

Entgeltrahmentarifvertrag

zwischen

dem Arbeitgeberverband privater Träger der Kinder- und Jugendhilfe e.V.

(nachfolgend AG-VPK)

Nikolaiwall 3

27283 Verden

- einerseits -

und

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Landesverband Brandenburg,

Alleestraße 6a

14469 Potsdam

- andererseits -

wird nachfolgender Entgeltrahmentarifvertrag geschlossen.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt
 - a) räumlich für das Bundesland Brandenburg,
 - 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.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht
 - a) für Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum überwiegend zum Zwecke ihrer Ausbildung beschäftigt werden, ausgenommen Fachkräfte im Rahmen einer berufsbegleitenden Ausbildung und Berufspraktikanten,
 - b) für Beschäftigte, die aufgrund ihrer Tätigkeit keiner der Entgeltgruppen gemäß § 3 zugeordnet werden können.
- (3) Sofern ein Unternehmen mit Sitz in Brandenburg Betriebe oder Betriebsteile in anderen Bundesländern ohne Tarifvertrag betreibt, kann die Geltung dieses Tarifvertrages auch für diese Betriebe und Betriebsteile arbeitsvertraglich vereinbart werden.

§ 2 Allgemeine Entgeltbestimmungen

- (1) Der Arbeitnehmer erhält für seine Tätigkeit ein festes Monatsentgelt, das in der Regel als Bruttontentgelt vereinbart wird, welches am Ende eines jeden Monats nach Abzug der gesetzlichen Steuern und Abgaben auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto überwiesen wird.
- (2) Dem Arbeitnehmer ist eine Abrechnung auszuhändigen, aus der für den Abrechnungszeitraum die Errechnung des Gesamtverdienstes, die Abzüge und der Nettobetrag zu ersehen sind.
- (3) Der Arbeitnehmer ist zur Nachprüfung der Entgeltabrechnung bzw. der Endabrechnung verpflichtet. Ergeben sich Unstimmigkeiten, sind diese der für den Arbeitgeber abrechnenden Stelle unverzüglich mitzuteilen.

§ 3 Entgeltgruppen/Eingruppierung

- (1) Der Arbeitnehmer wird zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses entsprechend seiner arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit einer Entgeltgruppe zugeordnet. Folgende Entgeltgruppen sind vereinbart:

• Gruppe I	Erziehungsdienst	(E 0 - 4)
• Gruppe II	Erziehungsdienst ambulant	(A 0 – 4)
• Gruppe III	Hauswirtschaft	(H 1 - 4)
• Gruppe IV	Verwaltung und Technik	(VT 1 - 4)
• Gruppe V	Leitung	(L1 - 4)
• Gruppe VI	Psychologen und Lehrer	(PL 1- 4)
- (2) Der Arbeitnehmer erhält monatlich ein Tabellenentgelt. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die der Beschäftigte eingruppiert ist und nach der für ihn geltenden Entgeltstufe gemäß § 4.

§ 4 Entgeltstufen

- (1) Alle Entgeltgruppen enthalten 6 Stufen.
- (2) Die Arbeitnehmer erreichen die jeweils nächste Stufe nachfolgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

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
- (3) Ab Stufe 4 kann das vorzeitige oder verzögerte Erreichen der jeweils nächsten Stufe auch aufgrund der individuellen Leistungsbeurteilung durch den Arbeitgeber erfolgen. Das verzögerte Erreichen der nächsten Entgeltstufe setzt Leistungen voraus, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen. Die Inanspruchnahme dieser Möglichkeit erfolgt im Ergebnis eines Personalentwicklungsgespräches. Betroffene Arbeitnehmer, die nach Satz 2 im Aufstieg der Entgeltgruppen gehemmt werden, können sich schriftlich an die Schlichtungsstelle der tarifvertragsschließenden Parteien wenden (siehe § 27 Abs. 5 Rahmentarifvertrag).
- (4) Die erstmalige Zuordnung in den Stufen der Entgeltgruppen erfolgt in Stufe 1. Abweichungen sind zulässig im Rahmen der Regelungen von § 8 des Rahmentarifvertrages vom 01.01.2026.

§ 5 Allgemeine Regelungen zu den Stufenlaufzeiten

- (1) Die Arbeitnehmer erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.
- (2) Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 8 des Rahmentarifvertrages stehen gleich:
- Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
 - Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit bis zu 39 Wochen,
 - Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
 - Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt hat,
 - Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr.
- (3) Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht nach Absatz 2 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf 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. Zeiten, in denen Arbeitnehmer mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollzeitarbeitnehmers beschäftigt waren, werden voll angerechnet.
- (4) Die jeweils erreichte Stufe wird durch eine Änderung der Eingruppierung nicht verändert.

