Tarifvertrag

vom 18. Dezember 2008
für die Arbeiterwohlfahrt in Baden-Württemberg (TV AWO BW)

gültig ab 1. Januar 2009

Zwischen dem

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

einerseits und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Sitz Stuttgart,
vertreten durch die Landesbezirksleitung Baden-Württemberg,

andererseits

wird der nachfolgende Tarifvertrag vereinbart:

Inhalt

§		Seite
1	Persönlicher und räumlicher Geltungsbereich	4
2	Sonderregelungen	5
3	Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit	5
4	Allgemeine Pflichten, Arbeitsversäumnis	5
5	Belohnungen und Geschenke	6
6	Haftung	6
7	Nebentätigkeiten	7
8	Ärztliche Untersuchung	7
9	Personalakte	7
10	Versetzung, Abordnung und Personalgestellung	8
11	Qualifizierung	8
12	Regelmäßige Arbeitszeit	11
13	Sonderformen der Arbeit	14
13 a	Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft	15
14	Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	18
15	Arbeitszeitkonto	20
16	Teilzeitbeschäftigung	21
17	Eingruppierung	21
18	Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit	22
19	Tabellenentgelt	23
20	Stufen der Entgelttabelle	23
21	Allgemeine Regelungen zu den Stufen	24
22	Jahressonderzahlung	25

§		Seite
23	Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung	26
24	Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss und Nachweispflichten im Krankheitsfall	27
25	Vermögenswirksame Leistungen	29
26	Jubiläumszuwendung	29
27	Sterbegeld	29
28	Berechnung und Auszahlung des Entgelts	30
29	Betriebliche Altersversorgung	31
30	Erholungsurlaub	32
31	Zusatzurlaub	34
32	Arbeitsbefreiung	34
33	Führung auf Probe	36
34	Führung auf Zeit	37
35	Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung	37
36	Kündigung des Arbeitsverhältnisses	38
37	Zeugnis	39
38	Reisekosten	39
39	Altersteilzeit	39
40	Schutzkleidung	40
41	Ausschlussfrist	40
42	Inkrafttreten	40
	Anlage A zu § 19 Tabellenentgelt: Tabelle Entgeltgruppen (Entgelttabelle)	41
	Anlage 2: Sonderregelung für Beschäftigte im Beschäftigungs- und Qualifizierungsbereich	43
	Anlage 3: Sonderregelung für Beschäftigte in ambulanten Diensten	47

§ 1 Persönlicher und räumlicher Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt mit den Sonderregelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (im Folgenden Beschäftigte genannt), die Mitglieder der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und deren Arbeitgeber mit Sitz im Bundesland Baden-Württemberg Vollmitglieder des Arbeitgeberverbands AWO Deutschland e. V. sind.

(2) Unter den persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen nicht:

a) leitende Ärztinnen/Ärzte (Chefärztinnen/Chefärzte) und leitende Angestellte im Sinne von § 5 Absatz 3 BetrVG, sofern ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, sowie nicht-ärztliche Beschäftigte, die ein Entgelt erhalten, das um mindestens 10 vom Hundert über die höchste Entgeltgruppe dieses Tarifvertrags hinausgeht,

b) Personen, die für die AWO ausschließlich ehrenamtlich tätig sind,

c) aktive Mitglieder der AWO, deren Mitarbeit bei der Erfüllung satzungsgemäßer Aufgaben überwiegend durch Beweggründe ideeller oder karitativer Art bestimmt ist,

d) geringfügig Beschäftigte, deren Beschäftigung gemäß § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 400 Euro im Monat übersteigt,

e) Personen, die ausschließlich oder überwiegend zu ihrer Erziehung oder persönlichen Förderung oder aus therapeutischen Gründen beschäftigt werden,

f) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,

g) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,

h) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten.

Protokollnotiz zu § 1 Absatz 2 f) und g):

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

§ 2 Sonderregelungen

Für Beschäftigte

a) in Beschäftigungs- und Qualifizierungsbereichen (Anlage 2),

b) in ambulanten Diensten (Anlage 3)

gilt dieser Tarifvertrag mit den Sonderregelungen in den Anlagen. Die Sonderregelungen sind Bestandteile dieses Tarifvertrags.

§ 3 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

(2) Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

(3) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass vertraglich auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist. Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis in einem anderen Berufsfeld beträgt die Probezeit drei Monate; ansonsten entfällt die Probezeit bei unmittelbarer Übernahme in ein Arbeitsverhältnis.

§ 4 Allgemeine Pflichten, Arbeitsversäumnis

(1) Die Beschäftigten haben die ihnen übertragenen Aufgaben gewissenhaft auszuführen. Sie sind verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen. Dies gilt auch für Anordnungen zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen.

(2) Die Arbeit bei der AWO in Baden und Württemberg verpflichtet alle Beschäftigten, in Not- und Katastrophenfällen im Betrieb vorübergehend jede ihnen übertragene zumutbare Arbeit auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zu verrichten, auch wenn diese nicht in ihr Arbeitsgebiet fällt.

(3) Ein Fernbleiben von der Arbeit ist nur mit vorheriger Zustimmung des Vorgesetzten beziehungsweise dessen Beauftragten zulässig. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, so ist der Arbeitgeber unverzüglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten.

(4) Die Beschäftigten sind verpflichtet, über die ihnen im Arbeitsverhältnis oder außerhalb des Arbeitsverhältnisses bekannt gewordenen Angelegenheiten, deren geheime oder vertrauliche Behandlung ausdrücklich angeordnet ist oder in der Natur der Sache liegt, Stillschweigen zu bewahren. Die Beschäftigten sind verpflichtet, zu allen Aussagen über die in Satz 1 genannten Angelegenheiten die vorherige Zustimmung des Arbeit-

gebers einzuholen. Sie dürfen zu außerbetrieblichen Zwecken weder sich noch einem Dritten ohne Genehmigung des Arbeitgebers Kenntnis von elektronisch erfassten Daten, dienstlichen Schriftstücken, Zeichnungen und bildlichen Darstellungen verschaffen. Diese Verpflichtungen bleiben auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

(5) Die Beschäftigten sind verpflichtet, ihre jeweils aktuelle Anschrift schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann Zustellungen und Willenserklärungen wirksam an die letzte von der/dem Beschäftigten schriftlich angezeigte Anschrift vornehmen.

