

Rahmentarifvertrag

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 Mecklenburg-Vorpommern

Lübecker Str. 265a

19059 Schwerin

- andererseits -

wird nachfolgender Rahmentarifvertrag geschlossen.

ABSCHNITT I – ALLGEMEINES.....	3
§ 1 GELTUNGSBEREICH UND BEGRIFFE	3
§ 2 ARBEITSVERTRAG, ALLGEMEINE ARBEITSBEDINGUNGEN.....	3
§ 3 BEFRISTUNG DES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSES	5
§ 4 PERSONALENTWICKLUNGSGESPRÄCH	5
§ 5 FÜHRUNG AUF PROBE	5
§ 6 FÜHRUNG AUF ZEIT	6
§ 7 MITTEILUNGSPFLICHTEN UND FÜHRUNGSZEUGNIS	6
§ 8 BESCHÄFTIGUNGSZEIT	7
§ 9 NEBENTÄTIGKEIT.....	7
§ 10 VERSCHWIEGENHEITSPFLICHT, HERAUSGABEPFLICHT.....	8
ABSCHNITT II – QUALIFIZIERUNG	9
§ 11 GRUNDSÄTZE.....	9
§ 12 ANERKENNUNG DER TEILNAHME AN FORTBILDUNGSMAßNAHMEN.....	10
ABSCHNITT III – ARBEITSZEIT	11
§ 13 ARBEITSZEIT	11
§ 14 RUHEPAUSEN	12
§ 15 SONDERFORMEN DER ARBEIT.....	12
§ 16 SONDERREGELUNGEN FÜR BEREITSCHAFTSDIENSTE	13
§ 17 SONDERREGELUNGEN FÜR RUFBEREITSCHAFTEN.....	14
§ 18 ARBEITSBEFREIUNG	14
ABSCHNITT IV – URLAUB	16
§ 19 ERHOLUNGSURLAUB.....	16
ABSCHNITT V – ARBEITSUNFÄHIGKEIT	17
§ 20 ARBEITSVERHINDERUNG UND MITTEILUNGSPFLICHT.....	17
§ 21 ENTGELTFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL.....	18
ABSCHNITT VI – BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES.....	19
§ 22 BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES OHNE KÜNDIGUNG	19
§ 23 BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES DURCH KÜNDIGUNG	20
§ 24 ZEUGNISSE UND BESCHEINIGUNGEN	21
ABSCHNITT VII – HAFTUNG UND AUSSCHLUSSFRIST.....	22
§ 25 HAFTUNG UND FORDERUNGSÜBERGANG	22
§ 26 AUSSCHLUSSFRIST.....	22
ABSCHNITT VIII – SCHLUSSBESTIMMUNGEN	23
§ 27 SALVATORISCHE KLAUSEL UND VERPFLICHTUNG ZUR VERHANDLUNGSFÜHRUNG	23
§ 28 IN-KRAFT-TRETEN UND LAUFZEIT.....	24
PROTOKOLLNOTIZEN.....	24
PROTOKOLLNOTIZ NR. 1.....	FEHLER! TEXTMARKE NICHT DEFINIERT.
PROTOKOLLNOTIZ NR. 2 ZU §14 Abs. 3	24
PROTOKOLLNOTIZ NR. 3 ZU ABSCHNITT III (§§ 13-18)	25
PROTOKOLLNOTIZ NR. 4 ZU § 16	25
PROTOKOLLNOTIZ NR. 5: FAMILIENANALOGES WOHNFORMEN ZU § 1 ABSATZ 4.....	25

ABSCHNITT I – Allgemeines

§ 1 Geltungsbereich und Begriffe

- 1) Dieser Tarifvertrag gilt
 - a) räumlich für das Bundesland Mecklenburg-Vorpommern
 - b) fachlich für alle ordentlichen Mitglieder des AG-VPK,
 - c) persönlich für alle Arbeitnehmer*innen, 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 Berufspraktikant*innen,
 - b) für Arbeitnehmer*in, die aufgrund ihrer Tätigkeit keiner der Entgeltgruppen des Entgeltrahmentarifvertrages vom 01.01.2025 in seiner jeweils gültigen Fassung zugeordnet werden können.
- 3) Sofern ein Unternehmen mit Sitz in Mecklenburg-Vorpommern Betriebe oder Betriebsteile in anderen Bundesländern betreiben, kann die Geltung dieses Tarifvertrages auch für diese Betriebe und Betriebsteile arbeitsvertraglich vereinbart werden.
- 4) Auf Arbeitnehmer*innen in familienanalogen Wohnformen, die gemäß § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG nicht dem Arbeitszeitgesetz unterfallen, gelten die Regelungen der Abschnitte III und IV dieses Tarifvertrags nicht.

§ 2 Arbeitsvertrag, allgemeine Arbeitsbedingungen

- 1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; der/dem Arbeitnehmer*in ist eine Ausfertigung auszuhändigen.
- 2) Die/der Arbeitgeber*in ist berechtigt, der/dem Arbeitnehmer*in aus betrieblichen Gründen unter Wahrung der Interessen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers eine andere, gleich- oder höherwertige Tätigkeit, ein anderes Arbeitsgebiet zu übertragen oder auch gleichermaßen die/den Arbeitnehmer*in

an einem anderen Ort einzusetzen, soweit dies den Fähigkeiten und Kenntnissen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers entspricht. Die/der Arbeitgeber*in kann vorübergehend auch eine geringer wertige Tätigkeit übertragen; insoweit gilt § 7 Entgelttrahmentarifvertrag vom 01.01.2025 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 (§ 305b 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) Die/der Arbeitgeber*in kann im Fall einer Kündigung die/den Arbeitnehmer*in im Rahmen von bestehenden und noch entstehenden Urlaubsansprüchen oder sonstigen Freizeitausgleichsansprüchen und in konkreter Anrechnung auf solche freistellen. Darüber hinaus ist die/der Arbeitgeber*in berechtigt, der/den Arbeitnehmer*in im Fall einer Kündigung bis zum Ausscheiden unter Fortzahlung der Bezüge ganz oder teilweise von der Arbeit freizustellen, soweit ihr/sein Interesse hieran das der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers an der Weiterbeschäftigung überwiegt (z. B. Geheimhaltungsinteresse der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, laufendes Ermittlungsverfahren gegen die/den Arbeitnehmer*in wegen einem der in § 72a SGB VIII genannten Tatbestände).
- 6) Die/der Arbeitgeber*in ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die/den Arbeitnehmer*in zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Bei der/dem beauftragten Arzt oder Ärztin kann es sich um eine/einen Betriebsarzt oder -ärztin handeln.

§ 3 Befristung des Beschäftigungsverhältnisses

- 1) Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften in der jeweils geltenden Fassung über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig.
- 2) Wird für ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart, so muss diese im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen.

§ 4 Personalentwicklungsgespräch

Die/der Arbeitnehmer*in hat Anspruch auf ein jährlich mit der/dem Vorgesetzten durchzuführendes Personalentwicklungsgespräch. Es ist ein Ergebnisprotokoll anzufertigen, das sich ausschließlich auf Tatsachen, Umstände und Aussagen, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, beziehen darf. Eine Kopie des Ergebnisprotokolls ist der/dem Arbeitnehmer*in auf ihre/seine Anforderung auszuhändigen.

§ 5 Führung auf Probe

- 1) Führungspositionen gemäß § 6 Abs. 1 Entgelttrahmentarifvertrag können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. Die beiderseitigen Kündigungsrechte aus § 23 Abs. 1 S. 1 und Abs. 2 bleiben bestehen.
- 2) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit derselben/demselben Arbeitgeber*in, kann der/dem Arbeitnehmer*in vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. Der/dem Arbeitnehmer*in wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe/Entgeltstufe und dem sich bei Höhergruppierung/Höherstufung ergebenden Tabellenentgelt gewährt.

- 3) Nach Fristablauf endet die Probezeit. Am Ende der Probezeit ist die Bewährungsfeststellung vorzunehmen. Mit der Feststellung der Bewährung in der entsprechenden Führungsposition ist diese auf Dauer zu übertragen.
- 4) Bei Beschäftigten, die unter die Regelung des Absatzes 2 fallen und bei denen die Bewährung in der Führungstätigkeit nicht festgestellt wurde und somit die Führungsfunktion auf Dauer nicht übertragen wird, wird das bestehende Beschäftigungsverhältnis in der bisherigen Tätigkeit fortgesetzt. Die Zuordnung der Eingruppierung entspricht dieser Tätigkeit.

§ 6 Führung auf Zeit

- 1) Führungspositionen auf Zeit können bei erstmaliger Einstellung als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von drei Jahren vereinbart werden. Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens dreimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.
- 2) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit der/demselben Arbeitgeber*in, kann die/dem Arbeitnehmer*in vorübergehend eine Führungsposition auf Zeit bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. Der/dem Arbeitnehmer*in wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe/Entgeltstufe und dem sich bei Höhergruppierung/Höherstufung ergebenden Tabellenentgelt gewährt.
- 3) Die allgemeinen Vorschriften über die beiderseitigen Kündigungsrechte aus § 23 Abs. 1 S. 1 und Abs. 2 bleiben bestehen.

§ 7 Mitteilungspflichten und Führungszeugnis

- 1) Die/der Arbeitnehmer*in ist verpflichtet, die/dem Arbeitgeber*in unaufgefordert Sachverhalte und Umstände, die mit der Durchführung des Arbeitsverhältnisses zusammenhängen, unverzüglich mitzuteilen (u. a. Änderung des Wohnsitzes, Krankenkassenwechsel, Änderung der Steuerklasse, eingeleitete Ermittlungsverfahren wegen einer in § 72a SGB VIII aufgezählten Straftat).
- 2) Die/der Arbeitnehmer*in ist verpflichtet, bei erstmaliger Einstellung ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30 Abs. 5 und § 30a Abs. 1 des

Bundeszentralregistergesetzes vorzulegen. Die Ausstellung dieses Führungszeugnisses darf nicht länger als drei Monate zurückliegen. Die/der Arbeitgeber*in ist berechtigt, das Arbeitsverhältnis bis zur Vorlage eines Führungszeugnisses nach Satz 1 entweder aufschiebend oder auflösend bedingt abzuschließen.

- 3) Die/der Arbeitgeber*in ist berechtigt, in regelmäßigen Abständen erneut die Vorlage eines aktuellen Führungszeugnisses gemäß Absatz 2 durch die/den Arbeitnehmer*in zu verlangen. Den Zeitpunkt bestimmt die/der Arbeitgeber*in nach billigem Ermessen. Die Kosten für die Vorlage des neuen Führungszeugnisses trägt der Arbeitgeber.

§ 8 Beschäftigungszeit

- 1) Beschäftigungszeit ist die Zeit, die in einer Mitgliedseinrichtung des AG-VPK zurückgelegt worden ist. Hierbei zählen auch Zeiten, die in einer Mitgliedseinrichtung des AG-VPK zurückgelegt wurden, bevor die Mitgliedseinrichtung vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst war, als Beschäftigungszeiten im Sinne dieser Vorschrift.
- 2) Bei Neueinstellungen kann die/der Arbeitgeber*in zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.
- 3) Die/der Arbeitgeber*in kann zur Deckung des Personalbedarfs bei Neueinstellung auch eine sofortige Stufenzuordnung zur Stufe 3 vornehmen.
- 4) Beschäftigungszeiten bei vorherigen Arbeitgebern*innen, die nicht dem AG-VPK angehören, können auf Antrag der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ganz oder teilweise angerechnet werden.

