



AWO-Soziale Dienste gGmbH-
Westmecklenburg

Haustarifvertrag vom 01.01.2026

zwischen der

**AWO-Soziale Dienste gGmbH-Westmecklenburg,
Justus-von-Liebig-Straße 29,
19063 Schwerin,
vertreten durch den Geschäftsführer**

- nachfolgend auch AWO oder Arbeitgeber genannt -

und dem

**dbb beamtenbund und tarifunion,
vertreten durch den Fachvorstand Tarifpolitik,
zugleich handelnd für die kombi gewerkschaft**

wird Folgendes vereinbart:

Inhaltsverzeichnis

Präambel

Abschnitt I: Allgemeine Vorschriften

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
- § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen
- § 4 Umsetzung, Versetzung, Zuweisung, Personalgestellung
- § 5 Qualifizierung

Abschnitt II: Arbeitszeit

- § 6 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 7 Sonderformen der Arbeit
- § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit/Stundenzuschläge
- § 9 Bereitschaftsdienste
- § 10 Arbeitszeitkonto
- § 11 Teilzeitbeschäftigung

Abschnitt III: Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

- § 12 Eingruppierung
- § 13 nicht belegt
- § 14 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 15 Tabellenentgelt/Ausbildungsvergütung
- § 16 Stufen der Entgelttabelle
- § 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 18 Leistungsorientierte Bezahlung
- § 18a Alternatives Entgeltanreiz - System
- § 19 Zulagen
- § 20 Jahressonderzahlung
- § 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
- § 22 Entgelt im Krankheitsfall, Ausgleichszahlung und Übergangsgeld
- § 23 Besondere Zahlungen
- § 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 25 Betriebliche Altersversorgung

Abschnitt IV: Urlaub und Arbeitsbefreiung

- § 26 Erholungsurlaub
- § 27 Zusatzurlaub
- § 28 Sonderurlaub
- § 29 Arbeitsbefreiung

Abschnitt V: Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- § 30 Befristete Arbeitsverträge
- § 31 Führung auf Probe
- § 32 Führung auf Zeit
- § 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- § 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- § 35 Zeugnis

Abschnitt VI: Überleitung

- § 36 Überleitung der Beschäftigten
- § 37 Sonderregelungen für Mitglieder der vertragsschließenden Gewerkschaft

Abschnitt VII: Schlussvorschriften

- § 38 Anwendung weiterer Tarifverträge
- § 39 Ausschlussfrist
- § 40 Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung

Anlage 1 – Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Anlage 2 – Besondere Regelungen für Beschäftigte in der Pflege

Anlage 3 – Entgeltordnung mit Zulagen

Anlage 4 – Entgelstabellen

Präambel

Die Arbeiterwohlfahrt ist nach den humanitären und ethischen Grundsätzen des freiheitlichen und demokratischen Sozialismus tätig, politisch unabhängig und tolerant und dient den Rat- und Hilfesuchenden aller Bevölkerungskreise ohne Rücksicht auf deren politische, rassische oder konfessionelle Zugehörigkeit. Die Arbeiterwohlfahrt will gesellschaftliches Engagement sowie demokratisches Denken und Handeln fördern und ihre sozialen Dienstleistungen stetig qualitätsbewusst weiterentwickeln. Der in diesem Leitbild des Arbeitgebers zum Ausdruck kommende besondere Status wird von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern anerkannt. Sie sind verpflichtet, ihr tägliches Handeln an diesem Leitbild auszurichten und aktiv an der Umsetzung mitzuwirken.

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Haustarifvertrag (nachfolgend H-TV oder Tarifvertrag genannt) gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - nachfolgend Beschäftigte genannt – die in einem Beschäftigungsverhältnis (Arbeits- und Ausbildungsverhältnis) zur AWO Soziale Dienste gGmbH Westmecklenburg - im folgenden AWO oder Arbeitgeber genannt - stehen.
- (2) Unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen nicht:
 - a) Leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG, sofern ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind,
 - b) Beschäftigte, die für die AWO ausschließlich ehrenamtlich tätig sind,
 - c) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 SGB IV,
 - d) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach SGB III gewährt werden,
 - e) Praktikanten
 - f) Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis sich nach den Richtlinien/Auflagen aus Förderungsmittelbescheiden bestimmen.
- (3) Die in diesem Tarifvertrag und seiner Anlagen verwendeten Geschlechtsbezeichnungen umfassen gleichermaßen alle Geschlechteridentitäten. Soweit in diesem Tarifvertrag nur die männliche Form verwendet wird, dient dies lediglich der sprachlichen Vereinfachung.
- (4) Soweit in diesem Tarifvertrag nichts Abweichendes vereinbart ist, findet bei Auszubildenden der Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) mit seinen besonderen Teilen (Besonderer Teil BBiG und Besonderer Teil Pflege) in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.
- (5) Die Anlagen 1 bis 4 sind Bestandteile dieses Tarifvertrages.

§ 2

Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
- (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) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (4) Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis kann die Probezeit entfallen.

§ 3

Allgemeine Arbeitsbedingungen/Pflichten

- (1) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (2) Die Beschäftigten haben die ihnen übertragenen Aufgaben gewissenhaft auszuführen. Sie sind verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. Dies gilt auch für Anordnungen zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen und erforderlichen Prüfungen.
- (3) Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Diese Festlegung gilt auch für Zuwendungen, soweit sie auf letztwilligen Verfügungen beruhen.
- (4) Nebentätigkeiten – auch ehrenamtliche – gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (5) Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, den Beschäftigten zu verpflichten durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass der Beschäftigte zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Bei dem beauftragten Arzt/ der Ärztin kann es sich um einen Betriebsarzt/ eine Betriebsärztin handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.
- (6) 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.

- (7) Die Schadenshaftung der Beschäftigten, die in einem Arbeitsverhältnis zur AWO stehen, ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.
- (8) Die Beschäftigten sind verpflichtet, jedwede Änderungen in ihren persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen, an deren Kenntnis der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse hat, unverzüglich mitzuteilen. Dies betrifft insbesondere Änderungen der Wohnanschrift, der Bankverbindung, der Anzahl der Unterhaltspflichten und des Familienstandes sowie sonstiger Umstände soweit diese Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis nach diesem Tarifvertrag haben.
- (9) Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeit unverzüglich, d.h. am ersten Tag der Erkrankung, und zwar grundsätzlich vor Arbeitsbeginn, spätestens aber innerhalb der ersten Stunde nach Arbeitsbeginn, telefonisch oder per E-Mail anzuzeigen. Wenn sich der Beschäftigte zum Arzt begibt und noch nicht weiß, ob er krankgeschrieben wird, erfordert die Pflicht zur unverzüglichen Anzeige, den Arbeitgeber vor dem beabsichtigten Arztbesuch telefonisch oder per E-Mail zu informieren und ihm unverzüglich nach dem Arztbesuch die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen. Dauert die Erkrankung über den zunächst angenommenen Zeitraum hinaus an, muss der Beschäftigte den Arbeitgeber über die Verlängerung der Krankheitsdauer unverzüglich informieren. Die Beschäftigten sind verpflichtet, ihre Arbeitsunfähigkeit vom ersten Tag an, also auch dann, wenn die Erkrankung nicht länger als 3 Tage dauern sollte, ärztlich abklären und eine entsprechende Arbeitsunfähigkeit durch den Arzt an die Krankenkasse übersenden zu lassen.

§ 4

Umsetzung, Versetzung, Zuweisung, Personalgestellung

- (1) Beschäftigte können aus betrieblichen Gründen umgesetzt oder versetzt werden. Sollen Beschäftigte versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate umgesetzt werden, so sind sie vorher zu hören.
- (2) Beschäftigten kann im betrieblichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.
- (3) Bei Vorliegen betrieblicher Gründe ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiterbestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). § 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

Umsetzung ist die Zuweisung einer anderen Tätigkeit innerhalb eines Arbeitsbereiches, die nicht mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist.

Versetzung ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist (§ 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG).

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Personalgestaltung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. Die Modalitäten der Personalgestaltung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

§ 5 Qualifizierung

- (1) Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse der Beschäftigten und des Arbeitgebers. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des Unternehmens, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von aufgabenbezogenen Kompetenzen. Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) Zur Förderung der beruflichen Qualifikation des Beschäftigten werden auf Initiative des Arbeitgebers Weiterbildungsveranstaltungen angeboten (interne Bildungsmaßnahmen). Diese werden durch Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung der Vergütung gefördert. Dabei ist die Teilnahme für die Beschäftigten Pflicht.
- (3) Qualifizierungsmaßnahmen sind:
 - a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
 - b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
 - c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
 - d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.
- (4) Beschäftigte haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (5) Die berufliche Qualifikation wird ferner durch Veranstaltungen außerhalb der jeweiligen Betriebsstätte gefördert (externe Bildungsmaßnahmen). Die Teilnahme an solchen Veranstaltungen bedarf der vorherigen Antragstellung beim Arbeitgeber. Die Förderung erfolgt durch volle oder teilweise Freistellung von der Arbeit und/oder Übernahme von weiteren Kosten.

- (6) Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten und der Vergütung– werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden. Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.
- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen.
- (3) Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die jeweils durchschnittliche Arbeitszeit.
- (4) Die Beschäftigten sind bei betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeit zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- (5) Zur Anerkennung von Rüstzeiten, Übergabe- und Umkleidezeiten bei Diensten in Vollzeit erhalten die Beschäftigten pro geleisteten Dienst eine pauschale Zeitgutschrift von 15 Minuten. Näheres kann in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden, bestehende Betriebsvereinbarungen bleiben unberührt.

§ 7 Sonderformen der Arbeit

- (1) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

- (2) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu zwei Nachtschicht herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.
- (3) Rufbereitschaft leistet der Beschäftigte, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- (4) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr.
- (5) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden (§ 6 Abs. 1 Satz 1) leisten. Mehrarbeit wird durch Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 abgegolten. Der Nachweis wird durch Zeitkonten erbracht, die am Ende des Kalenderjahres ausgeglichen sein sollen.
- (6) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.
- (7) Im Falle von Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Die an solchen Tagen zu leistenden Arbeitsstunden werden durch entsprechende Freizeit innerhalb von zwei Kalenderwochen ausgeglichen.

