

Tarifvertrag
zur Überleitung der Beschäftigten im Pflegebereich
der AWO Bremen
in den Tarifvertrag für die Pflege in Bremen und zur
Regelung des Übergangsrechts
(TV-Ü Pflege AWO Bremen)
vom 19. Oktober 2017

Zwischen

Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.

– vertreten durch den Vorstand –

– zugleich handelnd für die AWOAmbulant gGmbH und die AWOPflege gGmbH –

einerseits

und

- ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),

vertreten durch die Landesbezirksleitung Niedersachsen-Bremen

andererseits

wird folgender Tarifvertrag vereinbart:

Präambel

Die AWOAmbulant gGmbH, Bremen und die AWOPflege gGmbH, Bremen sind Mitglieder des vertragschließenden Arbeitgeberverbandes AWO Deutschland e.V. und Mitglieder der Tarifgemeinschaft Pflege Bremen. Die Tarifgemeinschaft Pflege Bremen hat mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di den Tarifvertrag für die Pflege in Bremen (TV PflIB) vom 23. März 2017 geschlossen.

Anlässlich des Abschlusses des TV PflIB haben die Tarifgemeinschaft Pflege Bremen und der Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. einerseits und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di andererseits den Vertrag zum Ausschluss tarifrechtlicher Regelungsüberschneidungen beim Abschluss des Tarifvertrages für die Pflege in Bremen vom 23. März 2017 geschlossen und darin bestimmt, dass der TV PflIB für Vollmitglieder des Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V., die Mitglieder der Tarifgemeinschaft Pflege Bremen sind und zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des TV PflIB tarifrechtlich an einen anderen Tarifvertrag mit ver.di gebunden sind, der TV PflIB nur nach Maßgabe gesondert abzuschließender Überleitungsstarifverträge Anwendung findet. In Umsetzung dieser Vereinbarung schließen die Tarifvertragsparteien für die genannten Gesellschaften der Arbeiterwohlfahrt Bremen den vorliegenden Tarifvertrag.

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zur AWOAmbulant gGmbH, Bremen oder zur AWOPflege gGmbH, Bremen stehen und Mitglieder der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sind.

§ 2

Ersetzung bisheriger Tarifverträge

1. Soweit in diesem Tarifvertrag unter den Anlagen nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, ersetzt dieser Tarifvertrag für die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Beschäftigten mit Wirkung ab dem 1. Januar 2018 den

- Rahmentarifvertrag zwischen dem Bremer Ambulanten Sozialdienst e.V. und Gewerkschaft Öffentliche Dienste Transport und Verkehr vom 10. Juni 1997.
- Vergütungstarifvertrag zwischen der AWOAmbulant gGmbH und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste Transport und Verkehr vom 10. Juli 2000.
- Beschäftigungssicherungs- und Überleitungstarifvertrag zwischen der AWOAmbulant gGmbH und ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft vom 4. Dezember 2002.
- Tarifvertrag für die Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt Bremen zwischen dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. und ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft in der Fassung vom 5. Juli 2013.
- Tarifvertrag über Entgelterhöhungen für die Beschäftigten der AWO Bremen 2015/2016 zwischen dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. und ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft vom 26. November 2015.

2. Einzelvertraglich vereinbarte bessere Regelungen bleiben unberührt.

§ 3

Anwendung des TV PflIB

1. ¹Die §§ 4 bis 7 TV PflIB einschließlich ändernder, ergänzender oder ersetzender Regelungen finden in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung. ²Abweichend von Anlage A zu § 4 TV PflIB finden die für den stationären Bereich ab dem 1. Februar 2018 und für den ambulanten Bereich ab dem 1. August 2018 geltenden Tabellenwerte einheitlich ab dem 1. Februar 2018 Anwendung. ³Für übergeleitete Beschäftigte gilt § 5 Absatz 1.