§ 9 Nebentätigkeit

- 1) Die/der Arbeitnehmer*in muss vor Aufnahme einer Nebentätigkeit die Zustimmung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers beantragen. Die Zustimmung kann auch unter dem Vorbehalt des Widerrufs erteilt werden. Die

Untersagung der Nebentätigkeit ist der/dem Arbeitnehmer*in unter Nennung der Gründe schriftlich mitzuteilen.

- 2) Die/der Arbeitgeber*in hat seine Zustimmung zu erteilen, wenn ihre/seine berechtigten Interessen nicht dagegensprechen. Sie kann untersagt werden, wenn es sich dabei um eine Nebentätigkeit für ein mit der/dem Arbeitgeber*in im Wettbewerb stehendes Unternehmen handelt oder die/der Arbeitnehmer*in eigene unternehmerische Tätigkeiten durchführt, durch die sie/er mit der/dem Arbeitgeber*in in Konkurrenz tritt.

§ 10 Verschwiegenheitspflicht, Herausgabepflicht

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

ABSCHNITT II – Qualifizierung

§ 11 Grundsätze

- 1) Die Förderung der Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten ist ein zentrales Anliegen der Tarifpartner*innen. Die Mitgliedseinrichtungen des AG-VPK sind bestrebt, alle Arbeitnehmer*innen so zu qualifizieren, dass sie die pädagogische Praxis im Sinne einer positiven Entwicklung der ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen vor Ort bestmöglich gestalten können. Die Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung dienen der Steigerung der Effektivität und der Effizienz der Tätigkeiten in den Einrichtungen, der Nachwuchsförderung, der Bindung und der Steigerung der tätigkeitsbezogenen Kompetenzen von Beschäftigten. Die Tarifvertragsparteien verstehen die Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung als einen Teil der Personalentwicklung.
- 2) Arbeitnehmer*innen haben einen Anspruch auf Fortbildung.
Fortbildungsmaßnahmen sind Angebote:
 - a) zur Erhaltungsfortbildung (u. a. Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen),
 - b) zum Erwerb zusätzlicher Qualifikationen,
 - c) zur Fortbildung im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzsicherung (u. a. Qualifizierung für eine andere Tätigkeit, Umschulung),
 - d) zum präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz oder
 - e) der Wiedereinstiegsfortbildung (u. a. Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit).
- 3) Die Teilnahme an den Fortbildungsangeboten wird durch die/den Arbeitgeber*in dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.
- 4) Die Beschäftigten haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Fortbildungsbedarf besteht. Die Beschäftigten haben ein Recht, Vorschläge für individuelle Fortbildungsschwerpunkte zu unterbreiten. Das Gespräch ist in der Regel jährlich zu führen und schriftlich zu dokumentieren.

- 5) Die Kosten einer von/vom Arbeitgeber*in vorgeschlagenen bzw. veranlassten Fortbildungsmaßnahme – einschließlich der Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich von der/dem Arbeitgeber*in getragen.
- 6) Der Eigenanteil der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen und wird vor der Teilnahme an der Fortbildungsmaßnahme in einer gemeinsamen Vereinbarung zwischen der/dem Arbeitgeber*in und der/dem Arbeitnehmer*in schriftlich geregelt. Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in sind aufgefordert, dabei den Grundsatz einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens umzusetzen.
- 7) Die Zeiten der von/vom Arbeitgeber*in veranlassten Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit. Sofern die Fortbildungs- oder Qualifizierungsmaßnahme nicht am Arbeitsort der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers stattfindet und die Wegezeit die übliche Wegezeit zwischen Wohnort und Arbeitsort des Arbeitnehmers um mehr als 2 Stunden pro Fortbildungstag (entsprechend § 12 Abs. 1) überschreitet, ist eine gesonderte Vereinbarung über die Abgeltung in Freizeit oder Arbeitsentgelt zu treffen, wobei als Mindestgröße eine Faktorisierung von 25 v. H. vereinbart wird.
- 8) Die Arbeitgeber*innen unterstützen die Beschäftigten, die in Umsetzung des Weiterbildungsförderungsgesetzes M-V in der jeweils geltenden Fassung, Fortbildungsmaßnahmen wahrnehmen.
- 9) Maßnahmen zur Qualifizierung von Arbeitnehmern*innen bedingen individuelle Qualifizierungsvereinbarungen und werden auf deren Grundlage umgesetzt.

§ 12 Anerkennung der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen

- 1) Für die Teilnahme an anerkannten Fortbildungsveranstaltungen werden Fortbildungspunkte vergeben. In der Regel wird je Fortbildungstag ein Fortbildungspunkt vergeben. Ein Fortbildungstag umfasst acht Fortbildungs- bzw. sechs Zeitstunden.
- 2) Anerkannt sind Fortbildungsveranstaltungen der VPK-Landesverbände und des AG-VPK sowie von staatlich anerkannten Einrichtungen der Fort- und

Weiterbildung. Fortbildungsveranstaltungen anderer Verbände oder Organisationen können durch die/den Arbeitgeber*in genehmigt werden.

- 3) In Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmer*innen sollen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten durchschnittlich fünf Fortbildungspunkte pro Beschäftigungsjahr erwerben. Für Teilzeitarbeitnehmer*innen gilt dies entsprechend anteilig.
- 4) Erwirbt eine/ein Arbeitnehmer*in 15 Fortbildungspunkte innerhalb von drei Beschäftigungsjahren in einer Entgeltstufe, wird er mit Beginn des darauffolgenden Kalenderjahres in die nächsthöhere Erfahrungsstufe eingruppiert.
- 5) Die vorzeitige Höherstufung nach Absatz 4 gilt nicht für vollständig von/vom Arbeitgeber*in finanzierte Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen.

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 6 Monaten zugrunde zu legen.
- 3) Die Arbeitsleistung der Arbeitnehmer*innen ist bei Vollbeschäftigung grundsätzlich auf fünf Tage zu verteilen. Ausnahmsweise kann die Arbeitsleistung aus notwendigen betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.
- 4) Die Arbeitnehmer*innen sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Schichtarbeit, Überstunden und Bereitschaftsdiensten sowie Rufbereitschaften verpflichtet. Dabei hat die Freiwilligkeit gegenüber der Anordnung der zusätzlichen Arbeitsleistung Vorrang.
- 5) Insbesondere zur Regelung der Unter- und Obergrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit sowie der Grenzen von Plus- und Minusstunden können

Vereinbarungen über die Einrichtung von Arbeitszeitkonten geschlossen werden. Die tarifvertragschließenden Parteien verpflichten sich, die Eckpunkte für Langzeitarbeitszeitkonten als Anlage zu diesem Tarifvertrag bis Mitte 2026 zu vereinbaren.

§ 14 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 9 Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als 6 Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.
- 2) Bei Schichtarbeit kann die Gesamtdauer der Ruhepausen nach § 4 Satz 2 ArbZG auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufgeteilt werden.
- 3) Sofern der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer*innen durch einen entsprechenden Zeitausgleich gewährleistet wird, können die Regelungen von Absatz 1 und Absatz 2 bei der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen der Eigenart dieser Tätigkeit und dem Wohl dieser Personen entsprechend angepasst werden.

§ 15 Sonderformen der Arbeit

- 1) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit vorsieht.
- 2) Bereitschaftsdienst leisten Arbeitnehmer*innen, die sich, ohne dass von ihnen wache Aufmerksamkeit gefordert wird, für Zwecke des Betriebs an einer von der/dem Arbeitgeber*in bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebs aufhalten, damit sie erforderlichenfalls ihre volle Arbeitstätigkeit unverzüglich, also ohne schuldhaftes Zögern, aufnehmen können.
- 3) Rufbereitschaft leisten Arbeitnehmer*innen, die sich auf Anordnung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer der/dem Arbeitgeber*in anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen,

dass Arbeitnehmer*innen von/vom Arbeitgeber*in nicht mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

- 4) Nachtarbeit ist die Arbeit im Zeitraum zwischen 22 Uhr und 6 Uhr für jede volle Stunde der Arbeit.
- 5) Die Arbeitszeit, die über die tarifvertraglich in § 13 dieses Vertrages vorgesehene regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistet wird, sind Überstunden.
- 6) Diese auf Anordnung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden, die nicht innerhalb von 24 Wochen bzw. 6 Monaten ausgeglichen werden können, sind finanziell entsprechend der Eingruppierung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers abzugelten. Sie können auf Antrag der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers auch in ein Arbeitszeitkonto übertragen werden.
- 7) Abweichend von Absatz 5 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkontos nach § 13 Abs. 5 über die für das Arbeitszeitkonto vereinbarte Obergrenze hinaus angeordnet werden.

§ 16 Sonderregelungen für Bereitschaftsdienste

- 1) Die/der Arbeitgeber*in darf Bereitschaftsdienst anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- 2) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeit darf durchschnittlich 58 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 13 Abs. 1 wird im Falle von angeordnetem Bereitschaftsdienst aus der Summe aus faktorisierter Bereitschaftszeit gemäß § 13 Entgelttrahmentarifvertrag und Vollarbeit erreicht.
- 3) 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 Bereitschaftsdienst fällt und sichergestellt ist, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer*in 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.

- 4) Ein Überwiegen der Arbeitsleistung liegt vor, wenn durchschnittlich mehr als 25 v. H. der Bereitschaftszeit gemäß Absatz 3 als Arbeitsleistungen anfallen. Maßgeblich für die Durchschnittsberechnung ist der Zeitraum von einem Kalenderjahr.
- 5) Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen die Arbeitnehmer*innen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden haben. Die Ruhezeit kann um zwei Stunden gekürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit ausgeglichen wird.

§ 17 Sonderregelungen für Rufbereitschaften

Die/der Arbeitgeber*in 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.

§ 18 Arbeitsbefreiung

- 1) Die/der Arbeitnehmer*in wird in nachstehenden Fällen, wenn die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden kann, unter Fortzahlung des Entgelts für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt:
 - a) amts-, versorgungs- und betriebsärztlich angeordneten Untersuchungen und Behandlungen,
 - b) 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/der Arbeitnehmer*in nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. Die fortgezählten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen

der Kostenträger. Die/der Arbeitnehmer*in hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

- 2) In allen Fällen, in denen die/der Arbeitnehmer*in gegenüber einem Dritten einen Anspruch auf Erstattung des Verdienstaufalles erlangt, hat er diesen zum Zwecke der Anrechnung auf die Bezüge geltend zu machen.
Aufwandsentschädigungen bleiben hierbei außer Betracht.
- 3) Die/der Arbeitnehmer*in wird zudem unter Fortzahlung des Entgelts bei nachfolgend genannten Anlässen, wie folgt von der Arbeit freigestellt:
 - a) bei eigener Heirat, Heirat der Kinder: 1 (ein) Arbeitstag,
 - b) bei Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin oder vollzogener Adoption eines minderjährigen Kindes: 1 (ein) Arbeitstag,
 - c) beim Tod der Ehegattin/des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils: 3 (drei) Arbeitstage,
 - d) beim Tod eines anderen Familienangehörigen (Geschwister, Großeltern, Schwiegereltern): 1 (ein) Arbeitstag,
 - e) bei 10-, 15- usw.-jährigem Arbeitsjubiläum: 1 (ein) Arbeitstag. Mitglieder mit Gewerkschaftszugehörigkeit bei der GEW erhalten 1 (einen) Arbeitstag bereits bei 5-jährigem Arbeitsjubiläum.
 - f) bei dienstlich veranlassten Umzügen: 1 (ein) Arbeitstag.
- 4) Der/dem Arbeitnehmer*in wird unbezahlte Freistellung gewährt:
 - a) bei Erkrankung eines Kindes, welches das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, entsprechend den Regelungen des § 45 SGB V. Dauer des Freistellungsanspruches:
 - i) verheiratete Arbeitnehmer*innen oder Arbeitnehmer*innen mit Lebenspartnern: je Kind längstens 10 Arbeitstage, bei mehreren Kindern längstens 25 Arbeitstage p.a.
 - ii) 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 Arbeitnehmer*innen längstens sechs Tage unbezahlte Freistellung.

