

AGV Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.

Tarifwerk AWO Bremen

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.

7.12.2020

Inhaltsverzeichnis

TV AWO Bremen	5
A. Allgemeiner Teil.....	6
§ 1 Persönlicher und räumlicher Geltungsbereich.....	6
§ 2 Sonderregelung für ambulante Dienste.....	7
§ 3 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit.....	7
§ 4 Allgemeine Pflichten, Arbeitsversäumnis	8
§ 5 Belohnungen und Geschenke.....	8
§ 6 Haftung.....	9
§ 7 Nebentätigkeiten.....	10
§ 8 Ärztliche Untersuchung.....	10
§ 9 Personalakte.....	11
§ 10 Versetzung, Abordnung und Personalgestellung	11
§ 11 Qualifizierung.....	12
§ 12 Regelmäßige Arbeitszeit.....	17
§ 13 Sonderformen der Arbeit.....	19
§ 13a Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft.....	22
§ 14 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	24
§ 15 Arbeitszeitkonto	26
§ 16 Teilzeitbeschäftigung	27
§ 17 Eingruppierung	28
§ 17a Eingruppierung in besonderen Fällen	29
§ 17b Zulagen	30
§ 18 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit.....	30
§ 19 Tabellenentgelt	31

§ 20 Stufen der Entgelttabelle.....	31
§ 21 Allgemeine Regelungen zu den Stufen.....	33
§ 22 Jahressonderzahlung	35
§ 23 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung.....	36
§ 24 Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss und Nachweispflichten im Krankheitsfall	37
§ 25 Vermögenswirksame Leistungen	39
§ 26 Jubiläumswendung	39
§ 27 Sterbegeld	40
§ 28 Berechnung und Auszahlung des Entgeltes.....	40
§ 29 Betriebliche Altersversorgung	42
§ 30 Erholungsurlaub	44
§ 31 Zusatzurlaub.....	45
§ 32 Arbeitsbefreiung.....	45
§ 33 Führung auf Probe.....	47
§ 34 Führung auf Zeit	48
§ 35 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung	49
§ 36 Kündigung des Arbeitsverhältnisses	50
§ 37 Zeugnis.....	51
§ 38 Reisekosten.....	52
§ 39 - unbesetzt -.....	52
§ 40 Schutzkleidung	52
§ 41 Ausschlussfrist.....	52
§ 42 Inkrafttreten, Laufzeit	53
B. Überleitungsregelungen	53
§ 43 Vergleichsentgelt	54
§ 44 Stufenzuordnung	54
§ 45 Garantierter Überleitungsgewinn	54
§ 46 Weitere Überleitung 2020	55

§ 47 Monatliche Zulagen und kinderbezogene Entgeltbestandteile.....	55
C. Anlagen	57
<i>Anlage A (ab 01.01.2019) zu § 19 TV AWO Bremen.....</i>	<i>57</i>
<i>Anlage B (ab 01.01.2019) zu § 19 TV AWO Bremen.....</i>	<i>58</i>
<i>Anlage B zum TV-L (ab 01.01.2020) zu § 19 TV AWO Bremen</i>	<i>59</i>
<i>Anlage B zum TV-L (ab 01.01.2021) zu § 19 TV AWO Bremen</i>	<i>60</i>
<i>Anlage G zum TV-L (SuE ab 01.01.2020) zu § 19 TV AWO Bremen</i>	<i>61</i>
<i>Anlage G zum TV-L (SuE ab 01.01.2021) zu § 19 TV AWO Bremen</i>	<i>62</i>
Anlage 1 zu § 2 TV AWO Bremen	63
§ 1 Zielsetzung.....	63
§ 2 Anwendungsvereinbarung.....	64
§ 3 Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung	65
§ 4 Inhalt der Anwendungsvereinbarung.....	65
§ 5 Inkrafttreten / Kündigung.....	66
Anlage Auszubildende zum TV AWO Bremen	67
§ 1 Geltungsbereich	67
§ 2 Ausbildungsentgelt.....	67
§ 3 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit.....	68
Anlage Praktikanten zum TV AWO Bremen.....	69
§ 1 Geltungsbereich	69
§ 2 Entgelt.....	69
§ 3 Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit.....	70
TV Gewerkschaftstag AWO Bremen (GEW).....	71
§ 1 Geltungsbereich	72
§ 2 Freistellungstag für GEW-Mitglieder	72
§ 3 Inkrafttreten	72
TV Wirtschaftsausschuss AWO Bremen	73
§ 1 Einheitlicher Wirtschaftsausschuss.....	74
§ 2 Rechte und Pflichten.....	74
§ 3 Regelungen für die Zusammenarbeit.....	74
§ 4 In-Kraft-Treten, Laufzeit.....	75
<i>Anlage zu § 3 Regelungen für die Zusammenarbeit.....</i>	<i>76</i>

TV Geltungsbereich (GEW) 78

§ 1 79

§ 2 79

§ 3 79

TV AWO Bremen
Tarifvertrag für die Beschäftigten der
Arbeiterwohlfahrt Bremen
(TV AWO Bremen)

vom 05. Juli 2013

in der Fassung des

- 1. Änderungstarifvertrages vom 26. November 2015;**
- 2. Änderungstarifvertrages vom 07. April 2017;**
- 3. Änderungstarifvertrages vom 03. Juli 2018;**
- 4. Änderungstarifvertrages vom 28. Juni 2019.**

- gültig ab 1. Januar 2020 -

A. Allgemeiner Teil

§ 1

Persönlicher und räumlicher Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte), die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Vollmitglied des Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. im Land Bremen stehen, und die Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) sind.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Absatz 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, sowie für Chefärztinnen und Chefarzte,
 - b) Beschäftigte, die ein regelmäßiges monatliches Entgelt erhalten, das über das tariflich mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di für einen der in Absatz 1 genannten Arbeitgeber vereinbarte Tabellenentgelt der höchsten Entgeltgruppe hinausgeht,
 - c) Personen, die für die AWO ausschließlich ehrenamtlich tätig sind,
 - d) aktive Mitglieder der AWO, deren Mitarbeit bei der Erfüllung satzungsgemäßer Aufgaben überwiegend durch Beweggründe ideeller oder karitativer Art bestimmt ist,
 - e) geringfügig Beschäftigte, im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV,
 - f) Personen, die ausschließlich oder überwiegend zu ihrer Erziehung oder persönlichen Förderung oder aus therapeutischen Gründen beschäftigt werden,
 - g) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 88 ff. SGB III gewährt werden,
 - h) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 16a bis 16h SGB II verrichten,
 - i) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten,
- soweit in diesem Tarifvertrag nichts anderes bestimmt ist.

Protokollerklärung zu § 1 Absatz 2 g) und h):

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren für den Fall der Änderung bestehender oder der Einführung neuer arbeitsmarktpolitischer Instrumente die unverzügliche Aufnahme von Verhandlungen, um sicherzustellen, dass die Instrumente zur Beschäftigungsförderung ohne eine wirtschaftliche Mehrbelastung der Arbeitgeber genutzt werden können.

§ 2 Sonderregelung für ambulante Dienste

¹Für Beschäftigte in ambulanten Diensten gilt dieser Tarifvertrag mit der Sonderregelung in Anlage 1. ²Die Sonderregelung ist Bestandteil dieses Tarifvertrages.

§ 3 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.
- (2) Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (3) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass vertraglich auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist. Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis in einem anderen Berufsfeld beträgt die Probezeit drei Monate; ansonsten entfällt die Probezeit bei unmittelbarer Übernahme in ein Arbeitsverhältnis.

§ 4 Allgemeine Pflichten, Arbeitsversäumnis

- (1) Die Beschäftigten haben die ihnen übertragenen Aufgaben gewissenhaft auszuführen. Sie sind verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen. Dies gilt auch für Anordnungen zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen.
- (2) Die Arbeit bei der AWO Bremen verpflichtet alle Beschäftigten, in Not- und Katastrophenfällen im Betrieb vorübergehend jede ihnen übertragene zumutbare Arbeit auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zu verrichten, auch wenn diese nicht in ihr Arbeitsgebiet fällt.
- (3) Ein Fernbleiben von der Arbeit ist nur mit vorheriger Zustimmung des Vorgesetzten bzw. dessen Beauftragten zulässig. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, so ist der Arbeitgeber unverzüglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten.
- (4) Die Beschäftigten sind verpflichtet, über die ihnen im Arbeitsverhältnis oder außerhalb des Arbeitsverhältnisses bekannt gewordenen Angelegenheiten, deren geheime oder vertrauliche Behandlung ausdrücklich angeordnet ist, oder in der Natur der Sache liegt, Stillschweigen zu bewahren. Die Beschäftigten sind verpflichtet, zu allen Aussagen über die in Satz 1 genannten Angelegenheiten die vorherige Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen. Sie dürfen zu außerbetrieblichen Zwecken weder sich noch einem Dritten ohne Genehmigung des Arbeitgebers Kenntnis von elektronisch erfassten Daten, dienstlichen Schriftstücken, Zeichnungen und bildlichen Darstellungen verschaffen. Diese Verpflichtungen bleiben auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.
- (5) Die Beschäftigten sind verpflichtet, ihre jeweils aktuelle Anschrift schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann Zustellungen und Willenserklärungen wirksam an die letzte von der/dem Beschäftigten schriftlich angezeigte Anschrift vornehmen.

§ 5 Belohnungen und Geschenke

- (1) Die Beschäftigten dürfen Belohnungen, Geschenke oder sonstige geldwerte Vorteile im Zusammenhang mit ihrer betrieblichen Tätigkeit ohne ausdrückliche Zustimmung des

Arbeitgebers weder annehmen, noch fordern oder sich rechtlich wirksam versprechen lassen. Dies gilt auch für Zuwendungen, soweit sie auf letztwilligen Verfügungen beruhen.

- (2) Von dem Angebot einer Zuwendung im Zusammenhang mit ihrer betrieblichen Tätigkeit haben die Beschäftigten den Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert zu unterrichten; desgleichen von Zuwendungen aus Testamenten und Erbverträgen, die die Beschäftigten im Zusammenhang mit ihrer betrieblichen Tätigkeit erhalten.

§ 6 Haftung

- (1) Verletzen die Beschäftigten bei der beruflichen Teilnahme am allgemeinen Straßenverkehr grob fahrlässig oder vorsätzlich ihre Arbeitsverpflichtungen, so haften sie dem Arbeitgeber gegenüber für den entstandenen Schaden nach den allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen.
- (2) Außerhalb der Teilnahme am allgemeinen Straßenverkehr haften die Beschäftigten für eine nur leicht fahrlässige Verletzung ihrer Arbeitsverpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber nicht. Für eine weitergehend fahrlässige Verletzung ihrer Arbeitsverpflichtungen haften die Beschäftigten dem Arbeitgeber gegenüber bis zur Hälfte des entstandenen Schadens, maximal jedoch in Höhe von zwei regelmäßigen Bruttomonatsentgelten (Tabellenentgelte i.S.d. § 19).
- (3) Die Beschäftigten können bei nicht grob fahrlässiger oder nicht vorsätzlicher Verletzung ihrer Arbeitsverpflichtungen von Schadensersatzansprüchen freigestellt werden, die gegen sie aus Anlass der beruflichen Tätigkeit von Dritten geltend gemacht werden. Die Beschäftigten sind im Außenverhältnis gegenüber dem Dritten im Falle von Satz 1 freizustellen, wenn und soweit der Arbeitgeber gegenüber dem Dritten für die Schadensersatzansprüche ebenfalls haftet.

Protokollerklärung zu § 6:

Die vorstehenden Haftungsregelungen beziehen sich auf betrieblich veranlasste Tätigkeiten.

§ 7 Nebentätigkeiten

Nebentätigkeiten, die von ihrem Umfang üblicherweise gegen Entgelt ausgeübt werden, dürfen nur mit schriftlicher Genehmigung des Arbeitgebers aufgenommen oder, bei Beginn des Arbeitsverhältnisses, fortgesetzt werden. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

§ 8 Ärztliche Untersuchung

(1) Die Beschäftigten sind auf Verlangen des Arbeitgebers verpflichtet, sich vor ihrer Einstellung und bei begründeter Veranlassung während ihrer Tätigkeit von einem vom Arbeitgeber zu bestimmenden Betriebsarzt oder Arbeitsmediziner auf ihren Gesundheitszustand untersuchen zu lassen und die körperliche Eignung für die vorgesehene Tätigkeit nachzuweisen.

