

Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.

Lesefassung Tarifwerk AWO Berlin

Stand: 1. September 2022

Vorbemerkung:

Die durchgeschriebene Fassung dient der besseren Lesbarkeit im Vergleich zu den Änderungsstarifverträgen und ist kein unterschriebener Tarifvertrag. Verbindlich bleiben weiterhin in jedem Fall die bestehenden (Änderungs-) Tarifverträge.

Die durchgeschriebene Fassung wurde mit großer Sorgfalt erstellt. Sollte diese trotzdem Fehler beinhalten, bittet der Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. um einen Hinweis.

Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.

Auf den Häfen 30/32 . 28203 Bremen . Telefon 0421.49 18 78 - 21 . Telefax: 0421.49 18 78 – 30

Vereinsitz: Berlin, Vereinsregister Amtsgericht Charlottenburg, VR 24284B
Vorsitzender Rifat Fersahoglu-Weber . Geschäftsführer Gero Kettler

INHALTSVERZEICHNIS

TV AWO BERLIN	6
§ 1 Geltungsbereich	7
§ 2 Arbeitsvertrag	7
§ 2a Versetzung	7
§ 3 Probezeit	8
§ 4 Ärztliche Untersuchung.....	8
§ 5 Allgemeine Pflichten	9
§ 6 Pflichten zur Verschwiegenheit.....	9
§ 7 Belohnungen und Geschenke.....	10
§ 8 Nebentätigkeit.....	10
§ 9 Personalakten.....	10
§ 10 Haftung.....	11
§ 11 Regelmäßige Arbeitszeit.....	11
§ 11a Teilzeitbeschäftigung	15
§ 12 vakant.....	16
§ 13 Überstunden	16
§ 14 Nichtdienstplanmäßige Arbeitszeit.....	18
§ 15 Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen	18
§ 16 Zeitzuschläge, Überstundenentgelt.....	19
§ 17 Entgelt Nichtvollbeschäftigter	21
§ 18 Bereitschaftsdienst in Heimen	21
§ 19 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft in Krankenhäusern und Kliniken	22
§ 19a Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft für haus- und betriebstechnische Dienste.....	25
§ 20 Arbeitsversäumnis	25
§ 21 Beschäftigungszeit.....	26
§ 22 Eingruppierung	27
§ 22a Eingruppierung in besonderen Fällen	28

§ 22b Eingruppierung und Entgelt der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten, Horten und Einrichtungen im Bereich Hilfen zur Erziehung	28
§ 22c Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit	31
§ 23 Entgelt	32
§ 24 Stufen der Entgelttabelle	32
§ 25 Allgemeine Regelungen zu den Stufen	34
§ 26 Zulage „Facherzieher*in für Integration“	35
§ 27 vakant	36
§ 28 vakant	36
§ 29 vakant	36
§ 30 Kosten der Fort- und Weiterbildung	36
§ 31 Krankenbezüge und Krankengeldzuschuss	37
§ 32 Jubiläumswendigung	39
§ 33 Sterbegeld	40
§ 34 Reisekostenvergütung	41
§ 35 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung	41
§ 36 Erholungsurlaub	42
§ 37 Urlaubsentgelt	45
§ 38 Arbeitsbefreiung	46
§ 39 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung, gegenseitiges Einvernehmen oder Erreichung der Altersgrenze für die Regelaltersrente	48
§ 39a Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	50
§ 40 Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Änderung des Arbeitsvertrages	51
§ 41 Außerordentliche Kündigung	51
§ 42 Zeugnis	52
§ 43 Werkdienstwohnung	52
§ 44 Sachbezüge	53
§ 45 Schutz- und Arbeitskleidung	53
§ 46 Zuwendung	54
§ 47 Höhe der Zuwendung	57
§ 48 Vermögenswirksame Leistungen	59

§ 49 Mitteilung der Anlageart.....	60
§ 50 Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs	60
§ 51 Änderung der vermögenswirksamen Leistung	61
§ 52 Nachweis bei Anlage nach § 2 Abs. 1 Buchst. c) des Dritten Vermögensbildungs- gesetzes oder inhaltsgleicher Vorschriften	61
§ 53 Wegfall von Vergütungsspitzenbeträgen.....	61
§ 54 Ausschlussfrist.....	62
§ 55 Auflegung der Tarifverträge	62
§ 56 Besitzstandswahrung.....	62
§ 57 Vorteilsregelung.....	63
§ 58 Inkrafttreten, Laufzeit	63
Anlage 1 zum TV AWO Berlin Entgelttabelle ab 1. Juli 2021.....	65
Anlage 1.1 zum TV AWO Berlin Stundenentgelte ab 1. Juli 2021	65
Anlage 2 zum TV AWO Berlin Entgelttabelle ab 1. Juli 2021.....	66
Anlage 2.1 zum TV AWO Berlin Stundenentgelte ab 1. Juli 2021	66
Anlage 1 zum TV AWO Berlin Entgelttabelle ab 1. April 2022.....	67
Anlage 1.1 zum TV AWO Berlin Stundenentgelte ab 1. April 2022.....	67
Anlage 2 zum TV AWO Berlin Entgelttabelle ab 1. April 2022.....	68
Anlage 2.1 zum TV AWO Berlin Stundenentgelte ab 1. April 2022.....	68
Anlage 1 zum TV AWO Berlin Entgelttabelle ab 1. August 2022	69
Anlage 1.1 zum TV AWO Berlin Stundenentgelte ab 1. August 2022.....	69
Anlage 2 zum TV AWO Berlin Entgelttabelle ab 1. August 2022	70
Anlage 2.1 zum TV AWO Berlin Stundenentgelte ab 1. August 2022.....	70
Anlage 1 zum TV AWO Berlin Entgelttabelle ab 1. Dezember 2022.....	71
Anlage 1.1 zum TV AWO Berlin Stundenentgelte ab 1. Dezember 2022.....	71
Anlage 2 zum TV AWO Berlin Entgelttabelle ab 1. Dezember 2022.....	72
Anlage 2.1 zum TV AWO Berlin Stundenentgelte ab 1. Dezember 2022.....	72

Anlage 1 zum TV AWO Berlin Entgelttabelle ab 1. Juli 2023.....	73
Anlage 1.1 zum TV AWO Berlin Stundenentgelte ab 1. Juli 2023	73
Anlage 2 zum TV AWO Berlin Entgelttabelle ab 1. Juli 2023.....	74
Anlage 2.1 zum TV AWO Berlin Stundenentgelte ab 1. Juli 2023	74
Anlage 3 zum TV AWO Berlin	75
Anlage 4 zum TV AWO Berlin Entgelttabelle ab 1. Januar 2022	76
Anlage 4.1 zum TV AWO Berlin Stundenentgelte ab 1. Januar 2022	76
Anlage 4 zum TV AWO Berlin Entgelttabelle ab 1. April 2022	77
Anlage 4.1 zum TV AWO Berlin Stundenentgelte ab 1. April 2022.....	77
Anlage 4 zum TV AWO Berlin Entgelttabelle ab 1. Oktober 2022.....	78
Anlage 4.1 zum TV AWO Berlin Stundenentgelte ab 1. Oktober 2022	78
Anlage 4 zum TV AWO Berlin Entgelttabelle ab 1. April 2023	79
Anlage 4.1 zum TV AWO Berlin Stundenentgelte ab 1. April 2023.....	79
Anlage 4 zum TV AWO Berlin Entgelttabelle ab 1. Juli 2023.....	80
Anlage 4.1 zum TV AWO Berlin Stundenentgelte ab 1. Juli 2023	80
Anlage 4 zum TV AWO Berlin Entgelttabelle ab 1. Dezember 2023.....	81
Anlage 4.1 zum TV AWO Berlin Stundenentgelte ab 1. Dezember 2023.....	81
Anhang zu der Anlage 4.....	82
Vorbemerkungen.....	82
TV-Ü AWO BERLIN	97
Abschnitt I Allgemeine Vorschriften	98
§ 1 Geltungsbereich	98
§ 2 Ablösung bisheriger Tarifverträge	98
Abschnitt II Überleitungsregelungen	99
§ 3 Überleitung in die Entgeltordnung des TV-L	99
§ 4 Bestimmung der neuen Entgeltgruppe.....	99
§ 5 Stufenzuordnung und Überleitungsentgelt.....	100

Abschnitt III Besitzstandsregelungen	101
§ 6 Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege.....	101
§ 7 Vergütungsgruppenzulagen.....	101
§ 8 Besitzstände „Kinderzuschlag“ und „Verheiratetenzuschlag“	103
§ 9 Sonstige eingruppierungsabhängige Entgeltbestandteile.....	104
Abschnitt IV Zuordnung zu der Stufe 6 am 1. Januar 2021	104
§ 10 Zuordnung zu der Stufe 6 am 1. Januar 2021.....	104
Abschnitt V Überleitung in den Anhang zu der Anlage 4 zum TV AWO Berlin	105
§ 11 Überleitung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten, Horten und Einrichtungen im Bereich Hilfen zur Erziehung in den Anhang zu der Anlage 4 zum TV AWO Berlin am 1. Januar 2022	105
§ 12 Überleitung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst mit Ausnahme der Beschäftigten im Bereich Unterkünfte für Geflüchtete in den Anhang zu der Anlage 4 zum TV AWO Berlin am 1. April 2023	109
§ 13 Überleitung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst im Bereich Unterkünfte für Geflüchtete in den Anhang zu der Anlage 4 zum TV AWO Berlin am 1. April 2024.....	110
§ 14 Inkrafttreten/ Laufzeit	110
Anlage 1.....	111
Anlage 2.....	112
Anlage 3.....	113
TV CORONA-SONDERZAHLUNG AWO BERLIN	114
§ 1 Geltungsbereich	115
§ 2 Einmalige Corona-Sonderzahlung	115
§ 3 Inkrafttreten	116
TV-FAHRRADLEASING AWO BERLIN.....	117
§ 1 Geltungsbereich	118
§ 2 Grundsätze der Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings	118
§ 3 Nutzungsdauer	119
§ 4 Ausgestaltung.....	119
§ 5 Inkrafttreten	120

TV AWO Berlin

**Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer und
Arbeitnehmerinnen der Arbeiterwohlfahrt Berlin**

(TV AWO Berlin)

vom 19. August 2009

in der Fassung des

4. Änderungstarifvertrages vom 18. September 2017;
5. Änderungstarifvertrages vom 19. April 2018;
6. Änderungstarifvertrages vom 17. Mai 2018;
7. Änderungstarifvertrages vom 17. Juni 2019;
8. Änderungstarifvertrages vom 29. Mai 2020;
9. Änderungstarifvertrages vom 25. Mai 2022.

- gültig ab 1. April 2022 -

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer*, 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) ¹Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen, dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung auszuhändigen. ²Im 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

¹Dem 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. ²Die Rechtsstellung des Arbeitnehmers bleibt unberührt.

* *Die in diesem Tarifvertrag verwendete Bezeichnung Arbeitnehmer umfasst stets männliche und weibliche Arbeitnehmer.*

§ 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) ¹Der 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. ²Von dieser Befugnis darf der Arbeitgeber nicht ohne zwingenden Grund Gebrauch machen. ³Aus Gründen der Gesundheitspflege und zur Verhütung von 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) ¹Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. ²Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist die Untersuchung durchzuführen, wenn er besonderer Ansteckungsgefahr ausgesetzt war.
- (3) ¹Arbeitnehmer, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. ²Arbeitnehmer, 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) ¹Es 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.

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

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

⁷Einem bevollmächtigten Mitglied des Betriebsrates darf die Einsicht nicht verweigert werden.

- (2) ¹Der 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. ²Seine 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) ¹Die tägliche Arbeitszeit wird durch Dienstpläne geregelt. ²Dies gilt auch für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaftsregelungen. ³Die 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) ¹In Verwaltungen und Betrieben, deren Aufgaben Sonntags- und Feiertagsarbeiten erfordern, muss an Sonntagen und an Wochenfeiertagen dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich gearbeitet werden. ²Es sollen jedoch im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. ³Die 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. ⁴Erfolgt der Ausgleich an einem Wochenfeiertag, wird für jede auszugleichende Arbeitsstunde das Stundenentgelt (§ 16 Abs. 3 Satz 1) gezahlt.

⁵Die 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) ¹Woche ist der Zeitraum von Montag, 0.00 Uhr, bis zum folgenden Sonntag, 24.00 Uhr.

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

³Arbeit 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.

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

⁵Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr.

(11) ¹Wechselschichtarbeit 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. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

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

(12) ¹Der 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.

²Der 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.

³Die Wechselschichtzulage beträgt 105,00 Euro monatlich.

⁴Die 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) 40,00 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) ¹Mit 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.

²Durch die Reduzierung soll kein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis nach § 8 SGB IV entstehen.

³Die Reduzierung der Arbeitszeit nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ⁴Sie 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 Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

§ 12

vakant

§ 13

Überstunden

- (1) ¹Überstunden 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.

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

⁴Die 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) ¹Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. ²Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt.

³Muss 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) ¹Bei 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. ²Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.
- (4) ¹Gelegentliche Überstunden können für insgesamt sechs Arbeitstage innerhalb eines Kalendermonats auch vom unmittelbaren Vorgesetzten angeordnet werden. ²Andere Überstunden sind vorher schriftlich anzuordnen.
- (5) ¹Überstunden sind grundsätzlich bis zum Ende des nächsten Kalendermonats durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. ²Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden das Entgelt (§ 23) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. ³Im Übrigen wird für die ausgeglichenen Überstunden nach Ablauf des Ausgleichszeitraums lediglich der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 16 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a]) gezahlt. ⁴Für jede nicht ausgeglichene Überstunde wird das Überstundenentgelt (§ 16 Abs. 3 Satz 2) gezahlt.
- (6) unbesetzt
- (7) ¹Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 11 bis 15 erhalten nur dann Überstundenentgelt, wenn die Leistung der Überstunden für sämtliche Arbeitnehmer ihrer Dienststelle, gegebenenfalls ihrer Verwaltungseinheit, angeordnet ist. ²Andere 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) ¹Wird 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. ²Bei mehreren Inanspruchnahmen bis zum nächsten dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitsbeginn wird die Stundengarantie nach Satz 1 nur einmal, und zwar für die kürzeste Inanspruchnahme, angesetzt.

³Voraussetzung 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.

⁴Sätze 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) ¹Soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen, wird an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor Neujahr jeweils ganztägig 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. ²Dem 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. ³Kann 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) ¹Der Arbeitnehmer erhält neben seinem Entgelt (§ 23) Zeitzuschläge.

²Sie betragen je Stunde

a) für Überstunden

bei Beschäftigten mit körperlich/ handwerklich geprägten Tätigkeiten	25 v. H. der Stufe 1,
in den Entgeltgruppen 1 bis 8	25 v.H.,
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.

³unbesetzt

- e) für Nachtarbeit 2,75 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) ¹Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Absatz 1 Buchst. b) bis d) und f) wird nur der jeweils höchste Zeitzuschlag gezahlt. ²Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Buchst. e) und f) wird nicht gezahlt neben Zulagen, Zuschlägen und Entschädigungen, in denen bereits eine entsprechende Leistung enthalten ist. ³Für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. ⁴Für 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. ⁵Sätze 1 und 2 bleiben unberührt.

⁶Der 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) ¹Das Stundenentgelt berechnet sich nach § 17 Absatz 1 Satz 3 und wird für jede Entgeltgruppe in Anlage 1.1 und Anlage 2.1 festgelegt.

²Das 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. ²Für 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.

³Zur 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.

⁴Arbeitsstunden, 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) ¹Arbeitnehmer 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).