- 5) Die Befreiungsbestimmungen, die für Ehegatten und Ehegattinnen gelten, sind auf Lebenspartnerschaften ebenfalls anzuwenden.

ABSCHNITT IV – Urlaub

§ 19 Erholungsurlaub

- 1) Die/der Arbeitnehmer erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung des regelmäßigen Entgelts. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- 2) Die Zahl der Urlaubstage von Vollzeitbeschäftigten beträgt 30 Arbeitstage (20 Tage gesetzlicher und zehn Tage tariflicher Urlaub) pro Kalenderjahr. Mitglieder der GEW erhalten einen zusätzlichen Urlaubstag pro Kalenderjahr, für diesen gelten jeweils die gesetzlichen Regelungen zur Verfallbarkeit. Für Beschäftigte, die nicht in einer Fünftagewoche arbeiten, wird der Urlaubsanspruch anteilig berechnet.
- 3) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen 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 bis zum Ablauf des 31.3. des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.
- 4) Mit Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres bzw. des Übertragungszeitraumes nach Absatz 3 verfällt der Urlaub, sofern die/der Arbeitgeber*in der/den Arbeitnehmer*in hierauf hingewiesen hat und ihn zugleich in die Lage versetzt hat, ihren/seinen Urlaub zu nehmen.
- 5) Für den tariflichen Mehrurlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des Übertragungszeitraumes (31.3. des Folgejahres) auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Der gesetzliche Mindesturlaub verfällt in einem solchen Fall 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres, sofern die/der

Arbeitgeber*in der/den Arbeitnehmer*in hierauf hingewiesen hat und ihr/ihn zugleich in die Lage versetzt hat, ihren/seinen Urlaub zu nehmen.

- 6) Die/der Arbeitnehmer*in kann Urlaub erst dann antreten, wenn dieser von der/dem Arbeitgeber*in schriftlich genehmigt oder festgelegt worden ist.
- 7) Die/der Arbeitgeber*in ist berechtigt, aus betrieblichen Gründen bis zu 25 Urlaubstage Betriebsurlaub anzuordnen, der dann jeweils auf die der/dem Arbeitnehmer*in zustehende/n Urlaubstage anzurechnen ist.
- 8) Scheidet die/der Arbeitnehmer*in in der zweiten Jahreshälfte aus dem Arbeitsverhältnis aus, so wird der Jahresurlaub gezwölftelt, wobei die Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzliche vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird.
- 9) Die/der Arbeitgeber*in kann den Erholungsurlaub, der der/dem Arbeitnehmer*in für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12 kürzen. Dies gilt nicht, wenn die/der Arbeitnehmer*in während der Elternzeit bei seiner/seinem Arbeitgeber*in Teilzeitarbeit leistet.
- 10) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz in der jeweils geltenden Fassung.

ABSCHNITT V – Arbeitsunfähigkeit

§ 20 Arbeitsverhinderung und Mitteilungspflicht

- 1) Ist die/der Arbeitnehmer*in gehindert, die Arbeit aufzunehmen, so hat sie/er dies unter Angabe der Gründe und der voraussichtlichen Dauer ihres/seines Fernbleibens unverzüglich, nach Möglichkeit vor Arbeitsbeginn, der/dem Arbeitgeber*in mitzuteilen.
- 2) Ist die/der Arbeitnehmer*in durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsaufnahme verhindert, so ist sie/er verpflichtet, der/dem Arbeitgeber*in die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, so hat die/der Arbeitnehmer*in eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag nachzureichen. Verlängert sich die Arbeitsunfähigkeit über die in der ärztlichen

Bescheinigung angegebene Dauer hinaus, so hat die/der Arbeitnehmer*in dies unverzüglich anzuzeigen und eine neue Bescheinigung vorzulegen. Die/der Arbeitgeber*in ist berechtigt, den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit ab dem ersten Krankheitstag zu verlangen.

- 3) Die/der Arbeitnehmer*in ist verpflichtet, der/den Arbeitgeber*in über zu erledigende Vorgänge, Termine und Sachverhalte zu informieren.

§ 21 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- 1) Wird eine/ein Arbeitnehmer*in durch Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit an ihrer/seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie/ihn ein Verschulden trifft, so hat sie/er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch die/den Arbeitgeber*in für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. Wird die/der Arbeitnehmer*in infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert sie/er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht, wenn
 - a) sie/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.
- 4) In Bezug auf die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung und des Entgelts im Krankheitsfall gilt § 11 des Entgelttrahmentarifvertrages vom 01.01.2025.

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/der Arbeitnehmer*in 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/der Arbeitnehmer*in voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Die/der Arbeitnehmer*in hat der/den Arbeitgeber*in 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/der Arbeitnehmer*in nach ihrer/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und sie/er innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- 4) Verzögert die/der Arbeitnehmer*in schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach §§ 236 oder 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des

Rentenbescheids das Gutachten eines durch die/den zuständigen Rententräger*in bestimmten Ärztin oder Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem die/der Arbeitnehmer*in das Gutachten erhalten hat.

- 5) Sollen Arbeitnehmer*innen, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.
- 6) Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist jederzeit einvernehmlich durch einen Auflösungsvertrag möglich.

§ 23 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung

- 1) Innerhalb der Probezeit gemäß § 2 Abs. 4 oder einer gemäß § 3 Abs. 2 vereinbarten Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit im Sinne von § 8 bei derselben/demselben Arbeitgeber*in
 - a) bis zu einem Jahr vier Wochen,
 - b) von mehr als einem Jahr sechs Wochen,
 - c) von mindestens fünf Jahren drei Monate zum Ende eines Kalendermonats.
 - d) Ab einer Beschäftigungszeit von acht Jahren im Sinne von § 8 bei der/demselben Arbeitgeber*in beträgt die Kündigungsfrist vier Monate zum Quartalsende.
- 2) Für die ordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses von weniger als sechs Monaten beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsende. Nach sechs Monaten beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei der/demselben Arbeitgeber*in von insgesamt:
 - a) mehr als sechs Monaten vier Wochen,
 - b) von insgesamt mehr als einem Jahr sechs Wochen,

- c) von insgesamt mehr als zwei Jahren drei Monate,
 - d) von insgesamt mehr als drei Jahren vier Monate
- zum Ende eines Kalendermonats.
- 3) Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der/dem Arbeitnehmer*in 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, wenn
 - a) Ein/e Arbeitnehmer*in zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird.
 - b) Die/der Arbeitgeber*in in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer:innen ausschließlich zu ihrer Berufsbildung beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet.
 - 6) Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer*innen sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer*innen 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 hat die/der Arbeitnehmer*in Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. Dieses Zeugnis ist auf Antrag der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers auch auf Führung und Leistung zu erstrecken, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens drei Monate bestanden hat.
- 2) Die/der Arbeitnehmer*in ist berechtigt, auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen (Zwischenzeugnis).

ABSCHNITT VII – Haftung und Ausschlussfrist

§ 25 Haftung und Forderungsübergang

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

§ 26 Ausschlussfrist

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis während des Arbeitsverhältnisses verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gilt eine Ausschlussfrist von drei Monaten.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.
- (3) Nachfolgende Ansprüche unterliegen nicht den vorgenannten Ausschlussfristen nach den Abs. 1 und 2.
- Ansprüche, die auf strafbaren oder unerlaubten Handlungen bzw.

- auf vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers oder der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers beruhen, sowie
- Ansprüche der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers auf den Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz, oder
- gesetzliche Ansprüche, auf die nicht verzichtet werden kann.

ABSCHNITT VIII – Schlussbestimmungen

§ 27 Salvatorische Klausel und 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 im Sinne des § 17 des Entgelttrahmentarifvertrages gefährdet ist. Das Gleiche gilt bei grundsätzlichen Problemen bei der Anwendung dieses Tarifvertrages.
- 4) Die Tarifvertragsparteien können temporäre oder ständige Arbeitsgruppen mit dem Ziel einrichten,
 - a) diesen Tarifvertrag weiterzuentwickeln und
 - b) Protokollnotizen zu verfassen, welche die Anwendung des Tarifvertrages konkretisieren.

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

- 5) Zur Lösung von Streitfällen wird eine gemeinsame Schlichtungsstelle eingerichtet. Die Schlichtungsstelle wird paritätisch von den Tarifpartnern

besetzt. Sie besteht aus sechs Personen. Die Beschlüsse der Schlichtungsstelle sind für die Tarifvertragsparteien verbindlich. Ziel der Schlichtung ist es, arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen in Umsetzung und Interpretation der Tarifverträge zu vermeiden.

§ 28 In-Kraft-Treten und Laufzeit

- 1) ~~Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2025 in Kraft und gilt für unbestimmte Zeit.~~
- 2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten, jedoch frühestens zum 31.12.2025 schriftlich gekündigt werden.

Protokollnotizen

Protokollnotiz Nr. 1 zu §14 Abs. 3

- 1) Die Eigenart der Kinder- und Jugendhilfe gebietet es, dass junge Menschen eine „Rund-um-die-Uhr-Betreuung“ erhalten. Für nicht innewohnende Arbeitnehmer, die insbesondere an Wochenenden und Feiertagen regelmäßig Einzeldienst verrichten, ist es regelmäßig nicht möglich, im Voraus festzulegen, wann und wie lange eine Pause genommen werden kann. Der Arbeitnehmer hat 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 (z. B. wenn die Betreuten fernsehen oder schlafen). In einem solchen Fall ist der Arbeitnehmer nur im Notfall gehalten, seine Pause zu unterbrechen. Insoweit ist gewährleistet, dass der in § 4 ArbZG vorgesehene Erholungszweck, der sich durch Unterbrechung der Arbeit einstellen soll, eintritt.
- 2) Zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes des Arbeitnehmers, insbesondere während des Einzeldienstes, können die Vertragsparteien des Arbeitsvertrages neben der in Absatz 1 dieser Protokollnotiz (Unterbrechung der Pause im Notfall) gemäß § 14 Abs. 3 des Rahmentarifvertrages auch vereinbaren, dass die Ruhezeit nach dem Ende einer entsprechend ausgestalteten Tätigkeit, 14 Stunden beträgt. § 16 Abs. 4 gilt hier nicht.

