

**Tarifeinigung bei den Verhandlungen  
für die AWO Berlin und die AWO pro:mensch gGmbH**

**vom 17. Juni 2019**

**I. Entgelt**

1. Die gekündigten Entgelttabellen werden rückwirkend wieder in Kraft gesetzt und in den bestehenden Entgeltgruppen und Stufen wie folgt erhöht:

- ab 01.04.2019 auf 93,07 % der Tabelle TV-L (Stand 2019)
- ab 01.09.2019 auf 94,00 % der Tabelle TV-L (Stand 2019).

2. Die in § 22 Abs. 1 Satz 1 zweiter Teilsatz aufgeführten Entgeltgruppenzulagen der Anlage F zum TV-L (Stand 01.03.2016) und die sonstigen Zulagen, die sich unmittelbar aus der Entgeltordnung des TV-L (Stand 01.03.2016) ergeben, werden rückwirkend wieder in Kraft gesetzt.

3. Früheste Kündbarkeit zum 31.12.2019.

**II. Mantelregelungen:**

1. Der Nachtzuschlag gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Buchst. e) TV AWO Berlin bzw. § 16 Absatz 1 Buchst. e) Satz 4 TV AWO pro:mensch gGmbH wird ab dem 01.07.2019 auf 2,50 €/Stunde erhöht.

2. Ab dem 01.04.2019 wird die Wechselschichtzulage gem. § 11 Abs. 12 Satz 3 auf 105,00 €/monatlich und die Schichtzulage gem. § 11 Abs. 12 Satz 4 Buchst. b), bb) auf 40,00 €/monatlich erhöht.

3. § 30 wird rückwirkend ab 29. Mai 2019 wieder in Kraft gesetzt.

4. In § 46 Abs. 2 Buchst. b) Satz 1 wird die Rente für besonders langjährige Versicherte nach § 38 SGB VI aufgenommen.

**III. Vorteilsregelung:**

Beschäftigte, die am 17.06.2019 Mitglied der Gewerkschaft ver.di sind und diese Mitgliedschaft dem Arbeitgeber bis zum 09.09.2019 nachweisen, erhalten einmalig in 2019

eine Zahlung von 75,00 €. Beschäftigte, die ihre ver.di-Mitgliedschaft dem Arbeitgeber bereits im ersten Halbjahr 2019 nachgewiesen haben, müssen dies nicht nochmals tun. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zahlung voll. Die Auszahlung erfolgt mit der Entgeltabrechnung für Oktober 2019. Als Vorlage für den Nachweis der Mitgliedschaft wird die Muster ver.di-Bescheinigung aus dem TV Einmalzahlung ver.di-Mitglieder 2018 entsprechend abgeändert.

#### **IV. Weitere Vereinbarungen**

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren zum Zwecke des „Lückenschlusses“ an den TV-L und der zukünftigen Sicherstellung der Refinanzierung von Tariferhöhungen und strukturellen Änderungen des TV-L, gemeinsame Verhandlungen mit den verantwortlichen Stellen des Landes Berlin aufzunehmen.

Gemeinsames Ziel ist es, in diesen Verhandlungen eine verbindliche Zusage für die Refinanzierung der Übernahme der Entgeltstruktur und der Tabellen des TV-L (Stand 2019) in 2020 und eine Übernahme der Entgeltstruktur und der Tabellen des TV-L (Stand 2020) in 2021 zu erreichen. Weiteres Ziel ist es, ab 2022 die Refinanzierung einer dynamischen Übernahme der jeweiligen Tabellen des TV-L zu erreichen.

**Erklärungsfrist:** 09.08.2019; Schweigen gilt als Zustimmung.

Berlin, den 17.06.2019

Für den AGV AWO Deutschland e.V.  
und die AWO pro:mensch

für ver.di Landesbezirk Berlin

Maike Träger  
Verhandlungsführerin

Meike Jäger  
Verhandlungsführerin

**5. Änderungstarifvertrag  
vom 19. April 2018  
zum TV AWO Berlin vom 19. August 2009  
i.d.F. des 4. Änderungstarifvertrages vom 18. Sept. 2017**

zwischen

dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V., Berlin,  
- vertreten durch den Vorstand -

einerseits

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),  
vertreten durch die Landesbezirksleitung Berlin-Brandenburg,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

**§ 1**  
**Neufassung von § 26**

Im TV AWO Berlin in der Fassung des 4. Änderungs-TV vom 18. Sept. 2017 wird § 26 wie folgt neu gefasst:

**„§ 26 Zulage „Facherzieher\*in für Integration“**

(1) <sup>1</sup>Erzieher\*innen, die in E 8 eingruppiert sind, die Zusatzqualifikation „Facherzieher\*in für Integration“ erfolgreich abgeschlossen haben und Integrationskinder bzw. Kinder mit individuellem Förderbedarf betreuen, erhalten eine monatliche Zulage. <sup>2</sup>Für den Anspruch auf die Zulage ist nicht erforderlich, dass die Tätigkeit als Facherzieher\*in für Integration zeitlich überwiegend ausgeübt wird; die Zulage wird auch dann gezahlt, wenn mit weniger als der Hälfte der individuell vereinbarten vertraglichen Arbeitszeit entsprechende Tätigkeiten ausgeübt werden. <sup>3</sup>Die Zulage wird ab Antragstellung bzw. erstmaliger Aufnahme der Tätigkeit für das gesamte Kindergartenjahr gezahlt, auch wenn das Integrationskind die Einrichtung verlassen sollte. <sup>4</sup>Sollte der Antrag rückwirkend abschlägig beschieden werden, entfällt der Anspruch auf die Zulagenzahlung ab dem Folgemonat. <sup>5</sup>Die Höhe der Zulage ergibt sich aus den Absätzen 3 und 4.

(2) <sup>1</sup>Die Ausübung der Tätigkeit als Facherzieher\*in für Integration im Rahmen einer Abwesenheitsvertretung führt nur dann zu einem Anspruch auf die Zulage, wenn die Voraussetzungen nach Absatz 1 Satz 1 erfüllt sind und die Abwesenheitsvertretung länger als drei Monate andauert. <sup>2</sup>Der Anspruch auf die Zulage nach Absatz 1 entsteht abweichend von Absatz 1 nach Ablauf der 3-Monats-Frist für den letzten Kalendermonat der Frist und für jeden folgenden vollen Kalendermonat der weiteren Vertretung.

(3) Für die Zeit vom 1. April 2017 bis 31. Dezember 2017 beträgt die Zulage 4,5% des individuellen Stufenentgelts der E 8; § 17 Absatz 2 TV AWO Berlin findet Anwendung.

(4) Ab dem 1. Januar 2018 wird als Zulage die Differenz zu der jeweiligen Stufe der „kleinen“ E 9 (verlängerte Stufenlaufzeiten in den Stufen 2 und 3, keine Stufen 5 und 6) gezahlt, in der sich die Beschäftigten befinden würden, wären sie nach den Regelungen des TV-Ü AWO Berlin in die „kleine“ E 9 übergeleitet worden; § 17 Absatz 2 TV AWO Berlin findet Anwendung.

(5) <sup>1</sup>Diese Zulagenregelung kann mit einer Frist von 3 Wochen, frühestens zum 31.03.2019, schriftlich gekündigt werden. <sup>2</sup>Sollte die Zusatzqualifikation „Facherzieher\*in für Integration“ in der Entgeltordnung zum TV-L i.d.F. für das Land Berlin ausdrücklich geregelt werden oder die Voraussetzungen der Protokollerklärung Nr. 3 zur E 9 Fallgr. 2 in Teil II, 20.6 Erzieherinnen, Kinderpflegerinnen der Entgeltordnung zum TV-L i.d.F. für das Land Berlin geändert werden, treten diese Regelungen zeitgleich mit dem Inkrafttreten im Land Berlin auch bei der AWO Berlin in Kraft. <sup>3</sup>Mit Inkrafttreten einer Neuregelung wird § 26 ohne Nachwirkung außer Kraft gesetzt.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Wurde aufgrund des rückwirkenden Inkrafttretens und der ab Januar 2018 geänderten Berechnungsweise dieser Zulagenregelung in den Monaten Januar 2018 bis Mai 2018 eine zu hohe Zulage ausbezahlt, findet keine Rückrechnung und/oder Rückforderung statt.“

§ 2

**Inkrafttreten des 5. Änderungstarifvertrages**

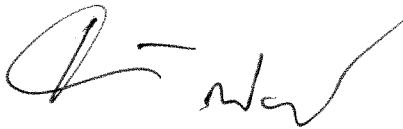
Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 01. April 2017 in Kraft.

Berlin, den .....

Berlin, den 13.08.18

Für den  
Arbeitgeberverband AWO Deutschland  
e.V.

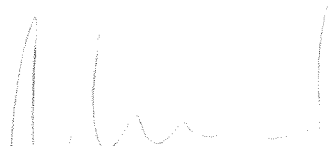
Für die  
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
(ver.di)



Rifat Fersahoglu-Weber  
Vorsitzender



Susanne Stumpenhusen  
Landesbezirksleiterin



Gero Kettler  
Geschäftsführer



Meike Jäger  
Landesbezirksfachbereichsleiterin

## **4. Änderungstarifvertrag vom 18.09.2017**

zu den Manteltarifverträgen für die Arbeiterwohlfahrt Landesverband Berlin e.V. und den AWO Kreisverbänden Berlin vom 19. August 2009 in den Fassungen der 3. Änderungstarifverträge vom 01. April 2015 und vom 23. Mai 2014

zwischen

dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V., Berlin,  
- vertreten durch den Vorstand -

einerseits

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),  
vertreten durch die Landesbezirksleitung Berlin-Brandenburg,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## **Präambel**

Die Tarifparteien stimmen darüber überein, dass der vorliegende Manteltarifvertrag die Tarifeinigung vom 13.12.2016 abbildet. Er erfasst die aufgrund des Systemwechsels in die Struktur der Entgeltordnung des Tarifvertrages der Länder im Land Berlin (TV-L Berlin) notwendigen Änderungen des bisherigen Manteltarifvertrages. Aufgrund der Vielfalt der textlichen Änderungen wurde vereinbart, eine neue gemeinsame durchgeschriebene Fassung zu erstellen.

Beide Seiten sind sich darüber einig, dass dieser Manteltarifvertrag einen Zwischenstand darstellt und weitere Verhandlungen bezüglich seiner Modernisierung wieder aufgenommen werden sollen.

## **Abschnitt I**

### **Erstellung eines einheitlichen Manteltarifvertrages für die Arbeiterwohlfahrt Berlin**

Die gleichlautenden Manteltarifverträge des AWO Landesverbandes Berlin e.V. und der AWO Kreisverbände Berlin inkl. aller Änderungstarifverträge werden zusammengeführt und künftig als Manteltarifvertrag für die Arbeiterwohlfahrt Berlin (TV AWO Berlin) bezeichnet.

## **Abschnitt II**

### **Änderungen des Manteltarifvertrages für die Arbeiterwohlfahrt Berlin**

Der Manteltarifvertrag für die Arbeiterwohlfahrt Berlin wird wie folgt geändert:

#### **§ 1**

#### **Änderungen der Anlagen zu § 23 Absatz 2 (Entgelt)**

1. Die zum 30. Juni 2016 gezahlten Tabellenentgelte (Tabellenwerte Stand 31. Dezember 2015 zzgl. einer linearen Erhöhung von 1,8% ab 01. Januar 2016 für die Beschäftigten der AWO Kreisverbände Berlin bzw. von insgesamt 3,2% für die

Beschäftigten des AWO Landesverbandes Berlin e.V.) werden rückwirkend zum 01. Juli 2016 erhöht. Die Anlagen A, B und C zu diesem Tarifvertrag ersetzen ab dem 01. Juli 2016 die bis dahin gültigen Entgelttabellen.

2. Die Entgelttabellen der Anlagen D und E zu diesem Tarifvertrag ersetzen ab dem 01. April 2017 die bis dahin gültigen Entgelttabellen der Anlagen A, B und C zu diesem Tarifvertrag.
3. Die Entgelttabellen der Anlagen F und G zu diesem Tarifvertrag ersetzen ab dem 01. Oktober 2017 die bis dahin gültigen Entgelttabellen der Anlagen D und E zu diesem Tarifvertrag.

Protokollerklärung zu § 1 Ziffern 2 und 3:

*Die Entgelttabellen gemäß den Ziffern 2 und 3 gelten als Anlagen 1 und 2 zu § 23 Absatz 2 des Tarifvertrages für die Arbeiterwohlfahrt Berlin und werden ab jeweiliger Gültigkeit als solche bezeichnet.*

4. Die aus den Anlagen A, B und C zu diesem Tarifvertrag errechneten Anlagen A.1, B.1 und C.1 ersetzen ab dem 01. Juli 2016 die bis dahin gültigen Stundenentgelttabellen.
5. Die aus den Anlagen D und E zu diesem Tarifvertrag errechneten Anlagen D.1 und E. 1 ersetzen ab dem 01. April 2017 die bis dahin gültigen Stundenentgelttabellen der Anlagen A.1, B.1 und C.1 zu diesem Tarifvertrag.
6. Die aus den Anlagen F und G zu diesem Tarifvertrag errechneten Anlagen F.1 und G.1 ersetzen ab dem 01. Oktober 2017 die bis dahin gültigen Stundenentgelttabellen der Anlagen D.1 und E.1 zu diesem Tarifvertrag.

Protokollerklärung zu § 1 Ziffern 5 und 6:

*Die Stundenentgelttabellen gemäß den Ziffern 5 und 6 gelten als Anlagen 1.1. und 2.1 zu § 23 Absatz 2 des Tarifvertrages für die Arbeiterwohlfahrt Berlin und werden ab jeweiliger Gültigkeit als solche bezeichnet.*



## § 2

### **Änderungen des Manteltarifvertrages**

Der Manteltarifvertrag für die Arbeiterwohlfahrt wird wie nachfolgend ersichtlich neu gefasst und enthält alle notwendigen Änderungen, die sich aufgrund der Überleitung der Beschäftigten in die Entgeltordnung des TV-L ergeben haben. Grundlage für die Erstellung der neuen durchgeschriebenen Fassung des Manteltarifvertrages waren die Manteltarifverträge für den AWO Landesverband Berlin e.V. und der AWO Kreisverbände Berlin, der Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld vom 22. April 1977 i.d.F des Änderungstarifvertrages vom 25. Mai 1999 und der Zusatztarifvertrag i.d.F. des Änderungstarifvertrages vom 18.02.2003 sowie auszugsweise die Vorschriften des TV-L Stand 01. März 2016 bzgl. Eingruppierung, Stufen und Stufenlaufzeiten.

### **„Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Arbeiterwohlfahrt Berlin (TV AWO Berlin) vom 19. August 2009**

**gültig ab 01. April 2017**

in der Fassung des 4. Änderungs-TV vom 18.09.2017

#### **Inhaltsübersicht**

- §1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden
- § 2a Versetzung, Abordnung, Zuweisung
- § 3 Probezeit
- § 4 Ärztliche Untersuchung
- § 5 Allgemeine Pflichten
- § 6 Pflicht zur Verschwiegenheit

- § 7 Belohnungen und Geschenke
- § 8 Nebentätigkeit
- § 9 Personalakten
- § 10 Haftung
- § 11 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 11a Teilzeitbeschäftigung
- § 12 vakant
- § 13 Überstunden
- § 14 Nichtdienstplanmäßige Arbeitszeit
- § 15 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen
- § 16 Zeitzuschläge, Überstundenentgelt
- § 17 Entgelt Nichtvollbeschäftigter
- § 18 Bereitschaftsdienst in Heimen
- § 19 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft in Krankenhäusern und Kliniken
- § 19a Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft für haus- und betriebstechnische Dienste
- § 20 Arbeitsversäumnis
- § 21 Beschäftigungszeit
- § 22 Eingruppierung
- § 22a Eingruppierung in besonderen Fällen
- § 22b vakant
- § 22c Vorübergehende Ausübung einer höherwertigeren Tätigkeit
- § 23 Entgelt
- § 24 Stufen der Entgelttabelle
- § 25 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 26 vakant
- § 27 vakant
- § 28 vakant
- § 29 vakant
- § 30 Kosten der Fort- und Weiterbildung
- § 31 Krankenbezüge und Krankengeldzuschuss
- § 32 Jubiläumswendung
- § 33 Sterbegeld
- § 34 Reisekostenvergütung
- § 35 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung
- § 36 Erholungsurlaub

- § 37 Urlaubsentgelt
- § 38 Arbeitsbefreiung
- § 39 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung, gegenseitiges Einvernehmen oder Erreichung der Altersgrenze für die Regelaltersrente
- § 39a Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit
- § 40 Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Änderung des Arbeitsvertrages
- § 41 Außerordentliche Kündigung
- § 42 Zeugnis
- § 43 Werkdienstwohnung
- § 44 Sachbezüge
- § 45 Schutz- und Arbeitskleidung
- § 46 Zuwendung
- § 47 Höhe der Zuwendung
- § 48 Vermögenswirksame Leistungen
- § 49 Mitteilung der Anlageart
- § 50 Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs
- § 51 Änderung der vermögenswirksamen Leistung
- § 52 Nachweis bei Anlage nach § 2 Abs.1 Buchst. c) des Dritten Vermögensbildungsgesetzes oder inhaltsgleicher Vorschriften
- § 53 Wegfall von Vergütungsspitzenbeträgen
- § 54 Ausschlussfrist
- § 55 Auflegung der Tarifverträge
- § 56 Besitzstandswahrung
- § 57 Vorteilsregelung
- § 58 Inkrafttreten, Laufzeit
- Anlage 1 Entgelttabellen gültig ab 1. April 2017 und ab 01. Oktober 2017
- Anlage 1.1 Stundenentgelte gültig ab 1. April 2017 und ab 01. Oktober 2017
- Anlage 2 Entgelttabellen gültig ab 1. April 2017 und ab 01. Oktober 2017
- Anlage 2.1 Stundenentgelte gültig ab 1. April 2017 und ab 01. Oktober 2017
- Anlage 3 Eingruppierung besonderer Berufsgruppen

## **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer<sup>1</sup>, deren Arbeitgeber mit Sitz in Berlin - mit Ausnahme des AWO Bundesverband e.V. - Vollmitglieder des AGV AWO Deutschland e.V. sind, soweit sie Mitglied der vertragschließenden Gewerkschaft sind.

## **§ 2 Arbeitsvertrag**

(1) <sup>1</sup>Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen, dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung auszuhändigen. <sup>2</sup>Im Arbeitsvertrag sind die Art der Tätigkeit, die Entgeltgruppe und Stufe anzugeben.

(2) Als Dienstsitz im Sinne des Arbeitsvertrages gilt der Ort, an dem die Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird.

(3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind.

(4) Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

## **§ 2a Versetzung**

<sup>1</sup>Dem Arbeitnehmer kann im dienstlichen oder betrieblichen Interesse mit seiner Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleichbewertete Tätigkeit bei einer Einrichtung außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages zugewiesen werden. <sup>2</sup>Die Rechtsstellung des Arbeitnehmers bleibt unberührt.

## **§ 3 Probezeit**

(1) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, wenn nicht im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis in der gleichen Tätigkeit oder im gleichen Arbeitsbereich eingestellt wird.

(2) Hat der Arbeitnehmer in der Probezeit an insgesamt mehr als zehn Arbeitstagen nicht gearbeitet, verlängert sich die Probezeit um die Zahl von Arbeitstagen, die der Zahl der über zehn hinausgehenden Fehltage entspricht.

## **§ 4 Ärztliche Untersuchung**

(1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung und bei gegebener Veranlassung durch einen vom Arbeitgeber bestimmten Arzt auf seinen Gesundheitszustand und seine körperliche Eignung untersuchen zu lassen. <sup>2</sup>Von dieser Befugnis darf der Arbeitgeber nicht ohne zwingenden Grund Gebrauch machen. <sup>3</sup>Aus Gründen der Gesundheitspflege und zur Verhütung von

---

<sup>1</sup> Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung Arbeitnehmer umfasst stets männliche und weibliche Arbeitnehmer.

Infektionen ist der Arbeitgeber verpflichtet, die zum Schutze der Arbeitnehmer und der Betreuten notwendigen, mindestens aber die gesetzlich vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen des Arbeitnehmers vornehmen zu lassen.

(2) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. <sup>2</sup>Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist die Untersuchung durchzuführen, wenn er besonderer Ansteckungsgefahr ausgesetzt war.

(3) <sup>1</sup>Arbeitnehmer, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. <sup>2</sup>Arbeitnehmer, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.

(4) Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Arbeitnehmer auf seinen Antrag bekanntzugeben.

(5) Die Kosten dieser ärztlichen Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

## **§ 5 Allgemeine Pflichten**

(1) Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Dienstobliegenheiten gewissenhaft zu erfüllen und sein dienstliches Verhalten der Besonderheit der Arbeiterwohlfahrt anzupassen.

(2) <sup>1</sup>Es wird von dem im Dienst der Arbeiterwohlfahrt stehenden Arbeitnehmer erwartet, dass er in Anerkennung des besonderen Charakters der Arbeiterwohlfahrt und ihrer Einrichtungen zur Erledigung dringender, unaufschiebbarer dienstlicher Aufgaben über die normale Arbeitszeit hinaus zur Verfügung steht.

<sup>2</sup>Der Arbeitgeber darf die Bereitschaft des Arbeitnehmers nicht über Gebühr in Anspruch nehmen und soll eine vermehrte Inanspruchnahme durch vermehrte Fürsorge ausgleichen.

(3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Vertretungen in Urlaubs- oder Krankheitsfällen in angemessenen Grenzen zu übernehmen.

## **§ 6 Pflichten zur Verschwiegenheit**

(1) Der Arbeitnehmer hat über Angelegenheiten, die ihm in seiner dienstlichen Eigenschaft anvertraut oder bekanntgeworden sind, Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Ohne Genehmigung des Arbeitgebers darf der Arbeitnehmer von dienstlichen Vorgängen zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen verschaffen.

(3) Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers dienstliche Schriftstücke und dergleichen sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Arbeiterwohlfahrt herauszugeben.

(4) Der Arbeitnehmer hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Verschwiegenheit zu bewahren.

## **§ 7 Belohnungen und Geschenke**

Der Arbeitnehmer darf ohne Zustimmung des Arbeitgebers Belohnungen oder Geschenke für seine dienstlichen Handlungen weder annehmen noch fordern oder sich versprechen lassen.

## **§ 8 Nebentätigkeit**

Nebentätigkeiten gegen Entgelt bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers.

## **§ 9 Personalakten**

(1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Das Recht auf Einsicht schließt das Recht, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen, ein. <sup>3</sup>Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. <sup>4</sup>Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen.

<sup>5</sup>Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist. <sup>6</sup>Die Zurückweisung ist schriftlich zu begründen.

<sup>7</sup>Einem bevollmächtigten Mitglied des Betriebsrates darf die Einsicht nicht verweigert werden.

(2) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. <sup>2</sup>Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

## **§ 10 Haftung**

(1) Verletzt ein Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag dem Arbeitgeber gegenüber, so haftet er für den daraus entstandenen Schaden.

(2) Wird durch einen Arbeitnehmer in Ausführung der ihm übertragenen Tätigkeit ein Dritter geschädigt, so haftet der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber bis zur Höhe des entstandenen Schadens, sofern der Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat.

## **§ 11 Regelmäßige Arbeitszeit**

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 39 Stunden.

(2) <sup>1</sup>Die tägliche Arbeitszeit wird durch Dienstpläne geregelt. <sup>2</sup>Dies gilt auch für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaftsregelungen. <sup>3</sup>Die Dienstpläne sind, soweit es

mit den Interessen der Betreuten vereinbar ist, so aufzustellen, dass lange Unterbrechungen der Arbeitszeit vermieden werden.

(3) Für Jugendliche gelten die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

(4) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von 26 Wochen zugrunde zu legen.

(5) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden

a) bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 49 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt,

b) bis zu elf Stunden täglich (durchschnittlich 54 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt,

c) bis zu zwölf Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich), wenn der Arbeitnehmer lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muss, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten.

(6) Die regelmäßige Arbeitszeit kann bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich) verlängert werden, wenn Vor- und Abschlussarbeiten erforderlich sind.

(7) In Einrichtungen, die in bestimmten Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingt erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeiten die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über zehn Stunden täglich, verlängert werden, sofern die regelmäßige Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend verkürzt (Jahreszeitenausgleich) bzw. die Mehrarbeit durch Freizeit abgegolten wird.

(8) <sup>1</sup>In Verwaltungen und Betrieben, deren Aufgaben Sonntags- und Feiertagsarbeiten erfordern, muss an Sonntagen und an Wochenfeiertagen dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich gearbeitet werden. <sup>2</sup>Es sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. <sup>3</sup>Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen. <sup>4</sup>Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde das Stundenentgelt (§ 16 Abs. 3 Satz 1) gezahlt.

<sup>5</sup>Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag des Arbeitnehmers durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung des Entgelts (§ 23) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

(9) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitsstelle; bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgeschriebenen Arbeitsstelle.

### **Protokollnotiz zu Absatz 9:**

*Der Begriff der Arbeitsstelle ist weiter als der Begriff des Arbeitsplatzes. Er umfasst das Gebäude, in dem der Arbeitnehmer arbeitet.*

(10) <sup>1</sup>Woche ist der Zeitraum von Montag, 0.00 Uhr, bis zum folgenden Sonntag, 24.00 Uhr.

<sup>2</sup>Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist.

<sup>3</sup>Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr; Entsprechendes gilt für Arbeit an Feiertagen, Vorfesttagen (§ 15 Absatz 2) und Samstagen.

<sup>4</sup>Wochenfeiertage sind die Werktage, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.

<sup>5</sup>Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr.

(11) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Arbeitnehmer durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

<sup>3</sup>Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.

(12) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (Absatz 11 Satz 2) vorsieht, und der dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage.

<sup>2</sup>Der Arbeitnehmer, der ständig Schichtarbeit (Absatz 11 Satz 3) zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage, wenn

a) er nur deshalb die Voraussetzungen des Satz 1 nicht erfüllt,

aa) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist

oder

bb) weil er durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leistet,

b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens

aa) 18 Stunden



bb) 13 Stunden

geleistet wird.

<sup>3</sup>Die Wechselschichtzulage beträgt 102,26 Euro monatlich.

<sup>4</sup>Die Schichtzulage beträgt in den Fällen des

- |                          |             |
|--------------------------|-------------|
| a) Satzes 2 Buchstabe a) | 61,36 Euro, |
| b) Satzes 2 Buchstabe b) |             |
| aa) Doppelbuchstabe aa)  | 46,02 Euro, |
| bb) Doppelbuchstabe bb)  | 35,79 Euro  |

monatlich.

**Protokollnotiz zu Abs. 12 Satz 2 Buchstabe b):**

*Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrunde gelegt werden.*

**Protokollnotiz Nr. 1 zu § 11:**

*(Gültig für Arbeitnehmer im Pflegedienst in Krankenhäusern, Heilstätten und entsprechenden Einrichtungen sowie Gemeindepflegestationen)*

*(1) Arbeitnehmer, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.*

*Für Arbeitnehmer, die an Heimschulen oder Internatsschulen beschäftigt werden, kann für dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeit an Wochenfeiertagen entsprechender Freizeitausgleich innerhalb der Betriebsferien erteilt werden. In diesen Fällen gilt § 11 Abs. 8 Satz 5 nicht.*

*(2) Von der regelmäßigen Arbeitszeit darf im Jahresdurchschnitt nur ein Viertel, bei Schichtdienst ein Drittel, auf Nachtdienst entfallen. Der Arbeitnehmer darf nicht länger als vier zusammenhängende Wochen mit Nachtdienst beschäftigt werden. Diese Dauer kann nur auf eigenen Wunsch des Arbeitnehmers überschritten werden.*

**Protokollnotiz Nr. 2 zu § 11:**

*Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen einer 5-Tage-Woche abgeleistet wird.*

*Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen und Sonntagen nicht gearbeitet werden.*

*In Einrichtungen, in denen die Versorgung und Bedürfnisse der zu Betreuenden andere Regelungen erfordern, sind die Dienstpläne so zu gestalten, dass alle 14 Tage eine Freizeit von mindestens zwei zusammenhängenden Tagen gewährt werden kann, möglichst am Wochenende (Samstag und Sonntag).*

### **§ 11a Teilzeitbeschäftigung**

(1) <sup>1</sup>Mit Arbeitnehmern soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit (§ 11) bzw. die arbeitsvertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

<sup>2</sup>Durch die Reduzierung soll kein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis nach § 8 SGB IV entstehen.

<sup>3</sup>Die Reduzierung der Arbeitszeit nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>4</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der Reduzierung zu stellen.

(2) Vollbeschäftigte Arbeitnehmer, die in anderen als den in Abs. 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Arbeitszeitreduzierung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

(3) Ist mit einem früher vollbeschäftigten Arbeitnehmer auf seinen Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll der Arbeitnehmer bei späterer Besetzung eines Vollzeit Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

### **§ 12 vakant**

### **§ 13 Überstunden**

(1) <sup>1</sup>Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 11 Absätze 1, 4, 5, 6 und 7) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.

<sup>2</sup>Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Arbeitnehmer zu verteilen. <sup>3</sup>Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortage anzusagen.

<sup>4</sup>Die im Rahmen des § 11 Abs. 6 für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit der § 11 Abs. 1 festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, gelten für die Entgeltberechnung als Überstunden.

(2) <sup>1</sup>Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. <sup>2</sup>Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt.

<sup>3</sup>Muss bei eintägigen Dienstreisen von Arbeitnehmern, die in der Regel an mindestens zehn Tagen im Monat außerhalb ihres ständigen Dienstortes arbeiten, am auswärtigen Geschäftsort mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit abgeleistet werden und müssen für die Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet.

(3) <sup>1</sup>Bei der Überstundenberechnung sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem der Arbeitnehmer von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die der Arbeitnehmer ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte. <sup>2</sup>Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.

(4) <sup>1</sup>Gelegentliche Überstunden können für insgesamt sechs Arbeitstage innerhalb eines Kalendermonats auch vom unmittelbaren Vorgesetzten angeordnet werden. <sup>2</sup>Andere Überstunden sind vorher schriftlich anzuordnen.

(5) <sup>1</sup>Überstunden sind grundsätzlich bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. <sup>2</sup>Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden das Entgelt (§ 23) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. <sup>3</sup>Im Übrigen wird für die ausgeglichenen Überstunden nach Ablauf des Ausgleichszeitraums lediglich der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 16 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a]) gezahlt. <sup>4</sup>Für jede nicht ausgeglichene Überstunde wird das Überstundenentgelt (§ 16 Abs. 3 Satz 2) gezahlt.

(6) unbesetzt

(7) <sup>1</sup>Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 11 bis 15 erhalten nur dann Überstundenentgelt, wenn die Leistung der Überstunden für sämtliche Arbeitnehmer ihrer Dienststelle, gegebenenfalls ihrer Verwaltungseinheit, angeordnet ist. <sup>2</sup>Andere über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Arbeitnehmer ist durch das Entgelt (§ 23) abgegolten.

