10 Allgemeine Regelungen zu den Stufen .....	23
§ 11 Jahressonderzahlung/ Kürzung der Jahressonderzahlung.....	23
§ 12 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung.....	24
§ 13 Besondere Zahlungen.....	24
§ 14 Berechnung und Auszahlung des Entgelts.....	24
§ 15 Betriebliche Altersversorgung .....	25
§ 16 Inkrafttreten und Laufzeit.....	25
§ 17 Salvatorische Klausel/Verpflichtung zur Verhandlungsführung.....	25

## **Entgelttarifvertrag**

§ 1 Geltungsbereich .....	26
§ 2 Entgeltgruppen.....	27
§ 3 Entgelttabellen .....	27
§ 4 Eingruppierung.....	31
§ 5 Inkrafttreten und Laufzeit.....	32
§ 6 Salvatorische Klausel / Verpflichtung zur Verhandlungsführung.....	32

## **Tarifvertrag zur Besitzstandswahrung**

Präambel .....	33
§ 1 Geltungsbereich .....	33
§ 2 Weitergeltung bisheriger Arbeitsbedingungen .....	33
§ 3 Überleitung .....	34
§ 4 Salvatorische Klausel .....	34
§ 5 Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages .....	34

# Rahmentarifvertrag

Zwischen

**dem Arbeitgeberverband privater Träger  
der Kinder- und Jugendhilfe e.V. (AG-VPK)**

und

**der GEW Rheinland-Pfalz,  
zugleich handelnd für die GEW Saarland,**

wird nachfolgender Rahmentarifvertrag geschlossen.

## ABSCHNITT I – Allgemeines

### § 1 Geltungsbereich und Begriffe

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt
  - a) räumlich für die Bundesländer Rheinland-Pfalz und das Saarland.
  - b) fachlich für alle ordentlichen Mitglieder des AG-VPK.
  - c) persönlich für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zu einer Mitgliedseinrichtung des AG-VPK stehen, soweit sich aus dem Absatz 2 nichts anderes ergibt.
  - d) Sofern ein Unternehmen mit Sitz in Rheinland-Pfalz oder Saarland Betriebe oder Betriebsteile in anderen Bundesländern ohne Tarifvertrag betreibt, kann die Geltung dieses Tarifvertrages auch für diese Betriebe und Betriebsteile arbeitsvertraglich vereinbart werden.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht
  - a) für Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum überwiegend zum Zwecke ihrer Voroder Ausbildung beschäftigt werden; ausgenommen Fachkräfte im Rahmen einer berufsbegleitenden Ausbildung und Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten.
  - b) für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auf Grund ihrer Tätigkeit keiner der Entgeltgruppen des Entgelt Rahmentarifvertrages vom 01.01.2021 in seiner jeweils gültigen Fassung zugeordnet werden können.

#### **Protokollnotiz:**

*Die Tarifvertragsparteien streben eine einheitliche Anwendung dieses Tarifvertrages an. Die Möglichkeit der arbeitsvertraglichen Bezugnahme für Betriebe außerhalb des Geltungsbereiches soll daher auch tarifdispositive Regelungen erfassen, die sonst nur für Betriebe im räumlichen Geltungsbereich Rheinland-Pfalz und Saarland gelten würden.*

## § 2 Arbeitsverhältnis allgemein

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
- (2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus betrieblichen Gründen unter Wahrung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine andere, gleich- oder höherwertige Tätigkeit, ein anderes Arbeitsgebiet zu übertragen oder diese auch gleichermaßen an einem anderen Ort einzusetzen. Der Arbeitgeber kann aus dringenden betrieblichen Gründen vorübergehend auch eine geringwertigere Tätigkeit übertragen; insoweit gilt § 5 Abs. 3 Entgelttarifvertrag vom 01.01.2021 in der jeweiligen Fassung ergänzend.
- (3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Monaten zum jeweiligen Quartalsende schriftlich gekündigt werden. Der Vorrang der Individualabrede (§ 305 b Bürgerliches Gesetzbuch BGB) bleibt hiervon unberührt.
- (4) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist.
- (5) Der Arbeitgeber kann im Fall einer Kündigung die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer im Rahmen von bestehenden und noch entstehenden Urlaubsansprüchen und sonstigen Freizeitgleichansprüchen und in konkreter Anrechnung auf solche freistellen. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber berechtigt, die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer im Fall einer Kündigung bis zum Ausscheiden unter Fortzahlung der Bezüge ganz oder teilweise von der Arbeit freizustellen, soweit sein Interesse hieran das Interesse der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers an einer Weiterbeschäftigung überwiegt.
- (6) Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln.

## § 3 Befristung des Beschäftigungsverhältnisses

Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig.

## § 4 Führung auf Probe

- (1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von 2 Jahren vereinbart werden. Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. Die beiderseitigen Kündigungsrechte aus § 23 Abs. 2 bleiben bestehen.
- (2) Führungspositionen sind die im Entgelttarifvertrag ab Entgeltgruppe E 3, V 4, HT 4 sowie L 1 bis L 4 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) Besteht bereits ein Beschäftigungsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. Ihr/ihm wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Entgelt nach der bisherigen Entgeltgruppe/Entgeltstufe und dem sich bei Höhergruppierung/Höherstufung ergebenden Tabellenentgelt gewährt. Nach Fristablauf endet die Erprobung.

## **§ 5 Führung auf Zeit**

- (1) Führungspositionen gemäß § 4 Abs. 2 dieses Tarifvertrages können bei erstmaliger Einstellung als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von 3 Jahren vereinbart werden.
- (2) Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens dreimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.
- (3) Die allgemeinen Vorschriften über die beiderseitigen Kündigungsrechte aus § 23 Abs. 2 bleiben unberührt.

## **§ 6 Führungszeugnis und Mitteilungspflichten**

- (1) Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind verpflichtet, dem Arbeitgeber unaufgefordert Sachverhalte und Umstände, die mit der Durchführung des Arbeitsverhältnisses zusammenhängen, mitzuteilen.
- (2) Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind verpflichtet, bei Einstellung ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorzulegen. Die Ausstellung dieses Führungszeugnisses darf nicht länger als drei Monate zurückliegen.
- (3) Der Arbeitgeber ist berechtigt, in regelmäßigen Abständen erneut die Vorlage eines aktuellen Führungszeugnisses gemäß Absatz 2 zu verlangen. Die Kosten für die Vorlage eines neuen Führungszeugnisses trägt der Arbeitgeber.
- (4) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind verpflichtet, dem Arbeitgeber unaufgefordert mitzuteilen, wenn gegen sie ein Ermittlungsverfahren wegen einer in § 72a SGB VIII aufgezählten Straftat eingeleitet ist.

## **§ 7 Beschäftigungszeit**

- (1) Beschäftigungszeit ist die Zeit, die in einer Mitgliedseinrichtung des AG-VPK zurückgelegt worden ist. Hierbei zählen auch die Zeiten, die in einer Mitgliedseinrichtung des AG-VPK zurückgelegt wurden, bevor diese vom Geltungsbereich des Tarifvertrages erfasst war.
- (2) Beschäftigungszeiten bei vorherigen Arbeitgebern, die nicht dem AG-VPK angehören, können auf Antrag ganz oder teilweise angerechnet werden.

## **§ 7a Stufenzuordnung**

- (1) Die Entgeltgruppen umfassen 6 Stufen. Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt.
- (2) Verfügt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens 1 Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie oder er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens 4 Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3.
- (3) Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich war.