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

Protokollnotiz Nr. 2 zu Abschnitt III (§§ 13-18)

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Regelungen des dritten Abschnitts (Arbeitszeit) innerhalb des tarifvertraglichen Rahmens auch durch Betriebsvereinbarungen konkretisiert werden können.

Protokollnotiz Nr. 3 zu § 16

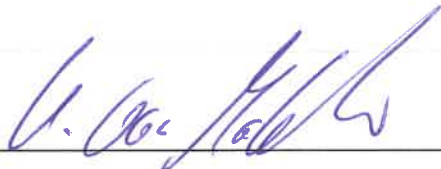
- 1) Sofern die durchschnittliche Arbeitsbelastung im Sinne von § 16 Absatz 4 überschritten wird, sind zunächst Maßnahmen der zeitlichen Versetzung der Bereitschaftsdienste zu prüfen. Alternativ können andere geeignete Maßnahmen getroffen werden, wie z. B. eine Reduzierung der Bereitschaftszeiten.
- 2) Der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer ist durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen. Bei Nachtbereitschaftsdiensten kann dies die Einrichtung einer geeigneten Schlafstelle sein („Schlafbereitschaft“).

Protokollnotiz Nr. 4: Familienanaloge Wohnformen zu § 1 Absatz 4

Familienanaloge Wohnformen sind dadurch gekennzeichnet, dass die betreuten Kinder oder Jugendlichen mit dem Arbeitnehmer in einem gemeinsamen Haushalt wohnen; eine Trennung von Arbeitszeit und Freizeit ist in solchen Wohnformen nicht möglich. Diese Arbeitnehmer fallen deshalb nicht unter das ArbZG und sind auch keine Arbeitnehmer i.S.d. BUrlG. Der erforderliche Arbeits- und Gesundheitsschutz

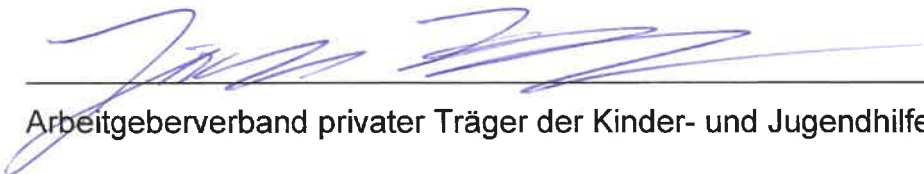
ist deshalb insbesondere im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG zu ermitteln und sicherzustellen. (Anm. außerhalb des Protokolls: Siehe EuGH Ur. v. 20.1.2018, Az C 147/17)

Schwerin, den 3.6.2025



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Landesverband Mecklenburg-Vorpommern



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

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 Mecklenburg-Vorpommern

Lübecker Str. 265a

19059 Schwerin

- andererseits -

wird nachfolgender Entgeltrahmentarifvertrag geschlossen.

§ 1 GELTUNGSBEREICH.....	3
§ 2 ALLGEMEINE ENTGELTBESTIMMUNGEN.....	3
§ 3 ENTGELTGRUPPEN/EINGRUPPIERUNG.....	4
§ 4 ENTGELTSTUFEN.....	4
§ 5 ALLGEMEINE REGELUNGEN ZU DEN STUFENLAUFZEITEN	5
§ 6 EINGRUPPIERUNG VON FÜHRUNGSPPOSITIONEN UND EINGRUPPIERUNG VON FÜHRUNG AUF ZEIT.....	6
§ 7 VORÜBERGEHENDE AUSÜBUNG EINER ANDEREN TÄTIGKEIT	6
§ 8 EINGRUPPIERUNG IN BESONDEREN FÄLLEN	6
§ 9 ÜBERSTUNDENVERGÜTUNG, ÜBERSTUNDENABGELTUNG.....	7
§ 10 BERECHNUNG UND AUSZAHLUNG DES ENTGELTS	7
§ 11 BEMESSUNGSGRUNDLAGE FÜR DIE ENTGELTFORTZAHLUNG.....	8
§ 12 AUSGLEICH FÜR SONDERFORMEN DER ARBEIT/ZEITZUSCHLÄGE.....	8
§ 13 REGELUNGEN ZUM BEREITSCHAFTSDIENST	9
§ 14 ERSCHWERNISZUSCHLÄGE	9
§ 15 JAHRESSONDERZAHLUNG	10
§ 16 BESONDERE ZAHLUNGEN	11
§ 17 MAßNAHMEN BEI WIRTSCHAFTLICHEN NOTLAGEN.....	12
§ 18 ABTRETUNG/RÜCKZAHLUNG	12
§ 19 BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG	13
§ 20 SALVATORISCHE KLAUSEL/VERPFLICHTUNG ZUR VERHANDLUNGSFÜHRUNG	13
§ 21 IN-KRAFT-TRETEN UND LAUFZEIT.....	14
PROTOKOLLNOTIZEN:.....	15
PROTOKOLLNOTIZ NR. 1.....	15
PROTOKOLLNOTIZ NR. 2 ZU § 2	15
PROTOKOLLNOTIZ NR. 3 ZU § 4 ABS. 3	15
PROTOKOLLNOTIZ NR. 4 ZU § 8	16
PROTOKOLLNOTIZ NR. 5 ZU § 9	16
PROTOKOLLNOTIZ NR. 6.....	16

§ 1 Geltungsbereich

- 1) Dieser Tarifvertrag gilt
 - a) räumlich für das Bundesland Mecklenburg-Vorpommern
 - 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 Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden,
 - b) Für Beschäftigte, die auf Grund ihrer Tätigkeit keiner der Entgeltgruppen gemäß § 3 zugeordnet werden können.
- 3) Sofern ein Unternehmen mit Sitz in Mecklenburg-Vorpommern Betriebe oder Betriebsteile in anderen Bundesländern 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, welches in der Regel als Bruttoentgelt vereinbart wird, das 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 Ia	Erziehungsdienst ambulant	(A 0-4)
Gruppe II	Verwaltung und Technik	(VT 1 - 4)
Gruppe III	Hauswirtschaft	(H 1 - 4)
Gruppe IV	Leitung	(L1 - 4)
Gruppe V	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 nach folgenden 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) Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet. Abweichungen sind zulässig im Rahmen der Regelungen von § 8 des Rahmentarifvertrages vom 01.01.2025.

§ 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:
 - 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.
- 3) Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils 3 (drei) Jahren, die nicht nach Absatz 2 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils 5 (fünf) Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Bei einer Unterbrechung von mehr als 3 (drei) Jahren, bei Elternzeit von mehr als 5 (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 und Eingruppierung von Führung auf Zeit

- 1) Führungspositionen werden in die Entgeltgruppen/Stufen E4, A 4, 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 3 Jahre Arbeiten übertragen, die einer höheren Entgeltgruppe und hat der Arbeitnehmer 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 höheren 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, dass sich für den Arbeitnehmer bei dauerhafter Übertragung der Tätigkeit ergeben hätte.
- 3) Übt der Arbeitnehmer vorübergehend auf Veranlassung des Arbeitgebers bis zu drei Monate eine geringwertigere 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 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.

§ 9 Überstundenvergütung, Überstundenabgeltung

- 1) Leistet der Arbeitnehmer Mehrarbeits- bzw. 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 Über- bzw. Mehrarbeitsstunden entspricht dem durchschnittlichen monatlichen Stundenlohn des Arbeitnehmers. Die Vergütung der geleisteten Über- bzw. Mehrarbeitsstunden erfolgt bis spätestens zum Ende des darauffolgenden Quartals.
- 3) Grundsätzlich hat die Abgeltung der geleisteten Mehrarbeits- bzw. 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 (§ 4 des Entgelttarifvertrages vom 01.01.2023) 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 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 (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Jahressonderzahlung sowie besondere Zahlungen nach § 16.

§ 12 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit/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 den 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 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.
 - 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 gezahlten Stundenlohnes berechnet (Faktorisierung).
- 2) Zum Zwecke der Entgeltberechnung werden für Zeiten der Rufbereitschaft 12,5 v. H. des für Vollarbeit gezahlten Stundenlohnes berechnet.

§ 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 zu Grunde gelegte Auslastungsquote erreicht wurde. Bei Trägern mit mehreren Einrichtungen wird entsprechend Absatz 4 berechnet. Ist die kalkulatorische dem Entgelt zu Grunde gelegte Auslastungsquote an folgenden Tagen erreicht, so erhalten die Beschäftigten eine Jahressonderzahlung in Höhe der angegebenen Prozent 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 Betreuungsschlüssels (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) Beschäftigungsverboten nach § 3 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.
- 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 6 (sechs) Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen.
- 2) Für Vollzeit Arbeitnehmer beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden Kalendermonat 13 Euro. Bei Teilzeitbeschäftigten wird der Betrag anteilig entsprechend ihres Beschäftigungsumfanges 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 8 (acht) Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein.
- 4) Die vermögenswirksame Leistung wird nur für die Kalendermonate gewährt, für die den Arbeitnehmern 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 % unterschritten wird.
- 2) 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.
- 3) Der Arbeitgeber kann im Falle einer wirtschaftlichen Notlage eine Kürzung der im Entgelttarifvertrag vom 01.01.2025 vorgesehenen Gehälter um bis zu 6% vornehmen, sobald sie länger als 60 Tage innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten beträgt und darüber eine Vereinbarung mit der GEW Mecklenburg-Vorpommern 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 3 (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 6 Monate verschoben werden.

§ 18 Abtretung/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 überzahlten 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

- 1) 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, welche die Anwendung des Tarifvertrages 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 01.01.2025 in Kraft und gilt für unbestimmte Zeit.
- 2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten, jedoch frühestens zum 31.12.2025 schriftlich gekündigt werden.
- 3) Die Regelungen des Absatz 1 gelten nicht für Neumitglieder des Arbeitgeberverbandes. Neumitglied im Sinne des Satzes 1 ist derjenige Arbeitgeber, der Mitglied mit Tarifbindung wird.
- 4) 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.

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. Die Tarifparteien vereinbaren, dass nach In-Kraft-Treten dieses Tarifwerks der Text rein redaktionell in eine durchgängig geschlechtergerechte Sprache übertragen wird.

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 § 4 Abs. 2

Tritt ein Arbeitgeber der AG VPK im Geltungsbereich dieses Tarifwerks bei, werden die Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit zu diesem Arbeitgeber bei den jeweiligen Arbeitnehmern so eingestuft, als hätte bei Einstellung § 4 Abs. 2 bereits gegolten. Die Beschäftigungszeit wird somit in Erfahrungsstufenlaufzeiten umgerechnet.

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 § 6

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 Leitungsentgeltgruppe E4, A 4, VT 4, H 4 sowie L1 bis L4.

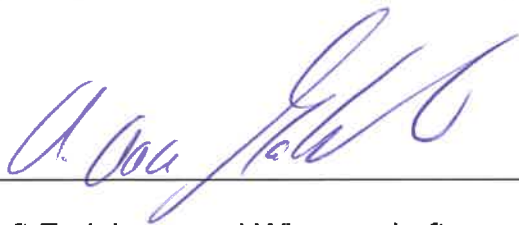
Protokollnotiz Nr. 6 zu § 9

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. 7

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 solange fort, bis die in den Entgeltordnungen vereinbarten materiellen Regelungen den fortgeschriebenen Besitzstand übertreffen.