Protokollerklärung zu Abs. 1:

Eine begründete Veranlassung liegt insbesondere vor bei wiederholten krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeitszeiten von mehr als sechs Wochen im Kalenderjahr, nach schweren Unfällen und bei einem Antrag der Beschäftigten auf Gewährung einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder Berufsunfähigkeit.

(2) Beschäftigte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder mit gesundheitsgefährdenden Arbeiten beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. Beschäftigte, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.

(3) Beschäftigte im pflegerischen und ärztlichen Bereich werden auf ihr Verlangen oder auf Verlangen des Arbeitgebers bei begründeter Veranlassung auch bei ihrem Ausscheiden von einem vom Arbeitgeber zu bestimmenden Arzt untersucht.

(4) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber, soweit nicht Leistungen Dritter in Anspruch genommen werden können. Dies gilt nicht für Untersuchungen vor der Einstellung, soweit diese gesetzliche Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit sind.

Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist den Beschäftigten auf ihren Antrag bekannt zu geben.

§ 9 Personalakte

Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

§ 10 Versetzung, Abordnung und Personalgestellung

(1) Die Beschäftigten können aus unternehmerischen oder betrieblichen Gründen in zumutbarem Umfang versetzt oder abgeordnet werden.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. *Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einem anderen Betrieb oder Betriebsteil desselben oder eines anderen Arbeitgebers der AWO im räumlichen Bereich der AWO Bremen unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
Andere Arbeitgeber der AWO sind Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt, Gesellschaften, an denen Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt beteiligt sind und sonstige Arbeitgeber, mit denen Gliederungen oder Gesellschaften der AWO Kooperationen, Bietergemeinschaften, Arbeitsgemeinschaften und Ähnliches bilden.*
2. *Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einem anderen Betrieb oder Betriebsteil desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.*
3. *Während der Abordnung oder Versetzung werden den Beschäftigten abweichend von § 3 Abs. 1 Ziff. 3 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes die Leistungen dieses Tarifvertrages weitergewährt.*
4. *Zumutbar im Sinne dieses Absatzes sind nur Abordnungen oder Versetzungen bis zu einer Entfernung von 50 km vom vertraglichen Beschäftigungsort.*

5. *Einzelheiten können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.*

(2) Sollen die Beschäftigten in einen Betrieb oder Betriebsteil außerhalb ihres bisherigen Beschäftigungsortes versetzt oder voraussichtlich länger als vier Wochen abgeordnet werden, sind sie vorher zu hören.

(3) Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). § 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärungen zu Absatz 3:

1. *Personalgestellung ist, unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses, die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten.*

2. *Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.*

§ 11 Qualifizierung

(1) Die Tarifparteien stimmen überein, dass die Qualifizierung der Beschäftigten in der entwickelten Arbeitswelt unverzichtbar ist. Die Qualifizierung soll es den Beschäftigten ermöglichen, ihre individuelle Qualifikation kontinuierlich und systematisch in einem sich verändernden Arbeitsumfeld zu erhalten, anzupassen und zu erweitern. Dies gilt auch für Nachwuchskräfte. Ständige Bereitschaft zur Qualifizierung ist in der modernen Arbeitswelt eine grundsätzliche Voraussetzung für den Erwerb, den Erhalt und die Verbesserung des Arbeitsplatzes.

(1) Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 5 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(2) Qualifizierung ist die Teilnahme der Beschäftigten an betrieblichen oder überbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen, die entweder vom Arbeitgeber angeordnet oder auf der

Grundlage einer schriftlichen Qualifizierungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und den Beschäftigten durchgeführt werden. Sie sollen dazu dienen,

- die ständige Entwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens der Tätigkeit oder der Berufsfelder zeitnah nachzuvollziehen und erlernen zu können (Erhaltungsqualifizierung),
- veränderte Anforderungen im jeweiligen Beruf oder Tätigkeitsgebiet erfüllen zu können (Anpassungsqualifizierung),
- eine andere, gleichwertige oder höherwertige Tätigkeit bzw. berufliche Funktion übernehmen zu können (Veränderungs- und Verbesserungsqualifizierung).

(3) Eine berufliche Qualifizierungsmaßnahme ist zeitlich abgegrenzt und inhaltlich-methodisch beschrieben. Sie kann durch interne oder externe Veranstaltungsformen, aber auch arbeitsplatznah durchgeführt werden. Es besteht eine Teilnahmeverpflichtung der Beschäftigten an den vom Arbeitgeber angeordneten Qualifizierungsmaßnahmen.

Keine Qualifizierung sind die Einarbeitung und die Einweisung.

(4) Beschäftigte haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Dabei sollen insbesondere veränderte Arbeitsanforderungen, die Wissenserhaltung, eine notwendige Wissenserweiterung sowie im beruflichen Zusammenhang bestehende fachliche und soziale Entwicklungsaspekte berücksichtigt werden. Das Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. In diesem Fall ist sicherzustellen, dass die individuellen Qualifizierungsbedürfnisse der Beschäftigten angemessene Berücksichtigung finden. Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen. Die Beschäftigten und ihre jeweils zugeordneten Führungskräfte sind verpflichtet, bei der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes mitzuwirken. Hierzu gehört insbesondere die Teilnahme an den Qualifizierungsgesprächen.

(5) Die Zeit der Teilnahme an einer vom Arbeitgeber angeordneten beruflichen Qualifizierungsmaßnahme gilt pro Arbeitstag bis zur höchstzulässigen täglichen Arbeitszeit als Arbeitszeit, für die ein bezahlter Freistellungsanspruch besteht. Ordnet der Arbeitgeber eine Qualifizierungsmaßnahme außerhalb eines arbeitsvertraglich möglichen Einsatzortes der Beschäftigten an, gelten auch die tatsächlichen notwendigen Wege- oder Reisezeiten als zu vergütende Arbeitszeit, soweit sie die Wege- oder Reisezeiten zu einem arbeitsvertraglich möglichen Einsatzort der Beschäftigten übersteigen.

Für eine einvernehmlich vereinbarte Qualifizierungsmaßnahme werden die Beschäftigten unter Fortzahlung der Vergütung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung im Umfang der durch die Qualifizierung ausgefallenen individuellen Arbeitszeit befreit.

Eine Verrechnung von Freistellungszeiten für die Qualifizierung mit dem Jahresurlaub ist ausgeschlossen. Für die Teilnahme an einer Veränderungs- oder Verbesserungsqualifizierung, die dem Zweck dient, eine Weiterbeschäftigung der Beschäftigten nach Wegfall der Tätigkeit bzw. des Arbeitsplatzes durch Maßnahmen des Arbeitgebers zu gewährleisten, kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat eine Anrechnung auf den tariflichen Teil des Jahresurlaubes vereinbart werden.

- (6) Alle notwendigen angemessenen Kosten für die vom Arbeitgeber angeordneten Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung trägt, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, der Arbeitgeber. Soweit Kosten ganz oder teilweise durch Dritte nur wegen des Vergütungsanspruches der Beschäftigten nach Absatz 6 nicht übernommen werden, besteht abweichend von Absatz 6 kein Vergütungsanspruch der Beschäftigten. Dies gilt nur und soweit die Leistungen von Dritten zu Gunsten des Beschäftigten an die Stelle des entfallenden Vergütungsanspruches treten.

Im Falle einer Veränderungs- und Verbesserungsqualifizierung kann ein Eigenbeitrag der Beschäftigten durch Zeit oder Geld vereinbart werden, wenn die Maßnahme der Qualifizierung über den vom Arbeitgeber angeordneten Umfang oder Inhalt hinausgeht oder eine überwiegende Verwertbarkeit der vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten durch die Beschäftigten über die zum Zeitpunkt der Qualifizierungsmaßnahme ausgeübte Tätigkeit hinaus vorliegt.

Der Geldbeitrag der Beschäftigten soll unter Berücksichtigung des individuellen Einkommens und der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Beschäftigten einerseits und der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers und des Hinausgehens der beruflichen Qualifizierung über den vom Arbeitgeber angeordneten Umfang oder Inhalt bzw. des Maßes der überwiegenden Verwertbarkeit andererseits vereinbart werden. Eine Kostenbeteiligung der Beschäftigten ist ausgeschlossen, wenn die Qualifizierungsmaßnahme allein dem Zweck dient, eine Weiterbeschäftigung nach Wegfall der Tätigkeit bzw. des Arbeitsplatzes durch Maßnahmen des Arbeitgebers (z.B. Umorganisation, Rationalisierung) zu gewährleisten und keine darüber hinausgehende überwiegende Verwertbarkeit im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes verbleibt.

Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber alle Aufwendungen für die Qualifizierungsmaßnahme zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der Beschäftigten oder aus einem von ihnen zu vertretendem Grunde endet. Entsprechendes gilt, wenn die Qualifizierungsmaßnahme auf Wunsch der Beschäftigten oder aus ihrem Verschulden abgebrochen wird.

Die Ersatzverpflichtung der Beschäftigten besteht nicht, wenn die Beschäftigten

- a) wegen eigener Schwangerschaft oder
- b) wegen eigener Niederkunft in den letzten drei Monaten oder
- c) wegen einer Erkrankung, die die Ausübung der übertragenen Tätigkeit nicht mehr zulässt,

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen haben.

Der Zeitraum der Ersatzverpflichtung ist auf 36 Monate nach Abschluss oder Abbruch der Qualifizierungsmaßnahme begrenzt. Zurückzuzahlen sind 1/36 der Aufwendungen für jeden Monat, in dem das Arbeitsverhältnis innerhalb dieses Zeitraumes nicht mehr besteht.

- (7) Zur Förderung der Teilnahme an der Qualifizierung sind die Beschäftigten ständig umfassend und rechtzeitig über alle sie betreffenden Qualifizierungsmaßnahmen in betrieblich geeigneter Weise zu informieren. Den Beschäftigten in Eltern- oder Pflegezeit ist die Möglichkeit zu geben, an der betrieblichen Information teilzunehmen. Anderenfalls sind die Beschäftigten in geeigneter Weise individuell über die Qualifizierungsmaßnahmen zu informieren.

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme im Sinne des Absatz 4. wird dokumentiert und den Beschäftigten bei erfolgreicher Teilnahme in geeigneter Weise bestätigt.

- (8) Schwerbehinderte Menschen sollen gleichberechtigt an allen Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen können. Alle Maßnahmen sind behindertengerecht zu gestalten. Sofern die Teilnahme oder Gestaltung zu einer unzumutbaren wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führen würde, kann der Anspruch erst durchgesetzt werden, wenn die

wirtschaftliche Unzumutbarkeit, insbesondere durch Maßnahmen oder Beteiligungen Dritter (z.B. Integrationsamt, Agentur für Arbeit) beseitigt wurde.

Beschäftigte in Eltern- oder Pflegezeit können an den Qualifizierungsmaßnahmen gleichberechtigt teilnehmen; sie sind jedoch nicht zur Teilnahme verpflichtet. Ein Vergütungsanspruch für ihre Teilnahme besteht nicht. Tatsächlich notwendige angemessene Reisekosten trägt der Arbeitgeber.

Für Beschäftigte mit individuell festgelegten Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so geplant werden, dass eine Teilnahme in Einklang mit dem Umfang und der Verteilung der individuell vereinbarten Arbeitszeit steht, soweit dies nicht zu mehr als nur unerheblichen wirtschaftlichen Zusatzbelastungen führt.

- (9) Beschäftigte haben nach einer Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren Anspruch auf eine bis zu zwölf Monate befristete Freistellung für die Qualifizierung im Rahmen ihrer allgemeinen beruflichen Entwicklung. Dazu zählt auch die allgemeine berufliche Qualifizierung, die über Absatz 3 hinausgeht. Während der Freistellung ruhen die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis im Sinne des Tarifvertrages.

Der Anspruch kann alle zehn Jahre geltend gemacht werden.