## **§ 14 Nichtdienstplanmäßige Arbeitszeit**

(1) Werden unmittelbar vor Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit oder in unmittelbarem Anschluss daran mindestens zwei Arbeitsstunden geleistet, ist eine viertelstündige, werden mehr als drei Arbeitsstunden geleistet, ist eine insgesamt halbstündige Pause zu gewähren, die als Arbeitszeit anzurechnen ist.

(2) <sup>1</sup>Wird Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit geleistet, die der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit nicht unmittelbar vorangeht oder folgt, werden für die Entgeltberechnung mindestens drei Arbeitsstunden angesetzt. <sup>2</sup>Bei mehreren Inanspruchnahmen bis zum nächsten dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsbeginn wird die Stundengarantie nach Satz 1 nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

<sup>3</sup>Voraussetzung für die Anwendung der Sätze 1 und 2 ist bei Arbeitnehmern, die innerhalb der Verwaltung oder des Betriebes wohnen, dass die Arbeitsleistung außerhalb der Verwaltung oder des Betriebes erbracht wird.

<sup>4</sup>Sätze 1 und 2 gelten nicht für gelegentliche unwesentliche Arbeitsleistungen, die die Freizeit des Arbeitnehmers nur unerheblich (etwa 15 Minuten) in Anspruch nehmen, oder für Arbeitsleistungen während der Rufbereitschaft.

## **§ 15 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen**

(1) Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden.

(2) <sup>1</sup>Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr jeweils gantztägig sowie an dem Tage vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag jeweils ab 12 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes (§ 23) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt. <sup>2</sup>Dem Arbeitnehmer, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes (§ 23) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt. <sup>3</sup>Kann auch diese Freizeit nicht erteilt werden, wird für die Arbeitszeit, die zwischen 12:00 und 24:00 Uhr liegt, der Zeitzuschlag nach § 16 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe d) gezahlt.

### **Protokollnotiz zu Abs. 2:**

*Die nach Satz 1 zustehende Arbeitsbefreiung an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr ist für Arbeitnehmer, die dienstplanmäßig an allen Tagen der Woche oder im Wechselschicht- oder Schichtdienst arbeiten und deren Dienstplan an einem oder an beiden dieser Tage für die Zeit bis 12 Uhr keine Arbeit vorsieht, im Umfang von jeweils einem Zehntel der für den Arbeitnehmer geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren, es sei denn, diese Tage fallen auf einen Samstag oder Sonntag, oder bei Arbeitnehmern, deren Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt ist, auf einen für den Arbeitnehmer regelmäßig arbeitsfreien Tag.*

## **§ 16 Zeitzuschläge, Überstundenentgelt**

(1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer erhält neben seinem Entgelt (§ 23) Zeitzuschläge.

<sup>2</sup>Sie betragen je Stunde

a) für Überstunden	
bei Beschäftigten mit körperlich/ handwerklich geprägten Tätigkeiten	25 v. H. der Stufe 1, 25 v.H.,
in den Entgeltgruppen 1 bis 8	
in der Entgeltgruppe 9,	
bei Tätigkeiten ohne Stufen 5 und 6 („kleine EG 9“)	20 v.H.,
in den Entgeltgruppen 9 bis 15	15 v.H.,
b) für Arbeit an Sonntagen	25 v.H.,

c) für Arbeit an Wochenfeiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen, sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag ohne Freizeitausgleich 135 v.H.,  
bei Freizeitausgleich 35 v.H.,

d) soweit nach § 15 Abs. 2 kein Freizeitausgleich erteilt wird,

für Arbeit nach 12 Uhr an dem Tage vor dem Ostersonntag, Pfingstsonntag 25 v.H.,  
ersten Weihnachtsfeiertag, Neujahrstag 100 v.H.,

des Stundenentgelts.

<sup>3</sup> unbesetzt

e) für Nachtarbeit 1,28 Euro je Stunde,

f) Samstagszuschlag: Bezogen auf den Samstagszuschlag gilt der Rechtsstand, wie er sich bis zum 12.12.2016 aufgrund der Regelungen des TV AWO Berlin vom 19.08.2009 ergeben hat, weiter.

*Protokollerklärung zu Absatz 1 e) und f):*

*Der Zeitzuschlag wird für jede Nacht berechnet. Eine angebrochene Stunde wird als volle Stunde gerechnet, wenn sie ein halbe Stunde übersteigt. Im Übrigen bleibt sie unberücksichtigt. Unterbrochene Zeiten werden vor Anwendung des Satzes 2 zusammengerechnet. Diese Berechnung findet auch für die Arbeit an Samstagen Anwendung.*

(2) <sup>1</sup>Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Absatz 1 Buchst. b) bis d) und f) wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt. <sup>2</sup>Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Buchst. e) und f) wird nicht gezahlt neben Zulagen, Zuschlägen und Entschädigungen, in denen bereits eine entsprechende Leistung enthalten ist. <sup>3</sup>Für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. <sup>4</sup>Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden gegebenenfalls die Zeitzuschläge nach Absatz 1 Buchst. b) bis f) gezahlt. <sup>5</sup>Sätze 1 und 2 bleiben unberührt.

<sup>6</sup>Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Buchst. e) wird nicht gezahlt für Bürodienst, der sonst üblicherweise nur in den Tagesstunden geleistet wird, und für nächtliche Dienstgeschäfte, für die, ohne dass eine Unterkunft genommen worden ist, Übernachtungsgeld gezahlt wird.

(3) <sup>1</sup>Das Stundenentgelt berechnet sich nach § 17 Absatz 1 Satz 3 und wird für jede Entgeltgruppe in Anlage 1.1 und Anlage 2.1 festgelegt.

<sup>2</sup>Das Stundenentgelt zuzüglich des Zeitzuschlages nach Abs. 1 Buchstabe a) ist das Überstundenentgelt.

## **§ 17 Entgelt Nichtvollbeschäftigter**

(1) Nichtvollbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten von dem Entgelt (§ 23), das für entsprechende vollbeschäftigte Arbeitnehmer festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. <sup>2</sup>Für jede Arbeitsstunde, die der Arbeitnehmer darüber hinaus leistet, erhält er den auf eine Stunde entfallenden Anteil des Entgeltes eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers; § 13 Abs. 1 bleibt unberührt.

<sup>3</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Entgeltes ist das Entgelt des entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 11 Abs. 1, 5 und 7) des entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers zu teilen.

<sup>4</sup>Arbeitsstunden, die der Arbeitnehmer über die mit ihm vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit hinaus leistet, können durch entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes (§ 23) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, soweit diese nicht nur für vollbeschäftigte Arbeitnehmer vorgesehen sind.

## **§ 18 Bereitschaftsdienst in Heimen**

(1) <sup>1</sup>Arbeitnehmer in Heimen, die überwiegend pflegerische Tätigkeiten ausüben, oder denen überwiegend die Betreuung oder Erziehung der untergebrachten Personen obliegt, sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst).

<sup>2</sup>Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

<sup>3</sup>Bereitschaftsdienst darf höchstens zwölfmal im Monat angeordnet werden. <sup>4</sup>Für Krankenpflegepersonen und Erzieher/innen soll der Bereitschaftsdienst in der Regel nicht mehr als zehnmal im Monat angeordnet werden.

<sup>5</sup>Der Wochenendbereitschaftsdienst, d.h. die Zeit vom Diensten am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag, sowie der Bereitschaftsdienst an Wochenfeiertagen, d.h. die Zeit vom Diensten vor dem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag, gelten als zwei Bereitschaftsdienste. <sup>6</sup>Der Bereitschaftsdienst, der sich über zwei aufeinanderfolgende Sonn- und Feiertage erstreckt, gilt als vier Bereitschaftsdienste.

(2) <sup>1</sup>Der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit wird mit 25 v.H. als Arbeitszeit bewertet. <sup>2</sup>Dabei wird eine angefangene halbe Stunde der ermittelten Arbeitszeit als halbe Stunde gerechnet. <sup>3</sup>Der Bereitschaftsdienst einschließlich der Arbeitsleistung kann auch durch Freizeit abgegolten werden.

(3) Wenn die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird, ist das Überstundenentgelt (§ 16) zu zahlen.

## § 19 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft in Krankenhäusern und Kliniken

(1) <sup>1</sup>Ärzte, medizinisch-technische Assistentinnen und Gehilfinnen sowie Pflegepersonen sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). <sup>2</sup>Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

a) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0 bis 10 v.H.	15 v.H.
B	mehr als 10 bis 25 v.H.	25 v.H.
C	mehr als 25 bis 40 v.H.	40 v.H.
D	mehr als 40 bis 49 v.H.	55 v.H.

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird Stufe B zugeteilt, wenn der Arbeitnehmer während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22 bis 6 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

b) Entsprechend der Zahl der vom Arbeitnehmer je Kalendermonat abgeleiteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat	Bewertung als Arbeitszeit
1. bis 8. Bereitschaftsdienst	25 v.H.
9. bis 12. Bereitschaftsdienst	35 v.H.
13. und folgende Bereitschaftsdienste	45 v.H.

(3) Für die nach Absatz 2 errechnete Arbeitszeit wird das Überstundenentgelt (§ 16) gezahlt.

(4) <sup>1</sup>Die nach Absatz 2 Buchst. a) errechnete Arbeitszeit kann auch durch Freizeit abgegolten werden. <sup>2</sup>Dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet. <sup>3</sup>Bei der Berechnung des Entgeltes nach Absatz 3 ist in diesem Falle nur die nach Absatz 2 Buchst. b) errechnete Arbeitszeit zu berücksichtigen.

(5) <sup>1</sup>Die Bereitschaftsdienste werden den einzelnen Stufen aufgrund besonderer Vereinbarung zugewiesen. <sup>2</sup>Die Zuweisung gilt für alle geleisteten Bereitschaftsdienste ohne Rücksicht auf die im Einzelfalle angefallene Arbeit.

<sup>3</sup>Für Ärzte erfolgt die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes als Nebenabrede (§ 2 Abs. 2) zum Arbeitsvertrag.

<sup>4</sup>Die besondere Vereinbarung über die Zuweisung der Bereitschaftsdienste bzw. die Nebenabrede zum Arbeitsvertrag sind mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderjahres kündbar. <sup>5</sup>Die erstmalige Vereinbarung kann jedoch mit einer Frist von einem Monat nach Ablauf von sechs Monaten gekündigt werden.

(6) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). <sup>2</sup>Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

<sup>3</sup>Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet und mit dem Überstundenentgelt (§ 16) vergütet.

<sup>4</sup>Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben das Überstundenentgelt (§ 16) gezahlt; sie entfällt, soweit entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird.

<sup>5</sup>Das Überstundenentgelt kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. <sup>6</sup>Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

(7) <sup>1</sup>Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sollen – auch zusammen –, von Ausnahmefällen abgesehen, nicht mehr als achtmal im Kalendermonat angeordnet werden.

<sup>2</sup>Ein Wochenendbereitschaftsdienst soll in den Stufen C und D nicht zusammenhängend von demselben Arbeitnehmer abgeleistet werden. <sup>3</sup>Nach einem zusammenhängenden Wochenendbereitschaftsdienst oder einem anderen entsprechend langen Bereitschaftsdienst ist eine Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden dienstplanmäßig vorzusehen; diese Ruhezeit kann auch mit einem dienstplanmäßig freien Tag zusammenfallen.

<sup>4</sup>Auf Verlangen ist dem Arbeitnehmer im Anschluss an einen Bereitschaftsdienst Freizeitabgeltung für diesen Bereitschaftsdienst nach Absatz 4 – mindestens nach der Stufe B – zu gewähren, wenn er sich nach dem Bereitschaftsdienst übermüdet fühlt, weil seine Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes erheblich über die für die Zuordnung zur Stufe D maßgebende Inanspruchnahme hinausgegangen ist.

(8) <sup>1</sup>Für die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste im Sinne der Absätze 2 Buchst. b) und 7 rechnen die innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleichlangen Zeitraumes (24-Stunden-Wechsel) vor, zwischen oder nach der dienstplanmäßigen Arbeitszeit geleisteten Bereitschaftszeiten zusammen als ein Bereitschaftsdienst. <sup>2</sup>Werden die innerhalb des 24-Stunden-Wechsels anfallenden Bereitschaftszeiten nicht von demselben Arbeitnehmer geleistet oder wird innerhalb von 24 Stunden in mehreren Schichten gearbeitet, rechnen je 16 Bereitschaftsstunden als ein Bereitschaftsdienst.



<sup>3</sup>Die vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten (Wochenend-bereitschaftsdienst) rechnen als zwei Bereitschaftsdienste. <sup>4</sup>Das Gleiche gilt für die vom Dienstende am Tage vor einem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten. <sup>5</sup>Satz 2 gilt sinngemäß.

<sup>6</sup>Für die Feststellung der Zahl der Rufbereitschaften im Sinne des Absatzes 7 gelten Sätze 3 bis 5 entsprechend.

(9) Für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft einschließlich der geleisteten Arbeit wird die Nachtdienstentschädigung nicht gewährt.

### **§ 19a Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft für haus- und betriebstechnische Dienste**

<sup>1</sup>Für den haus- und betriebstechnischen Dienst ist die Einführung von Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaft über Betriebsvereinbarung möglich. <sup>2</sup>Zur Ausgestaltung der Betriebsvereinbarungen sind inhaltlich die Bestimmung des § 19 mindestens analog anzuwenden.

### **§ 20 Arbeitsversäumnis**

(1) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. <sup>2</sup>Persönliche Angelegenheiten hat der Arbeitnehmer unbeschadet des § 38 grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

(2) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. <sup>2</sup>Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. <sup>3</sup>Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Entgelt (§ 23).

(3) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. <sup>2</sup>Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder dem Betrieb vorzulegen; er trägt die Kosten der Bescheinigung. <sup>3</sup>In besonderen Einzelfällen ist der Arbeitgeber berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. <sup>4</sup>Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. <sup>5</sup>Eine Bescheinigung des Trägers der gesetzlichen Krankenversicherung ersetzt die ärztliche Bescheinigung.

(4) Bei Arbeitsversäumnis, das infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit unvermeidbar ist und nicht durch Leistungsverchiebung ausgeglichen werden kann, werden das Entgelt (§ 23) sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinanderfolgende Kalendertage fortgezahlt.

### **§ 21 Beschäftigungszeit**

(1) Beschäftigungszeit ist die bei der Arbeiterwohlfahrt in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.

(2) Auf die Beschäftigungszeit können die bei einem anderen Arbeitgeber in gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit verbrachten Zeiten angerechnet werden.

(3) Bei Einstellung eines bisher ehrenamtlich tätigen Mitarbeiters kann die bisherige Tätigkeit, soweit sie nach Art und Umfang der auszuübenden Tätigkeit entspricht, als Beschäftigungszeit angerechnet werden.

## **§ 22 Eingruppierung**

(1) <sup>1</sup>Die Eingruppierung der Arbeitnehmer richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung des TV-L; die in der Entgeltordnung des TV-L in Anlage F vorgesehenen Entgeltgruppenzulagen und sonstige Zulagen, die sich unmittelbar aus der Entgeltordnung des TV-L ergeben, werden in der am 01. März 2016 vorgesehenen Höhe gezahlt; besondere Berufsgruppen, für die im TV-L keine Eingruppierung vorgesehen ist, werden nach Anlage 2 eingruppiert. <sup>2</sup>Der Arbeitnehmer erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist. <sup>3</sup>Der Arbeitnehmer ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. <sup>4</sup>Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. <sup>5</sup>Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. <sup>6</sup>Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 4 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. <sup>7</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 4 oder 6 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. <sup>8</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Arbeitnehmers bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

### Protokollerklärungen zu § 22 Absatz 1:

1. <sup>1</sup>Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Betreuung bzw. Pflege einer Person oder Personengruppe, Fertigung einer Bauzeichnung, Erstellung eines EKG, Durchführung einer Unterhaltungs- bzw. Instandsetzungsarbeit). <sup>2</sup>Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

2. Eine Anforderung im Sinne der Sätze 4 und 5 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

(2) Die Entgeltgruppe der Arbeitnehmer ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

## **§ 22a Eingruppierung in besonderen Fällen**

<sup>1</sup>Ist dem Arbeitnehmer eine andere höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit (§ 22 Abs. 1 Satz 3) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 22 Abs. 1 Satz 4 bis 8), und hat der Arbeitnehmer die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonates in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. <sup>2</sup>Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 22c sinngemäß.

<sup>3</sup>Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. <sup>4</sup>Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.

<sup>5</sup>Wird dem Arbeitnehmer vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 22c sinngemäß.

## **§ 22b vakant**

## **§ 22c Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit**

(1) Wird dem Arbeitnehmer vorübergehend eine andere Tätigkeit (§ 22 Abs. 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Entgeltgruppe entspricht (§ 22 Abs. 1 Satz 4 bis 8), und hat er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er für den Kalendermonat, in dem er mit der ihm übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage.

(2) <sup>1</sup>Wird dem Arbeitnehmer vertretungsweise eine andere Tätigkeit (§ 22 Abs. 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Entgeltgruppe entspricht (§ 22 Abs. 1 Satz 4 bis 8), und hat die Vertretung länger als drei Monate gedauert, erhält er nach Ablauf dieser Frist eine persönliche Zulage für den letzten Kalendermonat der Frist und für jeden folgenden vollen Kalendermonat der weiteren Vertretung. <sup>2</sup>Bei Berechnung der Frist sind bei mehreren Vertretungen Unterbrechungen von weniger als jeweils drei Wochen unschädlich. <sup>3</sup>Auf die Frist von drei Monaten sind Zeiten der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach Absatz 1 anzurechnen, wenn die Vertretung sich unmittelbar anschließt oder zwischen der Beendigung der höherwertigen Tätigkeit und der Aufnahme der Vertretung ein Zeitraum von weniger als drei Wochen liegt.

(3) <sup>1</sup>Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen dem Entgelt, das dem Arbeitnehmer zustehen würde, wenn er in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und dem Entgelt der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist.

<sup>2</sup>Zu dem Entgelt im Sinne des Satzes 1 gehören

- a) das Entgelt gemäß § 23,
- b) Zulagen.

(4) Der Arbeitnehmer, der nach Absatz 1 oder Absatz 2 Anspruch auf die persönliche Zulage hat, erhält sie auch im Falle der Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung sowie bei Arbeitsunfähigkeit und Erholungsurlaub so lange, bis die Übertragung widerrufen wird oder aus sonstigen Gründen endet.

## **§ 23 Entgelt**

(1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer erhält monatlich ein Tabellenentgelt. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.

(2) Die Höhe der Tabellenentgelte ist in den Anlagen 1 und 2 und die Höhe der daraus abgeleiteten Stundenentgelte in den Anlagen 1.1 und 2.1 festgelegt.

### **Protokollnotiz:**

*Es besteht Einigkeit darüber, dass der in diesem Tarifvertrag verwendete Begriff Entgelt Arbeitsentgelte, die in früheren Tarifverträgen oder etwaigen noch weiter geltenden Tarifvertragsnormen als Vergütung oder Lohn bezeichnet wurden bzw. werden, sowie die nach § 8 TV-Ü AWO Berlin geregelten Besitzstände in der jeweils zustehenden Höhe meint.*

## **§ 24 Stufen der Entgelttabelle**

(1) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen 2 bis 8 sechs Stufen. <sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung geregelt.

(2) <sup>1</sup>Arbeitnehmer mit einer Beschäftigungszeit (§ 21) von weniger als einem Jahr erhalten das Monatstabellenentgelt der Stufe 1 ihrer Entgeltgruppe. <sup>2</sup>Die Arbeitnehmer erreichen die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer Tätigkeit (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5 bei den Entgeltgruppen 2 bis 8.

<sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung geregelt.

(3) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. <sup>2</sup>Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). <sup>3</sup>Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht.

(4) <sup>1</sup>Zur Deckung des Personalbedarfs und zur Bindung von qualifizierten Fachkräften kann Arbeitnehmern abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden.

<sup>2</sup>Arbeitnehmer mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v. H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. <sup>3</sup>Die Zulage kann befristet werden. <sup>4</sup>Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

## **§ 25 Allgemeine Regelungen zu den Stufen**

(1) Die Arbeitnehmer erhalten das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird.

(2) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Arbeitnehmer derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte. <sup>2</sup>Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 30,67 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 beziehungsweise weniger als 61,31 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die/der Arbeitnehmer während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 30,67 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) beziehungsweise 61,31 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15); steht dem Arbeitnehmer neben dem bisherigen und/oder neuen Tabellenentgelt eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage nach § 7 TV-Ü AWO Berlin zu, wird für die Anwendung des Halbsatzes 1 die Besitzstandszulage dem jeweiligen Tabellenentgelt hinzuge-rechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt. <sup>3</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>4</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Arbeitnehmer der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. <sup>5</sup>Der Arbeitnehmer erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrags.

### Protokollerklärung zu § 25 Absatz 2 Satz 2:

*Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.*

**§ 26 vakant**

**§ 27 vakant**

**§ 28 vakant**

**§ 29 vakant**

**§ 30 Kosten der Fort- und Weiterbildung**

- (1) Wird ein Arbeitnehmer auf Veranlassung und im Rahmen des Personalbedarfs des Arbeitgebers fort- oder weitergebildet, werden, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, vom Arbeitgeber
- a) dem Arbeitnehmer, soweit er freigestellt werden muss, für die notwendige Fort- oder Weiterbildungszeit das bisherige Entgelt (§ 23) fortgezahlt und
  - b) die Kosten der Fort- oder Weiterbildung getragen.
- (2) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Aufwendungen für eine Fort- oder Weiterbildung im Sinne des Absatzes 1 nach Maßgabe des Satzes 3 zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Arbeitnehmers oder aus einem von ihm zu vertretenden Grund endet. <sup>2</sup>Absatz 1 gilt nicht, wenn die Arbeitnehmerin
- a) wegen Schwangerschaft oder
  - b) wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungs-/ Aufhebungsvertrag geschlossen hat.
- <sup>3</sup>Zurück zu zahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis endet
- a) im ersten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung die vollen Aufwendungen,
  - b) im zweiten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung zwei Drittel der Aufwendungen,
  - c) im dritten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung ein Drittel der Aufwendungen.

### **§ 31 Krankenbezüge und Krankengeldzuschuss**

(1) <sup>1</sup>Dem Arbeitnehmer werden im Falle einer durch Unfall, durch Krankheit, durch Sterilisation oder durch nicht strafbaren Abbruch der Schwangerschaft verursachten Arbeitsunfähigkeit, Krankenbezüge bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt, es sei denn, dass er sich den Unfall oder die Krankheit vorsätzlich, grob fahrlässig oder bei einer nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen hat.

<sup>2</sup>Als Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Satzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stationär durchgeführt wird. <sup>3</sup>Bei Arbeitnehmern, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 2 entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

(2) <sup>1</sup>Nach einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren wird bei Arbeitsunfähigkeit ab der siebten Woche bis einschließlich der 13. Woche, bei einer Beschäftigungszeit von mehr als fünf Jahren ab der siebten Woche bis einschließlich der 18.

Woche und bei einer Beschäftigungszeit von mehr als zehn Jahren ab der siebten Woche bis einschließlich der 26. Woche ein Zuschuss zu den Barleistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bis zur Höhe des Nettoentgeltes gezahlt.

<sup>2</sup>Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Krankengeldzuschusses ist das von der gesetzlichen Krankenkasse festgesetzte kalendertägliche Bruttokrankengeld, vermindert um 50 v.H. der auf das Krankengeld entfallenden Beitragsanteile des Arbeitnehmers, die an den Rentenversicherungsträger sowie an die Bundesanstalt für Arbeit abzuführen sind.

<sup>3</sup>Bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses bleiben steuer- und sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen unberücksichtigt.

(3) <sup>1</sup>Der nicht krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer, der sich nicht freiwillig bei einer Krankenkasse mit Krankengeld versichert hat, erhält vom Arbeitgeber einen Zuschuss, bei dem der Krankengeldhöchstsatz für Versicherungspflichtige der gesetzlichen Krankenversicherung zugrunde gelegt wird.

<sup>2</sup>Der nicht krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer, der sich freiwillig bei einer Krankenkasse mit Krankengeld versichert hat, erhält vom Arbeitgeber als Zuschuss den Differenzbetrag, der sich aus dem tatsächlich gezahlten Krankengeld der Krankenkasse und dem Nettoentgelt ergibt. <sup>3</sup>Sollte das tatsächlich gezahlte Krankengeld niedriger sein als der Krankengeldhöchstsatz für Versicherungspflichtige, so wird dieser Höchstsatz zugrunde gelegt.

(4) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten im Sinne des SGB wird ohne Rücksicht auf die Dauer der Beschäftigung ein Zuschuss zu den gesetzlichen Leistungen der Kranken- oder Unfallversicherung bis zur Höhe des Nettoentgeltes und bis zur Dauer von 26 Wochen, jedoch nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt.

(5) In den Fällen der Absätze 2 und 4 wird bei erneuter Arbeitsunfähigkeit der Zuschuss zum Krankengeld erst nach einer Wartezeit von vier Wochen gewährt.

(6) Zeiten der Arbeitsunfähigkeit werden zusammengerechnet, wenn die Arbeitsunfähigkeit durch dieselbe Krankheit hervorgerufen wurde.

*Protokollnotiz zu Absatz 6:*

*Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer zwischen den durch die gleiche Erkrankung bedingten Arbeitsunfähigkeiten sechs Monate hindurch voll gearbeitet hat.*

(7) Vollendet der Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren, so wird der Zuschuss zum Krankengeld so gewährt, wie wenn diese Beschäftigungszeit bereits bei Beginn der Krankheit vollendet gewesen wäre.

(8) unbesetzt

(9) Die Höhe der Krankenbezüge bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst (Entgelt § 23 einschließlich Leistungsansprüche aus den §§ 16, 18, 19 und den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen), den der Arbeitnehmer in den letzten drei Kalendermonaten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit erhalten hat.

(10) <sup>1</sup>Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt, so hat der Arbeitnehmer

a) dem Arbeitgeber unverzüglich die Umstände mitzuteilen, unter denen die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt worden ist,

b) sich jeder Verfügung über die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit zu enthalten und

c) die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit an den Arbeitgeber abzutreten und zu erklären, dass er über sie noch nicht verfügt hat.

<sup>2</sup>Bis zur Abtretung der Ansprüche ist der Arbeitgeber berechtigt, die Leistungen zurückzubehalten.

(11) <sup>1</sup>Übersteigt der erlangte Schadensersatz die Leistungen des Arbeitgebers, so erhält der Arbeitnehmer den Unterschiedsbetrag. <sup>2</sup>Bei der Verfolgung der Schadensersatzansprüche durch den Arbeitgeber darf ein über den Anspruch des Arbeitgebers hinausgehender nicht offensichtlich ungerechtfertigter Anspruch des Arbeitnehmers nicht vernachlässigt werden.

### **§ 32 Jubiläumswendung**

(1) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmer erhalten bei Vollendung einer Beschäftigungszeit von 25, 40 und 50 Jahren eine Jubiläumswendung. <sup>2</sup>Die Höhe der Jubiläumswendung beträgt bei einer Beschäftigungszeit

von 25 Jahren	306,78 Euro,
von 40 Jahren	409,03 Euro,
von 50 Jahren	511,29 Euro.

<sup>3</sup>Zur Beschäftigungszeit im Sinne des Satzes 1 rechnen alle Zeiten, die bei der Arbeiterwohlfahrt in einem Beschäftigungsverhältnis oder in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegt worden sind. <sup>4</sup>Die Jubiläumswendung für eine Beschäftigungszeit von 50 Jahren wird auch gewährt, wenn die volle Beschäftigungszeit wegen Erreichung der Altersgrenze nicht erreicht wird.

(2) Vollendet ein Arbeitnehmer während der Zeit eines Sonderurlaubs, für den der Arbeitgeber vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat, eine Beschäftigungszeit nach Abs. 1, so wird ihm bei Wiederaufnahme der Arbeit die Jubiläumswendung für die zuletzt vollendete Dienstzeit gewährt.

### **§ 33 Sterbegeld**

(1) Beim Tode eines Arbeitnehmers wird ein Sterbegeld gezahlt, wenn der Arbeitnehmer mindestens ein Jahr lang bei dem Arbeitgeber beschäftigt war.

(2) Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats sowie für zwei weitere Monate das Entgelt (§ 23) des Verstorbenen gewährt.

(3) Das Sterbegeld erhalten in der genannten, sich gegenseitig ausschließenden Reihenfolge:



- a) der überlebende Ehegatte oder Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder
- b) die Kinder oder
- c) die Verwandten der aufsteigenden Linie oder
- d) die Geschwister und Geschwisterkinder oder
- e) Stiefkinder,

wenn sie zur Zeit des Todes der häuslichen Gemeinschaft des Arbeitnehmers angehört haben.

### **§ 34 Reisekostenvergütung**

Als Reisekostenvergütung für die Erstattung von

- a) Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge (Reisekostenvergütung),
- b) Auslagen für Ausbildungs- und Fortbildungsreisen, die teilweise oder ganz im dienstlichen oder betrieblichen Interesse liegen, und
- c) Fahrkosten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle aus besonderem dienstlichen oder betrieblichen Anlass

sind die für den jeweiligen Organisationsbereich festgelegten Regelungen in Anlehnung an die öffentlichen Reisekostenbestimmungen des Bundes, der Länder und Gemeinden anzuwenden.

### **§ 35 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

Bezogen auf die Alters- und Hinterbliebenenversorgung gilt der Rechtsstand, wie er sich bis zum 12.12.2016 aufgrund der Regelungen des TV AWO Berlin vom 19.08.2009 ergeben hat, weiter.

### **§ 36 Erholungsurlaub**

(1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. <sup>2</sup>Die Dauer des Erholungsurlaubs beträgt 30 Arbeitstage.

(2) Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit in die Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr fällt, erhalten pro 130 geleistete Nachtarbeitsstunden einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

(3) unbesetzt

(4) In den Heimen beschäftigte pädagogische Mitarbeiter (z.B. Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagogen/innen, Jugendleiter/innen, Kindergärtnerinnen, Heimerzieher/innen, Kinderpflegerinnen) erhalten einen zusätzlichen Urlaub in Höhe von drei Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Den Zusatzurlaub erhalten auch Sozialarbeiter/innen

und Sozialbetreuer/innen, soweit der Außendienst der Gesamttätigkeit das Gepräge gibt.

**Protokollnotiz zu § 36 Absatz 4 Satz 1:**

*Der in § 36 Absatz 4 Satz 1 verankerte Zusatzurlaub für pädagogische Mitarbeiter in Heimen kommt ab 1. Juli 1987 für ab diesem Termin eingestellte Arbeitnehmer nicht mehr zur Anwendung.*

*Als Besitzstandswahrung wird für die vor dem 1. Juli 1987 eingestellten Mitarbeiter festgelegt, dass tarifvertragliche Ansprüche, die eine Verlängerung des Erholungsurlaubs des anspruchsberechtigten Arbeitnehmers zur Folge haben, auf den Zusatzurlaub nach § 36 Absatz 4 Satz 1 angerechnet werden.*

(4a) <sup>1</sup>Zusatzurlaub wird nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt. <sup>2</sup>Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Urlaubsjahr zusammen 34 Arbeitstage nicht überschreiten.

