

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 (GEW) Rheinland-Pfalz,
Martinsstr. 17, 55116 Mainz, zugleich handelnd für die GEW Saarland

(GEW)

- andererseits -

wird nachfolgender **Entgeltrahmentarifvertrag** geschlossen:

Inhaltsverzeichnis

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

Präambel

Mit Inkrafttreten löst dieser Entgeltrahmentarifvertrag den Entgeltrahmentarifvertrag vom 01.08.2023 ab.

§ 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

- a) für Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden,
- b) 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, Sonderfallgruppe NE)
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:

Die Jahressonderzahlung gehört mit zu den Entgelten.

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 Vollzeitarbeitnehmer und Vollzeitarbeitnehmerinnen 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.

§ 13a Zulage für den Schichtdienst in den Wohngruppen

Ab dem 01.08.2025 erhalten Arbeitnehmer*innen der Entgeltgruppen EN-E3 im Schichtdienst in den Wohngruppen, ausgenommen der Beschäftigten in den ambulanten Diensten, eine monatliche Zulage in Höhe von 250 Euro brutto. Die Teilzeitregelung aus diesem Vertrag (§ 14) findet jeweils in seiner gültigen Fassung Anwendung.

Ab dem 01.01.2026 erhöht sich die Zulage nach Absatz 1 entsprechend den prozentualen tabellenwirksamen Lohnerhöhungen der Entgeltgruppe E.

§ 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 01.08.2025) in seiner jeweiligen 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 In-Kraft-Treten und Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.08.2025 in Kraft und gilt für unbestimmte Zeit.

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

§ 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.

GEW Rheinland-Pfalz, Mainz am 27. August 2025

Kathrin Gröning

Kathrin Gröning, Vorsitzende

AG VPK, Haren (Ems), am

23.09.2025



Georg Berenzen, Präsident