Der Antrag auf Freistellung ist frühestens zwölf und spätestens sechs Monate vor deren Beginn beim Arbeitgeber schriftlich zu stellen. Im Antrag sind Beginn, Dauer und Umfang der geplanten Freistellung anzugeben. Der Zweck der Freistellung für die Qualifizierung ist auf Verlangen nachzuweisen.

Die Zeit der Freistellung zählt nicht als Beschäftigungszeit, ist aber keine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses. Das gilt auch, wenn die Freistellung bei einem anderen AWO-Arbeitgeber erfolgte.

Über den Antrag ist spätestens drei Monate nach seinem Eingang zu entscheiden. Der Arbeitgeber kann den Antrag in Bezug auf Beginn, Dauer oder Umfang jeweils nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Die Vereinbarung bedarf der Schriftform. Gesetzliche Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt.

§ 12 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Für die Beschäftigten gilt jeweils die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vergleichbarer Beschäftigter des öffentlichen Dienstes in den entsprechenden Bereichen des TV-L in der für das Land oder die Stadtgemeinde Bremen jeweils gültigen Fassung.

Ergibt sich durch die Anwendung von Unterabsatz 1 eine Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für Vollbeschäftigte, erhalten Teilzeitbeschäftigte mit einer vertraglich vereinbarten festen Stundenzahl die Möglichkeit, auf ihren Antrag ihre Arbeitszeit entsprechend der Arbeitszeiterhöhung für Vollbeschäftigte anteilig zu erhöhen. Der Antrag kann nur innerhalb von drei Monaten nach Abschluss dieses Tarifvertrages, bei anderen Vereinbarungen ab deren Abschluss, gestellt werden. Ändert sich nach Abschluss dieses Tarifvertrages oder einer anderen Vereinbarung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im TV-L, gelten vorrangig die dabei vereinbarten Regelungen für Teilzeitbeschäftigte mit einer vertraglich vereinbarten festen Stundenzahl.

Die regelmäßige wöchentliche durchschnittliche Arbeitszeit kann auf 5 Tage, aus notwendigen betrieblichen Gründen auch auf bis zu 6 Tage, verteilt werden.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Für Beschäftigte in der Verwaltung, die gemäß Anhang zu Anlage B (Entgeltordnung AWOIntegra) eingruppiert sind und die nur mit einem Teil ihrer Arbeitszeit in Einrichtungen für schwerbehinderte Menschen (Schulen, Heime) oder in heilpädagogischen Einrichtungen arbeiten, bestimmt sich die Arbeitszeit nach § 6 Absatz 1 Buchst. b) Doppelbuchst. dd) TV-L.

- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, werden die Beschäftigten am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgeltes nach § 23 Abs.1 von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich an einem anderen Tag zu gewähren.
- (4) Springen Beschäftigte zur Aufrechterhaltung der notwendigen Versorgung an einem im Solldienstplan als frei vorgesehenen Tag kurzfristig ein, so wird dieser Dienst mit 25%

zusätzlich vergütet. Springen Beschäftigte an einem freien Tag ein, so wird ihnen innerhalb von 13 Wochen ein anderer Tag im Einvernehmen mit den Beschäftigten als frei gewährt.

Kurzfristig umschließt einen Zeitraum von 24 Stunden. Sollten Beschäftigte innerhalb von vier Wochen an vier (bei einer 5-Tage-Woche) bzw. an drei (bei einer 5,5-Tage-Woche) freien Tagen eingesprungen sein, ohne in den Genuss des Zuschlags nach Unterabs. 1 zu gelangen, so erhalten sie einen zusätzlichen freien Tag.

(5) Feiertage sind im Dienstplan auszuweisen.

Für Arbeit an Wochenfeiertagen ist jeweils ein freier Tag als Ausgleich zu gewähren. Die zeitliche Lage ist mit den Beschäftigten einvernehmlich möglichst schon mit der Urlaubsplanung festzulegen. Der Ausgleich ist im Dienstplan auszuweisen.

Die Beschäftigten sind gleichmäßig zur Arbeit an (Wochen-)Feiertagen heranzuziehen. Soziale Aspekte sind zu berücksichtigen.

Arbeitet ein Beschäftigter an einem Sonntag, so darf der ersatzweise freie Tag nicht auf einen Wochenfeiertag fallen.

(6) Auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung kann aus dringenden betrieblichen Gründen von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes im Rahmen des § 7 Abs. 1 und 2 und des § 12 Arbeitszeitgesetz abgewichen werden.

Protokollerklärung zu Absatz 6:

In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

(7) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

(8) Die Arbeitszeit beginnt und endet am jeweils zugewiesenen Arbeitsplatz. Soweit das Tragen von Schutz- oder Dienstkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, gilt die Umkleidezeit als Arbeitszeit.

- (9) Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt. Muss bei eintägigen Dienstreisen von Beschäftigten, 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.
- (10) Durch Betriebsvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraumes ausgeglichen.
- (11) Durch Betriebsvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraumes ausgeglichen.
- (12) Die Absätze 10 und 11 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

Protokollerklärung zu § 12:

Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 10 und 11) möglich. Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 6 enthalten.

§ 13 Sonderformen der Arbeit

- (1) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die Beschäftigten durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen werden. Wechselschichten sind wechselnde

Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens 2 Stunden Nachtarbeit umfassen.

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

- (2) Die Beschäftigten, die ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt sind, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 13 Absatz 1 Satz 2) vorsieht, und die dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage.

Die Beschäftigten, die ständig Schichtarbeit (§ 13 Absatz 1 Unterabsatz 2) zu leisten haben, erhalten eine Schichtzulage, wenn

- a) sie nur deshalb die Voraussetzungen des Absatz 1 Unterabsatzes 2 nicht erfüllen,
- aa) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist
 - oder
 - bb) weil sie durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leisten,
- b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens
- aa) 18 Stunden
 - bb) 13 Stunden
- geleistet wird.

Die Höhe der Wechselschichtzulage wird im § 14 Absatz 4 vereinbart.

Die Höhe der Schichtzulage wird im § 14 Absatz 5 vereinbart.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Unterabsatz 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.

(3) Woche ist der Zeitraum von Montag 00.00 Uhr bis Sonntag 24.00 Uhr.

(4) Nacharbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

(5) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 12 Absatz 1 und 6) leisten.

(6) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§12) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, sofern sie nicht in dienstplanorganisierten Einrichtungen (Schicht-/ Wechselschicht) innerhalb von vier Wochen und in sonstigen Einrichtungen bis zum Ende der darauf folgenden Woche ausgeglichen werden. Anstelle des Ausgleichszeitraumes von vier Wochen kann der Ausgleich auch innerhalb des Kalendermonats erfolgen, in dem die Arbeitsstunden nach Satz 1 angefallen sind. Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Beschäftigten zu verteilen.

(7) Abweichend von Absatz 6 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 12 Absatz 10 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
- b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 12 Absatz 11 außerhalb der Rahmenzeit

angeordnet worden sind.

§ 13a
Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

- (1) Beschäftigte 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).

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

Bereitschaftsdienst darf höchstens zehn Mal im Monat angeordnet werden.

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

- (1.1) Der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit wird zum Zwecke der Entgeltberechnung mit 25 v.H. als Arbeitszeit bewertet. Dabei wird eine angefangene halbe Stunde der ermittelten Arbeitszeit als halbe Stunde gerechnet. Der Bereitschaftsdienst einschließlich der Arbeitsleistung kann auch durch Freizeit abgegolten werden.

- (1.2) Wenn die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird, ist die Überstundenvergütung (§ 14) zu zahlen.

- (2) Die Beschäftigten sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Beschäftigten vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet werden. Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 14) vergütet. Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung (§

14) gezahlt; sie entfällt, soweit entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird. Die Vergütung kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

- (3) Für die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste im Sinne des Absatzes 1 Unterabs. 3 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. Werden die innerhalb des 24-Stunden-Wechsels anfallenden Bereitschaftszeiten nicht von der/demselben Beschäftigten geleistet oder wird innerhalb von 24 Stunden in mehreren Schichten gearbeitet, rechnen je 16 Bereitschaftsstunden als ein Bereitschaftsdienst.

Die von Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten (Wochenendbereitschaftsdienst) rechnen als zwei Bereitschaftsdienste. Das gleiche gilt für die von Dienstende am Tage vor einem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten. Unterabsatz 1 Satz 2 gilt sinngemäß.

Für die Feststellung der Zahl der Rufbereitschaften im Sinne des Absatzes 1 gilt Unterabsatz 2 entsprechend.

- (3.2) Für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft einschließlich der geleisteten Arbeit wird die Nachtdienstentschädigung nicht gewährt.
- (4) Für den haus- und betriebstechnischen Dienst ist die Einführung von Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaft über Betriebsvereinbarungen möglich. Zur Ausgestaltung der Betriebsvereinbarungen sind inhaltlich die Bestimmungen der Absätze 3.1 und 3.2 mindestens analog anzuwenden.
- (5) Im Rahmen des § 7 Arbeitszeitgesetz kann unter den Voraussetzungen
- a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
 - b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz und
 - c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes
- aufgrund einer Betriebsvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

§ 14 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) Die Beschäftigten erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

- | | |
|--|------------|
| a) für Überstunden | |
| EG 1 bis 8 | 25 v.H., |
| EG 9 bis 11 | 20 v.H. |
| EG 12 bis 15 | 15 v.H. |
| b) für Nachtarbeit | 1,30 Euro, |
| c) für Sonntagsarbeit | 25 v.H., |
| d) bei Feiertagsarbeit | |
| ohne Freizeitausgleich | 135 v.H., |
| mit Freizeitausgleich | 35 v.H., |
| e) soweit kein Freizeitausgleich nach
§ 12 Abs. 3 erteilt wird, für Arbeit am
24. Dezember und am 31. Dezember | 100 v.H., |
| f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis
21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von
Wechselschicht oder Schichtarbeit anfällt | 20 v.H., |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

Auf Wunsch der/des Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 15) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vom Hundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d:

Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.

- (2) Beschäftigte der Entgeltgruppen 12 bis 15 erhalten nur dann Überstundenvergütung, wenn die Leistung der Überstunden für sämtliche Beschäftigte ihres Betriebes angeordnet ist. Andere über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Beschäftigten ist durch die Vergütung abgegolten.
- (3) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 12 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Protokollerklärung zu § 12 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

- (4) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105,00 Euro monatlich.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Teilzeitbeschäftigte, die die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen, erhalten die Wechselschichtzulage in voller Höhe.

(5) Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage

- von 62,00 Euro monatlich
in den Fällen des § 13 Absatz 2 Unterabsatz 2 Buchstabe a)
- von 46,00 Euro monatlich
in den Fällen des § 13 Absatz 2 Unterabsatz 2 Buchstabe b) Doppelbuchstabe aa)
- von 36,00 Euro monatlich
in den Fällen des § 13 Absatz 2 Unterabsatz 2 Buchstabe b) Doppelbuchstabe bb).

Protokollerklärung zu Absatz 5:

Teilzeitbeschäftigte, die die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen, erhalten die Schichtzulage in voller Höhe.

§ 15 Arbeitszeitkonto

- (1) Durch Betriebsvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 12 Absatz 10) oder eine Rahmenzeit (§ 12 Absatz 11) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) In der Betriebsvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb oder in Teilen davon eingerichtet wird. Alle Beschäftigten der Betriebsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 12 Absatz 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 14 Absatz 1 Satz 5 und Absatz 3 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 14 Absatz 1 Satz 4 gebucht werden. Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebsvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebsvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

(4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Durch diese Regelung werden aus dem Urlaubsrecht entlehnte Ansprüche nicht begründet.

(5) In der Betriebsvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:

- a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
- b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die/den Beschäftigten;
- c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
- d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

(6) Der Arbeitgeber kann mit den Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. In diesem Fall ist der Betriebsrat zu beteiligen und eine Regelung zur Insolvenzversicherung zu treffen.

Protokollerklärung zu den §§ 12 bis 15:

Die Dokumentation der Arbeitszeit, der Mehrarbeit, der Überstunden, der Bereitschaftsdienste etc. ist nicht mit dem Arbeitszeitkonto gem. § 15 gleich zu setzen. Arbeitszeitkonten können nur auf der Grundlage des § 15 durch Betriebsvereinbarungen eingerichtet werden.

