

Entgeltrahmentarifvertrag

Zwischen

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

Nikolaiwall 3, 27283 Verden

(AG-VPK)

- einerseits -

und

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Landesgeschäftsstelle Baden-Württemberg

Silcherstraße 7, 70176 Stuttgart

(GEW)

- andererseits -

wird nachfolgender **Entgeltrahmentarifvertrag** geschlossen:

Inhaltsverzeichnis

Präambel.....	3
§ 1 Geltungsbereich und Begriffe	3
§ 2 Allgemeine Entgeltbestimmungen	4
§ 3 Eingruppierung/ Entgeltgruppen	4
§ 4 Eingruppierung in besonderen Fällen.....	5
§ 5 Vorübergehende Ausübung einer anderen Tätigkeit.....	5
§ 6 Überstundenvergütung, Überstundenabgeltung, Abtretung	5
§ 7 Tabellenentgelt, Stufen der Entgelttabelle.....	6
§ 8 Besondere Regelungen zum Bereitschaftsdienst und zur Rufbereitschaft.....	6
§ 9 Lohn- und Gehaltskürzungen	6
§ 10 Stufen der Entgelttabellen	7
§ 11 Allgemeine Regelungen zu den Stufen	8
§ 12 Erschwerniszuschläge	8
§ 13 Zulagen für den Erziehungsdienst und die ambulante Hilfe.....	9
§ 14 Jahressonderzahlung/Kürzung der Jahressonderzahlung	9
§ 15 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung.....	10
§ 16 Besondere Zahlungen.....	10
§ 17 Berechnung und Auszahlung des Entgelts.....	11
§ 18 Betriebliche Altersvorsorge	11
§ 19 In-Kraft-Treten und Laufzeit.....	11
§ 20 Salvatorische Klausel/Verpflichtung zur Verhandlungsführung.....	11

Präambel

Dieser Entgeltrahmentarifvertrag löst mit seinem Inkrafttreten den Entgeltrahmentarifvertrag vom 01.01.2021 ab.

§ 1 Geltungsbereich und Begriffe

(1) Dieser Tarifvertrag gilt

- a. räumlich für das Bundesland Baden-Württemberg
- b. fachlich für alle ordentlichen Mitglieder des AG-VPK
- c. persönlich für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten, die in einem Arbeitsverhältnis mit einer Mitgliedseinrichtung des AG-VPK stehen.
- d. Sofern ein Unternehmen mit Sitz in Baden-Württemberg 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 Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, ausgenommen Fachkräfte im Rahmen einer berufsbegleitenden Ausbildung sowie Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten.
- b. für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auf Grund ihrer Tätigkeit keiner der Entgeltgruppen des Entgeltrahmen-Tarifvertrages 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 Baden-Württemberg gelten würden.

§ 2 Allgemeine Entgeltbestimmungen

- (1) Die Beschäftigten erhalten für ihre Tätigkeit ein festes Monatsentgelt, das am Ende jeden Monats nach Abzug von Steuern und Abgaben überwiesen wird.
- (2) Durch freiwillige schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen sowie Arbeitnehmern kann vereinbart werden, dass der jeweils tarifvertraglich vorgesehene Bruttolohn lohnsteuerfreie oder pauschal besteuerte Sachleistungen in Höhe von maximal 300 Euro 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.
- (3) Die Beschäftigten haben Anspruch auf eine monatliche Entgeltabrechnung.
- (4) Zur Ermittlung des auf eine Stunde anfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.
- (5) Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind zur Nachprüfung der Entgeltabrechnung bzw. der Endabrechnung verpflichtet. Ergeben sich Unstimmigkeiten, sind diese der für den Arbeitgeber abrechnenden Stelle unverzüglich mitzuteilen.

