

Entgelttarifvertrag

Zwischen

dem Arbeitgeberverband privater Träger der Kinder- und Jugendhilfe
e.V. Nikolaiwall 3, 27283 Verden

(AG-VPK)

-einerseits-

und

der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Niedersachsen

Berliner Allee 16, 30175 Hannover

(GEW)

-andererseits-

wird nachfolgender

Entgelttarifvertrag

geschlossen.

Inhaltsverzeichnis

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

§ 1 Begriffe

Die in diesem Vertragstext verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmer“ umfasst weibliche und männliche Arbeitnehmer. Sie wird ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet. Darüber hinaus umfasst der Begriff auch die arbeitnehmerähnlichen Personen.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt

- a. räumlich für das Bundesland Niedersachsen
- 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 § 4 zugeordnet werden können.

(3) Sofern ein Unternehmen mit Sitz in Niedersachsen Betriebe oder Betriebsteile in anderen Bundesländern ohne Tarifvertrag betreibt, kann die Geltung dieses Tarifvertrages auch für diese Betriebe und Betriebsteile arbeitsvertraglich vereinbart werden.

§ 3 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) -weggefallen-

- (3) Dem Arbeitnehmer ist eine Abrechnung auszuhändigen, aus der für den Abrechnungszeitraum die Errechnung des Gesamtverdienstes, die Abzüge und der Nettobetrag zu ersehen sind.
- (4) Der Arbeitnehmer ist zur Nachprüfung der Entgeltabrechnung bzw. der Endabrechnung verpflichtet. Ergeben sich Unstimmigkeiten, sind diese der für den Arbeitgeber abrechnenden Stelle unverzüglich mitzuteilen.

§ 4 Eingruppierung/ Entgeltgruppen

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

Gruppe I	Erziehungsdienst	(E 1 - 4)
Gruppe II	Verwaltung	(V 1 - 4)
Gruppe III	Hauswirtschaft und Technik	(HT 1 - 4)
Gruppe IV	Leitung	(L1 - 4)
Gruppe V	Psychologen und Lehrer	(PL 1- 4)

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

§ 5 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.

§ 6 Vorübergehende Ausübung einer anderen Tätigkeit

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

§ 7 Überstundenvergütung, Überstundenabgeltung, Abtretung, Aufrechnung

- (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, alle 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 Arbeitgeber ist berechtigt, mit seiner Rückzahlungsforderung gegen laufende oder nach der Kündigung fällig werdende Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers unter Beachtung der Pfändungsschutzbestimmungen aufzurechnen.
- (4) Im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, dass mit der monatlich gezahlten Bruttovergütung gemäß § 4 des Entgelttarifvertrages vom 01.01.2023 die Tätigkeiten des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsvertrag inklusive einer bestimmten Zahl von Über- und Mehrarbeitsstunden abgegolten sind. Die Zahl der jeweils abgegoltenen Stunden wird im jeweiligen Einzelfall festgelegt. Sollten darüber hinaus Mehrarbeits- und Überstunden durch den Arbeitnehmer geleistet worden sein, sind diese durch Freizeit auszugleichen. Sollte dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich sein, so erfolgt insoweit ein entgeltlicher Ausgleich.
- (5) Leistet der Arbeitnehmer Mehrarbeit- bzw. Überstunden, so besteht ein Vergütungsanspruch nur, wenn die Arbeit arbeitgeberseitig angeordnet oder vereinbart worden ist oder wenn sie aus dringenden betrieblichen Interessen erforderlich war und der Arbeitnehmer Beginn und Ende der Arbeit spätestens am folgenden Tag dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich anzeigt.

§ 8 Tabellenentgelt, Stufen der Entgelttabelle

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 § 11.

§ 9 Besondere Regelungen zum Bereitschaftsdienst

- (1) Zum Zwecke der Entgeltberechnung kann vereinbart werden, dass für Zeiten des Bereitschaftsdienstes 25% des für Vollarbeit gezahlten Stundenlohnes berechnet werden (Faktorisierung).