<sup>3</sup>Satz 1 und 2 sind auf den Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz oder nach Vorschriften für politisch Verfolgte nicht anzuwenden.

<sup>4</sup>Für Absätze 2 und 4 und Absatz 4a Satz 2 gilt Abs. 6 entsprechend.

<sup>5</sup>Für Arbeitnehmer, die nach Abs. 4 Anspruch auf Zusatzurlaub haben, entfällt der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Absatz 2.

(5) Erreichen Erholungs- und Zusatzurlaub zusammen die Höchstdauer nach Abs. 4a Satz 2, entfällt der darüber hinausgehende Anspruch auf Zusatzurlaub.

(6) <sup>1</sup>Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. <sup>2</sup>Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat.

<sup>3</sup>Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs.

<sup>4</sup>Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs.

<sup>5</sup>Wird die Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während des Urlaubsjahres auf Dauer oder jahreszeitlich bedingt vorübergehend geändert, ist die Zahl der Arbeitstage zugrunde zu legen, die sich ergeben würde, wenn die für die Urlaubszeit maßgebende Verteilung der Arbeitszeit für das ganze Urlaubsjahr gelten würde.

<sup>6</sup>Verbleibt nach Berechnung des Urlaubs nach den Unterabsätzen 2 bis 4 ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.

(7) unbesetzt

(8) Der Anspruch auf den Erholungsurlaub entsteht nach Ablauf einer Wartezeit von sechs Monaten, bei Jugendlichen von drei Monaten.

(9) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

(10) Hat der Arbeitnehmer im Falle des Absatzes 9 bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.

(11) Scheidet der Arbeitnehmer wegen Berufsunfähigkeit, Erwerbsunfähigkeit oder wegen Erreichung der Altersgrenze für die Regelaltersrente aus dem Arbeitsverhältnis aus, so hat er Anspruch auf den vollen Erholungsurlaub.

(12) <sup>1</sup>Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs ist auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit wie möglich Rücksicht zu nehmen. <sup>2</sup>Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren. <sup>3</sup>Er muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. <sup>4</sup>Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. <sup>5</sup>Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. <sup>6</sup>Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein nach Absatz 9 entstehender Teilurlaub jedoch auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen. <sup>7</sup>Der Urlaub ist auch zu gewähren, wenn sich der Arbeitnehmer in gekündigter Stellung befindet. <sup>8</sup>In diesem Falle ist der Urlaub innerhalb der Kündigungsfrist zu nehmen.

<sup>9</sup>Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. <sup>10</sup>Ist dem Arbeitnehmer wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der dem Arbeitnehmer nach gesetzlichen Vorschriften bei Anwendung des Absatzes 9 noch zustehen würde.

(13) <sup>1</sup>Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

<sup>2</sup>Der Urlaub kann auch während einer Krankheit auf Antrag gewährt werden. <sup>3</sup>In diesem Falle treten für die Dauer des Urlaubs an die Stelle der Krankenbezüge das Urlaubsentgelt.

(14) <sup>1</sup>Wird dem Arbeitnehmer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger ein Kur- oder Heilverfahren gewährt, so darf die hierauf entfallende Zeit auf den Urlaub nicht angerechnet werden. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für Kur- und Heilverfahren, durch die die übliche Gestaltung eines Erholungsurlaubs nicht erheblich beeinträchtigt wird.

(15) Dem Arbeitnehmer kann auf seinen Antrag hin ohne Zahlung des Entgeltes Urlaub bis zu einem Jahr gewährt werden.

(16) <sup>1</sup>Im Interesse des Betriebes kann von dem Arbeitnehmer eine Unterbrechung des Urlaubs verlangt werden. <sup>2</sup>Wird er ohne sein Verschulden zurückgerufen, trägt

der Betrieb die daraus für die Person des Arbeitnehmers entstehenden Mehrkosten.  
<sup>3</sup>Zusätzliche Reisetage werden auf den Urlaub nicht angerechnet.

(17) Arbeitnehmer, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren den Anspruch auf das Urlaubsentgelt für die Tage der Erwerbstätigkeit.

## **§ 37 Urlaubsentgelt**

(1) Als Urlaubsentgelt erhält der Arbeitnehmer

- a) das Entgelt nach § 23,
- b) Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind und Überstundenpauschalvergütungen,
- c) für jeden Urlaubstag eine Zulage (Aufschlag) gemäß Absatz 2.

(2) <sup>1</sup>Der Aufschlag gemäß Absatz 1 Buchst. c) beträgt 108 v.H. des Tagesdurchschnitts der Zulagen, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, der Zeitzuschläge nach § 16 Abs. 1 Buchst. a) bis f), der Stundenentgelte soweit sie für geleistete Überstunden gezahlt worden sind sowie der Entgelte für Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaft des vorangegangenen Kalenderjahres.

<sup>2</sup>Dabei bleiben Kalendermonate unberücksichtigt,

- in denen nicht wenigstens für einen Tag Entgelt, Urlaubsentgelt oder Krankenbezüge zugestanden haben,
- die vor dem Beginn des dritten vollen Kalendermonats des Bestehens des Arbeitsverhältnisses liegen.

<sup>3</sup>Der Tagesdurchschnitt beträgt 1/30 des Monatsdurchschnitts.

<sup>4</sup>Hat das Arbeitsverhältnis erst nach dem 30. Juni des vorangegangenen Kalenderjahres oder erst in dem laufenden Kalenderjahr begonnen, treten als Berechnungszeitraum für den Aufschlag an die Stelle des vorangegangenen Kalenderjahres die vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. <sup>5</sup>Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn des Urlaubs mindestens sechs volle Kalendermonate bestanden, bleibt der danach berechnete Aufschlag für den Rest des Urlaubsjahres maßgebend.

<sup>6</sup>Ändert sich die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit oder die regelmäßige Arbeitszeit (§ 11) – mit Ausnahme allgemeiner Veränderungen der Arbeitszeit –, sind Berechnungszeitraum für den Aufschlag die nach der Änderung der Arbeitszeit und vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate. Satz 5 gilt entsprechend.

<sup>7</sup>Sind nach Ablauf des Berechnungszeitraumes allgemeine Entgelterhöhungen eingetreten, erhöht sich der Aufschlag nach Satz 1 um 80 v.H. des von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatzes der allgemeinen Entgelterhöhung.

## § 38 Arbeitsbefreiung

(1) <sup>1</sup>Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Entgelts (§ 23) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

- a) Niederkunft der Ehefrau/ der Lebenspartnerin  
im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes  

1 Arbeitstag
- b) Tod des Ehegatten, der Lebenspartnerin/  
des Lebenspartners im Sinne des  
Lebenspartnerschaftsgesetzes,  
eines Kindes oder Elternteils  

2 Arbeitstage
- c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund  
an einen anderen Ort  

1 Arbeitstag
- d) 25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum  

1 Arbeitstag
- e) schwere Erkrankung
  - aa) eines Angehörigen, soweit  
er in demselben Haushalt lebt,  

1 Arbeitstag  
im Kalenderjahr,
  - bb) eines Kindes, das das zwölfte  
Lebensjahr noch nicht vollendet hat,  
wenn im laufenden Kalenderjahr kein  
Anspruch nach § 45 SGB V besteht  
oder bestanden hat,  

bis zu 4 Arbeitstage  
im Kalenderjahr,
  - cc) einer Betreuungsperson, wenn der  
Arbeitnehmer deshalb die Betreuung  
seines Kindes, das das achte Lebensjahr  
noch nicht vollendet hat oder wegen  
körperlicher, geistiger oder seelischer  
Behinderung dauernd pflegebedürftig ist,  
übernehmen muss,  

bis zu 4 Arbeitstage im Kalen-  
derjahr.
- f) Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers,  
wenn diese während der Arbeitszeit  
erfolgen muss,  

nachgewiesene Abwesenheitszeit  
einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

<sup>2</sup>Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

(2) <sup>1</sup>Bei 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 (§ 23) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als der Arbeitnehmer nicht Ansprüche auf Ersatz dieses Entgeltes geltend machen kann. <sup>2</sup>Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup>Der Arbeitnehmer hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) <sup>1</sup>Den gewählten Vertretern der vertragschließenden Gewerkschaften wird zur Teilnahme an Tagungen oder Sitzungen Arbeitsbefreiung bis zur Höchstdauer von 14 Tagen im Jahre unter Fortzahlung des Entgeltes und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt.

<sup>2</sup>Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen der Arbeiterwohlfahrt wird Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ohne zeitliche Begrenzung erteilt.

(4) <sup>1</sup>In sonstigen dringenden Fällen kann eine Erlaubnis zum Fernbleiben des Arbeitnehmers unter Fortzahlung des Entgeltes und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt werden.

<sup>2</sup>Ein Rechtsanspruch wird hierdurch nicht begründet.

(5) In begründeten Fällen kann unter Verzicht auf das Entgelt Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(6) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes (§ 23) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

**Protokollnotiz:**

*Zu den "begründeten Fällen" im Sinne des Absatzes 5 können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).*

**§ 39 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung, gegenseitiges Einvernehmen oder Erreichung der Altersgrenze für die Regelaltersrente**

(1) Das Arbeitsverhältnis endet durch

- a) Kündigung,
- b) gegenseitiges Einvernehmen (Auflösungsvertrag),
- c) Erreichung der Altersgrenze für die Regelaltersrente.

(2) Innerhalb der Probezeit (§ 3) beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss.

Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit

bis zu einem Jahr

einen Monat zum Monatschluss,

nach einer Beschäftigungszeit

- von mehr als einem Jahr
  - von mindestens fünf Jahren
  - von mindestens acht Jahren
  - von mindestens zehn Jahren
  - von mindestens zwölf Jahren
- sechs Wochen,  
drei Monate,  
vier Monate,  
fünf Monate,  
sechs Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(3) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der ungeminderten Regelaltersrente vollendet hat (= Altersgrenze im Sinne von § 39 Abs. 1 c).

(4) <sup>1</sup>Soll der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 3 geendet hat, ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. <sup>2</sup>In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise abbedungen werden. <sup>3</sup>Es darf jedoch kein niedrigeres Entgelt vereinbart werden als das der Entgeltgruppe, die der Tätigkeit des Arbeitnehmers entspricht. <sup>4</sup>Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatschluss gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

(5) Ein Arbeitsunfall oder eine im Betrieb zugezogene Berufserkrankung berechtigen den Arbeitgeber nicht zur Kündigung.

(6) <sup>1</sup>Kündigungen – auch fristlose – bedürfen der Schriftform. <sup>2</sup>Kündigt der Arbeitgeber, so hat er nach Ablauf der Probezeit (§ 3) den Kündigungsgrund in dem Kündigungsschreiben anzugeben.

### **§ 39a Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit**

(1) <sup>1</sup>Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Arbeitnehmer berufsunfähig oder erwerbsunfähig ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, sofern der Arbeitnehmer eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat.

<sup>2</sup>Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Beginnt die Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>4</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt wird. <sup>5</sup>In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis mit alle Rechten und Pflichten von dem Tage

an, der auf den nach Satz 1 oder 3 maßgebenden Zeitraum folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

<sup>6</sup>Verzögert der Arbeitnehmer schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 36 oder 37 SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Arztes. <sup>7</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem Arbeitnehmer das Gutachten bekanntgegeben worden ist.

(2) <sup>1</sup>Erhält der Arbeitnehmer keine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat, so endet das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der für ihn geltenden Kündigungsfrist (§ 39 Abs. 2). <sup>2</sup>Die Fristen beginnen mit der Zustellung des Rentenbescheides bzw. mit der Bekanntgabe des Gutachtens des Arztes an den Arbeitnehmer. <sup>3</sup>Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten.

<sup>4</sup>Beginnt die Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, beginnen die Fristen mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>5</sup>Absatz 1 Satz 4 und 5 gelten entsprechend.

(3) Liegt bei einem Arbeitnehmer, der Schwerbehinderter im Sinne des Schwerbehindertengesetzes ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach den Absätzen 1 und 2 das Arbeitsverhältnis wegen Berufsunfähigkeit endet, die nach § 85 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

**Protokollnotiz zu Absatz 1 und 2:**

*Absatz 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend für den in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versicherten Arbeitnehmer, dessen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit nach Absatz 1 Satz 6 durch Gutachten des Arztes festgestellt worden ist, wenn er von einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI eine befristete Rente erhält.*

**Übergangsvorschriften:**

*Einer Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit steht eine Rente wegen Invalidität (Artikel 2 §§ 7, 45 RÜG) gleich.*

**§ 40 Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Änderung des Arbeitsvertrages**

Ist die Kündigung zum Zwecke der Änderung des Arbeitsvertrages erfolgt und lehnt der Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist (§ 39).

**§ 41 Außerordentliche Kündigung**



(1) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

<sup>2</sup>Als wichtiger Grund ist die Schädigung des Ansehens der Arbeiterwohlfahrt anzusehen.

(2) <sup>1</sup>Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. <sup>2</sup>Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. <sup>3</sup>Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

## **§ 42 Zeugnis**

(1) <sup>1</sup>Bei Kündigung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. <sup>2</sup>Dieses Zeugnis ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort gegen ein endgültiges Zeugnis auszutauschen, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.

(2) Der Arbeitnehmer ist berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.

(3) Auf Antrag ist dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über die Entgeltgruppe und über das zuletzt bezogene Entgelt auszuhändigen.

## **§ 43 Werkdienstwohnung**

<sup>1</sup>Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine ihm zugewiesene Werkdienstwohnung zu beziehen, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern. <sup>2</sup>Einzelheiten werden im Arbeitsvertrag geregelt.

## **§ 44 Sachbezüge**

(1) <sup>1</sup>Der Wert der in Anspruch genommenen Verpflegung wird nach den aufgrund des § 2 der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) in den einzelnen Ländern amtlich festgesetzten Bewertungssätzen für Sachbezüge berechnet.

<sup>2</sup>Sofern bei rechtzeitiger Abmeldung von der Verpflegung an dienstfreien Tagen oder ausnahmsweise aus in der Einrichtung liegenden Gründen sowie während des Urlaubs keine Verpflegung in Anspruch genommen wird, ist anstelle der Verpflegung für jeden Tag eine Entschädigung in Höhe der in den einzelnen Ländern amtlich festgesetzten Bewertungssätze der Sachbezüge zu zahlen.

(2) Der Wert der Unterkunft (Wohnung) wird im Einzelarbeitsvertrag vereinbart.

(3) <sup>1</sup>Werden für den Arbeitnehmer aufgrund des § 31 des Infektionsschutzgesetzes vom 20. Juli 2000 eine Verkehrs- oder Berufsbeschränkung oder sonstige Schutzmaßnahmen angeordnet, so sind für das externe Personal die Verpflegung und Unterkunft wie für das interne Personal zu gewähren. <sup>2</sup>Dem internen Personal sind für diese Zeit die Abzüge für Verpflegung und Unterkunft insoweit in bar zu erstatten, als die Arbeiterwohlfahrt aufgrund gesetzlicher Bestimmungen einen Ersatzanspruch hat.

#### **§ 45 Schutz- und Arbeitskleidung**

(1) Dem Arbeitnehmer wird gemäß den Bestimmungen der Berufsgenossenschaft in ausreichendem Maße unentgeltlich Schutzkleidung zur Verfügung gestellt.

(2) Bei Arbeiten in feuchten Räumen (Spül- und Abwaschräumen, Küchenbetrieben und Waschküchen) ist zweckentsprechende Schutzkleidung einschließlich Fußbekleidung zu gewähren.

(3) Die Kosten für die Reinigung und Instandhaltung der Schutz- und Arbeitskleidung trägt der Arbeitgeber.

#### **§ 46 Zuwendung**

(1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung. <sup>2</sup>Die Zuwendung wird in zwei Teilbeträgen ausgezahlt. <sup>3</sup>Beide Teilbeträge unterliegen unterschiedlichen Anspruchsvoraussetzungen. <sup>4</sup>Der Anspruch auf den ersten Teil der Zuwendung richtet sich nach Absatz 2, der Anspruch auf den zweiten Teil der Zuwendung richtet sich nach Absatz 3.

(2)

a) Der Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung, wenn er

1. am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis steht und nicht für den gesamten Monat Dezember ohne Entgeltfortzahlung zur Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit beurlaubt ist; und

2. seit dem 1. Oktober ununterbrochen als Arbeitnehmer, Auszubildender, Praktikant im Dienst der Arbeiterwohlfahrt gestanden hat

oder

im laufenden Kalenderjahr insgesamt sechs Monate bei der Arbeiterwohlfahrt im Arbeitsverhältnis gestanden hat oder steht;

und

3. nicht in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausscheidet.

b) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des 30. November wegen des Bezuges der Regelaltersrente nach § 35 SGB VI oder infolge

verminderter Erwerbsfähigkeit gem. § 39a oder wegen des Bezugs der Altersrente nach §§ 36 oder 37 SGB VI endet, erhält eine Zuwendung, wenn er mindestens vom Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen als Arbeitnehmer im Dienst der Arbeiterwohlfahrt gestanden hat. <sup>2</sup>Absatz 2 a) gilt nicht.

c) In den Fällen des Absatzes 2 a) Nr. 3 wird die Zuwendung auch gewährt,

1. wenn der Arbeitnehmer wegen

(a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,

(b) einer Körperbeschädigung, die ihn zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unfähig macht,

(c) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat;

2. wenn die Arbeitnehmerin wegen

(a) Schwangerschaft,

(b) Niederkunft in den letzten drei Monaten

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

d) Hat der Arbeitnehmer in den Fällen des Absatzes 2 a) Nr. 3 die Zuwendung erhalten, so hat er sie in voller Höhe zurückzuzahlen, wenn nicht eine der Voraussetzungen des Absatzes 2 c) vorliegt.

**Protokollnotizen zu § 46 Absatz 2:**

1. *Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Tarifvertrages gelten auch Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten.*

2. *Dienst bei der Arbeiterwohlfahrt umfasst eine Tätigkeit beim Bundesverband e.V. der Arbeiterwohlfahrt wie bei sämtlichen Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt in der Bundesrepublik Deutschland.*

3. *Eine Unterbrechung im Sinne des Absatzes 2 a) Nr. 2 und des Absatzes 2 b) Satz 1 liegt vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne dieser Vorschriften ein oder mehrere Werkzeuge – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werkzeuge – liegen, in denen das Arbeitsverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Arbeitnehmer in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.*

4. *Die Anspruchsvoraussetzungen für die Zuwendung erfüllt auch der Arbeitnehmer, der die Zuwendung nur deshalb nicht erhalten würde, weil sein Arbeitsverhältnis wegen Einberufung zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung oder zum zivilen*

*Ersatzdienst nach den Gesetzen der Bundesrepublik Deutschland ruht oder geruht hat.*

(3)

a) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung, wenn er

1. am 1. Juli im Arbeitsverhältnis steht und

2. seit dem 1. Januar ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis mit der Arbeiterwohlfahrt gestanden hat

und

3. mindestens für einen Teil des Monats Juli Anspruch auf Entgelt, Urlaubsentgelt oder Krankenbezüge hat.

<sup>2</sup>Ausgenommen von Satz 1 ist der Arbeitnehmer, der als Arbeitnehmer im Sinne des § 8 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – geringfügig beschäftigt ist oder als Studierender nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V versicherungsfrei ist oder nebenberuflich tätig ist.

<sup>3</sup>Der Arbeitnehmer, der aufgrund von Maßnahmen im Sinne des § 16d SGB II oder der Regelungen des SGB III beschäftigt wird, hat keinen Anspruch nach Satz 1, wenn wegen gesetzlicher Bestimmungen oder bindender Beschlüsse für den jeweiligen Sozialhilfeträger die vollständige Finanzierung der Entgelte durch Drittmittel nicht erfolgt.

<sup>4</sup>Ist die Voraussetzung von Satz 1 Nr. 3 nur wegen Ablaufs der Bezugsfristen für die Krankenbezüge oder wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld bzw. wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit nach § 16 Bundeserziehungsgeldgesetz nicht erfüllt, genügt es, wenn ein Anspruch auf Entgelt (§ 23) für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat.

<sup>5</sup>Ist nur wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz oder wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit nach § 16 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes auch die Voraussetzung des Satz 4 nicht erfüllt, ist dies unschädlich, wenn die Arbeit in unmittelbarem Anschluss an den Ablauf der Schutzfristen bzw. an die Elternzeit – oder lediglich wegen Arbeitsunfähigkeit oder Erholungsurlaubs später als am ersten Arbeitstag nach Ablauf der Schutzfrist bzw. der Elternzeit – in diesem Kalenderjahr wieder aufgenommen wird.

b) Der Saisonarbeiter erhält die Zuwendung nach Absatz 3, wenn er die Voraussetzungen des Absatz 3 Buchstabe a) Satz 1 Nr. 1 und Nr. 3 in Verbindung mit Satz 4 und Satz 5 erfüllt und im vorangegangenen Kalenderjahr mindestens 9 Monate bei demselben Arbeitgeber beschäftigt gewesen ist.

c) Die Zuwendung nach Absatz 3 ist nicht gesamtversorgungsfähig und bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

#### **Protokollnotizen zu § 46 Absatz 3:**

*1. Das Arbeits- und sonstige Rechtsverhältnis im Sinne des Abs. 3 Buchstabe a) Satz 1 Nr. 2 gilt auch dann als am 1. Januar begründet, wenn es wegen des gesetzlichen Feiertages erst am 1. Arbeitstag nach dem 1. Januar begründet worden ist.*

*2. Eine Unterbrechung im Sinne des Absatzes 3 Buchstabe a) Satz 1 Nr. 2 liegt vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne dieser Vorschrift ein oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, an denen das Arbeitsverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Arbeitnehmer in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraums arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Durchführung seines Umzuges an einen anderen Ort benötigt hat.*

## **§ 47 Höhe der Zuwendung**

(1) Die Höhe der Zuwendung nach § 46 Absatz 2 richtet sich nach Absatz 2, die Höhe der Zuwendung nach § 46 Absatz 3 richtet sich nach Absatz 3.

(2)

a) Die Zuwendung nach § 46 Absatz 2 beträgt 85 % der Bemessungsgrundlage.

b) <sup>1</sup>Bemessungsgrundlage ist

1. bei Arbeitnehmern das Entgelt einschließlich einer zustehenden Entgeltgruppenzulage sowie Besitzständen gem. §§ 7, 8 TV-Ü AWO Berlin und der Nachtdienstentschädigung,

2. bei Auszubildenden das Ausbildungsentgelt,

3. bei Praktikantinnen/Praktikanten das Entgelt,

das dem Arbeitnehmer für den Monat September zustand oder zugestanden hätte, wenn er gearbeitet hätte.

<sup>2</sup>Bei dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis später als am 1. September begründet worden ist, tritt für die Berechnung der Zuwendung an die Stelle des Monats September der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses.

c) <sup>1</sup>Hat der Arbeitnehmer nicht während des gesamten Kalenderjahres Bezüge von der Arbeiterwohlfahrt aus einem der in § 46 genannten Rechtsverhältnisse oder während eines dieser Rechtsverhältnisse Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz bzw. Elternzeit nach § 16 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz erhalten, vermindert sich die Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Monat, für den der Arbeitnehmer weder Bezüge (Entgelt, Krankenbezüge, Urlaubsentgelt etc.) aus einem der in § 46 genannten Rechtsverhältnisse zur Arbeiterwohlfahrt noch während eines dieser Rechtsverhältnisse Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz bzw. Elternzeit nach § 16 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz erhalten hat. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für die Kalendermonate, für die der Arbeitnehmer wegen der Ableistung von Grundwehrdienst, einer Wehrübung oder des zivilen Ersatzdienstes nach den Gesetzen der Bundesrepublik Deutschland von der Arbeiterwohlfahrt keine Bezüge erhalten hat, wenn er vor dem 1. Dezember entlassen worden ist und nach der Entlassung unverzüglich die Arbeit wieder aufgenommen hat sowie wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes.

d) Bruchteile von €-Cent, die sich bei der Berechnung nach den Buchstaben a) und b) ergeben, werden abgerundet.

e) <sup>1</sup>Die Zuwendung nach den Buchstaben a) und b) erhöht sich um 15,34 € für jedes Kind, für das dem Arbeitnehmer für den Monat September Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat.

<sup>2</sup>Der Anspruch muss spätestens bis zum 30. September des jeweiligen Jahres nachgewiesen werden.

f) <sup>1</sup>Hat der Arbeitnehmer nach § 46 Abs. 2 dieses Tarifvertrages oder entsprechender Vorschriften eines anderen Tarifvertrages wesentlich gleichen Inhalts bereits eine Zuwendung erhalten und erwirbt er für dasselbe Kalenderjahr einen weiteren Anspruch auf eine Zuwendung, vermindert sich diese Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den die Zuwendung nach § 46 Abs. 2 dieses Tarifvertrages oder entsprechender Vorschriften eines anderen Tarifvertrages gewährt worden ist. <sup>2</sup>Der Erhöhungsbetrag nach Buchstabe e) wird für ein Kind in jedem Kalenderjahr nur einmal gewährt.

g) Die Zuwendung soll spätestens zwischen dem 15. November und 15. Dezember gezahlt werden.

h) In den Fällen des § 46 Abs. 2 soll die Zuwendung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden.

(3)

a) <sup>1</sup>Die Höhe der Zuwendung nach § 46 Absatz 3 für die am 1. Juli vollbeschäftigten Arbeitnehmer beträgt:

- Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 1 bis 8 sowie KrT 3a bis 9a 332,34 Euro,
- Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 9 bis 15 sowie KrT 9b bis 12a 255,65 Euro.

<sup>2</sup>Der am 1. Juli nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmer erhält von der Zuwendung den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten - am 1. Juli geltenden – durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

b) Wird dem Arbeitnehmer aufgrund örtlicher oder betrieblicher Regelungen, aufgrund betrieblicher Übung, nach dem Arbeitsvertrag oder aus einem sonstigen Grunde eine Zuwendung oder eine auf ihre Art entsprechende Leistung vom Arbeitgeber oder aus Mitteln des Arbeitgebers gewährt, ist der dem Arbeitnehmer zustehende Betrag auf die Zuwendung nach Absatz 3 anzurechnen.

c) <sup>1</sup>Die Zuwendung nach Absatz 3 wird mit den Bezügen für den Monat Juli ausgezahlt. <sup>2</sup>In den Fällen des § 46 Abs. 3 a) Satz 5 wird die Zuwendung mit dem ersten Entgelt (§ 23) nach Wiederaufnahme der Arbeit ausgezahlt.

d) Ist die Zuwendung nach Absatz 3 gezahlt worden, obwohl sie nicht oder nicht in voller Höhe zustand, ist sie in der Höhe des überzahlten Betrags zurückzuzahlen.

## **§ 48 Vermögenswirksame Leistungen**

(1) <sup>1</sup>Arbeitnehmer und in Ausbildung befindliche Beschäftigte erhalten monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes in Höhe von 6,65 €. <sup>2</sup>Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 1 bis 3 und Kr 3a und 4a und Arbeit-

nehmer mit körperlich und handwerklich geprägten Tätigkeiten, die nach Teil III der Entgeltordnung zum TV-L in den Entgeltgruppen 1 bis 4 eingruppiert sind, sowie in Ausbildung befindliche Beschäftigte erhalten abweichend von Satz 1 eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von monatlich 13,29 €.

<sup>3</sup>Dies gilt nicht für in Ausbildung befindliche Beschäftigte, die im Anschluss an die Ausbildungszeit bei der Arbeiterwohlfahrt zur Fortsetzung ihrer Ausbildung eine Ausbildungsstätte besuchen.

(2) Die vermögenswirksame Leistung wird nur für die Kalendermonate gewährt, für die den Arbeitnehmern Entgelt, Urlaubsentgelt, Krankenbezüge oder Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz zustehen.

#### **§ 49 Mitteilung der Anlageart**

Der Arbeitnehmer teilt dem Arbeitgeber schriftlich die Art der gewählten Anlage mit und gibt hierbei, soweit dies nach Art der Anlage erforderlich ist, das Unternehmen oder Institut mit der Nummer des Kontos an, auf das die Leistung gezahlt werden soll.

#### **§ 50 Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs**

(1) <sup>1</sup>Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die nach § 49 erforderlichen Angaben mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Kalendermonate desselben Kalenderjahres. <sup>2</sup>Die Ansprüche werden erstmals am Letzten des zweiten auf die Mitteilung folgenden Kalendermonats fällig.

(2) Ein Anspruch entsteht nicht für einen Kalendermonat, für den dem Arbeitnehmer von seinem oder einem anderen Arbeitgeber oder Dienstherrn bereits eine vermögenswirksame Leistung erbracht wird.

#### **§ 51 Änderung der vermögenswirksamen Leistung**

(1) Der Arbeitnehmer kann während des Kalenderjahres die Art der vermögenswirksamen Anlage nach diesem Tarifvertrag und das Unternehmen oder Institut, bei dem sie erfolgen soll, nur mit Zustimmung des Arbeitgebers wechseln.

(2) Für die vermögenswirksame Leistung nach diesem Tarifvertrag und die vermögenswirksame Anlage von Teilen des Arbeitsentgelts nach dem Vermögensbildungsgesetz soll der Arbeitnehmer möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Unternehmen oder Institut wählen.

(3) Die Änderung einer schon bestehenden Vereinbarung nach dem Vermögensbildungsgesetz bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers, wenn der Arbeitnehmer diese Änderung aus Anlass der Gewährung der vermögenswirksamen Leistung nach diesem Tarifvertrag verlangt.

(4) In den Fällen der Absätze 1 und 3 gilt § 50 Abs. 1 Satz 2 entsprechend.

## **§ 52 Nachweis bei Anlage nach § 2 Abs. 1 Buchst. c) des Dritten Vermögensbildungsgesetzes oder inhaltsgleicher Vorschriften**

Bei einer vermögenswirksamen Anlage nach dem Vermögensbildungsgesetz hat der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung der in einem Kalenderhalbjahr erhaltenen vermögenswirksamen Leistungen bis zum Ende des folgenden Kalenderhalbjahres, spätestens jedoch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, nachzuweisen.

## **§ 53 Wegfall von Vergütungsspitzenbeträgen**

Durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag kann zum Zwecke der Ersparnis von Beiträgen zur Sozialversicherung oder um die Überschreitung der Versicherungspflichtgrenze in der Sozialversicherung zu vermeiden, gemäß § 4 Abs. 3 des Tarifvertragsgesetzes vereinbart werden, in welcher Höhe der Anspruch des Arbeitnehmers auf Vergütungsspitzenbeträge erlischt.

## **§ 54 Ausschlussfrist**

(1) Ansprüche aus diesem Tarifvertrag müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden.

(2) Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses müssen Ansprüche aus diesem Tarifvertrag innerhalb von drei Monaten geltend gemacht werden.

## **§ 55 Auflegung der Tarifverträge**

Der Manteltarifvertrag sowie etwaige Zusatztarifverträge sind den Arbeitnehmern an einer hierfür geeigneten Stelle zugänglich zu machen.