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

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

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

- (2) ¹Der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit wird mit 25 v.H. als Arbeitszeit bewertet. ²Dabei wird eine angefangene halbe Stunde der ermittelten Arbeitszeit als halbe Stunde gerechnet. ³Der 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) ¹Ärzte, 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). ²Der 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) ¹Die nach Absatz 2 Buchst. a) errechnete Arbeitszeit kann auch durch Freizeit abgegolten werden. ²Dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet. ³Bei der Berechnung des Entgeltes nach Absatz 3 ist in diesem Falle nur die nach Absatz 2 Buchst. b) errechnete Arbeitszeit zu berücksichtigen.
- (5) ¹Die Bereitschaftsdienste werden den einzelnen Stufen aufgrund besonderer Vereinbarung zugewiesen. ²Die Zuweisung gilt für alle geleisteten Bereitschaftsdienste ohne Rücksicht auf die im Einzelfalle angefallene Arbeit. ³Für Ärzte erfolgt die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes als Nebenabrede (§ 2 Abs. 2) zum Arbeitsvertrag.
- ⁴Die 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. ⁵Die erstmalige Vereinbarung kann jedoch mit einer Frist von einem Monat nach Ablauf von sechs Monaten gekündigt werden.

(6) ¹Der 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). ²Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

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

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

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

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

²Ein Wochenendbereitschaftsdienst soll in den Stufen C und D nicht zusammenhängend von demselben Arbeitnehmer abgeleistet werden. ³Nach 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.

⁴Auf 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) ¹Für 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. ²Werden 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.

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

⁶Für 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 Nachdienstentschädigung nicht gewährt.

§ 19a

Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft für haus- und betriebstechnische Dienste

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

§ 20

Arbeitsversäumnis

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

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

- (3) ¹Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. ²Dauert 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. ³In besonderen Einzelfällen ist der Arbeitgeber berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. ⁴Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. ⁵Eine 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) ¹Die Eingruppierung der Arbeitnehmer richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung des TV-L, Stand 1. März 2016; die in der Entgeltordnung des TV-L, Stand 1. März 2016 in Anlage F vorgesehenen Entgeltgruppenzulagen und sonstige Zulagen, die sich unmittelbar aus der Entgeltordnung des TV-L, Stand 1. März 2016 ergeben, werden in der am 01. März 2016 vorgesehenen Höhe gezahlt; besondere Berufsgruppen, für die im TV-L, Stand 1. März 2016 keine Eingruppierung vorgesehen ist, werden nach Anlage 3 eingruppiert. ²Der Arbeitnehmer erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist. ³Der Arbeitnehmer ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. ⁴Die 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. ⁵Kann 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. ⁶Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 4 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. ⁷Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 4 oder 6 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. ⁸Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Arbeitnehmers bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollerklärungen zu § 22 Absatz 1:

- ¹Arbeitsvorgänge 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). ²Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.*
- 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

¹Ist 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. ²Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 22c sinngemäß.

³Ist 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. ⁴Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.

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

§ 22b

Eingruppierung und Entgelt der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten, Horten und Einrichtungen im Bereich Hilfen zur Erziehung

(1) ¹Abweichend von § 22 Absatz 1 Satz 1 richtet sich die Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten, Horten und in Einrichtungen im Bereich Hilfen zur Erziehung nicht nach der Entgeltordnung des TV-L, Stand 1. März 2016, sondern nach den Merkmalen des Anhangs zu der Anlage 4; im Übrigen gilt § 22 entsprechend. ²Besondere Berufsgruppen, für die in dem Anhang zu der Anlage 4 keine Eingruppierung vorgesehen ist, werden abweichend nach der Anlage 3 eingruppiert und erhalten Entgelt nach § 23 Absatz 2 Satz 1. ³Beschäftigte nach Satz 1 erhalten abweichend von § 23 Absatz 2 Entgelt nach der Anlage 4 und den daraus abgeleiteten Stundenentgelten der Anlage 4.1.

(2) Soweit in diesem Tarifvertrag auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht:

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
S 2	2
S 3	4
S 4	5
S 5 (nicht besetzt)	6
S 6 (nicht besetzt),	
S 7, S 8a, S 8b	8
S 9, S 10, S 11a	9 (mit verlängerten Stufen- laufzeiten in Stufe 2 und 3, keine Stufen 5 und 6)
S 11b, S 12, S 13, S 14	9
S 15, S 16	10
S 17	11
S 18	12.

§ 22b erhält ab dem 1. April 2023 folgende Fassung:

§ 22b

***Eingruppierung und Entgelt der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst
mit Ausnahme der Beschäftigten im Bereich Unterkünfte für Geflüchtete***

(1) ¹Abweichend von § 22 Absatz 1 Satz 1 richtet sich die Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst, mit Ausnahme der Beschäftigten im Bereich Unterkünfte für Geflüchtete, nicht nach der Entgeltordnung des TV-L, Stand 1. März 2016, sondern nach den Merkmalen des Anhangs zu der Anlage 4; im Übrigen gilt § 22 entsprechend. ²Besondere Berufsgruppen, für die in dem Anhang zu der Anlage 4 keine Eingruppierung vorgesehen ist, werden abweichend nach Anlage 3 eingruppiert und erhalten Entgelt nach § 23 Absatz 2 Satz 1. ³Beschäftigte nach Satz 1 erhalten abweichend von § 23 Absatz 2 Entgelt nach der Anlage 4 und den daraus abgeleiteten Stundenentgelten der Anlage 4.1.

(2) Soweit in diesem Tarifvertrag auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht:

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
-------------------	-------------------

S 2	2
S 3	4
S 4	5
S 5 (nicht besetzt)	6
S 6 (nicht besetzt), S 7, S 8a, S 8b	8
S 9, S 10, S 11a	9 (mit verlängerten Stufen- laufzeiten in Stufe 2 und 3, keine Stufen 5 und 6)
S 11b, S 12, S 13, S 14	9
S 15, S 16	10
S 17	11
S 18	12.

§ 22b erhält ab dem 1. April 2024 folgende Fassung:

§ 22b

Eingruppierung und Entgelt der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

(1) ¹Abweichend von § 22 Absatz 1 Satz 1 richtet sich die Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst nicht nach der Entgeltordnung des TV-L, Stand 1. März 2016, sondern nach den Merkmalen des Anhangs zu der Anlage 4; im Übrigen gilt § 22 entsprechend. ²Besondere Berufsgruppen, für die in dem Anhang zu der Anlage 4 keine Eingruppierung vorgesehen ist, werden abweichend nach Anlage 3 eingruppiert und erhalten Entgelt nach § 23 Absatz 2 Satz 1. ³Beschäftigte nach Satz 1 erhalten abweichend von § 23 Absatz 2 Entgelt nach der Anlage 4 und den daraus abgeleiteten Stundenentgelten der Anlage 4.1.

(2) Soweit in diesem Tarifvertrag auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht:

<i>die Entgeltgruppe</i>	<i>der Entgeltgruppe</i>
S 2	2
S 3	4
S 4	5
S 5 (nicht besetzt)	6
S 6 (nicht besetzt),	

S 7, S 8a, S 8b	8
S 9, S 10, S 11a	9 (mit verlängerten Stufenlaufzeiten in Stufe 2 und 3, keine Stufen 5 und 6)
S 11b, S 12, S 13, S 14	9
S 15, S 16	10
S 17	11
S 18	12.

§ 22c

Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird dem Arbeitnehmer vorübergehend eine andere Tätigkeit (§ 22 Absatz 1, § 22b Absatz 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) ¹Wird dem Arbeitnehmer vertretungsweise eine andere Tätigkeit (§ 22 Absatz 1, § 22b Absatz 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. ²Bei Berechnung der Frist sind bei mehreren Vertretungen Unterbrechungen von weniger als jeweils drei Wochen unschädlich. ³Auf 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) ¹Die 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.

²Zu 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) ¹Der Arbeitnehmer erhält monatlich ein Tabellenentgelt. ²Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.
- (2) ¹Die 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. ²Das Entgelt von Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst, die nach dem Anhang zu der Anlage 4 eingruppiert sind, richtet sich nach § 22b Absatz 1 Satz 3.

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) ¹Die Entgeltgruppen E 2 bis E 15 und die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. ²Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung des TV-L, Stand 1. März 2016, der Anlage 3 sowie des Anhangs zu der Anlage 4 geregelt.

(2) ¹Beschäftigte mit einer Beschäftigungszeit (§ 21) von weniger als einem Jahr erhalten das Monatstabellenentgelt der Stufe 1 ihrer Entgeltgruppe. ²Die Beschäftigten 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.

³Abweichend von Satz 2 erreichen die Beschäftigten, deren Eingruppierung sich nach den Entgeltgruppen S 3 bis S 18 des Anhangs zu der Anlage 4 richtet, die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer Tätigkeit (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach vier Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

⁴Die Abweichungen von den Sätzen 1 bis 3 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung des TV-L, Stand 1. März 2016, der Anlage 3 sowie des Anhangs zu der Anlage 4 geregelt.

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

(4) ¹Zur 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. ²Arbeitnehmer mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v. H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. ³Die Zulage kann befristet werden. ⁴Sie 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) ¹Bei 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. ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 37,50 Euro* in den Entgeltgruppen 1 bis 8 beziehungsweise weniger als 75,00 Euro** in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die/der Arbeitnehmer während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 37,50 Euro* (Entgeltgruppen 1 bis 8) beziehungsweise 75,00 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 hinzugerechnet und anschließend der Unterschiedsbetrag ermittelt. ³Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ⁴Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Arbeitnehmer der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. ⁵Der 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:

¹Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil. ²Satz 1 gilt nicht für allgemeine Entgeltanpassungen in der Zeit zwischen dem 01.01.2021 und dem 31.12.2023.

* Redaktioneller Hinweis: ab dem 01.01.2023 in Höhe von 39,00 Euro.

** Redaktioneller Hinweis: ab dem 01.01.2023 in Höhe von 78,00 Euro.

§ 26

Zulage „Facherzieher*in für Integration“

- (1) ¹Erzieher*innen, die in S 8a eingruppiert sind, die Zusatzqualifikation „Facherzieher*in für Integration“ erfolgreich abgeschlossen haben und Integrationskinder bzw. Kinder mit individuellem Förderbedarf betreuen, erhalten eine monatliche Zulage. ²Für 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. ³Die Zulage wird ab Antragstellung bzw. erstmaliger Aufnahme der Tätigkeit für das gesamte Kindergartenjahr gezahlt, auch wenn das Integrationskind die Einrichtung verlassen sollte. ⁴Sollte der Antrag rückwirkend abschlägig beschieden werden, entfällt der Anspruch auf die Zulagenzahlung ab dem Folgemonat. ⁵Die Höhe der Zulage ergibt sich aus den Absätzen 3 und 4.
- (2) ¹Die 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. ²Der 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) – unbesetzt –
- (4) Als Zulage wird die Differenz zu der jeweiligen Stufe der S 8b (Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5) gezahlt, in der sich die Beschäftigten befinden würden, wenn sie nach den Regelungen des TV-Ü AWO Berlin in die S 8b übergeleitet worden wären; § 17 Absatz 2 findet Anwendung.
- (5) ¹Diese Zulagenregelung kann mit einer Frist von 3 Wochen, frühestens zum 31.03.2019, schriftlich gekündigt werden. ²Sollte 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 S 8b 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. ³Mit Inkrafttreten einer Neuregelung wird § 26 ohne Nachwirkung außer Kraft gesetzt.

§ 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) ¹Der 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. ²Absatz 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.

³Zurück 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) ¹Dem 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.

²Als 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. ³Bei 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) ¹Nach 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.

²Bemessungsgrundlage 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.

³Bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses bleiben steuer- und sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen unberücksichtigt.

(3) ¹Der 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.

²Der 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. ³Sollte 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) ¹Ist 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.

²Bis zur Abtretung der Ansprüche ist der Arbeitgeber berechtigt, die Leistungen zurückzubehalten.

(11) ¹Übersteigt der erlangte Schadensersatz die Leistungen des Arbeitgebers, so erhält der Arbeitnehmer den Unterschiedsbetrag. ²Bei 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

Jubiläumszuwendung

(1) ¹Die Arbeitnehmer erhalten bei Vollendung einer Beschäftigungszeit von 25, 40 und 50 Jahren eine Jubiläumszuwendung. ²Die Höhe der Jubiläumszuwendung beträgt bei einer Beschäftigungszeit

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

³Zur Beschäftigungszeit im Sinne des Satzes 1 rechnen alle Zeiten, die bei der Arbeiterwohlfahrt in einem Beschäftigungsverhältnis oder in einem Ausbildungsverhältnis zurückgelegt worden sind. ⁴Die Jubiläumsszuwendung 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 Jubiläumsszuwendung 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.

Protokollerklärung zu § 35:

Die Tarifvertragsparteien erklären übereinstimmend, dass der vor der Verabschiedung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes vom 17. August 2017 tarifvertraglich vereinbarte Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung die nach § 1a Absatz 1a BetrAVG bestehende gesetzliche Verpflichtung zur Weitergabe eingesparter Sozialversicherungsbeiträge ersetzt. Dies gilt, soweit der Tarifvertrag einen Zuschuss oberhalb der gesetzlichen Verpflichtung vorsieht und auch für vor dem 1. Januar 2019 geschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen.

§ 36

Erholungsurlaub

- (1) ¹Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
²Die 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) ¹Zusatzurlaub wird nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt.
²Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Urlaubsjahr zusammen 34 Arbeitstage nicht überschreiten.
³Satz 1 und 2 sind auf den Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz oder nach Vorschriften für politisch Verfolgte nicht anzuwenden.
⁴Für Absätze 2 und 4 und Absatz 4a Satz 2 gilt Abs. 6 entsprechend.
⁵Für 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) ¹Arbeitstage 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. ²Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat.

³Ist 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.

⁴Ist 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.

⁵Wird 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.

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

⁹Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. ¹⁰Ist 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) ¹Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

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

(14) ¹Wird 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. ²Dies 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) ¹Im Interesse des Betriebes kann von dem Arbeitnehmer eine Unterbrechung des Urlaubs verlangt werden. ²Wird er ohne sein Verschulden zurückgerufen, trägt der Betrieb die daraus für die Person des Arbeitnehmers entstehenden Mehrkosten. ³Zusätzliche 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) ¹Der 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.
- ²Dabei 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.
- ³Der Tagesdurchschnitt beträgt 1/30 des Monatsdurchschnitts.

⁴Hat 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.

⁵Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn des Urlaubs mindestens sechs volle Kalendermonate bestanden, bleibt der danach berechnete Aufschlag für den Rest des Urlaubsjahres maßgebend.

⁶Ändert 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. ⁷Satz 5 gilt entsprechend.

⁷Sind 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) ¹Als 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,
im Kalenderjahr,

1 Arbeitstag

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 Kalenderjahr.

²Eine 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.

³Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

f) Ärztliche Behandlung des Arbeitnehmers,
wenn diese während der Arbeitszeit
erfolgen muss,

nachgewiesene Abwesenheitszeit
einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

(2) ¹Bei 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. ²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Der Arbeitnehmer hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) ¹Den 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.

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

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

²Ein 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) ¹Innerhalb der Probezeit (§ 3) beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss.

²Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit

bis zu einem Jahr einen Monat zum Monatsschluss,

nach einer Beschäftigungszeit

- von mehr als einem Jahr sechs Wochen,
- von mindestens fünf Jahren drei Monate,
- von mindestens acht Jahren vier Monate,
- von mindestens zehn Jahren fünf Monate,
- von mindestens zwölf Jahren 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) ¹Soll der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 3 geendet hat, ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise abbedungen werden. ³Es darf jedoch kein niedrigeres Entgelt vereinbart werden als das der Entgeltgruppe, die der Tätigkeit des Arbeitnehmers entspricht. ⁴Das 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) ¹Kündigungen – auch fristlose – bedürfen der Schriftform. ²Kündigt der Arbeitgeber, so hat er nach Ablauf der Probezeit (§ 3) den Kündigungsgrund in dem Kündigungsschreiben anzugeben.