§ 5 Belohnungen und Geschenke

(1) Die Beschäftigten dürfen Belohnungen, Geschenke oder sonstige geldwerte Vorteile im Zusammenhang mit ihrer betrieblichen Tätigkeit ohne ausdrückliche Zustimmung des Arbeitgebers weder annehmen noch fordern oder sich rechtlich wirksam versprechen lassen. Dies gilt auch für Zuwendungen, soweit sie auf letztwilligen Verfügungen beruhen.

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

§ 6 Haftung

(1) Verletzen die Beschäftigten bei der beruflichen Teilnahme am allgemeinen Straßenverkehr grob fahrlässig oder vorsätzlich ihre Arbeitsverpflichtungen, so haften sie dem Arbeitgeber gegenüber für den entstandenen Schaden nach den allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen.

(2) Außerhalb der Teilnahme am allgemeinen Straßenverkehr haften die Beschäftigten für eine nur leicht fahrlässige Verletzung ihrer Arbeitsverpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber nicht. Für eine weitergehend fahrlässige Verletzung ihrer Arbeitsverpflichtungen haften die Beschäftigten dem Arbeitgeber gegenüber bis zur Hälfte des entstandenen Schadens, maximal jedoch in Höhe von zwei regelmäßigen Bruttomonatsentgelten (Tabellenentgelte im Sinne des § 19).

(3) Die Beschäftigten können bei nicht grob fahrlässiger oder nicht vorsätzlicher Verletzung ihrer Arbeitsverpflichtungen von Schadensersatzansprüchen freigestellt werden, die gegen sie aus Anlass der beruflichen Tätigkeit von Dritten geltend gemacht werden. Die Beschäftigten sind im Außenverhältnis gegenüber dem Dritten im Falle von Satz 1 freizustellen, wenn und soweit der Arbeitgeber gegenüber dem Dritten für die Schadensersatzansprüche ebenfalls haftet.

Protokollnotiz zu § 6:

Die vorstehenden Haftungsregelungen beziehen sich auf betrieblich veranlasste Tätigkeiten.

§ 7 Nebentätigkeiten

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

§ 8 Ärztliche Untersuchung

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

Protokollerklärung zu Absatz 1:

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

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

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

(4) Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber, soweit nicht Leistungen Dritter in Anspruch genommen werden können. Dies gilt nicht für Untersuchungen vor der Einstellung, soweit diese gesetzliche Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit sind. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist den Beschäftigten auf ihren Antrag bekannt zu geben.

§ 9 Personalakte

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

§ 10 Versetzung, Abordnung und Personalgestellung

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

Protokollerklärung zu Absatz 1:

1. Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einem anderen Betrieb oder Betriebsteil desselben oder eines anderen Arbeitgebers der AWO in Baden-Württemberg und unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

   Andere Arbeitgeber der AWO sind Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt, Gesellschaften, an denen Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt beteiligt sind, und sonstige Arbeitgeber, mit denen Gliederungen oder Gesellschaften der AWO Kooperationen, Bietergemeinschaften, Arbeitsgemeinschaften und Ähnliches bilden.

2. Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einem anderen Betrieb oder Betriebsteil desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

3. Während der Abordnung oder Versetzung werden den Beschäftigten abweichend von § 3 Absatz 1 Nummer 3 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes die Leistungen dieses Tarifvertrags weitergewährt.

4. Zumutbar im Sinne dieses Absatzes sind nur Abordnungen oder Versetzungen bis zu einer Entfernung von 50 Kilometern vom vertraglichen Beschäftigungsort.

5. Einzelheiten können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

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

§ 11 Qualifizierung

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

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

(3) Qualifizierung ist die Teilnahme der Beschäftigten an betrieblichen oder überbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen, die entweder vom Arbeitgeber angeordnet oder auf der Grundlage einer schriftlichen Qualifizierungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und den Beschäftigten durchgeführt werden. Sie sollen dazu dienen,

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

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

Keine Qualifizierung ist die Einarbeitung und die Einweisung.

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

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

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

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

(7) Alle notwendigen angemessenen Kosten für die vom Arbeitgeber angeordneten Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung trägt, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, der Arbeitgeber. Soweit Kosten ganz oder teilweise durch Dritte nur wegen des Vergütungsanspruchs der Beschäftigten nach Absatz 6 nicht übernommen werden, besteht abweichend von Absatz 6 kein Vergütungsanspruch der Beschäftigten. Dies gilt nur und soweit die Leistungen von Dritten zu Gunsten der Beschäftigten an die Stelle des entfallenden Vergütungsanspruchs treten.
Im Falle einer Veränderungs- und Verbesserungsqualifizierung kann ein Eigenbeitrag der Beschäftigten durch Zeit oder Geld vereinbart werden, wenn die Maßnahme der Qualifizierung über den vom Arbeitgeber angeordneten Umfang oder Inhalt hinausgeht oder eine überwiegende Verwertbarkeit der vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten durch die Beschäftigten über die zum Zeitpunkt der Qualifizierungsmaßnahme ausgeübte Tätigkeit hinaus vorliegt.

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

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

a) wegen eigener Schwangerschaft oder

b) wegen eigener Niederkunft in den letzten drei Monaten oder

c) wegen einer Erkrankung, die die Ausübung der übertragenen Tätigkeit nicht mehr zulässt,

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

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

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

(9) Schwerbehinderte Menschen sollen gleichberechtigt an allen Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen können. Alle Maßnahmen sind behindertengerecht zu gestalten. Sofern die Teilnahme oder Gestaltung zu einer unzumutbaren wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führen würde, kann der Anspruch erst durchgesetzt werden, wenn die wirtschaftliche Unzumutbarkeit, insbesondere durch Maßnahmen oder Beteiligungen Dritter (zum Beispiel Integrationsamt, Agentur für Arbeit), beseitigt wurde.

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

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

§ 12 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche durchschnittliche Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden.