§ 6 Eingruppierung von Führungspositionen

- (1) Führungspositionen werden in die Entgeltgruppen E4, A4, VT4, H4 sowie L1 bis L4 eingruppiert.
- (2) Wird dem Arbeitnehmer eine Führungsposition auf Zeit übertragen, wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe/Entgeltstufe und dem sich bei der Eingruppierung der Führungsposition ergebenden Tabellenentgelt gewährt.

§ 7 Vorübergehende Ausübung einer anderen Tätigkeit

- (1) Werden dem Arbeitnehmer zeitweise für maximal drei Jahre Arbeiten übertragen, die einer höheren Entgeltgruppe entsprechen und hat er diese Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit. Mit Beendigung der Übertragung der höherwertigen Tätigkeit endet auch die Zahlung der entsprechend hierfür gezahlten Zulage.

- (2) Die Höhe der persönlichen Zulage nach Absatz 1 bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für den Arbeitnehmer bei dauerhafter Übertragung der höherwertigen Tätigkeit ergeben hätte.
- (3) Übt der Arbeitnehmer vorübergehend auf Veranlassung des Arbeitgebers bis zu drei Monate eine geringerwertige Tätigkeit aus, erfolgt für diesen Zeitraum keine Herabgruppierung.

§ 8 Eingruppierung in besonderen Fällen

Arbeitnehmer in Einrichtungen familienanaloger Wohnformen, die nicht dem Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes unterfallen, und somit 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 Zu-lagen.

§ 9 Überstundenvergütung und -abgeltung

- (1) Leistet der Arbeitnehmer Überstunden, so besteht ein Vergütungsanspruch nur, wenn die Arbeit arbeitgeberseitig angeordnet oder vereinbart worden ist und der Arbeitnehmer Beginn und Ende der Arbeit spätestens am folgenden Tag dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich anzeigt.
- (2) Die Höhe der Vergütung von geleisteten Überstunden entspricht dem durchschnittlichen monatlichen Stundenlohn des Arbeitnehmers. Die Vergütung der geleisteten Überstunden erfolgt bis spätestens zum Ende des darauffolgenden Quartals.
- (3) Grundsätzlich hat die Abgeltung der geleisteten Überstunden in Freizeit Vorrang gegenüber ihrer finanziellen Abgeltung.
- (4) Für Führungspositionen entsprechend § 6 Abs. 1 gilt der Grundsatz der Aufgabenorientierung. Für diese Positionen sind aufgrund der Selbstanordnungsfähigkeit nach Absatz 1 grundsätzlich Überstunden mit dem Gehalt abgegolten.

§ 10 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

- (1) Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. Die Zahlung erfolgt am letzten Arbeitstag des Monats (Zahltag). Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.
- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitarbeitnehmer das Tabellenentgelt (§ 3 des Entgelttarifvertrages vom 01.01.2026) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitarbeitnehmer entspricht.
- (3) Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.
- (4) Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden.

- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
- (6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.

§ 11 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 (Berechnungszeitraum) gezahlt. Ausgenommen hiervon sind das zusätzliche für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Jahressonderzahlung sowie besondere Zahlungen nach § 16.

§ 12 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit und Zeitzuschläge

- (1) Die Arbeitnehmer erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitarbeitnehmern – je Stunde
 - a) für Überstunden 20 v. H.,
 - b) für Nachtarbeit 25 v. H., wird die Arbeit vor 0:00 Uhr aufgenommen, erhöht sich der Zuschlagssatz auf 40 v. H. für die Zeit von 0:00 Uhr bis 04:00 Uhr,
 - c) für Sonntagsarbeit 50 v. H.,
 - d) für Arbeit am 31. Dezember ab 14:00 Uhr und an gesetzlichen Feiertagen ohne Freizeitausgleich 125 v. H., mit Freizeitausgleich 25 v. H.,
 - e) für Arbeit am 24. Dezember ab 14:00 Uhr, am 25. und 26. Dezember sowie am 1. Mai ohne Freizeitausgleich, 150 v. H. mit Freizeitausgleich 50 v. H.
- (2) Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge gem. Abs. 1 lit. 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.
- (4) Die Zuschläge nach Absatz 1 werden immer auf die tatsächlich gezahlten Stundenlöhne berechnet.

§ 13 Regelungen zum Bereitschaftsdienst

- (1) Zum Zwecke der Entgeltberechnung werden für Zeiten des Bereitschaftsdienstes 25 v. H. des für Vollarbeit bezahlten Stundenlohnes berechnet (Faktorisierung).
- (2) Zum Zwecke der Entgeltberechnung werden für Zeiten der Rufbereitschaft 12,5 v. H. des für Vollarbeit bezahlten Stundenlohnes berechnet (Faktorisierung).