§ 16 Teilzeitbeschäftigung

(1) Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als ihre individuelle 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. Die Teilzeitbeschäftigung nach Unterabsatz 1 ist auf Antrag auf bis zu drei Jahre zu befristen. Sie kann einmal um bis zu zwei Jahre verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Eine weitergehende einvernehmliche Verlängerung der Vereinbarung einer geringeren Arbeitszeit ist möglich.

- (2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine geringere Arbeitszeit vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Arbeitszeitverringerung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Ist mit Beschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Arbeitszeitverringerung vereinbart worden, sollen die Beschäftigten bei späterer Besetzung eines Arbeitsplatzes mit einer höheren Wochenstundenzahl bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden. Die Bevorzugung gilt nicht, wenn das Volumen der individuellen Wochenarbeitszeit vor ihrer Verringerung überschritten wird.

§ 17 Eingruppierung

- (1) ¹Die Eingruppierung der Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in der jeweils gültigen Fassung. ²Abweichend von Satz 1 werden pädagogische Fachkräfte, die am 31. Dezember 2018 gemäß Anlage B zu § 19 in der am 31. Dezember 2018 geltenden Fassung in die Vergütungsgruppe VG 6 eingruppiert waren oder die bei Fortgeltung der Anlage B zu § 19 über den 31. Dezember 2018 hinaus in der VG 6 eingruppiert worden wären, in die Entgeltgruppe 8 eingruppiert. ³Die Beschäftigten erhalten Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie eingruppiert sind. ⁴Die Beschäftigten sind in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihnen nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. ⁵Die 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. ⁶Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei Betrachtung mehrerer

Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. ⁷Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 5 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. ⁸Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 5 oder 7 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. ⁹Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollerklärungen zu § 17 Absatz 1:

1. *Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen. Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.*
2. *Eine Anforderung im Sinne der Sätze 5 und 6 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.*

(2) Die Entgeltgruppe der Beschäftigten ist für Einstellungen ab 1. Januar 2020 im Arbeitsvertrag anzugeben.

Niederschrifterklärung der Arbeitgeberseite zu § 17:

Die Arbeitgeberseite beabsichtigt im Rahmen der Verhandlungen über die neue Entgeltordnung die Eingruppierungsgrundsätze für nicht examiniertes Personal in der Pflege erneut zur Verhandlung zu stellen.

§ 17a
Eingruppierung in besonderen Fällen

¹Ist den Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihnen übertragene Tätigkeit (§ 17 Absatz 1 Satz 3) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 17 Absatz 1 Satz 5 bis 9) und haben die Beschäftigten die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, sind sie mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonates in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. ²Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 18 sinngemäß. ³Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit

durch Urlaub, Arbeitsbefreiung oder Arbeitsunfähigkeit 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. ⁵Werden den Beschäftigten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen ihrer bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 18 sinngemäß.

§ 17b Zulagen

¹Ab dem 1. Januar 2020 werden die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen (insbesondere Entgeltgruppenzulage, Geriatriezulage, Heimzulage, Schicht- und Wechselschichtzulage) sowie kinderbezogene Entgeltbestandteile nach den jeweiligen Regelungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) bzw. des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechtes (TV-Ü-Länder) weiter gezahlt.

²Soweit die ab dem 1. Januar 2020 einschlägigen Regelungen des TV-L an die Stelle von bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Regelungen treten, werden dadurch keine neuen Ansprüche geschaffen, insbesondere, soweit nach den bisherigen Regelungen kein Anspruch bestand. ³Auf die bis zum 31. Dezember 2018 bestehenden Ansprüche werden ab dem 1. Januar 2019 nur die entsprechenden Regelungen des TV-L angewendet.

§ 18 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird den Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen in einer höheren Entgeltgruppe entspricht und wurde diese Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.

Niederschriftserklärung zu § 18 Absatz 1:

Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist.

- (2) ¹Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte in den Entgeltgruppen 9 bis 14 aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Betrag, der sich für die Beschäftigten bei dauerhafter Übertragung nach § 21 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte. ²Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v.H. des individuellen Tabellenentgelts der Beschäftigten; bei vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit über mehr als eine Entgeltgruppe gilt Satz 1 entsprechend.

§ 19 Tabellenentgelt

- (1) Die Beschäftigten erhalten monatlich ein Tabellenentgelt. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie eingruppiert sind, und nach der für sie geltenden Stufe.
- (2) Beschäftigte der AWO Soziale Dienste gemeinnützige GmbH, der AWO Kita gemeinnützige GmbH und der AWOIntegra gemeinnützige GmbH erhalten Entgelt nach der für sie vom jeweiligen Geltungsbereich einschlägigen Entgelttabelle gemäß Anlage B oder Anlage G zum TV-L in deren jeweils gültiger Fassung.

Protokollerklärung zu § 19 Absatz 2 Satz 2:

Vereinbaren die Tarifparteien des TV-L zusammen mit einer Entgelterhöhung Kompensationen (Kürzung anderer Leistungen), werden die Tarifparteien unverzüglich Verhandlungen zur Übernahme aufnehmen.

§ 20 Stufen der Entgelttabelle

- (1) ¹Die Entgeltgruppen umfassen jeweils sechs Stufen. ²Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung gemäß § 17 Absatz 1 geregelt.
- (2) ¹Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen, befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber, erfolgt die Stufenzuordnung unter

Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. ³Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2 bzw. bei Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren in Stufe 3. ⁴Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfes Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

Protokollerklärungen zu § 20 Absatz 2:

1. *Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.*
2. *Soweit die Beschäftigungszeit im Zusammenhang mit der Eingruppierung relevant ist, werden ununterbrochene Beschäftigungszeiten, die unmittelbar vor Beginn des Arbeitsverhältnisses bei einem anderen Arbeitgeber der Arbeiterwohlfahrt im räumlichen Bereich der AWO Bremen zurückgelegt wurden, anerkannt. Dies gilt unabhängig von einer Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband. Unterbrechungszeiten von bis zu einem Monat sind unschädlich.*
3. *Ein Berufspraktikum nach dem TV-Prakt AWO Bremen oder nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Praktikantenverhältnisse zwischen dem AWO Bundesverband e.V. und ver.di/ÖTV vom 29. Mai 1998 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.*
4. *Ein vorheriges Arbeitsverhältnis im Sinne des Satzes 2 besteht, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens sechs Monaten liegt.*
5. *Sofern gemäß § 20 Absatz 3 Satz 2 für die Tätigkeit eine längere Stufenlaufzeit in Stufe 2 als zwei Jahre gilt, erfolgt in den Fällen des Satzes 3 die Einstellung in Stufe 3 bei Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung im Umfang der Stufenlaufzeit für die Stufen 1 und 2.*

Niederschriftserklärung zu § 20 Absatz 2 Satz 2:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass stichtagsbezogene Verwerfungen zwischen übergeleiteten Beschäftigten und Neueinstellungen entstehen können.

- (2a) Der Arbeitgeber kann bei Einstellung von Beschäftigten im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis bei der Arbeiterwohlfahrt die beim vorherigen Arbeitgeber nach den Regelungen eines mit ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft abgeschlossenen

Tarifvertrages erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigen; Absatz 2 Satz 4 bleibt unberührt.

(3) ¹Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 21 Absatz 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (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.

²Die Abweichungen von Satz 1 sind in die jeweiligen Tätigkeitsmerkmale in der Entgeltordnung gemäß § 17 Absatz 1 geregelt.

(4) 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; § 21 Absatz 2 bleibt unberührt.

(5) ¹Zur Deckung des Personalbedarfes oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweggewährt werden. ²Beschäftigte 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.

§ 21 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

(2) ¹Bei Leistungen der Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. ²Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das

Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. ³Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. ⁴Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. ⁵Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden hier zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat benannt; sie müssen dem Betrieb angehören. ⁶Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

Protokollerklärung zu § 21 Absatz 2:

Die Instrumente des § 21 Absatz 2 unterstützen die Anliegen der Personalentwicklung.

Protokollerklärung zu § 21 Absatz 2 Satz 2:

Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen.

Protokollerklärung zu § 21 Absatz 2 Satz 6:

Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.

(3) ¹Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 20 Absatz 3 Satz 1 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 24 bis zu 26 Wochen,
- c) Zeiten eines unbezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

²Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden und Elternzeit sowie Zeiten einer Unterbrechung und Elternzeit sind unschädlich, sie werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. ³Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, die nicht auf Elternzeit beruht, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch

nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. ⁴Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

- (4) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten 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 32,08 Euro in den Entgeltgruppen 2 bis 8 bzw. weniger als 64,13 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhalten die Beschäftigten während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 32,08 Euro (Entgeltgruppen 2 bis 8) bzw. 64,13 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). ³Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ⁴Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe sind die Beschäftigten der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. ⁵Die Beschäftigten erhalten 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, ggf. einschließlich des Garantiebetrags.

Protokollerklärung zu § 21 Absatz 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil. Die Garantiebeträge werden zum 1. Januar 2019 um 3,01 % erhöht.

§ 22 Jahressonderzahlung

Beschäftigte erhalten in jedem Jahr eine Jahressonderzahlung in entsprechender Anwendung von § 20 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in dessen jeweils gültiger Fassung.

§ 23 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

(1) ¹In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 12 Absatz 3 Satz 1, § 30, § 31 und § 32 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. ³Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Jahressonderzahlungen sowie vermögenswirksame Leistungen, Jubiläumszuwendung und Sterbegeld.

Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

- a) *Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zu Grunde zu legen. Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zu Grunde gelegt.*
- b) *Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und Satz 2 zu ermitteln.*
- c) *Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.*
- d) *Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die Beschäftigten so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten. Der Erhöhungssatz beträgt für vor dem 1. Januar 2019 zustehende Entgeltbestandteile 2,88 %.*

(2) Entsprechendes gilt bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

§ 24
Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss und
Nachweispflichten im Krankheitsfall

- (1) Werden die Beschäftigten durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert, erhalten sie für die Dauer von 6 Wochen nach Maßgabe der §§ 3 und 4 Entgeltfortzahlungsgesetz die Entgeltfortzahlung nach § 23.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

- (2) Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch das Verschulden eines Dritten verursacht, haben die Beschäftigten dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Es gelten die Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes, insbesondere der §§ 6 und 7 Entgeltfortzahlungsgesetz.

- (3) Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit sind die Beschäftigten verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, haben die Beschäftigten eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag dem Arbeitgeber vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, in begründeten Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, sind die Beschäftigten verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung unverzüglich vorzulegen.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3:

Begründete Einzelfälle liegen insbesondere vor, wenn die Zeiten der Arbeitsunfähigkeit wiederholt unmittelbar vor oder nach einem Erholungsurlaub der Beschäftigten, Wochenenden oder Feiertagen liegen.

- (4) Mit Beginn der 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit wird ein Zuschuss zu den Barleistungen der Sozialversicherungsträger

nach einer Beschäftigungszeit

von mehr als drei Jahren bis zum Ende der 12. Woche,

von mehr als fünf Jahren bis zum Ende der 15. Woche,

von mehr als acht Jahren bis zum Ende der 18. Woche,

von mehr als zehn Jahren bis zum Ende der 26. Woche,

bis zur Höhe des Nettoentgeltes gezahlt; höchstens jedoch bis zu dem sich aus einem Bruttoentgelt in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze ergebenden Nettoentgelt. § 41a (Besitzstand) bleibt unberührt.

Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Krankengeldzuschusses ist das von der gesetzlichen Krankenkasse festgesetzte kalendertägliche Bruttokrankengeld, vermindert um 50 v.H. der auf das Krankengeld entfallenden Beitragsanteile des Arbeitnehmers, die an den Rentenversicherungsträger, den Pflegeversicherungsträger sowie an die Bundesagentur für Arbeit abzuführen sind. Bei Beschäftigten, die wegen der Höhe ihres Einkommens nicht krankenversicherungspflichtig sind, erfolgt die Berechnung des Krankengeldzuschusses unter Abzug des Krankengeldhöchstsatzes der gesetzlichen Krankenversicherung.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Der Zahlungsanspruch besteht nur nachrangig. Er darf nicht zu einer Reduzierung der Leistungen des Sozialversicherungsträgers führen.