Protokollerklärung zu § 3 Absatz 1:

Beschäftigte, die nach dem 31. Januar 2018 nach § 4 Satz 1 TV PflIB i.V.m. den zugehörigen Berufsgruppenmerkmalen der Anlage A als Wohnbereichsleitung in die Entgeltgruppe 10 eingruppiert werden, erhalten neben dem jeweiligen Stundenentgelt der Entgeltgruppe 10 eine Zulage. Die Zulage wird in Höhe der Differenz zwischen dem jeweiligen Entgelt der Entgeltgruppe 10 und einem Stundenentgelt von € 17,82 gezahlt.

2. ¹Die §§ 2, 3, 8 und 9 TV PflIB finden in der Fassung vom 22. März 2017 Anwendung. ²Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. Dezember 2017 begründet wird, erhalten zusammen mit der Jahressonderzahlung nach § 8 Absatz 2 TV PflIB einen Erhöhungsbetrag von € 230,08, Teilzeitbeschäftigte erhalten den Betrag anteilig. ³Die Zahlung erfolgt in einer Summe zusammen mit der Jahressonderzahlung gemäß § 8 Absatz 2 TV

PfliB. ⁴Übersteigt die Summe aus Jahressonderzahlung nach § 8 Absatz 2 TV PfliB und Erhöhungsbetrag € 1.661,70, reduziert sich der Erhöhungsbetrag um den über € 1.661,70 hinausgehenden Betrag.

Protokollerklärung zu § 3 Absatz 2:

Änderungen, Ergänzungen oder Ersetzungen der §§ 2, 3, 8 und 9 in der Fassung vom 22. März 2017 sowie sonstige Ergänzungen des TV PfliB – mit Ausnahme zu dessen §§ 4 bis 7 – finden im Hinblick auf § 4 (Anwendung bisheriger tariflicher Regelungen) und § 5 Absatz 2 (Besitzstandregelungen) nur nach Maßgabe einer unverzüglich nach Änderung des TV PfliB zu verhandelnden Ergänzung dieses Überleitungstarifvertrages Anwendung.

3. Die Anwendung von Absatz 2 erfolgt ab dem 1. Januar 2018 und von Absatz 1 ab dem 1. Februar 2018; Absatz 1 Satz 3 bleibt unberührt.

§ 4

Anwendung bisheriger tariflicher Regelungen

Ergänzend zu § 3 gelten die in Anlage 1 aufgeführten Regelungen ab dem 1. Januar 2018 als Inhalt dieses Tarifvertrages weiter.

§ 5

Überleitungsregelungen

1. ¹Die mindestens seit dem 31. Januar 2018 Beschäftigten werden am 1. Februar 2018 in den TV PfliB (§§ 4 bis 7) übergeleitet. ²Abweichend von Anlage A zu § 4 TV PfliB finden die für den stationären Bereich ab dem 1. Februar 2018 und für den ambulanten Bereich ab dem 1. August 2018 geltenden Tabellenwerte für die übergeleiteten Beschäftigten einheitlich ab dem 1. Februar 2018 Anwendung. ³Die Überleitung erfolgt entsprechend § 10 TV PfliB unter Beachtung der nachfolgenden Absätze.
2. ¹Abweichend von § 10 TV PfliB erfolgt die Überleitung in die reguläre Stufe der Entgeltgruppe gemäß Abschnitt III des TV PfliB, die betragsmäßig über dem bisherigen Entgelt (bezogen auf das Stundenentgelt) liegt („nächsthöhere Stufe“). ²Maßgebend für das bisherige Entgelt ist das am 31. Januar 2018 zustehende Stundenentgelt. ³Für die Bestim-

mung der nächsthöheren Stufe sind die am 1. Februar 2018 geltenden Tabellenwerte des TV PflIB maßgeblich. ⁴Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach dem TV PflIB (§§ 6, 7); § 10 Absatz 2 Satz 4 gilt für Beschäftigte, die in Stufe 1 übergeleitet werden mit der Maßgabe, dass die Zeit für den Aufstieg in die Stufe 3 mit dem Erreichen der Stufe 2 beginnt. ⁵§ 10 Absatz 2 Satz 5 findet Anwendung.