## **§ 56 Besitzstandswahrung**

<sup>1</sup>In Einzelarbeitsverträgen vereinbarte günstigere Arbeits-, oder Entgeltbedingungen bleiben bei Inkrafttreten dieses Manteltarifvertrages unberührt.

<sup>2</sup>Ansprüche aus vor dem 13.12.2016 gültigen tariflichen Regelungen müssen bis zum 31.03.2018 geltend gemacht werden, soweit sie nicht ausdrücklich im TV AWO Berlin oder im TV-Ü AWO Berlin geregelt sind. <sup>3</sup>Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.

## **§ 57 Vorteilsregelung**

<sup>1</sup>Arbeitnehmer, die am 1.7. des Vorjahres Mitglied der Gewerkschaft ver.di waren und am 1.1. des laufenden Jahres noch sind, erhalten auf Antrag und Nachweis ihrer Mitgliedschaft eine Einmalzahlung von € 300,- mit der Vergütung für den Monat Oktober des laufenden Jahres. <sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten die Einmalzahlung entsprechend dem Verhältnis ihrer arbeitsvertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit.



## **§ 58 Inkrafttreten, Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 19. August 2009 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden.
- (3) <sup>1</sup>Abweichend von Absatz 2 können § 23 Abs. 2 und Anlagen 1 und 2 sowie 1.1 und 2.1 mit einer Frist von zwei Wochen zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Dezember 2017, schriftlich gekündigt werden. <sup>2</sup>Dies gilt auch für die Höhe der in § 22 Abs. 1 Satz 1 2. Teilsatz genannten Entgeltgruppenzulagen des TV-L (Anlage F) und der sonstigen Zulagen, die sich unmittelbar aus der Entgeltordnung des TV-L ergeben.
- (4) Abweichend von Absatz 2 können § 11 Abs. 1 und 12, § 16 Abs. 1 Buchstabe e) und f), § 30, § 32 Abs. 1 Satz 2 und § 36 Abs. 1 bis 4 dieses Manteltarifvertrages separat, mit einer Frist von drei Monaten, schriftlich gekündigt werden.
- (5) Abweichend von Absatz 2 können § 46 Absatz 3 und § 47 Absatz 3 dieses Manteltarifvertrages separat, mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, schriftlich gekündigt werden.
- (6) Abweichend von Absatz 2 kann § 57 mit einer Frist von einem Monat, frühestens zum 31. Dezember 2017, schriftlich gekündigt werden.

## Anlage 1 zum TV AWO Berlin

### Entgelttabelle gültig ab 1. April 2017

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>E 15</b>	3.735,25	4.141,41	4.294,38	4.837,66	5.249,09	-
<b>E 14</b>	3.381,88	3.751,07	3.967,34	4.294,38	4.795,46	-
<b>E 13</b>	3.118,14	3.460,99	3.645,59	4.004,27	4.500,08	-
<b>E 12</b>	2.800,00	3.102,31	3.534,82	3.914,60	4.405,13	-
<b>E 11</b>	2.707,18	2.991,55	3.207,79	3.534,82	4.009,55	-
<b>E 10</b>	2.609,23	2.887,64	3.102,31	3.318,56	3.730,01	-
<b>E 9</b>	2.315,31	2.557,65	2.681,41	3.023,19	3.297,48	-
<b>E 8</b>	2.170,95	2.397,83	2.500,93	2.598,91	2.707,18	2.774,21
<b>E 7</b>	2.036,89	2.248,29	2.387,50	2.490,62	2.573,14	2.645,30
<b>E 6</b>	2.000,81	2.207,04	2.310,17	2.413,30	2.480,31	2.552,49
<b>E 5</b>	1.918,30	2.114,24	2.217,36	2.315,31	2.392,67	2.444,22
<b>E 4</b>	1.825,49	2.016,28	2.145,17	2.217,36	2.289,55	2.335,93
<b>E 3</b>	1.799,71	1.985,34	2.036,89	2.119,39	2.186,42	2.243,13
<b>E 2</b>	1.665,66	1.835,80	1.887,37	1.938,92	2.057,52	2.181,27
<b>E 1</b>	-	1.500,00	1.516,12	1.547,06	1.578,01	1.655,34

### Entgelttabelle ab 1. Oktober 2017

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>E 15</b>	3.776,75	4.187,43	4.342,09	4.891,41	5.307,41	-
<b>E 14</b>	3.419,45	3.792,75	4.011,43	4.342,09	4.848,74	-
<b>E 13</b>	3.152,79	3.499,44	3.686,10	4.048,76	4.550,08	-
<b>E 12</b>	2.831,11	3.136,78	3.574,10	3.958,09	4.454,08	-
<b>E 11</b>	2.737,26	3.024,79	3.243,43	3.574,10	4.054,10	-
<b>E 10</b>	2.638,22	2.919,73	3.136,78	3.355,43	3.771,45	-
<b>E 9</b>	2.341,04	2.586,07	2.711,20	3.056,78	3.334,12	-
<b>E 8</b>	2.195,07	2.424,47	2.528,72	2.627,79	2.737,26	2.805,04
<b>E 7</b>	2.059,52	2.273,27	2.414,03	2.518,30	2.601,73	2.674,69
<b>E 6</b>	2.023,04	2.231,57	2.335,83	2.440,11	2.507,87	2.580,85
<b>E 5</b>	1.939,61	2.137,73	2.241,99	2.341,04	2.419,25	2.471,38
<b>E 4</b>	1.845,77	2.038,68	2.169,00	2.241,99	2.314,99	2.361,89
<b>E 3</b>	1.819,71	2.007,40	2.059,52	2.142,94	2.210,71	2.268,06
<b>E 2</b>	1.684,16	1.856,20	1.908,34	1.960,47	2.080,38	2.205,50
<b>E 1</b>	-	1.506,91	1.532,97	1.564,24	1.595,54	1.673,74

## Anlage 1.1 zum TV AWO Berlin

### Stundenentgelte ab 1. April 2017

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	22,03	24,42	25,32	28,53	30,95	-
E 14	19,94	22,12	23,40	25,32	28,28	-
E 13	18,39	20,41	21,50	23,61	26,54	-
E 12	16,51	18,29	20,85	23,09	25,98	-
E 11	15,96	17,64	18,92	20,85	23,65	-
E 10	15,39	17,03	18,29	19,57	22,00	-
E 9	13,65	15,08	15,81	17,83	19,45	-
E 8	12,80	14,14	14,75	15,33	15,96	16,36
E 7	12,01	13,26	14,08	14,69	15,17	15,60
E 6	11,80	13,02	13,62	14,23	14,63	15,05
E 5	11,31	12,47	13,08	13,65	14,11	14,41
E 4	10,77	11,89	12,65	13,08	13,50	13,78
E 3	10,61	11,71	12,01	12,50	12,89	13,23
E 2	9,82	10,83	11,13	11,43	12,13	12,86
E 1	-	8,85	8,94	9,12	9,31	9,76

### Stundenentgelte ab 1. Oktober 2017

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	22,27	24,69	25,61	28,85	31,30	-
E 14	20,17	22,37	23,66	25,61	28,59	-
E 13	18,59	20,64	21,74	23,88	26,83	-
E 12	16,70	18,50	21,08	23,34	26,27	-
E 11	16,14	17,84	19,13	21,08	23,91	-
E 10	15,56	17,22	18,50	19,79	22,24	-
E 9	13,81	15,25	15,99	18,03	19,66	-
E 8	12,94	14,30	14,91	15,50	16,14	16,54
E 7	12,15	13,41	14,24	14,85	15,34	15,77
E 6	11,93	13,16	13,77	14,39	14,79	15,22
E 5	11,44	12,61	13,22	13,81	14,27	14,57
E 4	10,88	12,02	12,79	13,22	13,65	13,93
E 3	10,73	11,84	12,15	12,64	13,04	13,38
E 2	9,93	10,95	11,25	11,56	12,27	13,01
E 1	-	8,89	9,04	9,22	9,41	9,87

## Anlage 2 zum TV AWO Berlin

### Entgelttabelle gültig ab 1. April 2017

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Kr 12a	-	-	3.534,82	3.914,60	4.405,13	4.622,24
Kr 11b	-	-	-	3.534,82	4.009,55	4.226,65
Kr 11a	-	-	3.207,79	3.534,82	4.009,55	-
Kr 10a	-	-	3.102,31	3.318,56	3.730,00	-
Kr 9d	-	-	3.023,19	3.297,48	3.513,72	-
Kr 9c	-	-	2.939,21	3.144,50	3.339,65	-
Kr 9b	-	-	2.681,41	3.023,19	3.144,50	-
Kr 9a	-	-	2.681,41	2.774,21	2.939,21	-
Kr 8a	2.248,29	2.387,50	2.500,93	2.598,91	2.774,21	2.939,21
Kr 7a	2.088,45	2.248,29	2.387,50	2.598,91	2.707,18	2.815,45
Kr 4a	1.877,07	2.016,28	2.145,17	2.413,29	2.480,31	2.609,23
Kr 3a	1.799,71	1.985,33	2.036,89	2.119,39	2.186,42	2.335,94

### Entgelttabelle ab 1. Oktober 2017

€	1	2	3	4	5	6
Kr 12a	-	-	3.574,10	3.958,09	4.454,08	4.673,60
Kr 11b	-	-	-	3.574,10	4.054,10	4.273,61
Kr 11a	-	-	3.243,43	3.574,10	4.054,10	-
Kr 10a	-	-	3.136,78	3.355,43	3.771,45	-
Kr 9d	-	-	3.056,78	3.334,12	3.552,76	-
Kr 9c	-	-	2.971,87	3.179,44	3.376,76	-
Kr 9b	-	-	2.711,20	3.056,78	3.179,44	-
Kr 9a	-	-	2.711,20	2.805,04	2.971,87	-
Kr 8a	2.273,27	2.414,03	2.528,72	2.627,78	2.805,04	2.971,87
Kr 7a	2.111,66	2.273,27	2.414,03	2.627,78	2.737,26	2.846,74
Kr 4a	1.897,92	2.038,69	2.169,01	2.440,11	2.507,87	2.638,22
Kr 3a	1.819,71	2.007,39	2.059,53	2.142,94	2.210,71	2.361,89

## Anlage 2.1 zum TV AWO Berlin

### Stundenentgelte ab 1. April 2017

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Kr 12a	-	-	20,85	23,09	25,98	27,26
Kr 11b	-	-	-	20,85	23,65	24,93
Kr 11a	-	-	18,92	20,85	23,65	-
Kr 10a	-	-	18,29	19,57	22,00	-
Kr 9d	-	-	17,83	19,45	20,72	-
Kr 9c	-	-	17,33	18,54	19,69	-
Kr 9b	-	-	15,81	17,83	18,54	-
Kr 9a	-	-	15,81	16,36	17,33	-
Kr 8a	13,26	14,08	14,75	15,33	16,36	17,33
Kr 7a	12,32	13,26	14,08	15,33	15,96	16,60
Kr 4a	11,07	11,89	12,65	14,23	14,63	15,39
Kr 3a	10,61	11,71	12,01	12,50	12,89	13,78

### Stundenentgelte ab 1. Oktober 2017

€	1	2	3	4	5	6
Kr 12a	-	-	21,08	23,34	26,27	27,56
Kr 11b	-	-	-	21,08	23,91	25,20
Kr 11a	-	-	19,13	21,08	23,91	-
Kr 10a	-	-	18,50	19,79	22,24	-
Kr 9d	-	-	18,03	19,66	20,95	-
Kr 9c	-	-	17,53	18,75	19,91	-
Kr 9b	-	-	15,99	18,03	18,75	-
Kr 9a	-	-	15,99	16,54	17,53	-
Kr 8a	13,41	14,24	14,91	15,50	16,54	17,53
Kr 7a	12,45	13,41	14,24	15,50	16,14	16,79
Kr 4a	11,19	12,02	12,79	14,39	14,79	15,56
Kr 3a	10,73	11,84	12,15	12,64	13,04	13,93

## Anlage 3 zum TV AWO Berlin

### Eingruppierung besonderer Berufsgruppen

<b>Besondere Berufsgruppen</b>	<b>Eingruppierung</b>
Sozialbetreuer/innen mit entsprechender Tätigkeit	E 8
Vormünder	E 11
Psychologen/innen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit	E 13

“

### **Abschnitt III Inkrafttreten des 4. Änderungsstarifvertrages**

Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 01. April 2017 in Kraft. Davon abweichend treten § 1 Ziffern 1 und 4 rückwirkend zum 01. Juli 2016 in Kraft.

Berlin, den .....

Berlin, den .....

Für den  
Arbeitgeberverband AWO Deutschland  
e.V.

Für die  
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
(ver.di)

Dr. Burkhard Schiller  
stellvertretender Vorstandsvorsitzender

Susanne Stumpenhusen  
Landesbezirksleiterin

Gero Kettler  
Geschäftsführer

Meike Jäger  
Landesbezirksfachbereichsleiterin





Anlage A

Anlage 1 zum TV AWO Berlin

Entgelttabelle ab 1. Juli 2016

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Ia	-	3.711,42	3.843,30	3.975,14	4.107,01	4.238,89	4.370,78	4.502,68	4.634,50	4.766,37	4.898,25	5.030,15	5.161,99	5.288,44
Ib	-	3.391,21	3.517,99	3.644,76	3.771,53	3.898,30	4.025,08	4.151,87	4.278,61	4.405,41	4.532,17	4.658,94	4.785,71	4.912,20
IIa	-	3.174,27	3.290,72	3.407,19	3.523,61	3.640,05	3.756,50	3.872,94	3.989,40	4.105,83	4.222,32	4.338,76	4.455,13	-
IIb	-	3.020,61	3.126,73	3.232,88	3.339,03	3.445,19	3.551,33	3.657,49	3.763,64	3.869,79	3.975,96	4.082,08	4.128,47	-
III	-	2.955,24	3.054,46	3.153,73	3.253,01	3.352,27	3.451,55	3.550,79	3.650,05	3.749,34	3.848,63	3.947,89	4.042,31	-
IVa	-	2.757,84	2.848,66	2.939,47	3.030,32	3.121,14	3.211,97	3.302,80	3.393,64	3.484,47	3.575,31	3.666,15	3.755,73	-
IVb	-	2.582,19	2.654,22	2.726,28	2.798,30	2.870,36	2.942,39	3.014,46	3.086,51	3.158,55	3.230,63	3.302,67	3.312,24	-
Vb	-	2.373,32	2.430,38	2.492,05	2.555,37	2.618,73	2.682,08	2.745,41	2.808,78	2.872,13	2.935,48	2.998,83	3.003,22	-
Vc	-	2.248,89	2.300,39	2.354,42	2.408,45	2.464,75	2.524,68	2.584,67	2.644,59	2.704,55	2.763,72	-	-	-
VI	-	2.163,00	2.202,73	2.242,49	2.282,22	2.323,16	2.364,90	2.406,64	2.449,13	2.495,47	2.541,78	2.578,03	-	-
VII	-	2.058,65	2.090,28	2.122,56	2.154,85	2.187,12	2.219,40	2.251,72	2.283,99	2.317,16	2.351,08	2.375,54	-	-
VIII	-	1.966,74	1.995,41	2.024,04	2.052,69	2.081,35	2.110,90	2.140,42	2.169,95	2.191,89	-	-	-	-
IXa	-	1.913,95	1.942,43	1.970,90	1.999,37	2.027,85	2.056,31	2.084,92	2.114,19	-	-	-	-	-
IXb	-	1.871,51	1.897,49	1.923,45	1.949,45	1.975,44	2.001,44	2.027,41	2.049,38	-	-	-	-	-
X	-	1.798,20	1.824,22	1.850,18	1.876,19	1.902,15	1.928,15	1.954,15	1.980,09	-	-	-	-	-

**Anlage 1.1 zum TV AWO Berlin**  
**Stundenentgelte ab 1. Juli 2016**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Ia	-	21,89	22,66	23,44	24,22	25,00	25,78	26,55	27,33	28,11	28,89	29,66	30,44	31,19
Ib	-	20,00	20,75	21,49	22,24	22,99	23,74	24,48	25,23	25,98	26,73	27,47	28,22	28,97
IIa	-	18,72	19,41	20,09	20,78	21,47	22,15	22,84	23,53	24,21	24,90	25,59	26,27	-
IIb	-	17,81	18,44	19,06	19,69	20,32	20,94	21,57	22,19	22,82	23,45	24,07	24,35	-
III	-	17,43	18,01	18,60	19,18	19,77	20,35	20,94	21,53	22,11	22,70	23,28	23,84	-
IVa	-	16,26	16,80	17,33	17,87	18,41	18,94	19,48	20,01	20,55	21,08	21,62	22,15	-
IVb	-	15,23	15,65	16,08	16,50	16,93	17,35	17,78	18,20	18,63	19,05	19,48	19,53	-
Vb	-	14,00	14,33	14,70	15,07	15,44	15,82	16,19	16,56	16,94	17,31	17,68	17,71	-
Vc	-	13,26	13,57	13,88	14,20	14,54	14,89	15,24	15,60	15,95	16,30	-	-	-
VI	-	12,76	12,99	13,22	13,46	13,70	13,95	14,19	14,44	14,72	14,99	15,20	-	-
VII	-	12,14	12,33	12,52	12,71	12,90	13,09	13,28	13,47	13,66	13,86	14,01	-	-
VIII	-	11,60	11,77	11,94	12,11	12,27	12,45	12,62	12,80	12,93	-	-	-	-
IXa	-	11,29	11,45	11,62	11,79	11,96	12,13	12,30	12,47	-	-	-	-	-
IXb	-	11,04	11,19	11,34	11,50	11,65	11,80	11,96	12,09	-	-	-	-	-
X	-	10,60	10,76	10,91	11,06	11,22	11,37	11,52	11,68	-	-	-	-	-

**Anlage 2 zum TV AWO Berlin**  
**Entgelttabelle ab 1. Juli 2016**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
KrT XIII		3.786,75	3.903,78	3.994,80	4.085,81	4.176,83	4.267,87	4.358,88	4.449,90
KrT XII		3.503,49	3.612,46	3.697,22	3.781,99	3.866,73	3.951,48	4.036,25	4.121,03
KrT XI		3.313,94	3.418,54	3.499,88	3.581,24	3.662,58	3.743,93	3.825,29	3.906,64
KrT X		3.129,29	3.226,33	3.301,80	3.377,29	3.452,75	3.528,21	3.603,68	3.679,15
KrT IX		2.959,45	3.049,20	3.119,01	3.188,80	3.258,61	3.328,42	3.398,22	3.468,01
KrT VIII		2.801,83	2.884,98	2.949,66	3.014,35	3.079,02	3.143,69	3.208,36	3.273,01
KrT VII		2.657,43	2.734,24	2.793,97	2.853,71	2.913,44	2.973,19	3.032,92	3.092,65
KrT VI		2.488,65	2.559,03	2.613,77	2.668,52	2.723,26	2.777,99	2.832,73	2.887,50
KrT Va		2.407,69	2.473,49	2.524,68	2.575,83	2.627,03	2.678,22	2.729,40	2.780,56
KrT V		2.351,71	2.413,97	2.462,39	2.510,83	2.559,24	2.607,65	2.656,09	2.704,52
KrT IV		2.250,00	2.305,35	2.348,39	2.391,43	2.434,47	2.477,51	2.520,57	2.563,58
KrT III		2.153,77	2.200,80	2.237,37	2.273,94	2.310,54	2.347,10	2.383,67	2.420,23
KrT II		2.049,38	2.089,65	2.121,71	2.153,73	2.185,82	2.217,87	2.249,94	2.281,99
KrT I		1.971,72	2.007,28	2.034,96	2.062,63	2.090,62	2.119,13	2.147,65	2.176,19

## Anlage 2.1 zum TV AWO Berlin

## Stundenentgelte ab 1. Juli 2016

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
KrT XIII		22,33	23,02	23,56	24,09	24,63	25,17	25,71	26,24
KrT XII		20,66	21,30	21,80	22,30	22,80	23,30	23,80	24,30
KrT XI		19,54	20,16	20,64	21,12	21,60	22,08	22,56	23,04
KrT X		18,45	19,03	19,47	19,92	20,36	20,81	21,25	21,70
KrT IX		17,45	17,98	18,39	18,81	19,22	19,63	20,04	20,45
KrT VIII		16,52	17,01	17,39	17,78	18,16	18,54	18,92	19,30
KrT VII		15,67	16,12	16,48	16,83	17,18	17,53	17,89	18,24
KrT VI		14,68	15,09	15,41	15,74	16,06	16,38	16,71	17,03
KrT Va		14,20	14,59	14,89	15,19	15,49	15,79	16,10	16,40
KrT V		13,87	14,24	14,52	14,81	15,09	15,38	15,66	15,95
KrT IV		13,27	13,60	13,85	14,10	14,36	14,61	14,86	15,12
KrT III		12,70	12,98	13,19	13,41	13,63	13,84	14,06	14,27
KrT II		12,09	12,32	12,51	12,70	12,89	13,08	13,27	13,46
KrT I		11,63	11,84	12,00	12,16	12,33	12,50	12,67	12,83

## Anlage 3 zum TV AWO Berlin

## Entgelttabelle (Lohngruppen) ab 1. Juli 2016

1	1	2	3	4	5	6	7	8
9		2.595,80	2.632,97	2.670,76	2.709,16	2.748,13	2.788,19	2.829,70
8a		2.545,77	2.582,14	2.619,10	2.656,66	2.694,83	2.733,61	2.773,00
8		2.495,71	2.531,30	2.567,45	2.604,18	2.641,51	2.679,42	2.717,95
7a		2.447,85	2.482,66	2.518,03	2.553,97	2.590,48	2.627,59	2.665,28
7		2.399,96	2.433,99	2.468,59	2.503,74	2.539,46	2.575,73	2.612,61
6a		2.354,13	2.387,45	2.421,29	2.455,69	2.490,63	2.526,12	2.562,21
6		2.308,30	2.340,88	2.373,99	2.407,62	2.441,81	2.476,52	2.511,81
5a		2.264,45	2.296,34	2.328,75	2.361,64	2.395,09	2.429,05	2.463,58
5		2.220,61	2.251,78	2.283,48	2.315,66	2.348,37	2.381,59	2.415,33
4a		2.178,64	2.209,14	2.240,15	2.271,65	2.303,64	2.336,15	2.369,20
4		2.136,69	2.166,52	2.196,84	2.227,65	2.258,95	2.290,71	2.323,03
3a		2.096,52	2.125,73	2.155,38	2.185,53	2.216,14	2.247,27	2.278,86
3		2.056,37	2.084,93	2.113,94	2.143,43	2.173,36	2.203,79	2.234,69
2a		2.017,95	2.045,90	2.074,27	2.103,10	2.132,41	2.162,19	2.192,44
2		1.979,51	2.006,85	2.034,61	2.062,81	2.091,48	2.120,60	2.150,17
1a		1.942,76	1.969,50	1.996,65	2.024,27	2.052,30	2.080,78	2.109,72
1		1.905,98	1.932,14	1.958,69	1.985,68	2.013,11	2.040,98	2.069,29

## Anlage 3.1 zum TV AWO Berlin

## Stundenentgelte (Lohngruppen) ab 1. Juli 2016

1	1	2	3	4	5	6	7	8
9		15,31	15,53	15,75	15,98	16,21	16,44	16,69
8a		15,01	15,23	15,45	15,67	15,89	16,12	16,35
8		14,72	14,93	15,14	15,36	15,58	15,80	16,03
7a		14,44	14,64	14,85	15,06	15,28	15,50	15,72
7		14,15	14,35	14,56	14,77	14,98	15,19	15,41
6a		13,88	14,08	14,28	14,48	14,69	14,90	15,11
6		13,61	13,80	14,00	14,20	14,40	14,60	14,81
5a		13,35	13,54	13,73	13,93	14,12	14,32	14,53
5		13,10	13,28	13,47	13,66	13,85	14,04	14,24
4a		12,85	13,03	13,21	13,40	13,59	13,78	13,97
4		12,60	12,78	12,96	13,14	13,32	13,51	13,70
3a		12,36	12,54	12,71	12,89	13,07	13,25	13,44
3		12,13	12,30	12,47	12,64	12,82	13,00	13,18
2a		11,90	12,07	12,23	12,40	12,58	12,75	12,93
2		11,67	11,83	12,00	12,16	12,33	12,51	12,68
1a		11,46	11,61	11,77	11,94	12,10	12,27	12,44
1		11,24	11,39	11,55	11,71	11,87	12,04	12,20

## Anlage 1 zum TV AWO Berlin

## Entgelttabelle ab 1. April 2017

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	3.735,25	4.141,41	4.294,38	4.837,66	5.249,09	-
E 14	3.381,88	3.751,07	3.967,34	4.294,38	4.795,46	-
E 13	3.118,14	3.460,99	3.645,59	4.004,27	4.500,08	-
E 12	2.800,00	3.102,31	3.534,82	3.914,60	4.405,13	-
E 11	2.707,18	2.991,55	3.207,79	3.534,82	4.009,55	-
E 10	2.609,23	2.887,64	3.102,31	3.318,56	3.730,01	-
E 9	2.315,31	2.557,65	2.681,41	3.023,19	3.297,48	-
E 8	2.170,95	2.397,83	2.500,93	2.598,91	2.707,18	2.774,21
E 7	2.036,89	2.248,29	2.387,50	2.490,62	2.573,14	2.645,30
E 6	2.000,81	2.207,04	2.310,17	2.413,30	2.480,31	2.552,49
E 5	1.918,30	2.114,24	2.217,36	2.315,31	2.392,67	2.444,22
E 4	1.825,49	2.016,28	2.145,17	2.217,36	2.289,55	2.335,93
E 3	1.799,71	1.985,34	2.036,89	2.119,39	2.186,42	2.243,13
E 2	1.665,66	1.835,80	1.887,37	1.938,92	2.057,52	2.181,27
E 1	-	1.500,00	1.516,12	1.547,06	1.578,01	1.655,34

## Anlage D.1

## Anlage 1.1 zum TV AWO Berlin

## Stundenentgelte ab 1. April 2017

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	22,03	24,42	25,32	28,53	30,95	-
E 14	19,94	22,12	23,40	25,32	28,28	-
E 13	18,39	20,41	21,50	23,61	26,54	-
E 12	16,51	18,29	20,85	23,09	25,98	-
E 11	15,96	17,64	18,92	20,85	23,65	-
E 10	15,39	17,03	18,29	19,57	22,00	-
E 9	13,65	15,08	15,81	17,83	19,45	-
E 8	12,80	14,14	14,75	15,33	15,96	16,36
E 7	12,01	13,26	14,08	14,69	15,17	15,60
E 6	11,80	13,02	13,62	14,23	14,63	15,05
E 5	11,31	12,47	13,08	13,65	14,11	14,41
E 4	10,77	11,89	12,65	13,08	13,50	13,78
E 3	10,61	11,71	12,01	12,50	12,89	13,23
E 2	9,82	10,83	11,13	11,43	12,13	12,86
E 1	-	8,85	8,94	9,12	9,31	9,76

## Anlage 2 zum TV AWO Berlin

## Entgelttabelle ab 1. April 2017

€	1	2	3	4	5	6
Kr 12a	-	-	3.534,82	3.914,60	4.405,13	4.622,24
Kr 11b	-	-	-	3.534,82	4.009,55	4.226,65
Kr 11a	-	-	3.207,79	3.534,82	4.009,55	-
Kr 10a	-	-	3.102,31	3.318,56	3.730,00	-
Kr 9d	-	-	3.023,19	3.297,48	3.513,72	-
Kr 9c	-	-	2.939,21	3.144,50	3.339,65	-
Kr 9b	-	-	2.681,41	3.023,19	3.144,50	-
Kr 9a	-	-	2.681,41	2.774,21	2.939,21	-
Kr 8a	2.248,29	2.387,50	2.500,93	2.598,91	2.774,21	2.939,21
Kr 7a	2.088,45	2.248,29	2.387,50	2.598,91	2.707,18	2.815,45
Kr 4a	1.877,07	2.016,28	2.145,17	2.413,29	2.480,31	2.609,23
Kr 3a	1.799,71	1.985,33	2.036,89	2.119,39	2.186,42	2.335,94

## Anlage E.1

## Anlage 2.1 zum TV AWO Berlin

## Stundenentgelte ab 1. April 2017

€	1	2	3	4	5	6
Kr 12a	-	-	20,85	23,09	25,98	27,26
Kr 11b	-	-	-	20,85	23,65	24,93
Kr 11a	-	-	18,92	20,85	23,65	-
Kr 10a	-	-	18,29	19,57	22,00	-
Kr 9d	-	-	17,83	19,45	20,72	-
Kr 9c	-	-	17,33	18,54	19,69	-
Kr 9b	-	-	15,81	17,83	18,54	-
Kr 9a	-	-	15,81	16,36	17,33	-
Kr 8a	13,26	14,08	14,75	15,33	16,36	17,33
Kr 7a	12,32	13,26	14,08	15,33	15,96	16,60
Kr 4a	11,07	11,89	12,65	14,23	14,63	15,39
Kr 3a	10,61	11,71	12,01	12,50	12,89	13,78



## Anlage 1 zum TV AWO Berlin

## Entgelttabelle ab 1. Oktober 2017

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	3.776,75	4.187,43	4.342,09	4.891,41	5.307,41	-
E 14	3.419,45	3.792,75	4.011,43	4.342,09	4.848,74	-
E 13	3.152,79	3.499,44	3.686,10	4.048,76	4.550,08	-
E 12	2.831,11	3.136,78	3.574,10	3.958,09	4.454,08	-
E 11	2.737,26	3.024,79	3.243,43	3.574,10	4.054,10	-
E 10	2.638,22	2.919,73	3.136,78	3.355,43	3.771,45	-
E 9	2.341,04	2.586,07	2.711,20	3.056,78	3.334,12	-
E 8	2.195,07	2.424,47	2.528,72	2.627,79	2.737,26	2.805,04
E 7	2.059,52	2.273,27	2.414,03	2.518,30	2.601,73	2.674,69
E 6	2.023,04	2.231,57	2.335,83	2.440,11	2.507,87	2.580,85
E 5	1.939,61	2.137,73	2.241,99	2.341,04	2.419,25	2.471,38
E 4	1.845,77	2.038,68	2.169,00	2.241,99	2.314,99	2.361,89
E 3	1.819,71	2.007,40	2.059,52	2.142,94	2.210,71	2.268,06
E 2	1.684,16	1.856,20	1.908,34	1.960,47	2.080,38	2.205,50
E 1	-	1.506,91	1.532,97	1.564,24	1.595,54	1.673,74

## Anlage F.1

## Anlage 1.1 zum TV AWO Berlin

## Stundenentgelte ab 1. Oktober 2017

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	22,27	24,69	25,61	28,85	31,30	-
E 14	20,17	22,37	23,66	25,61	28,59	-
E 13	18,59	20,64	21,74	23,88	26,83	-
E 12	16,70	18,50	21,08	23,34	26,27	-
E 11	16,14	17,84	19,13	21,08	23,91	-
E 10	15,56	17,22	18,50	19,79	22,24	-
E 9	13,81	15,25	15,99	18,03	19,66	-
E 8	12,94	14,30	14,91	15,50	16,14	16,54
E 7	12,15	13,41	14,24	14,85	15,34	15,77
E 6	11,93	13,16	13,77	14,39	14,79	15,22
E 5	11,44	12,61	13,22	13,81	14,27	14,57
E 4	10,88	12,02	12,79	13,22	13,65	13,93
E 3	10,73	11,84	12,15	12,64	13,04	13,38
E 2	9,93	10,95	11,25	11,56	12,27	13,01
E 1	-	8,89	9,04	9,22	9,41	9,87

## Anlage 2 zum TV AWO Berlin

## Entgelttabelle ab 1. Oktober 2017

€	1	2	3	4	5	6
Kr 12a	-	-	3.574,10	3.958,09	4.454,08	4.673,60
Kr 11b	-	-	-	3.574,10	4.054,10	4.273,61
Kr 11a	-	-	3.243,43	3.574,10	4.054,10	-
Kr 10a	-	-	3.136,78	3.355,43	3.771,45	-
Kr 9d	-	-	3.056,78	3.334,12	3.552,76	-
Kr 9c	-	-	2.971,87	3.179,44	3.376,76	-
Kr 9b	-	-	2.711,20	3.056,78	3.179,44	-
Kr 9a	-	-	2.711,20	2.805,04	2.971,87	-
Kr 8a	2.273,27	2.414,03	2.528,72	2.627,78	2.805,04	2.971,87
Kr 7a	2.111,66	2.273,27	2.414,03	2.627,78	2.737,26	2.846,74
Kr 4a	1.897,92	2.038,69	2.169,01	2.440,11	2.507,87	2.638,22
Kr 3a	1.819,71	2.007,39	2.059,53	2.142,94	2.210,71	2.361,89

## Anlage G.1

## Anlage 2.1 zum TV AWO Berlin

## Stundenentgelte ab 1. Oktober 2017

€	1	2	3	4	5	6
Kr 12a	-	-	21,08	23,34	26,27	27,56
Kr 11b	-	-	-	21,08	23,91	25,20
Kr 11a	-	-	19,13	21,08	23,91	-
Kr 10a	-	-	18,50	19,79	22,24	-
Kr 9d	-	-	18,03	19,66	20,95	-
Kr 9c	-	-	17,53	18,75	19,91	-
Kr 9b	-	-	15,99	18,03	18,75	-
Kr 9a	-	-	15,99	16,54	17,53	-
Kr 8a	13,41	14,24	14,91	15,50	16,54	17,53
Kr 7a	12,45	13,41	14,24	15,50	16,14	16,79
Kr 4a	11,19	12,02	12,79	14,39	14,79	15,56
Kr 3a	10,73	11,84	12,15	12,64	13,04	13,93

## **4. Änderungstarifvertrag vom 18.09.2017**

zu den Manteltarifverträgen für die Arbeiterwohlfahrt Landesverband Berlin e.V. und den AWO Kreisverbänden Berlin vom 19. August 2009 in den Fassungen der 3. Änderungstarifverträge vom 01. April 2015 und vom 23. Mai 2014

zwischen

dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V., Berlin,  
- vertreten durch den Vorstand -

einerseits

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),  
vertreten durch die Landesbezirksleitung Berlin-Brandenburg,

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

## **Präambel**

Die Tarifparteien stimmen darüber überein, dass der vorliegende Manteltarifvertrag die Tarifeinigung vom 13.12.2016 abbildet. Er erfasst die aufgrund des Systemwechsels in die Struktur der Entgeltordnung des Tarifvertrages der Länder im Land Berlin (TV-L Berlin) notwendigen Änderungen des bisherigen Manteltarifvertrages. Aufgrund der Vielfalt der textlichen Änderungen wurde vereinbart, eine neue gemeinsame durchgeschriebene Fassung zu erstellen.