Der Arbeitgeber kann für Betriebe, Abteilungen oder einzelne Beschäftigte die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf 39 Stunden anheben. Beschäftigte, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit angehoben ist, erhalten zum Ausgleich drei freie Arbeitstage (AZV-Tage) im Kalenderjahr, bezogen auf eine regelmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf durchschnittlich fünf Tage pro Woche. Bei Einführung im Laufe des Kalenderjahres entsteht der Anspruch auf AZV-Tage anteilig. Ergänzend gelten die Regelungen zur Berechnung des Erholungsurlaubs. Während der AZV-Tage erhalten die Beschäftigten das Entgelt nach § 23 Absatz 1 fortgezahlt.

Mindestens zwei AZV-Tage müssen im ersten Kalenderhalbjahr gewährt und genommen werden. Bei einer erstmaligen Einführung der 39-Stunden-Woche im zweiten Ka-

lenderhalbjahr kann der Anspruch auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden. Ansonsten ist eine Übertragung ausgeschlossen.

Die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit verändert sich entsprechend der zwischen ver.di und dem Kommunalen Arbeitgeberverband in Baden-Württemberg für den Geltungsbereich des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst in der Fassung für Betreuungseinrichtungen (TVöD-B) vereinbarten Wochenarbeitszeit. Es gilt jeweils der gleiche Rechtsstand wie in dem vorgenannten Tarifbereich.

Bei einer Verringerung oder Erhöhung der Wochenarbeitszeit bleibt es für Altersteilzeitbeschäftigte bei der zu Beginn des Altersteilzeitverhältnisses jeweils geltenden Arbeitszeit.

Teilzeitbeschäftigte, bei denen im Arbeitsvertrag eine feste Stundenzahl vereinbart ist und bei denen sich mit dem Inkrafttreten einer Arbeitszeiterhöhung das Entgelt wegen einer anderen Relation von ermäßigter zur vollen Arbeitszeit vermindert, ist auf Antrag der Beschäftigten bis zum 30. Juni 2009 die Stundenzahl für die Zukunft so aufzustocken, dass die Höhe des bisherigen Bruttoentgelts erreicht wird.

Die regelmäßige wöchentliche durchschnittliche Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen oder dienstlichen Gründen auch auf bis zu 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. Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, werden die Beschäftigten am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgeltes nach § 23 Absatz 1 von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren.

(4) Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

(5) Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch 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 vom Hundert 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 § 15 Absatz 3 zulässig. § 14 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d) bleibt unberührt.

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.

§ 12 Absatz 5 Unterabsatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. § 14 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d) bleibt unberührt.

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.

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

Protokollerklärung zu Absatz 6:

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

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

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

(9) Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige beziehungsweise betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt. Muss bei eintägigen Dienstreisen von Beschäftigten, die in der Regel an mindestens zehn Tagen im Monat außerhalb ihres ständigen Dienstorts arbeiten, am auswärtigen Geschäftsort mindestens die dienstplanmäßige beziehungsweise betriebsübliche Arbeitszeit abgeleistet werden und müssen für die Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet.

(10) Durch Betriebsvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(11) Durch Betriebsvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(12) Die Absätze 10 und 11 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

Protokollerklärung zu § 12:

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

§ 13 Sonderformen der Arbeit

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

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

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

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

a) sie nur deshalb die Voraussetzungen des Absatz 1 Unterabsatz 2 nicht erfüllen,

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

oder

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

b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens

aa) 18 Stunden

bb) 13 Stunden

geleistet wird.

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

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Unterabsatz 2 Buchstabe b):

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

(3) Woche ist der Zeitraum von Montag 0 Uhr bis Sonntag 24 Uhr.

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

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

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

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

a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 12 Absatz 10 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,

b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 12 Absatz 11 außerhalb der Rahmenzeit

angeordnet worden sind.

§ 13 a Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

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

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

Bereitschaftsdienst darf höchstens zehn Mal im Monat angeordnet werden.

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

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

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

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

Stufe	*Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes*	*Bewertung des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit*
A	0 bis 10 vom Hundert	15 vom Hundert
B	mehr als 10 bis 25 vom Hundert	25 vom Hundert
C	mehr als 25 bis 40 vom Hundert	40 vom Hundert
D	mehr als 40 bis 49 vom Hundert	55 vom Hundert

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

b) Entsprechend der Zahl der vom der/dem Beschäftigten je Kalendermonat abgeleisteten Bereitschaftsdienste wird die Zeit eines jeden Bereitschaftsdienstes zusätzlich wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

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

(2.1) Für die nach Absatz 2 errechnete Arbeitszeit wird die Überstundenvergütung (§ 14) gezahlt.

(2.2) Die nach Absatz 2 Buchstabe a) errechnete Arbeitszeit kann auch durch Freizeit abgegolten werden. Dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet. Bei der Berechnung der Vergütung nach Absatz 2.1 ist in diesem Falle nur die nach Absatz 2 Buchstabe b) errechnete Arbeitszeit zu berücksichtigen.

(2.3) Die Bereitschaftsdienste werden den einzelnen Stufen aufgrund besonderer Vereinbarung zugewiesen. Die Zuweisung gilt für alle geleisteten Bereitschaftsdienste ohne Rücksicht auf die im Einzelfalle angefallene Arbeit.

(2.4) Für Ärztinnen/Ärzte erfolgt die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes als Nebenabrede zum Arbeitsvertrag. Die besondere Vereinbarung über die Zuweisung der Bereitschaftsdienste beziehungsweise die Nebenabrede zum Arbeitsvertrag sind mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderjahres kündbar. Die erstmalige Vereinbarung kann jedoch mit einer Frist von einem Monat nach Ablauf von sechs Monaten gekündigt werden.

(3) Die Beschäftigten sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Beschäftigten vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet werden. Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 vom Hundert als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 14) vergütet. Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung (§ 14) gezahlt; sie entfällt, soweit entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird. Die Vergütung kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

(4.1) Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sollen – auch zusammen –, von Ausnahmefällen abgesehen, nicht mehr als zehn Mal im Kalendermonat angeordnet werden.