Protokollerklärung zu § 5 Absatz 2 Satz 1:

Die reguläre Stufe ist mindestens die Stufe 1.

Protokollerklärung zu § 5 Absatz 2 Satz 5:

Bei der verkürzten Stufenlaufzeit für den Aufstieg in die Stufe 3 verbleibt es dabei, dass die ununterbrochene Beschäftigungsdauer gemäß den Stufenlaufzeiten der Stufen 1 und 2 im Überleitungszeitpunkt (31. Januar 2018) zurückgelegt sein muss.

3. ¹Beträgt der Unterschied zwischen dem am 31. Januar 2018 zustehenden Stundenentgelt der/des Beschäftigten und dem Entgelt der nächsthöheren Stufe gemäß TV PflIB nicht mindestens 2,35%, erhält die/der Beschäftigte die Differenz bis zu einem um 2,35% erhöhten Stundenentgelt als Zulage („garantierter Überleitungsgewinn“). ²Erhöhungen des Tabellenwertes und Stufensteigerungen zwischen dem jeweiligen Überleitungszeitpunkt und dem 1. Mai 2019 werden auf die Zulage angerechnet. ³Für eine nach dem 1. Mai 2019 noch verbleibende Zulage gelten § 10 Absatz 2 Sätze 10 und 11 TV PflIB entsprechend.
4. ¹Für übergeleitete Beschäftigte gelten für die Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses neben den §§ 3 und 4 im Wege des Besitzstandes die in Anlage 2 aufgeführten Regelungen als Inhalt dieses Tarifvertrages weiter. ²Soweit in Anlage 2 weitere Voraussetzungen für die Anwendung einzelner Regelungen vorgesehen sind, müssen diese zusätzlich erfüllt sein.

Protokollerklärung zu § 5 Absatz 4 Satz 1:

Unterbrechungen von bis zu einem Monat sind unschädlich.

§ 6

Entgelterhöhung 2017

¹Die gekündigten Entgelte der Beschäftigten der AWOAmbulant gGmbH und der AWOPflege gGmbH gemäß § 2 Absatz 3 TV Entgelterhöhung 2015/2016 vom 26. November 2015 werden rückwirkend zum 1. Oktober 2017 wieder in Kraft gesetzt und gleichzeitig um 2% erhöht.

²Dies gilt auch für die gekündigten Ausbildungsvergütungen gemäß § 2 Absatz 4 Satz 2 TV Entgelterhöhung 2015/2016, soweit die in § 1 Absatz 2 i) TV AWO Bremen aufgeführten Beschäftigtengruppen (Auszubildende u.a.) nicht unter den Geltungsbereich des 2. Tarifvertrag über die Ausbildungsbedingungen in der Altenpflege Bremen vom 28. September 2016 zwischen der Tarifgemeinschaft Pflege Bremen und ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft fallen.

§ 7

Einmalzahlung 2017

¹Beschäftigte, die gemäß § 5 Absatz 2 zum 1. Februar 2018 abweichend von § 10 TV PflIB der Stufe 1 ihrer Entgeltgruppe zugeordnet werden, erhalten für das Jahr 2017 eine Einmalzahlung von 450 Euro, bezogen auf eine Vollzeitstelle. ²Teilzeitbeschäftigte erhalten eine anteilige Zahlung; maßgeblich ist die Teilzeitquote im Auszahlungsmonat. ³Die Auszahlung für das Jahr 2017 erfolgt spätestens im Überleitungsmonat; eine vorzeitige Zahlung ist zulässig. ⁴Beschäftigte, die im Auszahlungsmonat keine Entgeltabrechnung erhalten, bekommen die Einmalzahlung mit ihrer nächsten individuellen Entgeltabrechnung, spätestens mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis.