§ 39a

Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

(1) ¹Wird 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.

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

⁶Verzögert 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. ⁷Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle mit Ablauf des Monats, in dem dem Arbeitnehmer das Gutachten bekanntgegeben worden ist.

(2) ¹Erhält 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). ²Die Fristen beginnen mit der Zustellung des Rentenbescheides bzw. mit der Bekanntgabe des Gutachtens des Arztes an den Arbeitnehmer. ³Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten.

⁴Beginnt die Rente wegen Berufsunfähigkeit oder wegen Erwerbsunfähigkeit erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, beginnen die Fristen mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁵Absatz 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) ¹Der 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.

²Als wichtiger Grund ist die Schädigung des Ansehens der Arbeiterwohlfahrt anzusehen.

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

§ 42

Zeugnis

- (1) ¹Bei Kündigung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. ²Dieses 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

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

§ 44

Sachbezüge

(1) ¹Der 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.

²Sofern 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) ¹Werden 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. ²Dem 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) ¹Der Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung. ²Die Zuwendung wird in zwei Teilbeträgen ausgezahlt. ³Beide Teilbeträge unterliegen unterschiedlichen Anspruchsvoraussetzungen. ⁴Der 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) ¹Der 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, 37 oder 38 SGB VI endet, erhält eine Zuwendung, wenn er mindestens vom Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen als Arbeitnehmer im Dienst der Arbeiterwohlfahrt gestanden hat. ²Absatz 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 Werktage – mit Ausnahme allgemein arbeitsfreier Werktage – 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) ¹Der 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.

²Ausgenommen 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.

³Der 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.

⁴Ist 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.

⁵Ist 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) ¹Bemessungsgrundlage 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.

²Bei 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) ¹Hat 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. ²Die 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) ¹Die 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.

²Der Anspruch muss spätestens bis zum 30. September des jeweiligen Jahres nachgewiesen werden.

f) ¹Hat 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. ²Der 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) ¹Die 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.

²Der 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) ¹Die Zuwendung nach Absatz 3 wird mit den Bezügen für den Monat Juli ausgezahlt.
²In 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) ¹Arbeitnehmer und in Ausbildung befindliche Beschäftigte erhalten monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes in Höhe von 6,65 €. ²Arbeitnehmer der Entgeltgruppen 1 bis 3 und Kr 3a und 4a und Arbeitnehmer 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 €.

³Dies 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, Urlaubsgeld, 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) ¹Der 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. ²Die 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

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

²Ansprüche 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. ³Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.

§ 57

Vorteilsregelung

¹Beschäftigte, die am 01.07. des Vorjahres Mitglied der Gewerkschaft ver.di waren und am 01.01. des laufenden Jahres noch sind, und die ihrem Arbeitgeber diese Anspruchsvoraussetzungen durch eine Bescheinigung der Gewerkschaft ver.di bis spätestens 1. September des laufenden Jahres nachweisen, erhalten mit der Entgeltabrechnung für den Monat Oktober des laufenden Jahres eine Einmalzahlung in Höhe von 300,- Euro. ²Teilzeitbeschäftigte erhalten die Einmalzahlung entsprechend dem Verhältnis ihrer arbeitsvertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit. ³Der Zugang der Bescheinigung der Gewerkschaft ver.di beim Arbeitgeber reicht für die Wahrung der Nachweisfrist aus. ⁴Ein zusätzlicher Antrag der/des Beschäftigten ist nicht erforderlich. ⁵Bei verspätetem Nachweis ist ein Anspruch ausgeschlossen.

§ 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) ¹Abweichend von Absatz 2 können § 23 Absatz 2 und Anlagen 1, 2 und 4 sowie 1.1, 2.1 und 4.1 mit einer Frist von zwei Wochen zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Dezember 2023, schriftlich gekündigt werden. ²Dies 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.

Niederschriftserklärung:

Die Tarifparteien vereinbaren, dass ab Anfang April 2023 Verhandlungen über Entgeltforderungen ab 01.01.2024 aufgenommen werden. Die Friedenspflicht endet nach der dritten Verhandlungsrunde - spätestens mit dem 30. Juni 2023 - für Entgeltforderungen ab 01.01.2024.

Ort, Datum

Unterschriften

Anlage 1 zum TV AWO Berlin
Entgelttabelle ab 1. Juli 2021

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	4.685,42	5.037,52	5.223,59	5.884,45	6.384,88	6.576,43
E 14	4.242,15	4.562,74	4.825,80	5.223,59	5.833,09	6.008,09
E 13	3.911,33	4.209,87	4.434,43	4.870,71	5.473,80	5.638,02
E 12	3.525,16	3.773,59	4.299,70	4.761,65	5.358,33	5.519,07
E 11	3.411,02	3.640,51	3.901,90	4.299,70	4.877,14	5.023,45
E 10	3.290,54	3.515,74	3.773,59	4.036,63	4.537,10	4.673,22
E 9	2.929,11	3.146,23	3.287,66	3.678,51	4.010,98	4.131,32
E 8	2.751,56	2.963,56	3.081,40	3.193,38	3.317,14	3.393,74
E 7	2.588,97	2.796,00	2.951,76	3.069,62	3.163,92	3.246,40
E 6	2.545,36	2.750,28	2.864,58	2.981,24	3.057,83	3.140,33
E 5	2.445,70	2.647,42	2.761,72	2.870,29	2.957,65	3.016,59
E 4	2.335,29	2.538,85	2.681,71	2.761,72	2.841,73	2.893,15
E 3	2.305,49	2.504,55	2.561,70	2.653,13	2.727,43	2.790,29
E 2	2.150,52	2.338,82	2.395,98	2.453,12	2.584,55	2.721,72
E 1	—	1.955,94	1.984,49	2.018,78	2.053,08	2.138,80

Anlage 1.1 zum TV AWO Berlin
Stundenentgelte ab 1. Juli 2021

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	27,63	29,71	30,80	34,70	37,65	38,78
E 14	25,02	26,91	28,46	30,80	34,40	35,43
E 13	23,07	24,83	26,15	28,72	32,28	33,25
E 12	20,79	22,25	25,36	28,08	31,60	32,55
E 11	20,12	21,47	23,01	25,36	28,76	29,62
E 10	19,40	20,73	22,25	23,80	26,76	27,56
E 9	17,27	18,55	19,39	21,69	23,65	24,36
E 8	16,23	17,48	18,17	18,83	19,56	20,01
E 7	15,27	16,49	17,41	18,10	18,66	19,14
E 6	15,01	16,22	16,89	17,58	18,03	18,52
E 5	14,42	15,61	16,29	16,93	17,44	17,79
E 4	13,77	14,97	15,81	16,29	16,76	17,06
E 3	13,60	14,77	15,11	15,65	16,08	16,45
E 2	12,68	13,79	14,13	14,47	15,24	16,05
E 1	—	11,53	11,70	11,91	12,11	12,61

Anlage 2 zum TV AWO Berlin
Entgelttabelle ab 1. Juli 2021

€	1	2	3	4	5	6
Kr 12a	—	—	4.456,37	4.943,74	5.511,83	5.762,43
Kr 11b	—	—	—	4.696,42	5.109,70	5.267,53
Kr 11a	—	—	4.245,84	4.582,82	5.040,63	5.124,17
Kr 10a	—	—	4.140,58	4.469,17	4.706,45	4.767,72
Kr 9d	—	—	3.930,03	4.241,92	4.433,53	4.522,64
Kr 9c	—	—	3.719,48	4.014,69	4.210,74	4.299,85
Kr 9b	—	—	3.508,94	3.820,86	3.971,24	4.065,93
Kr 9a	—	—	3.397,56	3.508,94	3.720,60	3.809,71
Kr 8a	2.760,43	2.972,35	3.117,18	3.302,87	3.452,85	3.660,84
Kr 7a	2.616,26	2.801,21	2.972,35	3.235,65	3.367,27	3.502,87
Kr 4a	2.347,98	2.511,69	2.669,60	3.005,27	3.090,83	3.248,77
Kr 3a	2.249,47	2.473,28	2.537,98	2.643,27	2.722,26	2.907,85

Anlage 2.1 zum TV AWO Berlin
Stundenentgelte ab 1. Juli 2021

€	1	2	3	4	5	6
Kr 12a	—	—	26,28	29,15	32,50	33,98
Kr 11b	—	—	—	27,70	30,13	31,06
Kr 11a	—	—	25,04	27,03	29,73	30,22
Kr 10a	—	—	24,42	26,36	27,75	28,12
Kr 9d	—	—	23,18	25,02	26,15	26,67
Kr 9c	—	—	21,93	23,68	24,83	25,36
Kr 9b	—	—	20,69	22,53	23,42	23,98
Kr 9a	—	—	20,04	20,69	21,94	22,47
Kr 8a	16,28	17,53	18,38	19,48	20,36	21,59
Kr 7a	15,43	16,52	17,53	19,08	19,86	20,66
Kr 4a	13,85	14,81	15,74	17,72	18,23	19,16
Kr 3a	13,27	14,59	14,97	15,59	16,05	17,15

Anlage 1 zum TV AWO Berlin
Entgelttabelle ab 1. April 2022

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	4.709,83	5.063,76	5.250,80	5.915,10	6.418,14	6.610,68
E 14	4.264,25	4.586,50	4.850,94	5.250,80	5.863,48	6.039,38
E 13	3.931,70	4.231,80	4.457,53	4.896,08	5.502,31	5.667,39
E 12	3.543,52	3.793,24	4.322,09	4.786,45	5.386,23	5.547,81
E 11	3.428,79	3.659,47	3.922,22	4.322,09	4.902,54	5.049,61
E 10	3.307,68	3.534,05	3.793,24	4.057,65	4.560,73	4.697,56
E 9	2.944,37	3.162,61	3.304,79	3.697,67	4.031,87	4.152,84
E 8	2.765,89	2.978,99	3.097,45	3.210,01	3.334,41	3.411,42
E 7	2.602,45	2.810,56	2.967,13	3.085,61	3.180,40	3.263,31
E 6	2.558,62	2.764,61	2.879,50	2.996,77	3.073,76	3.156,69
E 5	2.458,43	2.661,21	2.776,10	2.885,24	2.973,06	3.032,30
E 4	2.347,45	2.552,08	2.695,68	2.776,10	2.856,54	2.908,22
E 3	2.317,50	2.517,60	2.575,04	2.666,95	2.741,63	2.804,82
E 2	2.161,72	2.351,00	2.408,46	2.465,89	2.598,01	2.735,90
E 1	—	1.966,13	1.994,83	2.029,30	2.063,78	2.149,94

Anlage 1.1 zum TV AWO Berlin
Stundenentgelte ab 1. April 2022

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	27,77	29,86	30,97	34,88	37,85	38,98
E 14	25,15	27,05	28,61	30,97	34,58	35,62
E 13	23,19	24,96	26,29	28,87	32,45	33,42
E 12	20,90	22,37	25,49	28,23	31,76	32,72
E 11	20,22	21,58	23,13	25,49	28,91	29,78
E 10	19,51	20,84	22,37	23,93	26,90	27,70
E 9	17,36	18,65	19,49	21,81	23,78	24,49
E 8	16,31	17,57	18,27	18,93	19,66	20,12
E 7	15,35	16,57	17,50	18,20	18,76	19,24
E 6	15,09	16,30	16,98	17,67	18,13	18,62
E 5	14,50	15,69	16,37	17,01	17,53	17,88
E 4	13,84	15,05	15,90	16,37	16,85	17,15
E 3	13,67	14,85	15,19	15,73	16,17	16,54
E 2	12,75	13,86	14,20	14,54	15,32	16,13
E 1	—	11,59	11,76	11,97	12,17	12,68

Anlage 2 zum TV AWO Berlin
Entgelttabelle ab 1. April 2022

€	1	2	3	4	5	6
Kr 12a	—	—	4.479,58	4.969,49	5.540,54	5.792,44
Kr 11b	—	—	—	4.720,88	5.136,31	5.294,96
Kr 11a	—	—	4.267,95	4.606,69	5.066,89	5.150,86
Kr 10a	—	—	4.162,14	4.492,45	4.730,96	4.792,55
Kr 9d	—	—	3.950,50	4.264,02	4.456,62	4.546,19
Kr 9c	—	—	3.738,85	4.035,60	4.232,67	4.322,24
Kr 9b	—	—	3.527,22	3.840,76	3.991,93	4.087,10
Kr 9a	—	—	3.415,26	3.527,22	3.739,97	3.829,55
Kr 8a	2.774,81	2.987,83	3.133,41	3.320,07	3.470,83	3.679,91
Kr 7a	2.629,89	2.815,80	2.987,83	3.252,50	3.384,81	3.521,11
Kr 4a	2.360,21	2.524,77	2.683,50	3.020,92	3.106,92	3.265,70
Kr 3a	2.261,19	2.486,16	2.551,20	2.657,04	2.736,44	2.922,99

Anlage 2.1 zum TV AWO Berlin
Stundenentgelte ab 1. April 2022

€	1	2	3	4	5	6
Kr 12a	—	—	26,42	29,31	32,67	34,16
Kr 11b	—	—	—	27,84	30,29	31,23
Kr 11a	—	—	25,17	27,17	29,88	30,38
Kr 10a	—	—	24,54	26,49	27,90	28,26
Kr 9d	—	—	23,30	25,15	26,28	26,81
Kr 9c	—	—	22,05	23,80	24,96	25,49
Kr 9b	—	—	20,80	22,65	23,54	24,10
Kr 9a	—	—	20,14	20,80	22,06	22,58
Kr 8a	16,36	17,62	18,48	19,58	20,47	21,70
Kr 7a	15,51	16,61	17,62	19,18	19,96	20,76
Kr 4a	13,92	14,89	15,83	17,81	18,32	19,26
Kr 3a	13,33	14,66	15,04	15,67	16,14	17,24

Anlage 1 zum TV AWO Berlin
Entgelttabelle ab 1. August 2022

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	4.734,23	5.090,00	5.278,00	5.945,75	6.451,39	6.644,94
E 14	4.286,34	4.610,26	4.876,07	5.278,00	5.893,86	6.070,68
E 13	3.952,07	4.253,72	4.480,62	4.921,45	5.530,82	5.696,75
E 12	3.561,88	3.812,90	4.344,48	4.811,25	5.414,14	5.576,56
E 11	3.446,56	3.678,43	3.942,55	4.344,48	4.927,94	5.075,78
E 10	3.324,82	3.552,36	3.812,90	4.078,68	4.584,37	4.721,90
E 9	2.959,63	3.179,00	3.321,91	3.716,83	4.052,76	4.174,36
E 8	2.780,22	2.994,43	3.113,50	3.226,65	3.351,69	3.429,10
E 7	2.615,93	2.825,13	2.982,51	3.101,59	3.196,88	3.280,22
E 6	2.571,88	2.778,93	2.894,42	3.012,30	3.089,68	3.173,04
E 5	2.471,17	2.675,00	2.790,49	2.900,19	2.988,46	3.048,01
E 4	2.359,61	2.565,30	2.709,65	2.790,49	2.871,34	2.923,29
E 3	2.329,50	2.530,64	2.588,39	2.680,77	2.755,84	2.819,35
E 2	2.172,92	2.363,18	2.420,94	2.478,67	2.611,47	2.750,08
E 1	—	1.976,32	2.005,16	2.039,81	2.074,47	2.161,08