Beide Seiten sind sich darüber einig, dass dieser Manteltarifvertrag einen Zwischenstand darstellt und weitere Verhandlungen bezüglich seiner Modernisierung wieder aufgenommen werden sollen.

## **Abschnitt I**

### **Erstellung eines einheitlichen Manteltarifvertrages für die Arbeiterwohlfahrt Berlin**

Die gleichlautenden Manteltarifverträge des AWO Landesverbandes Berlin e.V. und der AWO Kreisverbände Berlin inkl. aller Änderungstarifverträge werden zusammengeführt und künftig als Manteltarifvertrag für die Arbeiterwohlfahrt Berlin (TV AWO Berlin) bezeichnet.

## **Abschnitt II**

### **Änderungen des Manteltarifvertrages für die Arbeiterwohlfahrt Berlin**

Der Manteltarifvertrag für die Arbeiterwohlfahrt Berlin wird wie folgt geändert:

#### **§ 1**

#### **Änderungen der Anlagen zu § 23 Absatz 2 (Entgelt)**

1. Die zum 30. Juni 2016 gezahlten Tabellenentgelte (Tabellenwerte Stand 31. Dezember 2015 zzgl. einer linearen Erhöhung von 1,8% ab 01. Januar 2016 für die Beschäftigten der AWO Kreisverbände Berlin bzw. von insgesamt 3,2% für die

Beschäftigten des AWO Landesverbandes Berlin e.V.) werden rückwirkend zum 01. Juli 2016 erhöht. Die Anlagen A, B und C zu diesem Tarifvertrag ersetzen ab dem 01. Juli 2016 die bis dahin gültigen Entgelttabellen.

2. Die Entgelttabellen der Anlagen D und E zu diesem Tarifvertrag ersetzen ab dem 01. April 2017 die bis dahin gültigen Entgelttabellen der Anlagen A, B und C zu diesem Tarifvertrag.
3. Die Entgelttabellen der Anlagen F und G zu diesem Tarifvertrag ersetzen ab dem 01. Oktober 2017 die bis dahin gültigen Entgelttabellen der Anlagen D und E zu diesem Tarifvertrag.

Protokollerklärung zu § 1 Ziffern 2 und 3:

*Die Entgelttabellen gemäß den Ziffern 2 und 3 gelten als Anlagen 1 und 2 zu § 23 Absatz 2 des Tarifvertrages für die Arbeiterwohlfahrt Berlin und werden ab jeweiliger Gültigkeit als solche bezeichnet.*

4. Die aus den Anlagen A, B und C zu diesem Tarifvertrag errechneten Anlagen A.1, B.1 und C.1 ersetzen ab dem 01. Juli 2016 die bis dahin gültigen Stundenentgelttabellen.
5. Die aus den Anlagen D und E zu diesem Tarifvertrag errechneten Anlagen D.1 und E. 1 ersetzen ab dem 01. April 2017 die bis dahin gültigen Stundenentgelttabellen der Anlagen A.1, B.1 und C.1 zu diesem Tarifvertrag.
6. Die aus den Anlagen F und G zu diesem Tarifvertrag errechneten Anlagen F.1 und G.1 ersetzen ab dem 01. Oktober 2017 die bis dahin gültigen Stundenentgelttabellen der Anlagen D.1 und E.1 zu diesem Tarifvertrag.

Protokollerklärung zu § 1 Ziffern 5 und 6:

*Die Stundenentgelttabellen gemäß den Ziffern 5 und 6 gelten als Anlagen 1.1. und 2.1 zu § 23 Absatz 2 des Tarifvertrages für die Arbeiterwohlfahrt Berlin und werden ab jeweiliger Gültigkeit als solche bezeichnet.*

## § 2

### **Änderungen des Manteltarifvertrages**

Der Manteltarifvertrag für die Arbeiterwohlfahrt wird wie nachfolgend ersichtlich neu gefasst und enthält alle notwendigen Änderungen, die sich aufgrund der Überleitung der Beschäftigten in die Entgeltordnung des TV-L ergeben haben. Grundlage für die Erstellung der neuen durchgeschriebenen Fassung des Manteltarifvertrages waren die Manteltarifverträge für den AWO Landesverband Berlin e.V. und der AWO Kreisverbände Berlin, der Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld vom 22. April 1977 i.d.F des Änderungstarifvertrages vom 25. Mai 1999 und der Zusatztarifvertrag i.d.F. des Änderungstarifvertrages vom 18.02.2003 sowie auszugsweise die Vorschriften des TV-L Stand 01. März 2016 bzgl. Eingruppierung, Stufen und Stufenlaufzeiten.

### **„Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Arbeiterwohlfahrt Berlin (TV AWO Berlin) vom 19. August 2009**

**gültig ab 01. April 2017**

in der Fassung des 4. Änderungs-TV vom 18.09.2017

#### **Inhaltsübersicht**

- §1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden
- § 2a Versetzung, Abordnung, Zuweisung
- § 3 Probezeit
- § 4 Ärztliche Untersuchung
- § 5 Allgemeine Pflichten
- § 6 Pflicht zur Verschwiegenheit

- § 7 Belohnungen und Geschenke
- § 8 Nebentätigkeit
- § 9 Personalakten
- § 10 Haftung
- § 11 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 11a Teilzeitbeschäftigung
- § 12 vakant
- § 13 Überstunden
- § 14 Nichtdienstplanmäßige Arbeitszeit
- § 15 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen
- § 16 Zeitzuschläge, Überstundenentgelt
- § 17 Entgelt Nichtvollbeschäftigter
- § 18 Bereitschaftsdienst in Heimen
- § 19 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft in Krankenhäusern und Kliniken
- § 19a Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft für haus- und betriebstechnische Dienste
- § 20 Arbeitsversäumnis
- § 21 Beschäftigungszeit
- § 22 Eingruppierung
- § 22a Eingruppierung in besonderen Fällen
- § 22b vakant
- § 22c Vorübergehende Ausübung einer höherwertigeren Tätigkeit
- § 23 Entgelt
- § 24 Stufen der Entgelttabelle
- § 25 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 26 vakant
- § 27 vakant
- § 28 vakant
- § 29 vakant
- § 30 Kosten der Fort- und Weiterbildung
- § 31 Krankenbezüge und Krankengeldzuschuss
- § 32 Jubiläumswendung
- § 33 Sterbegeld
- § 34 Reisekostenvergütung
- § 35 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung
- § 36 Erholungsurlaub

- § 37 Urlaubsentgelt
- § 38 Arbeitsbefreiung
- § 39 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung, gegenseitiges Einvernehmen oder Erreichung der Altersgrenze für die Regelaltersrente
- § 39a Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit
- § 40 Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Änderung des Arbeitsvertrages
- § 41 Außerordentliche Kündigung
- § 42 Zeugnis
- § 43 Werkdienstwohnung
- § 44 Sachbezüge
- § 45 Schutz- und Arbeitskleidung
- § 46 Zuwendung
- § 47 Höhe der Zuwendung
- § 48 Vermögenswirksame Leistungen
- § 49 Mitteilung der Anlageart
- § 50 Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs
- § 51 Änderung der vermögenswirksamen Leistung
- § 52 Nachweis bei Anlage nach § 2 Abs.1 Buchst. c) des Dritten Vermögensbildungsgesetzes oder inhaltsgleicher Vorschriften
- § 53 Wegfall von Vergütungsspitzenbeträgen
- § 54 Ausschlussfrist
- § 55 Auflegung der Tarifverträge
- § 56 Besitzstandswahrung
- § 57 Vorteilsregelung
- § 58 Inkrafttreten, Laufzeit
- Anlage 1 Entgelttabellen gültig ab 1. April 2017 und ab 01. Oktober 2017
- Anlage 1.1 Stundenentgelte gültig ab 1. April 2017 und ab 01. Oktober 2017
- Anlage 2 Entgelttabellen gültig ab 1. April 2017 und ab 01. Oktober 2017
- Anlage 2.1 Stundenentgelte gültig ab 1. April 2017 und ab 01. Oktober 2017
- Anlage 3 Eingruppierung besonderer Berufsgruppen



## **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer<sup>1</sup>, deren Arbeitgeber mit Sitz in Berlin - mit Ausnahme des AWO Bundesverband e.V. - Vollmitglieder des AGV AWO Deutschland e.V. sind, soweit sie Mitglied der vertragschließenden Gewerkschaft sind.

## **§ 2 Arbeitsvertrag**

(1) <sup>1</sup>Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen, dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung auszuhändigen. <sup>2</sup>Im Arbeitsvertrag sind die Art der Tätigkeit, die Entgeltgruppe und Stufe anzugeben.

(2) Als Dienstsitz im Sinne des Arbeitsvertrages gilt der Ort, an dem die Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird.

(3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind.

(4) Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

## **§ 2a Versetzung**

<sup>1</sup>Dem Arbeitnehmer kann im dienstlichen oder betrieblichen Interesse mit seiner Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleichbewertete Tätigkeit bei einer Einrichtung außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages zugewiesen werden. <sup>2</sup>Die Rechtsstellung des Arbeitnehmers bleibt unberührt.

## **§ 3 Probezeit**

(1) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, wenn nicht im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis in der gleichen Tätigkeit oder im gleichen Arbeitsbereich eingestellt wird.

(2) Hat der Arbeitnehmer in der Probezeit an insgesamt mehr als zehn Arbeitstagen nicht gearbeitet, verlängert sich die Probezeit um die Zahl von Arbeitstagen, die der Zahl der über zehn hinausgehenden Fehltage entspricht.

## **§ 4 Ärztliche Untersuchung**

(1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung und bei gegebener Veranlassung durch einen vom Arbeitgeber bestimmten Arzt auf seinen Gesundheitszustand und seine körperliche Eignung untersuchen zu lassen. <sup>2</sup>Von dieser Befugnis darf der Arbeitgeber nicht ohne zwingenden Grund Gebrauch machen. <sup>3</sup>Aus Gründen der Gesundheitspflege und zur Verhütung von

---

<sup>1</sup> Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung Arbeitnehmer umfasst stets männliche und weibliche Arbeitnehmer.

Infektionen ist der Arbeitgeber verpflichtet, die zum Schutze der Arbeitnehmer und der Betreuten notwendigen, mindestens aber die gesetzlich vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen des Arbeitnehmers vornehmen zu lassen.

(2) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. <sup>2</sup>Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist die Untersuchung durchzuführen, wenn er besonderer Ansteckungsgefahr ausgesetzt war.

(3) <sup>1</sup>Arbeitnehmer, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. <sup>2</sup>Arbeitnehmer, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.

(4) Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Arbeitnehmer auf seinen Antrag bekanntzugeben.

(5) Die Kosten dieser ärztlichen Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

## **§ 5 Allgemeine Pflichten**

(1) Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Dienstobliegenheiten gewissenhaft zu erfüllen und sein dienstliches Verhalten der Besonderheit der Arbeiterwohlfahrt anzupassen.

(2) <sup>1</sup>Es wird von dem im Dienst der Arbeiterwohlfahrt stehenden Arbeitnehmer erwartet, dass er in Anerkennung des besonderen Charakters der Arbeiterwohlfahrt und ihrer Einrichtungen zur Erledigung dringender, unaufschiebbarer dienstlicher Aufgaben über die normale Arbeitszeit hinaus zur Verfügung steht.

<sup>2</sup>Der Arbeitgeber darf die Bereitschaft des Arbeitnehmers nicht über Gebühr in Anspruch nehmen und soll eine vermehrte Inanspruchnahme durch vermehrte Fürsorge ausgleichen.

(3) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Vertretungen in Urlaubs- oder Krankheitsfällen in angemessenen Grenzen zu übernehmen.

## **§ 6 Pflichten zur Verschwiegenheit**

(1) Der Arbeitnehmer hat über Angelegenheiten, die ihm in seiner dienstlichen Eigenschaft anvertraut oder bekanntgeworden sind, Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Ohne Genehmigung des Arbeitgebers darf der Arbeitnehmer von dienstlichen Vorgängen zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen verschaffen.

(3) Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen des Arbeitgebers dienstliche Schriftstücke und dergleichen sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Arbeiterwohlfahrt herauszugeben.

(4) Der Arbeitnehmer hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Verschwiegenheit zu bewahren.

## **§ 7 Belohnungen und Geschenke**

Der Arbeitnehmer darf ohne Zustimmung des Arbeitgebers Belohnungen oder Geschenke für seine dienstlichen Handlungen weder annehmen noch fordern oder sich versprechen lassen.

## **§ 8 Nebentätigkeit**

Nebentätigkeiten gegen Entgelt bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers.

## **§ 9 Personalakten**

(1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Das Recht auf Einsicht schließt das Recht, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen, ein. <sup>3</sup>Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. <sup>4</sup>Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen.

<sup>5</sup>Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist. <sup>6</sup>Die Zurückweisung ist schriftlich zu begründen.

<sup>7</sup>Einem bevollmächtigten Mitglied des Betriebsrates darf die Einsicht nicht verweigert werden.

(2) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. <sup>2</sup>Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

## **§ 10 Haftung**

(1) Verletzt ein Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag dem Arbeitgeber gegenüber, so haftet er für den daraus entstandenen Schaden.

(2) Wird durch einen Arbeitnehmer in Ausführung der ihm übertragenen Tätigkeit ein Dritter geschädigt, so haftet der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber bis zur Höhe des entstandenen Schadens, sofern der Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat.

## **§ 11 Regelmäßige Arbeitszeit**

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 39 Stunden.

(2) <sup>1</sup>Die tägliche Arbeitszeit wird durch Dienstpläne geregelt. <sup>2</sup>Dies gilt auch für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaftsregelungen. <sup>3</sup>Die Dienstpläne sind, soweit es

mit den Interessen der Betreuten vereinbar ist, so aufzustellen, dass lange Unterbrechungen der Arbeitszeit vermieden werden.

(3) Für Jugendliche gelten die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

(4) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von 26 Wochen zugrunde zu legen.

(5) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden

a) bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 49 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt,

b) bis zu elf Stunden täglich (durchschnittlich 54 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt,

c) bis zu zwölf Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich), wenn der Arbeitnehmer lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muss, um im Bedarfsfall vorkommende Arbeiten zu verrichten.

(6) Die regelmäßige Arbeitszeit kann bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 50 Stunden wöchentlich) verlängert werden, wenn Vor- und Abschlussarbeiten erforderlich sind.

(7) In Einrichtungen, die in bestimmten Zeiten des Jahres regelmäßig zu saisonbedingt erheblich verstärkter Tätigkeit genötigt sind, kann für diese Zeiten die regelmäßige Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich, jedoch nicht über zehn Stunden täglich, verlängert werden, sofern die regelmäßige Arbeitszeit in den übrigen Zeiten des Jahres entsprechend verkürzt (Jahreszeitemausgleich) bzw. die Mehrarbeit durch Freizeit abgegolten wird.

(8) <sup>1</sup>In Verwaltungen und Betrieben, deren Aufgaben Sonntags- und Feiertagsarbeiten erfordern, muss an Sonntagen und an Wochenfeiertagen dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich gearbeitet werden. <sup>2</sup>Es sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. <sup>3</sup>Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag ist durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag oder ausnahmsweise an einem Wochenfeiertag der nächsten oder der übernächsten Woche auszugleichen. <sup>4</sup>Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde das Stundenentgelt (§ 16 Abs. 3 Satz 1) gezahlt.

<sup>5</sup>Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag soll auf Antrag des Arbeitnehmers durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der laufenden oder der folgenden Woche unter Fortzahlung des Entgelts (§ 23) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.

(9) Die Arbeitszeit beginnt und endet an der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitsstelle; bei wechselnden Arbeitsstellen an der jeweils vorgeschriebenen Arbeitsstelle.

### **Protokollnotiz zu Absatz 9:**

*Der Begriff der Arbeitsstelle ist weiter als der Begriff des Arbeitsplatzes. Er umfasst das Gebäude, in dem der Arbeitnehmer arbeitet.*

(10) <sup>1</sup>Woche ist der Zeitraum von Montag, 0.00 Uhr, bis zum folgenden Sonntag, 24.00 Uhr.

<sup>2</sup>Dienstplanmäßige Arbeit ist die Arbeit, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an den nach dem Dienstplan festgelegten Kalendertagen regelmäßig zu leisten ist.

<sup>3</sup>Arbeit an Sonntagen ist die Arbeit am Sonntag zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr; Entsprechendes gilt für Arbeit an Feiertagen, Vorfesttagen (§ 15 Absatz 2) und Samstagen.

<sup>4</sup>Wochenfeiertage sind die Werktage, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe angeordnet ist.

<sup>5</sup>Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr.

(11) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Arbeitnehmer durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

<sup>3</sup>Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.

(12) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (Absatz 11 Satz 2) vorsieht, und der dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage.

<sup>2</sup>Der Arbeitnehmer, der ständig Schichtarbeit (Absatz 11 Satz 3) zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage, wenn

a) er nur deshalb die Voraussetzungen des Satz 1 nicht erfüllt,

aa) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist

oder

bb) weil er durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leistet,

b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens

aa) 18 Stunden

bb) 13 Stunden

geleistet wird.

<sup>3</sup>Die Wechselschichtzulage beträgt 102,26 Euro monatlich.

<sup>4</sup>Die Schichtzulage beträgt in den Fällen des

- |                          |             |
|--------------------------|-------------|
| a) Satzes 2 Buchstabe a) | 61,36 Euro, |
| b) Satzes 2 Buchstabe b) |             |
| aa) Doppelbuchstabe aa)  | 46,02 Euro, |
| bb) Doppelbuchstabe bb)  | 35,79 Euro  |

monatlich.

**Protokollnotiz zu Abs. 12 Satz 2 Buchstabe b):**

*Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrunde gelegt werden.*

**Protokollnotiz Nr. 1 zu § 11:**

*(Gültig für Arbeitnehmer im Pflegedienst in Krankenhäusern, Heilstätten und entsprechenden Einrichtungen sowie Gemeindepflegestationen)*

*(1) Arbeitnehmer, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.*

*Für Arbeitnehmer, die an Heimschulen oder Internatsschulen beschäftigt werden, kann für dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeit an Wochenfeiertagen entsprechender Freizeitausgleich innerhalb der Betriebsferien erteilt werden. In diesen Fällen gilt § 11 Abs. 8 Satz 5 nicht.*

*(2) Von der regelmäßigen Arbeitszeit darf im Jahresdurchschnitt nur ein Viertel, bei Schichtdienst ein Drittel, auf Nachtdienst entfallen. Der Arbeitnehmer darf nicht länger als vier zusammenhängende Wochen mit Nachtdienst beschäftigt werden. Diese Dauer kann nur auf eigenen Wunsch des Arbeitnehmers überschritten werden.*

**Protokollnotiz Nr. 2 zu § 11:**

*Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen einer 5-Tage-Woche abgeleistet wird.*

*Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen und Sonntagen nicht gearbeitet werden.*

*In Einrichtungen, in denen die Versorgung und Bedürfnisse der zu Betreuenden andere Regelungen erfordern, sind die Dienstpläne so zu gestalten, dass alle 14 Tage eine Freizeit von mindestens zwei zusammenhängenden Tagen gewährt werden kann, möglichst am Wochenende (Samstag und Sonntag).*

### **§ 11a Teilzeitbeschäftigung**

(1) <sup>1</sup>Mit Arbeitnehmern soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit (§ 11) bzw. die arbeitsvertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

<sup>2</sup>Durch die Reduzierung soll kein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis nach § 8 SGB IV entstehen.

<sup>3</sup>Die Reduzierung der Arbeitszeit nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>4</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der Reduzierung zu stellen.

(2) Vollbeschäftigte Arbeitnehmer, die in anderen als den in Abs. 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Arbeitszeitreduzierung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

(3) Ist mit einem früher vollbeschäftigten Arbeitnehmer auf seinen Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, soll der Arbeitnehmer bei späterer Besetzung eines Vollzeit Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

### **§ 12 vakant**

### **§ 13 Überstunden**

(1) <sup>1</sup>Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 11 Absätze 1, 4, 5, 6 und 7) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.

<sup>2</sup>Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Arbeitnehmer zu verteilen. <sup>3</sup>Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortage anzusagen.

<sup>4</sup>Die im Rahmen des § 11 Abs. 6 für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit der § 11 Abs. 1 festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, gelten für die Entgeltberechnung als Überstunden.

(2) <sup>1</sup>Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. <sup>2</sup>Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt.

<sup>3</sup>Muss bei eintägigen Dienstreisen von Arbeitnehmern, die in der Regel an mindestens zehn Tagen im Monat außerhalb ihres ständigen Dienstortes arbeiten, am auswärtigen Geschäftsort mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit abgeleistet werden und müssen für die Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet.

(3) <sup>1</sup>Bei der Überstundenberechnung sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem der Arbeitnehmer von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die der Arbeitnehmer ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte. <sup>2</sup>Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.

(4) <sup>1</sup>Gelegentliche Überstunden können für insgesamt sechs Arbeitstage innerhalb eines Kalendermonats auch vom unmittelbaren Vorgesetzten angeordnet werden. <sup>2</sup>Andere Überstunden sind vorher schriftlich anzuordnen.

(5) <sup>1</sup>Überstunden sind grundsätzlich bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. <sup>2</sup>Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden das Entgelt (§ 23) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. <sup>3</sup>Im Übrigen wird für die ausgeglichenen Überstunden nach Ablauf des Ausgleichszeitraums lediglich der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 16 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a]) gezahlt. <sup>4</sup>Für jede nicht ausgeglichene Überstunde wird das Überstundenentgelt (§ 16 Abs. 3 Satz 2) gezahlt.

(6) unbesetzt

(7) <sup>1</sup>Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 11 bis 15 erhalten nur dann Überstundenentgelt, wenn die Leistung der Überstunden für sämtliche Arbeitnehmer ihrer Dienststelle, gegebenenfalls ihrer Verwaltungseinheit, angeordnet ist. <sup>2</sup>Andere über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Arbeitnehmer ist durch das Entgelt (§ 23) abgegolten.

## **§ 14 Nichtdienstplanmäßige Arbeitszeit**

(1) Werden unmittelbar vor Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit oder in unmittelbarem Anschluss daran mindestens zwei Arbeitsstunden geleistet, ist eine viertelstündige, werden mehr als drei Arbeitsstunden geleistet, ist eine insgesamt halbstündige Pause zu gewähren, die als Arbeitszeit anzurechnen ist.

(2) <sup>1</sup>Wird Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit geleistet, die der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen täglichen Arbeitszeit nicht unmittelbar vorangeht oder folgt, werden für die Entgeltberechnung mindestens drei Arbeitsstunden angesetzt. <sup>2</sup>Bei mehreren Inanspruchnahmen bis zum nächsten dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsbeginn wird die Stundengarantie nach Satz 1 nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.



<sup>3</sup>Voraussetzung für die Anwendung der Sätze 1 und 2 ist bei Arbeitnehmern, die innerhalb der Verwaltung oder des Betriebes wohnen, dass die Arbeitsleistung außerhalb der Verwaltung oder des Betriebes erbracht wird.

<sup>4</sup>Sätze 1 und 2 gelten nicht für gelegentliche unwesentliche Arbeitsleistungen, die die Freizeit des Arbeitnehmers nur unerheblich (etwa 15 Minuten) in Anspruch nehmen, oder für Arbeitsleistungen während der Rufbereitschaft.

## **§ 15 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen**

(1) Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, soll an Samstagen nicht gearbeitet werden.

(2) <sup>1</sup>Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr jeweils ganztätig sowie an dem Tage vor Ostersonntag und vor Pfingstsonntag jeweils ab 12 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes (§ 23) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt. <sup>2</sup>Dem Arbeitnehmer, dem diese Arbeitsbefreiung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erteilt werden kann, wird an einem anderen Tage entsprechende Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes (§ 23) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt. <sup>3</sup>Kann auch diese Freizeit nicht erteilt werden, wird für die Arbeitszeit, die zwischen 12:00 und 24:00 Uhr liegt, der Zeitzuschlag nach § 16 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe d) gezahlt.

### **Protokollnotiz zu Abs. 2:**

*Die nach Satz 1 zustehende Arbeitsbefreiung an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr ist für Arbeitnehmer, die dienstplanmäßig an allen Tagen der Woche oder im Wechselschicht- oder Schichtdienst arbeiten und deren Dienstplan an einem oder an beiden dieser Tage für die Zeit bis 12 Uhr keine Arbeit vorsieht, im Umfang von jeweils einem Zehntel der für den Arbeitnehmer geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren, es sei denn, diese Tage fallen auf einen Samstag oder Sonntag, oder bei Arbeitnehmern, deren Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt ist, auf einen für den Arbeitnehmer regelmäßig arbeitsfreien Tag.*

## **§ 16 Zeitzuschläge, Überstundenentgelt**

(1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer erhält neben seinem Entgelt (§ 23) Zeitzuschläge.

<sup>2</sup>Sie betragen je Stunde

a) für Überstunden

bei Beschäftigten mit körperlich/  
handwerklich geprägten Tätigkeiten  
in den Entgeltgruppen 1 bis 8  
in der Entgeltgruppe 9,

25 v. H. der Stufe 1,  
25 v.H.,

bei Tätigkeiten ohne Stufen 5 und 6 („kleine EG 9“)  
in den Entgeltgruppen 9 bis 15

20 v.H.,  
15 v.H.,

b) für Arbeit an Sonntagen

25 v.H.,

c) für Arbeit an Wochenfeiertagen, auch wenn sie auf einen Sonntag fallen, sowie am Ostersonntag und am Pfingstsonntag ohne Freizeitausgleich 135 v.H.,  
bei Freizeitausgleich 35 v.H.,

d) soweit nach § 15 Abs. 2 kein Freizeitausgleich erteilt wird,

für Arbeit nach 12 Uhr an dem Tage vor dem Ostersonntag, Pfingstsonntag 25 v.H.,  
ersten Weihnachtsfeiertag, Neujahrstag 100 v.H.,

des Stundenentgelts.

<sup>3</sup> unbesetzt

e) für Nachtarbeit 1,28 Euro je Stunde,

f) Samstagszuschlag: Bezogen auf den Samstagszuschlag gilt der Rechtsstand, wie er sich bis zum 12.12.2016 aufgrund der Regelungen des TV AWO Berlin vom 19.08.2009 ergeben hat, weiter.

*Protokollerklärung zu Absatz 1 e) und f):*

*Der Zeitzuschlag wird für jede Nacht berechnet. Eine angebrochene Stunde wird als volle Stunde gerechnet, wenn sie ein halbe Stunde übersteigt. Im Übrigen bleibt sie unberücksichtigt. Unterbrochene Zeiten werden vor Anwendung des Satzes 2 zusammengerechnet. Diese Berechnung findet auch für die Arbeit an Samstagen Anwendung.*

(2) <sup>1</sup>Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Absatz 1 Buchst. b) bis d) und f) wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt. <sup>2</sup>Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Buchst. e) und f) wird nicht gezahlt neben Zulagen, Zuschlägen und Entschädigungen, in denen bereits eine entsprechende Leistung enthalten ist. <sup>3</sup>Für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. <sup>4</sup>Für die Zeit der innerhalb der Rufbereitschaft tatsächlich geleisteten Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit werden gegebenenfalls die Zeitzuschläge nach Absatz 1 Buchst. b) bis f) gezahlt. <sup>5</sup>Sätze 1 und 2 bleiben unberührt.

