



## **Vereinbarung**

**zwischen „Verein für aktive Vielfalt e.V.“ - VaV -**

**und**

**dem Betriebsrat im VaV**

**über**

**Grundsätze eines betriebseigenen Entgeltsystems, der Schaffung von Leistungsanreizen, der Fort- und Weiterbildung und des Gesundheitsmanagements**

### **Präambel**

Ziele der Vereinbarung sind die Schaffung eines tätigkeitsbezogenen und transparenten Entgeltsystems, die Würdigung der Leistungen der Mitarbeitenden, die Förderung der Arbeitszufriedenheit und der Gesundheit der Beschäftigten sowie der betrieblichen und überbetrieblichen Qualifizierung jeweils unter Berücksichtigung der finanziellen Möglichkeiten des Trägers sowie der betrieblichen Erfordernisse.

### **Allgemeine Arbeitsbedingungen**

Unter Berücksichtigung der Aufgabenstellungen des Trägers werden folgende Berufsgruppen gebildet:

- Sozial-pädagogische Tätigkeiten (Gruppe P)
- Verwaltungstätigkeiten (Gruppe V)
- technische Kräfte/Haustechnik u. Hauswirtschaft (Gruppe W)
- Bereich Kinder, Jugend, Familie und Soziales (Gruppe K)
- Gemeinwesenbereich (Gruppe G)

Die Zahlung des monatlichen Entgelts erfolgt auf der Grundlage der als Anlage beigefügten Entgelttabelle.

Die Entgelttabellen des Vereins sind angelehnt an den TVL, bzw. TVL-S.

Jede/r Mitarbeitende wird nach Maßgabe des jeweiligen Tätigkeitsfeldes und der Funktion einer Entgeltgruppe und auf der Basis der Beschäftigungszeit einer Stufe zugeordnet. Das vor Inkrafttreten dieser Vereinbarung gezahlte monatliche Entgelt wird nicht unterschritten. Erfolgt eine Umsetzung innerhalb des Vereins durch Aufstieg in eine höhere Gehaltsgruppe erfolgt die Eingruppierung nach Erfahrungszeit in der Funktion. Eine Schlechterstellung zum bisherigen Gehalt wird ausgeschlossen.

Bei Neueinstellungen erfolgt grundsätzlich die Zuordnung auf Grundlage einschlägiger Berufserfahrung. Aus arbeitsmarktpolitischen Gründen (z. B. Bewerbermangel) kann eine andere Einstufung erfolgen.

Die Möglichkeit der Zahlung einer jährlichen Sonderzahlung in den nicht refinanzierten Bereichen wird jährlich durch den Vorstand geprüft und deren Höhe beschlossen.

### **Funktionszulagen**

Funktionszulagen werden nur in den Bereichen ausgereicht, in denen sie vom Zuwendungsgeber refinanziert werden.

Ausnahmen bilden hier:

- Insofern erfahrende Fachkräfte
- Stellv. Kitaleitung

### **Sonderzahlungen**

Betriebszugehörigkeit

Mitarbeitende werden für ihre 10 jährige, 15 jährige, 20 jährige, 25 jährige und 30 jährige Betriebszugehörigkeit gewürdigt.

Die Betriebszugehörigkeit wird wie folgt gewürdigt:

10 Jahre	200 € Prämie
15 Jahre	250 € Prämie
20 Jahre	300 € Prämie
25 Jahre	600 € Prämie
30 Jahre	1.700 € Prämie

Alle weiteren 5 Jahre Betriebszugehörigkeit werden mit jeweils 1.700 € Prämie gewürdigt.

### **Studierende/Auszubildende**

Bei Studierenden, die nach erfolgreichem Abschluss im VaV eine Anstellung im VaV anstreben, werden die gesamten 3 Jahre des Studiums auf die Berufserfahrung im VaV angerechnet. Sie werden daher als pädagogische Fachkraft in Stufe 3 eingruppiert. Stichtag ist hier der 01.07.2023.

### **Projektbezogene Einnahmen**

Projektbezogene Einnahmen werden projektbezogen umgesetzt.

### **Regelmäßige Arbeitszeit**

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39 Stunden. Der Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit von 39 auf 37 h gilt für Mitarbeitende, die bis zum 30.09.25 das 57. Lebensjahr vollendet haben.

Die Arbeitszeit kann im Rahmen der projektspezifischen Möglichkeiten und der betrieblichen Erfordernisse flexibel, unter Berücksichtigung der Handlungsabrede zum Umgang mit Überstunden und zur Arbeitszeiterfassung (Anlage 2) gestaltet werden.

## **Urlaub**

Beschäftigte mit 5 Präsenztagen haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf 31 Arbeitstage Erholungsurlaub.

1 Urlaubstag (ehemals AZV Tag) bleibt, unabhängig vom Wochenarbeitsumfang als 1 voller Urlaubstag gewertet.

Ab Stufe 6 plus 5 Jahren werden zusätzlich 4 Urlaubstage pro Jahr gewährt. Für Mitarbeitende, die Bestandschutz bei der Verkürzung der Arbeitszeit haben, werden zusätzlich 2 Urlaubstage gewährt. Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden; er kann auch in Teilen genommen werden.

## **Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines Kalenderjahres:**

- 24. und 31. Dezember
- 2 Arbeitstage
  - Hochzeit des/der Beschäftigten
  - Todesfall eines/einer Verwandten 1. Grades
  - Fertigung einer Abschlussarbeit im Rahmen einer betrieblich veranlassten Fortbildung
- 1 Arbeitstag
  - 50. und 60. Geburtstag des/der Beschäftigten
  - Geburt eines Kindes (für den/Lebenspartner\*in)
  - Umzug aus persönlichen Gründen (max. einmal jährlich)
  - Todesfall eines/r Verwandten 2. Grades

## **Arbeitsunfähigkeit**

Bei Erkrankung des/der Kindes/r erfolgt keine Entgeltfortzahlung.