Anlage 1.1 zum TV AWO Berlin
Stundenentgelte ab 1. August 2022

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	27,92	30,02	31,13	35,06	38,05	39,19
E 14	25,28	27,19	28,76	31,13	34,76	35,80
E 13	23,31	25,09	26,42	29,02	32,62	33,59
E 12	21,01	22,49	25,62	28,37	31,93	32,89
E 11	20,33	21,69	23,25	25,62	29,06	29,93
E 10	19,61	20,95	22,49	24,05	27,03	27,85
E 9	17,45	18,75	19,59	21,92	23,90	24,62
E 8	16,40	17,66	18,36	19,03	19,77	20,22
E 7	15,43	16,66	17,59	18,29	18,85	19,34
E 6	15,17	16,39	17,07	17,76	18,22	18,71
E 5	14,57	15,78	16,46	17,10	17,62	17,97
E 4	13,92	15,13	15,98	16,46	16,93	17,24
E 3	13,74	14,92	15,26	15,81	16,25	16,63
E 2	12,81	13,94	14,28	14,62	15,40	16,22
E 1	—	11,65	11,82	12,03	12,23	12,74

Anlage 2 zum TV AWO Berlin
Entgelttabelle ab 1. August 2022

€	1	2	3	4	5	6
Kr 12a	—	—	4.502,79	4.995,24	5.569,25	5.822,45
Kr 11b	—	—	—	4.745,34	5.162,92	5.322,40
Kr 11a	—	—	4.290,07	4.630,56	5.093,14	5.177,55
Kr 10a	—	—	4.183,71	4.515,73	4.755,47	4.817,38
Kr 9d	—	—	3.970,97	4.286,11	4.479,71	4.569,75
Kr 9c	—	—	3.758,23	4.056,51	4.254,60	4.344,64
Kr 9b	—	—	3.545,50	3.860,66	4.012,61	4.108,28
Kr 9a	—	—	3.432,96	3.545,50	3.759,35	3.849,40
Kr 8a	2.789,19	3.003,31	3.149,65	3.337,28	3.488,82	3.698,98
Kr 7a	2.643,51	2.830,39	3.003,31	3.269,36	3.402,34	3.539,36
Kr 4a	2.372,44	2.537,85	2.697,41	3.036,58	3.123,02	3.282,62
Kr 3a	2.272,90	2.499,04	2.564,42	2.670,81	2.750,62	2.938,14

Anlage 2.1 zum TV AWO Berlin
Stundenentgelte ab 1. August 2022

€	1	2	3	4	5	6
Kr 12a	—	—	26,55	29,46	32,84	34,34
Kr 11b	—	—	—	27,98	30,45	31,39
Kr 11a	—	—	25,30	27,31	30,04	30,53
Kr 10a	—	—	24,67	26,63	28,04	28,41
Kr 9d	—	—	23,42	25,28	26,42	26,95
Kr 9c	—	—	22,16	23,92	25,09	25,62
Kr 9b	—	—	20,91	22,77	23,66	24,23
Kr 9a	—	—	20,24	20,91	22,17	22,70
Kr 8a	16,45	17,71	18,57	19,68	20,57	21,81
Kr 7a	15,59	16,69	17,71	19,28	20,06	20,87
Kr 4a	13,99	14,97	15,91	17,91	18,42	19,36
Kr 3a	13,40	14,74	15,12	15,75	16,22	17,33

Anlage 1 zum TV AWO Berlin
Entgelttabelle ab 1. Dezember 2022

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	4.758,63	5.116,23	5.305,21	5.976,40	6.484,65	6.679,19
E 14	4.308,44	4.634,03	4.901,21	5.305,21	5.924,24	6.101,97
E 13	3.972,44	4.275,65	4.503,72	4.946,82	5.559,33	5.726,12
E 12	3.580,24	3.832,55	4.366,88	4.836,05	5.442,05	5.605,30
E 11	3.464,32	3.697,40	3.962,87	4.366,88	4.953,34	5.101,94
E 10	3.341,96	3.570,67	3.832,55	4.099,70	4.608,00	4.746,24
E 9	2.974,88	3.195,39	3.339,03	3.735,99	4.073,65	4.195,87
E 8	2.794,55	3.009,86	3.129,55	3.243,28	3.368,97	3.446,77
E 7	2.629,42	2.839,69	2.997,88	3.117,58	3.213,36	3.297,13
E 6	2.585,13	2.793,26	2.909,34	3.027,82	3.105,61	3.189,40
E 5	2.483,91	2.688,79	2.804,87	2.915,14	3.003,87	3.063,72
E 4	2.371,78	2.578,52	2.723,61	2.804,87	2.886,14	2.938,36
E 3	2.341,51	2.543,69	2.601,73	2.694,59	2.770,04	2.833,89
E 2	2.184,12	2.375,36	2.433,41	2.491,45	2.624,93	2.764,25
E 1	—	1.986,50	2.015,50	2.050,33	2.085,16	2.172,22

Anlage 1.1 zum TV AWO Berlin
Stundenentgelte ab 1. Dezember 2022

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	28,06	30,17	31,29	35,24	38,24	39,39
E 14	25,41	27,33	28,90	31,29	34,94	35,98
E 13	23,43	25,21	26,56	29,17	32,78	33,77
E 12	21,11	22,60	25,75	28,52	32,09	33,06
E 11	20,43	21,80	23,37	25,75	29,21	30,09
E 10	19,71	21,06	22,60	24,18	27,17	27,99
E 9	17,54	18,84	19,69	22,03	24,02	24,74
E 8	16,48	17,75	18,46	19,13	19,87	20,33
E 7	15,51	16,75	17,68	18,38	18,95	19,44
E 6	15,25	16,47	17,16	17,86	18,31	18,81
E 5	14,65	15,86	16,54	17,19	17,71	18,07
E 4	13,99	15,21	16,06	16,54	17,02	17,33
E 3	13,81	15,00	15,34	15,89	16,34	16,71
E 2	12,88	14,01	14,35	14,69	15,48	16,30
E 1	—	11,71	11,89	12,09	12,30	12,81

Anlage 2 zum TV AWO Berlin
Entgelttabelle ab 1. Dezember 2022

€	1	2	3	4	5	6
Kr 12a	—	—	4.526,00	5.020,99	5.597,95	5.852,47
Kr 11b	—	—	—	4.769,80	5.189,54	5.349,83
Kr 11a	—	—	4.312,18	4.654,43	5.119,39	5.204,24
Kr 10a	—	—	4.205,27	4.539,01	4.779,99	4.842,21
Kr 9d	—	—	3.991,44	4.308,20	4.502,80	4.593,30
Kr 9c	—	—	3.777,60	4.077,42	4.276,54	4.367,03
Kr 9b	—	—	3.563,77	3.880,56	4.033,29	4.129,46
Kr 9a	—	—	3.450,65	3.563,77	3.778,73	3.869,24
Kr 8a	2.803,56	3.018,80	3.165,88	3.354,48	3.506,80	3.718,05
Kr 7a	2.657,14	2.844,98	3.018,80	3.286,21	3.419,88	3.557,60
Kr 4a	2.384,66	2.550,93	2.711,31	3.052,23	3.139,12	3.299,54
Kr 3a	2.284,62	2.511,92	2.577,64	2.684,57	2.764,80	2.953,28

Anlage 2.1 zum TV AWO Berlin
Stundenentgelte ab 1. Dezember 2022

€	1	2	3	4	5	6
Kr 12a	—	—	26,69	29,61	33,01	34,51
Kr 11b	—	—	—	28,13	30,60	31,55
Kr 11a	—	—	25,43	27,45	30,19	30,69
Kr 10a	—	—	24,80	26,77	28,19	28,56
Kr 9d	—	—	23,54	25,41	26,55	27,09
Kr 9c	—	—	22,28	24,05	25,22	25,75
Kr 9b	—	—	21,02	22,88	23,79	24,35
Kr 9a	—	—	20,35	21,02	22,28	22,82
Kr 8a	16,53	17,80	18,67	19,78	20,68	21,93
Kr 7a	15,67	16,78	17,80	19,38	20,17	20,98
Kr 4a	14,06	15,04	15,99	18,00	18,51	19,46
Kr 3a	13,47	14,81	15,20	15,83	16,30	17,42

Anlage 1 zum TV AWO Berlin
Entgelttabelle ab 1. Juli 2023

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	4.891,88	5.259,49	5.453,75	6.143,74	6.666,22	6.866,20
E 14	4.429,07	4.763,78	5.038,44	5.453,75	6.090,11	6.272,83
E 13	4.083,67	4.395,37	4.629,83	5.085,33	5.714,99	5.886,45
E 12	3.680,49	3.939,86	4.489,15	4.971,46	5.594,42	5.762,25
E 11	3.561,32	3.800,92	4.073,83	4.489,15	5.092,04	5.244,80
E 10	3.435,53	3.670,65	3.939,86	4.214,49	4.737,02	4.879,13
E 9	3.058,18	3.284,85	3.432,53	3.840,59	4.187,71	4.313,36
E 8	2.872,80	3.094,14	3.217,17	3.334,09	3.463,30	3.543,28
E 7	2.703,04	2.919,20	3.081,82	3.204,87	3.303,33	3.389,45
E 6	2.657,52	2.871,47	2.990,80	3.112,60	3.192,57	3.278,70
E 5	2.553,46	2.764,08	2.883,41	2.996,77	3.087,97	3.149,50
E 4	2.438,18	2.650,72	2.799,88	2.883,41	2.966,94	3.020,63
E 3	2.407,07	2.614,91	2.674,58	2.770,03	2.847,60	2.913,23
E 2	2.245,27	2.441,88	2.501,55	2.561,21	2.698,43	2.841,65
E 1	—	2.042,13	2.071,93	2.107,74	2.143,55	2.233,04

Anlage 1.1 zum TV AWO Berlin
Stundenentgelte ab 1. Juli 2023

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	28,85	31,02	32,16	36,23	39,31	40,49
E 14	26,12	28,09	29,71	32,16	35,91	36,99
E 13	24,08	25,92	27,30	29,99	33,70	34,71
E 12	21,70	23,23	26,47	29,32	32,99	33,98
E 11	21,00	22,41	24,02	26,47	30,03	30,93
E 10	20,26	21,65	23,23	24,85	27,94	28,77
E 9	18,03	19,37	20,24	22,65	24,70	25,44
E 8	16,94	18,25	18,97	19,66	20,42	20,90
E 7	15,94	17,22	18,17	18,90	19,48	19,99
E 6	15,67	16,93	17,64	18,36	18,83	19,34
E 5	15,06	16,30	17,00	17,67	18,21	18,57
E 4	14,38	15,63	16,51	17,00	17,50	17,81
E 3	14,19	15,42	15,77	16,34	16,79	17,18
E 2	13,24	14,40	14,75	15,10	15,91	16,76
E 1	—	12,04	12,22	12,43	12,64	13,17

Anlage 2 zum TV AWO Berlin
Entgelttabelle ab 1. Juli 2023

€	1	2	3	4	5	6
Kr 12a	—	—	4.652,73	5.161,57	5.754,69	6.016,34
Kr 11b	—	—	—	4.903,35	5.334,84	5.499,63
Kr 11a	—	—	4.432,93	4.784,75	5.262,74	5.349,96
Kr 10a	—	—	4.323,02	4.666,10	4.913,82	4.977,79
Kr 9d	—	—	4.103,20	4.428,83	4.628,88	4.721,92
Kr 9c	—	—	3.883,37	4.191,59	4.396,28	4.489,31
Kr 9b	—	—	3.663,55	3.989,21	4.146,23	4.245,08
Kr 9a	—	—	3.547,27	3.663,55	3.884,54	3.977,58
Kr 8a	2.882,06	3.103,32	3.254,53	3.448,40	3.604,99	3.822,15
Kr 7a	2.731,54	2.924,64	3.103,32	3.378,22	3.515,64	3.657,22
Kr 4a	2.451,43	2.622,36	2.787,22	3.137,69	3.227,02	3.391,93
Kr 3a	2.348,59	2.582,26	2.649,81	2.759,75	2.842,21	3.035,97

Anlage 2.1 zum TV AWO Berlin
Stundenentgelte ab 1. Juli 2023

€	1	2	3	4	5	6
Kr 12a	—	—	27,44	30,44	33,94	35,48
Kr 11b	—	—	—	28,92	31,46	32,43
Kr 11a	—	—	26,14	28,22	31,04	31,55
Kr 10a	—	—	25,49	27,52	28,98	29,36
Kr 9d	—	—	24,20	26,12	27,30	27,85
Kr 9c	—	—	22,90	24,72	25,93	26,47
Kr 9b	—	—	21,60	23,53	24,45	25,03
Kr 9a	—	—	20,92	21,60	22,91	23,46
Kr 8a	17,00	18,30	19,19	20,34	21,26	22,54
Kr 7a	16,11	17,25	18,30	19,92	20,73	21,57
Kr 4a	14,46	15,46	16,44	18,50	19,03	20,00
Kr 3a	13,85	15,23	15,63	16,27	16,76	17,90

Eingruppierung besonderer Berufsgruppen

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

Anlage 4 zum TV AWO Berlin
Entgelttabelle ab 1. Januar 2022

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.715,99	3.828,97	4.323,06	4.693,59	5.249,42	5.589,07
S 17	3.375,41	3.674,58	4.075,99	4.323,06	4.817,09	5.107,37
S 16	3.295,52	3.594,32	3.866,03	4.199,52	4.570,07	4.792,40
S 15	3.172,61	3.458,42	3.705,49	3.989,56	4.446,56	4.644,17
S 14	3.155,94	3.422,95	3.697,49	3.976,76	4.285,57	4.501,71
S 13	3.102,49	3.336,90	3.643,70	3.890,72	4.199,52	4.353,91
S 12	3.059,88	3.327,45	3.621,62	3.880,99	4.202,15	4.338,03
S 11b	2.980,55	3.280,12	3.437,01	3.832,26	4.141,07	4.326,34
S 11a	2.919,31	3.216,99	3.372,87	3.767,23	4.075,99	4.261,28
S 9	2.710,97	2.968,47	3.205,08	3.549,25	3.871,91	4.119,29
S 8b	2.710,97	2.968,47	3.205,08	3.549,25	3.871,91	4.119,29
S 8a	2.672,37	2.903,94	3.108,29	3.301,89	3.490,09	3.686,38
S 7	2.608,20	2.827,26	3.019,14	3.210,98	3.354,90	3.569,60
S 4	2.469,37	2.701,33	2.869,24	2.983,15	3.091,09	3.259,22
S 3	2.310,02	2.541,85	2.703,14	2.851,24	2.918,99	2.999,94
S 2	2.221,43	2.413,24	2.468,31	2.556,40	2.627,99	2.688,56

Anlage 4.1 zum TV AWO Berlin
Stundenentgelte ab 1. Januar 2022

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	21,91	22,58	25,49	27,68	30,96	32,96
S 17	19,91	21,67	24,04	25,49	28,41	30,12
S 16	19,43	21,20	22,80	24,77	26,95	28,26
S 15	18,71	20,39	21,85	23,53	26,22	27,39
S 14	18,61	20,19	21,80	23,45	25,27	26,55
S 13	18,30	19,68	21,49	22,94	24,77	25,68
S 12	18,04	19,62	21,36	22,89	24,78	25,58
S 11b	17,58	19,34	20,27	22,60	24,42	25,51
S 11a	17,22	18,97	19,89	22,22	24,04	25,13
S 9	15,99	17,51	18,90	20,93	22,83	24,29
S 8b	15,99	17,51	18,90	20,93	22,83	24,29
S 8a	15,76	17,13	18,33	19,47	20,58	21,74
S 7	15,38	16,67	17,80	18,94	19,78	21,05
S 4	14,56	15,93	16,92	17,59	18,23	19,22
S 3	13,62	14,99	15,94	16,81	17,21	17,69
S 2	13,10	14,23	14,56	15,08	15,50	15,85