§ 8

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit/Stundenzuschläge

- (1) Beschäftigte erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je volle Stunde
- | | |
|---|-----------|
| a) für Überstunden in den Entgeltgruppen 1 bis 9b | 30 v.H., |
| in den Entgeltgruppen 9c bis 15 | 15 v.H., |
| b) für Nachtarbeit | 20 v.H., |
| c) für Sonntagsarbeit | 25 v.H., |
| d) bei Feiertagsarbeit - ohne Freizeitausgleich | 135 v.H., |
| mit Freizeitausgleich | 35 v.H., |
| e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember | |
| jeweils ab 6 Uhr | 35 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 e) wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. Auf Wunsch des

Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und eine abgeschlossene Betriebsvereinbarung eine solche Umwandlung zulässt, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

- (2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen/ dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Abs. 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.
- (3) Die Rufbereitschaft wird zu 25 % je Rufbereitschaftsstunde als Arbeitszeit gewertet, vergütet oder durch Freizeitausgleich abgegolten; der Nachweis wird durch das Zeitkonto erbracht, das am Ende des Kalenderjahres ausgeglichen sein soll. Die im Falle einer Inanspruchnahme der Rufbereitschaft erforderliche und vom Beschäftigten nachgewiesene An- und Abfahrtzeit zur Arbeitsstelle wird zu 100 % als Arbeitszeit gewertet und durch Freizeitausgleich abgegolten; der Nachweis wird durch das Zeitkonto erbracht.
Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 7 Abs. 3 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 vergütet oder durch Freizeit abgegolten. Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Abs. 3 telefonisch (z.B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 3 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 vergütet oder durch Freizeit abgegolten.
- (4) Beschäftigte, die ständig Wechselschicht leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 180 Euro monatlich. Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 1,06 EUR pro Stunde.
- (5) Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 100 Euro monatlich. Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,59 EUR pro Stunde.
- (6) Für Teilzeitbeschäftigte, die die Wechselschichtzulage für ständige Wechselschicht nach Absatz 4 und die Schichtzulage für ständige Schichtarbeit nach Absatz 5 erhalten, findet § 24 Abs. 2 H-TV entsprechende Anwendung.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Ein ständiges Ableisten von Wechselschichtarbeit liegt vor, soweit Mitarbeiter sehr häufig, regelmäßig, d.h. nahezu ununterbrochen und andauernd Wechselschicht leisten und diese Tätigkeit vom Arbeitgeber ausdrücklich zugewiesen wird. Nicht ständige Wechselschichtarbeit leisten diejenigen Mitarbeiter, denen Wechselschichtarbeit lediglich vertretungsweise (z.B. als Springer) oder gelegentlich zugewiesen wird.

Protokollerklärung zu Absatz 5:

Ständige Schichtarbeit leisten die Mitarbeiter, denen sehr häufig, regelmäßig, d.h. nahezu ununterbrochen und andauernd Schichtarbeit vom Arbeitgeber ausdrücklich zugewiesen wird. Nicht ständige Schichtarbeit liegt vor, wenn die Schichtarbeit lediglich vertretungsweise oder gelegentlich zugewiesen wird.

§ 9

Bereitschaftsdienste

Bereitschaftsdienste sind derzeit beim Arbeitgeber nicht vorhanden, deren Einführung bedarf tarifvertraglicher Regelungen.

§ 10

Arbeitszeitkonto

- (1) Für jeden Beschäftigten wird ein Arbeitszeitkonto als Nachweiskonto geführt. Darin werden die arbeitsvertraglich festgelegte Soll-Arbeitszeit und die tatsächlich geleistete Ist-Arbeitszeit gebucht. Auf das Arbeitszeitkonto werden alle Zeiten gebucht, die bei Anwendung des in § 6 Abs. 1 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben.
- (2) Die Soll-Arbeitszeit wird im Rahmen der regulären dienst-/schichtplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit abgearbeitet. An Arbeitsunfähigkeitstagen, Urlaubstagen und an gesetzlichen Feiertagen erfolgt ein Abbau entsprechend der im Dienst-/Schichtplan bzw. betriebsüblich festgelegten Arbeitszeit.
- (3) Arbeitgeber und Beschäftigte können einen Abbau des Kontos in vollen Stunden vornehmen, wenn dies spätestens bis zum Vortag angekündigt wird und keine betrieblichen Belange oder in der Person des Beschäftigten liegende Gründe entgegenstehen. Arbeitgeber und Beschäftigte können einen Abbau des Kontos in vollen Tagen vornehmen, wenn dies spätestens 3 Tage vor Inanspruchnahme angekündigt wird und keine betrieblichen Belange oder in der Person des Beschäftigten liegende Gründe entgegenstehen. Eine ohne Beachtung der Ankündigungsfristen erfolgende Zuteilung durch den Arbeitgeber oder Inanspruchnahme durch den Beschäftigten kann nur im gegenseitigen Einvernehmen erfolgen.
- (4) Das Arbeitszeitgesetz gilt entsprechend.

§11

Teilzeitbeschäftigung

- (1) Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
 - a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
 - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Frist zur Beantragung der Teilzeitbeschäftigung beträgt 8 Wochen und der Arbeitgeber entscheidet innerhalb von vier Wochen nach Antragseingang, spätestens 4 Wochen vor dem beantragten Beginn der Teilzeit. Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat

der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

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

Abschnitt III

Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§12

Eingruppierung

- (1) Die Eingruppierung des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 3 – Entgeltordnung, der Bestandteil dieses Tarifvertrages ist. Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist.
- (2) Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von den Sätzen 2 bis 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt diese. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.
- (3) Die Entgeltgruppe und Erfahrungsstufe des Beschäftigten sind im Arbeitsvertrag anzugeben.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der/des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B. unterschrittsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Erstellung eines EKG, Bearbeitung eines Antrags auf eine Sozialleistung, Betreuung einer Person oder Personengruppe, Durchführung einer Unterhaltungs- oder Instandsetzungsarbeit). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden. Eine Anforderung im Sinne der Sätze 2 und 3 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

§ 13

Nicht belegt

§ 14

Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Übt der Beschäftigte auf Veranlassung des Arbeitgebers vorübergehend die Tätigkeit einer höheren Vergütungsgruppe länger als 4 Wochen zusammenhängend aus, so erhält er rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit eine persönliche Zulage.
- (2) Die persönliche Zulage bemisst sich nach dem jeweiligen Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Abs. 4 ergeben hätte.

§ 15

Tabellenentgelt/Ausbildungsvergütung

- (1) Die Beschäftigten erhalten monatlich ein Tabellenentgelt nach der Anlage 4 – Entgelttabellen – dieses Tarifvertrages. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.
- (2) Auszubildende bzw. Schülerinnen und Schüler in Ausbildung erhalten eine monatliche Ausbildungsvergütung nach den Regelungen des Tarifvertrages für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) in der jeweils gültigen Fassung.
- (3) Ab dem 01. Januar 2026 erhalten alle Beschäftigten monatlich ein Tabellenentgelt nach den dann jeweils gültigen Anlagen A (Eingruppierung in den Entgeltgruppen 1 bis 15), Anlage C (Eingruppierung in den Entgeltgruppen S 2 bis S 18) und Anlage E (Eingruppierung in den Entgeltgruppen P 5 bis P 16) des TVöD/VKA. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe. Ab diesem Zeitpunkt erhalten die Beschäftigten auch die im TVöD/VKA vereinbarten Einmalzahlungen, Mindestbeträge oder sonstige vereinbarte Zahlungen.

§ 16

Stufen der Entgelttabelle

- (1) Die Entgeltgruppen der Anlage 3 – Entgeltordnung - umfassen sechs Stufen.
- (2) Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügt der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten

einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

- (3) Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis bei einer anderen AWO oder zu einem Arbeitgeber, der den TVöD oder einem dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt.
- (4) Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 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.
- (5) Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. Einstellungen erfolgen in der Stufe 2 (Eingangsstufe). Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Abs. 2 bleibt unberührt.

§ 17

Allgemeine Regelungen zu den Stufen

- (1) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.
- (2) Bei Leistungen des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat benannt; sie müssen dem Betrieb angehören. Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.
- (3) Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Abs. 4 stehen gleich:
- a) Zeiten von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz
 - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 39 Wochen,
 - c) Zeiten eines bezahlten 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. Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, 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. Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.
- (4) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. Bei der Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe wird der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zugeordnet; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

Protokollerklärungen zu Abs. 4:

1. Ist Beschäftigten nach § 14 Abs. 1 vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden, und wird ihnen im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen, werden sie hinsichtlich der Stufenzuordnung so gestellt, als sei die Höhergruppierung ab dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt.
2. Bei Eingruppierung in eine Entgeltgruppe, die einer anderen als der bisherigen Entgelttabelle zugeordnet ist (Tabellenwechsel), werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der bisherigen Entgeltgruppe erreicht haben.

§ 18

Leistungsorientierte Bezahlung

- (1) Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die betrieblichen Dienstleistungen zu verbessern. Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.
- (2) Ab dem 1. Januar 2026 wird durch eine Betriebsvereinbarung ein Leistungsentgelt eingeführt. Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt.
- (3) Das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen beträgt 2 v.H. der ständigen Monatsentgelte des letzten abgeschlossenen Geschäftsjahres aller unter den Geltungsbereich des Haustarifvertrages fallenden Beschäftigten des Arbeitgebers.
- (4) Das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung auch ohne abgeschlossene Betriebsvereinbarung. Nicht ausgeschöpftes Volumen ist in das Folgejahr zu übertragen.
- (5) Das Leistungsentgelt wird zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie

oder Erfolgsprämie gewährt; das Verbinden beider Formen ist zulässig. Die Leistungsprämie ist in der Regel eine einmalige Zahlung. Die Erfolgsprämie kann in Abhängigkeit von einem bestimmten wirtschaftlichen Erfolg neben dem gemäß Absatz 3 vereinbarten Volumen gezahlt werden. Leistungsentgelte können auch an Gruppen von Beschäftigten gewährt werden. Leistungsentgelt muss grundsätzlich allen Beschäftigten zugänglich sein. Für Teilzeitbeschäftigte kann von § 24 Abs. 2 abgewichen werden.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3:

Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einschließlich Besitzstandszulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall (§ 22) und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind; nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der außertariflichen Beschäftigten. Unständige Entgeltbestandteile können betrieblich einbezogen werden.

§ 18 a

Alternatives Entgeltanreiz-System

Der Arbeitgeber kann für Beschäftigte durch Betriebsvereinbarung das Volumen des § 18 Abs. 3 ganz oder teilweise für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung oder der Nachhaltigkeit nutzen. (Alternatives Entgeltanreiz-System). Maßnahmen im Sinne des Satz 1 können z.B. Zuschüsse für Fitnessstudios, Sonderzahlungen, Fahrkostenzuschüsse für ÖPNV/Job-Ticket, Sachbezüge, Wertgutscheine sowie Maßnahmen zur Teambildung oder zur kulturellen und gesellschaftlichen Teilhabe sein. In der Betriebsvereinbarung sind insbesondere die Aufteilung des sich aus Absatz 1 ergebenden Gesamtvolumens für einzelne Maßnahmen festzustellen und zu evaluieren.

§ 19

Zulagen

(1) Beschäftigte, soweit nachfolgende Funktion(en) nicht bereits Inhalt ihrer Aufgaben und sie dafür bisher freigestellt, eingruppiert sind oder eine Zulage nach § 14 erhalten, erhalten für die Dauer der nachfolgend aufgeführten Tätigkeit(en) eine monatliche Zulage bzw. Funktionszulage, die an die schriftliche Übertragung durch den Arbeitgeber und die tatsächliche Ausübung gebunden ist:

- Übergeordneter Ausbildungsbeauftragter 250,00 EUR je Kalendermonat

(2) Für Teilzeitbeschäftigte findet § 24 Abs. 2 H-TV Anwendung.

(3) Werden die Funktionen nicht einen ganzen Monat ausgeübt, so sind sie tageweise zu berechnen.