§ 3 Eingruppierung/ Entgeltgruppen

- (1) Nachfolgend findet sich eine Übersicht der vereinbarten Entgeltgruppen:

Erziehungsdienst (E)	(Sonderfallgruppen 1a, 1b, Fallgruppen 1- 4)
Ambulante Hilfe (AH)	(Fallgruppen 1a - 5)
Verwaltung (V)	(Fallgruppen 1 - 4)
Hauswirtschaft und Technik (HT)	(Fallgruppen 1 - 4)
Psychologen / Lehrer (PL)	(Fallgruppen 1 - 4)
Leitung (L)	(Fallgruppen 1 - 4)
Ausbildung (A)	

- (2) Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin wird zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses entsprechend der arbeitsvertraglich geregelten Tätigkeit in die jeweilige Entgeltstufe in der jeweiligen Entgeltgruppe eingruppiert.

§ 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 / Zuschläge.

§ 5 Vorübergehende Ausübung einer anderen Tätigkeit

- (1) Werden einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer zeitweise für maximal drei Jahre Arbeiten übertragen, die einer höheren Entgeltgruppe entsprechen, erhält sie/er für die Dauer der Ausübung der Tätigkeit eine persönliche Zulage.
- (2) Die Höhe der persönlichen Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung der Tätigkeit ergeben hätte. Hierbei soll nur die entsprechend höhere Entgeltgruppe berücksichtigt werden. Die jeweilige Entgeltstufe bleibt unverändert.
- (3) Übt der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin vorübergehend auf Veranlassung des Arbeitgebers bis zu 6 Wochen eine geringwertigere Tätigkeit aus, so hat sie/er Anspruch auf die Bezahlung in seiner bisherigen, vor Übertragung der geringwertigeren Tätigkeit bestandenen Entgeltstufe der jeweiligen Entgeltgruppe. Wird der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer innerhalb dieses Zeitraumes eine Tätigkeit angeboten, die seiner bisherigen Entgeltstufe der jeweiligen Entgeltgruppe entspricht und lehnt sie/ er diese ab, wird 6 Wochen nach ihrer/ seiner Ablehnung die Entlohnung der tatsächlich ausgeführten Tätigkeit angepasst. Wird der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer eine solche Tätigkeit nicht angeboten, bleibt es bei der Entlohnung in der bisherigen Entgeltstufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

§ 6 Überstundenvergütung, Überstundenabgeltung, Abtretung

- (1) Eine Abtretung oder Verpfändung der zu gewährenden Bezüge ist nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung durch den Arbeitgeber zulässig.
- (2) 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 und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin Beginn und Ende der Arbeit spätestens am folgenden Tag dem Arbeitgeber schriftlich angezeigt hat.
- (3) Die Überstundenvergütung berechnet sich nach dem monatlichen Tabellenentgelt.

§ 7 Tabellenentgelt, Stufen der Entgelttabelle

Die Arbeitnehmerin / 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 § 10.

§ 8 Besondere Regelungen zum Bereitschaftsdienst und zur Rufbereitschaft

- (1) Zum Zwecke der Entgeltberechnung werden für Zeiten des Bereitschaftsdienstes 25% des für Vollarbeit gezahlten Stundenlohnes berechnet (Faktorisierung).
- (2) Für Zeiten der Rufbereitschaft werden zum Zwecke der Entgeltberechnung 12,5% des für Vollarbeit gezahlten Stundenlohnes berechnet.
- (3) Für Bereitschaftsdienste gezahlte Zuschläge beziehen sich auf die faktorierte Arbeitszeit nach Absatz 1.

§ 9 Lohn- und Gehaltskürzungen

Der Arbeitgeber kann im Falle einer wirtschaftlichen Notlage im Sinne von § 26 des Rahmenarifvertrages vom 01.01.2021 -in seiner jeweils gültigen Fassung- eine Kürzung der im Entgeltarifvertrag vom 01.01.2021 -in seiner jeweils gültigen Fassung- vorgesehenen Entgelte um bis zu 6 % vornehmen, sobald die wirtschaftliche Notlage länger als 60 Tage innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten existiert und darüber eine Vereinbarung mit der GEW Baden-Württemberg erzielt wurde.