Anlage 4 zum TV AWO Berlin
Entgelttabelle ab 1. April 2022

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.736,08	3.849,67	4.346,43	4.718,96	5.277,80	5.619,28
S 17	3.393,65	3.694,44	4.098,03	4.346,43	4.843,13	5.134,98
S 16	3.313,33	3.613,75	3.886,93	4.222,22	4.594,78	4.818,30
S 15	3.189,76	3.477,11	3.725,51	4.011,13	4.470,59	4.669,27
S 14	3.173,00	3.441,46	3.717,48	3.998,26	4.308,74	4.526,04
S 13	3.119,26	3.354,94	3.663,40	3.911,75	4.222,22	4.377,44
S 12	3.076,42	3.345,43	3.641,19	3.901,97	4.224,87	4.361,48
S 11b	2.996,66	3.297,85	3.455,59	3.852,97	4.163,45	4.349,72
S 11a	2.935,09	3.234,38	3.391,11	3.787,59	4.098,03	4.284,31
S 9	2.725,63	2.984,52	3.222,40	3.568,44	3.892,84	4.141,56
S 8b	2.725,63	2.984,52	3.222,40	3.568,44	3.892,84	4.141,56
S 8a	2.686,82	2.919,63	3.125,09	3.319,74	3.508,96	3.706,31
S 7	2.622,30	2.842,55	3.035,46	3.228,34	3.373,04	3.588,90
S 4	2.482,72	2.715,93	2.884,75	2.999,28	3.107,80	3.276,84
S 3	2.322,51	2.555,59	2.717,75	2.866,65	2.934,77	3.016,16
S 2	2.233,44	2.426,29	2.481,65	2.570,22	2.642,20	2.703,09

Anlage 4.1 zum TV AWO Berlin
Stundenentgelte ab 1. April 2022

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	22,03	22,70	25,63	27,83	31,12	33,14
S 17	20,01	21,79	24,17	25,63	28,56	30,28
S 16	19,54	21,31	22,92	24,90	27,10	28,41
S 15	18,81	20,51	21,97	23,65	26,36	27,54
S 14	18,71	20,29	21,92	23,58	25,41	26,69
S 13	18,39	19,78	21,60	23,07	24,90	25,81
S 12	18,14	19,73	21,47	23,01	24,91	25,72
S 11b	17,67	19,45	20,38	22,72	24,55	25,65
S 11a	17,31	19,07	20,00	22,34	24,17	25,27
S 9	16,07	17,60	19,00	21,04	22,96	24,42
S 8b	16,07	17,60	19,00	21,04	22,96	24,42
S 8a	15,84	17,22	18,43	19,58	20,69	21,86
S 7	15,46	16,76	17,90	19,04	19,89	21,16
S 4	14,64	16,02	17,01	17,69	18,33	19,32
S 3	13,70	15,07	16,03	16,91	17,31	17,79
S 2	13,17	14,31	14,63	15,16	15,58	15,94

Anlage 4 zum TV AWO Berlin
Entgelttabelle ab 1. Oktober 2022

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.756,17	3.870,37	4.369,80	4.744,33	5.306,17	5.649,49
S 17	3.411,90	3.714,31	4.120,06	4.369,80	4.869,17	5.162,58
S 16	3.331,14	3.633,18	3.907,82	4.244,92	4.619,48	4.844,21
S 15	3.206,91	3.495,81	3.745,54	4.032,69	4.494,63	4.694,37
S 14	3.190,06	3.459,96	3.737,47	4.019,75	4.331,90	4.550,37
S 13	3.136,03	3.372,98	3.683,10	3.932,78	4.244,92	4.400,98
S 12	3.092,96	3.363,42	3.660,77	3.922,95	4.247,58	4.384,93
S 11b	3.012,78	3.315,58	3.474,17	3.873,69	4.185,84	4.373,11
S 11a	2.950,87	3.251,77	3.409,34	3.807,96	4.120,06	4.307,35
S 9	2.740,28	3.000,56	3.239,73	3.587,62	3.913,77	4.163,83
S 8b	2.740,28	3.000,56	3.239,73	3.587,62	3.913,77	4.163,83
S 8a	2.701,26	2.935,33	3.141,89	3.337,59	3.527,82	3.726,24
S 7	2.636,40	2.857,83	3.051,78	3.245,69	3.391,17	3.608,19
S 4	2.496,07	2.730,54	2.900,26	3.015,40	3.124,51	3.294,45
S 3	2.334,99	2.569,33	2.732,36	2.882,06	2.950,55	3.032,37
S 2	2.245,45	2.439,33	2.494,99	2.584,04	2.656,40	2.717,62

Anlage 4.1 zum TV AWO Berlin
Stundenentgelte ab 1. Oktober 2022

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	22,15	22,82	25,77	27,98	31,29	33,32
S 17	20,12	21,90	24,30	25,77	28,71	30,44
S 16	19,64	21,43	23,05	25,03	27,24	28,57
S 15	18,91	20,62	22,09	23,78	26,51	27,68
S 14	18,81	20,40	22,04	23,71	25,55	26,83
S 13	18,49	19,89	21,72	23,19	25,03	25,95
S 12	18,24	19,83	21,59	23,13	25,05	25,86
S 11b	17,77	19,55	20,49	22,84	24,68	25,79
S 11a	17,40	19,18	20,11	22,46	24,30	25,40
S 9	16,16	17,69	19,11	21,16	23,08	24,55
S 8b	16,16	17,69	19,11	21,16	23,08	24,55
S 8a	15,93	17,31	18,53	19,68	20,80	21,97
S 7	15,55	16,85	18,00	19,14	20,00	21,28
S 4	14,72	16,10	17,10	17,78	18,43	19,43
S 3	13,77	15,15	16,11	17,00	17,40	17,88
S 2	13,24	14,39	14,71	15,24	15,67	16,03

Anlage 4 zum TV AWO Berlin
Entgelttabelle ab 1. April 2023

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.776,25	3.891,06	4.393,17	4.769,70	5.334,55	5.679,71
S 17	3.430,14	3.734,17	4.142,09	4.393,17	4.895,21	5.190,19
S 16	3.348,96	3.652,61	3.928,72	4.267,62	4.644,18	4.870,11
S 15	3.224,06	3.514,50	3.765,57	4.054,26	4.518,66	4.719,48
S 14	3.207,12	3.478,46	3.757,45	4.041,25	4.355,07	4.574,71
S 13	3.152,80	3.391,01	3.702,79	3.953,81	4.267,62	4.424,51
S 12	3.109,50	3.381,41	3.680,34	3.943,93	4.270,30	4.408,37
S 11b	3.028,89	3.333,32	3.492,75	3.894,40	4.208,22	4.396,49
S 11a	2.966,65	3.269,16	3.427,57	3.828,32	4.142,09	4.330,38
S 9	2.754,93	3.016,61	3.257,05	3.606,81	3.934,70	4.186,09
S 8b	2.754,93	3.016,61	3.257,05	3.606,81	3.934,70	4.186,09
S 8a	2.715,71	2.951,03	3.158,69	3.355,43	3.546,69	3.746,16
S 7	2.650,50	2.873,11	3.068,10	3.263,05	3.409,30	3.627,49
S 4	2.509,41	2.745,14	2.915,77	3.031,53	3.141,22	3.312,07
S 3	2.347,48	2.583,07	2.746,97	2.897,47	2.966,33	3.048,59
S 2	2.257,46	2.452,38	2.508,33	2.597,86	2.670,61	2.732,16

Anlage 4.1 zum TV AWO Berlin
Stundenentgelte ab 1. April 2023

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	22,27	22,95	25,91	28,13	31,46	33,49
S 17	20,23	22,02	24,43	25,91	28,87	30,61
S 16	19,75	21,54	23,17	25,17	27,39	28,72
S 15	19,01	20,73	22,21	23,91	26,65	27,83
S 14	18,91	20,51	22,16	23,83	25,68	26,98
S 13	18,59	20,00	21,84	23,32	25,17	26,09
S 12	18,34	19,94	21,70	23,26	25,18	26,00
S 11b	17,86	19,66	20,60	22,97	24,82	25,93
S 11a	17,49	19,28	20,21	22,58	24,43	25,54
S 9	16,25	17,79	19,21	21,27	23,20	24,69
S 8b	16,25	17,79	19,21	21,27	23,20	24,69
S 8a	16,02	17,40	18,63	19,79	20,92	22,09
S 7	15,63	16,94	18,09	19,24	20,11	21,39
S 4	14,80	16,19	17,19	17,88	18,52	19,53
S 3	13,84	15,23	16,20	17,09	17,49	17,98
S 2	13,31	14,46	14,79	15,32	15,75	16,11

Anlage 4 zum TV AWO Berlin
Entgelttabelle ab 1. Juli 2023

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.902,63	4.021,29	4.540,20	4.929,34	5.513,08	5.869,79
S 17	3.544,94	3.859,14	4.280,72	4.540,20	5.059,04	5.363,90
S 16	3.461,04	3.774,85	4.060,21	4.410,45	4.799,62	5.033,11
S 15	3.331,97	3.632,13	3.891,60	4.189,95	4.669,90	4.877,43
S 14	3.314,46	3.594,87	3.883,20	4.176,50	4.500,83	4.727,82
S 13	3.258,31	3.504,50	3.826,72	4.086,13	4.410,45	4.572,59
S 12	3.213,57	3.494,57	3.803,52	4.075,93	4.413,22	4.555,91
S 11b	3.130,26	3.444,87	3.609,64	4.024,74	4.349,06	4.543,64
S 11a	3.065,94	3.378,57	3.542,29	3.956,45	4.280,72	4.475,31
S 9	2.847,13	3.117,57	3.366,06	3.727,52	4.066,38	4.326,19
S 8b	2.847,13	3.117,57	3.366,06	3.727,52	4.066,38	4.326,19
S 8a	2.806,59	3.049,79	3.264,41	3.467,73	3.665,39	3.871,54
S 7	2.739,21	2.969,27	3.170,79	3.372,26	3.523,40	3.748,89
S 4	2.593,40	2.837,01	3.013,35	3.132,99	3.246,35	3.422,92
S 3	2.426,04	2.669,52	2.838,90	2.994,45	3.065,61	3.150,62
S 2	2.333,01	2.534,45	2.592,29	2.684,80	2.759,99	2.823,59

Anlage 4.1 zum TV AWO Berlin
Stundenentgelte ab 1. Juli 2023

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	23,01	23,71	26,77	29,07	32,51	34,62
S 17	20,91	22,76	25,24	26,77	29,83	31,63
S 16	20,41	22,26	23,94	26,01	28,30	29,68
S 15	19,65	21,42	22,95	24,71	27,54	28,76
S 14	19,55	21,20	22,90	24,63	26,54	27,88
S 13	19,21	20,67	22,57	24,10	26,01	26,97
S 12	18,95	20,61	22,43	24,04	26,03	26,87
S 11b	18,46	20,32	21,29	23,73	25,65	26,79
S 11a	18,08	19,92	20,89	23,33	25,24	26,39
S 9	16,79	18,38	19,85	21,98	23,98	25,51
S 8b	16,79	18,38	19,85	21,98	23,98	25,51
S 8a	16,55	17,99	19,25	20,45	21,62	22,83
S 7	16,15	17,51	18,70	19,89	20,78	22,11
S 4	15,29	16,73	17,77	18,48	19,14	20,19
S 3	14,31	15,74	16,74	17,66	18,08	18,58
S 2	13,76	14,95	15,29	15,83	16,28	16,65

Anlage 4 zum TV AWO Berlin
Entgelttabelle ab 1. Dezember 2023

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.923,28	4.042,56	4.564,22	4.955,42	5.542,25	5.900,85
S 17	3.563,70	3.879,56	4.303,37	4.564,22	5.085,81	5.392,28
S 16	3.479,36	3.794,82	4.081,69	4.433,78	4.825,01	5.059,74
S 15	3.349,60	3.651,34	3.912,20	4.212,12	4.694,61	4.903,24
S 14	3.331,99	3.613,90	3.903,75	4.198,60	4.524,64	4.752,83
S 13	3.275,55	3.523,05	3.846,97	4.107,75	4.433,78	4.596,78
S 12	3.230,57	3.513,06	3.823,65	4.097,49	4.436,57	4.580,02
S 11b	3.146,82	3.463,10	3.628,74	4.046,03	4.372,07	4.567,68
S 11a	3.082,16	3.396,45	3.561,03	3.977,38	4.303,37	4.498,99
S 9	2.862,20	3.134,07	3.383,87	3.747,25	4.087,90	4.349,08
S 8b	2.862,20	3.134,07	3.383,87	3.747,25	4.087,90	4.349,08
S 8a	2.821,44	3.065,93	3.281,68	3.486,08	3.684,78	3.892,03
S 7	2.753,70	2.984,98	3.187,56	3.390,10	3.542,05	3.768,73
S 4	2.607,12	2.852,02	3.029,29	3.149,56	3.263,53	3.441,03
S 3	2.438,88	2.683,65	2.853,92	3.010,29	3.081,83	3.167,29
S 2	2.345,35	2.547,86	2.606,00	2.699,01	2.774,59	2.838,53

Anlage 4.1 zum TV AWO Berlin
Stundenentgelte ab 1. Dezember 2023

€	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	23,14	23,84	26,92	29,22	32,68	34,80
S 17	21,02	22,88	25,38	26,92	29,99	31,80
S 16	20,52	22,38	24,07	26,15	28,45	29,84
S 15	19,75	21,53	23,07	24,84	27,69	28,92
S 14	19,65	21,31	23,02	24,76	26,68	28,03
S 13	19,32	20,78	22,69	24,22	26,15	27,11
S 12	19,05	20,72	22,55	24,16	26,16	27,01
S 11b	18,56	20,42	21,40	23,86	25,78	26,94
S 11a	18,18	20,03	21,00	23,46	25,38	26,53
S 9	16,88	18,48	19,96	22,10	24,11	25,65
S 8b	16,88	18,48	19,96	22,10	24,11	25,65
S 8a	16,64	18,08	19,35	20,56	21,73	22,95
S 7	16,24	17,60	18,80	19,99	20,89	22,22
S 4	15,37	16,82	17,86	18,57	19,25	20,29
S 3	14,38	15,83	16,83	17,75	18,17	18,68
S 2	13,83	15,03	15,37	15,92	16,36	16,74

Vorbemerkungen

1. ¹Die Untergliederung dieses Anhangs dient ausschließlich der besseren Übersichtlichkeit und nicht einer Veränderung des rechtlichen Verhältnisses der Tätigkeitsmerkmale zueinander. ²Insbesondere stellen die Tätigkeitsmerkmale dieses Anhangs insgesamt, nicht aber die Zusammenfassung von Tätigkeitsmerkmalen in den jeweiligen Unterabschnitten für sich eine abschließende spezielle Eingruppierungsregelung im Sinne der Rechtsprechung des BAG (z. B. Urt. vom 5. Juli 2006 - 4 AZR 555/05) dar. ³So können z. B. Erzieher*innen mit staatlicher Anerkennung bei Erfüllen der Voraussetzungen als „sonstige Beschäftigte“ nach den in Unterabschnitt 4 aufgeführten Tätigkeitsmerkmalen eingruppiert sein, obwohl Erzieher*innen mit staatlicher Anerkennung nur in Tätigkeitsmerkmalen des Unterabschnitts 6 benannt sind.