§ 20

Jahressonderzahlung

(1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt

- | | |
|--------------------------------|---------|
| - im Kalenderjahr 2026 | 80 v.H. |
| - und ab dem Kalenderjahr 2027 | 85 v.H. |

des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Januar bis Oktober durchschnittlich zustehenden Tabellenentgelts, ansonsten die Monate mit zustehendem Tabellenentgelt. In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Durchschnitt der zustehenden Tabellenentgelte in den Monaten vor dem Beginn der Elternzeit.

(3) Der Anspruch nach Absatz 1 und 2 ermäßigt sich um 1/12 für jeden Kalendermonat, in dem die Beschäftigten keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. Die Verminderung unterbleibt für die Kalendermonate,

- 1) für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
 - a) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
 - b) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;
- 2) in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde.

(4) Die Jahressonderzahlung wird grundsätzlich mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt, spätestens jedoch mit dem Tabellenentgelt für den Monat März des Folgejahres. Die Jahressonderzahlung kann auch in Teilbeträgen zu einem früheren Zeitpunkt im Laufe des für die Jahressonderzahlung maßgeblichen Kalenderjahres ausgezahlt werden. Die Auszahlung nach Satz 2 kann in Teilbeträgen erfolgen.

(5) Beschäftigte, die vor dem 1. Dezember wegen Rentenbezug beim Arbeitgeber ausscheiden, erhalten die Jahressonderzahlung anteilig nach dem zurückgelegten Beschäftigungsumfang in dem Kalenderjahr des Ausscheidens.

§ 21

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 3 Satz 1, § 21 Abs. 1, § 25, § 26 und § 28 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem

maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt, Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 22 Abs. 1 und 2.

§22

Entgelt im Krankheitsfall, Ausgleichszahlung und Übergangsgeld

- (1) Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 15. Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.
- (2) Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten ab dem 01. Januar 2026 für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss. Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3) von mehr als 10 Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. Maßgeblich für den Anspruch nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. Die Höhe des Krankengeldzuschusses beträgt max. 190 € pro Monat.
- (3) Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an die Beschäftigten 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. Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 2 Satz 2 genannten Frist bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch. 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.

Protokollerklärung zu Abs. 2:

Der Anspruch auf Krankengeldzuschuss entsteht nicht für Arbeitsunfähigkeitszeiten und Gründe, die vor dem 01. Januar 2026 liegen.

§ 23

Besondere Zahlungen

- (1) Beschäftigte, auch Teilzeitbeschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit nach § 34 Abs.3

- a) von 10 Jahren in Höhe von 100,00 Euro
- b) von 15 Jahren in Höhe von 150,00 Euro
- c) von 20 Jahren in Höhe von 200,00 Euro
- d) von 25 Jahren in Höhe von 250,00 Euro
- e) von 30 Jahren in Höhe von 300,00 Euro
- f) von 35 Jahren in Höhe von 350,00 Euro
- g) von 40 Jahren in Höhe von 400,00 Euro

Durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung können auch günstigere abweichende Regelungen getroffen werden.

- (2) Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für einen weiteren Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

§ 24

Berechnung und Auszahlung des Entgelts

- (1) Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat. Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 sind am Zahltag des Folgemonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.
- (2) Soweit nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (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 Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des

Tabellenentgelts 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 (§ 6 Abs. 1 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.

§ 25

Betriebliche Altersversorgung/Entgeltumwandlung

- (1) Beschäftigte haben Anspruch auf Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung im Rahmen einer Direktversicherung nach Maßgabe der jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen sowie der nachfolgenden Regelungen:
 - a) Der Beschäftigte hat die Probezeit nach § 2 Abs. 4 erfüllt und steht in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis.
 - b) Der Beschäftigte hat das 18. Lebensjahr vollendet.
 - c) Der Arbeitgeber zahlt nach Erfüllung der genannten Voraussetzungen für den Arbeitnehmenden einen Zuschuss in Höhe von 2 % des vertraglich vereinbarten Arbeitnehmerbruttoentgeltes an die durchführende Versorgungseinrichtung.
 - d) Für Zeiten, in denen der Beschäftigte keinen Anspruch auf Vergütung hat, oder für die vereinbarungsgemäß kein Entgelt gezahlt wird, entfällt der Zuschuss des Arbeitgebers. Gleiches gilt für den Fall einer bestehenden Entgeltumwandlung.
 - e) Der Beschäftigte hat zusätzlich die Möglichkeit in die Versicherung im Wege der Entgeltumwandlung einzuzahlen. Die dabei im Rahmen einer durchzuführenden Entgeltumwandlung nach § 1a Abs.1a BetrAVG zu zahlenden 15 % des vom Arbeitnehmer umzuwandelnden Entgeltes sind bereits durch den Arbeitgeberzuschuss nach § 25 Buchstabe c.) abgegolten.
 - f) § 1b Abs. 1 Satz 1 BetrAVG gilt entsprechend.
- (2) Für den Fall einer Insolvenz des Arbeitgebers ruhen alle Ansprüche des Beschäftigten bis zum Zeitpunkt der Abwendung der Insolvenz. Hinsichtlich der Haftung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- (3) **Besondere Regelungen für Beschäftigte des AWO Seniorenhauses Kalsow, des AWO Seniorenhauses Klein Welzin und des AWO Sportinternates**
Beschäftigte dieser Einrichtungen haben Anspruch auf Versicherung bei der Zusatzversorgungskasse Mecklenburg-Vorpommern (ZMV) unter eigener

Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe folgender Regelungen.

Die Beschäftigten sind zu versichern, wenn sie

- a) das 17. Lebensjahr vollendet haben und
- b) die Wartezeit von 60 Monaten erfüllen können

Die Wartezeit muss bis zum Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet, erfüllt werden können; frühere Versicherungszeiten, die auf die Wartezeit angerechnet werden, sind zu berücksichtigen.

Die Pflicht zur Versicherung bei der öffentlichen Zusatzversorgungseinrichtung (ZMV Mecklenburg-Vorpommern), bei der der Arbeitgeber Mitglied/Beteiligter ist, setzt mit dem Beginn des Beschäftigungsverhältnisses ein.

Die Pflicht zur Versicherung endet mit der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Abschnitt IV: Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 26 Erholungsurlaub

(1) Beschäftigte haben Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von derzeit 20 Arbeitstagen in jedem Kalenderjahr – ausgehend von einer Fünf-Tage-Woche und zusätzlich einen tarifvertraglichen Urlaub von weiteren 10 Arbeitstagen in jedem Jahr unter Fortzahlung des Entgelts (§21). Mit der Erteilung von Urlaub wird bis zu dessen vollständiger Erfüllung zunächst der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch erfüllt. Urlaubsjahr ist das jeweilige Kalenderjahr.

(2) Bei der Vollendung einer Betriebszugehörigkeit

- a) von 5 Jahren beträgt der tarifliche Urlaubsanspruch 11 Tage
- b) von 10 Jahren beträgt der tarifliche Urlaubsanspruch 12 Tage
- c) von 20 Jahren beträgt der tarifliche Urlaubsanspruch 13 Tage
- d) ab 25 Jahren beträgt der tarifliche Urlaubsanspruch 14 Tage

im Kalenderjahr.

Maßgebend für die Berechnung des Urlaubsanspruchs ist das Kalenderjahr, in dem die jeweilige Betriebszugehörigkeit vollendet wird.

Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs 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 und kann auch in Teilen

genommen werden. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird der übergesetzliche Urlaubsanspruch finanziell nicht abgegolten.

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

- a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen 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, erhält die/der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
- c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 23 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 27 Zusatzurlaub

(1) Beschäftigte erhalten für geleistete Nachtarbeitsstunden

- | | |
|--------------------------------------|----------------|
| a) ab der 50. bis zur 110 Stunde | 1 Arbeitstag, |
| b) bis einschließlich der 220 Stunde | 2 Arbeitstage, |
| c) bis einschließlich der 330 Stunde | 3 Arbeitstage, |
| d) bis einschließlich der 440 Stunde | 4 Arbeitstage, |
| e) und mehr als 440 Stunden | 5 Arbeitstage |

Zusatzurlaub im Kalenderjahr.

- (2) Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit nach § 7 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 1 zusteht, erhalten bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub.
- (3) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Abs. 2 und denen die Zulage nach § 8 Abs. 4 Satz 1 zusteht, erhalten für je zwei zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub.
- (4) Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Schichtarbeit oder Wechselschichtarbeit zustehen, bleiben unberücksichtigt.
- (5) Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der nach Absatz 1 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zu kürzen. Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 26 Absatz 1 Sätze 3 und 4 zu ermitteln.

Protokollerklärung zu den Absätzen 1 und 2:

Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen erfüllt sind. Für die Feststellung, ob ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 21 unschädlich.

Endet das Arbeitsverhältnis, entsteht zusätzlich ein Anspruch auf Zusatzurlaub für die im laufenden Kalenderjahr bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses erbrachten Arbeitsleistungen.

Können die Ansprüche auf Zusatzurlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so sind sie abzugelten.

§ 28 Sonderurlaub

Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

§ 29 Arbeitsbefreiung

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 20 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

a)	Niederkunft der Ehefrau, Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin	ein Arbeitstag
b)	Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der/des in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin/Lebensgefährten, eines Kindes oder Elternteils	zwei Arbeitstage
c)	Eheschließung/Lebenspartnerschaft am oder nach dem Tag der standesamtlichen Eheschließung/Begründung der Lebenspartnerschaft	ein Arbeitstag
d)	schwere Erkrankung:	
aa)	einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt,	ein Arbeitstag im Kalenderjahr
bb)	eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,	bis zu fünf Arbeitstage im Kalenderjahr
cc)	einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen,	bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr

Eine Freistellung nach Satz 1 Buchstabe d) erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt

in den Fällen der Doppelbuchstaben aa), bb) und cc) die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung nach Satz 1 Buchstabe d darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- (2) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 21 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die Beschäftigten haben 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 nach § 21 bis zu drei Arbeitstagen im Kalenderjahr gewähren. In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Abschnitt V:

Befristete Arbeitsverträge und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 30

Befristete Arbeitsverträge

- (1) Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig.
- (2) Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt. Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
- (3) Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.
- (4) Bei befristeten Arbeitsverträgen gelten die ersten 6 Monate als Probezeit. Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen. Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der

Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. Nach Ablauf der Probezeit gelten die Kündigungsfristen gemäß § 33.

- (5) Die §§ 30 und 31 bleiben von den Regelungen der Absätze 2 bis 4 unberührt.

§ 31

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 bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 8 zugewiesene Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Arbeitgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Probe bezeichnet worden sind.
- (3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 16 Abs. 4 Satz 1 bis 3 Tabellenentgelt gewährt. Nach Fristablauf endet die Erprobung. Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 32

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 8 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 (§ 2 Abs. 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 9a zugewiesene Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Arbeitgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Zeit bezeichnet worden sind.
- (3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. Dem Beschäftigten wird für die Dauer der

Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 16 Abs. 4 Satz 1 bis 3 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 16 Abs. 4 Satz 1 bis 3. Nach Fristablauf erhält der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

§ 33

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
 - a) mit Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat,
 - 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 der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, 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 Zustimmungsbescheids 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; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Beschäftigte nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) Verzögert der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten eines Arztes oder eines nach § 3 Abs. 4 Satz 2 bestimmten Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, indem dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

- (5) Soll der Beschäftigte, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen, welcher für jeweils ein Jahr befristet wird. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 34

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen. Anschließend kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
- (2) Nach Ablauf von 2 Jahren beträgt die Kündigungsfrist für eine Kündigung, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen
- a) zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
 - b) fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - c) acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - d) zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - e) zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - f) fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 - g) zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.
- (3) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt.