§ 14 Erschwerniszuschläge

- (1) Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrundeliegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.
- (2) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere durch Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsschutzes, ausreichend Rechnung getragen wird.

- (3) Die Zuschläge betragen in der Regel 5 v. H. bis 10 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts. In besonders schwierigen Fällen kann ein höherer Zuschlag gewährt werden.
- (4) Die Gewährung des Zuschlages erfolgt auf Antrag des Arbeitnehmers.

§ 15 Jahressonderzahlung

- (1) Beschäftigte erhalten eine Jahressonderzahlung, die mit dem Novembergehalt gezahlt wird. Scheidet ein Arbeitnehmer vor November eines Kalenderjahres aus, wird die Jahressonderzahlung mit dem letzten monatlichen Gehalt ausgezahlt.
- (2) Die Jahressonderzahlung ist an die Auslastungsquote der Einrichtung gebunden und wird auf dieser Grundlage berechnet.
- (3) Die Jahressonderzahlung wird gestaffelt nach Anzahl der Tage, an denen im Bemessungszeitraum die kalkulatorisch dem Entgelt zugrunde gelegte Auslastungsquote erreicht wurde. Bei Trägern mit mehreren Einrichtungen wird entsprechend Absatz 4 berechnet. Ist die kalkulatorische dem Entgelt zugrunde gelegte Auslastungsquote an folgenden Tagen erreicht, so erhalten die Beschäftigten eine Jahressonderzahlung in Höhe der angegebenen Prozente des durchschnittlichen Bruttomonatsgrundgehalts:
 - a) erreicht an mindestens 332 Tagen = 10 v. H.
 - b) erreicht an mindestens 336 Tagen = 25 v. H.
 - c) erreicht an mindestens 343 Tagen = 50 v. H.
 - d) erreicht an mindestens 350 Tagen = 75 v. H.
 - e) erreicht an mindestens 365 Tagen = 100 v. H.
- (4) Bei Trägern mit mehreren Einrichtungen wird die gewichtete Gesamtauslastungsquote zugrunde gelegt. Die Gewichtung der einzelnen Auslastungsquoten erfolgt anhand des Betreuungsschlusses (Quotient aus VZÄ laut Betriebserlaubnis/Platzzahl).
- (5) Maßgeblich für die Berechnung der Jahressonderzahlung ist das durchschnittliche Bruttomonatsgrundgehalt vom 01.09. des Vorjahres bis zum 31.08. des laufenden Jahres (Bezugszeitraum).
- (6) Der Anspruch nach den Absätzen 4 und 5 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
 - a) Ableistung von freiwilligem Wehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beenden und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
 - b) Beschäftigungsverbote nach § 3 Mutterschutzgesetz (MuSchG),
 - c) Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetze bis zum Ende des Kalenderjahrs, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.
- (7) Spätestens bis zum 01.10. eines Kalenderjahres soll der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über die Höhe und den Zeitpunkt der zu zahlenden Jahressonderzahlung informieren.

§ 16 Besondere Zahlungen

- (1) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen.
- (2) Für Vollzeitarbeitnehmer beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden Kalendermonat 13 Euro. Bei Teilzeitbeschäftigte wird der Betrag anteilig entsprechend ihrem Beschäftigungsumfang berechnet.

- (3) Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorausgegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein.
- (4) Die vermögenswirksame Leistung wird nur für die Kalendermonate gewährt, für die dem Arbeitnehmer das Tabellenentgelt oder Entgeltfortzahlung zusteht.

§ 17 Maßnahmen bei wirtschaftlichen Notlagen

- (1) 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 § 78 ff. SGB VIII vereinbarte Auslastungsquote um mehr als 10 v. H. unterschritten wird.
- (2) Sofern der Arbeitgeber unterschiedliche Leistungsangebote (gem. § 78b Abs. 1 SGB VIII) vorhält, ist die Auslastungsquote gemäß Absatz 1 anhand des gewichteten Durchschnitts der vereinbarten Auslastungsquoten aller Leistungsangebote zu ermitteln.
- (3) Der Arbeitgeber kann im Falle einer wirtschaftlichen Notlage eine Kürzung der im Entgelttarifvertrag vom 01.01.2026 vorgesehenen Gehälter um bis zu 6 v. H. vornehmen, sobald sie länger als 60 Tage innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten beträgt und darüber eine Vereinbarung mit der GEW Brandenburg erzielt wird.
- (4) 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. Wird die Kurzarbeit vorübergehend bis zu höchstens drei Wochen durch Vollarbeit unterbrochen, so ist die Wiederaufnahme nicht von einer vorherigen Ankündigung abhängig.
- (5) Die Auszahlung der Jahressonderzahlung nach § 15 Abs.1 kann in begründeten Ausnahmefällen um längstens sechs Monate verschoben werden.