Protokollerklärung zu § 7:

Beschäftigte, die in Entgeltgruppe 1 zum TV PflIB (Hauswirtschaftliche Servicekräfte u.a.) übergeleitet werden, erhalten keine Einmalzahlung, da sie nicht abweichend von § 10 übergeleitet werden.

§ 8

Inkrafttreten, Laufzeit

1. Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung zum 1. Oktober 2017 in Kraft.

2. ¹Er kann beiderseits mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. Dezember 2019 schriftlich gekündigt werden. ²Davon abweichend ist die Kündigung von § 3 – jedoch beschränkt auf die Übernahme der Anlage A zu § 5 Absatz 2 TV PflIB (Tabellenwerte) – gesondert möglich; sie richtet sich nach § 11 Absatz 3 TV PflIB in der jeweils geltenden Fassung einschließlich der ändernden oder ersetzenden Regelungen.

3. Wird der TV PflIB ganz oder in Teilen gekündigt, gelten die übernommenen Regelungen auch für diesen Tarifvertrag als gekündigt, einschließlich der aus der Kündigung folgenden Rechtswirkungen.

Bremen, den

Hannover, den

Für den
Arbeitgeberverband
AWO Deutschland e.V.

Für die ver.di -
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Rifat Fersahoglu-Weber
Vorsitzender

Detlef Ahting
Landesbezirksleiter

Gero Kettler
Geschäftsführer

Joachim Lüddecke
Landesbezirksfachbereichsleiter

Aysun Tutkunkardes
Verhandlungsführerin

Kerstin Bringmann
Verhandlungsführerin

Anlage 1 zu § 4 TV-Ü Pflege AWO Bremen

Nr. 1 - Arbeitsvertrag

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich geschlossen. Der ArbeitnehmerIn ist eine Ausfertigung auszuhändigen.
- (2) Im Arbeitsvertrag ist mindestens die Art der Tätigkeit, die Entgeltgruppe sowie die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit anzugeben und ansonsten auf diesen Tarifvertrag zu verweisen. Jede Veränderung des Arbeitsvertrages, auch Nebenabreden, ist nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart ist.

Nr. 2 - Probezeit

Die Probezeit beträgt sechs Monate, wenn nicht im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder die ArbeitnehmerIn in unmittelbarem Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis oder eine befristete Tätigkeit weiterbeschäftigt wird. Vorbeschäftigungen bei der AWO Bremen werden als Beschäftigungszeit anerkannt.

Nr. 3 - Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt wöchentlich 38,5 Stunden. Die Arbeitszeit ist auf durchschnittlich 5,5 Tage die Woche zu verteilen.
- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel, unabhängig vom Dienstplanzeitraum, ein Zeitraum von sechs Monaten zu Grunde zu legen. Der Ausgleichszeitraum endet immer am 30.06. bzw. am 31.12. eines Jahres.
- (3) Woche ist der Zeitraum von Samstag 0 Uhr bis Freitag 24 Uhr.
- (4) Bei Anordnung von Wochenendarbeit (samstags/sonntags - feiertags) sollen mindestens die durchschnittlichen täglichen Arbeitsstunden geplant werden.
- (5) Die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, sich außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (Stundenentgelt + Zuschlag gemäß Ziffer 11 Abs. 1 Buchstabe a) vergütet.

Für anfallende Arbeiten wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt. Für eine Heranziehung zur Arbeit außerhalb des Aufenthaltsortes wird neben den Arbeitsstunden auch eine Stunde pauschale Wegezeit mit der Überstundenvergütung bezahlt.

Den ArbeitnehmerInnen in Rufbereitschaft werden die tatsächlichen Reisekosten vom Arbeitgeber erstattet.

- (6) Die Stundennachweise (Ambulanter Bereich) müssen von der ArbeitnehmerIn bis zum dritten Tag des Folgemonats bei der Einsatzleitung eingereicht werden.