(4.2) Für die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste im Sinne der Absätze 2.1 Buchstabe b) und 4.1 rechnen die innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleichlangen Zeitraums (24-Stunden-Wechsel) vor, zwischen oder nach der dienstplanmäßigen Arbeitszeit geleisteten Bereitschaftszeiten zusammen als ein Bereitschaftsdienst. Werden die innerhalb des 24-Stunden-Wechsels anfallenden Bereitschaftszeiten nicht von derselben/demselben Beschäftigten geleistet oder wird innerhalb von 24 Stunden in mehreren Schichten gearbeitet, rechnen je 16 Bereitschaftsstunden als ein Bereitschaftsdienst.

Für die Feststellung der Zahl der Rufbereitschaften im Sinne des Absatzes 4.1 gilt Unterabsatz 2 entsprechend.

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

(5) Für den haus- und betriebstechnischen Dienst ist die Einführung von Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaft über Betriebsvereinbarungen möglich. Zur Ausgestaltung der Betriebsvereinbarungen sind inhaltlich die Bestimmungen der Absätze 4.1 bis 4.3 mindestens analog anzuwenden

(6) Im Rahmen des § 7 Arbeitszeitgesetz kann unter den Voraussetzungen

a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,

b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz und

c) gegebenenfalls daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

aufgrund einer Betriebsvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

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

Wird die tägliche Arbeitszeit durch Bereitschaftsdienst über 12 Stunden hinaus verlängert, so ist im unmittelbaren Anschluss an diese Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.

§ 14 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

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

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

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c) bis f) wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. Auf Wunsch der/des Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 15) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vom-Hundert-Satz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

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

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d):

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

(2) Beschäftigte der Entgeltgruppen 12 bis 15 erhalten nur dann Überstundenvergütung, wenn die Leistung der Überstunden für sämtliche Beschäftigte ihres Betriebs angeordnet ist. Andere über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Beschäftigte ist durch die Vergütung abgegolten.

(3) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 12 Absatz 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 vom Hundert des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 4:

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

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 5:

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

§ 15 Arbeitszeitkonto

(1) Durch Betriebsvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 12 Absatz 10) oder eine Rahmenzeit (§ 12 Absatz 11) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

(2) In der Betriebsvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb oder in Teilen davon eingerichtet wird. Alle Beschäftigten der Betriebsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

(3) Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 12 Absatz 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 14 Absatz 1 Satz 5 und Absatz 3 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 14 Absatz 1 Satz 4 gebucht werden. Weitere Kontingente (zum Beispiel Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebsvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebsvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

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

Protokollerklärung zu Absatz 4:

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

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

a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;

b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die/den Beschäftigten;

c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (zum Beispiel an so genannten Brückentagen) vorzusehen;

d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

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

Protokollerklärung zu den §§ 12 bis 15:

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

§ 16 Teilzeitbeschäftigung

(1) Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als ihre individuelle Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung nach Unterabsatz 1 ist auf Antrag auf bis zu drei Jahre zu befristen. Sie kann einmal um bis zu zwei Jahre verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Eine weitergehende einvernehmliche Verlängerung der Vereinbarung einer geringeren Arbeitszeit ist möglich.

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

(3) Ist mit Beschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Arbeitszeitverringerung vereinbart worden, sollen die Beschäftigten bei späterer Besetzung eines Arbeitsplatzes mit einer höheren Wochenstundenzahl bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden. Die Bevorzugung gilt nicht, wenn das Volumen der individuellen Wochenarbeitszeit vor ihrer Verringerung überschritten wird.

§ 17 Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung wird im Zusammenhang mit der Entgeltordnung geregelt. Über die neue Entgeltordnung zu diesem Tarifvertrag wird nach einer Tarifeinigung über eine neue Entgeltordnung im Bereich des öffentlichen Dienstes (TVöD-B, kommunal) verhandelt. Bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung zu diesem Tarifvertrag bestimmt sich die Eingruppierung nach den Regelungen des Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt in Baden-Württemberg (TV-Ü AWO BW).

(2) Soweit die Beschäftigungszeit im Zusammenhang mit der Eingruppierung relevant ist, werden ununterbrochene Beschäftigungszeiten, die unmittelbar vor Beginn des Arbeitsverhältnisses bei einem anderen Arbeitgeber der Arbeiterwohlfahrt in Baden-Württemberg zurückgelegt wurden, anerkannt. Die gilt unabhängig von einer Mit-

gliedschaft im Arbeitgeberverband. Unterbrechungszeiten von bis zu einem Monat sind unschädlich.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

(3) Abweichend von Absatz 1 erhalten Beschäftigte die Pflegezulage gemäß Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale, Teil 2 B, Pflegepersonal in Anstalten und Heimen, Protokollerklärung Nummer 1 Absatz 1 zum BMT-AW in Höhe von 46,00 Euro (früher: 90,00 DM) nur, wenn sie examinierte Pflegefachkräfte mit dreijähriger Ausbildung sind, als solche beschäftigt werden und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Examinierte Pflegekräfte mit mindestens einjähriger Ausbildung, die als solche beschäftigt werden und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, erhalten die Pflegezulage in Höhe von 23,00 Euro.

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 3:

Pflegefachkräfte nach Satz 1 sind Beschäftigte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, die Kenntnisse und Fähigkeiten zur selbstständigen und eigenverantwortlichen Wahrnehmung der von ihnen ausgeübten Funktion und Tätigkeit vermittelt. Das gilt auch für Berufsausbildungen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die nach früheren Rechtsbestimmungen erworben wurden, auch wenn sie weniger als drei Jahre dauerten.

Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfer, Krankenpflegehelferinnen und Krankenpflegehelfer sowie vergleichbare Hilfskräfte ohne eine mindestens einjährige Ausbildung sind keine Pflegekräfte im Sinne dieser Regelung.

Niederschrifterklärung der Arbeitgeberseite zu § 17:

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

§ 18 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

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

(2) Durch besonderen Tarifvertrag kann im Rahmen eines Katalogs, der die hierfür in Frage kommenden Tätigkeiten aufführt, bestimmt werden, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulage bereits erfüllt ist, wenn die vorübergehend übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage angedauert hat und die/der Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen worden ist.