Sind Beschäftigte in der jeweiligen Sparte nicht gesetzlich versichert, gelten auch private Versicherungsunternehmen als Sozialversicherungsträger. Der Anspruch der Beschäftigten besteht auch in diesem Falle nur bis zur Höhe der Leistung bei gesetzlicher Versicherung.

- (5) Vollenden die Beschäftigten während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigende Beschäftigungszeit, wird der Krankengeldzuschuss so gezahlt, wie, wenn die Beschäftigten die längere Beschäftigungszeit bereits zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätten.
- (6) Haben die Beschäftigten nicht sechs Monate wieder gearbeitet, und werden sie aufgrund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig, wird die Entgeltfortzahlung bzw. der Krankengeldzuschuss insgesamt nur für die nach Absatz 4 maßgebende Zeit gezahlt.
- (7) Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt. § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt unberührt. Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige

Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 25 Vermögenswirksame Leistungen

Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Vollzeitbeschäftigte EUR 6,65 je Monat, für den sie Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubes gegen den Arbeitgeber haben. Teilzeitbeschäftigte erhalten den Anteil, der ihrer Arbeitszeit entspricht. § 28 Abs. 2 findet Anwendung. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Beschäftigten dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben mitteilen. Die vermögenswirksame Leistung ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

§ 26 Jubiläumswendung

Die Beschäftigten erhalten nach einer ununterbrochenen Tätigkeit bei einem Arbeitgeber der Arbeiterwohlfahrt im räumlichen Bereich der AWO Bremen, unabhängig von dessen Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband der Arbeiterwohlfahrt, eine Jubiläumswendung. Die Höhe beträgt nach einer Tätigkeit

von 25 Jahren EUR 300,00

von 35 Jahren EUR 400,00

von 45 Jahren EUR 500,00.

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

Protokollerklärung zu § 26:

Andere Arbeitgeber der AWO sind Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt und Gesellschaften, an denen Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt beteiligt sind.

**§ 27
Sterbegeld**

¹Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt länger als sechs Monate bestanden und nicht geruht hat, wird den unterhaltsberechtigten Ehegattinnen/Ehegatten oder Lebenspartnerinnen/Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder Kindern ein Sterbegeld gewährt. ²Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und - in einer Summe - für zwei weitere Monate das jeweilige Tabellenentgelt der Beschäftigten gezahlt. ³Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten oder an das dem Arbeitgeber zuletzt mitgeteilte Konto des oder der verstorbenen Beschäftigten bringt den Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen. ⁴Waren die Beschäftigten teilzeitbeschäftigt, richtet sich die Höhe des Sterbegeldes nach § 28 Absatz 2.

**§ 28
Berechnung und Auszahlung des Entgeltes**

(1) Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von den Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union. Fällt der letzte Tag eines Monats auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, erfolgt die Zahlung zum vorhergehenden Bankarbeitstag. Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 24 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. *Teilen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie bzw. kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.*

2. Soweit Arbeitgeber die Bezüge am 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat zahlen, können sie jeweils im Dezember eines Kalenderjahres den Zahltag vom 15. auf den letzten Tag des Monats gemäß Absatz 1 Satz 1 verschieben.

(2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 19) und alle sonstigen Entgeltbestandteile sowie Leistungen nach § 22 in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

Schicht- und Wechselschichtzulagen werden auch an Teilzeitbeschäftigte in voller Höhe gezahlt.

(3) Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht nur für einen Teil eines Kalendertages Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgeltes sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt.

Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 12 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

(4) Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

(5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.

(6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z.B. Zeitzuschläge) pauschaliert werden. 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 Absatz

3 des Tarifvertragsgesetzes vereinbart werden, in welcher Höhe der Anspruch der Beschäftigten auf Vergütungsspitzenbeträge erlischt.

- (7) Mit dem Entgelt ist die regelmäßige Arbeitszeit, auch wenn sie nach § 12 verlängert ist, abgegolten.

§ 29 Betriebliche Altersversorgung

- (1) Für vor dem 01. Juni 2015 abgeschlossene Versicherungen finden die dafür jeweils geltenden Regelungen in ihrer jeweils gültigen Fassung für die Dauer der Versicherung weiter Anwendung. Für erstmals ab dem 01. Juni 2015 abgeschlossene Versicherungen gilt Absatz 2 auch für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01. Juni 2015 begründet wurde.
- (2.1.) Alle Beschäftigten, die nicht unter den Absatz 1 fallen, haben in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis ab dem 7. Monat, ansonsten ab dem 13. Monat seit Beginn des Arbeitsverhältnisses, auf schriftlichen Antrag an den Arbeitgeber Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung in Form der Entgeltumwandlung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung, sofern sie bis zum Erreichen des nach § 35 Absatz 1 Buchstabe a. maßgeblichen Lebensjahres eine Versicherungszeit von 60 Kalendermonaten erreichen können.
- (2.2.) Geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) haben nur Anspruch auf betriebliche Altersversorgung, wenn sie nicht von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht befreit sind. Geringfügig Beschäftigte gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2 und Abs. 3 SGB IV haben keinen Anspruch nach diesem Tarifvertrag.
- (2.3.) Sofern der Beschäftigte eine Entgeltumwandlung von mindestens 50,00 Euro im Monat vornimmt, erbringt der Arbeitgeber zusätzlich einen monatlichen Beitrag in Höhe von 50,00 Euro. Dieser Beitrag gilt auch für Teilzeitbeschäftigte in voller Höhe.
- (2.4.) Treten die Voraussetzungen nach Absatz 2.1. im Laufe eines Kalendermonates ein, entsteht der Anspruch auf Versicherung und den Arbeitgeberbeitrag mit Beginn des auf den Antrag folgenden Kalendermonates.

(2.5.) Für Zeiten, in denen die Beschäftigten keinen Anspruch auf Entgelt haben oder für die vereinbarungsgemäß kein Entgelt gezahlt wird, entfällt der Beitrag des Arbeitgebers entsprechend. Mit den Beschäftigten kann eine weitere Erbringung ihrer Beitragsanteile vereinbart werden. Die Vereinbarung soll auf Antrag der Beschäftigten abgeschlossen werden, wenn die weitere Erbringung ihrer Anteile nicht gesetzlich oder nach der Satzung der jeweiligen Versorgungseinrichtung oder den Vertragsbedingungen des jeweiligen Versicherungsunternehmens zwingend ausgeschlossen ist und dem Arbeitgeber durch die weitere Erbringung keine steuer- oder sozialversicherungsrechtlichen Nachteile entstehen.

(2.6.) Sofern die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung im Betrieb nicht festgelegt ist, kann der Anspruch der Beschäftigten auch durch die Fortführung einer für diese bei Beginn des Arbeitsverhältnisses bestehenden Versicherung erfüllt werden. Die Bereitschaft dazu muss vom Arbeitgeber bei Abschluss des Arbeitsvertrages oder später erklärt werden. Ein Rechtsanspruch der Beschäftigten auf die Erklärung besteht nur im Rahmen der gesetzlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers.

(2.7.) Bei Neuabschlüssen und Tarifwechseln sind gezillmerte Versicherungstarife unzulässig. Bestehende Versicherungsverträge werden davon nicht berührt.

Protokollerklärung zu § 29 Absatz 2.7.:

"Gezillmerte" Tarife (benannt nach dem Versicherungsmathematiker Zillmer) sind Versicherungstarife, bei denen mit den eingezahlten Beiträgen zunächst die Versicherungs- und Abschlusskosten sowie sämtliche Vertriebs- und Akquisitionskosten des Versicherers getilgt werden. Erst danach führen die Beiträge zum Aufbau eines Deckungskapitals und damit zum Aufbau einer Anwartschaft für den Beschäftigten. Das hat zur Folge, dass die Höhe der Anwartschaften (Rückkaufswert) über lange Zeit nicht einmal die Summe der eingezahlten Beiträge erreicht.

(3) Anderweitige Rechte der Beschäftigten auf Entgeltumwandlung bleiben unberührt. Ein Anspruch auf einen Arbeitgeberbeitrag besteht dabei nicht.

§ 30 Erholungsurlaub

(1) Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgeltes. Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Beschäftigten dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten haben oder zu arbeiten hätten, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubes ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt werden; er kann auch in Teilen genommen werden.

Protokollerklärung zu § 30 Absatz 1:

Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

(2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

- a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
- b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses 1/12 des Urlaubsanspruches nach Absatz 1 zu; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.
- c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubes, einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubes für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.

§ 31 Zusatzurlaub

- (1) Beschäftigte, deren Arbeitszeit in die Zeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr fällt, erhalten ab dem Jahr 2016 pro 130 geleistete Nachtarbeitsstunden einen Arbeitstag Zusatzurlaub im Kalenderjahr.

§ 30 Abs. 2 Unterabsätze 2 und 3 gelten entsprechend.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Absatz 1 bemisst sich nach den abgeleiteten Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 Satz 1 erfüllt sind.

- (2) Zusatzurlaub wird nur bis zu insgesamt zwei, ab dem Jahr 2017 bis zu insgesamt drei und ab dem Jahr 2018 bis zu insgesamt vier Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt. § 41a (Besitzstand) bleibt unberührt.

Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Urlaubsjahr zusammen 34 Arbeitstage nicht überschreiten.

Die Sätze 1 und 2 sind auf den Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX oder nach Vorschriften für politisch Verfolgte nicht anzuwenden.

§ 32 Arbeitsbefreiung

- (1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen die Beschäftigten unter Fortzahlung des Entgeltes und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

- | | |
|---|---------------|
| a) Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes | 1 Arbeitstag |
| b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils | 2 Arbeitstage |

- | | |
|---|---------------------------------------|
| c) Umzug aus unternehmerischem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort | 1 Arbeitstag |
| d) 25-, 35- und 45-jähriges Arbeitsjubiläum | 1 Arbeitstag |
| e) schwere Erkrankung | |
| aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt | 1 Arbeitstag im Kalenderjahr |
| bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch auf Krankengeld nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr, |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn der Beschäftigte deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss | bis zu 4 Arbeitstage im Jahr. |

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- | | |
|---|---|
| f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten |
|---|---|

(2) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten, 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 und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als der Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Beschäftigte hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

- (3) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen an bis zu drei Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann unter Verzicht auf die Bezüge bzw. Nachholung der ausfallenden Arbeitszeit kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen Belange es gestatten.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).

- (4) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Vorstände der Fachbereiche und des Gewerkschaftsrates auf Anfordern der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen wird auf Anfordern der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ohne zeitliche Begrenzung erteilt.
- (5) 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 Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

§ 33 Führung auf Probe

- (1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige

Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. Die beiderseitigen Kündigungsrechte sowie § 35 bleiben unberührt.

- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten soweit sie mit Weisungsbefugnis verbunden sind.
- (3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann den Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. Den Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 21 Abs. 4 Sätze 1 und 2 ergebenden Entgelt gewährt. Nach Fristablauf endet die Erprobung. Bei Bewährung wird die Führungsposition auf Dauer übertragen; ansonsten erhalten die Beschäftigten eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 34 Führung auf Zeit

- (1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:
 - a. in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
 - b. ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a) bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b) zur Hälfte angerechnet werden.

Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten, soweit sie mit Weisungsbefugnis verbunden sind.

- (3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann den Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. Den Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 21 Abs. 4 Sätze 1 und 2 ergebenden Entgelt, zuzüglich eines Zuschlages von 75 v.H. des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 17. Nach Fristablauf erhalten Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

§ 35

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf
- a. mit Ablauf des Monats, in dem die Beschäftigten das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet haben,
 - b. jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die Beschäftigten voll oder teilweise erwerbsgemindert sind. Die Beschäftigten haben den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die Beschäftigten nach ihrem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnten, soweit dringende betriebliche Gründe nicht

- (3) Beschäftigungszeit ist die beim Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis ununterbrochen zurückgelegte Zeit.

Der ununterbrochen zurückgelegten Zeit stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 24 bis zu 26 Wochen, soweit die Beschäftigten in dieser Zeit Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss erhalten,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit,
- g) Zeiten der Inanspruchnahme von Pflegezeit nach dem Gesetz über die Pflegezeit (PflegeZG).