## **§ 8 Nebentätigkeit**

- (1) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen

versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

- (2) Während des Bestehens eines Arbeitsvertrages ist es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern untersagt, für ein mit dem Arbeitgeber in Wettbewerb stehendes Unternehmen zu arbeiten oder eigene unternehmerische Tätigkeiten zu entfalten, mit denen sie mit dem Arbeitgeber in Konkurrenz treten könnten. Während dieser Zeit ist es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht gestattet, sich direkt oder indirekt (z.B. über Dritte) an einem im Wettbewerb zu dem Arbeitgeber stehenden Unternehmen zu beteiligen. Ausgenommen hiervon sind bloße Finanzbeteiligungen.

## **§ 9 Personalentwicklungsgespräch**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf ein jährlich mit der oder dem Vorgesetzten durchzuführendes Personalentwicklungsgespräch. Es ist ein gemeinsames Ergebnisprotokoll anzufertigen, welches sich ausschließlich auf Tatsachen, Umstände und Aussagen, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, beziehen darf. Eine Kopie des Ergebnisprotokolls ist den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auszuhändigen.

## **§ 10 Verschwiegenheitspflicht, Herausgabepflicht**

- (1) Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben über Angelegenheiten des Betriebes, die ihnen im Rahmen ihrer Tätigkeit anvertraut oder bekannt geworden sind, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf ausdrückliche Weisung des Arbeitgebers angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren.
- (2) Dritten gegenüber und zu außerdienstlichen Zwecken dürfen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ohne Genehmigung des Arbeitgebers von betrieblichen Vorgängen und Schriftstücken sowie bildlichen Darstellungen weder sich noch anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen verschaffen. Diesem Verbot unterliegen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht, wenn die Offenlegung durch Gesetz, Tarifvertrag oder ausdrückliche betriebliche Anordnung vorgeschrieben oder zur Wahrung berechtigter Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen notwendig ist.
- (3) Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben unverzüglich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie jederzeit auf schriftliches Verlangen des Arbeitgebers betriebliche Schriftstücke sowie schriftliche Aufzeichnungen über konkret benannte betriebliche Vorgänge herauszugeben. Dies gilt auch für Schriftstücke und Aufzeichnungen auf Datenträgern jedweder Art.
- (4) Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegenheiten, die der gesetzlichen oder tarifvertraglich vereinbarten Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

## **§ 11 Arbeitsverhinderung und Mitteilungspflicht**

- (1) Ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aus unvorhersehbaren wichtigen Gründen gehindert die Arbeit aufzunehmen, so hat sie oder er dies unter Angabe der Gründe und der voraussichtlichen Dauer des Fernbleibens unverzüglich, nach Möglichkeit vor Arbeitsbeginn, dem Arbeitgeber mitzuteilen.

- (2) Ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsaufnahme verhindert, so ist sie oder er verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, so hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag nachzureichen. Verlängert sich die Arbeitsunfähigkeit über die in der ärztlichen Bescheinigung angegebene Dauer hinaus, so hat sie oder er dies unverzüglich anzuzeigen und eine neue Bescheinigung vorzulegen. Der Arbeitgeber ist im Einzelfall berechtigt, den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit ab dem ersten Krankheitstag zu verlangen.
- (3) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen über zu erledigende Vorgänge, Termine und Sachverhalte informieren. Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner und Kommunikationswege werden in der Einrichtung geregelt.

## ABSCHNITT II Fort- und Weiterbildung

### § 12 Qualifizierung

- (1) Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern.
- (2) Zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an fünf Tagen im Kalenderjahr unter Fortzahlung ihrer Vergütung von der Arbeit freigestellt werden. Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann der Anspruch auf Freistellung für drei Kalenderjahre zusammengefasst werden.
- (3) Zeiten der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (4) Die Arbeitgeber tragen in jedem Fall die Kosten von Qualifizierungsmaßnahmen, die durch sie angeordnet werden. Die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen, die von Beschäftigten beantragt und von Arbeitgebern genehmigt werden, tragen ebenfalls die Arbeitgeber. In begründeten Einzelfällen können individuelle Vereinbarungen über Eigenbeiträge von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern getroffen werden.

#### **Protokollerklärung:**

*Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass der in Satz 2 festgelegte Anspruch nicht die Teilnahme an durch Rechtsvorschriften vorgeschriebenen Maßnahmen wie beispielsweise Erste-Hilfe, Arbeitsschutz, Hygiene und Brandschutz berührt.*

## ABSCHNITT III Arbeitszeit

### § 13 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden.

- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von 12 Monaten zugrunde zu legen. Der Beginn und das Ende des Zeitraums werden durch Betriebsvereinbarung oder durch den Arbeitsvertrag geregelt. Aus der laufenden Arbeitszeitaddition dürfen sich keine Zahlen von unter - 40 und nicht über + 80 Stunden ergeben.
- (3) Die Arbeitsleistung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist bei Vollbeschäftigung grundsätzlich auf 5 Tage in der Woche zu verteilen. Ausnahmsweise kann die Arbeitsleistung aus notwendigen betrieblichen Gründen auch auf 6 Arbeitstage in der Woche verteilt werden. Innerhalb von 2 Wochen sollen mindestens 2 Kalendertage am Stück arbeitsfrei bleiben.
- (4) Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Schichtarbeit und Überstunden sowie zu Bereitschaftsdiensten verpflichtet. Darüber hinaus sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Ableistung von Rufbereitschaften verpflichtet.

### **§ 13 a Ruhepausen**

- (1) Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.
- (2) Bei Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen können Pausenregelungen gemäß § 7 Abs. 2 Nr. 3 ArbZG der Eigenart der Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen entsprechend angepasst werden. Der Gesundheitsschutz ist durch einen entsprechenden Zeitausgleich zu gewährleisten.

#### **Protokollnotiz:**

*Die Eigenart der Kinder- und Jugendhilfe gebietet es, dass junge Menschen eine „Rund-um-die-Uhr-Betreuung“ erhalten. Für nicht innewohnende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die insbesondere an Wochenenden und an Feiertagen regelmäßig Einzeldienst verrichten, ist es regelmäßig nicht möglich im Voraus festzulegen, wann und wie lange eine Pause genommen werden kann. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat jedoch mehrmals am Tag die Möglichkeit, sich von der aktiven Arbeit zurückzuziehen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn sich die Betreuten mit sich selbst beschäftigen oder schlafen. In einem solchen Fall ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nur im Notfall gehalten, seine Pause zu unterbrechen. Insoweit ist jederzeit gewährleistet, dass der mit § 4 ArbZG vorgesehene Erholungszweck, der sich durch Unterbrechung der Arbeit einstellen soll, eintritt. Zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten, insbesondere während des Einzeldienstes, können die Arbeitsvertragsparteien vereinbaren, dass die Ruhezeit nach dem Ende eines Dienstes statt der gesetzlich vorgeschriebenen 11 Stunden mindestens 14 Stunden beträgt.*

*Besteht für die Gesundheit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers auch unter Beachtung der Verlängerung der Ruhezeit eine Gefahr werden die Arbeitsvertragsparteien Maßnahmen besprechen, die den Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers wieder gewährleisten sollen. Der Arbeitgeber wird entsprechende Schutzmaßnahmen bestimmen (z.B. längere Intervalle zwischen den Wochenenddiensten). Sofern bei Einzeldiensten zwar regelmäßig eine Pause genommen werden kann, die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer diese aber zur Sicherstellung der Aufsichtspflicht am Arbeitsplatz zu nehmen hat, um nur in Ausnahmefällen die Pause zu unterbrechen, kann auch vereinbart werden, dass in diesen Fällen die Pausenzeit als Arbeitszeit gilt.*

## § 14 Begriffe und Sonderformen der Arbeit

- (1) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit vorsieht.
- (2) Bereitschaftsdienst leisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die, ohne dass von ihnen wache Aufmerksamkeit gefordert wird, für Zwecke des Betriebes, sich an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebes aufhalten, damit sie erforderlichenfalls ihre volle Arbeitstätigkeit unverzüglich, also ohne schuldhaftes Verzögern, aufnehmen können.
- (3) Rufbereitschaft leisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.
- (4) Nachtarbeit ist die Arbeit im Zeitraum zwischen 22 Uhr und 6 Uhr für jede volle Stunde der Arbeit.
- (5) Überstunden sind die geleisteten Arbeitsstunden, die über den Rahmen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit hinausgehen und nicht innerhalb des Zeitraums nach § 13 (2) ausgeglichen worden sind.

