

Überleitungstarifvertrag

Zwischen

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

Nikolaiwall 3, 27283 Verden

(AG-VPK)

- einerseits -

und

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11, 45141 Essen

(GEW)

-andererseits-

wird nachfolgender **Überleitungstarifvertrag** geschlossen.

Inhaltsverzeichnis

<u>PRÄAMBEL</u>	<u>3</u>
<u>§ 1 GELTUNGSBEREICH</u>	<u>3</u>
<u>§ 2 UMSTELLUNG BEI TARIFGEBUNDENHEIT VOR 01.01.2024, WAHLMÖGLICHKEIT</u>	<u>3</u>
<u>§ 3 ÜBERLEITUNG FÜR ARBEITNEHMER*INNEN</u>	<u>4</u>
<u>§ 4 TARIFMITGLIEDSCHAFT NACH 01.01.2024</u>	<u>4</u>
<u>§ 5 BESONDERER BESITZSTAND</u>	<u>4</u>
<u>§ 6 SALVATORISCHE KLAUSEL</u>	<u>4</u>
<u>§ 7 INKRAFTTRETEN UND LAUFZEIT DES TARIFVERTRAGES</u>	FEHLER!
<u>TEXTMARKE NICHT DEFINIERT.</u>	

Präambel

Die Tarifvertragsparteien sind sich bewusst, dass die Arbeits- und Entgeltbedingungen bei den Arbeitgebern, die dem Arbeitgeberverband AG-VPK angehören, zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Tarifverträge sehr unterschiedlich sind.

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass es aufgrund des Abschlusses der Tarifverträge zwischen dem AG-VPK und der GEW zu keinen Verschlechterungen bestehender einzelvertraglicher Regelungen kommen soll.

Die Tarifvertragsparteien streben eine einvernehmliche Angleichung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen der Beschäftigten bis Ende Dezember 2025 an. Im Rahmen der Weiterentwicklung der Tarifverträge sollen zukünftig weitere Beschäftigtengruppen berücksichtigt werden.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle ordentlichen (tarifgebundenen) Mitglieder des AG-VPKs aus dem Bundesland Nordrhein-Westfalen, sowie für alle Arbeitnehmer*innen und PIAs, die in einem Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis mit diesen stehen.

Abweichungen können sich aus dem jeweiligen Geltungsbereich der einzelnen Tarifverträge (Rahmen-, Entgeltrahmen und Entgelttarifvertrag) ergeben.

§ 2 Umstellung bei Tarifgebundenheit vor 01.01.2024, Wahlmöglichkeit

(1) Sind die Leistungsentgelte mit den Jugendämtern (LEQ-Vereinbarungen gem. § 78a f. und § 77 SGB VIII) für das Jahr 2024 ohne die Berücksichtigung der Bestimmungen aus den oben genannten Tarifverträgen (§ 1) verhandelt worden, so gelten die bereits vor dem 01.01.2024 arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen, unabhängig vom Inkrafttreten der besagten Tarifverträge, weiter.

(2) Tarifgebundene Arbeitgeber, die nicht in den Anwendungsbereich des Abs. 1 fallen, müssen die Tarifverträge mit Ausnahme der Bestimmungen zur Jahressonderzahlung mit Beginn des anschließend verhandelten Zeitraumes für die neuen Leistungsentgelte (LEQ-Vereinbarungen gem. § 78a f. und § 77 SGB VIII), spätestens jedoch 15 Monate später, umsetzen.

(3) Die Bestimmungen zur Jahressonderzahlung gelten für tarifgebundene Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich des Abs. 2 fallen, spätestens zum 01.01.2026.

§ 3 Überleitung für Arbeitnehmer*innen

Die Beschäftigten, die in dieses Tarifwerk wechseln, werden gemäß ihrer Beschäftigungszeit (§ 7 Rahmentarifvertrag), der Stufe und Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe (§ 11 Entgelttarifvertrag) zugeordnet, die sie erreicht hätten, wenn die entsprechenden tariflichen Regelungen bereits seit Beginn ihrer Beschäftigungszeit gegolten hätten.

Die Umstellung der Entgelte erfolgt mit dem Abschluss der Leistungsentgelte, sofern § 2 dieses Vertrages keine Anwendung findet, mit den Jugendämtern (LEQ-Vereinbarungen gem. § 78a f. und § 77 SGB VIII) Zug um Zug.

§ 4 Tarifmitgliedschaft nach 01.01.2024

(1) Für Mitglieder des AG-VPK, die nach dem 01.01.2024 in den Tarifverbund eintreten (Neumitglieder), und zu diesem Zeitpunkt noch keine neuen Leistungsentgelte (LEQ-Vereinbarungen gem. § 78a f. SGB VIII) mit Berücksichtigung der Bestimmungen aus den oben genannten Tarifverträgen verhandelt haben, gelten die zu dem Zeitpunkt geltenden Bestimmungen des Entgelttarif- und Entgelttarifvertrages nicht.

(2) Neumitglieder nach Abs.1 sind verpflichtet, alle Bestimmungen der gegenständlichen Tarifverträge innerhalb von 16 Monaten nach Eintritt in den Tarifverbund umzusetzen.

§ 5 Besonderer Besitzstand

In Unternehmen des AG-VPK in denen bisher eine wöchentliche Vollarbeitszeit von unter 40 Stunden gültig war, können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vor dem 01.01.2021 bereits in diesen Unternehmen beschäftigt waren, ihre arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit behalten. Das neue Gehalt ergibt sich entsprechend anteilig an der auf 40 Stunden bezogenen neuen Gehaltstabelle. Diese Arbeitnehmer*innen gelten weiterhin als Vollzeitarbeitnehmer*innen. Eine Verschlechterung des bislang gezahlten Gehalts darf hierbei nicht eintreten.

§ 6 Salvatorische Klausel

Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrages oder eine künftig aufgenommene Bestimmung ganz oder teilweise nicht rechtswirksam oder nicht durchführbar sein.

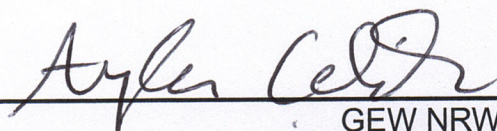
oder ihre Rechtswirksamkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Die Tarifvertragsparteien werden in diesem Fall eine Vertragsanpassung an das ursprünglich Gewollte anstreben.

§ 7 Inkrafttreten und Laufzeit des Tarifvertrages

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2024 in Kraft und ist nicht kündbar.

Ort:

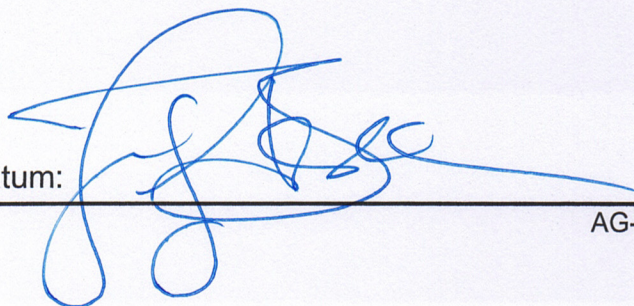
Datum:



GEW NRW

Ort:

Datum:



AG-VPK