§ 18 Abtretung und Rückzahlung

- (1) Eine Abtretung oder Verpfändung der zu gewährenden Bezüge ist nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung durch den Arbeitgeber zulässig.
- (2) Für den Fall einer irrtümlichen Gehaltsüberzahlung an den Arbeitnehmer ist dieser verpflichtet, die überzählten Beträge zurückzuzahlen. Der Einwand der Entreicherung ist ausgeschlossen, wenn die rechtsgrundlose Überzahlung so offensichtlich war, dass der Arbeitnehmer dies hätte erkennen müssen, oder wenn die Überzahlung auf Umständen beruht, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat.
- (3) Der Zeitraum für die Berechnung der Rückzahlung beträgt maximal sechs Monate.
- (4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, mit seiner Rückzahlungsforderung gegen laufende oder nach der Kündigung fällig werdende Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers unter Beachtung der Pfändungsschutzbestimmungen aufzurechnen.

§ 19 Betriebliche Altersversorgung

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, über eine Regelung zur betrieblichen Altersvorsorge zu verhandeln. Bis zum Inkrafttreten eigenständiger Regelungen gelten die bislang im jeweiligen Betrieb geltenden Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung fort.

§ 20 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 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.
- (3) 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.
- (4) Die Tarifvertragsparteien können temporäre oder ständige Arbeitsgruppen einrichten mit dem Ziel:
 - a) diesen Tarifvertrag weiterzuentwickeln,
 - b) Protokollnotizen zu verfassen, um die Anwendung des Tarifvertrages zu konkretisieren,
 - c) in Streitfällen zur Schlichtung von Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beizutragen (siehe § 27 Abs. 5 Rahmentarifvertrag).

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

§ 21 In-Kraft-Treten und Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2026 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit und ersetzt alle vorherigen Entgeltrahmentarifverträge und kann mit einer Frist von sechs Monaten zum jeweiligen Jahresende gekündigt werden.
- (2) Die Regelungen des Absatzes 1 gelten nicht für Neumitglieder des Arbeitgeberverbandes. Neumitglied im Sinne des Satzes 1 ist derjenige Arbeitgeber, der Mitglied mit Tarifbindung wird.
- (3) Die Neumitgliedschaft endet zu dem Zeitpunkt, zu dem das Neumitglied das anschließende Leistungsentgelt für den neuen Vereinbarungszeitraum (§ 78d Abs. 1 S. 1 SGB VIII) verhandelt hat. Die Neumitgliedschaft endet jedoch spätestens mit Ende des 15. Monats der Mitgliedschaft mit Tarifbindung.

Protokollnotizen

Protokollnotiz Nr. 1 zum Gebrauch des generischen Maskulinums

In diesem Vertragswerk wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

Protokollnotiz Nr. 2 zu § 2

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können Sachbezüge als Teil des Arbeitsentgelts vereinbaren, wenn dies dem Interesse des Arbeitnehmers oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entspricht. Der Wert der vereinbarten Sachbezüge auf das Arbeitsentgelt darf die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen.

Protokollnotiz Nr. 3 zu § 3

Sofern ein Mitarbeiter Tätigkeiten ausübt, die unterschiedlichen Eingruppierungen zugeordnet werden können, erfolgt eine einheitliche Eingruppierung in die Vergütungsgruppe, in der die überwiegenden Tätigkeiten anfallen.

Ausgenommen hiervon sind Führungspositionen. Die Eingruppierung erfolgt hier ausschließlich in die entsprechenden Leitungsentgeltgruppen E4, A4, H4, VT4 sowie L1 bis L4.

Protokollnotiz Nr. 4 zu § 4 Abs. 3

Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen.

Protokollnotiz Nr. 5 zu § 9 Abs. 4

Die Tarifvertragspartner überprüfen spätestens nach einem Jahr nach Inkrafttreten des Tarifvertrages die Wirksamkeit und die Folgen des § 9 Abs. 4. Bei Bedarf wird die Regelung entsprechend neu verhandelt.

Protokollnotiz Nr. 6 zur Überleitung von Beschäftigten

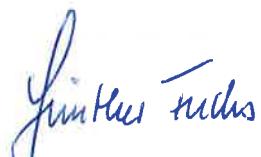
Im Zusammenhang mit der Überleitung von Beschäftigten in den Geltungsbereich des Tarifvertrages darf es zu keinen finanziellen Verschlechterungen kommen. Die Besitzstandsregelung für den Beschäftigten umfasst die Eingruppierung und besteht so lange fort, bis die in den Entgeltordnungen vereinbarten materiellen Regelungen den fortgeschriebenen Besitzstand übertreffen.

Potsdam, den

17.09.2025



Arbeitgeberverband privater Träger der Kinder- und Jugendhilfe e. V.



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Brandenburg