<sup>6</sup>Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Buchst. e) wird nicht gezahlt für Bürodienst, der sonst üblicherweise nur in den Tagesstunden geleistet wird, und für nächtliche Dienstgeschäfte, für die, ohne dass eine Unterkunft genommen worden ist, Übernachtungsgeld gezahlt wird.

(3) <sup>1</sup>Das Stundenentgelt berechnet sich nach § 17 Absatz 1 Satz 3 und wird für jede Entgeltgruppe in Anlage 1.1 und Anlage 2.1 festgelegt.

<sup>2</sup>Das Stundenentgelt zuzüglich des Zeitzuschlages nach Abs. 1 Buchstabe a) ist das Überstundenentgelt.

## **§ 17 Entgelt Nichtvollbeschäftigter**

(1) Nichtvollbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten von dem Entgelt (§ 23), das für entsprechende vollbeschäftigte Arbeitnehmer festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. <sup>2</sup>Für jede Arbeitsstunde, die der Arbeitnehmer darüber hinaus leistet, erhält er den auf eine Stunde entfallenden Anteil des Entgeltes eines entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers; § 13 Abs. 1 bleibt unberührt.

<sup>3</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Entgeltes ist das Entgelt des entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 11 Abs. 1, 5 und 7) des entsprechenden vollbeschäftigten Arbeitnehmers zu teilen.

<sup>4</sup>Arbeitsstunden, die der Arbeitnehmer über die mit ihm vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit hinaus leistet, können durch entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes (§ 23) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, soweit diese nicht nur für vollbeschäftigte Arbeitnehmer vorgesehen sind.

## **§ 18 Bereitschaftsdienst in Heimen**

(1) <sup>1</sup>Arbeitnehmer in Heimen, die überwiegend pflegerische Tätigkeiten ausüben, oder denen überwiegend die Betreuung oder Erziehung der untergebrachten Personen obliegt, sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst).

<sup>2</sup>Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

<sup>3</sup>Bereitschaftsdienst darf höchstens zwölfmal im Monat angeordnet werden. <sup>4</sup>Für Krankenpflegepersonen und Erzieher/innen soll der Bereitschaftsdienst in der Regel nicht mehr als zehnmal im Monat angeordnet werden.

<sup>5</sup>Der Wochenendbereitschaftsdienst, d.h. die Zeit vom Diensten am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag, sowie der Bereitschaftsdienst an Wochenfeiertagen, d.h. die Zeit vom Diensten vor dem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag, gelten als zwei Bereitschaftsdienste. <sup>6</sup>Der Bereitschaftsdienst, der sich über zwei aufeinanderfolgende Sonn- und Feiertage erstreckt, gilt als vier Bereitschaftsdienste.

(2) <sup>1</sup>Der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit wird mit 25 v.H. als Arbeitszeit bewertet. <sup>2</sup>Dabei wird eine angefangene halbe Stunde der ermittelten Arbeitszeit als halbe Stunde gerechnet. <sup>3</sup>Der Bereitschaftsdienst einschließlich der Arbeitsleistung kann auch durch Freizeit abgegolten werden.

(3) Wenn die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird, ist das Überstundenentgelt (§ 16) zu zahlen.

## § 19 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft in Krankenhäusern und Kliniken

(1) <sup>1</sup>Ärzte, medizinisch-technische Assistentinnen und Gehilfinnen sowie Pflegepersonen sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). <sup>2</sup>Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

(2) Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

a) Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0 bis 10 v.H.	15 v.H.
B	mehr als 10 bis 25 v.H.	25 v.H.
C	mehr als 25 bis 40 v.H.	40 v.H.
D	mehr als 40 bis 49 v.H.	55 v.H.

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird Stufe B zugeteilt, wenn der Arbeitnehmer während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22 bis 6 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

b) Entsprechend der Zahl der vom Arbeitnehmer je Kalendermonat abgeleiteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Zahl der Bereitschaftsdienste im Kalendermonat	Bewertung als Arbeitszeit
1. bis 8. Bereitschaftsdienst	25 v.H.
9. bis 12. Bereitschaftsdienst	35 v.H.
13. und folgende Bereitschaftsdienste	45 v.H.

(3) Für die nach Absatz 2 errechnete Arbeitszeit wird das Überstundenentgelt (§ 16) gezahlt.

(4) <sup>1</sup>Die nach Absatz 2 Buchst. a) errechnete Arbeitszeit kann auch durch Freizeit abgegolten werden. <sup>2</sup>Dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet. <sup>3</sup>Bei der Berechnung des Entgeltes nach Absatz 3 ist in diesem Falle nur die nach Absatz 2 Buchst. b) errechnete Arbeitszeit zu berücksichtigen.

(5) <sup>1</sup>Die Bereitschaftsdienste werden den einzelnen Stufen aufgrund besonderer Vereinbarung zugewiesen. <sup>2</sup>Die Zuweisung gilt für alle geleisteten Bereitschaftsdienste ohne Rücksicht auf die im Einzelfalle angefallene Arbeit.

<sup>3</sup>Für Ärzte erfolgt die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes als Nebenabrede (§ 2 Abs. 2) zum Arbeitsvertrag.

<sup>4</sup>Die besondere Vereinbarung über die Zuweisung der Bereitschaftsdienste bzw. die Nebenabrede zum Arbeitsvertrag sind mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderjahres kündbar. <sup>5</sup>Die erstmalige Vereinbarung kann jedoch mit einer Frist von einem Monat nach Ablauf von sechs Monaten gekündigt werden.

(6) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). <sup>2</sup>Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

<sup>3</sup>Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet und mit dem Überstundenentgelt (§ 16) vergütet.

<sup>4</sup>Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben das Überstundenentgelt (§ 16) gezahlt; sie entfällt, soweit entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird.

<sup>5</sup>Das Überstundenentgelt kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. <sup>6</sup>Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

(7) <sup>1</sup>Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sollen – auch zusammen –, von Ausnahmefällen abgesehen, nicht mehr als achtmal im Kalendermonat angeordnet werden.

<sup>2</sup>Ein Wochenendbereitschaftsdienst soll in den Stufen C und D nicht zusammenhängend von demselben Arbeitnehmer abgeleistet werden. <sup>3</sup>Nach einem zusammenhängenden Wochenendbereitschaftsdienst oder einem anderen entsprechend langen Bereitschaftsdienst ist eine Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden dienstplanmäßig vorzusehen; diese Ruhezeit kann auch mit einem dienstplanmäßig freien Tag zusammenfallen.

<sup>4</sup>Auf Verlangen ist dem Arbeitnehmer im Anschluss an einen Bereitschaftsdienst Freizeitabgeltung für diesen Bereitschaftsdienst nach Absatz 4 – mindestens nach der Stufe B – zu gewähren, wenn er sich nach dem Bereitschaftsdienst übermüdet fühlt, weil seine Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes erheblich über die für die Zuordnung zur Stufe D maßgebende Inanspruchnahme hinausgegangen ist.

(8) <sup>1</sup>Für die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste im Sinne der Absätze 2 Buchst. b) und 7 rechnen die innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleichlangen Zeitraumes (24-Stunden-Wechsel) vor, zwischen oder nach der dienstplanmäßigen Arbeitszeit geleisteten Bereitschaftszeiten zusammen als ein Bereitschaftsdienst. <sup>2</sup>Werden die innerhalb des 24-Stunden-Wechsels anfallenden Bereitschaftszeiten nicht von demselben Arbeitnehmer geleistet oder wird innerhalb von 24 Stunden in mehreren Schichten gearbeitet, rechnen je 16 Bereitschaftsstunden als ein Bereitschaftsdienst.

<sup>3</sup>Die vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten (Wochenend-bereitschaftsdienst) rechnen als zwei Bereitschaftsdienste. <sup>4</sup>Das Gleiche gilt für die vom Dienstende am Tage vor einem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten. <sup>5</sup>Satz 2 gilt sinngemäß.

<sup>6</sup>Für die Feststellung der Zahl der Rufbereitschaften im Sinne des Absatzes 7 gelten Sätze 3 bis 5 entsprechend.

(9) Für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft einschließlich der geleisteten Arbeit wird die Nachtdienstentschädigung nicht gewährt.

## **§ 19a Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft für haus- und betriebstechnische Dienste**

<sup>1</sup>Für den haus- und betriebstechnischen Dienst ist die Einführung von Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaft über Betriebsvereinbarung möglich. <sup>2</sup>Zur Ausgestaltung der Betriebsvereinbarungen sind inhaltlich die Bestimmung des § 19 mindestens analog anzuwenden.

## **§ 20 Arbeitsversäumnis**

(1) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. <sup>2</sup>Persönliche Angelegenheiten hat der Arbeitnehmer unbeschadet des § 38 grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

(2) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. <sup>2</sup>Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. <sup>3</sup>Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Entgelt (§ 23).

(3) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. <sup>2</sup>Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder dem Betrieb vorzulegen; er trägt die Kosten der Bescheinigung. <sup>3</sup>In besonderen Einzelfällen ist der Arbeitgeber berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. <sup>4</sup>Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. <sup>5</sup>Eine Bescheinigung des Trägers der gesetzlichen Krankenversicherung ersetzt die ärztliche Bescheinigung.

(4) Bei Arbeitsversäumnis, das infolge von technisch bedingten Verkehrsstörungen oder infolge von Naturereignissen am Wohn- oder Arbeitsort oder auf dem Wege zur Arbeit unvermeidbar ist und nicht durch Leistungsverchiebung ausgeglichen werden kann, werden das Entgelt (§ 23) sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen für die ausgefallene Arbeitszeit, jedoch längstens für zwei aufeinanderfolgende Kalendertage fortgezahlt.

## **§ 21 Beschäftigungszeit**

(1) Beschäftigungszeit ist die bei der Arbeiterwohlfahrt in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist.

(2) Auf die Beschäftigungszeit können die bei einem anderen Arbeitgeber in gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit verbrachten Zeiten angerechnet werden.

(3) Bei Einstellung eines bisher ehrenamtlich tätigen Mitarbeiters kann die bisherige Tätigkeit, soweit sie nach Art und Umfang der auszuübenden Tätigkeit entspricht, als Beschäftigungszeit angerechnet werden.

## **§ 22 Eingruppierung**

(1) <sup>1</sup>Die Eingruppierung der Arbeitnehmer richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung des TV-L; die in der Entgeltordnung des TV-L in Anlage F vorgesehenen Entgeltgruppenzulagen und sonstige Zulagen, die sich unmittelbar aus der Entgeltordnung des TV-L ergeben, werden in der am 01. März 2016 vorgesehenen Höhe gezahlt; besondere Berufsgruppen, für die im TV-L keine Eingruppierung vorgesehen ist, werden nach Anlage 2 eingruppiert. <sup>2</sup>Der Arbeitnehmer erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist. <sup>3</sup>Der Arbeitnehmer ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. <sup>4</sup>Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. <sup>5</sup>Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. <sup>6</sup>Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 4 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. <sup>7</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 4 oder 6 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. <sup>8</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Arbeitnehmers bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

### Protokollerklärungen zu § 22 Absatz 1:

1. <sup>1</sup>Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Betreuung bzw. Pflege einer Person oder Personengruppe, Fertigung einer Bauzeichnung, Erstellung eines EKG, Durchführung einer Unterhaltungs- bzw. Instandsetzungsarbeit). <sup>2</sup>Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

2. Eine Anforderung im Sinne der Sätze 4 und 5 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

(2) Die Entgeltgruppe der Arbeitnehmer ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

## **§ 22a Eingruppierung in besonderen Fällen**

<sup>1</sup>Ist dem Arbeitnehmer eine andere höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit (§ 22 Abs. 1 Satz 3) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 22 Abs. 1 Satz 4 bis 8), und hat der Arbeitnehmer die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonates in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. <sup>2</sup>Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 22c sinngemäß.

<sup>3</sup>Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. <sup>4</sup>Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.

<sup>5</sup>Wird dem Arbeitnehmer vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 22c sinngemäß.

## **§ 22b vakant**

## **§ 22c Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit**

(1) Wird dem Arbeitnehmer vorübergehend eine andere Tätigkeit (§ 22 Abs. 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Entgeltgruppe entspricht (§ 22 Abs. 1 Satz 4 bis 8), und hat er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er für den Kalendermonat, in dem er mit der ihm übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage.

(2) <sup>1</sup>Wird dem Arbeitnehmer vertretungsweise eine andere Tätigkeit (§ 22 Abs. 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Entgeltgruppe entspricht (§ 22 Abs. 1 Satz 4 bis 8), und hat die Vertretung länger als drei Monate gedauert, erhält er nach Ablauf dieser Frist eine persönliche Zulage für den letzten Kalendermonat der Frist und für jeden folgenden vollen Kalendermonat der weiteren Vertretung. <sup>2</sup>Bei Berechnung der Frist sind bei mehreren Vertretungen Unterbrechungen von weniger als jeweils drei Wochen unschädlich. <sup>3</sup>Auf die Frist von drei Monaten sind Zeiten der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach Absatz 1 anzurechnen, wenn die Vertretung sich unmittelbar anschließt oder zwischen der Beendigung der höherwertigen Tätigkeit und der Aufnahme der Vertretung ein Zeitraum von weniger als drei Wochen liegt.

(3) <sup>1</sup>Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen dem Entgelt, das dem Arbeitnehmer zustehen würde, wenn er in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und dem Entgelt der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist.

<sup>2</sup>Zu dem Entgelt im Sinne des Satzes 1 gehören

- a) das Entgelt gemäß § 23,
- b) Zulagen.



(4) Der Arbeitnehmer, der nach Absatz 1 oder Absatz 2 Anspruch auf die persönliche Zulage hat, erhält sie auch im Falle der Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung sowie bei Arbeitsunfähigkeit und Erholungsurlaub so lange, bis die Übertragung widerrufen wird oder aus sonstigen Gründen endet.

## **§ 23 Entgelt**

(1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer erhält monatlich ein Tabellenentgelt. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.

(2) Die Höhe der Tabellenentgelte ist in den Anlagen 1 und 2 und die Höhe der daraus abgeleiteten Stundenentgelte in den Anlagen 1.1 und 2.1 festgelegt.

### **Protokollnotiz:**

*Es besteht Einigkeit darüber, dass der in diesem Tarifvertrag verwendete Begriff Entgelt Arbeitsentgelte, die in früheren Tarifverträgen oder etwaigen noch weiter geltenden Tarifvertragsnormen als Vergütung oder Lohn bezeichnet wurden bzw. werden, sowie die nach § 8 TV-Ü AWO Berlin geregelten Besitzstände in der jeweils zustehenden Höhe meint.*

## **§ 24 Stufen der Entgelttabelle**

(1) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen 2 bis 8 sechs Stufen. <sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung geregelt.

(2) <sup>1</sup>Arbeitnehmer mit einer Beschäftigungszeit (§ 21) von weniger als einem Jahr erhalten das Monatstabellenentgelt der Stufe 1 ihrer Entgeltgruppe. <sup>2</sup>Die Arbeitnehmer erreichen die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer Tätigkeit (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5 bei den Entgeltgruppen 2 bis 8.

<sup>2</sup>Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung geregelt.

(3) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. <sup>2</sup>Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). <sup>3</sup>Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht.

(4) <sup>1</sup>Zur Deckung des Personalbedarfs und zur Bindung von qualifizierten Fachkräften kann Arbeitnehmern abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden.

<sup>2</sup>Arbeitnehmer mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v. H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. <sup>3</sup>Die Zulage kann befristet werden. <sup>4</sup>Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich.

## **§ 25 Allgemeine Regelungen zu den Stufen**

(1) Die Arbeitnehmer erhalten das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird.

(2) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Arbeitnehmer derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2; bei Eingruppierung über mehr als eine Entgeltgruppe wird die Zuordnung zu den Stufen so vorgenommen, als ob faktisch eine Eingruppierung in jede der einzelnen Entgeltgruppen stattgefunden hätte. <sup>2</sup>Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 30,67 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 beziehungsweise weniger als 61,31 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die/der Arbeitnehmer während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 30,67 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) beziehungsweise 61,31 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15); steht dem Arbeitnehmer neben dem bisherigen und/oder neuen Tabellenentgelt eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage nach § 7 TV-Ü AWO Berlin zu, wird für die Anwendung des Halbsatzes 1 die Besitzstandszulage dem jeweiligen Tabellenentgelt hinzuge-rechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt. <sup>3</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>4</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Arbeitnehmer der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. <sup>5</sup>Der Arbeitnehmer erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrags.

### Protokollerklärung zu § 25 Absatz 2 Satz 2:

*Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.*

**§ 26 vakant**

**§ 27 vakant**

**§ 28 vakant**

**§ 29 vakant**

**§ 30 Kosten der Fort- und Weiterbildung**

- (1) Wird ein Arbeitnehmer auf Veranlassung und im Rahmen des Personalbedarfs des Arbeitgebers fort- oder weitergebildet, werden, sofern keine Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, vom Arbeitgeber
- a) dem Arbeitnehmer, soweit er freigestellt werden muss, für die notwendige Fort- oder Weiterbildungszeit das bisherige Entgelt (§ 23) fortgezahlt und
  - b) die Kosten der Fort- oder Weiterbildung getragen.
- (2) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Aufwendungen für eine Fort- oder Weiterbildung im Sinne des Absatzes 1 nach Maßgabe des Satzes 3 zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Arbeitnehmers oder aus einem von ihm zu vertretenden Grund endet. <sup>2</sup>Absatz 1 gilt nicht, wenn die Arbeitnehmerin
- a) wegen Schwangerschaft oder
  - b) wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten gekündigt oder einen Auflösungs-/ Aufhebungsvertrag geschlossen hat.
- <sup>3</sup>Zurück zu zahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis endet
- a) im ersten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung die vollen Aufwendungen,
  - b) im zweiten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung zwei Drittel der Aufwendungen,
  - c) im dritten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung ein Drittel der Aufwendungen.

### **§ 31 Krankenbezüge und Krankengeldzuschuss**

(1) <sup>1</sup>Dem Arbeitnehmer werden im Falle einer durch Unfall, durch Krankheit, durch Sterilisation oder durch nicht strafbaren Abbruch der Schwangerschaft verursachten Arbeitsunfähigkeit, Krankenbezüge bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt, es sei denn, dass er sich den Unfall oder die Krankheit vorsätzlich, grob fahrlässig oder bei einer nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen hat.

<sup>2</sup>Als Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Satzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stationär durchgeführt wird. <sup>3</sup>Bei Arbeitnehmern, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 2 entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und stationär in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

(2) <sup>1</sup>Nach einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren wird bei Arbeitsunfähigkeit ab der siebten Woche bis einschließlich der 13. Woche, bei einer Beschäftigungszeit von mehr als fünf Jahren ab der siebten Woche bis einschließlich der 18.

Woche und bei einer Beschäftigungszeit von mehr als zehn Jahren ab der siebten Woche bis einschließlich der 26. Woche ein Zuschuss zu den Barleistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bis zur Höhe des Nettoentgeltes gezahlt.

<sup>2</sup>Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Krankengeldzuschusses ist das von der gesetzlichen Krankenkasse festgesetzte kalendertägliche Bruttokrankengeld, vermindert um 50 v.H. der auf das Krankengeld entfallenden Beitragsanteile des Arbeitnehmers, die an den Rentenversicherungsträger sowie an die Bundesanstalt für Arbeit abzuführen sind.

<sup>3</sup>Bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses bleiben steuer- und sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen unberücksichtigt.

(3) <sup>1</sup>Der nicht krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer, der sich nicht freiwillig bei einer Krankenkasse mit Krankengeld versichert hat, erhält vom Arbeitgeber einen Zuschuss, bei dem der Krankengeldhöchstsatz für Versicherungspflichtige der gesetzlichen Krankenversicherung zugrunde gelegt wird.

<sup>2</sup>Der nicht krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer, der sich freiwillig bei einer Krankenkasse mit Krankengeld versichert hat, erhält vom Arbeitgeber als Zuschuss den Differenzbetrag, der sich aus dem tatsächlich gezahlten Krankengeld der Krankenkasse und dem Nettoentgelt ergibt. <sup>3</sup>Sollte das tatsächlich gezahlte Krankengeld niedriger sein als der Krankengeldhöchstsatz für Versicherungspflichtige, so wird dieser Höchstsatz zugrunde gelegt.

(4) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten im Sinne des SGB wird ohne Rücksicht auf die Dauer der Beschäftigung ein Zuschuss zu den gesetzlichen Leistungen der Kranken- oder Unfallversicherung bis zur Höhe des Nettoentgeltes und bis zur Dauer von 26 Wochen, jedoch nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt.

(5) In den Fällen der Absätze 2 und 4 wird bei erneuter Arbeitsunfähigkeit der Zuschuss zum Krankengeld erst nach einer Wartezeit von vier Wochen gewährt.

(6) Zeiten der Arbeitsunfähigkeit werden zusammengerechnet, wenn die Arbeitsunfähigkeit durch dieselbe Krankheit hervorgerufen wurde.

*Protokollnotiz zu Absatz 6:*

*Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer zwischen den durch die gleiche Erkrankung bedingten Arbeitsunfähigkeiten sechs Monate hindurch voll gearbeitet hat.*

(7) Vollendet der Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren, so wird der Zuschuss zum Krankengeld so gewährt, wie wenn diese Beschäftigungszeit bereits bei Beginn der Krankheit vollendet gewesen wäre.

(8) unbesetzt

(9) Die Höhe der Krankenbezüge bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst (Entgelt § 23 einschließlich Leistungsansprüche aus den §§ 16, 18, 19 und den in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen), den der Arbeitnehmer in den letzten drei Kalendermonaten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit erhalten hat.

(10) <sup>1</sup>Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt, so hat der Arbeitnehmer

a) dem Arbeitgeber unverzüglich die Umstände mitzuteilen, unter denen die Arbeitsunfähigkeit herbeigeführt worden ist,

b) sich jeder Verfügung über die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit zu enthalten und

c) die Ansprüche auf Schadensersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit an den Arbeitgeber abzutreten und zu erklären, dass er über sie noch nicht verfügt hat.

<sup>2</sup>Bis zur Abtretung der Ansprüche ist der Arbeitgeber berechtigt, die Leistungen zurückzubehalten.

(11) <sup>1</sup>Übersteigt der erlangte Schadensersatz die Leistungen des Arbeitgebers, so erhält der Arbeitnehmer den Unterschiedsbetrag. <sup>2</sup>Bei der Verfolgung der Schadensersatzansprüche durch den Arbeitgeber darf ein über den Anspruch des Arbeitgebers hinausgehender nicht offensichtlich ungerechtfertigter Anspruch des Arbeitnehmers nicht vernachlässigt werden.

### **§ 32 Jubiläumswendung**

(1) <sup>1</sup>Die Arbeitnehmer erhalten bei Vollendung einer Beschäftigungszeit von 25, 40 und 50 Jahren eine Jubiläumswendung. <sup>2</sup>Die Höhe der Jubiläumswendung beträgt bei einer Beschäftigungszeit

von 25 Jahren	306,78 Euro,
von 40 Jahren	409,03 Euro,
von 50 Jahren	511,29 Euro.

<sup>3</sup>Zur Beschäftigungszeit im Sinne des Satzes 1 rechnen alle Zeiten, die bei der Arbeiterwohlfahrt in einem Beschäftigungsverhältnis oder in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegt worden sind. <sup>4</sup>Die Jubiläumswendung für eine Beschäftigungszeit von 50 Jahren wird auch gewährt, wenn die volle Beschäftigungszeit wegen Erreichung der Altersgrenze nicht erreicht wird.

(2) Vollendet ein Arbeitnehmer während der Zeit eines Sonderurlaubs, für den der Arbeitgeber vor Antritt ein dienstliches oder betriebliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat, eine Beschäftigungszeit nach Abs. 1, so wird ihm bei Wiederaufnahme der Arbeit die Jubiläumswendung für die zuletzt vollendete Dienstzeit gewährt.

### **§ 33 Sterbegeld**

(1) Beim Tode eines Arbeitnehmers wird ein Sterbegeld gezahlt, wenn der Arbeitnehmer mindestens ein Jahr lang bei dem Arbeitgeber beschäftigt war.

(2) Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats sowie für zwei weitere Monate das Entgelt (§ 23) des Verstorbenen gewährt.

(3) Das Sterbegeld erhalten in der genannten, sich gegenseitig ausschließenden Reihenfolge:

- a) der überlebende Ehegatte oder Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder
- b) die Kinder oder
- c) die Verwandten der aufsteigenden Linie oder
- d) die Geschwister und Geschwisterkinder oder
- e) Stiefkinder,

wenn sie zur Zeit des Todes der häuslichen Gemeinschaft des Arbeitnehmers angehört haben.

### **§ 34 Reisekostenvergütung**

Als Reisekostenvergütung für die Erstattung von

- a) Auslagen für Dienstreisen und Dienstgänge (Reisekostenvergütung),
- b) Auslagen für Ausbildungs- und Fortbildungsreisen, die teilweise oder ganz im dienstlichen oder betrieblichen Interesse liegen, und
- c) Fahrkosten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle aus besonderem dienstlichen oder betrieblichen Anlass

sind die für den jeweiligen Organisationsbereich festgelegten Regelungen in Anlehnung an die öffentlichen Reisekostenbestimmungen des Bundes, der Länder und Gemeinden anzuwenden.

### **§ 35 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung**

Bezogen auf die Alters- und Hinterbliebenenversorgung gilt der Rechtsstand, wie er sich bis zum 12.12.2016 aufgrund der Regelungen des TV AWO Berlin vom 19.08.2009 ergeben hat, weiter.

### **§ 36 Erholungsurlaub**

(1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. <sup>2</sup>Die Dauer des Erholungsurlaubs beträgt 30 Arbeitstage.

(2) Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit in die Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr fällt, erhalten pro 130 geleistete Nachtarbeitsstunden einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

(3) unbesetzt

(4) In den Heimen beschäftigte pädagogische Mitarbeiter (z.B. Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagogen/innen, Jugendleiter/innen, Kindergärtnerinnen, Heimerzieher/innen, Kinderpflegerinnen) erhalten einen zusätzlichen Urlaub in Höhe von drei Arbeitstagen pro Kalenderjahr. Den Zusatzurlaub erhalten auch Sozialarbeiter/innen

und Sozialbetreuer/innen, soweit der Außendienst der Gesamttätigkeit das Gepräge gibt.

**Protokollnotiz zu § 36 Absatz 4 Satz 1:**

*Der in § 36 Absatz 4 Satz 1 verankerte Zusatzurlaub für pädagogische Mitarbeiter in Heimen kommt ab 1. Juli 1987 für ab diesem Termin eingestellte Arbeitnehmer nicht mehr zur Anwendung.*

*Als Besitzstandswahrung wird für die vor dem 1. Juli 1987 eingestellten Mitarbeiter festgelegt, dass tarifvertragliche Ansprüche, die eine Verlängerung des Erholungsurlaubs des anspruchsberechtigten Arbeitnehmers zur Folge haben, auf den Zusatzurlaub nach § 36 Absatz 4 Satz 1 angerechnet werden.*

(4a) <sup>1</sup>Zusatzurlaub wird nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt. <sup>2</sup>Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Urlaubsjahr zusammen 34 Arbeitstage nicht überschreiten.

<sup>3</sup>Satz 1 und 2 sind auf den Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz oder nach Vorschriften für politisch Verfolgte nicht anzuwenden.

<sup>4</sup>Für Absätze 2 und 4 und Absatz 4a Satz 2 gilt Abs. 6 entsprechend.

<sup>5</sup>Für Arbeitnehmer, die nach Abs. 4 Anspruch auf Zusatzurlaub haben, entfällt der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Absatz 2.

(5) Erreichen Erholungs- und Zusatzurlaub zusammen die Höchstdauer nach Abs. 4a Satz 2, entfällt der darüber hinausgehende Anspruch auf Zusatzurlaub.

(6) <sup>1</sup>Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. <sup>2</sup>Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat.

<sup>3</sup>Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs.

<sup>4</sup>Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs.

<sup>5</sup>Wird die Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit während des Urlaubsjahres auf Dauer oder jahreszeitlich bedingt vorübergehend geändert, ist die Zahl der Arbeitstage zugrunde zu legen, die sich ergeben würde, wenn die für die Urlaubszeit maßgebende Verteilung der Arbeitszeit für das ganze Urlaubsjahr gelten würde.

<sup>6</sup>Verbleibt nach Berechnung des Urlaubs nach den Unterabsätzen 2 bis 4 ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.

(7) unbesetzt

(8) Der Anspruch auf den Erholungsurlaub entsteht nach Ablauf einer Wartezeit von sechs Monaten, bei Jugendlichen von drei Monaten.

(9) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

(10) Hat der Arbeitnehmer im Falle des Absatzes 9 bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.

(11) Scheidet der Arbeitnehmer wegen Berufsunfähigkeit, Erwerbsunfähigkeit oder wegen Erreichung der Altersgrenze für die Regelaltersrente aus dem Arbeitsverhältnis aus, so hat er Anspruch auf den vollen Erholungsurlaub.

(12) <sup>1</sup>Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs ist auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit wie möglich Rücksicht zu nehmen. <sup>2</sup>Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren. <sup>3</sup>Er muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. <sup>4</sup>Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. <sup>5</sup>Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. <sup>6</sup>Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein nach Absatz 9 entstehender Teilurlaub jedoch auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen. <sup>7</sup>Der Urlaub ist auch zu gewähren, wenn sich der Arbeitnehmer in gekündigter Stellung befindet. <sup>8</sup>In diesem Falle ist der Urlaub innerhalb der Kündigungsfrist zu nehmen.

<sup>9</sup>Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. <sup>10</sup>Ist dem Arbeitnehmer wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der dem Arbeitnehmer nach gesetzlichen Vorschriften bei Anwendung des Absatzes 9 noch zustehen würde.

(13) <sup>1</sup>Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

<sup>2</sup>Der Urlaub kann auch während einer Krankheit auf Antrag gewährt werden. <sup>3</sup>In diesem Falle treten für die Dauer des Urlaubs an die Stelle der Krankenbezüge das Urlaubsentgelt.

(14) <sup>1</sup>Wird dem Arbeitnehmer von einem Träger der Sozialversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger ein Kur- oder Heilverfahren gewährt, so darf die hierauf entfallende Zeit auf den Urlaub nicht angerechnet werden. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für Kur- und Heilverfahren, durch die die übliche Gestaltung eines Erholungsurlaubs nicht erheblich beeinträchtigt wird.

(15) Dem Arbeitnehmer kann auf seinen Antrag hin ohne Zahlung des Entgeltes Urlaub bis zu einem Jahr gewährt werden.

(16) <sup>1</sup>Im Interesse des Betriebes kann von dem Arbeitnehmer eine Unterbrechung des Urlaubs verlangt werden. <sup>2</sup>Wird er ohne sein Verschulden zurückgerufen, trägt



der Betrieb die daraus für die Person des Arbeitnehmers entstehenden Mehrkosten.  
<sup>3</sup>Zusätzliche Reisetage werden auf den Urlaub nicht angerechnet.