Nr. 4 - Entgelt

- (1) Das Entgelt für die regelmäßig geleistete Arbeitszeit wird bargeldlos auf das Konto der ArbeitnehmerIn gezahlt. Die ArbeitnehmerIn muss am letzten Werktag des Monats über das Entgelt verfügen können.
- (2) Variable Entgeltansprüche (Zuschläge) werden mit der Entgeltabrechnung des Folgemonats ausgezahlt.

Nr. 5 – Ärztliche Untersuchungen

Die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, sich auf Verlangen und Kosten des Arbeitgebers auf ihren Gesundheitszustand und ihre körperliche Eignung untersuchen zu lassen. Dem Arbeitgeber darf ausschließlich mitgeteilt werden, ob für die Berufsausübung gesundheitliche Beeinträchtigungen bestehen. Alle anderen Erkenntnisse dürfen ausschließlich der ArbeitnehmerIn mitgeteilt werden.

Nr. 6 – Allgemeine Pflichten

- (1) Die ArbeitnehmerIn hat die ihr übertragenen Aufgaben gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen.
- (2) Die ArbeitnehmerIn hat über Angelegenheiten, die ihr in ihrer beruflichen Eigenschaft anvertraut oder bekannt geworden sind, Verschwiegenheit zu bewahren. Das gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

- (3) Die ArbeitnehmerIn darf Belohnungen oder Geschenke für ihre beruflichen Handlungen weder fordern, noch sich versprechen lassen.

Erhält sie von Personen, die sie zu pflegen hat, Geschenke, ist sie verpflichtet, dies dem Arbeitgeber mitzuteilen.

- (4) Bei der Einstellung ist ein polizeiliches Führungszeugnis abzugeben. Die Kosten dafür trägt der Arbeitgeber.

- (5) Leistungsnachweise/Pflegebestätigungen (Ambulanter Bereich) müssen dem Arbeitgeber bis zum dritten Werktag des folgenden Kalendermonats vorgelegt sein.

Nr. 7 - Nebentätigkeiten

- (1) Nebentätigkeiten gegen Entgelt müssen dem Arbeitgeber mitgeteilt werden. Wenn sie zur Beeinträchtigung der Arbeitsleistung im Hauptarbeitsverhältnis führen, kann der Arbeitgeber entsprechende Nebentätigkeiten untersagen.

- (2) Jede pflegerische Tätigkeit bzw. Nebentätigkeit bei Personen, bei denen die ArbeitnehmerIn vom Arbeitgeber eingesetzt ist, ist meldepflichtig. Sie kann begründet untersagt werden.

Nr. 8 - Personalakten

- (1) Die ArbeitnehmerIn hat ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Das Recht auf Einsicht schließt das Recht, Abschriften bzw. Ablichtungen aus der Personalakte zu fertigen, ein. Sie kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu der Personalakte zu nehmen.

- (2) Die ArbeitnehmerIn muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihr nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Ihre Äußerung ist in die Personalakte aufzunehmen.

Nr. 9 - Haftung

- (1) Der Arbeitgeber schließt für seine ArbeitnehmerInnen eine Berufshaftpflichtversicherung ab.
- (2) Verletzt eine ArbeitnehmerIn vorsätzlich oder grob fahrlässig ihre Pflichten aus dem Arbeitsvertrag dem Arbeitgeber gegenüber, so haftet sie für den daraus entstandenen Schaden.
- (3) Wird durch eine ArbeitnehmerIn in Ausübung der ihr übertragenen Tätigkeiten ein Dritter geschädigt, so haftet die ArbeitnehmerIn dem Arbeitgeber gegenüber bis zur Höhe des entstandenen Schadens, sofern die ArbeitnehmerIn vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat.

Nr. 10 - Überstunden

- (1) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit für die Woche dienstplanmäßig festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen. Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die ArbeitnehmerInnen zu verteilen. Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie unverzüglich anzusagen.
- (2) Überstunden sind grundsätzlich innerhalb von sechs Monaten durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, wird das Entgelt fortgezahlt. Im Übrigen wird für die ausgeglichenen Überstunden lediglich der Zeitzuschlag für Überstunden gezahlt.
- (3) Für jede nicht nach Ziffer (2) ausgeglichene Überstunde wird die Stundenvergütung gezahlt.