§ 35

Zeugnis

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Mitarbeiter Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstreckt (qualifiziertes Zeugnis).
- (2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Mitarbeiter bei berechtigtem Interesse auch während des bestehenden Arbeitsverhältnisses ein Zwischenzeugnis zu erteilen.
- (3) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 2 sind unverzüglich auszustellen.

Abschnitt VI: Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 36 Überleitung der Beschäftigten

Für die Beschäftigten, die am 31. Dezember 2025 in einem Arbeitsverhältnis zur AWO gestanden haben und am 01. Januar 2026 noch stehen gilt Nachfolgendes:

- (1) Die Beschäftigten werden zum Stichtag 01. Januar 2026 in diesen Tarifvertrag übergeleitet.
- (2) Für die Überleitung werden die Beschäftigten den Entgeltgruppen der Anlage 3 – Entgeltordnung bei Beibehaltung ihrer bis zum 31. Dezember 2025 erworbenen Stufe und Stufenlaufzeiten zugeordnet. Entscheidend dafür ist die zum 31. Dezember 2025 beim Arbeitgeber auszuübende Tätigkeit. Fehlt eine Stufenzuordnung zum Überleitungsstichtag, z.B. bei Führungskräften in Kindertageseinrichtungen ist der Zuordnungsmaßstab für die Erfahrungsstufe der jeweiligen Entgeltgruppe die bis zum Überleitungsstichtag beim Arbeitgeber erworbene Beschäftigungszeit, ggf. förderliche Vorbeschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebenden sind anzuerkennen. Bei der Festsetzung der Erfahrungsstufe und innerhalb der Erfahrungsstufe anzuerkennende Stufenlaufzeiten gilt § 16 Absatz 4 sinngemäß. Anstelle von Eingruppierungen bis zum Überleitungsstichtag gezahlte (Leistungs-) Zulagen entfallen.
- (3) Höhergruppierungen, Stufenlaufzeiten und Stufenaufstiege der übergeleiteten Beschäftigten erfolgen bis zum 31. Dezember 2025 nach den bis dahin geltenden betrieblichen Regelungen.
- (4) Sind Beschäftigte zum 31.12.2025 aufgrund der bisherigen betrieblichen Regelungen zur Stufenzuordnung in höheren Stufen ihrer jeweiligen Entgeltgruppe zugeordnet oder in einer höheren Entgeltgruppe eingruppiert, so gelten diese entsprechend weiter.
- (5) Es wird ein individuelles Vergleichsentgelt gebildet. Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt. Das Vergleichsentgelt setzt sich zusammen aus der im Dezember 2025 gezahlten monatlichen Gesamtvergütung. In das Vergleichsentgelt einbezogen werden die im Monat Dezember 2025 zustehende Grundvergütung und sonstige durch Entgelt ausgewiesene Bestandteile. In das Vergleichsentgelt nicht eingerechnet und mit Inkrafttreten des Tarifvertrages wegfallend sind die vermögenswirksamen Leistungen, sämtliche Funktions- und Erschwerniszulagen sowie persönliche Zulagen. Etwaige zum Überleitungsstichtag noch vorhandene individuelle Besitzstände sind bei der Bildung des Vergleichsentgelts nicht zu berücksichtigen. Diese werden ebenfalls als Besitzstandszulage eigenständig ausgewiesen und entsprechend weitergezahlt. Hierzu gehören die zu den bisher geltenden Regelungen gewährten Kindersozialzuschläge, die bis einschließlich 31.12.2030 an die zum

Überleitungstichtag Berechtigten weiter ausgezahlt werden. Ab dem 01.01.2031 erfolgen Anrechnungen auf die dann bestehenden Kindersozialzuschläge in Höhe von jeweils 50 v.H. der tariflichen Entgeltsteigerungen.

- (6) Steht im Monat Dezember 2025 dem Beschäftigten kein Entgelt zu (z.B. wegen Gewährung einer Rente auf Zeit, wegen Elternzeit, unbezahltem Urlaub oder Ablauf der Krankenbezugsfristen) oder nicht für alle Tage im Dezember 2025 zu, ist für die Berechnung das Entgelt zugrunde zu legen, dass ohne die zu dessen Ausfall führenden Tatbestände zugestanden hätte.
- (7) Erhalten übergeleitete Beschäftigte nach diesen Regelungen weniger Tabellenentgelt als das zum Stichtag festgestellte Vergleichsentgelt, wird die Differenz als persönliche Besitzstandszulage bis zur vollständigen Abschmelzung aus tarifvertraglichen Entgeltsteigerungen ab dem Jahr 2026 ausgezahlt.
- (8) Ansprüche aus tarifvertraglichen Regelungen, aus Betriebsvereinbarungen oder betrieblichen Zusagen oder aus individuellen arbeitsvertraglichen Regelungen, die bereits vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestanden, werden den Beschäftigten als „Besitzstand“ fortgezahlt bzw. fortgewährt. Auf Zulagen bzw. Funktionszulagen dieses Tarifvertrages werden Besitzstände nach Satz 1 (z.B. Heimzulage, Erzieherzulage) aus gleichem Rechtsgrund angerechnet.
- (9) Zum Stichtag erhalten übergeleitete Beschäftigte ihre Tabellenentgelte nach der Anlage 4. Übergeleitete Auszubildende bzw. Schülerinnen und Schüler in Ausbildung erhalten zum Stichtag die monatliche Ausbildungsvergütung nach dem TVAöD/VKA.
- (10) Bis zum 30.04.2026 ergibt sich das Tabellenentgelt aus der Anlage 4. Ab dem 01.05.2026 ergibt sich das Tabellenentgelt aus den dann jeweils gültigen Tabellenentgelten der Anlagen A, C und E des TVöD/VKA.

Protokollerklärung zu § 36 Abs. 5 Satz 2:

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

§ 37

Sonderregelungen für Mitglieder der vertragsschließenden Gewerkschaft

- (1) Mitglieder der komba gewerkschaft, die ihre Mitgliedschaft spätestens zum 31. März des Jahres nachweisen, haben im Kalenderjahr Anspruch auf insgesamt zwei Gutscheine, jeweils im Wert von 50,00 EUR als steuerfreien Sachbezug i.S.d. Einkommenssteuergesetzes.
- (2) Für Teilzeitbeschäftigte findet § 24 Abs. 2 Anwendung.

§ 38
Anwendung weiterer Tarifverträge
(nicht besetzt)

Abschnitt VII
Schlussvorschriften

§ 39
Ausschlussfrist

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche die mit diesem in Verbindung stehen, müssen von jeder Vertragspartei innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber dem jeweils anderen in Textform geltend gemacht werden. Die Versäumung der Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs.
- (2) Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen zu wahren.
- (3) Diese Ausschlussfrist gilt nicht für Ansprüche aus einer Haftung für vorsätzliche Pflichtverletzungen, für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, für Ansprüche auf Mindestlohn nach dem MiLoG, AEntG oder AÜG oder andere nach staatlichem Recht zwingende Mindestarbeitsbedingungen, und nicht für sonstige Ansprüche, die kraft Gesetzes der Regelung durch eine Ausschlussfrist entzogen sind.
- (4) Die Ausschlussfrist gilt ebenfalls nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

§ 40
Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. Januar 2026 in Kraft. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende des Kalenderjahres, frühestens zum 31. Dezember 2027 gekündigt werden. Bestehende Betriebsvereinbarungen bleiben unberührt.
- (2) Unabhängig davon verpflichten sich die Tarifvertragsparteien bei Veränderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen zur unverzüglichen Verhandlungsaufnahme auch während der Laufzeit des Tarifvertrages.

Anlage 1– Besondere Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst gelten die in dieser Anlage aufgeführten besonderen Regelungen:

1. Arbeitszeit

(1) Aus dringenden betrieblichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

(2) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich im Ausgleichszeitraum des § 6 Abs. 2 nicht überschreiten. Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in einem nicht unerheblichen Umfang von 25 %, bezogen auf die Gesamtlänge eines Dienstes, Bereitschaftszeiten anfallen, kann unter den Voraussetzungen einer

- Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle unter Einbeziehung des Betriebsarztes und
- ggf. daraus resultierenden Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4, Abs. 2 Nr. 3 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von den §§ 3,4,5 Abs. 1 und § 6 Abs. 2 ArbZG über acht Stunden hinaus auf bis zu 14 Stunden verlängert werden. Dienste über 14 Stunden bis max. 24 Stunden sind nur möglich, wenn der regelmäßige durchschnittliche Anteil der aktiven Arbeitszeitauslastung einen Anteil von 40 v.H. nicht überschreitet. Im Anschluss an eine auf 24 Stunden verlängerte Arbeitszeit ist den Beschäftigten eine Ruhezeit von mindestens 24 Stunden zu gewähren. Bei über 8 Stunden verlängerten Diensten im Sinne des Satzes 2 werden die gesetzlichen Pausenzeiten in die Arbeitszeit eingerechnet. Die nähere Ausgestaltung der Arbeitszeiten ist in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

Protokollerklärungen zu Absatz (2) Satz 2:

a) Das durchschnittliche Verhältnis von Bereitschaftszeit und aktiver Arbeitszeitauslastung ist von Arbeitgeber und Betriebsrat regelmäßig zu überwachen. In einer Betriebsvereinbarung nach Abs. (2) Satz 4 sind statistische Berechnungen eines Jahres über die durchschnittliche anfallende aktive Arbeitszeitauslastung zu Grunde zu legen.

b) Vergütungsrechtlich wird ein 12-Stunden-Dienst mit 9,75 Stunden Arbeitszeit und 2,25 Stunden Verlängerung auf Grund erheblich und regelmäßig anfallender Bereitschaftszeiten bewertet. Ein 24-Stunden-Dienst wird mit 19,5 Stunden Arbeitszeit und 3,5 Stunden Verlängerung auf Grund erheblich und regelmäßig anfallender Bereitschaftszeiten bewertet. Zur Berechnung der durchschnittlichen 48 Wochenstunden und eventuell anfallender Zeitzuschläge werden die 12 bzw. 24 Stunden eines Dienstes in vollem Umfang herangezogen. Damit wird jede Stunde eines 12- oder 24-Stunden-Dienstes mit einem Zeitanteil von 81,25 % bewertet. Auch bei einer anderen zeitlichen Ausgestaltung eines Dienstes, z.B. bei einem 14-Stunden-Dienst wird auf die obige Berechnung entsprechend zurückgegriffen. Dienste bis zu 10 Stunden werden in Vollarbeit geleistet. Es erfolgt keine Faktorisierung der Zeitzuschläge und Überstunden.