(17) Arbeitnehmer, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren den Anspruch auf das Urlaubsentgelt für die Tage der Erwerbstätigkeit.

## **§ 37 Urlaubsentgelt**

(1) Als Urlaubsentgelt erhält der Arbeitnehmer

- a) das Entgelt nach § 23,
- b) Zulagen, die in Monatsbeträgen festgelegt sind und Überstundenpauschalvergütungen,
- c) für jeden Urlaubstag eine Zulage (Aufschlag) gemäß Absatz 2.

(2) <sup>1</sup>Der Aufschlag gemäß Absatz 1 Buchst. c) beträgt 108 v.H. des Tagesdurchschnitts der Zulagen, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, der Zeitzuschläge nach § 16 Abs. 1 Buchst. a) bis f), der Stundenentgelte soweit sie für geleistete Überstunden gezahlt worden sind sowie der Entgelte für Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaft des vorangegangenen Kalenderjahres.

<sup>2</sup>Dabei bleiben Kalendermonate unberücksichtigt,

- in denen nicht wenigstens für einen Tag Entgelt, Urlaubsentgelt oder Krankenbezüge zugestanden haben,
- die vor dem Beginn des dritten vollen Kalendermonats des Bestehens des Arbeitsverhältnisses liegen.

<sup>3</sup>Der Tagesdurchschnitt beträgt 1/30 des Monatsdurchschnitts.

<sup>4</sup>Hat das Arbeitsverhältnis erst nach dem 30. Juni des vorangegangenen Kalenderjahres oder erst in dem laufenden Kalenderjahr begonnen, treten als Berechnungszeitraum für den Aufschlag an die Stelle des vorangegangenen Kalenderjahres die vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. <sup>5</sup>Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn des Urlaubs mindestens sechs volle Kalendermonate bestanden, bleibt der danach berechnete Aufschlag für den Rest des Urlaubsjahres maßgebend.

<sup>6</sup>Ändert sich die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit oder die regelmäßige Arbeitszeit (§ 11) – mit Ausnahme allgemeiner Veränderungen der Arbeitszeit –, sind Berechnungszeitraum für den Aufschlag die nach der Änderung der Arbeitszeit und vor dem Beginn des Urlaubs liegenden vollen Kalendermonate. Satz 5 gilt entsprechend.

<sup>7</sup>Sind nach Ablauf des Berechnungszeitraumes allgemeine Entgelterhöhungen eingetreten, erhöht sich der Aufschlag nach Satz 1 um 80 v.H. des von den Tarifvertragsparteien festgelegten durchschnittlichen Vomhundertsatzes der allgemeinen Entgelterhöhung.

## § 38 Arbeitsbefreiung

(1) <sup>1</sup>Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Entgelts (§ 23) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

- a) Niederkunft der Ehefrau/ der Lebenspartnerin  
im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes  

1 Arbeitstag
- b) Tod des Ehegatten, der Lebenspartnerin/  
des Lebenspartners im Sinne des  
Lebenspartnerschaftsgesetzes,  
eines Kindes oder Elternteils  

2 Arbeitstage
- c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund  
an einen anderen Ort  

1 Arbeitstag
- d) 25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum  

1 Arbeitstag
- e) schwere Erkrankung
  - aa) eines Angehörigen, soweit  
er in demselben Haushalt lebt,  

1 Arbeitstag  
im Kalenderjahr,
  - bb) eines Kindes, das das zwölfte  
Lebensjahr noch nicht vollendet hat,  
wenn im laufenden Kalenderjahr kein  
Anspruch nach § 45 SGB V besteht  
oder bestanden hat,  

bis zu 4 Arbeitstage  
im Kalenderjahr,
  - cc) einer Betreuungsperson, wenn der  
Arbeitnehmer deshalb die Betreuung  
seines Kindes, das das achte Lebensjahr  
noch nicht vollendet hat oder wegen  
körperlicher, geistiger oder seelischer  
Behinderung dauernd pflegebedürftig ist,  
übernehmen muss,  

bis zu 4 Arbeitstage im Kalen-  
derjahr.
- f) Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers,  
wenn diese während der Arbeitszeit  
erfolgen muss,  

nachgewiesene Abwesenheitszeit  
einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

<sup>2</sup>Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

(2) <sup>1</sup>Bei 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 (§ 23) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als der Arbeitnehmer nicht Ansprüche auf Ersatz dieses Entgeltes geltend machen kann. <sup>2</sup>Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup>Der Arbeitnehmer hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) <sup>1</sup>Den gewählten Vertretern der vertragschließenden Gewerkschaften wird zur Teilnahme an Tagungen oder Sitzungen Arbeitsbefreiung bis zur Höchstdauer von 14 Tagen im Jahre unter Fortzahlung des Entgeltes und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt.

<sup>2</sup>Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen der Arbeiterwohlfahrt wird Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ohne zeitliche Begrenzung erteilt.

(4) <sup>1</sup>In sonstigen dringenden Fällen kann eine Erlaubnis zum Fernbleiben des Arbeitnehmers unter Fortzahlung des Entgeltes und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt werden.

<sup>2</sup>Ein Rechtsanspruch wird hierdurch nicht begründet.

(5) In begründeten Fällen kann unter Verzicht auf das Entgelt Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(6) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes (§ 23) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

**Protokollnotiz:**

*Zu den "begründeten Fällen" im Sinne des Absatzes 5 können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).*

**§ 39 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung, gegenseitiges Einvernehmen oder Erreichung der Altersgrenze für die Regelaltersrente**

(1) Das Arbeitsverhältnis endet durch

- a) Kündigung,
- b) gegenseitiges Einvernehmen (Auflösungsvertrag),
- c) Erreichung der Altersgrenze für die Regelaltersrente.

(2) Innerhalb der Probezeit (§ 3) beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss.

Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit

bis zu einem Jahr

einen Monat zum Monatsschluss,

nach einer Beschäftigungszeit

- von mehr als einem Jahr
  - von mindestens fünf Jahren
  - von mindestens acht Jahren
  - von mindestens zehn Jahren
  - von mindestens zwölf Jahren
- sechs Wochen,  
drei Monate,  
vier Monate,  
fünf Monate,  
sechs Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(3) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der ungeminderten Regelaltersrente vollendet hat (= Altersgrenze im Sinne von § 39 Abs. 1 c).

(4) <sup>1</sup>Soll der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 3 geendet hat, ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. <sup>2</sup>In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise abbedungen werden. <sup>3</sup>Es darf jedoch kein niedrigeres Entgelt vereinbart werden als das der Entgeltgruppe, die der Tätigkeit des Arbeitnehmers entspricht. <sup>4</sup>Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

(5) Ein Arbeitsunfall oder eine im Betrieb zugezogene Berufserkrankung berechtigen den Arbeitgeber nicht zur Kündigung.

(6) <sup>1</sup>Kündigungen – auch fristlose – bedürfen der Schriftform. <sup>2</sup>Kündigt der Arbeitgeber, so hat er nach Ablauf der Probezeit (§ 3) den Kündigungsgrund in dem Kündigungsschreiben anzugeben.

### **§ 39a Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit**

(1) <sup>1</sup>Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Arbeitnehmer berufsunfähig oder erwerbsunfähig ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird, sofern der Arbeitnehmer eine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat.

<sup>2</sup>Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Beginnt die Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>4</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gewährt wird. <sup>5</sup>In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis mit alle Rechten und Pflichten von dem Tage

an, der auf den nach Satz 1 oder 3 maßgebenden Zeitraum folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die befristete Rente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

<sup>6</sup>Verzögert der Arbeitnehmer schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 36 oder 37 SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Bescheides des Rentenversicherungsträgers das Gutachten eines Arztes. <sup>7</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem Arbeitnehmer das Gutachten bekanntgegeben worden ist.

(2) <sup>1</sup>Erhält der Arbeitnehmer keine außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Versorgung durch den Arbeitgeber oder durch eine Versorgungseinrichtung, zu der der Arbeitgeber Mittel beigesteuert hat, so endet das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der für ihn geltenden Kündigungsfrist (§ 39 Abs. 2). <sup>2</sup>Die Fristen beginnen mit der Zustellung des Rentenbescheides bzw. mit der Bekanntgabe des Gutachtens des Arztes an den Arbeitnehmer. <sup>3</sup>Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten.

<sup>4</sup>Beginnt die Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, beginnen die Fristen mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>5</sup>Absatz 1 Satz 4 und 5 gelten entsprechend.

(3) Liegt bei einem Arbeitnehmer, der Schwerbehinderter im Sinne des Schwerbehindertengesetzes ist, in dem Zeitpunkt, in dem nach den Absätzen 1 und 2 das Arbeitsverhältnis wegen Berufsunfähigkeit endet, die nach § 85 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.

**Protokollnotiz zu Absatz 1 und 2:**

*Absatz 1 Satz 4 und 5 gilt entsprechend für den in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versicherten Arbeitnehmer, dessen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit nach Absatz 1 Satz 6 durch Gutachten des Arztes festgestellt worden ist, wenn er von einer berufsständischen Versorgungseinrichtung im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI eine befristete Rente erhält.*

**Übergangsvorschriften:**

*Einer Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit steht eine Rente wegen Invalidität (Artikel 2 §§ 7, 45 RÜG) gleich.*

**§ 40 Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Änderung des Arbeitsvertrages**

Ist die Kündigung zum Zwecke der Änderung des Arbeitsvertrages erfolgt und lehnt der Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist (§ 39).

**§ 41 Außerordentliche Kündigung**

(1) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

<sup>2</sup>Als wichtiger Grund ist die Schädigung des Ansehens der Arbeiterwohlfahrt anzusehen.

(2) <sup>1</sup>Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. <sup>2</sup>Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. <sup>3</sup>Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

## **§ 42 Zeugnis**

(1) <sup>1</sup>Bei Kündigung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. <sup>2</sup>Dieses Zeugnis ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort gegen ein endgültiges Zeugnis auszutauschen, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.

(2) Der Arbeitnehmer ist berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.

(3) Auf Antrag ist dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über die Entgeltgruppe und über das zuletzt bezogene Entgelt auszuhändigen.

## **§ 43 Werkdienstwohnung**

<sup>1</sup>Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine ihm zugewiesene Werkdienstwohnung zu beziehen, wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern. <sup>2</sup>Einzelheiten werden im Arbeitsvertrag geregelt.

## **§ 44 Sachbezüge**

(1) <sup>1</sup>Der Wert der in Anspruch genommenen Verpflegung wird nach den aufgrund des § 2 der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) in den einzelnen Ländern amtlich festgesetzten Bewertungssätzen für Sachbezüge berechnet.

<sup>2</sup>Sofern bei rechtzeitiger Abmeldung von der Verpflegung an dienstfreien Tagen oder ausnahmsweise aus in der Einrichtung liegenden Gründen sowie während des Urlaubs keine Verpflegung in Anspruch genommen wird, ist anstelle der Verpflegung für jeden Tag eine Entschädigung in Höhe der in den einzelnen Ländern amtlich festgesetzten Bewertungssätze der Sachbezüge zu zahlen.

(2) Der Wert der Unterkunft (Wohnung) wird im Einzelarbeitsvertrag vereinbart.

(3) <sup>1</sup>Werden für den Arbeitnehmer aufgrund des § 31 des Infektionsschutzgesetzes vom 20. Juli 2000 eine Verkehrs- oder Berufsbeschränkung oder sonstige Schutzmaßnahmen angeordnet, so sind für das externe Personal die Verpflegung und Unterkunft wie für das interne Personal zu gewähren. <sup>2</sup>Dem internen Personal sind für diese Zeit die Abzüge für Verpflegung und Unterkunft insoweit in bar zu erstatten, als die Arbeiterwohlfahrt aufgrund gesetzlicher Bestimmungen einen Ersatzanspruch hat.

#### **§ 45 Schutz- und Arbeitskleidung**

(1) Dem Arbeitnehmer wird gemäß den Bestimmungen der Berufsgenossenschaft in ausreichendem Maße unentgeltlich Schutzkleidung zur Verfügung gestellt.

(2) Bei Arbeiten in feuchten Räumen (Spül- und Abwaschräumen, Küchenbetrieben und Waschküchen) ist zweckentsprechende Schutzkleidung einschließlich Fußbekleidung zu gewähren.

(3) Die Kosten für die Reinigung und Instandhaltung der Schutz- und Arbeitskleidung trägt der Arbeitgeber.

#### **§ 46 Zuwendung**

(1) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung. <sup>2</sup>Die Zuwendung wird in zwei Teilbeträgen ausgezahlt. <sup>3</sup>Beide Teilbeträge unterliegen unterschiedlichen Anspruchsvoraussetzungen. <sup>4</sup>Der Anspruch auf den ersten Teil der Zuwendung richtet sich nach Absatz 2, der Anspruch auf den zweiten Teil der Zuwendung richtet sich nach Absatz 3.

(2)

a) Der Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung, wenn er

1. am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis steht und nicht für den gesamten Monat Dezember ohne Entgeltfortzahlung zur Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit beurlaubt ist; und

2. seit dem 1. Oktober ununterbrochen als Arbeitnehmer, Auszubildender, Praktikant im Dienst der Arbeiterwohlfahrt gestanden hat

oder

im laufenden Kalenderjahr insgesamt sechs Monate bei der Arbeiterwohlfahrt im Arbeitsverhältnis gestanden hat oder steht;

und

3. nicht in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausscheidet.

b) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des 30. November wegen des Bezuges der Regelaltersrente nach § 35 SGB VI oder infolge

verminderter Erwerbsfähigkeit gem. § 39a oder wegen des Bezugs der Altersrente nach §§ 36 oder 37 SGB VI endet, erhält eine Zuwendung, wenn er mindestens vom Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen als Arbeitnehmer im Dienst der Arbeiterwohlfahrt gestanden hat. <sup>2</sup>Absatz 2 a) gilt nicht.

c) In den Fällen des Absatzes 2 a) Nr. 3 wird die Zuwendung auch gewährt,

1. wenn der Arbeitnehmer wegen

(a) eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues,

(b) einer Körperbeschädigung, die ihn zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unfähig macht,

(c) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat;

2. wenn die Arbeitnehmerin wegen

(a) Schwangerschaft,

(b) Niederkunft in den letzten drei Monaten

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

d) Hat der Arbeitnehmer in den Fällen des Absatzes 2 a) Nr. 3 die Zuwendung erhalten, so hat er sie in voller Höhe zurückzuzahlen, wenn nicht eine der Voraussetzungen des Absatzes 2 c) vorliegt.

**Protokollnotizen zu § 46 Absatz 2:**

1. *Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Tarifvertrages gelten auch Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten.*

2. *Dienst bei der Arbeiterwohlfahrt umfasst eine Tätigkeit beim Bundesverband e.V. der Arbeiterwohlfahrt wie bei sämtlichen Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt in der Bundesrepublik Deutschland.*

3. *Eine Unterbrechung im Sinne des Absatzes 2 a) Nr. 2 und des Absatzes 2 b) Satz 1 liegt vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne dieser Vorschriften ein oder mehrere Werkzeuge – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werkzeuge – liegen, in denen das Arbeitsverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Arbeitnehmer in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraum arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Ausführung eines Umzugs an einen anderen Ort benötigt hat.*

4. *Die Anspruchsvoraussetzungen für die Zuwendung erfüllt auch der Arbeitnehmer, der die Zuwendung nur deshalb nicht erhalten würde, weil sein Arbeitsverhältnis wegen Einberufung zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung oder zum zivilen*



*Ersatzdienst nach den Gesetzen der Bundesrepublik Deutschland ruht oder geruht hat.*

(3)

a) <sup>1</sup>Der Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung, wenn er

1. am 1. Juli im Arbeitsverhältnis steht und

2. seit dem 1. Januar ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis mit der Arbeiterwohlfahrt gestanden hat

und

3. mindestens für einen Teil des Monats Juli Anspruch auf Entgelt, Urlaubsentgelt oder Krankenbezüge hat.

<sup>2</sup>Ausgenommen von Satz 1 ist der Arbeitnehmer, der als Arbeitnehmer im Sinne des § 8 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – geringfügig beschäftigt ist oder als Studierender nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V versicherungsfrei ist oder nebenberuflich tätig ist.

<sup>3</sup>Der Arbeitnehmer, der aufgrund von Maßnahmen im Sinne des § 16d SGB II oder der Regelungen des SGB III beschäftigt wird, hat keinen Anspruch nach Satz 1, wenn wegen gesetzlicher Bestimmungen oder bindender Beschlüsse für den jeweiligen Sozialhilfeträger die vollständige Finanzierung der Entgelte durch Drittmittel nicht erfolgt.

<sup>4</sup>Ist die Voraussetzung von Satz 1 Nr. 3 nur wegen Ablaufs der Bezugsfristen für die Krankenbezüge oder wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld bzw. wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit nach § 16 Bundeserziehungsgeldgesetz nicht erfüllt, genügt es, wenn ein Anspruch auf Entgelt (§ 23) für mindestens drei volle Kalendermonate des ersten Kalenderhalbjahres bestanden hat.

<sup>5</sup>Ist nur wegen des Bezugs von Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz oder wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit nach § 16 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes auch die Voraussetzung des Satz 4 nicht erfüllt, ist dies unschädlich, wenn die Arbeit in unmittelbarem Anschluss an den Ablauf der Schutzfristen bzw. an die Elternzeit – oder lediglich wegen Arbeitsunfähigkeit oder Erholungsurlaubs später als am ersten Arbeitstag nach Ablauf der Schutzfrist bzw. der Elternzeit – in diesem Kalenderjahr wieder aufgenommen wird.

b) Der Saisonarbeiter erhält die Zuwendung nach Absatz 3, wenn er die Voraussetzungen des Absatz 3 Buchstabe a) Satz 1 Nr. 1 und Nr. 3 in Verbindung mit Satz 4 und Satz 5 erfüllt und im vorangegangenen Kalenderjahr mindestens 9 Monate bei demselben Arbeitgeber beschäftigt gewesen ist.

c) Die Zuwendung nach Absatz 3 ist nicht gesamtversorgungsfähig und bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

**Protokollnotizen zu § 46 Absatz 3:**

*1. Das Arbeits- und sonstige Rechtsverhältnis im Sinne des Abs. 3 Buchstabe a) Satz 1 Nr. 2 gilt auch dann als am 1. Januar begründet, wenn es wegen des gesetzlichen Feiertages erst am 1. Arbeitstag nach dem 1. Januar begründet worden ist.*

*2. Eine Unterbrechung im Sinne des Absatzes 3 Buchstabe a) Satz 1 Nr. 2 liegt vor, wenn zwischen den Rechtsverhältnissen im Sinne dieser Vorschrift ein oder mehrere Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – liegen, an denen das Arbeitsverhältnis oder das andere Rechtsverhältnis nicht bestand. Es ist jedoch unschädlich, wenn der Arbeitnehmer in dem zwischen diesen Rechtsverhältnissen liegenden gesamten Zeitraums arbeitsunfähig krank war oder die Zeit zur Durchführung seines Umzuges an einen anderen Ort benötigt hat.*

## **§ 47 Höhe der Zuwendung**

(1) Die Höhe der Zuwendung nach § 46 Absatz 2 richtet sich nach Absatz 2, die Höhe der Zuwendung nach § 46 Absatz 3 richtet sich nach Absatz 3.

(2)

a) Die Zuwendung nach § 46 Absatz 2 beträgt 85 % der Bemessungsgrundlage.

b) <sup>1</sup>Bemessungsgrundlage ist

1. bei Arbeitnehmern das Entgelt einschließlich einer zustehenden Entgeltgruppenzulage sowie Besitzständen gem. §§ 7, 8 TV-Ü AWO Berlin und der Nachtdienstentschädigung,

2. bei Auszubildenden das Ausbildungsentgelt,

3. bei Praktikantinnen/Praktikanten das Entgelt,

das dem Arbeitnehmer für den Monat September zustand oder zugestanden hätte, wenn er gearbeitet hätte.

<sup>2</sup>Bei dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis später als am 1. September begründet worden ist, tritt für die Berechnung der Zuwendung an die Stelle des Monats September der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses.

c) <sup>1</sup>Hat der Arbeitnehmer nicht während des gesamten Kalenderjahres Bezüge von der Arbeiterwohlfahrt aus einem der in § 46 genannten Rechtsverhältnisse oder während eines dieser Rechtsverhältnisse Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz bzw. Elternzeit nach § 16 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz erhalten, vermindert sich die Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Monat, für den der Arbeitnehmer weder Bezüge (Entgelt, Krankenbezüge, Urlaubsentgelt etc.) aus einem der in § 46 genannten Rechtsverhältnisse zur Arbeiterwohlfahrt noch während eines dieser Rechtsverhältnisse Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz bzw. Elternzeit nach § 16 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz erhalten hat. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für die Kalendermonate, für die der Arbeitnehmer wegen der Ableistung von Grundwehrdienst, einer Wehrübung oder des zivilen Ersatzdienstes nach den Gesetzen der Bundesrepublik Deutschland von der Arbeiterwohlfahrt keine Bezüge erhalten hat, wenn er vor dem 1. Dezember entlassen worden ist und nach der Entlassung unverzüglich die Arbeit wieder aufgenommen hat sowie wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes.

d) Bruchteile von €-Cent, die sich bei der Berechnung nach den Buchstaben a) und b) ergeben, werden abgerundet.

e) <sup>1</sup>Die Zuwendung nach den Buchstaben a) und b) erhöht sich um 15,34 € für jedes Kind, für das dem Arbeitnehmer für den Monat September Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) zugestanden hat.

<sup>2</sup>Der Anspruch muss spätestens bis zum 30. September des jeweiligen Jahres nachgewiesen werden.

f) <sup>1</sup>Hat der Arbeitnehmer nach § 46 Abs. 2 dieses Tarifvertrages oder entsprechender Vorschriften eines anderen Tarifvertrages wesentlich gleichen Inhalts bereits eine Zuwendung erhalten und erwirbt er für dasselbe Kalenderjahr einen weiteren Anspruch auf eine Zuwendung, vermindert sich diese Zuwendung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den die Zuwendung nach § 46 Abs. 2 dieses Tarifvertrages oder entsprechender Vorschriften eines anderen Tarifvertrages gewährt worden ist. <sup>2</sup>Der Erhöhungsbetrag nach Buchstabe e) wird für ein Kind in jedem Kalenderjahr nur einmal gewährt.

g) Die Zuwendung soll spätestens zwischen dem 15. November und 15. Dezember gezahlt werden.

h) In den Fällen des § 46 Abs. 2 soll die Zuwendung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden.

(3)

a) <sup>1</sup>Die Höhe der Zuwendung nach § 46 Absatz 3 für die am 1. Juli vollbeschäftigten Arbeitnehmer beträgt:

- Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 1 bis 8 sowie KrT 3a bis 9a 332,34 Euro,
- Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 9 bis 15 sowie KrT 9b bis 12a 255,65 Euro.

<sup>2</sup>Der am 1. Juli nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmer erhält von der Zuwendung den Teil, der dem Maß der mit ihm vereinbarten - am 1. Juli geltenden – durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

b) Wird dem Arbeitnehmer aufgrund örtlicher oder betrieblicher Regelungen, aufgrund betrieblicher Übung, nach dem Arbeitsvertrag oder aus einem sonstigen Grunde eine Zuwendung oder eine auf ihre Art entsprechende Leistung vom Arbeitgeber oder aus Mitteln des Arbeitgebers gewährt, ist der dem Arbeitnehmer zustehende Betrag auf die Zuwendung nach Absatz 3 anzurechnen.

c) <sup>1</sup>Die Zuwendung nach Absatz 3 wird mit den Bezügen für den Monat Juli ausgezahlt. <sup>2</sup>In den Fällen des § 46 Abs. 3 a) Satz 5 wird die Zuwendung mit dem ersten Entgelt (§ 23) nach Wiederaufnahme der Arbeit ausgezahlt.

d) Ist die Zuwendung nach Absatz 3 gezahlt worden, obwohl sie nicht oder nicht in voller Höhe zustand, ist sie in der Höhe des überzahlten Betrags zurückzuzahlen.

## **§ 48 Vermögenswirksame Leistungen**

(1) <sup>1</sup>Arbeitnehmer und in Ausbildung befindliche Beschäftigte erhalten monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes in Höhe von 6,65 €. <sup>2</sup>Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 1 bis 3 und Kr 3a und 4a und Arbeit-

nehmer mit körperlich und handwerklich geprägten Tätigkeiten, die nach Teil III der Entgeltordnung zum TV-L in den Entgeltgruppen 1 bis 4 eingruppiert sind, sowie in Ausbildung befindliche Beschäftigte erhalten abweichend von Satz 1 eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von monatlich 13,29 €.

<sup>3</sup>Dies gilt nicht für in Ausbildung befindliche Beschäftigte, die im Anschluss an die Ausbildungszeit bei der Arbeiterwohlfahrt zur Fortsetzung ihrer Ausbildung eine Ausbildungsstätte besuchen.

(2) Die vermögenswirksame Leistung wird nur für die Kalendermonate gewährt, für die den Arbeitnehmern Entgelt, Urlaubsentgelt, Krankenbezüge oder Mutterschaftsgeld nach § 13 Mutterschutzgesetz zustehen.

#### **§ 49 Mitteilung der Anlageart**

Der Arbeitnehmer teilt dem Arbeitgeber schriftlich die Art der gewählten Anlage mit und gibt hierbei, soweit dies nach Art der Anlage erforderlich ist, das Unternehmen oder Institut mit der Nummer des Kontos an, auf das die Leistung gezahlt werden soll.

#### **§ 50 Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs**

(1) <sup>1</sup>Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die nach § 49 erforderlichen Angaben mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Kalendermonate desselben Kalenderjahres. <sup>2</sup>Die Ansprüche werden erstmals am Letzten des zweiten auf die Mitteilung folgenden Kalendermonats fällig.

(2) Ein Anspruch entsteht nicht für einen Kalendermonat, für den dem Arbeitnehmer von seinem oder einem anderen Arbeitgeber oder Dienstherrn bereits eine vermögenswirksame Leistung erbracht wird.

#### **§ 51 Änderung der vermögenswirksamen Leistung**

(1) Der Arbeitnehmer kann während des Kalenderjahres die Art der vermögenswirksamen Anlage nach diesem Tarifvertrag und das Unternehmen oder Institut, bei dem sie erfolgen soll, nur mit Zustimmung des Arbeitgebers wechseln.

(2) Für die vermögenswirksame Leistung nach diesem Tarifvertrag und die vermögenswirksame Anlage von Teilen des Arbeitsentgelts nach dem Vermögensbildungsgesetz soll der Arbeitnehmer möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Unternehmen oder Institut wählen.

(3) Die Änderung einer schon bestehenden Vereinbarung nach dem Vermögensbildungsgesetz bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers, wenn der Arbeitnehmer diese Änderung aus Anlass der Gewährung der vermögenswirksamen Leistung nach diesem Tarifvertrag verlangt.

(4) In den Fällen der Absätze 1 und 3 gilt § 50 Abs. 1 Satz 2 entsprechend.

## **§ 52 Nachweis bei Anlage nach § 2 Abs. 1 Buchst. c) des Dritten Vermögensbildungsgesetzes oder inhaltsgleicher Vorschriften**

Bei einer vermögenswirksamen Anlage nach dem Vermögensbildungsgesetz hat der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung der in einem Kalenderhalbjahr erhaltenen vermögenswirksamen Leistungen bis zum Ende des folgenden Kalenderhalbjahres, spätestens jedoch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, nachzuweisen.

## **§ 53 Wegfall von Vergütungsspitzenbeträgen**

Durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag kann zum Zwecke der Ersparnis von Beiträgen zur Sozialversicherung oder um die Überschreitung der Versicherungspflichtgrenze in der Sozialversicherung zu vermeiden, gemäß § 4 Abs. 3 des Tarifvertragsgesetzes vereinbart werden, in welcher Höhe der Anspruch des Arbeitnehmers auf Vergütungsspitzenbeträge erlischt.

## **§ 54 Ausschlussfrist**

(1) Ansprüche aus diesem Tarifvertrag müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden.

(2) Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses müssen Ansprüche aus diesem Tarifvertrag innerhalb von drei Monaten geltend gemacht werden.

## **§ 55 Auflegung der Tarifverträge**

Der Manteltarifvertrag sowie etwaige Zusatztarifverträge sind den Arbeitnehmern an einer hierfür geeigneten Stelle zugänglich zu machen.

## **§ 56 Besitzstandswahrung**

<sup>1</sup>In Einzelarbeitsverträgen vereinbarte günstigere Arbeits-, oder Entgeltbedingungen bleiben bei Inkrafttreten dieses Manteltarifvertrages unberührt.

<sup>2</sup>Ansprüche aus vor dem 13.12.2016 gültigen tariflichen Regelungen müssen bis zum 31.03.2018 geltend gemacht werden, soweit sie nicht ausdrücklich im TV AWO Berlin oder im TV-Ü AWO Berlin geregelt sind. <sup>3</sup>Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.

## **§ 57 Vorteilsregelung**

<sup>1</sup>Arbeitnehmer, die am 1.7. des Vorjahres Mitglied der Gewerkschaft ver.di waren und am 1.1. des laufenden Jahres noch sind, erhalten auf Antrag und Nachweis ihrer Mitgliedschaft eine Einmalzahlung von € 300,- mit der Vergütung für den Monat Oktober des laufenden Jahres. <sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten die Einmalzahlung entsprechend dem Verhältnis ihrer arbeitsvertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit.

## **§ 58 Inkrafttreten, Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 19. August 2009 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden.
- (3) <sup>1</sup>Abweichend von Absatz 2 können § 23 Abs. 2 und Anlagen 1 und 2 sowie 1.1 und 2.1 mit einer Frist von zwei Wochen zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Dezember 2017, schriftlich gekündigt werden. <sup>2</sup>Dies gilt auch für die Höhe der in § 22 Abs. 1 Satz 1 2. Teilsatz genannten Entgeltgruppenzulagen des TV-L (Anlage F) und der sonstigen Zulagen, die sich unmittelbar aus der Entgeltordnung des TV-L ergeben.
- (4) Abweichend von Absatz 2 können § 11 Abs. 1 und 12, § 16 Abs. 1 Buchstabe e) und f), § 30, § 32 Abs. 1 Satz 2 und § 36 Abs. 1 bis 4 dieses Manteltarifvertrages separat, mit einer Frist von drei Monaten, schriftlich gekündigt werden.
- (5) Abweichend von Absatz 2 können § 46 Absatz 3 und § 47 Absatz 3 dieses Manteltarifvertrages separat, mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats, schriftlich gekündigt werden.
- (6) Abweichend von Absatz 2 kann § 57 mit einer Frist von einem Monat, frühestens zum 31. Dezember 2017, schriftlich gekündigt werden.