## § 15 Sonderregelungen für Bereitschaftsdienste

- (1) Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (2) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 Abs. 2a ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes auch ohne Ausgleich über 8 Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt und sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit maximal 24 Stunden betragen. Ein erheblicher Umfang ist anzunehmen, wenn der Anteil von Bereitschaftsdienst oder Arbeitsbereitschaft mindestens ein Drittel der täglichen Arbeitszeit beträgt.
- (3) Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben. Die Ruhezeit kann um zwei Stunden gekürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb von 4 Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit ausgeglichen wird.

### **Protokollnotizen**

- (1) *Ein Überwiegen der Arbeitsleistung liegt vor, wenn durchschnittlich in mehr als 25% der Bereitschaftszeit Arbeitsleistungen anfallen. Maßgeblich für die Durchschnittsberechnung ist der Zeitraum von einem Kalenderjahr.*
- (2) *Sofern die durchschnittliche Arbeitsleistung im Sinne von Nr. 1 überschritten wird, sind Beginn und Ende von Bereitschaftsdiensten neu festzulegen.*
- (3) *Der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen.*
- (4) *Eine Heranziehung zur Arbeitsleistung während eines Bereitschaftsdienstes löst keinen weiteren Vergütungsanspruch aus.*

- (5) *Die Tarifvertragsparteien stellen gemeinsam fest, dass die Regelungen des § 13 Rahmentarifvertrag (u.a. 5-Tage-Woche) und die Regelungen des § 15 Rahmentarifvertrag (u.a. Summe Vollarbeitszeit und Bereitschaftszeit höchstens 58 Stunden wöchentlich) so anzuwenden sind, dass maximal 11 Bereitschaftsdienste im Monat entstehen. Dieser Wert ergibt sich demnach rechnerisch, wenn man bei der Dienstplangestaltung von durchschnittlich 2,5 Bereitschaftsdiensten wöchentlich als Maximalwert ausgeht, da der Monat im Mittel 4,35 Wochen hat.*
- (6) *Als wichtige betriebliche Gründe gelten insbesondere Ferienfreizeiten und außergewöhnliche personelle Engpässe.*

## **§ 16 Sonderregelungen für Rufbereitschaften**

Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden.

## **§ 17 Sonderregelungen für familienanaloge Wohnformen**

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die gemäß § 18 Abs. 1 Nr. 3 Arbeitszeitgesetz die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes nicht gelten, finden die Bestimmungen des Abschnitts III dieses Tarifvertrages keine Anwendung.

## **§ 18 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit/ Zeitzuschläge**

- (1) Die Beschäftigten erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Die Zeitzuschläge betragen - auch bei Teilzeitarbeiterinnen und Teilzeitarbeitnehmern – je geleisteter Arbeitsstunde
- für Überstunden 20 v.H.,
  - für Nachtarbeit 25 v.H. Wird die Arbeit vor 0.00 Uhr aufgenommen, erhöht sich der Zuschlagssatz auf 40 % für die Zeit von 0.00 bis 4.00 Uhr,
  - für Sonntagsarbeit 50 v.H.
  - für Arbeit am 31. Dezember ab 14 Uhr und an den gesetzlichen Feiertagen ohne Freizeitausgleich 125 v.H., mit Freizeitausgleich 25 v.H.
  - für Arbeit am 24. Dezember ab 14 Uhr, am 25. und 26. Dezember sowie am 1. Mai ohne Freizeitausgleich 150 v.H., mit Freizeitausgleich 50 v.H.
- (2) Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen gemäß Abs. 1 Nr. c) bis e) wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.
- (3) Durch Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass die Zeitzuschläge durch einen entsprechenden Freizeitausgleich abgegolten werden können.

## **§ 19 Arbeitsbefreiung**

- (1) Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer wird in nachstehenden Fällen, wenn die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden kann, unter Fortzahlung des Entgelts für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt:
- 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 oder der Arbeitnehmer nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (2) In allen Fällen, in denen die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer einem Dritten gegenüber Anspruch auf Erstattung des Verdienstausfalles erlangt, hat sie oder er diesen zum Zwecke der Anrechnung auf die Bezüge geltend zu machen. Aufwandsentschädigungen bleiben hierbei außer Betracht.
- (3) Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer wird zudem unter Fortzahlung des Entgelts bei nachfolgend genannten Anlässen wie folgt von der Arbeit freigestellt:
- a) bei eigener Heirat, Heirat der Kinder 1 Arbeitstag,
  - b) bei Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin oder vollzogener Adoption eines minderjährigen Kindes 1 Arbeitstag,
  - c) beim Tod des/der Ehegatten/Lebenspartner/in, der eigenen Kinder oder Eltern 3 Arbeitstage,
  - d) beim Tod eines anderen Familienangehörigen (Geschwister, Großeltern, Schwiegereltern) 1 Arbeitstag,
  - e) bei 10-, 15- usw.-jähriger Betriebszugehörigkeit (Dienstjubiläum) 1 Arbeitstag. Mitglieder der GEW erhalten 1 Arbeitstag bereits bei 5-jähriger Betriebszugehörigkeit.
  - f) bei dienstlich veranlassten Umzügen.
- (4) Der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer wird unbezahlte Freistellung gewährt:
- a) bei Erkrankung eines Kindes, welches das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, nach den Regelungen des § 45 SGB V. Dauer des Freistellungsanspruches:
    - aa) verheiratete Beschäftigte mit Lebenspartnern; je Kind längstens 10 Arbeitstage, bei mehreren Kindern längstens 25 Arbeitstage p.a.
    - bb) alleinerziehende Beschäftigte je Kind längstens 20 Arbeitstage, bei mehreren Kindern 50 Arbeitstage p.a.
  - b) bei Erkrankung und Pflege eines Kindes, das das zwölfte Lebensjahr, aber noch nicht das 14. Lebensjahr vollendet hat, erhalten Beschäftigte längstens sechs Tage unbezahlte Freistellung.
- (5) Die Befreiungsbestimmungen, die für Ehegatten gelten, sind auf Lebenspartnerschaften ebenfalls anzuwenden.
- (6) Zur Teilnahme an Tagungen von Gremien der GEW kann den gewählten Vertreterinnen und Vertretern auf Anfordern der GEW Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. Zur Vorbereitung und Durchführung von Tarifverhandlungen mit dem AG-VPK soll auf Anfordern der GEW Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden.