Schwerin, den 3.6.25



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Landesverband Mecklenburg-Vorpommern



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

Entgelttarifvertrag

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 Mecklenburg-Vorpommern
Lübecker Str. 265a
19059 Schwerin
- andererseits -

wird nachfolgender Entgelttarifvertrag geschlossen.

§ 1 Geltungsbereich

- 1) Dieser Tarifvertrag gilt
 - a) räumlich für das Bundesland Mecklenburg-Vorpommern,
 - 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 § 12a Tarifvertragsgesetzes.
- 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 nachfolgenden Entgeltgruppen zugeordnet werden.
- 3) Sofern ein Unternehmen mit Sitz in Mecklenburg-Vorpommern Betriebe oder Betriebsteile in anderen Bundesländern ohne Tarifvertrag betreibt, kann die Geltung dieses Tarifvertrages auch für diese Betriebe und Betriebsteile arbeitsvertraglich vereinbart werden.

§ 2 Tarifgruppen

Für die Eingruppierung gelten die Bestimmungen des Entgeltrahmentarifvertrages vom 01.01.2025 in seiner jeweiligen Fassung für die in einer Einrichtung eines Mitgliedsunternehmens des AG-VPK beschäftigten Arbeitnehmer.

§ 3 Regelungen zur Eingruppierung, Entgelttabellen

Entgelttabelle Erziehungsdienste (E)

E		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 Jahr in Stufe 3	nach 4 Jahren in Stufe 4	nach 5 Jahren in Stufe 5
0	Arbeitnehmer im Erziehungsdienst ohne Anerkennung nach § 72 SGBV III	2025	2.688,99 €	2.873,38 €	3.259,98 €	3.405,60 €	3.688,23 €	3.932,08 €
1	Arbeitnehmer im Erziehungsdienst mit Anerkennung nach § 72 SGBV III	2025	3.585,32 €	3.831,18 €	4.346,64 €	4.540,80 €	4.917,64 €	5.242,77 €
2	Arbeitnehmer im Erziehungsdienst mit besonderer Qualifikation oder Zusatzausbildung	2025	3.973,06 €	4.247,08 €	4.608,36 €	4.926,24 €	5.319,58 €	5.486,52 €
3	Arbeitnehmer im Erziehungsdienst mit besonderen Aufgaben	2025	3.995,45 €	4.283,87 €	4.625,46 €	5.121,46 €	5.587,05 €	5.943,84 €
4	Leitungstätigkeit (gekennzeichnet durch besondere Qualifikation)	2025	4.164,74 €	4.469,87 €	4.826,66 €	5.343,73 €	5.830,37 €	6.202,37 €

- 1) Die Eingruppierung in die Entgeltgruppen des stationären Erziehungsdienstes erfolgt aufgrund folgender Regelungen:
 - a) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 0 erfolgt bei einem Einsatz im pädagogischen Dienst, wenn die Tätigkeit keine Anerkennung als Fachkraft i. S. d. § 72 SGB VIII gemäß den landesspezifischen Vorschriften erfordert. Die Zuordnung zur Entgeltgruppe 0 Erfahrungsstufe 1 erfolgt auch für die gesamte Dauer der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten bis zum Abschluss eines eigenständigen Tarifvertrages für Auszubildende.
 - b) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 1 erfolgt bei einem Einsatz im pädagogischen Dienst, wenn die Tätigkeit eine Anerkennung als Fachkraft i. S. d. § 72 SGB VIII gemäß den landesspezifischen Vorschriften erfordert und die notwendige Qualifikation vorliegt.
 - c) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 2 erfolgt nach Abschluss einer Zusatzqualifizierung im pädagogischen, heilpädagogischen oder therapeutischen Bereich mit einem Stundenanteil von mind. 200 Stunden und wenn zudem die Stelle im jeweiligen Leistungsangebot der Einrichtung vereinbart worden ist. Die Zuordnung erfolgt auch, wenn ein päd. Studium (BA) vorliegt und zudem die Stelle eines Sozialpädagogen (BA), Heilpädagogen oder Dipl.-Pädagogen im jeweiligen Leistungsangebot der Einrichtung vereinbart worden ist.
 - d) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 3 erfolgt bei leitenden Tätigkeiten (Gruppenleitung), sofern dem Stelleninhaber mind. 3 Mitarbeiter fachlich unterstellt sind und zudem die Stelle einer Gruppenleitung im Leistungsangebot der Einrichtung vereinbart worden ist. Eine Zuordnung in die Entgeltgruppe 3 kann auch erfolgen, sofern eine Weiterqualifizierung von mind. 400 Stunden absolviert worden ist oder ein einschlägiges Studium mit Masterabschluss vorliegt und zudem die Stelle mit dieser Zusatzqualifikation oder Masterabschluss im jeweiligen Leistungsangebot der Einrichtung vereinbart worden ist.
 - e) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 4 erfolgt bei Vorliegen der Voraussetzungen sowohl für die Entgeltgruppe 2 als auch für die Entgeltgruppe 3.

Entgelttabelle Erziehungsdienste Ambulant (A)

H		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
0	Arbeitnehmer*in im Ambulanten Erziehungsdienst ohne Anerkennung nach § 72 SGB VIII	2025	2.418,69	2.603,08	2.989,68	3.3135,30	3.417,93	3.661,78
1	Arbeitnehmer*in im Ambulanten Erziehungsdienst mit Anerkennung nach § 72 SGB VIII	2025	3.315,02	3.560,88	4.076,34	4.270,50	4.647,34	4.972,47
2	Arbeitnehmer*in im Ambulanten Erziehungsdienst mit besonderer Qualifikation oder Zusatzausbildung	2025	3.702,76	3.976,78	4.338,06	4.655,94	5.049,28	5.216,22
3	Arbeitnehmer*in im Ambulanten Erziehungsdienst mit koordinierenden oder besonderen Aufgaben	2025	3.725,15	4.013,57	4.355,16	4.851,16	5.316,75	5.673,54
4	Leitungstätigkeit (gekennzeichnet durch besondere Qualifikation und Aufgaben)	2025	3.894,44	4.199,57	4.556,36	5.073,43	5.560,07	5.932,07

2) Die Eingruppierung in die Entgeltgruppen im Bereich der Erziehungsdienste Ambulant erfolgt aufgrund folgender Regelungen:

- Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 0 erfolgt bei einem Einsatz im pädagogischen Dienst, wenn die Tätigkeit keine Anerkennung als Fachkraft i. S. d. § 72 SGB VIII gemäß den landesspezifischen Vorschriften erfordert. Sofern solche Vorschriften nicht existieren, finden die Vorgaben des zuständigen Landkreises Anwendung. Die Zuordnung zur Entgeltgruppe 0 Erfahrungsstufe 1 erfolgt auch für die gesamte Dauer der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten bis zum Abschluss eines eigenständigen Tarifvertrages für Auszubildende.
- Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 1 erfolgt bei einem Einsatz im pädagogischen Dienst, wenn die Tätigkeit eine Anerkennung als Fachkraft i. S. d. § 72 SGB VIII gemäß den landesspezifischen Vorschriften erfordert und die notwendige Qualifikation vorliegt. Sofern solche Vorschriften nicht existieren, finden die Vorgaben des zuständigen Landkreises Anwendung.
- Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 2 erfolgt nach Abschluss einer für die Tätigkeit erforderlichen Zusatzqualifizierung im pädagogischen, heilpädagogischen oder therapeutischen Bereich mit einem Stundenanteil von mind. 200 Stunden. Die Zuordnung

erfolgt auch, wenn ein für die vorgesehene Tätigkeit erforderliches Studium (mind. BA) vorliegt, welches auch im Leistungsangebot vereinbart wurde.

- d) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 3 erfolgt bei leitenden Tätigkeiten (Gruppenleitung), sofern mind. 3 Mitarbeiter*innen fachlich unterstellt sind. Eine Zuordnung in die Entgeltgruppe 3 erfolgt auch, sofern eine für die vorgesehene Tätigkeit erforderliche Weiterqualifizierung von mind. 400 Stunden oder ein für die Tätigkeit erforderliches Studium (mind. MA) vorliegt.
- e) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 4 erfolgt, sofern für die leitende Tätigkeit (Gruppenleitung) ein erforderliches einschlägiges Studium (mind. MA) oder eine erforderliche Weiterqualifizierung von mind. 400 Stunden vorliegt.

Entgelttabelle Hauswirtschaft (H)

H		Jahr	1	2	3	4	5	6
			Einarbeitungs- stufe 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	Arbeitnehmer ohne berufliche Ausbildung	2025	2.593,09 €	2.811,51 €	2.864,49 €	2.940,06 €	3.106,11 €	3.212,11 €
2	Arbeitnehmer mit einer berufl. Ausbildung	2025	2.963,62 €	3.161,94 €	3.295,90 €	3.437,75 €	3.569,56 €	3.637,69 €
3	Arbeitnehmer mit mind. 3-jähriger Fachausbildung im Bereich Hauswirtschaft	2025	3.075,63 €	3.281,89 €	3.421,21 €	3.568,72 €	3.705,82 €	3.776,66 €
4	Leitungskräfte im Bereich Hauswirtschaft	2025	3.459,20 €	3.692,66 €	3.975,77 €	4.426,56 €	4.781,85 €	4.985,87 €

3) Die Eingruppierung in die Entgeltgruppen im Bereich der Hauswirtschaft erfolgt aufgrund folgender Regelungen:

- a) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 1 erfolgt bei einfachen Tätigkeiten. Dazu zählt die Erledigung von kleineren Aufgaben, insbesondere die Zuarbeit auf Anforderung, z. B. einfache Aufgaben, Mithilfe bei der Reinigung der Einrichtung oder bei der Zubereitung von Speisen. Eine Ausbildung ist nicht erforderlich.
- b) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 2 erfolgt bei Tätigkeiten, die Fachwissen in der Hauswirtschaft benötigen. Insbesondere regelmäßig wiederkehrende Arbeitsaufgaben werden eigenständig und in eigener Verantwortung erledigt. Eine Ausbildung ist vorhanden.
- c) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 3 erfolgt bei Tätigkeiten, die tiefergehende Kenntnisse in der Erledigung hauswirtschaftlicher Aufgaben erfordern. Dies ist die eigenverantwortliche Bearbeitung von hauswirtschaftlichen Themen wie Hygiene, Lebensmittelsicherheit, Einkauf in Budgetverantwortung für einen eigenständigen Bereich. Eine mindestens 3-jährige Ausbildung im hauswirtschaftlichen Bereich ist vorhanden.

- d) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 4 erfolgt bei Übernahme von Verantwortung über mehrere Wohnbereiche einer Einrichtung in eigenständiger Leitung des hauswirtschaftlichen Personals inklusive der Verantwortung aller rechtlichen Anforderungen.