(3) Sollen Beschäftigte neben dem Dienstplan zu zusätzlichen Diensten durch den Arbeitgeber herangezogen werden, erfolgt dies auf freiwilliger Basis. Für jede Stunde eines Zusatzdienstes werden neben dem Tabellenentgelt und etwaigen Zuschlägen nochmals für jede Zeitstunde 8 € Zuschlag gezahlt. Die Zuschläge werden nicht faktorisiert und im darauffolgenden Monat ausgezahlt. Zeiten von

Zusatzdiensten sind grundsätzlich durch Freizeit auszugleichen; auf Antrag des Beschäftigten können Sie im Folgemonat ausgezahlt werden. Der/die Beschäftigte erhält bei Auszahlung je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

- (4) Durch den Arbeitgeber genehmigte Dienstaustausche auf Initiative der Beschäftigten sind keine Anwendungsfälle nach Absatz 3.

2. Entgelt

- (1) Beschäftigte, die nach der Anlage 3 – Entgeltordnung mit Zulagen-, in eine der Entgeltgruppen S 2 bis S 18 übergeleitet oder neu eingruppiert sind, erhalten Entgelt nach der Anlage 4 – SuE-Tabelle.

- (2) Anstelle des § 16 gilt folgendes:

Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis bei einer anderen AWO oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden, Satz 4 bleibt unberührt.

- (3) Soweit im Tarifvertrag auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

Die Entgeltgruppe	Der Entgeltgruppe	Die Entgeltgruppe	Der Entgeltgruppe
S 2	2	S 11b bis S 13	9b
S 3	4	S 14	9c
S 4	5	S 15 und S 16	10
S 5	6	S 17	11
S 6 bis S 8b	8	S 18	12
S 9 bis S 11a	9a		

- (4) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. Beträgt bei einer Höhergruppierung innerhalb der Anlage 4 -SuE-Tabelle der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach § 17 Abs. 4 Satz 1 in der höheren Entgeltgruppe
- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b weniger als 75,25 Euro,
 - in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18 weniger als 120,41 Euro,

so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrag. Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe. § 17 Abs. 4 findet keine Anwendung.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3

Als Erwerb einer einjährigen einschlägigen Berufserfahrung gilt entsprechend auch die fachpraktische Ausbildung im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesgesetzlichen Regelungen und im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger nach landesgesetzlichen Regelungen

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge steigern sich entsprechend der zukünftig vereinbarten Tabellenerhöhungen.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Ist Beschäftigten ab dem 01.10.2025 nach § 14 Abs. 1 vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden, und wird ihnen im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen, werden sie hinsichtlich der Stufenzuordnung so gestellt, als sei die Höhergruppierung ab dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt.

3. Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung

- (1) Die nachfolgenden Regelungen gelten für die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes, soweit sie nach dem Anlage 3 - Entgeltordnung mit Zulagen-, Teil III. dieses Haustarifvertrages eingruppiert sind.
- (2) Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten. Zugleich werden damit die Motivation der Beschäftigten und die Qualitätsstandards der Verwaltungen und Betriebe verbessert. Die betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem aktiv betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Diese reduzieren Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten, sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und verbessern durch den Abbau von Fehlzeiten und die Vermeidung von Betriebsstörungen die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die betriebliche Gesundheitsförderung gehören zu einem zeitgemäßen Gesundheitsmanagement.
- (3) Die Beschäftigten haben einen individuellen Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. Die Durchführung erfolgt nach Maßgabe des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz). Die Beschäftigten sind in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. Sie sind über das Ergebnis von Gefährdungsbeurteilungen zu unterrichten. Vorgesehene Maßnahmen sind mit

ihnen zu erörtern. Widersprechen betroffene Beschäftigte den vorgesehenen Maßnahmen, ist die betriebliche Kommission zu befassen. Die Beschäftigten können verlangen, dass eine erneute Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, wenn sich die Umstände, unter denen die Tätigkeiten zu verrichten sind, wesentlich ändern, neu entstandene wesentliche Gefährdungen auftreten oder eine Gefährdung auf Grund veränderter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse erkannt wird. Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist in angemessenen Abständen zu überprüfen.

- (4) Beim Arbeitgeber wird auf Antrag des Betriebsrats eine betriebliche Kommission gebildet, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat benannt werden. Die Mitglieder müssen Beschäftigte des Arbeitgebers sein. Soweit ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, können Mitglieder dieses Ausschusses auch in der betrieblichen Kommission tätig werden. Im Falle des Absatzes 3 Satz 6 berät die betriebliche Kommission über die erforderlichen Maßnahmen und kann Vorschläge zu den zu treffenden Maßnahmen machen. Der Arbeitgeber führt die Maßnahmen durch, wenn die Mehrheit der vom Arbeitgeber benannten Mitglieder der betrieblichen Kommission im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber dem Beschluss zugestimmt hat. Gesetzliche Rechte der kommunalen Beschlussorgane bleiben unberührt. Wird ein Vorschlag nur von den vom Betriebsrat benannten Mitgliedern gemacht und folgt der Arbeitgeber diesem Vorschlag nicht, sind die Gründe darzulegen. Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, wenn der Arbeitgeber eine erneute Gefährdungsbeurteilung ablehnt. Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag des Arbeitsschutzausschusses bzw. der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. Wird dem Vorschlag nicht gefolgt, sind die Gründe darzulegen.
- (5) Die betriebliche Kommission kann befristet Gesundheitszirkel zur Gesundheitsförderung einrichten, deren Aufgabe es ist, Belastungen am Arbeitsplatz und deren Ursachen zu analysieren und Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitssituation zu erarbeiten. Sie berät über Vorschläge der Gesundheitszirkel und unterbreitet, wenn ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, diesem, ansonsten dem Arbeitgeber Vorschläge. Die Ablehnung eines Vorschlags ist durch den Arbeitgeber zu begründen. Näheres regelt die Geschäftsordnung der betrieblichen Kommission.
- (6) Zur Durchführung ihrer Aufgaben sind der betrieblichen Kommission die erforderlichen, zur Verfügung stehenden Unterlagen zugänglich zu machen. Die betriebliche Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung, in der auch Regelungen über die Beteiligung der Beschäftigten bei der Gefährdungsbeurteilung, deren Bekanntgabe und Erörterung sowie über die Qualifizierung der Mitglieder der betrieblichen Kommission und von Gesundheitszirkeln zu treffen sind.
- (7) Gesetzliche Bestimmungen, günstigere betriebliche Regelungen und die Rechte des Betriebsrats bleiben unberührt.

Protokollerklärungen:

Sollte sich aufgrund gerichtlicher Entscheidungen erweisen, dass die über die Zusammensetzung der betrieblichen Kommission oder die Berufung ihrer Mitglieder getroffenen Regelungen mit geltendem Recht unvereinbar sind, werden die Tarifvertragsparteien Verhandlungen aufnehmen und eine ersetzende Regelung treffen, die mit geltendem Recht vereinbar ist und dem von den Tarifvertragsparteien Gewollten möglichst nahekommt.

4. Regenerationstag

- (1) Beschäftigte, die nach Anlage 3 - Entgeltordnung mit Zulagen-, Teil III. dieses Haustarifvertrages eingruppiert sind, haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf einen Arbeitstag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 (Regenerationstage). Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Abs. 2 Satz 2. Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. Verbleibt bei den Berechnungen nach den Sätzen 2 oder 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt.
- (2) Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten mit zu berücksichtigen, sofern dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Dabei sollen Gruppen-, Team- oder Einrichtungsbezogene kollektivrechtliche Absprachen einbezogen werden. Der/Die Beschäftigte hat den/die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 2 und 3 auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich. Regenerationstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung nach Satz 1 erfolgt ist, verfallen. Abweichend von Satz 5 verfallen Regenerationstage, die wegen betrieblicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, spätestens am 30. September des Folgejahres.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Der Anspruch reduziert sich entsprechend, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satz 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3). Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Regenerationstage werden im Krankheitsfall rechtlich, wie Urlaub im Sinne des Bundesurlaubgesetzes behandelt.

5. Beschäftigte im Erziehungsdienst

Bei Beschäftigten im Erziehungsdienst werden – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 30 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet. Die Zeiten zur Vorbereitung und Qualifizierung können auch durch gesetzliche Regelungen erfüllt sein. Bei Teilzeitbeschäftigten gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, reduziert. Im Erziehungsdienst tätig sind insbesondere Beschäftigte als Kinderpflegerin / Kinderpfleger bzw. Sozialassistentin / Sozialassistent, Heilerziehungspflegehelferin / Heilerziehungspflegehelfer, Erzieherin / Erzieher, Heilerziehungspflegerin / Heilerziehungspfleger, im handwerklichen Erziehungsdienst, als Leiterinnen / Leiter oder ständige Vertreterinnen / Vertreter von Leiterinnen / Leiter von Kindertagesstätten oder Erziehungsheimen sowie andere Beschäftigte mit erzieherischer Tätigkeit in der Erziehungs- oder Eingliederungshilfe.

Protokollerklärung zu Satz 4:

Soweit Berufsbezeichnungen aufgeführt sind, werden auch Beschäftigte erfasst, die eine entsprechende Tätigkeit ohne staatliche Anerkennung oder staatliche Prüfung ausüben.

Anlage 2 – Besondere Regelungen für Beschäftigte in der Pflege

1. Geltungsbereich

Diese Anlage gilt für Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, wenn sie in

- (1) Heil- und Pflegeeinrichtungen in stationärer, teilstationärer und ambulanter Form,
- (2) Einrichtungen und Heimen, die der Förderung der Gesundheit, der Fürsorge und der Betreuung von obdachlosen, alten, gebrechlichen, erwerbsbeschränkten oder sonstigen hilfsbedürftigen Personen dienen, auch wenn diese Einrichtungen nicht der ärztlichen Behandlung der betreuten Personen dienen, Einrichtungen der Eingliederungshilfe beschäftigt sind.

2. Arbeit an Sonn- und Feiertagen

In Ergänzung zu § 6 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 5 gilt für Sonn- und Feiertage folgendes:

- (1) Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 10 Abs. 3 zulässig. § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.
- (2) Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,
 - a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder
 - b) nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.Absatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.
- (3) Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

3. Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten abweichend von § 8 Abs. 4 eine Wechselschichtzulage von **250,00** Euro monatlich. Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten abweichend von § 8 Abs. 4 eine Wechselschichtzulage von 1,47 Euro pro Stunde.
- (2) Sollen Beschäftigte neben dem Dienstplan zu zusätzlichen Diensten durch den Arbeitgeber herangezogen werden, erfolgt dies auf freiwilliger Basis. Für jede Stunde eines Zusatzdienstes werden neben dem Tabellenentgelt und etwaigen Zuschlägen nochmals für jede Zeitstunde 8 € Zuschlag gezahlt. Die Zuschläge werden nicht faktorisiert und im darauffolgenden Monat ausgezahlt. Zeiten von Zusatzdiensten sind grundsätzlich durch Freizeit auszugleichen; auf Antrag des Beschäftigten können Sie im Folgemonat ausgezahlt werden. Der/die Beschäftigte erhält bei Auszahlung je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.
- (3) Durch den Arbeitgeber genehmigte Dienstaustausche auf Initiative der Beschäftigten sind keine Anwendungsfälle nach Absatz 2.