Nr. 11 - Zuschläge

- (1) Die ArbeitnehmerIn erhält neben ihrem Entgelt Zuschläge. Sie betragen je Stunde

- | | |
|---------------------------|------|
| a) für Überstunden | 25% |
| b) für ungünstige Dienste | 15%. |

Fallen – unter Berücksichtigung von § 3 TV PflIB – mehrere Zuschläge mit Ausnahme von a) zusammen, wird jeweils nur der höhere Zuschlag gezahlt.

- (2) Zuschläge für ungünstige Dienste fallen für alle Arbeitsstunden im geteilten Dienst an. Zuschlagsfrei können innerhalb von 14 Tagen sechs geteilte Dienste angeordnet werden.

Nr. 12 – Arbeitsversäumnis

- (1) Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat die ArbeitnehmerIn grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.
- (2) Die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die ArbeitnehmerIn eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag dem/der Vorgesetzten vorzulegen, der/die den Arbeitseinsatz der ArbeitnehmerIn organisiert (z.B. ambulant Einsatzleitung, stationär Pflegedienstleitung). Die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, bei länger dauernder Arbeitsunfähigkeit unverzüglich die voraussichtliche Arbeitsfähigkeit anzuzeigen, um die weitere Planung zu gewährleisten.
- (3) In begründeten Einzelfällen ist der Arbeitgeber berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.
- (4) Der ArbeitnehmerIn werden im Falle einer durch Krankheit oder Unfall verursachten Arbeitsunfähigkeit oder während eines von einem Träger der Sozialversicherung oder von der Versorgungsbehörde verordneten Kur- oder Heilverfahren Krankenbezüge in Höhe des Urlaubsentgelts ohne Anrechnung von Urlaubstagen bis zum Ende der sechsten Woche gezahlt.

Nr. 13 - Erholungsurlaub

- (1) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 für jeden vollen Beschäftigungsmonat.
- (2) Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs ist auf die Wünsche der ArbeitnehmerIn so weit wie möglich Rücksicht zu nehmen. Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend (mindestens drei Wochen) zu gewähren. Er muss im laufenden Kalenderjahr beantragt, gewährt und angetreten werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der persönlichen Situation der ArbeitnehmerIn liegende Gründe dieses rechtfertigen; er muss mindestens einmal beantragt worden sein. In diesen Fällen ist eine Übertragung bis längstens 31.03 des fol-

genden Jahres zulässig. Die Übertragung erfolgt schriftlich mit der Novemberabrechnung. Urlaub, der bis zum 31.03. des Folgejahres nicht verbraucht ist, verfällt.

- (3) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.
- (4) Erkrankt eine ArbeitnehmerIn während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

Nr. 14 – Urlaubsvergütung

Die ArbeitnehmerIn erhält als Urlaubsvergütung den durchschnittlichen Tagesverdienst des letzten Jahres pro Urlaubstag weitergezahlt. Der Tagesverdienst wird aus dem Jahresverdienst, ohne Sonderzahlungen (Urlaubsgeld/Zuwendung oder Jahressonderzahlung) am 31.12. jedes Jahres ermittelt. Der Tagesverdienst muss mindestens so hoch sein, wie das Entgelt, das die ArbeitnehmerIn erhalten hätte, wenn sie gearbeitet hätte.

Nr. 15 – Arbeitsbefreiung

Die ArbeitnehmerIn wird in den nachstehenden Fällen unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freigestellt:

- 1.
 - a) bei Umzug der ArbeitnehmerIn 1 Arbeitstag
 - b) bei Eheschließung 2 Arbeitstage
 - c) bei Geburt des leiblichen Kindes 2 Arbeitstage
 - d) bei Tod des Lebensgefährten oder von Kindern 2 Arbeitstage
 - e) beim 25-, 40- und 50-Jährigen
Arbeitsjubiläum der ArbeitnehmerIn 2 Arbeitstage,
- 2. bei Vorstandstätigkeit in einem Beschlussorgan
der ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
maximal jährlich 6 Arbeitstage.
- 3. Als Mitglied der Tarifkommission der vertragschließenden Gewerkschaft haben die gewählten Tarifkommissionsmitglieder einen Freistellungsanspruch für die vereinbarten Verhandlungstage.