(3) Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 9 bis 14 eingruppiert sind, aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 21 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte. Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8

eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 vom Hundert des individuellen Tabellenentgelts der/des Beschäftigten.

§ 19 Tabellenentgelt

(1) Die/derer Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.

(2) Beschäftigte erhalten Entgelt nach der Anlage A, soweit in einer Sonderregelung keine abweichenden Bestimmungen festgelegt sind.

§ 20 Stufen der Entgelttabelle

(1) Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen 2 bis 8 sechs Stufen. Die Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang A zu § 20 geregelt.

(2) Bei Einstellung in eine der Entgeltgruppen 2 bis 15 werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügen die Beschäftigten über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2. Die Abweichungen sind im Anhang A zu § 20 geregelt.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

1. Ein Berufspraktikum unter Anwendung des TV-Prakt AWO BW oder des Tarifvertrags zur Regelung der Praktikantenverhältnisse zwischen dem AWO Bundesverband e. V und ver.di/ÖTV vom 29. Mai 1998 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.
2. Die einschlägige Berufserfahrung muss unter vergleichbaren Strukturen und Arbeitsanforderungen erworben und durch Zeugnisse oder vergleichbare Nachweise dargelegt werden.

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

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

Die Verweildauer für den Aufstieg von Stufe 3 nach Stufe 4 wird für Beschäftigte, die ab dem 1. Januar 2009 eingestellt werden, um zwei Jahre verlängert. Dies gilt auch für von Satz 1 abweichende Verweildauern in Stufe 3.

Sonstige Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang A zu § 20 geregelt.

Protokollerklärung zu § 20 Absatz 3:

Das Erfordernis der Verlängerung der Verweildauer in der Stufe 3 für die ab dem 1. Juli 2008 eingestellten Beschäftigen wird von den Tarifvertragsparteien überprüft, sobald die neue Entgeltordnung zu diesem Tarifvertrag in Kraft tritt.

(4) Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 21 Absatz 2 bleibt unberührt.

(5) Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich ist, kann den Beschäftigten bei der Neueinstellung oder bei der Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe anstelle der ihm nach § 20 Absatz 2 zustehenden Stufe der Entgelttabelle eine höhere Stufe vorweg gewährt werden. Nach Ablauf der für das Erreichen der vorweg gewährten Stufe erforderlichen Zeit beginnt die Zeitberechnung für den nächsten Stufenaufstieg.

§ 21 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/der Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 5 beziehungsweise 6 jeweils verkürzt werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 5 beziehungsweise 6 jeweils verlängert werden. Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

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

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 6:

entfällt

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

a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,

b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 24 bis zu 26 Wochen, soweit die Beschäftigten in dieser Zeit Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss erhalten,

c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,

d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches beziehungsweise 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 derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 25,00 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 beziehungsweise weniger als 50,00 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhalten die Beschäftigten während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebetrag von monatlich 25,00 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) beziehungsweise 50,00 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 2 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrags.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

§ 22 Jahressonderzahlung

(1) Beschäftigte, die am 1. Dezember seit mindestens sechs Monaten in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Sonderzahlung.

Davon abweichend kann im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses im Sinne des § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV vereinbart werden, dass anstelle einer Sonderzahlung ein Zuschlag zum Stundenentgelt in Höhe von 0,60 Euro gezahlt wird. Ein Anspruch auf Jahressonderzahlung besteht in diesem Fall nicht.

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt 83 vom Hundert des den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich jeweils gezahlten monatlichen Tabellenentgelts (§ 19); unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraumes eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausge-

übt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

(3) Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem die Beschäftigten nicht wenigstens für einen Tag Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs gegen den Arbeitgeber haben.

Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Beschäftigte kein Entgelt erhalten haben wegen

a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie vor dem 1. Dezember diesen beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,

b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes,

c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Gesetz zur Einführung des Elterngelds bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

Die Verminderung unterbleibt ebenfalls für Kalendermonate, in denen Beschäftigten nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(4) Die Sonderzahlung wird im November ausgezahlt. Sofern keine Vereinbarung nach Absatz 1 Unterabsatz 2 getroffen ist, kann im Falle einer geringfügigen Beschäftigung gemäß § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV die Sonderzahlung in zwölf monatlichen Teilbeträgen zusammen mit dem monatlichen Entgelt ausgezahlt werden.

§ 23 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

(1) In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 12 Absatz 1 Unterabsatz 2 und Absatz 3 Satz 1, §§ 30, 31 und 32 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 gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Jahressonderzahlungen sowie vermögenswirksame Leistungen, Jubiläumszuwendung und Sterbegeld.

Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

a) Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zu Grunde zu legen. Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zu Grunde gelegt.

b) Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und Satz 2 zu ermitteln.

c) Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.

d) Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die Beschäftigten so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

(2) Entsprechendes gilt bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

§ 24 Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss und Nachweispflichten im Krankheitsfall

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

Protokollerklärung zu Absatz 1:

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

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3:

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

(4) Mit Beginn der siebten Woche der Arbeitsunfähigkeit wird ein Zuschuss zu den Barleistungen der gesetzlichen Krankenversicherung

nach einer Beschäftigungszeit

von mehr als drei Jahren bis zum Ende der 12. Woche,
von mehr als fünf Jahren bis zum Ende der 15. Woche,
von mehr als acht Jahren bis zum Ende der 18. Woche,
von mehr als zehn Jahren bis zum Ende der 26. Woche,

bis zur Höhe des Nettoentgelts gezahlt, höchstens jedoch bis zu dem sich aus einem Bruttoentgelt in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze ergebenden Nettoentgelt.

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

(5) Vollenden die Beschäftigten während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigende Beschäftigungszeit, wird der Krankengeldzuschuss so gezahlt, als wenn die Beschäftigten die längere Beschäftigungszeit bereits zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätten.

(6) Haben die Beschäftigten nicht sechs Monate wieder gearbeitet und werden sie aufgrund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig, wird die Entgeltfortzahlung beziehungsweise der Krankengeldzuschuss insgesamt nur für die nach Absatz 4 maßgebende Zeit gezahlt.