4. Entgelt der Beschäftigten in der Pflege

- (1) Beschäftigte, die nach der Anlage 4 – Entgeltordnung mit Zulagen-, in eine der Entgeltgruppen P 5 bis P 16 eingruppiert sind, erhalten Entgelt nach der Anlage 5 - Pfl egetabelle. Soweit im Tarifvertrag auf bestimmte Entgeltgruppen der Anlage 5 – Allgemeine Tabelle-, Bezug genommen wird, entspricht

Die Entgeltgruppe	Der Entgeltgruppe	Die Entgeltgruppe	Der Entgeltgruppe
P 5	3	P 11	9b
P 6	4	P 12	9c
P 7	7	P 13	10
P 8	8	P 14, P 15	11
P 9, P 10	9a	P 16	12

- (2) Abweichend von § 16 Abs. 2 ist für die Beschäftigten im Pflegedienst nach Anlage 4 - Entgeltordnung mit Zulagen-, Eingangsstufe in den Entgeltgruppen P 7 bis P 16 die Stufe 2.

Anlage 3 – Entgeltordnung mit Zulagen

Inhaltsverzeichnis:

Teil I. Allgemeine Vorbemerkungen zur Eingruppierung

Teil II. Eingruppierung von Verwaltungs- und haustechnischem Personal

Teil III. Eingruppierung von Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

Teil IV. Eingruppierung von Beschäftigten in der Pflege

Teil I. Allgemeine Vorbemerkungen

Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen

1. Vorrang spezieller Tätigkeitsmerkmale

- a) Für Beschäftigte, deren Tätigkeit in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für die Eingruppierung von Verwaltungs- und haustechnischem Personal weder in der Entgeltgruppe, in der sie aufgeführt sind, noch in einer höheren Entgeltgruppe.

Protokollerklärung zu Buchstabe a):

Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für die Eingruppierung von Verwaltungs- und haustechnischem Personal besitzen eine Auffangfunktion.

- b) Die Allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 1 bis 12 für die Eingruppierung von Verwaltungs- und haustechnischem Personal gelten, sofern die auszuübende Tätigkeit einen unmittelbaren Bezug zu den Verwaltungs- bzw. haustechnischen Aufgaben bei der AWO-Soziale Dienste gGmbH-Westmecklenburg haben.
- c) Für Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten, deren Tätigkeit nicht in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale von Verwaltungs- und haustechnischem Personal entsprechend.
- d) Für Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie für sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Eingruppierung von Verwaltungs- und haustechnischem Personal der Entgeltgruppen 13 bis 15, es sei denn, dass ihre Tätigkeit in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist.

2. Tätigkeitsmerkmale mit Anforderungen in der Person

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal eine Vorbildung oder Ausbildung als Anforderung bestimmt, sind Beschäftigte, die die geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzen,

- wenn nicht auch „sonstige Beschäftigte“ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst werden oder
- wenn auch „sonstige Beschäftigte“ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst werden, diese Beschäftigten jedoch nicht die Voraussetzungen des „sonstigen

Tätigkeitsmerkmals in der nächstniedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert. Satz 1 gilt entsprechend für Tätigkeitsmerkmale, die bei Erfüllung qualifizierter Anforderungen eine höhere Eingruppierung vorsehen. Satz 1 gilt nicht, wenn die Entgeltordnung für diesen Fall ein Tätigkeitsmerkmal (z.B. „in der Tätigkeit von ...“) enthält

3. Wissenschaftliche Hochschulbildung

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium

- a) an einer Universität, Technischen Hochschule, Pädagogischen Hochschule, Kunsthochschule oder einer anderen nach Landesrecht anerkannten Hochschule (außer Fachhochschulen) mit einer ersten Staatsprüfung, mit einer Magisterprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist oder
- b) mit einer Masterprüfung beendet worden ist. Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung, einer Masterprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung im Sinne des Satzes 1 Buchst. a setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind. Der Masterstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

4. Hochschulbildung

Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in

akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. Nr. 3 Satz 6 gilt entsprechend.

5. Anerkannte Ausbildungsberufe

Anerkannte Ausbildungsberufe sind nur solche, die auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung geregelt sind. In Tätigkeitsmerkmalen genannte Ausbildungsberufe umfassen auch die entsprechenden früheren Ausbildungsberufe vor Inkrafttreten der Entgeltordnung.

6. Übergangsregelungen zu in der DDR erworbenen Abschlüssen

- 1) Aufgrund des Artikels 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbs den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich. Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung.
- 2) Facharbeiterinnen und Facharbeiter mit einem im Beitrittsgebiet erworbenen Facharbeiterzeugnis, das nach Artikel 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu dem Prüfungszeugnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren bzw. mit einer kürzeren Ausbildungsdauer gleichgestellt ist, werden bei entsprechender Tätigkeit wie Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem solchen Ausbildungsberuf eingruppiert.

7. Unterstellungsverhältnisse

Bei der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer/eines Vollzeitbeschäftigten. Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.

8. Ständige Vertreterinnen und Vertreter

Ständige Vertreterinnen und Vertreter sind nicht die Vertreterinnen und Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

Teil II. Eingruppierung von Verwaltungs- und haustechnischem Personal

Entgeltgruppe 1

Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten

Beispiel: (derzeit nicht belegt)

Entgeltgruppe 2

Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten.

(Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.)

Beispiele: Fahrdienstpersonal (Betreuung/Essen/Pflege), Transport, Beschäftigte in Begegnungsstätten

Entgeltgruppe 3

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 2 heraushebt, dass sie eine eingehende fachliche Einarbeitung erfordert.

Beispiele: Wäscherei-, Küchen-, Reinigungs- und Hauswirtschaftspersonal ohne Ausbildung, Bei- und Hilfsköche ohne Ausbildung

Entgeltgruppe 4

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 3 heraushebt, dass sie mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordert.

(Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)

Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten.

(Schwierige Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die mehr als eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 3 erfordern. Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 3 verlangt werden kann.)

Beispiele: Verwaltungspersonal ohne dreijährige Ausbildung, Wirtschaftskraft, Seniorenbetreuer, gelernte Hauswirtschaftskraft, gelernte Bei- und Hilfsköche

Entgeltgruppe 5

1. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren und entsprechender Tätigkeit.
2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert. (Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder

näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.)

Protokollerklärung zu Entgeltgruppe 5:

Anerkannte Ausbildungsberufe sind nur solche, die auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung geregelt sind.

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, sowie

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

(Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung (des Betriebes), bei der die/der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. Der Aufgabenkreis der/des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

Beispiele: Koch/Köchin, Wirtschaftskraft mit zusätzlicher Qualifikation, Haus- und Familienpflegerin, Hausmeister, Köche, Sekretärin, Verwaltungsmitarbeiter mit reichsspezifischen Aufgaben.

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit mindestens zu einem Drittel selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Beispiele: Physiotherapeut/-in mit zusätzlicher Qualifikation; Ergotherapeut/-in mit zusätzlicher Qualifikation und/oder zusätzlichen Aufgaben; Küchenleitung in Pflegeeinrichtungen

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, deren Tätigkeit selbstständige Leistungen erfordert.

(Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative; eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.)

Beispiele: Übergeordnete Ausbildungsbeauftragte/r, Sachbearbeiter/in Finanzbuchhaltung mit entsprechender Qualifizierung und Tätigkeit; Sachbearbeiter/in Personalbuchhaltung mit entsprechender Qualifikation und entsprechender selbstständiger Tätigkeit; Sachbearbeiter/-in Personalabteilung mit speziellen Kenntnissen; Stabsstelle QMB/Datenschutz; Stabsstelle Öffentlichkeitsarbeit; Stabsstelle Facility Management;

Entgeltgruppe 9b

3. Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
4. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen erfordert. (Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in den Entgeltgruppen 6 bis 9a geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen, eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)

Beispiele: Ergotherapeuten mit zusätzlicher Fachausbildung und entsprechender Tätigkeit

Protokollerklärung zu Entgeltgruppe 9b:

Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien.

Entgeltgruppe 9c

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

Entgeltgruppe 10

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

Entgeltgruppe 11

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.

Entgeltgruppe 12

Beschäftigte, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 heraushebt.

Beispiele: Einrichtungsleitung in der stationären Pflege mit durchschnittlich mind. 80 Heimbewohner/-innen;

Entgeltgruppe 13

1. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte in Einrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.

Entgeltgruppe 14

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel
 - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder
 - durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgabenaus der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 heraushebt.
2. Beschäftigte in Einrichtungen, deren Tätigkeit wegen der Schwierigkeit der Aufgaben und der Größe ihrer Verantwortung ebenso zu bewerten ist wie Tätigkeiten nach Fallgruppe 1.
3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1, denen mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 13 durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Beispiele: Bereichsleiter

Protokollerklärung zu I. Eingruppierung von Verwaltungs- und haustechnischem Personal:
Ständige Vertreterinnen und Vertreter sind zu bestellen.

Teil III. Eingruppierung von Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

Entgeltgruppe S 2

Beschäftigte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern, Sozialassistentinnen/Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelferinnen/Heilerziehungspflegehelfern mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

Entgeltgruppe S 3

Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger, Sozialassistentinnen/Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelferinnen/Heilerziehungspflegehelfer mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

Entgeltgruppe S 4

1. Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger, Sozialassistentinnen/Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelferinnen/Heilerziehungspflegehelfer mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)
2. Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger oder Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung.

Entgeltgruppe S 5

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe S 6

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe S 7

Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen. (Hierzu Protokollerklärung Nrn. 1, 1a und 17)

Entgeltgruppe S 8a

1. Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund

gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 3 und 5)

2. Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung und einer abgeschlossenen Weiterbildung als geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder in Werkstätten für behinderte Menschen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 1a)

Entgeltgruppe S 8b

1. Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 3, 5 und 6)

2. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1, 1a)

3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1, 1a)

Entgeltgruppe S 9

1. Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 3 und

2. Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a und 7)

3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollerklärung Nrn. 1, 1a und 15)

4. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1a und 8)

5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)

Entgeltgruppe S 10

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe S 11a

Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4 und 8)

Entgeltgruppe S 11b

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1 und 15)

Entgeltgruppe S 12

1. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 12 und 15)
2. Teamleitung ambulante HzE; betreutes Wohnen für Jugendliche
3. Fachberatung HzE/HzL

Entgeltgruppe S 13

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer

Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)

Entgeltgruppe S 14

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls treffen und in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Betreuungsgericht Maßnahmen einleiten, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind, oder mit gleichwertigen Tätigkeiten, die für die Entscheidung zur zwangsweisen Unterbringung von Menschen mit psychischen Krankheiten erforderlich sind (z.B. Sozialpsychiatrischer Dienst der örtlichen Stellen der Städte, Gemeinden und Landkreise).