§ 37 Zeugnis

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).
- (2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).
- (3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
- (4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

§ 38 Reisekosten

- (1) Vorbehaltlich einer mitbestimmten betrieblichen Regelung richtet sich die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen nach den für die Bediensteten des Landes Bremen jeweils geltenden Vorschriften. Abweichend hiervon kann der Arbeitgeber mit den Beschäftigten die Reisekostenerstattung im Rahmen der steuerrechtlichen Möglichkeiten vereinbaren.
- (2) Der Arbeits- und Einsatzbereich, innerhalb welchem Reisekosten nicht gewährt werden, ist durch Dienstanweisung besonders festzulegen.

§ 39 - unbesetzt -

§ 40 Schutzkleidung

Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, wird sie vom Arbeitgeber unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt dessen Eigentum. Reinigung und Instandhaltung übernimmt der Arbeitgeber. Die Beschäftigten sind zur pfleglichen Behandlung verpflichtet. Sie haften für die Rückgabe bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder auf Anforderung des Arbeitgebers.

§ 41 Ausschlussfrist

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber dem Arbeitsvertragspartner geltend gemacht werden.
- (2) Ansprüche aus unerlaubten oder mit Strafe bedrohten Handlungen bleiben unberührt.

§ 42 Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt zum 01. Januar 2013 in Kraft. Davon abweichend tritt § 30 zum 01. Januar 2014 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.
- (3) ¹Abweichend von Absatz 2 sind § 19 Absatz 2, § 2 Absatz 1 der Anlage Auszubildende und § 2 Absatz 1 der Anlage Praktikanten (Übernahme Entgelte TV-L) mit einer Frist von drei Monaten zum 31. Dezember eines Jahres, erstmals zum 31. Dezember 2020 schriftlich kündbar. ²Im Falle einer Kündigung wirken die am 31. Dezember des Jahres geltenden Entgelttabellen gemäß Anlage B und Anlage G zum TV-L sowie die am 31. Dezember des Jahres geltenden Entgelte für Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten nach.

B. Überleitungsregelungen

¹Anlässlich der Überleitung der Beschäftigten der AWOIntegra gGmbH aus dem Anhang zur Anlage B in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung (Entgeltordnung AWOIntegra) in die Entgeltordnung zum TV-L in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung sowie der weiteren Überleitung am 1. Januar 2020 der AWO Soziale Dienste gemeinnützige GmbH, der AWO Kita gemeinnützige GmbH und der AWO Integra gemeinnützige GmbH in die gemäß § 17 TV AWO Bremen ab dem 1. Januar 2020 geltende Entgeltordnung zum TV-L vereinbaren die Tarifparteien die Überleitungsregelungen dieses Abschnitts. ²Er gilt für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2018 hinaus ununterbrochen bis zur jeweiligen Überleitung fortbesteht.

³Auf Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis ab dem 1. Januar 2019 begründet wurde und das am 1. Januar 2020 noch fortbesteht, findet § 46 dieses Abschnitts Anwendung.

§ 43 Vergleichsentgelt

¹Für die Stufenzuordnung in die nach § 17 TV AWO Bremen in der zwischen dem 1. Januar und dem 31. Dezember 2018 geltenden Fassung bestimmten Entgeltgruppe wird für die Beschäftigten der AWO Integra gemeinnützige GmbH, deren Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2018 schon und am 1. Januar 2019 noch bestanden hat, ein Vergleichsentgelt gebildet. ²Das Vergleichsentgelt entspricht dem Tabellenentgelt gemäß Anlage B zu § 19 TV AWO Bremen (Entgelte AWOIntegra gGmbH). ³Für Beschäftigte, auf die § 41a Absatz 1 TV AWO Bremen am 31. Dezember 2018 Anwendung gefunden hat („BMT-ler“), treten an die Stelle des Tabellenentgeltes gemäß Satz 2 die Summe von Grundvergütung, Ortszuschlag und allgemeiner Zulage bzw. die entsprechenden Lohnbestandteile der Arbeiter gemäß BMT-AW II/ÜbgTV Bund-West.

§ 44 Stufenzuordnung

¹Die Beschäftigten der AWO Integra gemeinnützige GmbH werden derjenigen Stufe ihrer nach § 17 TV AWO Bremen in der zwischen dem 1. Januar und dem 31. Dezember 2018 geltenden Fassung bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet, die dem Vergleichsentgelt gemäß § 43 – hochgerechnet auf Vollzeit – mindestens entspricht. ²Beschäftigte, die nach dem Anhang zur Anlage B (Entgeltordnung AWOIntegra gGmbH) der Entgeltstufe 3 oder einer höheren Stufe zugeordnet waren, werden bei Anwendung von Satz 1 mindestens der Stufe 3 zugeordnet. ³Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach dem TV AWO Bremen. ⁴Die Stufenlaufzeit in die neue Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Überleitung.

Protokollerklärung zu Satz 3:

Die Regelungen des TV AWO Bremen für den Stufenaufstieg übernehmen die Regelungen des TV-L, Stand 31. Dezember 2018.

§ 45 Garantierter Überleitungsgewinn

¹Liegt das nach § 17 TV AWO Bremen bestimmte Tabellenentgelt der übergeleiteten Beschäftigten der AWO Integra gemeinnützige GmbH am 1. Januar 2019 nicht mindestens 100,00 Euro (bezogen auf Vollzeit) über dem Vergleichsentgelt gemäß § 43 am

31. Dezember 2018, erhalten die Beschäftigten einen zusätzlichen Garantiebetrug, der zusammen mit der Erhöhung des Tabellenentgeltes einen Überleitungsgewinn von 100,00 Euro (bezogen auf Vollzeit) sicherstellt. ²Dies gilt auch, wenn dadurch das Tabellenentgelt der jeweiligen Endstufe ihrer Entgeltgruppe überschritten wird.

§ 46 Weitere Überleitung 2020

- (1) Mit Wirkung vom 1. Januar 2020 werden die Beschäftigten der AWO Soziale Dienste gemeinnützige GmbH, der AWO Kita gemeinnützige GmbH und der AWO Integra gemeinnützige GmbH in die nach § 17 TV AWO Bremen in der ab dem 1. Januar 2020 geltenden Fassung für sie geltende Entgeltgruppe übergeleitet.
- (2) Die Überleitung einschließlich der Stufenzuordnung erfolgt entsprechend den Regelungen des § 29e TVÜ-Länder.
- (3) Bei der Überleitung der Beschäftigten der AWO Soziale Dienste gemeinnützige GmbH und der AWO Kita gemeinnützige GmbH, die von der Entgeltgruppe 9k in eine Entgeltgruppe des Sozial- und Erziehungsdienstes („S-Tabelle“) übergeleitet werden, wird zuvor fiktiv eine Stufenzuordnung in die Entgeltgruppe 9a TV-L gemäß § 29b TVÜ-Länder vorgenommen.
- (4) Die Überleitung stellt eine neue Entgeltordnung im Sinne des bis zum 31. Dezember 2019 geltenden § 41a TV AWO Bremen dar.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Bei der Anwendung von § 17 TV AWO Bremen in der ab dem 1. Januar 2020 geltenden Fassung ist auf den für die Beschäftigten jeweils maßgeblichen Teil der neuen Entgeltordnung (Anlage A) zum TV-L abzustellen.

§ 47 Monatliche Zulagen und kinderbezogene Entgeltbestandteile

Im Jahr 2019 werden die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen der Beschäftigten der AWO Integra gemeinnützige GmbH (insbesondere Entgeltgruppen-/Vergütungsgruppenzulage,

Geriatriezulage, Heimzulage, Schicht- und Wechselschichtzulage) sowie die kinderbezogenen Entgeltbestandteile nach den bisherigen Regelungen des TV AWO Bremen i.V.m. dem Anhang zur Anlage B (Entgeltordnung AWOIntegra gGmbH) bzw. i.V.m. § 41a (Besitzstand „BMT-ler“) nach den dafür geltenden unveränderten Bedingungen weitergezahlt.

Ort, Datum
Unterschriften

C. Anlagen

**Anlage A (ab 01.01.2019)
zu § 19 TV AWO Bremen**

Entgelte AWO Soziale Dienste gGmbH und AWO Kita gGmbH ab 1. Januar 2019

Entgelt- gruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	4.596,69	5.023,85	5.209,41	5.868,47	6.367,55	6.558,57
E 14	4.161,82	4.550,35	4.812,70	5.209,41	5.817,26	5.991,78
E 13	3.837,26	4.198,44	4.422,39	4.857,49	5.458,94	5.622,71
E 12	3.458,40	3.763,34	4.288,02	4.748,72	5.343,77	5.504,08
E 11	3.346,42	3.628,98	3.891,31	4.288,02	4.863,90	5.009,81
E 10	3.228,23	3.502,94	3.763,34	4.025,67	4.524,79	4.660,53
E 9	2.873,64	3.129,67	3.272,55	3.667,36	4.000,09	4.120,10
E 9k*	2.873,64	3.129,67	3.272,55	3.667,36**	—	—
E 8	2.699,45	2.945,15	3.064,19	3.177,31	3.302,32	3.379,70
E 7	2.537,72	2.772,50	2.933,23	3.052,29	3.147,55	3.230,87
E 6	2.494,17	2.724,88	2.843,94	2.963,01	3.040,38	3.123,72
E 5	2.394,63	2.617,73	2.736,79	2.849,89	2.939,19	2.998,72
E 4	2.284,36	2.504,64	2.653,45	2.736,79	2.820,14	2.873,70
E 3	2.254,60	2.468,91	2.528,44	2.623,68	2.701,07	2.766,55
E 2	2.099,83	2.296,27	2.355,81	2.415,33	2.552,24	2.695,13
E 1	—	1.897,44	1.927,18	1.962,90	1.998,63	2.087,92

* Für Beschäftigte in der Entgeltgruppe 9 mit besonderer Stufenlaufzeit von fünf Jahren in Stufe 2 oder von sieben Jahren in Stufe 3.

** Nach fünf Jahren in Stufe 4: 3.777,39

**Anlage B (ab 01.01.2019)
zu § 19 TV AWO Bremen**

Entgelte AWOIntegra gGmbH ab 1. Januar 2019

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	4.398,75	4.877,05	5.057,19	5.696,99	6.181,49	6.366,93
E 14	3.982,60	4.417,39	4.672,07	5.057,19	5.647,28	5.816,70
E 13	3.672,02	4.075,76	4.293,17	4.715,55	5.299,43	5.458,41
E 12	3.309,47	3.653,37	4.162,72	4.609,96	5.187,62	5.343,25
E 11	3.202,32	3.522,94	3.777,60	4.162,72	4.721,77	4.863,42
E 10	3.089,22	3.400,58	3.653,37	3.908,04	4.392,57	4.524,35
E 9	2.749,89	3.029,67	3.172,55	3.560,20	3.883,21	3.999,71
E 8	2.583,21	2.845,15	2.964,19	3.077,31	3.202,32	3.279,70
E 7	2.428,44	2.672,50	2.833,23	2.952,29	3.047,55	3.130,87
E 6	2.386,77	2.624,88	2.743,94	2.863,01	2.940,38	3.023,72
E 5	2.291,51	2.517,73	2.636,79	2.749,89	2.839,19	2.898,72
E 4	2.184,36	2.404,64	2.553,45	2.636,79	2.720,14	2.773,70
E 3	2.154,60	2.368,91	2.428,44	2.523,68	2.601,07	2.666,55
E 2	1.999,83	2.196,27	2.255,81	2.315,33	2.452,24	2.595,13
E 1	—	1.797,44	1.827,18	1.862,90	1.898,63	1.987,92

**Anlage B zum TV-L (ab 01.01.2020)
zu § 19 TV AWO Bremen**

Entgelttabelle für die Entgeltgruppen 1 bis 15
- gültig vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 -