Nr. 16 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis endet durch

- a) Kündigung,
- b) gegenseitiges Einvernehmen,
- c) Eintritt der dauerhaften Erwerbsunfähigkeit,
- d) Erreichen der Regelaltersgrenze.

(2) Die Kündigungsfrist beträgt in der Probezeit zwei Wochen zum Monatsschluss.

Bei einer Beschäftigungszeit bis zu einem Jahr einen Monat zum Monatsschluss.

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

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Die Kündigungen (auch fristlose) bedürfen der Schriftform. Eine mündlich ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

Nr. 17 – Zeugnis

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der ArbeitnehmerIn unverzüglich ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit auszuhändigen, das auf Antrag auch eine Leistungsbeurteilung beinhalten muss.

Nr. 18 – Ausschlussfrist

Ansprüche aus diesem Tarifvertrag müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses drei Monate nach Erhalt der Endabrechnung und der Arbeitspapiere.

Nr. 19 – Fahrtkostenzuschuss

Je Einsatztag im ambulanten Bereich wird ein Fahrtkostenzuschuss von 0,66 €, maximal 14,83 € monatlich gezahlt.

Nr. 20 - SpringerIn in der Pflege

Pflegefachkräfte mit staatlicher Prüfung und Anerkennung (Gesundheits- und KrankenpflegerIn, Gesundheits- und KinderkrankenpflegerIn, AltenpflegerIn) mit entsprechender Tätigkeit im ambulanten Bereich, die nicht nur vorübergehend (weniger als zehn Wochen/Kalenderjahr) als SpringerIn in der Pflege eingesetzt und mit zusätzlichen Aufgaben lt. Stellenbeschreibung betraut sind, erhalten zu ihrem Entgelt eine Zulage in Höhe von 0,27 € pro Stunde.

Anlage 2 zu § 5 TV-Ü Pflege AWO Bremen

Nr. 1 – Erholungsurlaub

- (1) Der Urlaubsanspruch beträgt bereits im Urlaubsjahr 2017 30 Arbeitstage.
- (2) Nur für Beschäftigte, auf deren Arbeitsverhältnis Kraft Nachwirkung oder einzelvertraglicher Bezugnahmeregelung der Bundesmanteltarifvertrag für die Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt vom 1. November 1977 (BMT-AW II) oder der Übergangstarifvertrag vom 23. Dezember 2004 für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt (ÜbgTV BUND-West) Anwendung finden, gilt:

Beschäftigte, die wegen Berufsunfähigkeit, Erwerbsunfähigkeit, Erwerbsminderung oder wegen Erreichung der Altersgrenze bis zum 30. Juni 2019 aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, erhalten abweichend von Anlage 1 Nr. 13 den vollen Erholungsurlaub.