**Protokollnotiz zu Absatz 1:**

*Für arbeitgeberveranlasste Untersuchungen ist in jedem Fall Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.*

# ABSCHNITT IV Urlaub

## § 20 Erholungsurlaub

- (1) Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erhalten in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung des regelmäßigen Entgelts.
- (2) Die Zahl der Urlaubstage von Vollzeitbeschäftigten beträgt 30 Arbeitstage (20 Tage gesetzlicher und 10 Tage tariflicher Urlaub) pro Kalenderjahr. Mitglieder der GEW erhalten einen zusätzlichen Urlaubstag pro Kalenderjahr. Für Beschäftigte, die nicht in einer 5-Tage-Woche arbeiten, wird der Urlaubsanspruch anteilig berechnet. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht.
- (3) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und angetreten werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.
- (4) Mit Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres bzw. im Falle der Übertragung in das folgende Kalenderjahr, mit Ablauf des 31. März des folgenden Kalenderjahres, verfällt der Urlaub, sofern der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer darauf hingewiesen hat und ihr oder ihm ermöglicht hat, den Urlaub zu nehmen.
- (5) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können einen Urlaub erst dann antreten, wenn dieser vom Arbeitgeber schriftlich genehmigt oder aufgrund dringender betrieblicher Gründe festgelegt worden ist.
- (6) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 2; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt hiervon unberührt.
- (7) Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer für das Kalenderjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Dies gilt nicht, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während der Elternzeit bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet.
- (8) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz in der jeweils geltenden Fassung.

### **Protokollnotiz:**

*Aufgrund der Besonderheiten der Betreuung von Kindern und Jugendlichen in einer familienanalogen Wohnform verbringen die innewohnenden Fachkräfte den Jahresurlaub i.d.R. gemeinsam mit den von ihnen betreuten Kindern und Jugendlichen. Die Beschäftigten können beim Arbeitgeber beantragen, dass sie den Urlaub ganz oder teilweise ohne zu betreuende Kinder oder Jugendliche verbringen. Der Arbeitgeber soll diesem Antrag zustimmen, wenn während der Abwesenheit der betreuenden innewohnenden Fachkraft die reibungslose Weiterbetreuung des Betreten gewährleistet ist und die vorübergehende Trennung des betreuten Kindes oder Jugendlichen keine unverhältnismäßige Beeinträchtigung des Kindeswohls bedeuten würde.*

# ABSCHNITT V Entgeltfortzahlung Im Krankheitsfall

## § 21 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Wird eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an ihrer oder seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie oder ihn ein Verschulden trifft, so hat sie oder er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. Wird die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert sie oder er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht, wenn
  - a) sie oder er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
  - b) seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.
- (2) Der Anspruch nach Absatz 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.
- (3) Die Entgeltfortzahlung wird bis zur Dauer von sechs Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus geleistet.

In Bezug auf die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung und des Entgelts im Krankheitsfall gilt § 12 des Entgelttarifvertrages vom 01.01.2021.

# Abschnitt VI Beendigung des Arbeitsverhältnisses

## § 22 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat.
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 168 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach ihrer oder seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem oder seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und sie oder er innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre oder seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) Verzögert die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer schuldhaft den Rentenanspruch oder bezieht sie oder er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie oder er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten eines durch den zuständigen Rententräger bestimmten Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) Sollen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von 4 Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.
- (6) Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist jederzeit einvernehmlich auch durch einen Aufhebungsvertrag möglich.

### **§ 23 Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

- (1) Innerhalb der Probezeit gemäß § 2 Abs. 4 beträgt die Kündigungsfrist 2 Wochen. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit im Sinne von § 7 bei demselben Arbeitgeber
  - a) bis zu einem Jahr 4 Wochen,
  - b) von mehr als einem Jahr 6 Wochen,
  - c) von mindestens fünf Jahren 3 Monate,
 zum Ende eines Kalendermonats.  
 Ab einer Beschäftigungszeit von 8 Jahren im Sinne von § 7 bei demselben Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist vier Monate zum Quartalsende.
- (2) Eine ordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist möglich. Für die ordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses von weniger als 6 Monaten beträgt die Kündigungsfrist 2 Wochen zum Monatsende. Nach 6 Monaten beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber von insgesamt
  - a) mehr als 6 Monaten 4 Wochen,
  - b) von insgesamt mehr als 1 Jahr 6 Wochen,
  - c) von insgesamt mehr als 2 Jahren 3 Monate,
  - d) von insgesamt mehr als 3 Jahren 4 Monate
 zum Ende eines Kalendermonats.
- (3) Eine Unterbrechung bis zu 3 Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von dem Arbeitnehmer verschuldet oder veranlasst war.
- (4) Bei mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist.

- (5) Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist vereinbart werden,
- a) wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von 3 Monaten hinaus fortgesetzt wird;
  - b) wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist 4 Wochen nicht unterschreitet.

Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

## **§ 24 Zeugnisse und Bescheinigungen**

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben Beschäftigte Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines Zeugnisses über Art und Dauer ihrer Tätigkeit. Dieses Zeugnis ist auf Antrag auch auf Führung und Leistung zu erstrecken, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens drei Monate bestanden hat.
- (2) Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind berechtigt auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen (Zwischenzeugnis).

# **ABSCHNITT VII Flexible Regelungen im Falle wirtschaftlicher Notlagen**

## **§ 25 Wirtschaftliche Notlage**

- (1) Zur Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen hat der Arbeitgeber im Falle einer nachgewiesenen wirtschaftlichen Notlage vorrangig Maßnahmen nach diesem Abschnitt sowie die §§ 8 und 11 des Entgelttarifvertrages vom 01.01.2021 in seiner aktuellen Fassung zu ergreifen.
- (2) Eine wirtschaftliche Notlage ist gegeben, wenn der Betrieb in seinem Bestand gefährdet ist. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die im Rahmen der Leistungs-, Qualitäts- und Entgeltvereinbarungen gemäß § 78ff. SGB VIII vereinbarte Auslastungsquote um mehr als 10 % unterschritten wird.
- (3) Sofern der Arbeitgeber unterschiedliche Leistungsangebote (gem. § 78b Abs. 1 SGB VIII) vorhält, ist die Auslastungsquote gemäß Absatz 2 anhand des gewichteten Durchschnitts der vereinbarten Auslastungsquoten aller Leistungsangebote zu ermitteln.

## **§ 26 Kurzarbeit**

- (1) Im Falle einer wirtschaftlichen Notlage ist der Arbeitgeber zur Einführung von Kurzarbeit nach dem Dritten Buch des Sozialgesetzbuches (SGB III) berechtigt. Die Ankündigungsfrist beträgt mindestens 2 Wochen.
- (2) Wird die Kurzarbeit vorübergehend bis zu höchstens 3 Wochen durch Vollarbeit unterbrochen, so ist die Wiederaufnahme nicht von einer vorherigen Ankündigung abhängig.

## **ABSCHNITT VIII Haftung und Ausschlussfrist**

### **§ 27 Haftung und Forderungsübergang**

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

### **§ 28 Ausschlussfrist**

- (1) Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden. Erfolgt dies nicht, verfallen diese Ansprüche. Für die Geltendmachung der Ansprüche reicht die Textform.
- (2) Lehnt der Leistungspflichtige den Anspruch schriftlich oder in Textform ab oder erklärt er sich hierzu nicht innerhalb eines Monats nach Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder nach dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
- (3) Nachfolgende Ansprüche unterliegen nicht den vorgenannten Ausschlussfristen nach den Abs. 1 und 2.
- (4) Ansprüche, die auf strafbaren oder unerlaubten Handlungen bzw.
- (5) auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen des Arbeitgebers oder der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers beruhen, sowie
- (6) Ansprüche der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers auf den Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz, oder
- (7) gesetzliche Ansprüche, auf die nicht verzichtet werden kann.

## **ABSCHNITT IX Schlussbestimmungen**

### **§ 29 Inkrafttreten und Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2021 in Kraft und gilt für unbestimmte Zeit.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich gekündigt werden.