(7) Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt. § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt unberührt. Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 25 Vermögenswirksame Leistungen

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

§ 26 Jubiläumszuwendung

Die Beschäftigten erhalten nach einer ununterbrochenen Tätigkeit bei einem Arbeitgeber der Arbeiterwohlfahrt in Baden-Württemberg, unabhängig von dessen Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband der Arbeiterwohlfahrt, eine Jubiläumszuwendung. Die Höhe beträgt nach einer Tätigkeit

von 25 Jahren	300,00 Euro,
von 35 Jahren	400,00 Euro,
von 45 Jahren	500,00.

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

Protokollerklärung zu § 26:

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

§ 27 Sterbegeld

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

§ 28 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

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

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. Teilen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie beziehungsweise kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.
2. Soweit Arbeitgeber die Bezüge am 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat zahlen, können sie jeweils im Dezember eines Kalenderjahres den Zahltag vom 15. auf den letzten Tag des Monats gemäß Absatz 1 Satz 1 verschieben.

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

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

(3) Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht nur für einen Teil eines 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 (§ 12 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

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

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

(6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (zum Beispiel Zeitzuschläge) pauschaliert werden. Durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag kann zum Zwecke der Ersparnis von Beiträgen zur Sozialversicherung oder um die

Überschreitung der Versicherungspflichtgrenze in der Sozialversicherung zu vermeiden, gemäß § 4 Absatz 3 Tarifvertragsgesetz vereinbart werden, in welcher Höhe der Anspruch der Beschäftigten auf Vergütungsspitzenbeträge erlischt.

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

§ 29 Betriebliche Altersversorgung

(1.1) Für Beschäftigte, die in der Gruppenversicherung des Versorgungsverbands bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBL-U) versichert sind, gilt die Satzung in der jeweils gültigen Fassung.

(1.2) Für Altbeschäftigte werden Satzungsänderungen, die die Höhe des Beitrags und Verteilung der Beitragsanteile zwischen Arbeitgeber und Beschäftigter/Beschäftigtem verändern, nur wirksam, wenn sie durch die Tarifvertragsparteien geprüft und ausdrücklich genehmigt wurden. Entsprechendes gilt für Satzungsänderungen, die die Leistungen mehr als nur geringfügig ändern.

Protokollerklärung 1 zu § 29 Absatz 1.2:

Die Tarifvertragsparteien sind darüber einig, dass bei Leistungen, die auf Grund von Satzungsänderungen nicht mehr von der VBL-U erbracht werden, die Grundsätze der Mittelaufbringung unverändert bleiben.

Protokollerklärung 2 zu § 29 Absatz 1.2:

Für erstmals ab dem 1. Januar 2009 abgeschlossene Versicherungsverträge gilt auch für Altbeschäftigte Absatz 1.5.

(1.3.) Alle Beschäftigten haben in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis ab dem siebten Monat, ansonsten ab dem 13. Monat seit Beginn des Arbeitsverhältnisses, auf schriftlichen Antrag an den Arbeitgeber Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung in Form der Entgeltumwandlung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung, sofern sie bis zum Erreichen des in § 35 genannten Lebensjahres eine Versicherungszeit von 60 Kalendermonaten erreichen können.

(1.4.) Geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Gesetzbuches (SGB IV) haben nur Anspruch auf betriebliche Altersversorgung, wenn sie die vollen Rechte der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten. Dazu muss die/der Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit erklärt haben. Geringfügig Beschäftigte gemäß § 8 Absatz 1 Nummer 2, Absatz 2 und Absatz 3 SGB IV haben keinen Anspruch nach diesem Tarifvertrag.

(1.5.) Der Arbeitgeber erbringt, vorbehaltlich zwingender Satzungs- oder Versicherungsbedingungen, dazu einen Beitrag von 100 vom Hundert des von den Beschäftigten als ihre Beteiligung umgewandelten Betrags, maximal jedoch 4 vom Hundert des jeweils gezahlten monatlichen Tabellenentgeltes (§ 19).

Protokollerklärung zu § 29 Absatz 1.5:

Soweit die Satzung abweichende Vereinbarungen zulässt, gelten die tariflichen Regelungen als solche.

(1.6) Treten die Voraussetzungen nach Absatz 3 im Laufe eines Kalendermonats ein, entsteht der Anspruch auf Versicherung und den Arbeitgeberbeitrag mit Beginn des auf den Antrag folgenden Kalendermonats.

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

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

(1.9.) Bei Neuabschlüsse und Tarifwechsel sind gezillmerte Versicherungstarife unzulässig. Bestehende Versicherungsverträge werden davon nicht berührt.

Protokollerklärung zu § 29 Absatz 1.9.:

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

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

§ 30 Erholungsurlaub

(1) Die Beschäftigten haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts.

(2) Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch für die Beschäftigten 29 Arbeitstage in jedem Kalenderjahr.

Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

Verbleibt nach Berechnung des Urlaubs nach den Unterabsätzen 2 und 3 ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.

Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt oder angetreten werden. Er kann auch in Teilen genommen werden; dabei muss der Urlaub in ganzen Tagen genommen werden.

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

a) Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person der/des Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres genommen werden. Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen genommen worden ist, verfällt.

b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhalten die Beschäftigten als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 2; § 5 Bundesurlaubsgesetz 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 fort zu zahlende Entgelt wird zu dem in § 28 Absatz 1 genannten Zeitpunkt gezahlt.

(4) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Der Urlaubsanspruch ist nicht mehr erfüllbar und daher nicht abzugelten, wenn die beim Ausscheiden beziehungsweise beim Eintritt des Ruhens arbeitsunfähigen Beschäftigten die Arbeitsfähigkeit bis zum Ablauf der in Absatz 3 genannten Fristen nicht wieder erlangen.

(5) Die Beschäftigten an Schulen, Bildungsstätten, Heimschulen, Internaten und ähnlichen Einrichtungen haben den Urlaub in der Regel während der unterrichtsfreien Zeit zu nehmen. Dies gilt nicht, soweit sie ihre Tätigkeit ausschließlich oder überwiegend außerhalb der unterrichtsfreien Zeit zu erbringen haben. Beschäftigte in Kur- und Erholungseinrichtungen, Saisonbetrieben und ähnlichen Einrichtungen haben den Urlaub in der Regel außerhalb der Saison zu nehmen.