- (2) Zum Zwecke der Entgeltberechnung kann vereinbart werden, dass für Zeiten der Rufbereitschaft 12,5% des für Vollarbeit gezahlten Stundenlohnes berechnet werden.
- (3) Soweit für Bereitschaftsdienste Zuschläge gezahlt werden und sofern im Arbeitsvertrag von der Befugnis nach Absatz 1 und/ oder Absatz 2 Gebrauch gemacht wurde, beziehen sich die Zuschläge auf die dort vereinbarten, faktorisierten Bruttostundenlöhne.

§ 10 Lohn- und Gehaltskürzungen

Der Arbeitgeber kann im Falle einer wirtschaftlichen Notlage im Sinne von § 27 des Rahmentarifvertrages vom 01.01.2023 eine Kürzung der im Entgelttarifvertrag vom 01.01.2023 vorgesehenen Gehälter um bis zu 6% vornehmen, sobald die wirtschaftliche Notlage länger als 60 Tage innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten beträgt und darüber eine Vereinbarung mit der GEW Niedersachsen erzielt wird.

§ 11 Stufen der Entgelttabellen

- (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

Ab Stufe 4 kann das Erreichen der jeweils nächsten Stufe auch aufgrund der individuellen Beurteilung durch den Arbeitgeber erfolgen.

- (3) Abweichungen sind zulässig im Rahmen der Regelungen von § 7 des Rahmentarifvertrages vom 01.01.2023.

§ 12 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

- (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 § 11 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, Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils 3 (drei) Jahren, die nicht nach Satz 1 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.

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

§ 13 Zuschlag für stellvertretende Gruppenleitungen

- (1) Arbeitnehmer*innen im Erziehungsdienst, die auf ausdrückliche Anordnung die dauerhafte Vertretung einer Gruppenleitung übernehmen, erhalten eine Stellvertreterzulage. Die Höhe der Zulage bestimmt sich nach Abs. 2 oder Abs. 3 dieser Vorschrift.
- (2) Arbeitnehmer*innen in der Entgeltgruppe E1 erhalten eine Stellvertreterzulage i.H.v. 50% aus der Differenz zwischen ihrem aktuellen Entgelt aus der Entgeltgruppe E 1 zum jeweils stufengleichen Entgelt aus der Entgeltgruppe E3.
- (3) Arbeitnehmer*innen in der Entgeltgruppe E2 erhalten eine Stellvertreterzulage i.H.v. 66 % aus der Differenz zwischen ihrem aktuellen Entgelt aus der Entgeltgruppe E 2 zum jeweils stufengleichen Entgelt aus der Entgeltgruppe E4.
- (4) Arbeitnehmer*innen in den Entgeltgruppen E3 und E4 erhalten keinen Zuschlag.

§ 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) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich insbesondere bei Arbeiten mit besonderer Gefährdung (z.B. Intensivwohngruppen auf Grundlage von § 35a SGB VIII).
- (3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere durch Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsschutzes, ausreichend Rechnung getragen wird.
- (4) Die Zuschläge betragen in der Regel 5% bis 10% – in besonderen Fällen auch abweichend – des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts. Die Festlegung erfolgt im Einzelfall durch den Arbeitsvertrag oder durch Betriebsvereinbarung.

§ 15 Jahressonderzahlung / Kürzung der Jahressonderzahlung

- (1) Beschäftigte, die am 01. Dezember im Beschäftigungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Sonderzahlung. Die Jahressonderzahlung wird mit dem jeweiligen Novembergehalt ausgezahlt.
- (2) Die Jahressonderzahlung beträgt 100% eines durchschnittlichen Bruttomonatsgrundgehalts. Der Zeitraum für die Ermittlung des Durchschnitts ist vom 01.09. des Vorjahres bis zum 31.08. des laufenden Jahres (Bezugszeitraum). Die Lage des Bezugszeitraums kann durch Betriebsvereinbarung abweichend geregelt werden.
- (3) Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 2 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 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG),
 - c. Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.
- (4) Im Falle einer wirtschaftlichen Notlage gemäß § 27 des Rahmentarifvertrages vom 01.01.2023 ist der Arbeitgeber berechtigt die Sonderzahlung zu kürzen.