2. ¹Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung in den Unterabschnitten 1, 2 und 3 ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. ²Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v. H. führt nicht zur Herabgruppierung. ³Eine Unterschreitung um mehr als 5 v. H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. ⁴Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z. B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. ⁵Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.

1. Leiter*innen von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung

Vorbemerkungen

1. ¹Beschäftigte, die nach diesem Unterabschnitt eingruppiert sind, erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim)
 - a) eine monatliche Zulage in Höhe von 61,36 Euro, wenn in dem Heim überwiegend Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder und/oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind;

b) eine monatliche Zulage in Höhe von 30,68 Euro, wenn nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht sind.

²Satz 1 Buchstabe a gilt für die Dauer der Tätigkeit in einem Wohnheim für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX entsprechend. ³Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach §§ 23, 31 Absatz 1 oder 37 Absatz 1 haben. ⁴Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 33) zu berücksichtigen.

2. Erziehungsheime sind Heime, in denen überwiegend Kinder oder Jugendliche mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind.
3. Der Unterabschnitt gilt nicht für Leiter*innen bzw. ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Wohngruppen.

Entgeltgruppe S 18

Beschäftigte als Leiter*innen von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen.

Entgeltgruppe S 17

Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.

Entgeltgruppe S 16

1. Beschäftigte als Leiter*innen von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX.
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind.

Entgeltgruppe S 15

Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX bestellt sind.

2. Leiter*innen von Kindertagesstätten

Vorbemerkung

Kindertagesstätten im Sinne der Tätigkeitsmerkmale dieses Unterabschnitts sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Kindertageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.

Entgeltgruppe S 18

Beschäftigte als Leiter*innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen.

Entgeltgruppe S 17

1. Beschäftigte als Leiter*innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe S 16

1. Beschäftigte als Leiter*innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe S 15

1. Beschäftigte als Leiter*innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe S 13

1. Beschäftigte als Leiter*innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe S 9

1. Beschäftigte als Leiter*innen von Kindertagesstätten.
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung)

Protokollerklärung:

Je Kindertagesstätte soll ein/-e ständige/-r Vertreter*in des/der Leiter*in bestellt werden.

3. Leiter*innen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderungen oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung

Vorbemerkung

Kindertagesstätten im Sinne der Tätigkeitsmerkmale dieses Unterabschnitts sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Kindertageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.

Entgeltgruppe S 18

Beschäftigte als Leiter*innen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.

Entgeltgruppe S 17

1. Beschäftigte als Leiter*innen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe S 16

1. Beschäftigte als Leiter*innen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX

mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe S 15

1. Beschäftigte als Leiter*innen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX.
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe S 11a

Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärung)

Protokollerklärung:

Je Kindertagesstätte soll ein/-e ständige/-r Vertreter*in des/der Leiter*in bestellt werden.

4. Sozialarbeiter*innen / Sozialpädagog*innen, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut*innen / Psychagog*innen, Bewährungshelfer*innen, Heilpädagog*innen

Vorbemerkung

(1) ¹Beschäftigte, die nach diesem Unterabschnitt eingruppiert sind, erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim)

a) eine monatliche Zulage in Höhe von 61,36 Euro, wenn in dem Heim überwiegend Menschen mit Behinderungen im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder und/oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind;

b) eine monatliche Zulage in Höhe von 30,68 Euro, wenn nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht sind.

²Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach §§ 23, 31 Abs. 1 oder 37 Abs. 1 haben. ³Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 33) zu berücksichtigen.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Beschäftigte der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 2 sowie Beschäftigte der Entgeltgruppe S 15 Fallgruppe 2.

Entgeltgruppe S 18

Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagog*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung und - soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen - mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 1 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe S 17

1. Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagog*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung und - soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen - mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut*innen/Psychagog*innen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Entgeltgruppe S 15

1. Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagoge*innen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoge*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung und - soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen - mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Bewährungshelfer.

Entgeltgruppe S 14

Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagoge*innen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoge*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung und - soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen - mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

die Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls treffen und in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht beziehungsweise Vormundschaftsgericht Maßnahmen einleiten, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind, oder mit gleichwertigen Tätigkeiten, die für die Entscheidung zur zwangsweisen Unterbringung von Menschen mit psychischen Krankheiten erforderlich sind (z. B. Sozialpsychiatrischer Dienst der örtlichen Stellen der Städte).

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

Entgeltgruppe S 12

Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagoge*innen mit staatlicher Anerkennung sowie

Heilpädagog*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung und - soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen - mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
mit schwierigen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 4)

Entgeltgruppe S 11b

Sozialarbeiter und Sozialpädagog*innen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagog*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung und - soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen - mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe S 9

1. Heilpädagog*innen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

2. Beschäftigte in der Tätigkeit von Heilpädagog*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung und - soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen - mit staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe S 8b

Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeiter*innen / Sozialpädagog*innen mit staatlicher Anerkennung.

(Keine Stufen 5 und 6)

Protokollerklärungen:

Nr. 1 (1) Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“ („FH“), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde.

(2) ¹Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats

akkreditiert sein. ²Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien.

- (3) Eine abgeschlossene Hochschulbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von sechs Semestern - ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. - vorgeschrieben ist.
- (4) Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

Nr. 2 Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut*innen / Psychagog*innen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit werden von diesem Tätigkeitsmerkmal nicht erfasst.

Nr. 3 ¹Das „Treffen von Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls und die Einleitung von Maßnahmen in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht beziehungsweise Vormundschaftsgericht, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind“, sind im Allgemeinen Sozialen Dienst bei Tätigkeiten im Rahmen der Fallverantwortung bei

- Hilfen zur Erziehung nach § 27 SGB VIII,
- der Hilfeplanung nach § 36 SGB VIII,
- der Inobhutnahme von Kindern und Jugendlichen (§ 42 SGB VIII),
- der Mitwirkung in Verfahren vor den Familiengerichten (§ 50 SGB VIII)

einschließlich der damit in Zusammenhang stehenden Tätigkeiten erfüllt. ²Die Durchführung der Hilfen nach den getroffenen Entscheidungen (z. B. Erziehung in einer Tagesgruppe, Vollzeitpflege oder Heimerziehung) fällt nicht unter die Entgeltgruppe S 14. ³Die in Aufgabengebieten außerhalb des Allgemeinen Sozialen Dienstes wie z. B. Erziehungsbeistandschaft, Pflegekinderdienst, Adoptionsvermittlung, Jugendgerichtshilfe, Vormundschaft, Pflegerschaft auszuübenden Tätigkeiten fallen nicht unter die Entgeltgruppe S 14, es sei denn, dass durch Organisationsentscheidung des Arbeitgebers im Rahmen dieser Aufgabengebiete ebenfalls Tätigkeiten auszuüben sind, die die Voraussetzungen von Satz 1 erfüllen.

Nr. 4 Schwierige Tätigkeiten sind z. B. die

- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
- b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
- c) begleitende Fürsorge für Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner,
- d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
- e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9.

Nr. 5 Unter Heilpädagog*innen mit staatlicher Anerkennung sind Beschäftigte zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. November 2002) gestalteten Ausbildungsgang für Heilpädagog*innen mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „staatlich anerkannte Heilpädagogin/staatlich anerkannter Heilpädagoge“ erworben haben.

5. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst

Vorbemerkung

¹Beschäftigte, die nach diesem Unterabschnitt eingruppiert sind, erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim) eine monatliche Zulage in Höhe von 40,90 Euro, wenn in dem Heim überwiegend Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder und/oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind. ²Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach §§ 23, 31 Absatz 1 oder 37 Absatz 1 haben. ³Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 33) zu berücksichtigen.

Entgeltgruppe S 8b

Handwerksmeister*innen, Industriemeister*innen oder Gärtnermeister*innen als Gruppenleiter*in in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Menschen mit Behinderung.

(Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5)

Entgeltgruppe S 7

Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung als Gruppenleiter*in in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für Menschen mit Behinderung.

Entgeltgruppe S 4

Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung.

6. Erzieherinnen, Kinderpflegerinnen

Vorbemerkung

¹Beschäftigte, die nach diesem Unterabschnitt eingruppiert sind, erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim)

- a) eine monatliche Zulage in Höhe von 61,36 Euro, wenn in dem Heim überwiegend Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder und/oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind;
- b) eine monatliche Zulage in Höhe von 30,68 Euro, wenn nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht sind.

²Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach §§ 23, 31 Absatz 1 oder 37 Absatz 1 haben. ³Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 33) zu berücksichtigen.

Entgeltgruppe S 17

Beschäftigte mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens 24 Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8a.

Entgeltgruppe S 15

Beschäftigte mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens zwölf Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8a.

Entgeltgruppe S 9

1. Beschäftigte mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens acht Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8a.

2. Erzieher*innen, Heilerziehungspfleger*innen und Heilerzieher*innen mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8b.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Entgeltgruppe S 8b

Erzieher*innen, Heilerziehungspfleger*innen und Heilerzieher*innen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5)

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

Entgeltgruppe S 8a

Erzieher*innen, Heilerziehungspfleger*innen und Heilerzieher*innen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Entgeltgruppe S 4

1. Kinderpfleger*innen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

2. Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieher*innen, Heilerziehungspfleger*innen oder Heilerzieher*innen mit staatlicher Anerkennung.

(Keine Stufen 5 und 6)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe S 3

Kinderpfleger*innen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe S 2

Beschäftigte in der Tätigkeit von Kinderpfleger*innen mit staatlicher Anerkennung.
(Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3)

Protokollerklärungen:

- Nr. 1 Als entsprechende Tätigkeit von Erzieher*innen gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18-jährigen Personen (z. B. in Einrichtungen für Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose).
- Nr. 2 Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch
- a) Kindergärtner*innen und Hortner*innen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
 - b) Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger*innen, die in Kinderkrippen tätig sind,
 - c) Beschäftigte mit einem Bachelorabschluss „Kindheitspädagogik“ bzw. „Elementarpädagogik“, wenn sie in der Erziehung von Kindern und Jugendlichen eingesetzt sind,
eingruppiert.
- Nr. 3 Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B. die
- a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
 - b) Tätigkeiten in Gruppen von Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und / oder Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
 - c) Tätigkeiten in Jugendzentren / Häusern der offenen Tür,
 - d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
 - e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte mindestens

der Entgeltgruppe S 8a,

- f) Tätigkeiten eines / einer Fachzieher*in mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.

Nr. 4 Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B.

- a) Tätigkeiten in Einrichtungen für Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX und in psychiatrischen Kliniken,
- b) die allein verantwortliche Betreuung von Gruppen z. B. in Randzeiten,
- c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
- d) Tätigkeiten in Gruppen von Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und/oder Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
- e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.

Niederschriftserklärung:

Der Anhang zu der Anlage 4 entspricht in den Unterabsätzen 1 bis 6 Teil II. Abschnitt 20 der Anlage A. Entgeltordnung zum TV-L (Stand 01.01.2021).

TV-Ü AWO Berlin
Tarifvertrag
zur Überleitung der Beschäftigten des
AWO Landesverbandes Berlin e.V. und der
AWO Kreisverbände Berlin
in die Entgeltordnung des TV-L
und zur Regelung des Übergangsrechts

(TV-Ü AWO Berlin)

vom 18.09.2017

in der Fassung des

- 1. Änderungstarifvertrages vom 17. Mai 2018;**
- 2. Änderungstarifvertrages vom 17. Juni 2019;**
- 3. Änderungstarifvertrages vom 25. Mai 2022.**

- gültig ab 1. Januar 2022 -

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis zum AWO Landesverband Berlin e.V. oder zu den AWO Kreisverbänden Berlin über den 31. März 2017 hinaus fortbesteht und die unter den Geltungsbereich des TV AWO Berlin fallen.
- (2) Nur soweit nachfolgend ausdrücklich bestimmt, gelten die Vorschriften dieses Tarifvertrages auch für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zum AWO Landesverband Berlin e.V. oder zu den AWO Kreisverbänden Berlin nach dem 31. März 2017 beginnt und die unter den Geltungsbereich des TV AWO Berlin fallen.
- (3) Die Bestimmungen des TV AWO Berlin gelten, soweit dieser Tarifvertrag keine abweichenden Regelungen trifft.

§ 2

Ablösung bisheriger Tarifverträge

- (1) Der Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale zum Bundesmanteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt (BMT-AW II) vom 01. November 1977 i.d.F. des Änderungstarifvertrages vom 11. Dezember 1997, 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 § 5 des TV AWO Berlin vom 19. August 2009 werden mit Ablauf des 31. März 2017 ohne Nachwirkung außer Kraft gesetzt.
- (2) ¹Bis zum 31. März 2017 geltende bzw. nachwirkende tarifliche Regelungen werden zum 01. April 2017 durch diesen Tarifvertrag, den TV AWO Berlin i.d.F. des 4. Änderungstarifvertrages vom 18.09.2017 und die Einführung der Entgeltordnung des TV-L ersetzt. ²Ab dem 01. April 2017 gelten für die Beschäftigten nach § 1 Abs. 1 und Abs. 2 nur noch folgende Tarifverträge:

- Manteltarifvertrag für die Beschäftigten des AWO Landesverbandes Berlin e.V. und der AWO Kreisverbände Berlin (TV AWO Berlin) vom 19. August 2009 i.d.F. des 4. Änderungsstarifvertrages vom 18.09.2017
- Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des AWO Landesverband Berlin e.V. und der AWO Kreisverbände Berlin in die Entgeltordnung des TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TV-Ü AWO Berlin) vom 18.09.2017.

Abschnitt II

Überleitungsregelungen

§ 3

Überleitung in die Entgeltordnung des TV-L

Die von § 1 Absatz 1 erfassten Beschäftigten werden am 01. April 2017 gemäß den nachfolgenden Regelungen in die Entgeltordnung des TV-L bzw. die Entgeltgruppen für besondere Berufsgruppen nach Anlage 3 zum TV AWO Berlin übergeleitet.

§ 4

Bestimmung der neuen Entgeltgruppe

¹Alle Beschäftigten werden nach der Entgeltordnung des TV-L neu eingruppiert. ²In der Entgeltordnung des TV-L nicht vorhandene Entgeltgruppen für bestehende Beschäftigte werden wie aus der Anlage 3 zum TV AWO Berlin ersichtlich ergänzt. ³Abweichend von Satz 1 richtet sich die Überleitung der Beschäftigten in der Verwaltung nach der Zuordnungstabelle zur Bestimmung der neuen TV-L Entgeltgruppe (Anlage 1). ⁴Abweichend von Satz 1 findet für Hausmeister, die zum 31. März 2017 in der Vergütungsgruppe Vc oder höher des TV Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II eingruppiert sind, Anlage 1 für die Überleitung entsprechende Anwendung. ⁵Abweichend von Satz 1 werden Hausmeister, die zum 31. März 2017 in der Lohngruppe 5 oder höher des TV Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II eingruppiert sind, in die Entgeltgruppe 6 übergeleitet.