§ 10 Stufen der Entgelttabellen

Alle Entgeltgruppen enthalten sechs Stufen.

- (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erreichen die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

Ab 01.01.2025	Ab. 01.01.2026
Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1	Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1
Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2	Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2
Stufe 4 nach vier Jahren in Stufe 3	Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3
Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4	Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4
Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.	Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

- (2) Arbeitnehmer*innen, die am 01.01.2025 im dritten Jahr der Stufe zwei sind, werden in die Stufe 3 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe höhergestuft.
- (3) Arbeitnehmer*innen, die am 01.01.2026 im vierten Jahr der Stufe drei sind, werden in die Stufe 4 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe höhergestuft.
- (4) In den Fällen der Absätze 2 und 3 beginnt die neue Stufenlaufzeit jeweils mit dem Zeitpunkt der Höherstufung.
- (5) Ab Stufe 4 kann das Erreichen der jeweils nächsten Stufe auch aufgrund der individuellen Beurteilung durch den Arbeitgeber erfolgen.
- (6) Abweichungen sind zulässig im Rahmen der Regelungen von § 7 des Rahmentarifvertrages in seiner jeweils gültigen Fassung zur Beschäftigungszeit und den Stufen.

Protokollnotiz:

Die beabsichtigte Verlängerung der Stufenlaufzeit muss dem Beschäftigten ein Jahr vor dem Termin des regulären Stufenaufstiegs in einem Personalgespräch mitgeteilt und begründet werden. Möglichkeiten zur Verbesserung der Leistung (u.a. Qualifizierungsmaßnahmen) müssen dort erörtert werden. Bei einer Leistungsverbesserung muss die Verlängerung zurückgenommen werden.

§ 11 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

- (1) Die Arbeitnehmerinnen und 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 § 10 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 denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt hat;
 - e. Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
 - f. Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht nach Satz 1 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer entsprechenden Vollzeitkraft beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

Die jeweils erreichte Stufe wird durch eine Änderung der Eingruppierung nicht verändert.

§ 12 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) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich insbesondere bei Arbeiten mit besonderer Gefährdung (z. B. Intensivwohngruppen auf Grundlage von § 35a SGB VIII).
- (3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere durch Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsschutzes, ausreichend Rechnung getragen wird.

- (4) Die Zuschläge betragen in der Regel 5 bis 10% - in besonderen Fällen auch abweichend – des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts. Die Festlegung erfolgt im Einzelfall durch den Arbeitsvertrag oder durch Betriebsvereinbarung.

§ 13 Zulagen für den Erziehungsdienst und die ambulante Hilfe

- (1) Arbeitnehmer*innen, die in den Entgeltgruppen E 1 - 3 oder AH 1 – 4 eingruppiert sind, erhalten in der Zeit vom 01.06.2023 bis zum 31.12.2024 eine monatliche Zulage in Höhe von 182 EUR. Arbeitnehmer*innen, die in E 4 oder AH 5 eingruppiert sind, erhalten bis zum 31.12.2024 eine monatliche Zulage in Höhe von 121 EUR. Die Regelungen nach Satz 1 gelten für Teilzeit-Arbeitnehmer*innen anteilig entsprechend ihrer arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit.
- (2) Arbeitnehmer*innen, die in den Entgeltgruppen NE 1a, NE 1b, E 1 - 3 oder AH 1 – 4 eingruppiert sind, erhalten für die Zeit vom 01.01.2025 zum 31.12.2027 eine monatliche Zulage in Höhe von 150 EUR. Arbeitnehmer*innen, die in E 4 oder AH 5 eingruppiert sind, erhalten für die Zeit vom 01.01.2025 bis zum 31.12.2027 eine monatliche Zulage in Höhe von 100 EUR. Die Regelungen nach Satz 1 gelten für Teilzeit-Arbeitnehmer*innen anteilig entsprechend ihrer arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit.