(6) Ist den Beschäftigten verhaltensbedingt außerordentlich gekündigt worden oder haben die Beschäftigten das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der den Beschäftigten in gesetzlicher Höhe und bei Anwendung des Absatzes 3 Buchstabe b) zustehen würde.

§ 31 Zusatzurlaub

(1) Beschäftigte, deren Arbeitszeit in die Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr fällt, erhalten pro 130 geleistete Nachtarbeitsstunden einen Arbeitstag Zusatzurlaub im Kalenderjahr.

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

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahrs auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs für Nachtarbeit.

§ 30 Absatz 2 Unterabsatz 3 gilt entsprechend.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

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

(2) Zusatzurlaub wird nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstage im Urlaubsjahr gewährt.

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

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

§ 32 Arbeitsbefreiung

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

a) Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes

1 Arbeitstag

b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, er Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils

2 Arbeitstage

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

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

f)	ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss	erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

(2) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als die/der Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die/der Beschäftigte hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

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

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

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

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

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

§ 33 Führung auf Probe

(1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrags zulässig. Die beiderseitigen Kündigungsrechte sowie § 35 bleiben unberührt.

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

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

§ 34 Führung auf Zeit

(1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrags sind zulässig:

a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,

b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

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

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

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

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

§ 35 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf

a) mit Ablauf des Monats, in dem die Beschäftigten das für sie maßgebliche Lebensjahr für den ungekürzten Bezug einer Rente wegen Alters vollendet haben,

b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die Beschäftigten voll oder teilweise erwerbsgemindert sind. Die Beschäftigten haben den Arbeitgeber von der Zustellung des 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 Integrationsamts noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamts. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf

Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet beziehungsweise ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die Beschäftigten nach ihrem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnten, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und die Beschäftigten innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre Weiterbeschäftigung schriftlich beantragen.

(4) Verzögern die Beschäftigten schuldhaft den Rentenantrag oder beziehen sie Altersrente nach § 236 oder § 236 a SGB VI oder sind sie nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 8 Absatz 1 bestimmten Ärztin/Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem den Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) Sollen die Beschäftigen, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a) geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 36 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis kann von den Beschäftigten und vom Arbeitgeber unter Einhaltung der nachstehenden Fristen ordentlich gekündigt werden. Die Frist beträgt beiderseits

bei einer Beschäftigungszeit von bis zu 6 Monaten	2 Wochen,
bei einer Beschäftigungszeit	
von mehr als 6 Monaten bis zu 5 Jahren	6 Wochen,
von mehr als 5 Jahren	3 Monate
zum Schluss eines Kalendermonats,	
von mehr als 8 Jahren	4 Monate,
von mehr als 10 Jahren	5 Monate,
von mehr als 12 Jahren	6 Monate
zum Schluss eines Kalendervierteljahres.	

(2) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

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

Der ununterbrochen zurückgelegten Zeit stehen gleich:

a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,

b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 24 bis zu 26 Wochen, soweit die Beschäftigten in dieser Zeit Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss erhalten,

c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,

d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches beziehungsweise betriebliches Interesse anerkannt hat,

e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,

f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

§ 37 Zeugnis

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).

(2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

(3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).

(4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

§ 38 Reisekosten

(1) Vorbehaltlich einer mitbestimmten betrieblichen Regelung richtet sich die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen nach den für die Bediensteten des Landes Baden-Württemberg jeweils geltenden Vorschriften. Abweichend hiervon kann der Arbeitgeber mit den Beschäftigten die Reisekostenerstattung im Rahmen der steuerrechtlichen Möglichkeiten vereinbaren.

(2) Der Arbeits- und Einsatzbereich, für den Reisekosten nicht gewährt werden, ist durch Dienstanweisung besonders festzulegen.

§ 39 Altersteilzeit

Für die Regelung der Altersteilzeit gilt der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit für die Arbeitnehmerinnen der Arbeiterwohlfahrt vom 8. Dezember 2005 (TV-ATZ II), abgeschlossen zwischen dem AWO-Bundesverband und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft. § 12 Absatz 1 Unterabsatz 4 bleibt unberührt.

§ 40 Dienst und Schutzkleidung

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

§ 41 Ausschlussfrist

(1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber dem Arbeitsvertragspartner geltend gemacht werden.

(2) Ansprüche aus unerlaubten oder mit Strafe bedrohten Handlungen bleiben unberührt.

§ 42 Inkrafttreten

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2009 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, frühestens zum 31. Dezember 2010 schriftlich gekündigt werden.

Protokollnotiz zu Absatz 2:

Sofern im Zusammenhang mit den Tarifverhandlungen über eine neue Entgeltordnung oder im Zusammenhang mit dem Abschluss einer neuen Entgeltordnung im Tarifbereich TVöD-B VKA Veränderungen von Mantelbestimmungen vereinbart werden, die mit den Regelungen des TV-AWO-BW identisch sind oder im wesentlichen identisch sind, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien zur Aufnahme von Tarifverhandlungen, mit dem Ziel einer entsprechenden Anpassung des TV-AWO-BW.

(3) Die Anlage A zu § 19 Absatz 2 (Entgelttabelle) ist mit einer Frist von drei Wochen zum 31. Januar 2010 schriftlich kündbar. § 22 (Jahressonderzahlung) ist mit einer Frist von drei Wochen zum 30. September 2009 schriftlich kündbar.