§ 5

Stufenzuordnung und Überleitungsentgelt

- (1) ¹Die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle des TV AWO Berlin wird für die Beschäftigten anhand der fiktiven Beschäftigungszeit unter Berücksichtigung der Stufenlaufzeit des TV-L vorgenommen. ²Die fiktive Beschäftigungszeit ergibt sich aus der zum 31. März 2017 erfüllten, vollen AWO-Stufe; angefangene Stufenlaufzeiten verfallen. ³Abweichend von Satz 2 wird für Beschäftigte, die ab dem 01. Januar 2013 eingestellt wurden, die fiktive Beschäftigungszeit um 2 Jahre reduziert. ⁴Abweichend von Satz 2 werden Beschäftigte in AWO-Stufe 2 mit bis zu 12 Monaten Beschäftigungszeit nach ihrer tatsächlichen Beschäftigungszeit der Stufe 1 der neuen Entgeltgruppe zugeordnet. ⁵Beschäftigte in AWO-Stufe 2 mit einer Beschäftigungszeit zwischen 12 bis 24 Monaten werden abweichend von Satz 2 dem Beginn des 1. Jahres der Stufe 2 ihrer Entgeltgruppe zugeordnet. ⁶Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des § 24 Absatz 2 TV AWO Berlin.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren zur Vereinfachung der Umsetzung der Regelungen nach Absatz 1 die Anwendungstabellen nach Anlage 2. Abweichende Stufenregelungen sind in der Anlage 2 nicht eingearbeitet; sie ergeben sich aus § 24 TV AWO Berlin und der Entgeltordnung des TV-L.

- (2) Beschäftigte, die im April 2017 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die Voraussetzungen für einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg oder die Voraussetzungen für das Erreichen der nächsthöheren AWO-Stufe erfüllt hätten, werden so behandelt, als wären sie bereits im März 2017 höhergruppiert bzw. hochgestuft worden.
- (3) Es wird ein Überleitungsentgelt gebildet, welches sich aus dem zum 31. März 2017 gezahlten Tabellenentgelt und einer evtl. verbleibenden Differenz nach § 7 Absatz 2 Satz 2 zusammensetzt.
- (4) ¹Ist das Überleitungsentgelt höher als das Entgelt der nach Absatz 1 ermittelten Stufe, so wird der über die ermittelte Stufe hinausgehende Teil des Überleitungsentgeltes als statischer Besitzstand gezahlt; § 17 Absatz 1 TV AWO Berlin findet Anwendung. ²Dieser Besitzstand wird bei prozentualen Anpassungen an das TV-L Niveau, allgemeinen Entgelterhöhungen, Stufensteigerungen und Höhergruppierungen abgeschmolzen.

- (5) ¹Werden Beschäftigte, die nach der Überleitung einen Besitzstand nach Absatz 4 erhalten, höhergruppiert, gilt § 25 Absatz 2 TV AWO Berlin entsprechend. ²Für die Stufenbestimmung in der höheren Entgeltgruppe wird nur das Entgelt der nach Absatz 1 ermittelten Stufe zu Grunde gelegt. ³Erreicht das neue Tabellenentgelt zuzüglich eines eventuellen Garantiebetrages den Besitzstand nicht, wird der verbleibende Besitzstand erhalten, bis es zu einer weiteren Abschmelzung nach Absatz 4 Satz 2 kommt.
- (6) Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Überleitungsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt.

Protokollerklärung zu Absatz 6:

Lediglich das Überleitungsentgelt wird auf der Grundlage eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten ermittelt; sodann wird nach der Stufenzuordnung das zustehende Entgelt zeitratierlich berechnet.

- (7) Für Beschäftigte, die nicht für alle Tage im März 2017 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Überleitungsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten.

Abschnitt III
Besitzstandsregelungen

§ 6
Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege

Bewährungsaufstiege und Fallgruppenaufstiege gibt es ab dem 01. April 2017 nicht mehr.

§ 7
Vergütungsgruppenzulagen

- (1) Vergütungsgruppenzulagen gibt es ab dem 01. April 2017 nicht mehr.
- (2) ¹Zum 31. März 2017 gezahlte Vergütungsgruppenzulagen, für die in der Entgeltordnung des TV-L keine entsprechende Entgeltgruppenzulage vorgesehen ist (VergGr. Vc Fg. 7 Fußnote 2 Teil I B. TV über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II (Erzieher) und VergGr. IVb Fg. 17 Fußnote 2 Teil I B. TV über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II

(Sozialarbeiter)), werden ab dem 01. April 2017 als statischer Besitzstand in Höhe von 88,00 € für Erzieher und 105,00 € für Sozialarbeiter dauerhaft weitergezahlt; § 17 Absatz 1 TV AWO Berlin findet Anwendung. ²Die verbleibende Differenz zu der zum 31. März 2017 gezahlten Höhe der Vergütungsgruppenzulage wird in das Überleitungsentgelt nach § 5 Absatz 3 eingerechnet. ³Die Besitzstandszulage nach Satz 1 wird solange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ausgeübt wird.

- (3) ¹Wenn zum 31. März 2017 gezahlte Vergütungsgruppenzulagen in der Entgeltordnung des TV-L durch eine entsprechende Entgeltgruppenzulage ersetzt wurden, wird nach der Überleitung die Entgeltgruppenzulage in der im TV-L am 01. März 2016 vorgesehenen Höhe (100%) gezahlt. ²Sollte dieser Wert geringer sein, als die bis zum 31. März 2017 gezahlte Vergütungsgruppenzulage, wird die Differenz zur Entgeltgruppenzulage als statische Besitzstandszulage gezahlt; § 17 Absatz 1 TV AWO Berlin findet Anwendung. ³Die Besitzstandszulage wird solange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ausgeübt wird.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Die Tarifvertragsparteien haben sich auf die Höhe der statischen Besitzstandszulage in Anlage 3 zu diesem Tarifvertrag verständigt.

- (4) ¹Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherige Tarifrechts bis zum 31. Dezember 2017 erstmals die Voraussetzungen für eine Vergütungsgruppenzulage nach dem TV über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II erfüllt hätten und denen nach den Regelungen des TV-L keine entsprechende Entgeltgruppenzulage (VergGr. Vc Fg. 7 Fußnote 2 Teil I B. TV über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II (Erzieher) und VergGr. IVb Fg. 17 Fußnote 2 Teil I B. TV über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II (Sozialarbeiter)) zusteht, erhalten ab dem Zeitpunkt, an dem sie die bisherigen tariflichen Voraussetzungen erfüllt hätten, eine Besitzstandszulage. ²Die Höhe beträgt 88,00 € für Erzieher und 105,00 € für Sozialarbeiter; § 17 Absatz 1 TV AWO Berlin findet Anwendung. ³Die Besitzstandszulage wird solange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ausgeübt wird.

§ 8

Besitzstände „Kinderzuschlag“ und „Verheiratetenzuschlag“

(1) Der am 31. März 2017 gezahlte Besitzstand "Kinderzuschlag" (gemäß § 3 Abs. 2 TV AWO Berlin vom 19. August 2009) wird statisch weitergezahlt, solange die Voraussetzungen nach bisherigem Tarifrecht vorliegen; § 17 Absatz 1 TV AWO Berlin findet Anwendung.

(2) ¹Der am 31. März 2017 gezahlte Besitzstand "Verheiratetenzuschlag" (gemäß § 3 Abs. 1 TV AWO Berlin vom 19. August 2009) wird statisch weitergezahlt; § 17 Absatz 1 TV AWO Berlin findet Anwendung. ²Er verringert sich zum 01. April 2017 um 25% des ursprünglichen Betrages (Stand 31. März 2017). ³Durch die Verringerung darf keine Unterschreitung des Überleitungsentgeltes eintreten (d.h. die Verringerung ist auf die Höhe des Überleitungsgewinns zum 01. April 2017 beschränkt).

⁴Zum 01. Oktober 2017 verringert sich der Besitzstand "Verheiratetenzuschlag" um weitere 25% des ursprünglichen Betrages (Stand 31. März 2017) zzgl. einer nicht oder nicht vollständig erfolgten Verringerung vom 01. April 2017. ⁵Auch durch diese Verringerung darf keine Unterschreitung des Überleitungsentgeltes (Stand 31. März 2017) eintreten (d.h. diese Verringerung ist auf den Überleitungsgewinn zum 01. Oktober 2017 beschränkt).

⁶Mit der Erhöhung der Entgelttabellen über 91% des TV-L-Niveaus Stand 01. März 2016 wird mit der Abschmelzung des verbleibenden Besitzstandes fortgefahren. ⁷Sollte der ursprüngliche Betrag am 01. Oktober 2017 nicht um 50% verringert worden sein, (weil keine mindestens so hohen Überleitungsgewinne erlangt wurden), erfolgt mit den weiteren Niveau-Erhöhungen zunächst eine Verringerung des Besitzstand „Verheiratetenzuschlag“ auf 50% des ursprünglichen Betrages (Stand 31. März 2017), jedoch maximal beschränkt auf den jeweiligen Überleitungsgewinn. ⁸Der danach noch verbleibende Besitzstand wird je Prozentpunkt Anhebung (gemessen am TV-L Niveau Stand 01. März 2016) um 5% des ursprünglichen Besitzstandes (Stand 31. März 2017) abgesenkt.

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 2:

¹Für die Abschmelzung des Verheiratetenzuschlages nach Absatz 2 Satz 8 gilt - für alle Entgeltgruppen einheitlich - die Erhöhung

- zum 1. Januar 2018 als Anhebung um 2 Prozentpunkte,
- zum 1. Juli 2018 als Anhebung um weitere 2 Prozentpunkte,
- zum 1. November 2018 als Anhebung um weitere 3 Prozentpunkte und
- zum 1. Februar 2019 als Anhebung um einen weiteren Prozentpunkt

gemessen am TV-L Niveau Stand 1. März 2016.

²Mit der Erhöhung zum 1. April 2019 wird der verbliebene Besitzstand „Verheiratetenzuschlag“ vollständig abgeschmolzen.

§ 9

Sonstige eingruppierungsabhängige Entgeltbestandteile

Sonstige eingruppierungsabhängige Entgeltbestandteile aus dem bis zum 31. März 2017 geltenden TV über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II (z. B. Heimzulage gem. Protokollnotiz Nr. 1 zu Teil I B), für die im TV-L eine Entsprechung vorgesehen ist, richten sich ab dem 01. April 2017 nach der im TV-L am 01. März 2016 vorgesehenen Höhe (100 %).

Abschnitt IV

Zuordnung zu der Stufe 6 am 1. Januar 2021

§ 10

Zuordnung zu der Stufe 6 am 1. Januar 2021

¹Diejenigen Beschäftigten, die in einer Entgeltgruppe eingruppiert sind, in der ab dem 1. Januar 2021 erstmals die Stufe 6 vorgesehen ist, und die eine Stufe 6 direkt bei der Überleitung zum 1. April 2017 oder bei Zugrundelegung einer Stufenlaufzeit von 5 Jahren in Stufe 5 bis zum 31. Dezember 2020 erreicht hätten, wenn es am 1. April 2017 bereits eine Stufe 6 gegeben hätte, werden zum 1. Januar 2021 der Stufe 6 ihrer Entgeltgruppe zugeordnet. ²Satz 1 gilt auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 2.

Protokollerklärung:

Dies gilt nicht, wenn das Tätigkeitsmerkmal in dem die/der Beschäftigte eingruppiert ist, eine Stufe 6 durch einen Klammerzusatz ausdrücklich ausschließt (z. B. „(Stufe 3 nach 5 Jahren in Stufe 2, Stufe 4 nach 9 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)“).

Abschnitt V

Überleitung in den Anhang zu der Anlage 4 zum TV AWO Berlin

§ 11

Überleitung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten, Horten und Einrichtungen im Bereich Hilfen zur Erziehung in den Anhang zu der Anlage 4 zum TV AWO Berlin am 1. Januar 2022

- (1) Beschäftigte, die am 31. Dezember 2021 nach Teil II Abschnitt 20 der Entgeltordnung zum TV-L (Stand 1. März 2016) eingruppiert sind,
- deren Arbeitsverhältnis zum AWO Landesverband Berlin e.V. oder zu den AWO Kreisverbänden Berlin über den zum 31. Dezember 2021 hinaus fortbesteht und
 - die in Kindertagesstätten, Horten oder Einrichtungen im Bereich Hilfen zur Erziehung beschäftigt sind und
 - die am 1. Januar 2022 unter den Geltungsbereich des TV AWO Berlin fallen,
- sind in die neue S-Entgeltgruppe des Anhangs zu der Anlage 4 zum TV AWO Berlin übergeleitet.
- (2) ¹Beschäftigte im Sinne von Absatz 1 sind wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit unter Mitnahme der Restzeit zugeordnet:

bisherige Stufe / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)	neue Stufe / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)
1 / 1 / R	1 / 1 / R
2 / 1 / R	2 / 1 / R
2 / 2 / R	2 / 2 / R
3 / 1 / R	2 / 3 / R
3 / 2 / R	3 / 1 / R
3 / 3 / R	3 / 2 / R
4 / 1 / R	3 / 3 / R
4 / 2 / R	3 / 4 / R
4 / 3 / R	4 / 1 / R
4 / 4 / R	4 / 2 / R
5 / 1 / R	4 / 3 / R
5 / 2 / R	4 / 4 / R
5 / 3 / R	5 / 1 / R
5 / 4 / R	5 / 2 / R
5 / 5 / R	5 / 3 / R

bisherige Stufe / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)	neue Stufe / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)
6 / 1 / R	5 / 4 / R
6 / 2 / R	5 / 5 / R
6 / 3 / R	6

²Für Beschäftigte des Anhangs zu der Anlage 4 zum TV AWO Berlin, deren Eingruppierung sich nach Entgeltgruppe S 4 Fallgruppe 2 des Unterabschnitts 6 richtet, gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass die Stufe 4 die Endstufe ist.

³Abweichend von Satz 1 sind Beschäftigte der bisherigen E 9 der Unterabschnitte 5 und 6 gemäß Teil II Abschnitt 20 der Entgeltordnung zum TV-L, Stand 1. März 2016, deren Eingruppierung sich nach Entgeltgruppe S 8b der Unterabschnitte 5 oder 6 des Anhangs zu der Anlage 4 zum TV AWO Berlin richtet, wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit unter Mitnahme der Restzeit zugeordnet:

bisherige Stufe E 9 / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)	neue Stufe S 8b / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)
1 / 1 / R	1 / 1 / R
2 / 1 / R	2 / 1 / R
2 / 2 / R	2 / 2 / R
2 / 3 / R	2 / 3 / R
2 / 4 / R	3 / 1 / R
2 / 5 / R	3 / 2 / R
3 / 1 / R	3 / 3 / R
3 / 2 / R	3 / 4 / R
3 / 3 / R	4 / 1 / R
3 / 4 / R	4 / 2 / R
3 / 5 / R	4 / 3 / R
3 / 6 / R	4 / 3 / R
3 / 7 / R	4 / 3 / R
3 / 8 / R	4 / 3 / R
3 / 9 / R	4 / 3 / R
4 / 1 / R	4 / 3 / R
4 / 2 / R	4 / 4 / R
4 / 3 / R	4 / 5 / R
4 / 4 / R	4 / 6 / R
4 / 5 / R	5 / 1 / R
4 / 6 / R	5 / 2 / R
4 / 7 / R	5 / 3 / R
4 / 8 / R	5 / 4 / R

bisherige Stufe E 9 / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)	neue Stufe S 8b / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)
4 / 9 / R	5 / 5 / R
4 / 10 / R	5 / 6 / R
4 / 11 / R	5 / 7 / R
4 / 12 / R	5 / 8 / R
4 / 13 / R	6

⁴Abweichend von Satz 1 sind Beschäftigte der bisherigen E 9 Fallgruppe 3 der Unterabschnitte 3 oder 4 gemäß Teil II Abschnitt 20 der Entgeltordnung zum TV-L, Stand 1. März 2016, deren Eingruppierung sich nach Entgeltgruppe S 11a des Unterabschnitts 3 oder S 9 des Unterabschnitts 4 des Anhangs zu der Anlage 4 zum TV AWO Berlin richtet, wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit unter Mitnahme der Restzeit zugeordnet:

bisherige Stufe E 9 / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)	neue Stufe S 9 oder S 11a / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)
1 / 1 / R	1 / 1 / R
2 / 1 / R	2 / 1 / R
2 / 2 / R	2 / 2 / R
2 / 3 / R	2 / 3 / R
2 / 4 / R	3 / 1 / R
2 / 5 / R	3 / 2 / R
3 / 1 / R	3 / 3 / R
3 / 2 / R	3 / 4 / R
3 / 3 / R	4 / 1 / R
3 / 4 / R	4 / 2 / R
3 / 5 / R	4 / 3 / R
3 / 6 / R	4 / 3 / R
3 / 7 / R	4 / 3 / R
3 / 8 / R	4 / 3 / R
3 / 9 / R	4 / 3 / R
4 / 1 / R	4 / 3 / R
4 / 2 / R	4 / 4 / R
4 / 3 / R	5 / 1 / R
4 / 4 / R	5 / 2 / R
4 / 5 / R	5 / 3 / R
4 / 6 / R	5 / 4 / R
4 / 7 / R	5 / 5 / R
4 / 8 / R	6

⁵Für Beschäftigte des Anhangs zu der Anlage 4 zum TV AWO Berlin, deren Eingruppierung sich nach Entgeltgruppe S 8b des Unterabschnitts 4 des Anhangs zu der Anlage 4 zum TV AWO Berlin richtet, gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass die Stufe 4 die Endstufe ist.