## **§ 30 Salvatorische Klausel; Verpflichtung zur Verhandlungsführung**

- (1) Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrags ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt.
- (2) Die Tarifvertragsparteien sind im Falle einer unwirksamen Bestimmung verpflichtet, über eine wirksame Ersatzregelung zu verhandeln, die dem von den Tarifvertragsparteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt. Das Gleiche gilt im Falle einer Regelungslücke.
- (3) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, auf schriftlichen Antrag einer Partei in Verhandlungen einzutreten, wenn der wirtschaftliche Bestand einer oder mehrerer Mitgliedseinrichtungen des AG-VPK im Sinne des § 25 dieses Vertrages gefährdet ist. Das Gleiche gilt bei grundsätzlichen Problemen bei der Anwendung dieses Tarifvertrages.
- (4) Die Tarifvertragsparteien können temporäre oder ständige Arbeitsgruppen einrichten mit dem Ziel:
  - a) diesen Tarifvertrag weiterzuentwickeln,
  - b) Protokollnotizen zu verfassen, welche die Anwendung des Tarifvertrages konkretisieren,
  - c) in Streitfällen zur Schlichtung von Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beizutragen.

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

# **Entgeltrahmentarifvertrag**

Zwischen

**dem Arbeitgeberverband privater Träger  
der Kinder- und Jugendhilfe e.V. (AG-VPK)**

und

**der GEW Rheinland-Pfalz,  
zugleich handelnd für die GEW Saarland,**

wird nachfolgender Entgeltrahmentarifvertrag geschlossen:

## **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt
  - a) räumlich für die Bundesländer Rheinland-Pfalz und das Saarland,
  - b) fachlich für alle Mitglieder des AG-VPK,

- c) persönlich für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ein Arbeitsverhältnis mit einer Mitgliedseinrichtung des AG-VPK haben.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht
- d) für Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden,
  - e) für Beschäftigte, die auf Grund ihrer Tätigkeit keiner der Entgeltgruppen gemäß § 4 zugeordnet werden können.

**Protokollnotiz:**

*Die Tarifvertragsparteien streben eine einheitliche Anwendung dieses Tarifvertrages an. Die Möglichkeit der arbeitsvertraglichen Bezugnahme für Betriebe außerhalb des Geltungsbereiches soll daher auch tarifdispositive Regelungen erfassen, die sonst nur für Betriebe im räumlichen Geltungsbereich Rheinland-Pfalz und Saarland gelten würden.*

## **§ 2 Allgemeine Entgeltbestimmungen**

Die Beschäftigten erhalten für ihre Tätigkeit ein festes Monatsentgelt, das am Ende jeden Monats nach Abzug von Steuern und Abgaben überwiesen wird.

Durch freiwillige schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann vereinbart werden, dass der jeweils tarifvertraglich vorgesehene Bruttolohn lohnsteuerfreie oder pauschal besteuerte Sachleistungen in Höhe von maximal 300 € monatlich enthält, sofern die steuerrechtlichen Zulässigkeitsvoraussetzungen erfüllt sind und der bisherige ungekürzte Arbeitslohn weiterhin Bemessungsgrundlage für künftige Erhöhungen des Arbeitslohns oder andere Arbeitgeberleistungen (z. B. Sonderzahlungen) ist. Die Beschäftigten sind umfassend über diese Möglichkeit aufzuklären und über die Folgen zu belehren.

Die Beschäftigten haben Anspruch auf eine monatliche Entgeltabrechnung.

Die Arbeitnehmer sind zur Nachprüfung der Entgeltabrechnung verpflichtet. Ergeben sich Unstimmigkeiten, sind diese der für den Arbeitgeber abrechnenden Stelle unverzüglich mitzuteilen.

## **§ 3 Eingruppierung/ Entgeltgruppen**

Es gibt folgende Entgeltgruppen:

Erziehungsdienst (Fallgruppen 1 - 4)

Verwaltung (Fallgruppen 1 - 4)

Hauswirtschaft und Technik (Fallgruppen 1 - 4)

Leitung (Fallgruppen 1 - 4)

Bei Aufstieg in eine höhere Entgeltgruppe gilt der stufengleiche Betrag der neuen Entgeltgruppe.

## **§ 4 Eingruppierung in besonderen Fällen**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Einrichtungen familienanaloger Wohnformen, die nicht dem Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes unterfallen und in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen, erhalten unabhängig von der jeweils ausgeübten Tätigkeit, den 1,1-fachen Satz der Regelvergütung ohne Zulagen.

## **§ 5 Vorübergehende Ausübung einer anderen Tätigkeit**

Werden einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer zeitweise für maximal 3 Jahre Arbeiten übertragen, die einer höheren Entgeltgruppe entsprechen, erhält sie oder er für die Dauer der Ausübung der Tätigkeit eine persönliche Zulage.

Die Höhe der persönlichen Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung der Tätigkeit ergeben hätte.

Übt der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin vorübergehend auf Veranlassung des Arbeitgebers bis zu 6 Wochen eine geringwertigere Tätigkeit aus, so hat er oder sie Anspruch auf die Bezahlung in seiner oder ihrer bisherigen, vor Übertragung der geringwertigeren Tätigkeit zustehenden Fallgruppe und Stufe. Wird dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin innerhalb dieses Zeitraumes eine Tätigkeit angeboten, die seiner oder ihrer bisherigen Fallgruppe und Stufe entspricht und lehnt er oder sie diese ab, erfolgt 6 Wochen nach einer Ablehnung die Entlohnung unter Beibehaltung der Stufe nach der Fallgruppe, der die tatsächlich ausgeführte Tätigkeit zugeordnet ist. Wird eine solche Tätigkeit nicht angeboten, bleibt es bei der Entlohnung in der bisherigen Fallgruppe.

## **§ 6 Abtretung, Überstundenvergütung, Überstundenabgeltung**

Eine Abtretung oder Verpfändung der zu gewährenden Bezüge ist nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung durch den Arbeitgeber zulässig.

Leistet der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin Mehrarbeit- bzw. Überstunden, so besteht ein Vergütungsanspruch nur, wenn die Arbeit arbeitgeberseitig angeordnet oder vereinbart worden ist, oder wenn sie aus dringenden betrieblichen Interessen erforderlich war. Eine weitere Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin Beginn und Ende der Arbeit unverzüglich dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich angezeigt hat.

Die Überstundenvergütung berechnet sich nach dem monatlichen Tabellenentgelt.

## **§ 7 Besondere Regelungen zum Bereitschaftsdienst**

Zum Zwecke der Entgeltberechnung werden für Zeiten des Bereitschaftsdienstes 25% des für Vollarbeit gezahlten Stundenlohnes berechnet (Faktorisierung).

Für Zeiten der Rufbereitschaft werden zum Zwecke der Entgeltberechnung 12,5% des für Vollarbeit gezahlten Stundenlohnes berechnet.

Für Bereitschaftsdienste gezahlte Zuschläge beziehen sich auf die faktorisierte Arbeitszeit nach Satz 1.

## **§ 8 Entgeltkürzungen**

Der Arbeitgeber kann im Falle einer wirtschaftlichen Notlage im Sinne von § 27 des Rahmentarifvertrages vom 01.01.2021 eine Kürzung der im Entgelttarifvertrag vom 01.01.2021 vorgesehenen Entgelte um bis zu 6% vornehmen, sobald die wirtschaftliche Notlage länger als 60 Tage innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten existiert und darüber eine Vereinbarung mit der GEW Rheinland-Pfalz erzielt wurde.

## **§ 9 Stufen der Entgelttabellen**

Alle Entgeltgruppen enthalten 6 Stufen.

Die jeweils nächste Stufe wird nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit in einer Stufe erreicht:

- Stufe 2 nach 1 Jahr in Stufe 1
- Stufe 3 nach 3 Jahren in Stufe 2
- Stufe 4 nach 4 Jahren in Stufe 3
- Stufe 5 nach 4 Jahren in Stufe 4
- Stufe 6 nach 5 Jahren in Stufe 5

## **§ 10 Allgemeine Regelungen zu den Stufen**

Die Beschäftigten erhalten das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird.

Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 9 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz;
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit bis zu 39 Wochen;
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs;
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei dem der Arbeitgeber vor Antritt schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt hat;
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr, Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils 3 Jahren, die nicht nach Satz 1 erfasst werden und Elternzeit bis zu jeweils 5 Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Bei einer Unterbrechung von mehr als 3 Jahren und bei Elternzeit von mehr als 5 Jahren erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. Teilzeitbeschäftigung ist unschädlich.

## **§ 11 Jahressonderzahlung/ Kürzung der Jahressonderzahlung**

Beschäftigte, die am 01. Dezember im Beschäftigungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Sonderzahlung. Die Jahressonderzahlung wird mit dem jeweiligen Novembergehalt ausgezahlt.

Die Jahressonderzahlung beträgt 100% eines durchschnittlichen Monatstabellenentgelts. Der Zeitraum für die Ermittlung des Durchschnitts (Bezugszeitraum) ist vom 01.09. des Vorjahres bis zum 31.08. des laufenden Jahres. Liegt der Beschäftigungsbeginn außerhalb dieses Zeitraums, gilt als Bemessungsgrundlage das erste volle Monatsentgelt. Die Lage des Bezugszeitraums kann durch Betriebsvereinbarung abweichend geregelt werden.

Der Anspruch vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs.2 und § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG), Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

Im Falle einer wirtschaftlichen Notlage gemäß § 27 des Rahmentarifvertrages vom 01.01.2021 ist der Arbeitgeber berechtigt die Sonderzahlung zu kürzen.

Die Kürzung erfolgt bei Unterschreitung der nach § 25 Abs. 2 und 3 Rahmentarifvertrag ermittelten Auslastungsquote um

- 25% bei Unterschreitung von mindestens 15 Tagen
- 50% bei Unterschreitung mindestens 30 Tagen
- 75% bei Unterschreitung von mindestens 45 Tagen
- 100% bei Unterschreitung von mindestens 60 Tagen innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten.

**Protokollnotiz:**

*Absatz 2 Satz 2 und 3 gelten entsprechend.*

## **§ 12 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung**

In den Fällen der Entgeltfortzahlung werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate gezahlt. Ausgenommen hiervon sind die Jahressonderzahlung sowie besondere Zahlungen nach § 14.

## **§ 13 Besondere Zahlungen**

Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens 6 Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. Für Vollzeit Arbeitnehmer und Vollzeit Arbeitnehmerinnen beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden Kalendermonat 13 Euro. Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt und für die beiden vorausgegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor 8 Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. Die vermögenswirksame Leistung wird nur für die Kalendermonate gewährt, für die den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen das Tabellenentgelt oder Entgeltfortzahlung zusteht.

## **§ 14 Berechnung und Auszahlung des Entgelts**

Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 4 des Entgelttarifvertrages vom 01.01.2021) und alle sonstigen Entgeltbestandteile anteilmäßig.

## § 15 Betriebliche Altersversorgung

Die Tarifvertragsparteien streben eine Regelung zur betrieblichen Altersvorsorge an. Bis zum Inkrafttreten eigenständiger Regelungen gelten die bislang im jeweiligen Betrieb geltenden Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung fort.

## § 16 Inkrafttreten und Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt am 01. 01.2021 in Kraft und gilt für unbestimmte Zeit.

Er kann mit einer Frist von sechs Monaten schriftlich gekündigt werden.

Die Umstellung der Entgelte erfolgt abweichend von Satz 1 in Abhängigkeit von den Verhandlungszeitpunkten mit den Leistungserbringern Zug um Zug. Sie hat aber spätestens am 01.01.2022 zu erfolgen.

### **Protokollnotiz:**

*Die Jahressonderzahlung gehört mit zu den Entgelten.*

## § 17 Salvatorische Klausel/Verpflichtung zur Verhandlungsführung

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrags ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt.

Die Tarifparteien sind im Falle einer unwirksamen Bestimmung verpflichtet, über eine wirksame Ersatzregelung zu verhandeln, die dem von den Tarifvertragsparteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt. Das Gleiche gilt im Falle einer Regelungslücke.

Die Tarifparteien verpflichten sich, auf schriftlichen Antrag einer Partei in Verhandlungen/Gespräche einzutreten, wenn der wirtschaftliche Bestand einer oder mehrerer Mitgliedseinrichtungen des AG-VPK gefährdet ist. Das Gleiche gilt bei grundsätzlichen Problemen bei der Anwendung dieses Tarifvertrages.

Die Tarifvertragsparteien können temporäre oder ständige Arbeitsgruppen einrichten mit dem Ziel:

- a) diesen Tarifvertrag weiterzuentwickeln
- b) Protokollnotizen zu verfassen, welche die Anwendung des Tarifvertrages konkretisieren
- c) in Streitfällen zur Schlichtung von Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beizutragen

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

# Entgelttarifvertrag

Zwischen

**dem Arbeitgeberverband privater Träger  
der Kinder- und Jugendhilfe e.V. (AG-VPK)**

und

**der GEW Rheinland-Pfalz,  
zugleich handelnd für die GEW Saarland,**

wird nachfolgender Entgelttarifvertrag geschlossen:

## § 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt

- a) räumlich für die Bundesländer Rheinland-Pfalz und Saarland,
- b) fachlich für alle ordentlichen Mitglieder des AG-VPK,
- c) persönlich für alle Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis mit einer Mitgliedseinrichtung des AG-VPK stehen. Hierzu gehören auch arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 12 a Tarifvertragsgesetzes.
- d) Sofern ein Unternehmen mit Sitz in Rheinland-Pfalz oder Saarland Betriebe oder Betriebssteile in anderen Bundesländern ohne Tarifvertrag betreibt, kann die Geltung dieses Tarifvertrages auch für diese Betriebe und Betriebssteile arbeitsvertraglich vereinbart werden.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht

- a) für Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum überwiegend zum Zwecke ihrer Voroder Ausbildung beschäftigt werden,
- b) für Beschäftigte, die auf Grund ihrer Tätigkeit keiner der nachfolgenden Entgeltgruppen zugeordnet werden können.

### **Protokollnotiz:**

*Die Tarifvertragsparteien streben eine einheitliche Anwendung dieses Tarifvertrages an. Die Möglichkeit der arbeitsvertraglichen Bezugnahme für Betriebe außerhalb des Geltungsbereiches soll daher auch tarifdispositive Regelungen erfassen, die sonst nur für Betriebe im räumlichen Geltungsbereich Rheinland-Pfalz und Saarland gelten würden.*

## § 2 Entgeltgruppen

Für die Eingruppierung gelten die Bestimmungen des Entgelttarifvertrages vom 01.01.2021 in seiner jeweiligen Fassung.