Entgeltabelle Verwaltung und Technik (VT)

VT		Jahr	1	2	3	4	5	6
			Einarbeitungs- stufe 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	Arbeitnehmer ohne berufliche Ausbildung	2025	2.772,26 €	3.006,16 €	3.231,45 €	3.328,58 €	3.599,86 €	3.885,17 €
2	Arbeitnehmer mit einer Ausbildung	2025	3.261,62 €	3.481,55 €	3.797,23 €	3.960,66 €	4.205,16 €	4.387,66 €
3	Arbeitnehmer mit min. 3-jähriger, einschlägiger Ausbildung	2025	3.378,39 €	3.606,49 €	3.927,91 €	4.097,03 €	4.347,08 €	4.532,43 €
4	Leitungskräfte im Bereich Verwaltung oder Technik	2025	3.777,83 €	4.032,91 €	4.392,32 €	4.581,43 €	4.861,04 €	5.068,31 €

- 4) Die Eingruppierung in die Entgeltgruppen im Bereich der Verwaltung und Technik (VT) erfolgt aufgrund folgender Regelungen:
- Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 1 erfolgt bei einfachen Tätigkeiten. Hierunter fallen in erster Linie die Erledigung von kleineren Aufgaben, die der Zuarbeit auf Anforderung dienen, z. B. Ablage von Unterlagen, Organisation von Sitzungen, Annahme von Telefonaten. Im technischen Bereich sind dies einfache handwerkliche Aufgaben und Gartenarbeiten. Eine Ausbildung ist nicht erforderlich.
 - Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 2 erfolgt bei einer Beschäftigung mit Tätigkeiten, die Fachwissen in der Verwaltung, Buchhaltung oder vergleichbaren Bereichen (V) bzw. Fachwissen im technischen oder handwerklichen Bereich benötigen. Insbesondere regelmäßig wiederkehrende Arbeitsaufgaben werden eigenständig und in eigener Verantwortung erledigt. Eine Ausbildung im kaufmännischen Bereich (V) bzw. technischen/handwerklichen Bereich (T) ist vorhanden.
 - Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 3 erfolgt bei Tätigkeiten, die tiefergehende Kenntnisse in der Erledigung von kaufmännischen Tätigkeiten (Bereich V) oder technischen bzw. handwerklichen Aufgaben (Bereich T) erfordern. Dieses sind beispielsweise die eigenständige Verantwortung der Personalbuchhaltung, der kaufmännischen Buchhaltung oder der Rechnungslegung (Verwaltung) bzw. die eigenständige Organisation des Brandschutzes oder der Betrieb größerer technischer Anlagen (Technik). Die Organisation dieser Tätigkeiten erfolgt selbstständig und hat eine große Relevanz für das Unternehmen. Eine mind. 3-jährige Ausbildung ist erforderlich.
 - Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 4 umfasst die selbstständige Erledigung von Aufgaben, die üblicherweise in kleineren und mittleren Unternehmen an externe Dienstleister

(Steuerberatungsbüros im Bereich Verwaltung oder Handwerksbetriebe und Fachfirmen im Bereich Technik) vergeben werden. Im Bereich Verwaltung ist insbesondere die vollständige und eigenständige Personalabrechnung, Anlagenbuchhaltung oder die Erstellung des Jahresabschlusses und von Steuererklärungen gemeint. Neben der für die Entgeltgruppe VT3 notwendigen Ausbildung ist eine Zusatzqualifikation zum Bilanzbuchhalter, Steuerfachwirt o.Ä. vorhanden oder im technischen Bereich eine dem Meister vergleichbare Qualifikation.

Entgelttabelle Leitung (L)

L		Jahr	1	2	3	4	5	6
			Einarbeitungs- stufe 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	Gesamtverant- wortliche Leitung von kleinen Einrichtungen	2025	4.342,19 €	4.645,85 €	5.000,93 €	5.515,52 €	5.999,82 €	6.370,03 €
2	Gesamtverant- wortliche Leitung von mittleren Einrichtungen	2025	4.434,80 €	4.759,93 €	5.139,89 €	5.690,50 €	6.208,72 €	6.604,87 €
3	Gesamtverant- wortliche Leitung von größeren Einrichtungen	2025	4.815,27 €	5.167,57 €	5.580,07 €	6.177,83 €	6.740,43 €	7.170,51 €
4	Gesamtverant- wortliche Leitung von großen Einrichtungen	2025	5.390,13 €	5.785,07 €	6.247,10 €	6.916,33 €	7.546,19 €	8.027,66 €

- 5) Die Eingruppierung in die Entgeltgruppen im Bereich der Leitung (L) erfolgt aufgrund folgender Regelungen:
- Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 1 erfolgt bei Erfüllung der landesrechtlichen Vorgaben hinsichtlich der Qualifikation für Leitungsaufgaben und mindestens einer der nachfolgenden Kriterien:
 - gesamtverantwortliche Leitung von kleinen Einrichtungen bis zu 10 Plätzen,
 - Erziehungs- bzw. Bereichsleitung für mindestens drei eigenständige Gruppen; eigenständig heißt, dass es für jede Gruppe ein eigenständiges Leistungsangebot sowie eine eigene Gruppenleitung gibt,
 - sonstige Leitung (Koordinator/Teamleitung o. Ä.) mit Leitungsverantwortung für bis zu 5 VZÄ bzw. 10 Plätze.
 - Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 2 erfolgt bei Erfüllung der landesrechtlichen Vorgaben hinsichtlich der Qualifikation für Leitungsaufgaben und mindestens einer der nachfolgenden Kriterien:

- c) gesamtverantwortlichen Leitung von mittleren Einrichtungen ab 11 Plätzen
 - i) Erziehungsleitung bzw. Bereichsleitung mit Verantwortung für mindestens 3 VZÄ der Entgeltgruppe L1.
 - ii) sonstige Leitung (Koordinator/Teamleitung o. Ä.) mit Leitungsverantwortung für mindestens 10 VZÄ bzw. ab 11 Plätzen.
 - iii) Leitungen nach Entgeltgruppe L1 mit einer Zusatzqualifizierung von besonderer Bedeutung im Sinne der Konzeption der Einrichtung von mind. 200 Stunden.
- d) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 3 erfolgt bei Erfüllung der landesrechtlichen Vorgaben hinsichtlich der Qualifikation für Leitungsaufgaben und mindestens einer der nachfolgenden Kriterien:
 - i) gesamtverantwortliche Leitung von größeren Einrichtungen ab 25 Plätzen,
 - ii) Erziehungsleitung bzw. Bereichsleitung mit Verantwortung für mindestens 8 VZÄ der Entgeltgruppe L1,
 - iii) sonstige Leitungen (Koordinatoren/Teamleitungen o. Ä.) mit Leitungsverantwortung für mindestens 15 VZÄ bzw. ab 25 Plätzen.
- e) Die Zuordnung erfolgt auch für Leitungen, die die Voraussetzungen der Entgeltgruppe L1 erfüllen und die über eine Zusatzqualifizierung von besonderer Bedeutung im Sinne der Konzeption der Einrichtung von mind. 600 Stunden oder einen akademischen Abschluss verfügen.
 - i) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 4 erfolgt bei Erfüllung der landesrechtlichen Vorgaben hinsichtlich der Qualifikation für Leitungsaufgaben und mindestens einer der nachfolgenden Kriterien:
 - ii) gesamtverantwortliche Leitung von großen Einrichtungen ab 50 Plätzen,
 - iii) sonstige Leitungen (Koordinatoren/Teamleitungen o. Ä.) mit Leitungsverantwortung für mindestens 30 VZÄ bzw. ab 50 Plätzen,
 - iv) Erziehungs- bzw. Bereichsleitung mit Verantwortung für mindestens 15 VZÄ der Entgeltgruppe L1, L2 oder L3.
- f) Für Einrichtungen, die größer sind als 70 Plätze, gilt für gesamtverantwortliche Personen mindestens L4 Stufe 6.

Entgelttabelle Psychologen und Lehrer (PL)

PL		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	Therapeutische Fachkräfte, Nachhilfelehrkräfte mit Hochschulbildung	2025	3.585,32 €	3.831,18 €	4.346,64 €	4.540,80 €	4.917,64 €	5.242,77 €
2	Psych. (B.A.)/Lerntherapeut/Hochschulabsolventen mit Lehrbefähigung	2025	4.070,77 €	4.369,02 €	4.717,77 €	5.223,17 €	5.698,84 €	6.062,45 €
3	Psych. (Master, Diplom)/	2025	4.554,39 €	4.926,69 €	5.189,51 €	5.700,07 €	6.405,83 €	6.598,02 €

	Lehrkräfte ohne 2. Staatsexamen							
4	Psych. (Master, Diplom) mit therap. Zusatzqualifikation/ Lehrkräfte mit 2. Staatsexamen	2025	4.723,24 €	5.105,13 €	5.539,86 €	6.011,85 €	6.567,25 €	6.868,66 €

- 6) Die Eingruppierung in die Entgeltgruppen im Bereich Psychologen und Lehrer (PL) erfolgt aufgrund folgender Regelungen:
- a) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 1 erfolgt bei Hochschulabsolventen, die als Nachhilfelehrer in der Einrichtung tätig sind sowie therapeutischen Fachkräften mit min. 3-jähriger Ausbildung.
 - b) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 2 erfolgt bei therapeutischen Fachkräften und Psychologen mit einem abgeschlossenen Bachelorstudium, bei sonstigen Lehrkräften mit Hochschulbildung, die nicht die Voraussetzungen der Buchstaben c oder d erfüllen oder bei Lerntherapeuten mit einer anerkannten Qualifikation.
 - c) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 3 erfolgt bei Diplom-Psychologen, therapeutischen Fachkräften oder Psychologen mit einem abgeschlossenen Masterstudium; bei Lehrkräften mit einem abgeschlossenen Lehramtsstudium oder einem vergleichbaren Abschluss an einer wissenschaftlichen Hochschule ohne abgeschlossenen Vorbereitungsdienst und jeweils mit entsprechenden Tätigkeiten, die im Leistungsangebot der Einrichtung vereinbart worden sind.
 - d) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 4 erfolgt bei Diplom-Psychologen, therapeutischen Fachkräften oder Psychologen mit einem abgeschlossenen Masterstudium und therapeutischer Zusatzqualifikation; bei Lehrkräften mit einem abgeschlossenen Lehramtsstudium oder einem vergleichbaren Abschluss an einer wissenschaftlichen Hochschule und abgeschlossenem Vorbereitungsdienst und jeweils mit entsprechenden Tätigkeiten, die im Leistungsangebot der Einrichtung vereinbart worden sind.

§ 4 In-Kraft-Treten und Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2025 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit und ersetzt alle vorherigen Entgelttarifverträge 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 alle anschließenden Leistungsentgelte für die neuen Vereinbarungszeiträume (§ 78d Abs. 1 S. 1 SGB VIII) abschließend verhandelt hat. Die Neumitgliedschaft endet jedoch spätestens mit Ende des 15. Monats der Mitgliedschaft mit Tarifbindung.

§ 5 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, welche die Anwendung des Tarifvertrages konkretisieren,
 - c) in Streitfällen zur Schlichtung von Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beizutragen.
- (5) Die Zusammensetzung der Arbeitsgruppen wird einvernehmlich zwischen dem AG-VPK und der GEW abgestimmt.

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.