Die Kürzung erfolgt bei Unterschreitung der nach § 27 Abs. 2 und 3 Rahmentarifvertrags ermittelten Auslastungsquote um

- a. 25% bei Unterschreitung von mindestens 15 Tagen
- b. 50% bei Unterschreitung mindestens 30 Tagen
- c. 75% bei Unterschreitung von mindestens 45 Tagen
- d. 100% bei Unterschreitung von mindestens 60 Tagen

innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten. Abs. 2 S. 2 und 3 gelten entsprechend.

- (5) Spätestens bis zum 01.10. eines Kalenderjahres soll der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über die Höhe der zu zahlenden Jahressonderzahlung informieren.

§ 16 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

In den Fällen der Entgeltfortzahlung werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. Ausgenommen hiervon sind das zusätzliche für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlung sowie besondere Zahlungen nach § 17.

§ 17 Besondere Zahlungen

Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens 6 (sechs) Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. Für Vollzeit Arbeitnehmer beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden Kalendermonat 13 Euro. 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. Die vermögenswirksame Leistung wird nur für die Kalendermonate gewährt, für die den Arbeitnehmern das Tabellenentgelt oder Entgeltfortzahlung zusteht.

§ 18 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 Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem Arbeitnehmer benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.
- (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.

§ 19 Betriebliche Altersversorgung

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich bei Neuverhandlungen zu diesem Tarifvertrag eine Regelung zur betrieblichen Altersvorsorge zu treffen. Bis zum Inkrafttreten eigenständiger Regelungen gelten die bislang im jeweiligen Betrieb geltenden Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung fort.

§ 20 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 Abs. 1 gelten nicht für Neumitglieder des Arbeitgeberverbandes. Neumitglied im Sinne des Satz 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.

§ 21 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.

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

Protokollnotizen:

Protokollnotiz Nr. 1

zu § 2:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass dieser Tarifvertrag für Beschäftigte, die auf Grund ihrer Tätigkeit keiner der Entgeltgruppen gemäß § 4 zugeordnet werden können, keine Anwendung findet.

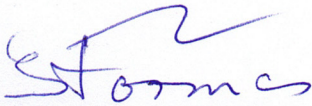
Protokollnotiz Nr. 2

zu § 8:

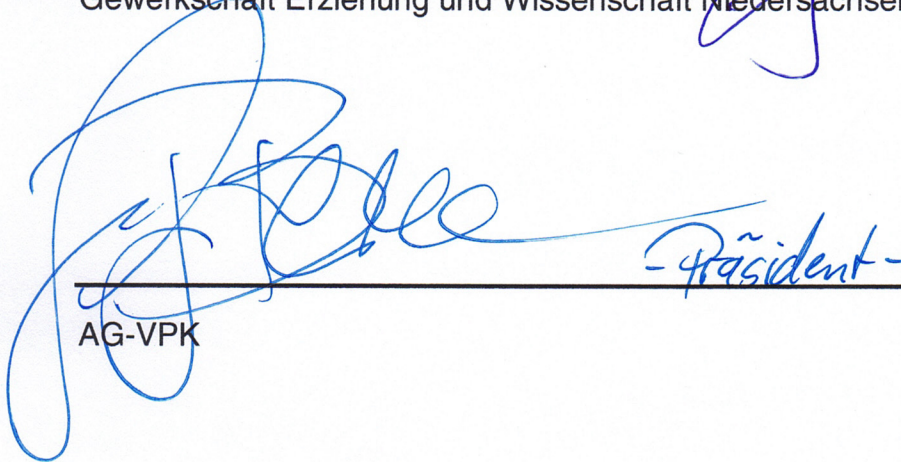
Sofern ein Mitarbeiter Tätigkeiten ausübt, die unterschiedlichen Eingruppierungen zugeordnet werden können, erfolgt eine einheitliche Eingruppierung in die Vergütungsgruppe, in der die überwiegenden Tätigkeiten anfallen.

Ausgenommen hiervon sind Leitungstätigkeiten (sog. „Funktionsstellen“). Die Eingruppierung erfolgt hier ausschließlich in die entsprechenden Leitungsentgeltgruppe. Umfasst werden hiervon die Entgeltgruppen E 4, V 4, HT 4 sowie L1 bis L4.

Hannover, den 30.09.2024



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Niedersachsen



-Präsident-

AG-VPK