## § 3 Entgelttabellen

### Erziehungsdienst

FG	Jahr	1	2	3	4	5	6
			nach 1 Jahr in Stufe 1	nach 3 Jahren in Stufe 2	nach 4 Jahren in Stufe 3	nach 4 Jahren in Stufe 4	nach 5 Jahren in Stufe 5
1	01.04.2022- 31.12.2022	3071,31 €	3292,21 €	3755,33 €	3929,79 €	4268,36 €	4560,49 €
	01.04.2021- 31.03.2022	3017,00 €	3234,00 €	3688,93 €	3860,30 €	4192,89 €	4479,85 €
	bis 31.03.2021	2967,00 €	3184,00 €	3638,00 €	3807,00 €	4135,00 €	4418,00 €
2	01.04.2022- 31.12.2022	3436,77 €	3684,14 €	4010,30 €	4297,26 €	4652,36 €	4803,07 €
	01.04.2021- 31.03.2022	3376,00 €	3619,00 €	3939,39 €	4221,28 €	4570,10 €	4718,14 €
	bis 31.03.2021	3326,00 €	3569,00 €	3885,00 €	4163,00 €	4507,00 €	4653,00 €
3	01.04.2022- 31.12.2022	3524,32 €	3780,11 €	4081,53 €	4519,20 €	4930,03 €	5244,87 €
	01.04.2021- 31.03.2022	3462,00 €	3713,27 €	4009,36 €	4439,29 €	4842,86 €	5152,13 €
	bis 31.03.2021	3412,00 €	3662,00 €	3954,00 €	4378,00 €	4776,00 €	5081,00 €
4	01.04.2022- 31.12.2022	3778,04 €	4047,46 €	4362,29 €	4818,55 €	5247,97 €	5576,23 €
	01.04.2021- 31.03.2022	3711,24 €	3975,89 €	4285,16 €	4733,35 €	5155,18 €	5477,63 €
	bis 31.03.2021	3660,00 €	3921,00 €	4226,00 €	4668,00 €	5084,00 €	5402,00 €

## Verwaltung

FG	Jahr	1	2	3	4	5	6
			nach 1 Jahr in Stufe 1	nach 3 Jahren in Stufe 2	nach 4 Jahren in Stufe 3	nach 4 Jahren in Stufe 4	nach 5 Jahren in stufe 5
1	01.04.2022- 31.12.2022	2298,34 €	2500,36 €	2549,36 €	2619,25 €	2772,91 €	2933,64 €
	01.04.2021- 31.03.2022	2257,70 €	2456,15 €	2504,28 €	2572,94 €	2723,88 €	2881,77 €
	bis 31.03.2021	2207,70 €	2406,15 €	2454,28 €	2522,94 €	2673,88 €	2831,77 €
2	01.04.2022- 31.12.2022	2750,95 €	2940,05 €	3072,65 €	3203,86 €	3332,75 €	3398,40 €
	01.04.2021- 31.03.2022	2702,31 €	2888,06 €	3018,32 €	3147,21 €	3273,82 €	3338,31 €
	bis 31.03.2021	2652,31 €	2838,06 €	2968,32 €	3097,21 €	3223,82 €	3288,31 €
3	01.04.2022- 31.12.2022	2858,95 €	3055,61 €	3193,52 €	3329,98 €	3464,02 €	3532,30 €
	01.04.2021- 31.03.2022	2808,40 €	3001,58 €	3137,05 €	3271,10 €	3402,77 €	3469,84 €
	bis 31.03.2021	2758,40 €	2951,58 €	3087,05 €	3221,10 €	3352,77 €	3419,84 €
4	01.04.2022- 31.12.2022	3236,97 €	3460,09 €	3738,15 €	4156,23 €	4492,53 €	4684,23 €
	01.04.2021- 31.03.2022	3179,73 €	3398,91 €	3672,05 €	4082,74 €	4413,09 €	4601,40 €
	bis 31.03.2021	3129,73 €	3348,91 €	3621,35 €	4026,37 €	4352,16 €	4537,87 €

## Hauswirtschaft/Technik

FG	Jahr	1	2	3	4	5	6
		Einarbeitungsstufe bis zu 12 Monaten	nach 1 Jahr in Stufe 1	nach 3 Jahren in Stufe 2	nach 4 Jahren in Stufe 3	nach 4 Jahren in Stufe 4	nach 5 Jahren in Stufe 5
1	01.04.2022-31.12.2022	2298,34 €	2500,36 €	2549,36 €	2619,25 €	2772,83 €	2933,64 €
	01.04.2021-31.03.2022	2257,70 €	2456,15 €	2504,28 €	2572,94 €	2723,80 €	2881,77 €
	bis 31.03.2021	2207,70 €	2406,15 €	2454,28 €	2522,94 €	2673,80 €	2831,77 €
2	01.04.2022-31.12.2022	2641,05 €	2824,47 €	2948,37 €	3079,57 €	3201,48 €	3264,49 €
	01.04.2021-31.03.2022	2594,35 €	2774,53 €	2896,24 €	3025,12 €	3144,87 €	3206,77 €
	bis 31.03.2021	2544,35 €	2724,53 €	2846,24 €	2975,12 €	3094,87 €	3156,77 €
3	01.04.2022-31.12.2022	2742,61 €	2935,41 €	3064,27 €	3200,71 €	3327,51 €	3393,03 €
	01.04.2021-31.03.2022	2694,12 €	2883,51 €	3010,09 €	3144,12 €	3268,67 €	3333,04 €
	bis 31.03.2021	2646,12 €	2833,51 €	2960,09 €	3094,12 €	3218,67 €	3283,04 €
4	01.04.2022-31.12.2022	3107,27 €	3323,72 €	3585,81 €	3992,39 €	4312,83 €	4496,84 €
	01.04.2021-31.03.2022	3052,33 €	3264,95 €	3522,41 €	3921,80 €	4236,57 €	4417,33 €
	bis 31.03.2021	3002,33 €	3214,95 €	3472,41 €	3867,65 €	4178,08 €	4356,34 €

## Leitung

FG	Jahr	1	2	3	4	5	6
			nach 1 Jahr in Stufe 1	nach 3 Jahren in Stufe 2	nach 4 Jahren in Stufe 3	nach 4 Jahren in Stufe 4	nach 5 Jahren in Stufe 5
1	01.04.2022- 31.12.2022	4042,29 €	4338,65 €	4684,98 €	5186,86 €	5659,21 €	6020,30 €
	01.04.2021- 31.03.2022	3970,82 €	4261,94 €	4602,14 €	5095,15 €	5559,15 €	5913,85 €
	bis 31.03.2021	3916,00 €	4203,10 €	4538,60 €	5024,80 €	5482,40 €	5832,20 €
2	01.04.2022- 31.12.2022	4410,40 €	4733,08 €	5110,89 €	5658,39 €	6173,69 €	6567,60 €
	01.04.2021- 31.03.2022	4332,42 €	4649,39 €	5020,52 €	5558,34 €	6064,53 €	6451,47 €
	bis 31.03.2021	4272,60 €	4585,20 €	4951,20 €	5481,60 €	5980,80 €	6362,40 €
3	01.04.2022- 31.12.2022	4961,00 €	5324,50 €	5749,75 €	6365,70 €	6945,41 €	7388,55 €
	01.04.2021- 31.03.2022	4873,28 €	5230,35 €	5648,08 €	6253,14 €	6822,60 €	7257,91 €
	bis 31.03.2021	4806,00 €	5158,35 €	5570,10 €	6166,80 €	6728,40 €	7157,70 €
4	01.04.2022- 31.12.2022	5328,49 €	5719,14 €	6175,66 €	6837,22 €	7459,88 €	7935,85 €
	01.04.2021- 31.03.2022	5234,27 €	5618,02 €	6066,46 €	6716,33 €	7327,98 €	7795,53 €
	bis 31.03.2021	5162,00 €	5540,45 €	5982,70 €	6623,60 €	7226,80 €	7687,90 €

## § 4 Eingruppierung

Die Eingruppierung im **Erziehungsdienst** wird wie folgt vorgenommen:

Fallgruppe 1: Die Zuordnung erfolgt bei einem Einsatz im pädagogischen Dienst, sofern eine Anerkennung als Fachkraft i.S.d. § 72 SGB VIII gemäß den landesrechtlichen Vorschriften vorliegt. Die Zuordnung gilt auch für pädagogische Fachkräfte im ambulanten Dienst.