⁶Abweichend von Satz 1 sind Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach Entgeltgruppe S 2 des Anhangs zu der Anlage 4 zum TV AWO Berlin richtet, stufengleich unter Mitnahme der Restzeit übergeleitet.

⁷Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den für das jeweilige Tätigkeitsmerkmal geltenden Stufenregelungen.

⁸Beschäftigte, die im Januar 2022 in ihrer bisherigen Entgeltgruppe bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einen Stufenaufstieg gehabt hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Dezember 2021 erfolgt.

(3) ¹Es wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das sich aus den für Dezember 2021 zustehenden Entgeltbestandteilen im Sinne des Satzes 2 zusammensetzt. ²Entgeltbestandteile im Sinne des Satzes 1 sind nur

- das Tabellenentgelt nach Anlage 1 zum TV AWO Berlin einschließlich eines nach § 25 Absatz 2 TV AWO Berlin gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrages;
- eine zustehende Entgeltgruppenzulage nach Anlage F zum TV-L, Stand 1. März 2016;
- eine nach § 7 zustehende Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage.

³Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt, anschließend wird das zustehende Entgelt nach § 17 Absatz 1 TV AWO Berlin berechnet. ⁴Für Beschäftigte, die nicht für alle Tage im Dezember 2021 oder für keinen Tag dieses Monats Entgelt erhalten haben, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Entgelt erhalten.

(4) ¹Ist das Vergleichsentgelt niedriger als das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe der Entgeltgruppe, in der die/der Beschäftigte am 1. Januar 2022 eingruppiert ist, erhält die/der Beschäftigte das entsprechende Tabellenentgelt ihrer/seiner Entgeltgruppe. ²Übersteigt das Vergleichsentgelt das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe, erhält die/der Beschäftigte so lange das Vergleichsentgelt, bis das jeweils zustehende Tabellenentgelt das Vergleichsentgelt erreicht bzw. übersteigt. ³Das Vergleichsentgelt verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die nächstniedrigere Stufe.

(5) § 7 Absätze 2 bis 4, § 9 sowie die Anlage 3 finden auf Beschäftigte, die nach dem Anhang zu der Anlage 4 zum TV AWO Berlin eingruppiert sind, keine Anwendung.

(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 2.

§ 12

Überleitung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst mit Ausnahme der Beschäftigten im Bereich Unterkünfte für Geflüchtete in den Anhang zu der Anlage 4 zum TV AWO Berlin am 1. April 2023

(1) Beschäftigte, die am 31. März 2023 nach Teil II Abschnitt 20 der Entgeltordnung zum TV-L (Stand 1. März 2016) eingruppiert sind,

- deren Arbeitsverhältnis zum AWO Landesverband Berlin e.V. oder zu den AWO Kreisverbänden Berlin über den 31. März 2023 hinaus fortbesteht und
- die nicht im Bereich Unterkünfte für Geflüchtete tätig sind und
- die am 1. April 2023 unter den Geltungsbereich des TV AWO Berlin fallen,

sind in die neue S-Entgeltgruppe des Anhangs zu der Anlage 4 zum TV AWO Berlin übergeleitet.

(2) § 11 Absätze 2 bis 6 finden für die Überleitung nach Maßgabe der folgenden Regelungen entsprechende Anwendung:

- a) Es tritt an die Stelle des 31. Dezember 2021 der 31. März 2023.
- b) Es tritt an die Stelle des Dezember 2021 der März 2023.
- c) Es tritt an die Stelle des Januar 2022 der April 2023.
- d) Es tritt an die Stelle des 1. Januar 2022 der 1. April 2023.

§ 13

Überleitung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst im Bereich Unterkünfte für Geflüchtete in den Anhang zu der Anlage 4 zum TV AWO Berlin am 1. April 2024

- (1) Beschäftigte im Bereich Unterkünfte für Geflüchtete, die am 31. März 2024 nach Teil II Abschnitt 20 der Entgeltordnung zum TV-L (Stand 1. März 2016) eingruppiert sind,
- deren Arbeitsverhältnis zum AWO Landesverband Berlin e.V. oder zu den AWO Kreisverbänden Berlin über den 31. März 2024 hinaus fortbesteht und
 - die am 1. April 2024 unter den Geltungsbereich des TV AWO Berlin fallen,
- sind in die neue S-Entgeltgruppe des Anhangs zu der Anlage 4 zum TV AWO Berlin übergeleitet.
- (2) § 11 Absätze 2 bis 6 finden für die Überleitung nach Maßgabe der folgenden Regelungen entsprechende Anwendung:
- a) Es tritt an die Stelle des 31. Dezember 2021 der 31. März 2024.
 - b) Es tritt an die Stelle des Dezember 2021 der März 2024.
 - c) Es tritt an die Stelle des Januar 2022 der April 2024.
 - d) Es tritt an die Stelle des 1. Januar 2022 der 1. April 2024.

§ 14

Inkrafttreten/ Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. April 2017 in Kraft.
- (2) Der Tarifvertrag kann ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden, frühestens zum 31. Dezember 2023.

Ort, Datum
Unterschriften

Zuordnungstabelle für die Überleitung der am 31. März 2017 in der Geschäftsstelle und Verwaltung Beschäftigten.

TV über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT AW II	TV-L - Entgeltordnung
Geschäftsstellen und Verwaltung	Teil I Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst
Vergütungsgruppe IXa	Entgeltgruppe 1
Vergütungsgruppe VIII	Entgeltgruppe 2
Vergütungsgruppe VII	Entgeltgruppe 3
Vergütungsgruppe VI	Entgeltgruppe 5
Vergütungsgruppe Vc	Entgeltgruppe 6
Vergütungsgruppe Vb	Entgeltgruppe 8
Vergütungsgruppe IVb	Entgeltgruppe 9
Vergütungsgruppe IVa	Entgeltgruppe 10
Vergütungsgruppe III	Entgeltgruppe 11
Vergütungsgruppe IIa	Entgeltgruppe 13
Vergütungsgruppe Ib	Entgeltgruppe 14
Vergütungsgruppe Ia	Entgeltgruppe 15

Die Eingruppierung ab dem 01. April 2017 richtet sich nach der Entgeltordnung des TV-L, das bedeutet auch nach den dortigen Tätigkeitsmerkmalen.

vor dem 01. Januar 2013 eingestellte Beschäftigte

AWO Stufe am 31.03.2017	Zuordnung zur TV-L Stufe
Stufe 3 (1. und 2. Jahr)	Stufe 3, 2. Jahr
Stufe 4 (1. und 2. Jahr)	Stufe 4, 1. Jahr
Stufe 5 (1. und 2. Jahr)	Stufe 4, 3. Jahr
Stufe 6 (1. und 2. Jahr)	Stufe 5, 1. Jahr
Stufe 7 (1. und 2. Jahr)	Stufe 5, 3. Jahr
Stufe 8 (1. und 2. Jahr)	Stufe 5, 5. Jahr
ab Stufe 9	Stufe 6

ab dem 01. Januar 2013 eingestellte Beschäftigte

AWO Stufe am 31.03.2017	Zuordnung zur TV-L Stufe
Stufe 2, \leq 12 Monate	Stufe 1, mit Anerkennung von bis zu 11 Monaten Beschäftigungsdauer
Stufe 2, 2. Jahr (>12 bis < 24 Monate)	Stufe 2, 1. Jahr
Stufe 3 (1. und 2. Jahr)	Stufe 2, 2. Jahr
Stufe 4 (1. und 2. Jahr)	Stufe 3, 2. Jahr
Stufe 5 (1. und 2. Jahr)	Stufe 4, 1. Jahr
Stufe 6 (1. und 2. Jahr)	Stufe 4, 3. Jahr
Stufe 7 (1. und 2. Jahr)	Stufe 5, 1. Jahr
Stufe 8 (1. und 2. Jahr)	Stufe 5, 3. Jahr
Stufe 9 (1. und 2. Jahr)	Stufe 5, 5. Jahr
ab Stufe 10	Stufe 6

**Statische Besitzstandszulage für am 31.03.2017 gezahlte VergütungsgruppENZulagen
gem. § 7 Abs. 3 TV-Ü AWO Berlin:**

Vergütungsgruppe	Fallgruppe	Besitzstandszulage
IVa ohne Aufstieg	FG 1	77,37 €
IVa ohne Aufstieg	FG 3	77,37 €
IVb ohne Aufstieg	FG 3	75,27 €
IVb ohne Aufstieg	FG 5	75,27 €
IVb ohne Aufstieg	FG 16	75,27 €
Vb ohne Aufstieg	FG 4	73,32 €
Vc ohne Aufstieg	FG 6	54,44 €
Vc ohne Aufstieg	FG 10	41,97 €
Vc ohne Aufstieg	FG 11	41,97 €

TV Corona-Sonderzahlung AWO Berlin
Tarifvertrag
über eine einmalige Corona-Sonderzahlung
bei der Arbeiterwohlfahrt Berlin
(TV Corona-Sonderzahlung AWO Berlin)
vom 18. Februar 2022

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte und Auszubildende, die am 18. Februar 2022 unter den Geltungsbereich des TV AWO Berlin vom 19. August 2009 in der Fassung des 8. Änderungstarifvertrages vom 29. Mai 2020 fallen.

§ 2 Einmalige Corona-Sonderzahlung

(1) Personen, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, erhalten eine einmalige Corona-Sonderzahlung mit dem Arbeits- oder Ausbildungsentgelt (Entgelt) für März 2022 ausgezahlt, wenn das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis am 18. Februar 2022 bestanden hat und in der Zeit vom 1. April 2021 bis zum 18. Februar 2022 an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. ¹Die einmalige Corona-Sonderzahlung wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt. ²Es handelt sich um eine Beihilfe bzw. Unterstützung des Arbeitgebers zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise im Sinne des § 3 Nummer 11a des Einkommensteuergesetzes.
2. ¹Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 31 Absatz 1 oder 36 Absatz 1 TV AWO Berlin genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 31 Absatz 2 TV AWO Berlin), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. ²Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V, Leistungen nach § 56 IfSG, Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Absatz 3 SGB XI, Kurzarbeitergeld oder Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.
3. Die Corona-Sonderzahlung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) ¹Die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung beträgt für Beschäftigte und für Auszubildende 300 Euro. ²§ 17 Absatz 1 Satz 1 TV AWO Berlin gilt entsprechend.

³Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 18. Februar 2022. ³Sofern an diesem Tag das Arbeitsverhältnis geruht hat, sind die Verhältnisse am Tag vor dem Beginn des Ruhens maßgeblich.

- (3) Die einmalige Corona-Sonderzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

§ 3

Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 18. Februar 2022 in Kraft.

Ort, Datum
Unterschriften

TV-Fahrradleasing AWO Berlin
Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung
zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern
für Beschäftigte der AWO Berlin
(TV-Fahrradleasing AWO Berlin)
vom 25. Mai 2022

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zu dem AWO Landesverband Berlin e.V. oder einem AWO Kreisverband in Berlin stehen und unter den Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Arbeiterwohlfahrt Berlin (TV AWO Berlin) fallen.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- Auszubildende, Schülerinnen und Schüler, Dual Studierende sowie Praktikantinnen und Praktikanten,
 - Geringfügig Beschäftigte,
 - Beschäftigte in der Freistellungsphase des Altersteilzeitblockmodells.

§ 2

Grundsätze der Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings

- (1) ¹Beschäftigte und Arbeitgeber können einzelvertraglich vereinbaren, künftige monatliche Entgeltbestandteile der Beschäftigten zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern gemäß § 63a Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung sowie leasingfähigen Zubehörs umzuwandeln. ²Bietet der Arbeitgeber die Möglichkeit zum Abschluss einer Vereinbarung gemäß Satz 1 an, so hat er dieses Angebot zur Entgeltumwandlung allen Beschäftigten zu unterbreiten, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen. ³Werden Entgeltansprüche der/des Beschäftigten auf Basis einer Vereinbarung gemäß Satz 1 umgewandelt, müssen für die Dauer des Leasingvertrages des Arbeitgebers Entgeltbestandteile in Höhe der jeweiligen Leasingrate verwendet werden.
- (2) ¹Für die Zeit der Entgeltumwandlung gemäß Absatz 1 überlässt der Arbeitgeber als Leasingnehmer der/dem Beschäftigten das Fahrrad zur dienstlichen und privaten Nutzung. ²Aus der Überlassungsvereinbarung müssen sich die Regelungen zum Überlassungsgegenstand und dessen Nutzung, sowie die Rechte und Pflichten der/des Beschäftigten ergeben.

§ 3

Nutzungsdauer

Die Beschäftigten sind an die Vereinbarungen gemäß § 2 mindestens für die Laufzeit des Leasingvertrages, längstens jedoch für die Dauer von 36 Monaten (Überlassungszeitraum) gebunden, sofern kein wichtiger Grund für die vorzeitige Kündigung besteht.

§ 4

Ausgestaltung

- (1) Zusammen mit dem Fahrrad können etwaige Zusatzleistungen (z. B. Versicherungen) des Leasinggebers und fest mit dem Fahrrad verbundenes Zubehör geleast und überlassen werden.
- (2) ¹Aus dem Angebot des Leasinggebers kann die/der Beschäftigte ein Fahrrad auswählen, das einschließlich des leasingfähigen Zubehörs den Wert in Höhe von 7.000,00 Euro nicht überschreitet. ²Maßgeblich für den Preis des Fahrrads ist die unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers einschließlich der Umsatzsteuer.
- (3) ¹Die Umwandlungsraten umfassen die Raten für die Leistungen nach Absatz 1. ²Die Entgeltumwandlung beginnt mit der Entgeltzahlung im Monat der Übernahme und endet mit dem Ablauf des auf den letzten Monat der vereinbarten Laufzeit folgenden Monats.
- (4) Jeder/Jedem Beschäftigten kann jeweils nur ein Fahrrad überlassen werden.
- (5) Die gesetzlichen Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte der Betriebsräte bleiben unberührt.

§ 5
Inkrafttreten

¹Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2022 in Kraft. ²Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens zum 31. Oktober 2023, schriftlich gekündigt werden.

Ort, Datum
Unterschriften

Niederschriftserklärung:

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, bis zum 31. August 2023 die praktische Umsetzung dieses Tarifvertrages zu bewerten und ggf. Gespräche zur Neubewertung der Regelungen zu führen.