Schwerin, den 3.6.25


Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Mecklenburg-Vorpommern



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

Entgelttarifvertrag

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 Mecklenburg-Vorpommern
Lübecker Str. 265a
19059 Schwerin

- andererseits -

wird nachfolgender Entgelttarifvertrag geschlossen.

§ 1 Geltungsbereich

- 1) Dieser Tarifvertrag gilt
 - a) räumlich für das Bundesland Mecklenburg-Vorpommern,
 - 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 § 12a Tarifvertragsgesetzes.
- 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 nachfolgenden Entgeltgruppen zugeordnet werden.
- 3) Sofern ein Unternehmen mit Sitz in Mecklenburg-Vorpommern Betriebe oder Betriebsteile in anderen Bundesländern ohne Tarifvertrag betreibt, kann die Geltung dieses Tarifvertrages auch für diese Betriebe und Betriebsteile arbeitsvertraglich vereinbart werden.

§ 2 Tarifgruppen

Für die Eingruppierung gelten die Bestimmungen des Entgeltrahmentarifvertrages vom 01.01.2025 in seiner jeweiligen Fassung für die in einer Einrichtung eines Mitgliedsunternehmens des AG-VPK beschäftigten Arbeitnehmer.

§ 3 Regelungen zur Eingruppierung, Entgelttabellen

Entgelttabelle Erziehungsdienste (E)

E		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 Jahr in Stufe 3	nach 4 Jahren in Stufe 4	nach 5 Jahren in Stufe 5
0	Arbeitnehmer im Erziehungsdienst ohne Anerkennung nach § 72 SGBV III	2026	2.823,44 €	3.017,05 €	3.422,98 €	3.575,88 €	3.872,64 €	4.128,68 €
1	Arbeitnehmer im Erziehungsdienst mit Anerkennung nach § 72 SGBV III	2026	3.764,59 €	4.022,74 €	4.563,97 €	4.767,84 €	5.163,52 €	5.504,91 €
2	Arbeitnehmer im Erziehungsdienst mit besonderer Qualifikation oder Zusatzausbildung	2026	4.171,71 €	4.459,43 €	4.838,78 €	5.172,55 €	5.585,56 €	5.760,85 €
3	Arbeitnehmer im Erziehungsdienst mit besonderen Aufgaben	2026	4.195,22 €	4.498,06 €	4.856,73 €	5.377,53 €	5.866,40 €	6.241,03 €
4	Leitungstätigkeit (gekennzeichnet durch besondere Qualifikation)	2026	4.372,98 €	4.693,36 €	5.067,99 €	5.610,92 €	6.121,89 €	6.512,49 €

- 1) Die Eingruppierung in die Entgeltgruppen des stationären Erziehungsdienstes erfolgt aufgrund folgender Regelungen:

- a) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 0 erfolgt bei einem Einsatz im pädagogischen Dienst, wenn die Tätigkeit keine Anerkennung als Fachkraft i. S. d. § 72 SGB VIII gemäß den landesspezifischen Vorschriften erfordert. Die Zuordnung zur Entgeltgruppe 0 Erfahrungsstufe 1 erfolgt auch für die gesamte Dauer der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten bis zum Abschluss eines eigenständigen Tarifvertrages für Auszubildende.
- b) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 1 erfolgt bei einem Einsatz im pädagogischen Dienst, wenn die Tätigkeit eine Anerkennung als Fachkraft i. S. d. § 72 SGB VIII gemäß den landesspezifischen Vorschriften erfordert und die notwendige Qualifikation vorliegt.
- c) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 2 erfolgt nach Abschluss einer Zusatzqualifizierung im pädagogischen, heilpädagogischen oder therapeutischen Bereich mit einem Stundenanteil von mind. 200 Stunden und wenn zudem die Stelle im jeweiligen Leistungsangebot der Einrichtung vereinbart worden ist. Die Zuordnung erfolgt auch, wenn ein päd. Studium (BA) vorliegt und zudem die Stelle eines Sozialpädagogen (BA), Heilpädagogen oder Dipl.-Pädagogen im jeweiligen Leistungsangebot der Einrichtung vereinbart worden ist.
- d) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 3 erfolgt bei leitenden Tätigkeiten (Gruppenleitung), sofern dem Stelleninhaber mind. 3 Mitarbeiter fachlich unterstellt sind und zudem die Stelle einer Gruppenleitung im Leistungsangebot der Einrichtung vereinbart worden ist. Eine Zuordnung in die Entgeltgruppe 3 kann auch erfolgen, sofern eine Weiterqualifizierung von mind. 400 Stunden absolviert worden ist oder ein einschlägiges Studium mit Masterabschluss vorliegt und zudem die Stelle mit dieser Zusatzqualifikation oder Masterabschluss im jeweiligen Leistungsangebot der Einrichtung vereinbart worden ist.
- e) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 4 erfolgt bei Vorliegen der Voraussetzungen sowohl für die Entgeltgruppe 2 als auch für die Entgeltgruppe 3.

Entgelttabelle Erziehungsdienste Ambulant (A)

H		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
0	Arbeitnehmer*in im Ambulanten Erziehungsdienst ohne Anerkennung nach § 72 SGB VIII	2026	2.539,62 €	2.733,23 €	3.139,16 €	34.792,07 €	3.588,83 €	3.844,87 €
1	Arbeitnehmer*in im Ambulanten Erziehungsdienst mit Anerkennung nach § 72 SGB VIII	2026	3.480,77 €	3.738,92 €	4.280,16 €	4.484,03 €	4.879,71 €	5.221,09 €
2	Arbeitnehmer*in im Ambulanten Erziehungsdienst mit besonderer Qualifikation oder Zusatzausbildung	2026	3.887,90 €	4.175,62 €	4.554,96 €	4.888,74 €	5.301,74 €	5.477,03 €
3	Arbeitnehmer*in im Ambulanten Erziehungsdienst mit koordinierenden oder besonderen Aufgaben	2026	3.911,41 €	4.214,25 €	4.572,92 €	5.093,72 €	5.582,59 €	5.957,22 €
4	Leitungstätigkeit (gekennzeichnet durch besondere Qualifikation und Aufgaben)	2026	4.089,16 €	4.409,55 €	4.784,18 €	5.327,10 €	5.838,07 €	6.228,67 €

2) Die Eingruppierung in die Entgeltgruppen im Bereich der Erziehungsdienste Ambulant erfolgt aufgrund folgender Regelungen:

- Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 0 erfolgt bei einem Einsatz im pädagogischen Dienst, wenn die Tätigkeit keine Anerkennung als Fachkraft i. S. d. § 72 SGB VIII gemäß den landesspezifischen Vorschriften erfordert. Sofern solche Vorschriften nicht existieren, finden die Vorgaben des zuständigen Landkreises Anwendung. Die Zuordnung zur Entgeltgruppe 0 Erfahrungsstufe 1 erfolgt auch für die gesamte Dauer der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten bis zum Abschluss eines eigenständigen Tarifvertrages für Auszubildende.
- Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 1 erfolgt bei einem Einsatz im pädagogischen Dienst, wenn die Tätigkeit eine Anerkennung als Fachkraft i. S. d. § 72 SGB VIII gemäß den landesspezifischen Vorschriften erfordert und die notwendige Qualifikation vorliegt. Sofern solche Vorschriften nicht existieren, finden die Vorgaben des zuständigen Landkreises Anwendung.
- Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 2 erfolgt nach Abschluss einer für die Tätigkeit erforderlichen Zusatzqualifizierung im pädagogischen, heilpädagogischen oder therapeutischen Bereich mit einem Stundenanteil von mind. 200 Stunden. Die Zuordnung

erfolgt auch, wenn ein für die vorgesehene Tätigkeit erforderliches Studium (mind. BA) vorliegt, welches auch im Leistungsangebot vereinbart wurde.

- d) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 3 erfolgt bei leitenden Tätigkeiten (Gruppenleitung), sofern mind. 3 Mitarbeiter*innen fachlich unterstellt sind. Eine Zuordnung in die Entgeltgruppe 3 erfolgt auch, sofern eine für die vorgesehene Tätigkeit erforderliche Weiterqualifizierung von mind. 400 Stunden oder ein für die Tätigkeit erforderliches Studium (mind. MA) vorliegt.
- e) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 4 erfolgt, sofern für die leitende Tätigkeit (Gruppenleitung) ein erforderliches einschlägiges Studium (mind. MA) oder eine erforderliche Weiterqualifizierung von mind. 400 Stunden vorliegt.

Entgelttabelle Hauswirtschaft (H)

H		Jahr	1	2	3	4	5	6
			Einarbeitungs- stufe 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	Arbeitnehmer ohne berufliche Ausbildung	2026	2.722,74 €	2.952,09 €	3.007,71 €	3.087,06 €	3.261,42 €	3.372,72 €
2	Arbeitnehmer mit einer berufl. Ausbildung	2026	3.111,80 €	3.320,04 €	3.460,70 €	3.609,64 €	3.748,04 €	3.819,57 €
3	Arbeitnehmer mit mind. 3-jähriger Fachausbildung im Bereich Hauswirtschaft	2026	3.229,41 €	3.445,98 €	3.592,27 €	3.747,16 €	3.891,11 €	3.965,49 €
4	Leitungskräfte im Bereich Hauswirtschaft	2026	3.632,16 €	3.877,29 €	4.174,56 €	4.647,89 €	5.020,94 €	5.235,16 €

- 3) Die Eingruppierung in die Entgeltgruppen im Bereich der Hauswirtschaft erfolgt aufgrund folgender Regelungen:
- a) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 1 erfolgt bei einfachen Tätigkeiten. Dazu zählt die Erledigung von kleineren Aufgaben, insbesondere die Zuarbeit auf Anforderung, z. B. einfache Aufgaben, Mithilfe bei der Reinigung der Einrichtung oder bei der Zubereitung von Speisen. Eine Ausbildung ist nicht erforderlich.
 - b) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 2 erfolgt bei Tätigkeiten, die Fachwissen in der Hauswirtschaft benötigen. Insbesondere regelmäßig wiederkehrende Arbeitsaufgaben werden eigenständig und in eigener Verantwortung erledigt. Eine Ausbildung ist vorhanden.
 - c) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 3 erfolgt bei Tätigkeiten, die tiefergehende Kenntnisse in der Erledigung hauswirtschaftlicher Aufgaben erfordern. Dies ist die eigenverantwortliche Bearbeitung von hauswirtschaftlichen Themen wie Hygiene, Lebensmittelsicherheit, Einkauf in Budgetverantwortung für einen eigenständigen Bereich. Eine mindestens 3-jährige Ausbildung im hauswirtschaftlichen Bereich ist vorhanden.

- d) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 4 erfolgt bei Übernahme von Verantwortung über mehrere Wohnbereiche einer Einrichtung in eigenständiger Leitung des hauswirtschaftlichen Personals inklusive der Verantwortung aller rechtlichen Anforderungen.