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 13, 14 und 15)

Entgeltgruppe S 15

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen / Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)
3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX.
(Hierzu Protokollerklärung Nrn. 1a und 8)
4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)
5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a 4, 10 und 11)
6. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit

abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)

Entgeltgruppe S 16

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)
3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)
4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)
5. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 10 und 11)
6. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 4, 9, 10 und 11)
7. Teamleitung für stationäre Einrichtungen der Jugendhilfe (z.B. Kinder – und Jugendnotdienst)
8. Einrichtungsleitung Eltern-Kind-Zentrum

Entgeltgruppe S 17

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)
3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)
4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)
5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 4, 9, 10 und 11)
6. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)
7. Psychagoginnen/Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 16)

Entgeltgruppe S 18

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)
2. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)
3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 9, 10 und 11)
4. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 6 heraushebt.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)

Protokollerklärungen:

1. Die Beschäftigten – ausgenommen die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7, Entgeltgruppe S 8a bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten – erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einer besonderen Wohnform (insbesondere stationäre Einrichtungen, Wohngruppen für Menschen mit Behinderung im Sinne von SGB IX, Kinder- und Jugendwohnheimen oder vergleichbaren Einrichtungen [Heim]) oder in der ambulant unterstützten Einzel- oder Gruppenbetreuung, wenn diese als Präsenzleistung durchgängig für 24 Stunden täglich erfolgt, oder in der Heimerziehung nach § 34 SGB VIII eine Zulage in Höhe von 150,00 Euro monatlich, wenn dort ein überwiegender Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf untergebracht ist bzw. betreut wird; überwiegt der Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf nicht, beträgt die Zulage 50,00 Euro monatlich. Für die in Entgeltgruppe S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5, S 16 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 5 und 6, S 17 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5 und S 18 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 eingruppierten Beschäftigten gilt Satz 1 für die Dauer der Tätigkeit in einem Wohnheim für erwachsene Menschen mit Behinderung entsprechend. Für die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7, Entgeltgruppe S 8a bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten in einem Heim im Sinne des Satzes 1 erster Halbsatz beträgt die Zulage 65,00 Euro monatlich. Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Abs. 3) zu berücksichtigen.

1a. Beschäftigte, denen entsprechende Tätigkeiten als Praxisanleiterin/Praxisanleiter in der Ausbildung von Erzieherinnen/Erziehern, von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern, von Sozialassistentinnen/Sozialassistenten oder von Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspflegern übertragen sind und die die übertragene Tätigkeit ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 150,00 Euro monatlich.

2. Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B.

- a) Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX und in psychiatrischen Einrichtungen,
- b) Alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z.B. in Randzeiten,
- c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens

- einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
- d) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
 - e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.
3. Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern oder Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Ganztagsangeboten für Schulkinder, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18jährigen Personen (z. B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose).
4. Ständige Vertreterinnen/Vertreter sind nicht Vertreterinnen/Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen. Je Kindertagesstätte ist eine ständige Vertreterin oder ein ständiger Vertreter der Leiterin oder des Leiters zu bestellen.
5. Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch
- a) Kindergärtnerinnen/Kindergärtner und Hortnerinnen/Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
 - b) Kinderkrankenschwestern/Kinderkrankenpfleger, die in Kinderkrippen tätig sind, eingruppiert.
6. Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B. die
- a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
 - b) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
 - c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,
 - d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
 - e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8a,
 - f) Tätigkeiten einer Fachzieherin/eines Fachziehers mit entsprechender abgeschlossener Fort- bzw. Weiterbildung im Umfang von mindestens 160 Stunden,
 - g) Tätigkeiten in Gruppen mit einem Anteil von mindestens 15 Prozent von Kindern und Jugendlichen mit einem erhöhten Förderbedarf,
 - h) Tätigkeiten von Beschäftigten, die vom Arbeitgeber zur insoweit erfahrenen Fachkraft nach § 8a SGB VIII (Kinderschutzfachkraft) bestellt worden sind.
7. Unter Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Beschäftigte zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen (Beschluss der Kultusminister-konferenz vom 7. November 2002) gestalteten Ausbildungsgang für Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „staatlich anerkannte Heilpädagogin/staatlich anerkannter Heilpädagoge“ erworben haben.
8. Kindertagesstätten im Sinne dieses Tarifmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Kindertageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.
9. Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Januar bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 7,5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. Eine Unterschreitung um mehr als 7,5 v.H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. Die Unterschreitung der maßgeblich je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze führt auch dann nicht zu einer Herabgruppierung, wenn aufgrund von zu betreuenden Kindern mit erhöhtem oder wesentlich erhöhtem Förderungsbedarf entsprechende Betreuungsanforderungen festgestellt werden. Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.
10. Erziehungsheime sind Heime, in denen überwiegend behinderte Kinder oder Jugendliche im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind.
11. Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt nicht für Leiterinnen/Leiter bzw. ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Wohngruppen.
12. Schwierige Tätigkeiten sind z.B. die
- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,

- b) begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen/Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen/Heimbewohner,
- c) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
- d) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9,
- e) Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX, bei denen in mindestens vier der neun Lebensbereiche im Sinne von § 118 SGB IX nicht nur vorübergehende Beeinträchtigungen der Aktivität und Teilhabe vorliegen,
- f) Tätigkeiten in der Schulsozialarbeit,
- g) Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von Menschen mit multiplen psychosozialen Beeinträchtigungen

13. Unter die Entgeltgruppe S 14 fallen auch Beschäftigte mit dem Abschluss Diplompädagogin/Diplompädagoge, Erziehungswissenschaftler (Bachelor/Master) oder Kindheitspädagogin/Kindheitspädagoge (Bachelor/Master), die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung ausüben, denen Tätigkeiten der Entgeltgruppe S 14 übertragen sind.

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

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

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

15. Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorschreibt. Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

16. Psychagoginnen/Psychagogen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit werden von diesem Tätigkeitsmerkmal nicht erfasst.

17. Voraussetzung für die Eingruppierung ist, dass der/die Beschäftigte über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation im Sinne der Werkstätten Verordnung nach dem Neunten Buch des Sozialgesetzbuches oder über eine der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation gleichgestellte Qualifikation verfügt. Eine Qualifikation im Sinne von Satz 1 kann bis zum 31. Dezember 2029 durch Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen nachgeholt werden. Vom Erfordernis einer Qualifikation im Sinne des Satzes 1 sind Beschäftigte befreit, denen seit mindestens 15 Jahren eine Tätigkeit entsprechend der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe S 7 übertragen ist.

Zulagen

Beschäftigte, die in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro. Beschäftigte, die in einer der Entgeltgruppen S 11b bis S 12 sowie S 14 oder S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 6 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 Euro.

Funktionszulagen

1. Beschäftigte, soweit nachfolgende Funktion(en) nicht bereits Inhalt ihrer Aufgaben und sie dafür bisher freigestellt oder eingruppiert sind, erhalten für die Dauer der nachfolgend aufgeführten Tätigkeit(en) eine monatliche Funktionszulage, die an die schriftliche Übertragung durch den Arbeitgeber und die tatsächliche Ausübung der Funktion gebunden ist:
 - Heimzulage für vollstationäre Wohneinrichtungen des Bereichs HzE (z.B. KJWG, JMWG, KJND, KJWG Görries, gem. Wohnformen f. Alleinerziehende, KiWG am Zoo) 150,00 EUR je Monat
 - Zulage stellvertretende Teamleiter HzE/HzL und Beratung
 - bis 4 Mitarbeitende 150,00 EUR je Monat
 - ab 5 Mitarbeitende 200,00 EUR je Monat
 - ab 10 Mitarbeitende 250,00 EUR je Monat
 - ab 15 Mitarbeitende 300,00 EUR je Monat
 - Zulage Praxisanleitung bzw. Mentoren 150,00 EUR je Monat
 - Zulage Teamleitung in KiTas, in der Hauswirtschaft oder Betreuung 200,00 EUR je Monat
 - Zulage KiTa Brennpunkt 50,00 EUR je Monat
2. Für Teilzeitbeschäftigte findet § 24 Abs. 2 H-TV entsprechend Anwendung.
3. Die Funktionszulagen sollen möglichst auf eine Zulage pro Person beschränkt bleiben.

Teil IV. Eingruppierung von Beschäftigten in der Pflege

Vorbemerkungen:

1. Die Bezeichnung „Pflegehelferinnen und Pflegehelfer“ umfasst auch Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen und Gesundheits- und Krankenpflegehelfer sowie Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfer. Die Bezeichnung "Pflegerinnen und Pfleger" umfasst Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger sowie Altenpflegerinnen und Altenpfleger in allen Fachrichtungen bzw. Spezialisierungen.
2. Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpflegern oder von Altenpflegerinnen und Altenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger bzw. als Altenpflegerinnen und Altenpfleger eingruppiert.
3. Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpflegern oder von Altenpflegerinnen und Altenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger bzw. als Altenpflegerinnen und Altenpfleger eingruppiert.
4. Altenpflegerinnen und Altenpfleger, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpflegern ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger eingruppiert.
5. Ständige Vertreterinnen und Vertreter sind nicht die Vertreterinnen und Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen. Ständige Vertreterinnen und Vertreter sind zu bestellen.

Entgeltgruppe P 5

1. Pflegekräfte mit entsprechender Tätigkeit.
2. Betreuungskräfte nach § 43 b SGB V.

Entgeltgruppe P 6

Pflegehelferinnen und Pflegehelfer mit mindestens einjähriger und bis zu dreijähriger Zusatzqualifikation und entsprechender Tätigkeit.

(hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe P 7

Pflegerinnen und Pfleger mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe P 8

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe P 7, deren Tätigkeit sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe P 7 heraushebt.
(hierzu Protokollerklärung Nr. 2)
2. Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter in der Pflege mit berufspädagogischer Zusatzqualifikation nach bundesrechtlicher Regelung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe P 9

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe P 7 mit abgeschlossener Fachweiterbildung und entsprechender Tätigkeit.
(hierzu Protokollerklärung Nr.3)
2. ständige stellv. Wohnbereichsleitung

Entgeltgruppe P 10

Wohnbereichsleitung

Entgeltgruppe P 11

Stellv. Pflegedienstleitung ambulanter und stationärer Einrichtungen

Entgeltgruppe P 12

Pflegedienstleitung in teilstationären Pflegeeinrichtungen

Entgeltgruppe P 13

-derzeit nicht besetzt-

Entgeltgruppe P 14

Pflegedienstleitung in ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen

Entgeltgruppe P 15

-derzeit nicht besetzt-

Protokollerklärung Nr. 1:

Zu dieser Entgeltgruppe gehören auch medizinische Fachkräfte.

Protokollerklärung Nr. 2:

*Tätigkeiten, die sich aufgrund besonderer Schwierigkeit erheblich aus der Entgeltgruppe 7 herausheben, sind zum Beispiel Aufgaben als Wundmanager*in oder Palliativ-Care-Kraft.*

Protokollerklärung Nr. 3:

Abgeschlossene Fachweiterbildungen sind solche nach § 1 der DKG-Empfehlung vom 29.09.2015 (in der jeweils geltenden Fassung) oder gleichwertige Weiterbildungen nach § 21 dieser DKG-Empfehlung zur Weiterbildung von Gesundheits- und Krankenpflegekräften

Zulagen

Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen P 5 bis P 15 eingruppiert sind, erhalten zu dem Tabellenentgelt gemäß § 15 Abs. 1 eine Pflegezulage in Höhe von monatlich 137,95 Euro (Stand 10/2025). Sie erhöht sich zukünftig um den im TVöD/VKA bei Entgeltanpassungen vereinbarten Vomhundertsatz oder Betrag.