§ 14 Jahressonderzahlung/Kürzung der Jahressonderzahlung

- (1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Beschäftigungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Sonderzahlung. Die Jahressonderzahlung wird mit dem jeweiligen Novembergehalt ausgezahlt.
- (2) Die Jahressonderzahlung beträgt 100 % eines durchschnittlichen Bruttomonatsgrundgehalts. Der Zeitraum für die Ermittlung des Durchschnitts (Bezugszeitraum) ist vom 01.09. des Vorjahres bis zum 31.08. des laufenden Jahres. Liegt der Beschäftigungsbeginn nach dem 31.08. des laufenden Jahres, gilt als Bemessungsgrundlage das erste volle Monatsentgelt. Die Lage des Bezugszeitraums kann durch Betriebsvereinbarung abweichend geregelt werden.
- (3) Der Anspruch vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts haben.
- (4) Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
- Ableistung von freiwilligem Wehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beenden und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
 - Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG),

- c. 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.
- (5) Im Falle einer wirtschaftlichen Notlage gemäß § 26 des Rahmentarifvertrages vom 01.09.2023 in seiner jeweils gültigen Fassung ist der Arbeitgeber berechtigt die Sonderzählung zu kürzen. Die Kürzung erfolgt bei Unterschreitung der nach § 25 Abs. 2 und 3 Rahmentarifvertrag ermittelten Auslastungsquote um
- a. 25% bei Unterschreitung von mindestens 15 Tagen
 - b. 50% bei Unterschreitung mindestens 30 Tagen
 - c. 75% bei Unterschreitung von mindestens 45 Tagen
 - d. 100% bei Unterschreitung von mindestens 60 Tagen
- innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten. Abs. 2 Satz 2 und 3 gelten entsprechend.
- (6) Die Regelungen dieser Vorschrift gelten nicht für Neumitglieder des Arbeitgeberverbandes. Neumitglied im Sinne des Satz 1 ist derjenige Arbeitgeber, der Mitglied mit Tarifbindung ist. 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.

§ 15 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach 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 und Mehrarbeit gezahlte Entgelt, Leistungsentgelte, Jahressonderzahlung sowie besondere Zahlungen nach § 15.

§ 16 Besondere Zahlungen

Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. Für Vollzeitbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden Kalendermonat 13 Euro. Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Beschäftigte/der Beschäftigte 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. Die vermögenswirksame Leistung wird nur für die Kalendermonate gewährt, für die die Beschäftigte/der Beschäftigte das Tabellenentgelt oder Entgeltfortzahlung zusteht.

§ 17 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 (§ 3 des Entgelttarifvertrages vom 01.01.2021) und alle sonstigen Entgeltbestandteile anteilmäßig.

§ 18 Betriebliche Altersvorsorge

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.

§ 19 In-Kraft-Treten und Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2025 in Kraft.
- (2) Er kann mit einer Frist von sechs Monaten, jedoch frühestens zum 31.12.2027 schriftlich gekündigt werden.

§ 20 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 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.

Die Tarifvertragsparteien 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 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern beizutragen

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

Protokollnotiz:

Sofern eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer Tätigkeiten ausübt, die unterschiedliche Eingruppierungen zugeordnet werden können, erfolgt eine einheitliche Eingruppierung in die Entgeltgruppe, in der die überwiegenden Tätigkeiten anfallen.

Ausgenommen hiervon sind Leistungstätigkeiten (sog. „Funktionsstellen“). Die Eingruppierung erfolgt hier ausschließlich in die entsprechende Entgeltgruppe.

GEW

Stuttgart, 1. Oktober 2025

Ort

Datum

U. Stein
Unterschrift

AG VPK

Haren, 24.10.2025

Ort

Datum

J. Rose
Unterschrift