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	4.794,35	5.180,59	5.371,94	6.051,57	6.566,22	6.763,20
E 14	4.340,78	4.692,32	4.962,86	5.371,94	5.998,76	6.178,72
E 13	4.002,26	4.329,43	4.560,37	5.009,04	5.629,26	5.798,14
E 12	3.607,11	3.880,76	4.421,81	4.896,88	5.510,50	5.675,81
E 11	3.490,32	3.742,20	4.012,72	4.421,81	5.015,65	5.166,12
E 10	3.367,04	3.612,23	3.880,76	4.151,27	4.665,96	4.805,94
E 9b	2.997,21	3.227,32	3.374,65	3.781,78	4.124,89	4.248,65
E 9a	2.997,21	3.227,32	3.276,44	3.374,65	3.781,78	3.895,24
E 8	2.815,53	3.037,04	3.159,79	3.276,44	3.405,35	3.485,15
E 7	2.646,84	2.862,50	3.024,75	3.147,52	3.245,75	3.331,67
E 6	2.601,42	2.814,88	2.933,94	3.055,46	3.135,24	3.221,18
E 5	2.497,60	2.707,73	2.826,79	2.939,89	3.030,89	3.092,28
E 4	2.382,59	2.594,64	2.743,45	2.826,79	2.910,14	2.963,70
E 3	2.351,55	2.558,91	2.618,44	2.713,68	2.791,07	2.856,55
E 2	2.190,12	2.386,27	2.445,81	2.505,33	2.642,24	2.785,13
E 1	—	1.987,44	2.017,18	2.052,90	2.088,63	2.177,92

**Anlage B zum TV-L (ab 01.01.2021)
zu § 19 TV AWO Bremen**

Entgelttabelle für die Entgeltgruppen 1 bis 15

- gültig ab 1. Januar 2021 -

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	4.880,65	5.247,42	5.441,24	6.129,64	6.650,92	6.850,45
E 14	4.418,91	4.752,85	5.026,88	5.441,24	6.076,14	6.258,43
E 13	4.074,30	4.385,28	4.619,20	5.073,66	5.701,88	5.872,94
E 12	3.672,04	3.930,82	4.478,85	4.960,05	5.581,59	5.749,03
E 11	3.553,15	3.792,20	4.064,48	4.478,85	5.080,35	5.232,76
E 10	3.427,65	3.662,23	3.930,82	4.204,82	4.726,15	4.867,94
E 9b	3.051,16	3.277,32	3.424,65	3.831,78	4.178,10	4.303,46
E 9a	3.051,16	3.277,32	3.326,44	3.424,65	3.831,78	3.945,49
E 8	2.866,21	3.087,04	3.209,79	3.326,44	3.455,35	3.535,15
E 7	2.696,84	2.912,50	3.074,75	3.197,52	3.295,75	3.381,67
E 6	2.651,42	2.864,88	2.983,94	3.105,46	3.185,24	3.271,18
E 5	2.547,60	2.757,73	2.876,79	2.989,89	3.080,89	3.142,28
E 4	2.432,59	2.644,64	2.793,45	2.876,79	2.960,14	3.013,70
E 3	2.401,55	2.608,91	2.668,44	2.763,68	2.841,07	2.906,55
E 2	2.240,12	2.436,27	2.495,81	2.555,33	2.692,24	2.835,13
E 1	—	2.037,44	2.067,18	2.102,90	2.138,63	2.227,92

**Anlage G zum TV-L (SuE ab 01.01.2020)
zu § 19 TV AWO Bremen**

Entgelttabelle für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

- gültig vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 -

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.966,13	4.086,71	4.614,06	5.009,53	5.602,77	5.965,29
S 17	3.602,62	3.921,93	4.350,36	4.614,06	5.141,35	5.451,16
S 16	3.517,35	3.836,26	4.126,26	4.482,20	4.877,70	5.114,99
S 15	3.386,17	3.691,21	3.954,91	4.258,11	4.745,87	4.956,78
S 14	3.368,38	3.653,36	3.946,38	4.244,45	4.574,04	4.804,73
S 13	3.311,32	3.561,52	3.888,97	4.152,61	4.482,20	4.646,98
S 12	3.265,85	3.551,43	3.865,40	4.142,24	4.485,01	4.630,03
S 11b	3.181,18	3.500,92	3.668,37	4.090,22	4.419,81	4.617,55
S 11a	3.115,82	3.433,54	3.599,91	4.020,81	4.350,36	4.548,12
S 9	2.893,45	3.168,29	3.420,82	3.788,16	4.132,54	4.396,57
S 8b	2.893,45	3.168,29	3.420,82	3.788,16	4.132,54	4.396,57
S 8a	2.852,26	3.099,41	3.317,51	3.524,15	3.725,02	3.934,52
S 7	2.783,77	3.017,57	3.222,37	3.427,12	3.580,73	3.809,88
S4	2.635,59	2.883,17	3.062,38	3.183,96	3.299,16	3.478,61
S 3	2.465,51	2.712,95	2.885,09	3.043,16	3.115,48	3.201,88
S 2	2.351,55	2.558,91	2.618,44	2.713,68	2.791,07	2.856,55

**Anlage G zum TV-L (SuE ab 01.01.2021)
zu § 19 TV AWO Bremen**

Entgelttabelle für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

- gültig ab 1. Januar 2021 -

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.017,29	4.139,43	4.673,58	5.074,15	5.675,05	6.042,24
S 17	3.649,09	3.972,52	4.406,48	4.673,58	5.207,67	5.521,48
S 16	3.562,72	3.885,75	4.179,49	4.540,02	4.940,62	5.180,97
S 15	3.429,85	3.738,83	4.005,93	4.313,04	4.807,09	5.020,72
S 14	3.411,83	3.700,49	3.997,29	4.299,20	4.633,05	4.866,71
S 13	3.354,04	3.607,46	3.939,14	4.206,18	4.540,02	4.706,93
S 12	3.307,98	3.597,24	3.915,26	4.195,67	4.542,87	4.689,76
S 11b	3.222,22	3.546,08	3.715,69	4.142,98	4.476,83	4.677,12
S 11a	3.156,01	3.477,83	3.646,35	4.072,68	4.406,48	4.606,79
S 9	2.930,78	3.209,16	3.464,95	3.837,03	4.185,85	4.453,29
S 8b	2.930,78	3.209,16	3.464,95	3.837,03	4.185,85	4.453,29
S 8a	2.889,05	3.139,39	3.360,31	3.569,61	3.773,07	3.985,28
S 7	2.819,68	3.056,50	3.263,94	3.471,33	3.626,92	3.859,03
S4	2.669,59	2.920,36	3.101,88	3.225,03	3.341,72	3.523,48
S 3	2.497,32	2.747,95	2.922,31	3.082,42	3.155,67	3.243,18
S 2	2.401,55	2.608,91	2.668,44	2.763,68	2.841,07	2.906,55

**Sonderregelung
für Beschäftigte in ambulanten Diensten**

**§ 1
Zielsetzung**

Zur Abwendung einer wirtschaftlichen Existenzbedrohung eines Arbeitgebers oder eines wirtschaftlich selbstständigen Teilbereichs eines Arbeitgebers in ambulanten Pflege- oder Rehabilitationsdiensten, die bei Beibehaltung des gesamten Leistungsangebotes entstehen würde, kann eine Anwendungsvereinbarung mit dem Ziel der Beschäftigungssicherung geschlossen werden.

Protokollerklärung zu § 1 Absatz 1:

Wirtschaftlich selbständige Teilbereiche liegen nur vor, wenn eine in sich geschlossene Buchhaltung abgebildet werden kann. Eine abgeschlossene Buchhaltung beinhaltet eine entsprechende Erfassung aller buchungspflichtigen Vorgänge und die mögliche Erstellung aller Nachweise für einen gesetzlichen Einzelabschluss im Sinne von § 242 HGB.

Die Anwendungsvereinbarung ist zwischen dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. und dem Arbeitgeber einerseits sowie der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di andererseits abzuschließen.

In der Anwendungsvereinbarung ist festzulegen, dass der Arbeitgeber für die Dauer der Laufzeit der Anwendungsvereinbarung auf Neu-, Um- oder Ausgründungen des entsprechenden Tätigkeitsbereichs mit dem Ziel der Anwendung eines anderen Tarifrechts im entsprechenden Tätigkeitsbereich verzichtet. Die Anwendungsvereinbarung beinhaltet auch, dass der Arbeitgeber im entsprechenden Tätigkeitsbereich ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, die unter den Geltungsbereich des TV AWO Bremen fallen.

in der Anwendungsvereinbarung soll festgelegt werden, dass betriebsbedingte Kündigungen im entsprechenden Tätigkeitsbereich während der Laufzeit ausgeschlossen sind. Ausnahmen sind ausdrücklich und begründet in die Anwendungsvereinbarung aufzunehmen. Inans-

pruchnahme dieser Ausnahmen setzt die vorherige Prüfung und Zustimmung durch ver.di im Einzelfall voraus.

Bei betriebsbedingten Kündigungen, die auf dem Verlust von geforderten Projekten beruhen, setzt die Inanspruchnahme der aufgenommenen Ausnahmen die vorherige Beratung mit ver.di voraus.

Die Anwendungsvereinbarung endet bei ihrer Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist ohne Nachwirkung.

§ 2 Anwendungsvereinbarung

Befindet sich der Arbeitgeber oder der wirtschaftlich selbstständige Teilbereich in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation, die zu einem dauerhaften Fortfall eines Teiles des Leistungsangebotes und zu einem erheblichen Fortfall von Arbeitsplätzen führen würde, kann in einer Anwendungsvereinbarung geregelt werden, dass

- die monatliche Tabellenentgelte vorübergehend abgesenkt werden und/oder
- einmalige Zahlungen vorübergehend gemindert oder ausgeschlossen werden und/oder
- Zuschläge und Zulagen vorübergehend gemindert oder ausgeschlossen werden und/oder
- in der zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung der Arbeitgeberzuschuss vorübergehend vermindert oder eine Arbeitnehmerbeteiligung vereinbart oder erhöht wird.

Protokollerklärung 1 zu § 2:

Bei der Beurteilung, welche Auswirkungen die Anwendung der tariflichen Regelungen auf die Aufrechterhaltung der Angebote hat, sind insbesondere die wirtschaftliche Belastung aus der Überleitung einerseits und die geänderte Vergütungsvereinbarungen durch die Kostenträger andererseits zu berücksichtigen.

Protokollerklärung 2 zu § 2:

Voraussetzung der Verminderung des Arbeitgeberzuschusses in der zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung oder der Vereinbarung oder Erhöhung einer Arbeitnehmerbeteiligung ist deren Zulässigkeit nach Satzung oder Versicherungsbedingungen der Versorgungseinrichtung und damit die tatsächliche Kostenentlastung des Arbeitgebers.

Beschäftigte, für die andere Sonderregelungen gelten, sind für deren Geltungszeit in der Anwendungsvereinbarung auszunehmen. Ebenso können Beschäftigte, die ab dem 01. Januar 2016 eingestellt wurden und in die Stufen 1 oder 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe gemäß Entgeltordnungen zum TV AWO Bremen zugeordnet sind, in der Anwendungsvereinbarung ausgenommen werden.

§ 3

Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung

Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung sind:

- a) ein Antrag des Arbeitgebers,
- b) die schriftliche Darlegung und eingehende Erläuterung der Situation des Arbeitgebers oder des wirtschaftlich selbstständigen Teils,
- c) die Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu b)

Die erforderlichen Unterlagen sind:

- aa) der Jahresabschluss der Vorperiode bzw. das Testat der Wirtschaftsprüfung für den wirtschaftlich selbstständigen Teil der Einrichtung,
- bb) die Wirtschaftsplanung der laufenden Periode und wenn vorhanden für die nächste Periode,
- cc) eine Erläuterung der Kalkulationsgrundlagen für den Betrieb des ambulanten Dienstes und der Einfluss der Maßnahmen nach Ziffer 2 darauf,
- dd) bisherige Vergütungsvereinbarungen der Kostenträger und eine Erläuterung von deren Grundlagen, soweit diese dem Arbeitgeber vorliegen bzw. bekannt sind.

Die erforderlichen Unterlagen nach Ziffer 3b) sind für die Dauer der Anwendungsvereinbarung alljährlich vorzulegen.