Fallgruppe 2: Die Zuordnung erfolgt für Beschäftigte im pädagogischen Dienst nach Abschluss einer Zusatzqualifizierung im pädagogischen, heilpädagogischen oder therapeutischen Bereich mit einem Stundenanteil von mindestens 300 Stunden, sofern der Nutzen/die Umsetzbarkeit der vorhandenen Zusatzqualifikation im Leistungsangebot der Einrichtung vorgesehen und im Stellenschlüssel entsprechend vereinbart ist.

Fallgruppe 3: Die Zuordnung erfolgt bei einem Einsatz als Gruppenleitung

Fallgruppe 4: Die Zuordnung erfolgt bei einem Einsatz als Fachberatung.

Fußnote zu Fallgruppe 4: *Fachberatungen sind mit fachlich beratenden und koordinierenden Aufgaben und einer fallbezogenen Fachaufsicht gruppen- oder einrichtungsübergreifend beauftragt.*

Die Eingruppierung in **Hauswirtschaft und Technik** wird wie folgt vorgenommen:

Fallgruppe 1: Beschäftigte im hauswirtschaftlichen oder technischen Bereich mit einfachen Tätigkeiten, die eine eingehende Einarbeitung bzw. fachliche Anlernung voraussetzen. Eine abgeschlossene Berufsausbildung ist i.d.R. nicht erforderlich.

Fallgruppe 2: zurzeit nicht besetzt

Fallgruppe 3: Beschäftigte mit Tätigkeiten, die einschlägige Fachkenntnisse erfordern.

Fallgruppe 4: Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit oder Bedeutung aus der Fallgruppe 3 heraushebt.

Die Eingruppierung in der **Verwaltung** wird wie folgt vorgenommen:

Fallgruppe 1: Beschäftigte im Verwaltungsbereich mit einfachen Tätigkeiten, die eine eingehende Einarbeitung bzw. fachliche Anlernung voraussetzen. Eine abgeschlossene Berufsausbildung ist i.d.R. nicht erforderlich.

Fallgruppe 2: Zurzeit nicht besetzt.

Fallgruppe 3: Beschäftigte mit Tätigkeiten, die einschlägige Fachkenntnisse erfordern.

Fallgruppe 4: Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit oder Bedeutung aus der Fallgruppe 3 heraushebt.

Die Eingruppierung im Bereich der **Leitung** wird wie folgt vorgenommen:

Fallgruppe 1: Zurzeit nicht besetzt

Fallgruppe 2: Beschäftigte, denen die Fachaufsicht über einen Fachbereich oder eine Fachabteilung obliegt und die für dessen inhaltliche Weiterentwicklung verantwortlich sind.

Fallgruppe 3: Beschäftigte, denen die Fachaufsicht über alle Angebote des gesamten Trägers obliegt, die für deren inhaltliche Weiterentwicklung verantwortlich sind und die Leistungsbeschreibungen mit den zuständigen Stellen der öffentlichen Jugendhilfe verhandeln.

Fallgruppe 4: Geschäftsführerin oder Geschäftsführer.

## **§ 5 Inkrafttreten und Laufzeit**

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2021 in Kraft.

Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden.

Die Umstellung der Entgelte erfolgt abweichend von Absatz 1 in Abhängigkeit von den Verhandlungszeitpunkten mit den Leistungserbringern Zug um Zug. Sie hat aber spätestens am 01.01.2022 zu erfolgen.

## **§ 6 Salvatorische Klausel / Verpflichtung zur Verhandlungsführung**

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrags ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt.

Die Tarifparteien sind im Falle einer unwirksamen Bestimmung verpflichtet, über eine wirksame Ersatzregelung zu verhandeln, die dem von den Tarifparteien mit der unwirksamen Bestimmung verfolgten wirtschaftlichen Zweck am nächsten kommt. Das gleiche gilt im Falle einer Regelungslücke. Die Tarifparteien verpflichten sich, auf schriftlichen Antrag einer Partei in Verhandlungen/Gespräche einzutreten, wenn der wirtschaftliche Bestand einer oder mehrerer Mitgliedseinrichtungen des AG-VPK gefährdet ist. Das Gleiche gilt bei grundsätzlichen Problemen bei der Anwendung dieses Tarifvertrages.

Die Tarifvertragsparteien können temporäre oder ständige Arbeitsgruppen einrichten mit dem Ziel:

- a) diesen Tarifvertrag weiterzuentwickeln,
- b) Protokollnotizen zu verfassen, welche die Anwendung des Tarifvertrages konkretisieren,
- c) in Streitfällen zur Schlichtung von Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beizutragen.

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

# Tarifvertrag zur Besitzstandswahrung

Zwischen

**dem Arbeitgeberverband privater Träger  
der Kinder- und Jugendhilfe e.V. (AG-VPK)**

und

**der GEW Rheinland-Pfalz, zugleich handelnd für die  
GEW Saarland,**

wird nachfolgender Tarifvertrag geschlossen:

## **Präambel**

Die Tarifvertragsparteien sind sich bewusst, dass die Arbeits- und Entgeltbedingungen bei den Arbeitgebern, die dem Arbeitgeberverband AG-VPK angehören, zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Tarifverträge sehr unterschiedlich sind. Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass es aufgrund des Abschlusses der Tarifverträge zwischen dem AG-VPK und der GEW zu keinen Verschlechterungen bestehender einzelvertraglicher Regelungen kommen soll.

Die Tarifvertragsparteien streben eine einvernehmliche Angleichung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen der Beschäftigten an. Im Rahmen der Weiterentwicklung der Tarifverträge sollen zukünftig weitere Beschäftigtengruppen berücksichtigt werden.

## **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der dem AG-VPK angehört. Abweichungen können sich aus dem jeweiligen Geltungsbereich der einzelnen Tarifverträge (Rahmen-, Entgeltrahmen und Entgelttarifvertrag) ergeben.

## **§ 2 Weitergeltung bisheriger Arbeitsbedingungen**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die schon vor dem 1.01.2021 bei einem Unternehmen des AG-VPK beschäftigt gewesen sind, haben die Wahl, ob sie ihre bisherigen arbeitsvertraglichen Bedingungen beibehalten oder in den Tarifvertrag wechseln wollen. Das Wahlrecht gilt auch für Mitglieder der vertragsschließenden Gewerkschaft. Es wird durch einmalige schriftliche Erklärung gegenüber dem jeweiligen Arbeitgeber ausgeübt.

### **§ 3 Überleitung**

Die Beschäftigten, die in diesen Tarifvertrag wechseln, werden gemäß ihrer Beschäftigungszeit (§ 7 und 7a Rahmentarifvertrag), der Stufe und Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe (§ 9 Entgelttrahmentarifvertrag) zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn die entsprechenden tariflichen Regelungen bereits seit Beginn ihrer Beschäftigungszeit gegolten hätten.

### **§ 4 Salvatorische Klausel**

Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrages oder eine künftig aufgenommene Bestimmung ganz oder teilweise nicht rechtswirksam oder nicht durchführbar sein oder ihre Rechtswirksamkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Die Tarifvertragsparteien werden in diesem Fall eine Vertragsanpassung an das ursprünglich Gewollte anstreben.

### **§ 5 Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages**

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2021 in Kraft und ist nicht kündbar.





[www.gew-rlp.de](http://www.gew-rlp.de)

**Gewerkschaft**  
**Erziehung und Wissenschaft**  
**Rheinland-Pfalz**  
Dreikönigshof  
Martinsstraße 17  
55116 Mainz  
Tel.: 06131 28988-0 \* Fax: 06131 28988-80  
[gew@gew-rlp.de](mailto:gew@gew-rlp.de)