Nr. 2 – Jahressonderzahlung

- (1) Die Jahressonderzahlung gemäß § 8 Absatz 2 Satz 1 TV PflIB beträgt mindestens € 1.661,70 (ehemals DM 2.800,00 Zuwendung zzgl. DM 450,00 Urlaubsgeld).
- (2) Nur für Beschäftigte, auf deren Arbeitsverhältnis Kraft Nachwirkung oder einzelvertraglicher Bezugnahmeregelung der Bundesmanteltarifvertrag für die Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt vom 1. November 1977 (BMT-AW II) oder der Übergangstarifvertrag vom 23. Dezember 2004 für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt (ÜbgTV BUND-West) Anwendung finden, gilt:
 - a) Die Jahressonderzahlung gemäß § 8 Absatz 2 Satz 1 TV PflIB beträgt für Beschäftigte, die nach dem TV Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II in den Vergütungsgruppen Vc bis X eingruppiert waren, mindestens € 1.763,96 und bei Beschäftigten, die in den Vergütungsgruppen Vb bis Ia eingruppiert waren, mindestens € 1.687,26.
 - b) Beschäftigte, die wegen Berufsunfähigkeit, Erwerbsunfähigkeit, Erwerbsminderung oder wegen Erreichung der Altersgrenze bis zum 30. Juni 2019 aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, erhalten abweichend von § 8 Absatz 4 TV PflIB eine Jahressonderzahlung, wenn sie mindestens vom Beginn des Kalenderjahres an ununterbrochen beschäftigt waren.

Nr. 3 – Geriatriezulage

Soweit den Beschäftigten am 1. Dezember 2002 eine Geriatriezulage nach den für den AWO Kreisverband Bremen e.V. geltenden tariflichen Regelungen zustand, erhalten die Beschäftigten diese Zulage auf dem Stand vom 1. Dezember 2002 weiter, soweit nach den zu diesem Zeitpunkt gegebenen persönlichen und betrieblichen Umständen darauf ein Anspruch bestünde.

Nr. 4 – Schicht- und Wechselschichtzulage

Nur für Beschäftigte, auf deren Arbeitsverhältnis Kraft Nachwirkung oder einzelvertraglicher Bezugnahmeregelung der Bundesmanteltarifvertrag für die Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt vom 1. November 1977 (BMT-AW II) oder der Übergangstarifvertrag vom 23. Dezember 2004 für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt (ÜbgTV BUND-West) Anwendung finden, gilt:

Schicht- und Wechselschichtzulagen werden für die Dauer des Vorliegens ihrer bisherigen rechtlichen und tatsächlichen Voraussetzungen weitergezahlt.

Nr. 5 – kinderbezogene Entgeltbestandteile

Nur für Beschäftigte, auf deren Arbeitsverhältnis Kraft Nachwirkung oder einzelvertraglicher Bezugnahmeregelung der Bundesmanteltarifvertrag für die Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt vom 1. November 1977 (BMT-AW II) oder der Übergangstarifvertrag vom 23. Dezember 2004 für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt (ÜbgTV BUND-West) Anwendung finden, gilt:

Kinderbezogene Entgeltbestandteile werden für die Dauer des Vorliegens ihrer bisherigen rechtlichen und tatsächlichen Voraussetzungen weitergezahlt.

Nr. 6 – Vergütungsgruppenzulagen

Nur für Beschäftigte, auf deren Arbeitsverhältnis Kraft Nachwirkung oder einzelvertraglicher Bezugnahmeregelung der Bundesmanteltarifvertrag für die Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt vom 1. November 1977 (BMT-AW II) oder der Übergangstarifvertrag vom 23. Dezember 2004 für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt (ÜbgTV BUND-West) Anwendung finden, gilt:

Vergütungsgruppenzulagen werden für die Dauer des Vorliegens ihrer bisherigen rechtlichen und tatsächlichen Voraussetzungen weitergezahlt.

Nr. 7 – Verteilung der Arbeitszeit

Nur für Beschäftigte, auf deren Arbeitsverhältnis Kraft Nachwirkung oder einzelvertraglicher Bezugnahmeregelung der Bundesmanteltarifvertrag für die Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt vom 1. November 1977 (BMT-AW II) oder der Übergangstarifvertrag vom 23. Dezember 2004 für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt (ÜbgTV BUND-West) Anwendung finden, gilt:

Die Arbeitszeit ist auf durchschnittlich fünf Tage pro Woche zu verteilen.

Nr. 8 – Betriebliche Altersversorgung

Am 31. Dezember 2017 bestehende betriebliche Altersversorgungen werden ab dem 1. Januar 2018 zu ihren jeweiligen Bedingungen unverändert fortgeführt.