Auszubildende, die dem Bundesbildungsgesetz (BBiG) unterliegen, haben Anspruch nach dem Gesetz (§§ 3 und 19 BBiG).

Die Arbeitsunfähigkeit muss zeitnah vor dem regulären Arbeitsbeginn bei der Projektleitung oder dem direkten Vorgesetzten angezeigt werden.

Ab dem zweiten Tag der Erkrankung ist eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einzuholen.

Für den Nachweis des KoS (Krank ohne Krankenschein) Tages ist zwingend das Formular (KoS Tag) auszufüllen und an die Personalabteilung zu senden.

Der VaV behält sich vor, die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung schon ab dem ersten Tag der Erkrankung zu verlangen.

Für den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

## **Qualifizierung und Arbeitszufriedenheit**

Der VaV ist auf qualifizierte und motivierte Mitarbeitende angewiesen. Er fördert die Teilnahme an betrieblichen Fortbildungsmaßnahmen im Rahmen der finanziellen und betrieblichen Möglichkeiten durch Gewährung von Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts sowie durch Übernahme der Kosten der Fortbildungsmaßnahme bis zu 100 %.

Sollten Fortbildungen nicht in Berlin stattfinden können, werden die Kosten der Fahrt durch den VaV übernommen.

Die Inhalte der Fortbildung sollten immer der Projektentwicklung zu Gute kommen. Es ist eine geeignete Form zu wählen, um den Beschäftigten im Projekt diese Inhalte zeitnah zur Verfügung zu stellen.

Für die Teilnahme an über- und außerbetrieblichen Weiterbildungen wird auf Antrag Bildungsurlaub gewährt.

Für die pädagogischen Mitarbeitenden des Bereichs „Kindertagesstätten“ wird jährlich trägerübergreifend ein Fortbildungstag durchgeführt.

Einmal jährlich wird auf Kosten des VAV's ein Mitarbeitertag gestaltet, der dazu beitragen soll, dass

- Mitarbeitende sich kennenlernen,
- die Zusammengehörigkeit und die Zusammenarbeit gefördert wird,
- ein fachlicher und persönlicher Meinungsaustausch erfolgt und
- die Leistungen aller Beschäftigten anerkannt werden.

## **Persönliche Ehrentage**

Persönliche Ehrentage (Geburtstage, Jubiläen, etc.) werden durch die Geschäftsführung in folgender Weise gewürdigt:

- Mitarbeitende, die heiraten, erhalten einen Gutschein in Höhe von 50 €
- Mitarbeitende erhalten zur Geburt eines Kindes einen Gutschein in Höhe von 50 €
- Zum Schulanfang, Jugendweihe, Konfirmation, Kommunion u.a. erhalten Mitarbeitende einen Gutschein in Höhe von 20 €

## **Gesundheitsmanagement**

Themen des Gesundheitsmanagements sind insbesondere der Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Gesundheitsförderung sowie Suchtprävention, Stressmanagement und das betriebliche Eingliederungsmanagement.

- Der Arbeits- und Gesundheitsschutz wird durch einen vom VaV beauftragten Berufsgenossenschaftlichen Arbeitsmedizinischen und Sicherheitstechnischen Dienst beraten und überwacht.
- Gemäß Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) vom 31. Oktober 2013 in der Anpassung vom 19.11.2016 werden Pflicht- und -Vorsorgeuntersuchungen regelmäßig durchgeführt.
- Für Mitarbeitende an PC-Arbeitsplätzen werden regelmäßig Sehtests durch den beauftragten betriebsärztlichen Dienst angeboten.
- Zur weiteren Förderung der Gesundheit werden bei Vorlage eines mindestens 3 monatigen Vertrages in einem Fitnessstudio 20 € pauschal monatlich erstattet.
  - Der Zahlungsnachweis muss einmal jährlich in der Personalabteilung vorgelegt werden

- Das betriebliche Eingliederungsmanagement gem. § 84 SGB IX ist eine Aufgabe mit dem Ziel, längere bzw. häufige Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten möglichst schnell zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz des betroffenen Beschäftigten im Einzelfall zu erhalten. Einzelheiten der Umsetzung werden VaV und Betriebsrat gesondert vereinbaren.

### **Betriebliche Altersvorsorge**

Der VaV hat eine betriebliche Altersversorgung durch die vereinseigene Soziale Unterstützungskasse (SUK).

Die Einzelheiten hierzu finden sich in der Zusatzvereinbarung zur SUK (Anlage 3)

### **Schlussbestimmungen**

Diese Vereinbarung wird im zwei-Jahres-Rhythmus gemeinsam mit dem Betriebsrat unter Berücksichtigung der Tarifentwicklungen nach dem TVL und den finanziellen Möglichkeiten des VaV überprüft und ggf. angepasst.

### **Inkrafttreten**

Diese Vereinbarung tritt am 01.10.2025 in Kraft.

Die Vereinbarung vom 01.10.2023 tritt damit außer Kraft.

Die Beschlüsse zur Überstundenregelung (aktuelle Fassung zum 01.10.2025) und die Zusatzvereinbarung zur SUK haben weiterhin Bestand.

Berlin, 17.05.25

Christina Emmrich  
Vorstandsvorsitzende

Kerstin Lehnisch  
Betriebsratsvorsitzende

Britta Brauckhoff  
Geschäftsführerin

### **Anlagen**

1. Aktuelles Vergütungssystem
2. Handlungsabrede zu Umgang mit Überstunden und zur Arbeitszeiterfassung
3. Zusatzvereinbarung zur SUK