## Anlage 1 zum TV AWO Berlin

### Entgelttabelle gültig ab 1. April 2017

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>E 15</b>	3.735,25	4.141,41	4.294,38	4.837,66	5.249,09	-
<b>E 14</b>	3.381,88	3.751,07	3.967,34	4.294,38	4.795,46	-
<b>E 13</b>	3.118,14	3.460,99	3.645,59	4.004,27	4.500,08	-
<b>E 12</b>	2.800,00	3.102,31	3.534,82	3.914,60	4.405,13	-
<b>E 11</b>	2.707,18	2.991,55	3.207,79	3.534,82	4.009,55	-
<b>E 10</b>	2.609,23	2.887,64	3.102,31	3.318,56	3.730,01	-
<b>E 9</b>	2.315,31	2.557,65	2.681,41	3.023,19	3.297,48	-
<b>E 8</b>	2.170,95	2.397,83	2.500,93	2.598,91	2.707,18	2.774,21
<b>E 7</b>	2.036,89	2.248,29	2.387,50	2.490,62	2.573,14	2.645,30
<b>E 6</b>	2.000,81	2.207,04	2.310,17	2.413,30	2.480,31	2.552,49
<b>E 5</b>	1.918,30	2.114,24	2.217,36	2.315,31	2.392,67	2.444,22
<b>E 4</b>	1.825,49	2.016,28	2.145,17	2.217,36	2.289,55	2.335,93
<b>E 3</b>	1.799,71	1.985,34	2.036,89	2.119,39	2.186,42	2.243,13
<b>E 2</b>	1.665,66	1.835,80	1.887,37	1.938,92	2.057,52	2.181,27
<b>E 1</b>	-	1.500,00	1.516,12	1.547,06	1.578,01	1.655,34

### Entgelttabelle ab 1. Oktober 2017

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>E 15</b>	3.776,75	4.187,43	4.342,09	4.891,41	5.307,41	-
<b>E 14</b>	3.419,45	3.792,75	4.011,43	4.342,09	4.848,74	-
<b>E 13</b>	3.152,79	3.499,44	3.686,10	4.048,76	4.550,08	-
<b>E 12</b>	2.831,11	3.136,78	3.574,10	3.958,09	4.454,08	-
<b>E 11</b>	2.737,26	3.024,79	3.243,43	3.574,10	4.054,10	-
<b>E 10</b>	2.638,22	2.919,73	3.136,78	3.355,43	3.771,45	-
<b>E 9</b>	2.341,04	2.586,07	2.711,20	3.056,78	3.334,12	-
<b>E 8</b>	2.195,07	2.424,47	2.528,72	2.627,79	2.737,26	2.805,04
<b>E 7</b>	2.059,52	2.273,27	2.414,03	2.518,30	2.601,73	2.674,69
<b>E 6</b>	2.023,04	2.231,57	2.335,83	2.440,11	2.507,87	2.580,85
<b>E 5</b>	1.939,61	2.137,73	2.241,99	2.341,04	2.419,25	2.471,38
<b>E 4</b>	1.845,77	2.038,68	2.169,00	2.241,99	2.314,99	2.361,89
<b>E 3</b>	1.819,71	2.007,40	2.059,52	2.142,94	2.210,71	2.268,06
<b>E 2</b>	1.684,16	1.856,20	1.908,34	1.960,47	2.080,38	2.205,50
<b>E 1</b>	-	1.506,91	1.532,97	1.564,24	1.595,54	1.673,74

## Anlage 1.1 zum TV AWO Berlin

### Stundenentgelte ab 1. April 2017

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	22,03	24,42	25,32	28,53	30,95	-
E 14	19,94	22,12	23,40	25,32	28,28	-
E 13	18,39	20,41	21,50	23,61	26,54	-
E 12	16,51	18,29	20,85	23,09	25,98	-
E 11	15,96	17,64	18,92	20,85	23,65	-
E 10	15,39	17,03	18,29	19,57	22,00	-
E 9	13,65	15,08	15,81	17,83	19,45	-
E 8	12,80	14,14	14,75	15,33	15,96	16,36
E 7	12,01	13,26	14,08	14,69	15,17	15,60
E 6	11,80	13,02	13,62	14,23	14,63	15,05
E 5	11,31	12,47	13,08	13,65	14,11	14,41
E 4	10,77	11,89	12,65	13,08	13,50	13,78
E 3	10,61	11,71	12,01	12,50	12,89	13,23
E 2	9,82	10,83	11,13	11,43	12,13	12,86
E 1	-	8,85	8,94	9,12	9,31	9,76

### Stundenentgelte ab 1. Oktober 2017

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	22,27	24,69	25,61	28,85	31,30	-
E 14	20,17	22,37	23,66	25,61	28,59	-
E 13	18,59	20,64	21,74	23,88	26,83	-
E 12	16,70	18,50	21,08	23,34	26,27	-
E 11	16,14	17,84	19,13	21,08	23,91	-
E 10	15,56	17,22	18,50	19,79	22,24	-
E 9	13,81	15,25	15,99	18,03	19,66	-
E 8	12,94	14,30	14,91	15,50	16,14	16,54
E 7	12,15	13,41	14,24	14,85	15,34	15,77
E 6	11,93	13,16	13,77	14,39	14,79	15,22
E 5	11,44	12,61	13,22	13,81	14,27	14,57
E 4	10,88	12,02	12,79	13,22	13,65	13,93
E 3	10,73	11,84	12,15	12,64	13,04	13,38
E 2	9,93	10,95	11,25	11,56	12,27	13,01
E 1	-	8,89	9,04	9,22	9,41	9,87



## Anlage 2 zum TV AWO Berlin

### Entgelttabelle gültig ab 1. April 2017

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Kr 12a	-	-	3.534,82	3.914,60	4.405,13	4.622,24
Kr 11b	-	-	-	3.534,82	4.009,55	4.226,65
Kr 11a	-	-	3.207,79	3.534,82	4.009,55	-
Kr 10a	-	-	3.102,31	3.318,56	3.730,00	-
Kr 9d	-	-	3.023,19	3.297,48	3.513,72	-
Kr 9c	-	-	2.939,21	3.144,50	3.339,65	-
Kr 9b	-	-	2.681,41	3.023,19	3.144,50	-
Kr 9a	-	-	2.681,41	2.774,21	2.939,21	-
Kr 8a	2.248,29	2.387,50	2.500,93	2.598,91	2.774,21	2.939,21
Kr 7a	2.088,45	2.248,29	2.387,50	2.598,91	2.707,18	2.815,45
Kr 4a	1.877,07	2.016,28	2.145,17	2.413,29	2.480,31	2.609,23
Kr 3a	1.799,71	1.985,33	2.036,89	2.119,39	2.186,42	2.335,94

### Entgelttabelle ab 1. Oktober 2017

€	1	2	3	4	5	6
Kr 12a	-	-	3.574,10	3.958,09	4.454,08	4.673,60
Kr 11b	-	-	-	3.574,10	4.054,10	4.273,61
Kr 11a	-	-	3.243,43	3.574,10	4.054,10	-
Kr 10a	-	-	3.136,78	3.355,43	3.771,45	-
Kr 9d	-	-	3.056,78	3.334,12	3.552,76	-
Kr 9c	-	-	2.971,87	3.179,44	3.376,76	-
Kr 9b	-	-	2.711,20	3.056,78	3.179,44	-
Kr 9a	-	-	2.711,20	2.805,04	2.971,87	-
Kr 8a	2.273,27	2.414,03	2.528,72	2.627,78	2.805,04	2.971,87
Kr 7a	2.111,66	2.273,27	2.414,03	2.627,78	2.737,26	2.846,74
Kr 4a	1.897,92	2.038,69	2.169,01	2.440,11	2.507,87	2.638,22
Kr 3a	1.819,71	2.007,39	2.059,53	2.142,94	2.210,71	2.361,89

## Anlage 2.1 zum TV AWO Berlin

### Stundenentgelte ab 1. April 2017

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Kr 12a	-	-	20,85	23,09	25,98	27,26
Kr 11b	-	-	-	20,85	23,65	24,93
Kr 11a	-	-	18,92	20,85	23,65	-
Kr 10a	-	-	18,29	19,57	22,00	-
Kr 9d	-	-	17,83	19,45	20,72	-
Kr 9c	-	-	17,33	18,54	19,69	-
Kr 9b	-	-	15,81	17,83	18,54	-
Kr 9a	-	-	15,81	16,36	17,33	-
Kr 8a	13,26	14,08	14,75	15,33	16,36	17,33
Kr 7a	12,32	13,26	14,08	15,33	15,96	16,60
Kr 4a	11,07	11,89	12,65	14,23	14,63	15,39
Kr 3a	10,61	11,71	12,01	12,50	12,89	13,78

### Stundenentgelte ab 1. Oktober 2017

€	1	2	3	4	5	6
Kr 12a	-	-	21,08	23,34	26,27	27,56
Kr 11b	-	-	-	21,08	23,91	25,20
Kr 11a	-	-	19,13	21,08	23,91	-
Kr 10a	-	-	18,50	19,79	22,24	-
Kr 9d	-	-	18,03	19,66	20,95	-
Kr 9c	-	-	17,53	18,75	19,91	-
Kr 9b	-	-	15,99	18,03	18,75	-
Kr 9a	-	-	15,99	16,54	17,53	-
Kr 8a	13,41	14,24	14,91	15,50	16,54	17,53
Kr 7a	12,45	13,41	14,24	15,50	16,14	16,79
Kr 4a	11,19	12,02	12,79	14,39	14,79	15,56
Kr 3a	10,73	11,84	12,15	12,64	13,04	13,93

## Anlage 3 zum TV AWO Berlin

### Eingruppierung besonderer Berufsgruppen

<b>Besondere Berufsgruppen</b>	<b>Eingruppierung</b>
Sozialbetreuer/innen mit entsprechender Tätigkeit	E 8
Vormünder	E 11
Psychologen/innen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit	E 13

“

### **Abschnitt III Inkrafttreten des 4. Änderungsstarifvertrages**

Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 01. April 2017 in Kraft. Davon abweichend treten § 1 Ziffern 1 und 4 rückwirkend zum 01. Juli 2016 in Kraft.

Berlin, den .....

Berlin, den .....

Für den  
Arbeitgeberverband AWO Deutschland  
e.V.

Für die  
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
(ver.di)

Dr. Burkhard Schiller  
stellvertretender Vorstandsvorsitzender

Susanne Stumpenhusen  
Landesbezirksleiterin

Gero Kettler  
Geschäftsführer

Meike Jäger  
Landesbezirksfachbereichsleiterin



Anlage A

Anlage 1 zum TV AWO Berlin

Entgelttabelle ab 1. Juli 2016

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Ia	-	3.711,42	3.843,30	3.975,14	4.107,01	4.238,89	4.370,78	4.502,68	4.634,50	4.766,37	4.898,25	5.030,15	5.161,99	5.288,44
Ib	-	3.391,21	3.517,99	3.644,76	3.771,53	3.898,30	4.025,08	4.151,87	4.278,61	4.405,41	4.532,17	4.658,94	4.785,71	4.912,20
IIa	-	3.174,27	3.290,72	3.407,19	3.523,61	3.640,05	3.756,50	3.872,94	3.989,40	4.105,83	4.222,32	4.338,76	4.455,13	-
IIb	-	3.020,61	3.126,73	3.232,88	3.339,03	3.445,19	3.551,33	3.657,49	3.763,64	3.869,79	3.975,96	4.082,08	4.128,47	-
III	-	2.955,24	3.054,46	3.153,73	3.253,01	3.352,27	3.451,55	3.550,79	3.650,05	3.749,34	3.848,63	3.947,89	4.042,31	-
IVa	-	2.757,84	2.848,66	2.939,47	3.030,32	3.121,14	3.211,97	3.302,80	3.393,64	3.484,47	3.575,31	3.666,15	3.755,73	-
IVb	-	2.582,19	2.654,22	2.726,28	2.798,30	2.870,36	2.942,39	3.014,46	3.086,51	3.158,55	3.230,63	3.302,67	3.312,24	-
Vb	-	2.373,32	2.430,38	2.492,05	2.555,37	2.618,73	2.682,08	2.745,41	2.808,78	2.872,13	2.935,48	2.998,83	3.003,22	-
Vc	-	2.248,89	2.300,39	2.354,42	2.408,45	2.464,75	2.524,68	2.584,67	2.644,59	2.704,55	2.763,72	-	-	-
VI	-	2.163,00	2.202,73	2.242,49	2.282,22	2.323,16	2.364,90	2.406,64	2.449,13	2.495,47	2.541,78	2.578,03	-	-
VII	-	2.058,65	2.090,28	2.122,56	2.154,85	2.187,12	2.219,40	2.251,72	2.283,99	2.317,16	2.351,08	2.375,54	-	-
VIII	-	1.966,74	1.995,41	2.024,04	2.052,69	2.081,35	2.110,90	2.140,42	2.169,95	2.191,89	-	-	-	-
IXa	-	1.913,95	1.942,43	1.970,90	1.999,37	2.027,85	2.056,31	2.084,92	2.114,19	-	-	-	-	-
IXb	-	1.871,51	1.897,49	1.923,45	1.949,45	1.975,44	2.001,44	2.027,41	2.049,38	-	-	-	-	-
X	-	1.798,20	1.824,22	1.850,18	1.876,19	1.902,15	1.928,15	1.954,15	1.980,09	-	-	-	-	-

**Anlage 1.1 zum TV AWO Berlin**  
**Stundenentgelte ab 1. Juli 2016**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Ia	-	21,89	22,66	23,44	24,22	25,00	25,78	26,55	27,33	28,11	28,89	29,66	30,44	31,19
Ib	-	20,00	20,75	21,49	22,24	22,99	23,74	24,48	25,23	25,98	26,73	27,47	28,22	28,97
IIa	-	18,72	19,41	20,09	20,78	21,47	22,15	22,84	23,53	24,21	24,90	25,59	26,27	-
IIb	-	17,81	18,44	19,06	19,69	20,32	20,94	21,57	22,19	22,82	23,45	24,07	24,35	-
III	-	17,43	18,01	18,60	19,18	19,77	20,35	20,94	21,53	22,11	22,70	23,28	23,84	-
IVa	-	16,26	16,80	17,33	17,87	18,41	18,94	19,48	20,01	20,55	21,08	21,62	22,15	-
IVb	-	15,23	15,65	16,08	16,50	16,93	17,35	17,78	18,20	18,63	19,05	19,48	19,53	-
Vb	-	14,00	14,33	14,70	15,07	15,44	15,82	16,19	16,56	16,94	17,31	17,68	17,71	-
Vc	-	13,26	13,57	13,88	14,20	14,54	14,89	15,24	15,60	15,95	16,30	-	-	-
VI	-	12,76	12,99	13,22	13,46	13,70	13,95	14,19	14,44	14,72	14,99	15,20	-	-
VII	-	12,14	12,33	12,52	12,71	12,90	13,09	13,28	13,47	13,66	13,86	14,01	-	-
VIII	-	11,60	11,77	11,94	12,11	12,27	12,45	12,62	12,80	12,93	-	-	-	-
IXa	-	11,29	11,45	11,62	11,79	11,96	12,13	12,30	12,47	-	-	-	-	-
IXb	-	11,04	11,19	11,34	11,50	11,65	11,80	11,96	12,09	-	-	-	-	-
X	-	10,60	10,76	10,91	11,06	11,22	11,37	11,52	11,68	-	-	-	-	-

**Anlage 2 zum TV AWO Berlin**  
**Entgelttabelle ab 1. Juli 2016**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
KrT XIII		3.786,75	3.903,78	3.994,80	4.085,81	4.176,83	4.267,87	4.358,88	4.449,90
KrT XII		3.503,49	3.612,46	3.697,22	3.781,99	3.866,73	3.951,48	4.036,25	4.121,03
KrT XI		3.313,94	3.418,54	3.499,88	3.581,24	3.662,58	3.743,93	3.825,29	3.906,64
KrT X		3.129,29	3.226,33	3.301,80	3.377,29	3.452,75	3.528,21	3.603,68	3.679,15
KrT IX		2.959,45	3.049,20	3.119,01	3.188,80	3.258,61	3.328,42	3.398,22	3.468,01
KrT VIII		2.801,83	2.884,98	2.949,66	3.014,35	3.079,02	3.143,69	3.208,36	3.273,01
KrT VII		2.657,43	2.734,24	2.793,97	2.853,71	2.913,44	2.973,19	3.032,92	3.092,65
KrT VI		2.488,65	2.559,03	2.613,77	2.668,52	2.723,26	2.777,99	2.832,73	2.887,50
KrT Va		2.407,69	2.473,49	2.524,68	2.575,83	2.627,03	2.678,22	2.729,40	2.780,56
KrT V		2.351,71	2.413,97	2.462,39	2.510,83	2.559,24	2.607,65	2.656,09	2.704,52
KrT IV		2.250,00	2.305,35	2.348,39	2.391,43	2.434,47	2.477,51	2.520,57	2.563,58
KrT III		2.153,77	2.200,80	2.237,37	2.273,94	2.310,54	2.347,10	2.383,67	2.420,23
KrT II		2.049,38	2.089,65	2.121,71	2.153,73	2.185,82	2.217,87	2.249,94	2.281,99
KrT I		1.971,72	2.007,28	2.034,96	2.062,63	2.090,62	2.119,13	2.147,65	2.176,19



## Anlage 2.1 zum TV AWO Berlin

## Stundenentgelte ab 1. Juli 2016

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
KrT XIII		22,33	23,02	23,56	24,09	24,63	25,17	25,71	26,24
KrT XII		20,66	21,30	21,80	22,30	22,80	23,30	23,80	24,30
KrT XI		19,54	20,16	20,64	21,12	21,60	22,08	22,56	23,04
KrT X		18,45	19,03	19,47	19,92	20,36	20,81	21,25	21,70
KrT IX		17,45	17,98	18,39	18,81	19,22	19,63	20,04	20,45
KrT VIII		16,52	17,01	17,39	17,78	18,16	18,54	18,92	19,30
KrT VII		15,67	16,12	16,48	16,83	17,18	17,53	17,89	18,24
KrT VI		14,68	15,09	15,41	15,74	16,06	16,38	16,71	17,03
KrT Va		14,20	14,59	14,89	15,19	15,49	15,79	16,10	16,40
KrT V		13,87	14,24	14,52	14,81	15,09	15,38	15,66	15,95
KrT IV		13,27	13,60	13,85	14,10	14,36	14,61	14,86	15,12
KrT III		12,70	12,98	13,19	13,41	13,63	13,84	14,06	14,27
KrT II		12,09	12,32	12,51	12,70	12,89	13,08	13,27	13,46
KrT I		11,63	11,84	12,00	12,16	12,33	12,50	12,67	12,83

## Anlage 3 zum TV AWO Berlin

## Entgelttabelle (Lohngruppen) ab 1. Juli 2016

1	1	2	3	4	5	6	7	8
9		2.595,80	2.632,97	2.670,76	2.709,16	2.748,13	2.788,19	2.829,70
8a		2.545,77	2.582,14	2.619,10	2.656,66	2.694,83	2.733,61	2.773,00
8		2.495,71	2.531,30	2.567,45	2.604,18	2.641,51	2.679,42	2.717,95
7a		2.447,85	2.482,66	2.518,03	2.553,97	2.590,48	2.627,59	2.665,28
7		2.399,96	2.433,99	2.468,59	2.503,74	2.539,46	2.575,73	2.612,61
6a		2.354,13	2.387,45	2.421,29	2.455,69	2.490,63	2.526,12	2.562,21
6		2.308,30	2.340,88	2.373,99	2.407,62	2.441,81	2.476,52	2.511,81
5a		2.264,45	2.296,34	2.328,75	2.361,64	2.395,09	2.429,05	2.463,58
5		2.220,61	2.251,78	2.283,48	2.315,66	2.348,37	2.381,59	2.415,33
4a		2.178,64	2.209,14	2.240,15	2.271,65	2.303,64	2.336,15	2.369,20
4		2.136,69	2.166,52	2.196,84	2.227,65	2.258,95	2.290,71	2.323,03
3a		2.096,52	2.125,73	2.155,38	2.185,53	2.216,14	2.247,27	2.278,86
3		2.056,37	2.084,93	2.113,94	2.143,43	2.173,36	2.203,79	2.234,69
2a		2.017,95	2.045,90	2.074,27	2.103,10	2.132,41	2.162,19	2.192,44
2		1.979,51	2.006,85	2.034,61	2.062,81	2.091,48	2.120,60	2.150,17
1a		1.942,76	1.969,50	1.996,65	2.024,27	2.052,30	2.080,78	2.109,72
1		1.905,98	1.932,14	1.958,69	1.985,68	2.013,11	2.040,98	2.069,29

## Anlage 3.1 zum TV AWO Berlin

## Stundenentgelte (Lohngruppen) ab 1. Juli 2016

1	1	2	3	4	5	6	7	8
9		15,31	15,53	15,75	15,98	16,21	16,44	16,69
8a		15,01	15,23	15,45	15,67	15,89	16,12	16,35
8		14,72	14,93	15,14	15,36	15,58	15,80	16,03
7a		14,44	14,64	14,85	15,06	15,28	15,50	15,72
7		14,15	14,35	14,56	14,77	14,98	15,19	15,41
6a		13,88	14,08	14,28	14,48	14,69	14,90	15,11
6		13,61	13,80	14,00	14,20	14,40	14,60	14,81
5a		13,35	13,54	13,73	13,93	14,12	14,32	14,53
5		13,10	13,28	13,47	13,66	13,85	14,04	14,24
4a		12,85	13,03	13,21	13,40	13,59	13,78	13,97
4		12,60	12,78	12,96	13,14	13,32	13,51	13,70
3a		12,36	12,54	12,71	12,89	13,07	13,25	13,44
3		12,13	12,30	12,47	12,64	12,82	13,00	13,18
2a		11,90	12,07	12,23	12,40	12,58	12,75	12,93
2		11,67	11,83	12,00	12,16	12,33	12,51	12,68
1a		11,46	11,61	11,77	11,94	12,10	12,27	12,44
1		11,24	11,39	11,55	11,71	11,87	12,04	12,20

## Anlage 1 zum TV AWO Berlin

## Entgelttabelle ab 1. April 2017

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	3.735,25	4.141,41	4.294,38	4.837,66	5.249,09	-
E 14	3.381,88	3.751,07	3.967,34	4.294,38	4.795,46	-
E 13	3.118,14	3.460,99	3.645,59	4.004,27	4.500,08	-
E 12	2.800,00	3.102,31	3.534,82	3.914,60	4.405,13	-
E 11	2.707,18	2.991,55	3.207,79	3.534,82	4.009,55	-
E 10	2.609,23	2.887,64	3.102,31	3.318,56	3.730,01	-
E 9	2.315,31	2.557,65	2.681,41	3.023,19	3.297,48	-
E 8	2.170,95	2.397,83	2.500,93	2.598,91	2.707,18	2.774,21
E 7	2.036,89	2.248,29	2.387,50	2.490,62	2.573,14	2.645,30
E 6	2.000,81	2.207,04	2.310,17	2.413,30	2.480,31	2.552,49
E 5	1.918,30	2.114,24	2.217,36	2.315,31	2.392,67	2.444,22
E 4	1.825,49	2.016,28	2.145,17	2.217,36	2.289,55	2.335,93
E 3	1.799,71	1.985,34	2.036,89	2.119,39	2.186,42	2.243,13
E 2	1.665,66	1.835,80	1.887,37	1.938,92	2.057,52	2.181,27
E 1	-	1.500,00	1.516,12	1.547,06	1.578,01	1.655,34

## Anlage D.1

## Anlage 1.1 zum TV AWO Berlin

## Stundenentgelte ab 1. April 2017

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	22,03	24,42	25,32	28,53	30,95	-
E 14	19,94	22,12	23,40	25,32	28,28	-
E 13	18,39	20,41	21,50	23,61	26,54	-
E 12	16,51	18,29	20,85	23,09	25,98	-
E 11	15,96	17,64	18,92	20,85	23,65	-
E 10	15,39	17,03	18,29	19,57	22,00	-
E 9	13,65	15,08	15,81	17,83	19,45	-
E 8	12,80	14,14	14,75	15,33	15,96	16,36
E 7	12,01	13,26	14,08	14,69	15,17	15,60
E 6	11,80	13,02	13,62	14,23	14,63	15,05
E 5	11,31	12,47	13,08	13,65	14,11	14,41
E 4	10,77	11,89	12,65	13,08	13,50	13,78
E 3	10,61	11,71	12,01	12,50	12,89	13,23
E 2	9,82	10,83	11,13	11,43	12,13	12,86
E 1	-	8,85	8,94	9,12	9,31	9,76

## Anlage 2 zum TV AWO Berlin

## Entgelttabelle ab 1. April 2017

€	1	2	3	4	5	6
Kr 12a	-	-	3.534,82	3.914,60	4.405,13	4.622,24
Kr 11b	-	-	-	3.534,82	4.009,55	4.226,65
Kr 11a	-	-	3.207,79	3.534,82	4.009,55	-
Kr 10a	-	-	3.102,31	3.318,56	3.730,00	-
Kr 9d	-	-	3.023,19	3.297,48	3.513,72	-
Kr 9c	-	-	2.939,21	3.144,50	3.339,65	-
Kr 9b	-	-	2.681,41	3.023,19	3.144,50	-
Kr 9a	-	-	2.681,41	2.774,21	2.939,21	-
Kr 8a	2.248,29	2.387,50	2.500,93	2.598,91	2.774,21	2.939,21
Kr 7a	2.088,45	2.248,29	2.387,50	2.598,91	2.707,18	2.815,45
Kr 4a	1.877,07	2.016,28	2.145,17	2.413,29	2.480,31	2.609,23
Kr 3a	1.799,71	1.985,33	2.036,89	2.119,39	2.186,42	2.335,94

## Anlage E.1

## Anlage 2.1 zum TV AWO Berlin

## Stundenentgelte ab 1. April 2017

€	1	2	3	4	5	6
Kr 12a	-	-	20,85	23,09	25,98	27,26
Kr 11b	-	-	-	20,85	23,65	24,93
Kr 11a	-	-	18,92	20,85	23,65	-
Kr 10a	-	-	18,29	19,57	22,00	-
Kr 9d	-	-	17,83	19,45	20,72	-
Kr 9c	-	-	17,33	18,54	19,69	-
Kr 9b	-	-	15,81	17,83	18,54	-
Kr 9a	-	-	15,81	16,36	17,33	-
Kr 8a	13,26	14,08	14,75	15,33	16,36	17,33
Kr 7a	12,32	13,26	14,08	15,33	15,96	16,60
Kr 4a	11,07	11,89	12,65	14,23	14,63	15,39
Kr 3a	10,61	11,71	12,01	12,50	12,89	13,78

## Anlage 1 zum TV AWO Berlin

## Entgelttabelle ab 1. Oktober 2017

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	3.776,75	4.187,43	4.342,09	4.891,41	5.307,41	-
E 14	3.419,45	3.792,75	4.011,43	4.342,09	4.848,74	-
E 13	3.152,79	3.499,44	3.686,10	4.048,76	4.550,08	-
E 12	2.831,11	3.136,78	3.574,10	3.958,09	4.454,08	-
E 11	2.737,26	3.024,79	3.243,43	3.574,10	4.054,10	-
E 10	2.638,22	2.919,73	3.136,78	3.355,43	3.771,45	-
E 9	2.341,04	2.586,07	2.711,20	3.056,78	3.334,12	-
E 8	2.195,07	2.424,47	2.528,72	2.627,79	2.737,26	2.805,04
E 7	2.059,52	2.273,27	2.414,03	2.518,30	2.601,73	2.674,69
E 6	2.023,04	2.231,57	2.335,83	2.440,11	2.507,87	2.580,85
E 5	1.939,61	2.137,73	2.241,99	2.341,04	2.419,25	2.471,38
E 4	1.845,77	2.038,68	2.169,00	2.241,99	2.314,99	2.361,89
E 3	1.819,71	2.007,40	2.059,52	2.142,94	2.210,71	2.268,06
E 2	1.684,16	1.856,20	1.908,34	1.960,47	2.080,38	2.205,50
E 1	-	1.506,91	1.532,97	1.564,24	1.595,54	1.673,74

## Anlage F.1

## Anlage 1.1 zum TV AWO Berlin

## Stundenentgelte ab 1. Oktober 2017

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	22,27	24,69	25,61	28,85	31,30	-
E 14	20,17	22,37	23,66	25,61	28,59	-
E 13	18,59	20,64	21,74	23,88	26,83	-
E 12	16,70	18,50	21,08	23,34	26,27	-
E 11	16,14	17,84	19,13	21,08	23,91	-
E 10	15,56	17,22	18,50	19,79	22,24	-
E 9	13,81	15,25	15,99	18,03	19,66	-
E 8	12,94	14,30	14,91	15,50	16,14	16,54
E 7	12,15	13,41	14,24	14,85	15,34	15,77
E 6	11,93	13,16	13,77	14,39	14,79	15,22
E 5	11,44	12,61	13,22	13,81	14,27	14,57
E 4	10,88	12,02	12,79	13,22	13,65	13,93
E 3	10,73	11,84	12,15	12,64	13,04	13,38
E 2	9,93	10,95	11,25	11,56	12,27	13,01
E 1	-	8,89	9,04	9,22	9,41	9,87

## Anlage 2 zum TV AWO Berlin

## Entgelttabelle ab 1. Oktober 2017

€	1	2	3	4	5	6
Kr 12a	-	-	3.574,10	3.958,09	4.454,08	4.673,60
Kr 11b	-	-	-	3.574,10	4.054,10	4.273,61
Kr 11a	-	-	3.243,43	3.574,10	4.054,10	-
Kr 10a	-	-	3.136,78	3.355,43	3.771,45	-
Kr 9d	-	-	3.056,78	3.334,12	3.552,76	-
Kr 9c	-	-	2.971,87	3.179,44	3.376,76	-
Kr 9b	-	-	2.711,20	3.056,78	3.179,44	-
Kr 9a	-	-	2.711,20	2.805,04	2.971,87	-
Kr 8a	2.273,27	2.414,03	2.528,72	2.627,78	2.805,04	2.971,87
Kr 7a	2.111,66	2.273,27	2.414,03	2.627,78	2.737,26	2.846,74
Kr 4a	1.897,92	2.038,69	2.169,01	2.440,11	2.507,87	2.638,22
Kr 3a	1.819,71	2.007,39	2.059,53	2.142,94	2.210,71	2.361,89

## Anlage G.1

## Anlage 2.1 zum TV AWO Berlin

## Stundenentgelte ab 1. Oktober 2017

€	1	2	3	4	5	6
Kr 12a	-	-	21,08	23,34	26,27	27,56
Kr 11b	-	-	-	21,08	23,91	25,20
Kr 11a	-	-	19,13	21,08	23,91	-
Kr 10a	-	-	18,50	19,79	22,24	-
Kr 9d	-	-	18,03	19,66	20,95	-
Kr 9c	-	-	17,53	18,75	19,91	-
Kr 9b	-	-	15,99	18,03	18,75	-
Kr 9a	-	-	15,99	16,54	17,53	-
Kr 8a	13,41	14,24	14,91	15,50	16,54	17,53
Kr 7a	12,45	13,41	14,24	15,50	16,14	16,79
Kr 4a	11,19	12,02	12,79	14,39	14,79	15,56
Kr 3a	10,73	11,84	12,15	12,64	13,04	13,93