§ 24 Abs. 2 H-TV findet Anwendung.

Funktionszulagen

1. Beschäftigte, soweit nachfolgende Funktion(en) nicht bereits Inhalt ihrer Aufgaben und sie dafür bisher freigestellt oder eingruppiert sind, erhalten für die Dauer der nachfolgend aufgeführten Tätigkeit(en) eine monatliche Funktionszulage, die an die schriftliche Übertragung durch den Arbeitgeber und die tatsächliche Ausübung der Funktion gebunden ist:

- Stellv. PDL teilstationäre Pflege	400,00 EUR
- Teamleitung Hauswirtschaft oder Betreuung	200,00 EUR
- Fachkraft für Palliativ Care	300,00 EUR
- Hygienebeauftragte*r	150,00 EUR
- Medizinproduktebeauftragte*r	100,00 EUR
- Praxisanleiter*in	250,00 EUR
- Inkontinenzbeauftragte*r	50,00 EUR

2. Für Teilzeitbeschäftigte findet § 24 Abs. 2 H-TV entsprechend Anwendung.

3. Funktionszulagen sollen möglichst auf eine Zulage pro Person beschränkt bleiben.

Anlage 4 - Entgelttabellen

Allgemeine Tabelle (Verwaltungs- und haustechnisches Personal)

Gültig vom 01. Januar 2026 bis 30. April 2026

Entgelt- gruppe						
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.669,12	6.039,84	6.453,36	7.017,89	7.598,61	7.980,65
14	5.153,96	5.489,64	5.928,03	6.414,51	6.956,78	7.346,09
13	4.767,62	5.135,53	5.554,35	6.009,06	6.544,14	6.834,50
12	4.295,43	4.718,78	5.213,52	5.762,47	6.406,61	6.712,24
11	4.153,35	4.542,72	4.908,59	5.305,54	5.848,79	6.154,45
10	4.012,19	4.317,28	4.664,10	5.040,24	5.459,10	5.596,64
9c	3.901,48	4.173,64	4.469,61	4.788,53	5.131,37	5.377,14
9b	3.676,89	3.929,00	4.089,07	4.562,79	4.843,49	5.168,65
9a	3.558,96	3.772,32	3.986,06	4.461,84	4.569,48	4.844,33
8	3.391,44	3.596,59	3.738,68	3.883,66	4.040,37	4.115,73
7	3.205,23	3.441,58	3.582,38	3.724,47	3.860,94	3.935,06
6	3.152,04	3.346,55	3.482,94	3.617,92	3.750,49	3.819,26
5	3.038,99	3.227,67	3.355,11	3.490,06	3.615,47	3.680,28
4	2.912,62	3.103,55	3.263,75	3.363,48	3.463,20	3.521,60
3	2.872,69	3.078,02	3.127,99	3.242,21	3.327,92	3.406,43
2	2.692,16	2.894,28	2.944,67	3.016,58	3.174,63	3.339,97
1		2.465,52	2.498,86	2.540,55	2.579,42	2.679,47

gültig ab 01.Mai 2026 bis 31.März 2027

Entgelt- gruppe						
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.827,86	6.208,96	6.634,05	7.214,39	7.811,37	8.204,11
14	5.298,27	5.643,35	6.094,01	6.594,12	7.151,57	7.551,78
13	4.901,11	5.279,32	5.709,87	6.177,31	6.727,38	7.025,87
12	4.415,70	4.850,91	5.359,50	5.923,82	6.586,00	6.900,18
11	4.269,64	4.669,92	5.046,03	5.454,10	6.012,56	6.326,77
10	4.124,53	4.438,16	4.794,69	5.181,37	5.611,95	5.753,35
9c	4.010,72	4.290,50	4.594,76	4.922,61	5.275,05	5.527,70
9b	3.779,84	4.039,01	4.203,56	4.690,55	4.979,11	5.313,37
9a	3.658,61	3.877,94	4.097,67	4.586,77	4.697,43	4.979,97
8	3.486,40	3.697,29	3.843,36	3.992,40	4.153,50	4.230,97
7	3.294,98	3.537,94	3.682,69	3.828,76	3.969,05	4.045,24
6	3.240,30	3.440,25	3.580,46	3.719,22	3.855,50	3.926,20
5	3.124,08	3.318,04	3.449,05	3.587,78	3.716,70	3.783,33
4	2.994,17	3.190,45	3.355,14	3.457,66	3.560,17	3.620,20
3	2.953,13	3.164,20	3.215,57	3.332,99	3.421,10	3.501,81
2	2.767,54	2.975,32	3.027,12	3.101,04	3.263,52	3.433,49
1		2.534,55	2.568,83	2.611,69	2.651,64	2.754,50

S-Tabelle (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst)

Gültig vom 01. Januar 2026 bis 30. April 2026

Entgelt- gruppe						
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.591,95	4.708,94	5.288,55	5.723,21	6.375,22	6.773,65
S 17	4.233,84	4.527,84	4.998,73	5.288,55	5.868,09	6.208,58
S 16	4.147,17	4.433,68	4.752,42	5.143,62	5.578,29	5.839,11
S 15	4.000,66	4.274,25	4.564,08	4.897,32	5.433,43	5.665,23
S 14	3.962,44	4.232,66	4.554,71	4.882,30	5.244,56	5.498,11
S 13	3.869,68	4.132,98	4.491,62	4.781,38	5.143,62	5.324,74
S 12	3.859,50	4.122,07	4.465,71	4.769,97	5.146,70	5.306,08
S 11b	3.808,48	4.067,31	4.249,15	4.712,82	5.075,04	5.292,38
S 11a	3.741,49	3.994,28	4.174,59	4.636,51	4.998,73	5.216,07
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	3.549,30	3.781,54	4.053,20	4.455,27	4.835,59	5.128,99
S 8b	3.481,39	3.708,79	3.980,49	4.380,82	4.759,33	5.049,51
S 8a	3.413,85	3.636,31	3.868,50	4.092,49	4.311,44	4.541,67
S 7	3.333,59	3.550,19	3.765,70	3.987,31	4.153,80	4.404,69
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	3.201,81	3.408,76	3.597,33	3.725,30	3.848,61	4.043,12
S 3	3.034,89	3.229,62	3.410,78	3.577,12	3.653,23	3.744,14
S 2	2.829,14	2.948,41	3.036,64	3.132,45	3.240,19	3.347,95

gültig ab 01.Mai 2026 bis 31.März 2027

Entgelt- gruppe						
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.720,52	4.840,79	5.436,63	5.883,46	6.553,73	6.963,31
S 17	4.352,39	4.654,62	5.138,69	5.436,63	6.032,40	6.382,42
S 16	4.263,29	4.557,82	4.885,49	5.287,64	5.734,48	6.002,61
S 15	4.112,68	4.393,93	4.691,87	5.034,44	5.585,57	5.823,86
S 14	4.073,39	4.351,17	4.682,24	5.019,00	5.391,41	5.652,06
S 13	3.978,03	4.248,70	4.617,39	4.915,26	5.287,64	5.473,83
S 12	3.967,57	4.237,49	4.590,75	4.903,53	5.290,81	5.454,65
S 11b	3.915,12	4.181,19	4.368,13	4.844,78	5.217,14	5.440,57
S 11a	3.846,25	4.106,12	4.291,48	4.766,33	5.138,69	5.362,12
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	3.648,68	3.887,42	4.166,69	4.580,02	4.970,99	5.272,60
S 8b	3.578,87	3.812,64	4.091,94	4.503,48	4.892,59	5.190,90
S 8a	3.509,44	3.738,13	3.976,82	4.207,08	4.432,16	4.668,84
S 7	3.426,93	3.649,60	3.871,14	4.098,95	4.270,11	4.528,02
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	3.291,46	3.504,21	3.698,06	3.829,61	3.956,37	4.156,33
S 3	3.119,87	3.320,05	3.506,28	3.677,28	3.755,52	3.848,98
S 2	2.908,36	3.030,97	3.121,67	3.220,16	3.330,92	3.441,69

P-Tabelle (Beschäftigte in der Pflege)

Gültig vom 01. Januar 2026 bis 30. April 2026

Entgelt gruppe						
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		5.097,32	5.268,39	5.820,78	6.464,70	6.748,74
P 15		4.992,50	5.149,06	5.540,47	6.008,91	6.187,80
P 14		4.876,97	5.029,76	5.411,69	5.930,62	6.025,31
P 13		4.761,46	4.910,45	5.282,90	5.551,83	5.621,28
P 12		4.530,37	4.671,80	5.025,33	5.242,50	5.343,51
P 11		4.299,33	4.433,17	4.767,77	4.989,97	5.090,99
P 10		4.070,43	4.194,92	4.548,07	4.718,51	4.825,84
P 9		3.883,65	4.070,43	4.194,92	4.434,43	4.535,43
P 8		3.600,40	3.757,59	3.964,57	4.132,22	4.366,71
P 7		3.414,69	3.600,40	3.889,43	4.036,57	4.188,13
P 6	2.930,44	3.100,59	3.271,86	3.636,14	3.729,00	3.904,10
P 5	2.828,00	3.060,63	3.129,01	3.243,28	3.329,01	3.530,40

gültig ab 01.Mai 2026 bis 31.März 2027

Entgelt- gruppe						
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16		5.240,04	5.415,90	5.983,76	6.645,71	6.937,70
P 15		5.132,29	5.293,23	5.695,60	6.177,16	6.361,06
P 14		5.013,53	5.170,59	5.563,22	6.096,68	6.194,02
P 13		4.894,78	5.047,94	5.430,82	5.707,28	5.778,68
P 12		4.657,22	4.802,61	5.166,04	5.389,29	5.493,13
P 11		4.419,71	4.557,30	4.901,27	5.129,69	5.233,54
P 10		4.184,40	4.312,38	4.675,42	4.850,63	4.960,96
P 9		3.992,39	4.184,40	4.312,38	4.558,59	4.662,42
P 8		3.701,21	3.862,80	4.075,58	4.247,92	4.488,98
P 7		3.510,30	3.701,21	3.998,33	4.149,59	4.305,40
P 6	3.012,49	3.187,41	3.363,47	3.737,95	3.833,41	4.013,41
P 5	2.907,18	3.146,33	3.216,62	3.334,09	3.422,22	3.629,25

Unterschriften

Schwerin, den 01.12.2025

Für die
AWO -Soziale Dienste gGmbH

Axel Mielke

Axel Mielke
Geschäftsführer

Für den
dbb beamtenbund und tarifunion

Andreas Hemsing

Andreas Hemsing
Fachvorstand Tarifpolitik
stellv. Bundesvorsitzender