§ 4

Inhalt der Anwendungsvereinbarung

In die Anwendungsvereinbarung sind die Gründe, die zu den darin vereinbarten Maßnahmen führen, aufzunehmen. Wird die Anwendungsvereinbarung für einen wirtschaftlich selbstständigen Teil einer Einrichtung abgeschlossen, ist dieser zu bezeichnen und mit einer Liste der

von der Anwendungsvereinbarung betroffenen Beschäftigten zu kennzeichnen. Bei einer Änderung der Arbeitsplätze und im Fall von Neubesetzungen ist diese Liste vom Arbeitgeber entsprechend fortzuschreiben und bei Bedarf den Tarifvertragsparteien vorzulegen.

§ 5 Inkrafttreten / Kündigung

Diese Sonderregelung tritt, zeitgleich mit dem TV AWO Bremen, am 01. Januar 2016 in Kraft.

Diese Sonderregelung kann unabhängig von der Laufzeit und den Kündigungsfristen des TV AWO Bremen von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2016, ohne Nachwirkung gekündigt werden.

Anwendungsvereinbarungen, die im Falle einer Kündigung der Sonderregelung vor Ablauf der Kündigungsfrist abgeschlossen wurden, bleiben im Falle der Kündigung der Sonderregelung unberührt.

**§ 1
Geltungsbereich**

- (1) Diese Anlage gilt für Personen, die bei der AWOIntegra gGmbH in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) ausgebildet werden (Auszubildende).
- (2) Diese Anlage gilt nicht für
- a) Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege sowie Schülerinnen/Schüler in der Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe,
 - b) Praktikantinnen/Praktikanten und Volontärinnen, Volontäre,
 - c) körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, die aufgrund ihrer Behinderung in besonderen Ausbildungswerkstätten, Berufsförderungswerkstätten oder in vergleichbaren Einrichtungen ausgebildet werden.

**§ 2
Ausbildungsentgelt**

(1) ¹Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende

- a) ab dem 1. Januar 2019
 - im ersten Ausbildungsjahr € 986,82 Euro,
 - im zweiten Ausbildungsjahr € 1.040,96 Euro,
 - im dritten Ausbildungsjahr € 1.090,61 Euro,
 - im vierten Ausbildungsjahr € 1.159,51 Euro,

- b) ab dem 1. Januar 2020
 - im ersten Ausbildungsjahr € 1.036,82 Euro,
 - im zweiten Ausbildungsjahr € 1.090,96 Euro,

im dritten Ausbildungsjahr	€ 1.140,61 Euro,
im vierten Ausbildungsjahr	€ 1.209,51 Euro.

²Ab dem 1. Januar 2021 bestimmt sich die Höhe der Ausbildungsentgelte nach dem jeweils einschlägigen Ausbildungsentgelt gemäß § 8 TVA-L (BBiG bzw. Pflege) in dessen jeweils gültiger Fassung.

- (2) Die Ausbildungsentgelte erhöhen sich um die Beträge und zu den Zeitpunkten, wie die Ausbildungsentgelte gemäß § 8 Absatz 1 TVA-L BBiG.
- (3) Das Ausbildungsentgelt wird zu dem Termin gezahlt, zu dem auch die Beschäftigten des Ausbildenden ihr Entgelt erhalten.

§ 3 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richtet sich nach den für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.“

**§ 1
Geltungsbereich**

(1) Diese Sonderregelung gilt für Praktikantinnen/Praktikanten für den Beruf

- a) der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters, der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen und der Heilpädagogin/des Heilpädagogen während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiter/in, Sozialpädagogin/Sozialpädagoge oder Heilpädagogin/Heilpädagoge vorauszugehen hat,
- b) der Erzieherin/des Erziehers während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Erzieherin/Erzieher vorauszugehen hat.

(2) Diese Sonderregelung gilt nicht für Praktikantinnen/Praktikanten, deren praktische Tätigkeit in die schulische Ausbildung oder die Hochschulausbildung integriert ist.

**§ 2
Entgelt**

(1) ¹Das monatliche Entgelt beträgt für Praktikantinnen/Praktikanten für den Beruf

- der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters,
der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen,
der Heilpädagogin/des Heilpädagogen

ab 1. Januar 2019 1.803,54 Euro,

ab 1. Januar 2020 1.853,54 Euro,

- der Erzieherin/des Erziehers

ab 1. Januar 2019 1.578,26 Euro,

ab 1. Januar 2020 1.628,26 Euro.

²Ab dem 1. Januar 2021 bestimmt sich die Höhe des monatlichen Entgelts nach § 8 TV Prakt-L in dessen jeweils gültiger Fassung.

(2) Die Entgelte für Praktikantinnen/Praktikanten erhöhen sich um die Beträge und zu den Zeitpunkten, wie die Entgelte gemäß § 8 Absatz 1 TV Prakt-L.

(3) Für die Berechnung und Auszahlung des Entgeltes gilt § 28 TV AWO Bremen entsprechend.

§ 3 Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die tägliche Arbeitszeit der Praktikantinnen/Praktikanten richten sich nach den Bestimmungen, die für die Arbeitszeit der bei dem Arbeitgeber in dem künftigen Beruf der Praktikantinnen/Praktikanten Beschäftigten gelten.

TV Gewerkschaftstag AWO Bremen (GEW)

Tarifvertrag über einen Freistellungstag für Mitglieder der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

(TV Gewerkschaftstag AWO Bremen)

vom 1. Februar 2020

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte der AWOIntegra gGmbH, der AWO Soziale Dienste gGmbH und der AWO Kita gGmbH, deren Arbeitsverhältnis mindestens seit dem 1. Januar 2019 besteht und unter den Geltungsbereich des TV AWO Bremen vom 5. Juli 2013 fällt.

§ 2 Freistellungstag für GEW-Mitglieder

1. Beschäftigte, die mindestens seit dem 1. Januar 2019 Mitglied der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) sind, erhalten im Jahr 2020 einen Freistellungstag unter entsprechender Anwendung von § 23 TV AWO Bremen.
2. Die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, mindestens seit dem 1. Januar 2019, muss durch eine Bescheinigung der Gewerkschaft bei Antragstellung nachgewiesen werden und weiterhin bestehen.
3. Aus dem Urlaubsrecht folgende Ansprüche werden durch diese Regelung nicht begründet.

§ 3 Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2020 in Kraft.

Ort, Datum
Unterschriften

TV Wirtschaftsausschuss AWO Bremen

vom 26. November 2015

- gültig ab 01. Januar 2016 -

§ 1 Einheitlicher Wirtschaftsausschuss

1. In den Unternehmen AWOAmbulant gemeinnützige GmbH, AWOIntegra gemeinnützige GmbH, AWOPflege gemeinnützige GmbH und AWO Soziale Dienste gemeinnützige GmbH wird ein einheitlicher Wirtschaftsausschuss nach den §§ 2 bis 3 errichtet.

2. Der Wirtschaftsausschuss nach Absatz 1 tritt an die Stelle des durch Betriebsvereinbarung vom 25. März 2009 eingerichteten und im Rahmen der Moderation 2011 fortgeführten Wirtschaftsausschusses.

§ 2 Rechte und Pflichten

1. Die Rechte und Pflichten des Wirtschaftsausschusses bestimmen sich nach den §§ 106 bis 109 BetrVG, soweit sich aus diesem Tarifvertrag nichts anderes ergibt.

2. Die Mitglieder des bisherigen Wirtschaftsausschusses nehmen ihr Amt weiter im Rahmen des durch diesen Tarifvertrag errichteten Wirtschaftsausschusses wahr. Ein Recht zur Neubestellung bleibt unberührt.

§ 3 Regelungen für die Zusammenarbeit

Die Regelungen für die Zusammenarbeit zwischen dem Wirtschaftsausschuss und den Unternehmen bestimmen sich nach der Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag.

§ 4
In-Kraft-Treten, Laufzeit

1. Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung zum 01. Januar 2016 in Kraft.

2. Der Tarifvertrag ist mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres schriftlich kündbar, frühestens zum 30. Juni 2020. Die Nachwirkung wird ausgeschlossen.

Ort, Datum

Unterschriften

Anlage zu § 3 Regelungen für die Zusammenarbeit

1. Sitzungen des Wirtschaftsausschusses

- (1) Der Wirtschaftsausschuss tritt regelmäßig einmal im Quartal zusammen.
- (2) Die terminliche Lage der Sitzungen des Wirtschaftsausschusses wird im Voraus, spätestens zu Beginn des laufenden Jahres zwischen dem Wirtschaftsausschuss und der Geschäftsführung vereinbart.
- (3) Der/die Sprecherin des Wirtschaftsausschusses ist jederzeit berechtigt, weitere und zusätzliche, ggf. auch kurzfristige und außerordentliche Ausschusssitzungen anzusetzen.

Er/Sie muss dies tun, wenn:

- ein Wirtschaftsausschussmitglied,
- ein Mitglied der Geschäftsführung
- der den Wirtschaftsausschuss bildende Betriebsrat dies bei ihm/ihr beantragt.

2. Vertraulichkeit und Zusammenarbeit

Der Wirtschaftsausschuss und die Geschäftsführung arbeiten im Rahmen und aufgrund der gesetzlichen Grundlagen vertrauensvoll im Sinne des Gesetzes zusammen.

3. Bericht über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung der AWO Bremen

- (1) In jeder gemeinsamen Sitzung des Wirtschaftsausschusses und der Geschäftsführung wird über die aktuelle wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens berichtet.
- (2) Der Wirtschaftsausschuss erhält spätestens sieben Kalendertage vor jeder Sitzung von der Geschäftsführung aktuelle Unterlagen zu folgenden Sachverhalten:
 - a. Liquiditätslage/Cash-Flow der einzelnen Bereiche
 - b. GuV der einzelnen Bereiche im IST/PLAN Vergleich mit den Kennzahlen

EBITAR,

EBITA,

EBIT,

EGT,

EBT,

Jahresüberschuss/-Fehlbetrag.

- c. Spätestens zum 31.12.: Plandaten auf GuV-Basis (siehe b.) für das kommende Geschäftsjahr.
- d. Bilanz und GuV des vorherigen Geschäftsjahres (auch vor der Zertifizierung/Prüfvermerk des Wirtschaftsprüfers) bis zum 31.03.
- e. Jahresabschlussbericht des Wirtschaftsprüfers.
- f. Bericht über abzeichnende wirtschaftliche Schwierigkeiten/Engpässe in einzelnen Bereichen.
- g. Wirtschaftliche Planungsvorhaben/Umstrukturierungen.

(3) Von der Geschäftsführung entsprechend gekennzeichnete Unterlagen werden zurückgegeben und dürfen nicht kopiert werden.

TV Geltungsbereich (GEW)
Tarifvertrag über den Geltungsbereich
der Tarifverträge
TV AWO Bremen,
TV Einmalzahlung AWO-Integra,
TV verdi-Sonderzahlung AWO Bremen

jeweils vom 05. Juli 2013

Zwischen dem

Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V., Sitz Berlin,
Geschäftsstelle: Auf den Häfen 30-32, 28203 Bremen,
- vertreten durch den Vorstand –
- einerseits

und

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Bremen,
Bahnhofsplatz 22-28, 28195 Bremen
- vertreten durch den Geschäftsführenden Landesvorstand-
- andererseits

wird nachfolgender (Anschluss-)Tarifvertrag vereinbart:

§ 1

Die oben näher bezeichneten Tarifverträge vom 5.7.2013 gelten inhaltlich und mit ihrer jeweiligen Rechtswirkung vollumfänglich auch für Mitglieder der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), sofern sie bei Abschluss der o. g. Tarifverträge Mitglied eines Landesverbandes der GEW waren und dies ggf. durch Vorlage einer Bescheinigung oder eines Nachweises über die Beitragszahlung nachweisen.

§ 2

Der in § 2 Absatz 1 TV ver.di-Sonderzahlung AWO Bremen geregelte Auszahlungszeitpunkt ist davon abweichend für den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages der Monat April 2014, jedoch nicht vor Abschluss dieses Tarifvertrages. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Zahlung bis zum Nachweis der GEW-Mitgliedschaft zurückzuhalten. Dieser Nachweis ist spätestens bis zum 10. April 2014 zu erbringen. Der Nachweis kann schon vor Abschluss dieses Tarifvertrages erbracht werden.

§ 3

Dieser Tarifvertrag tritt am Tage seiner Unterzeichnung in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 2014.

Ort, Datum
Unterschriften