Entgelttabelle Verwaltung und Technik (VT)

VT		Jahr	1	2	3	4	5	6
			Einarbeitungs- stufe 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	Arbeitnehmer ohne berufliche Ausbildung	2026	2.910,87 €	3.156,47 €	3.393,02 €	3.495,01 €	3.779,85 €	4.079,43 €
2	Arbeitnehmer mit einer Ausbildung	2026	3.424,70 €	3.655,63 €	3.987,09 €	4.158,69 €	4.415,42 €	4.607,04 €
3	Arbeitnehmer mit min. 3-jähriger, einschlägiger Ausbildung	2026	3.547,31 €	3.786,81 €	4.124,31 €	4.301,88 €	4.564,43 €	4.759,05 €
4	Leitungskräfte im Bereich Verwaltung oder Technik	2026	3.966,72 €	4.234,56 €	4.611,94 €	4.810,50 €	5.104,09 €	5.321,73 €

- 4) Die Eingruppierung in die Entgeltgruppen im Bereich der Verwaltung und Technik (VT) erfolgt aufgrund folgender Regelungen:
- Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 1 erfolgt bei einfachen Tätigkeiten. Hierunter fallen in erster Linie die Erledigung von kleineren Aufgaben, die der Zuarbeit auf Anforderung dienen, z. B. Ablage von Unterlagen, Organisation von Sitzungen, Annahme von Telefonaten. Im technischen Bereich sind dies einfache handwerkliche Aufgaben und Gartenarbeiten. Eine Ausbildung ist nicht erforderlich.
 - Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 2 erfolgt bei einer Beschäftigung mit Tätigkeiten, die Fachwissen in der Verwaltung, Buchhaltung oder vergleichbaren Bereichen (V) bzw. Fachwissen im technischen oder handwerklichen Bereich benötigen. Insbesondere regelmäßig wiederkehrende Arbeitsaufgaben werden eigenständig und in eigener Verantwortung erledigt. Eine Ausbildung im kaufmännischen Bereich (V) bzw. technischen/handwerklichen Bereich (T) ist vorhanden.
 - Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 3 erfolgt bei Tätigkeiten, die tiefergehende Kenntnisse in der Erledigung von kaufmännischen Tätigkeiten (Bereich V) oder technischen bzw. handwerklichen Aufgaben (Bereich T) erfordern. Dieses sind beispielsweise die eigenständige Verantwortung der Personalbuchhaltung, der kaufmännischen Buchhaltung oder der Rechnungslegung (Verwaltung) bzw. die eigenständige Organisation des Brandschutzes oder der Betrieb größerer technischer Anlagen (Technik). Die Organisation dieser Tätigkeiten erfolgt selbstständig und hat eine große Relevanz für das Unternehmen. Eine mind. 3-jährige Ausbildung ist erforderlich.
 - Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 4 umfasst die selbstständige Erledigung von Aufgaben, die üblicherweise in kleineren und mittleren Unternehmen an externe Dienstleister

(Steuerberatungsbüros im Bereich Verwaltung oder Handwerksbetriebe und Fachfirmen im Bereich Technik) vergeben werden. Im Bereich Verwaltung ist insbesondere die vollständige und eigenständige Personalabrechnung, Anlagenbuchhaltung oder die Erstellung des Jahresabschlusses und von Steuererklärungen gemeint. Neben der für die Entgeltgruppe VT3 notwendigen Ausbildung ist eine Zusatzqualifikation zum Bilanzbuchhalter, Steuerfachwirt o.Ä. vorhanden oder im technischen Bereich eine dem Meister vergleichbare Qualifikation.

Entgelttabelle Leitung (L)

L		Jahr	1	2	3	4	5	6
			Einarbeitungs- stufe 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	Gesamtverant- wortliche Leitung von kleinen Einrichtungen	2026	4.559,30 €	4.878,14 €	5.250,98 €	5.791,30 €	6.299,81 €	6.688,53 €
2	Gesamtverant- wortliche Leitung von mittleren Einrichtungen	2026	4.656,54 €	4.997,93 €	5.396,88 €	5.975,03 €	6.519,16 €	6.935,11 €
3	Gesamtverant- wortliche Leitung von größeren Einrichtungen	2026	5.056,03 €	5.425,95 €	5.859,07 €	6.486,72 €	7.077,45 €	7.529,04 €
4	Gesamtverant- wortliche Leitung von großen Einrichtungen	2026	5.659,64 €	6.074,32 €	6.559,46 €	7.262,15 €	7.923,50 €	8.429,04 €

- 5) Die Eingruppierung in die Entgeltgruppen im Bereich der Leitung (L) erfolgt aufgrund folgender Regelungen:
- Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 1 erfolgt bei Erfüllung der landesrechtlichen Vorgaben hinsichtlich der Qualifikation für Leitungsaufgaben und mindestens einer der nachfolgenden Kriterien:
 - gesamtverantwortliche Leitung von kleinen Einrichtungen bis zu 10 Plätzen,
 - Erziehungs- bzw. Bereichsleitung für mindestens drei eigenständige Gruppen; eigenständig heißt, dass es für jede Gruppe ein eigenständiges Leistungsangebot sowie eine eigene Gruppenleitung gibt,
 - sonstige Leitung (Koordinator/Teamleitung o. Ä.) mit Leitungsverantwortung für bis zu 5 VZÄ bzw. 10 Plätze.
 - Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 2 erfolgt bei Erfüllung der landesrechtlichen Vorgaben hinsichtlich der Qualifikation für Leitungsaufgaben und mindestens einer der nachfolgenden Kriterien:

- c) gesamtverantwortlichen Leitung von mittleren Einrichtungen ab 11 Plätzen
 - i) Erziehungsleitung bzw. Bereichsleitung mit Verantwortung für mindestens 3 VZÄ der Entgeltgruppe L1.
 - ii) sonstige Leitung (Koordinator/Teamleitung o. Ä.) mit Leitungsverantwortung für mindestens 10 VZÄ bzw. ab 11 Plätzen.
 - iii) Leitungen nach Entgeltgruppe L1 mit einer Zusatzqualifizierung von besonderer Bedeutung im Sinne der Konzeption der Einrichtung von mind. 200 Stunden.
- d) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 3 erfolgt bei Erfüllung der landesrechtlichen Vorgaben hinsichtlich der Qualifikation für Leitungsaufgaben und mindestens einer der nachfolgenden Kriterien:
 - i) gesamtverantwortliche Leitung von größeren Einrichtungen ab 25 Plätzen;
 - ii) Erziehungsleitung bzw. Bereichsleitung mit Verantwortung für mindestens 8 VZÄ der Entgeltgruppe L1,
 - iii) sonstige Leitungen (Koordinatoren/Teamleitungen o. Ä.) mit Leitungsverantwortung für mindestens 15 VZÄ bzw. ab 25 Plätzen.
- e) Die Zuordnung erfolgt auch für Leitungen, die die Voraussetzungen der Entgeltgruppe L1 erfüllen und die über eine Zusatzqualifizierung von besonderer Bedeutung im Sinne der Konzeption der Einrichtung von mind. 600 Stunden oder einen akademischen Abschluss verfügen.
 - i) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 4 erfolgt bei Erfüllung der landesrechtlichen Vorgaben hinsichtlich der Qualifikation für Leitungsaufgaben und mindestens einer der nachfolgenden Kriterien:
 - ii) gesamtverantwortliche Leitung von großen Einrichtungen ab 50 Plätzen,
 - iii) sonstige Leitungen (Koordinatoren/Teamleitungen o. Ä.) mit Leitungsverantwortung für mindestens 30 VZÄ bzw. ab 50 Plätzen,
 - iv) Erziehungs- bzw. Bereichsleitung mit Verantwortung für mindestens 15 VZÄ der Entgeltgruppe L1, L2 oder L3.
- f) Für Einrichtungen, die größer sind als 70 Plätze, gilt für gesamtverantwortliche Personen mindestens L4 Stufe 6.

Entgelttabelle Psychologen und Lehrer (PL)

PL		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	Therapeutische Fachkräfte, Nachhilfelehrkräfte mit Hochschulbildung	2026	3.764,59 €	4.022,74 €	4.563,97 €	4.767,84 €	5.163,52 €	5.504,91 €
2	Psych. (B.A.)/ Lerntherapeut/ Hochschulabsolventen mit Lehrbefähigung	2026	4.274,31 €	4.587,47 €	4.953,66 €	5.484,33 €	5.983,78 €	6.365,57 €
3	Psych. (Master, Diplom)/	2026	4.782,11 €	5.173,02 €	5.448,99 €	5.985,07 €	6.726,12 €	6.927,92 €

	Lehrkräfte ohne 2. Staatsexamen							
4	Psych. (Master, Diplom) mit therap. Zusatzqualifikation/ Lehrkräfte mit 2. Staatsexamen	2026	4.959,40 €	5.360,39 €	5.816,85 €	6.312,44 €	6.895,61 €	7.212,09 €

- 6) Die Eingruppierung in die Entgeltgruppen im Bereich Psychologen und Lehrer (PL) erfolgt aufgrund folgender Regelungen:
- a) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 1 erfolgt bei Hochschulabsolventen, die als Nachhilfelehrer in der Einrichtung tätig sind sowie therapeutischen Fachkräften mit min. 3-jähriger Ausbildung.
 - b) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 2 erfolgt bei therapeutischen Fachkräften und Psychologen mit einem abgeschlossenen Bachelorstudium, bei sonstigen Lehrkräften mit Hochschulbildung, die nicht die Voraussetzungen der Buchstaben c oder d erfüllen oder bei Lerntherapeuten mit einer anerkannten Qualifikation.
 - c) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 3 erfolgt bei Diplom-Psychologen, therapeutischen Fachkräften oder Psychologen mit einem abgeschlossenen Masterstudium; bei Lehrkräften mit einem abgeschlossenen Lehramtsstudium oder einem vergleichbaren Abschluss an einer wissenschaftlichen Hochschule ohne abgeschlossenen Vorbereitungsdienst und jeweils mit entsprechenden Tätigkeiten, die im Leistungsangebot der Einrichtung vereinbart worden sind.
 - d) Die Zuordnung in die Entgeltgruppe 4 erfolgt bei Diplom-Psychologen, therapeutischen Fachkräften oder Psychologen mit einem abgeschlossenen Masterstudium und therapeutischer Zusatzqualifikation; bei Lehrkräften mit einem abgeschlossenen Lehramtsstudium oder einem vergleichbaren Abschluss an einer wissenschaftlichen Hochschule und abgeschlossenem Vorbereitungsdienst und jeweils mit entsprechenden Tätigkeiten, die im Leistungsangebot der Einrichtung vereinbart worden sind.

§ 4 In-Kraft-Treten und Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2026 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit und ersetzt alle vorherigen Entgelttarifverträge 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 alle anschließenden Leistungsentgelte für die neuen Vereinbarungszeiträume (§ 78d Abs. 1 S. 1 SGB VIII) abschließend verhandelt hat. Die Neumitgliedschaft endet jedoch spätestens mit Ende des 15. Monats der Mitgliedschaft mit Tarifbindung.

§ 5 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, welche die Anwendung des Tarifvertrages konkretisieren,
 - c) in Streitfällen zur Schlichtung von Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beizutragen.
- (5) Die Zusammensetzung der Arbeitsgruppen wird einvernehmlich zwischen dem AG-VPK und der GEW abgestimmt.

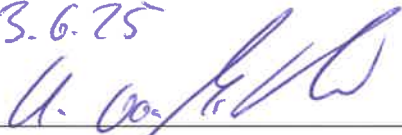
Protokollnotizen

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.

Schwerin, den

3.6.75



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Landesverband Mecklenburg-Vorpommern



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