Berlin/Stuttgart, den 18. Dezember 2008

Arbeitgeberverband AWO Deutschland e. V.	ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirk Baden-Württemberg
Andreas Johnsen	Dagmar Schorsch-Brandt
Gero Kettler	Günter Busch

Anlage A

zu § 19 Tabellenentgelt TV AWO BW vom 18. Dezember 2008

Tabelle Entgeltgruppen (Entgelttabelle) TV AWO BW ab 1. Januar 2009 – monatlich in Euro

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.493,98	3.882,20	4.026,75	4.543,00	4.935,35	
14	3.159,45	3.510,50	3.717,00	4.026,75	4.501,70	
13	2.908,55	3.231,73	3.407,25	3.747,98	4.222,93	
12	2.601,90	2.891,00	3.304,00	3.665,38	4.130,00	
11	2.508,98	2.787,75	2.994,25	3.304,00	3.753,14	
10	2.416,05	2.684,50	2.891,00	3.097,50	3.489,85	
9[1]	2.127,98	2.364,43	2.488,33	2.818,73	3.076,85	[2]
8	1.988,60	2.209,55	2.312,80	2.405,73	2.508,98	2.574,02[3]
7	1.858,50[4]	2.065,00	2.199,23	2.302,48	2.379,91	2.452,19
6	1.821,33	2.023,70	2.126,95	2.225,04	2.292,15	2.359,26[5]
5	1.742,86	1.935,94	2.034,03	2.132,11	2.204,39	2.256,01
4	1.654,07[6]	1.837,85	1.961,75	2.034,03	2.106,30	2.148,63
3	1.626,19	1.806,88	1.858,50	1.941,10	2.003,05	2.058,84
2	1.496,09	1.662,33	1.713,95	1.765,58	1.879,15	1.997,89
1 S		1.350,00	1.400,00	1.450,00	1.530,00	1.610,00
1		1.327,80	1.352,58	1.383,55	1.412,46	1.486,80

zu Anlage A

zu § 19 Tabellenentgelt TV AWO BW vom 18. Dezember 2008

für Beschäftigte im Pflegedienst:

1)

Entgelt-gruppe			Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
9 b			2.576,09	2.736,13	2.932,30	3.118,15

2) 3.283,35
3) 2.615,32
4) 1.910,13
5) 2.416,05
6) 1.705,69

Anlage 2

zum TV AWO BW vom 18. Dezember 2008

Sonderregelung zum TV AWO BW für Beschäftigte im Beschäftigungs- und Qualifizierungsbereich

§ 1 Zielsetzung

Zur Abwendung einer wirtschaftlichen Existenzbedrohung eines Arbeitgebers oder eines wirtschaftlich selbstständigen Teilbereichs eines Arbeitgebers im Beschäftigungs- und Qualifizierungsbereich, die bei Beibehaltung des gesamten Leistungsangebots entstehen würde, kann eine Anwendungsvereinbarung mit dem Ziel der Beschäftigungssicherung geschlossen werden.

Protokollerklärung zu § 1 Absatz 1:

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

Die Anwendungsvereinbarung ist zwischen dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e. V. und dem Arbeitgeber einerseits sowie der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di, Landesbezirksleitung Baden-Württemberg, andererseits abzuschließen.

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

In der Anwendungsvereinbarung soll festgelegt werden, dass betriebsbedingte Kündigungen während der Laufzeit ausgeschlossen sind. Ausnahmen sind ausdrücklich und begründet in die Anwendungsvereinbarung aufzunehmen. Die Inanspruchnahme dieser Ausnahmen setzt die vorherige Prüfung und Zustimmung durch ver.di im Einzelfall voraus.

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

Die Anwendungsvereinbarung endet bei Austritt des Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e. V. sowie bei einer Kündigung der Anwendungsvereinbarung mit Ablauf der Kündigungsfrist ohne Nachwirkung.

§ 2 Anwendungsvereinbarung

Befindet sich der Arbeitgeber oder der wirtschaftlich selbstständige Teilbereich in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation, die zu einem dauerhaften Fortfall eines Teils des Leistungsangebots und zu einem erheblichen Fortfall von Arbeitsplätzen führen würde, kann in einer Anwendungsvereinbarung geregelt werden, dass bis zu einem Gesamtvolumen von 9 vom Hundert des Entgelts jeder und jedes Beschäftigten

- die monatliche Tabellenentgelte abgesenkt werden und/oder
- einmalige Zahlungen gemindert oder ausgeschlossen werden und/oder
- Zuschläge und Zulagen gemindert oder ausgeschlossen werden und/oder
- in der zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung der Arbeitgeberzuschuss vermindert oder eine Arbeitnehmerbeteiligung vereinbart oder erhöht wird und/oder
- die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Beschäftigten des Bundes (derzeit 39 Stunden) ohne oder ohne volle Erhöhung des Entgelts erhöht wird oder die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit unter entsprechender vollständiger oder teilweiser Anpassung des Entgelts herab gesetzt wird.

Die Auswirkungen der Arbeitszeitänderungen auf die nicht in Vollzeit Beschäftigten sind in der Anwendungsvereinbarung zu regeln.

Die Vereinbarung einer befristeten Verlängerung der Arbeitszeit bis auf das Niveau der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des Bundes (zur Zeit 39 Stunden) ist an die gemeinsame Feststellung gebunden, dass die Erreichung der Ziele Beschäftigungssicherung und Abwehr einer wirtschaftlichen Gefährdung des Arbeitgebers bzw. des wirtschaftlich selbständigen Teilbereichs trotz Ausschöpfung der anderen Maßnahmen nicht zu erreichen ist.

Protokollerklärung 1 zu § 2:

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

Protokollerklärung 2 zu § 2:

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

Beschäftigte, für die andere Sonderregelungen gelten, sind für deren Geltungszeit in der Anwendungsvereinbarung auszunehmen.

Ebenso können Beschäftigte, die ab dem 1. Januar 2009 eingestellt wurden und in die Stufen 1 oder 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe des TV-AWO BW zugeordnet sind, in der Anwendungsvereinbarung ausgenommen werden.

§ 3 Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung

Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung sind:

a) ein Antrag des Arbeitgebers,

b) die schriftliche Darlegung und eingehende Erläuterung der wirtschaftlichen Situation des Arbeitgebers oder des wirtschaftlich selbstständigen Teils,

c) die Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu b).

Die erforderlichen Unterlagen sind:

aa) der Jahresabschluss der Vorperiode bzw. das Testat der Wirtschaftsprüfung für den wirtschaftlich selbstständigen Teil der Einrichtung,

bb) die Wirtschaftsplanung der laufenden Periode und wenn vorhanden für die nächste Periode,

cc) eine Erläuterung der Kalkulationsgrundlagen für abzugebende Projektangebote und der Einfluss der Maßnahmen nach Ziffer 2 darauf,

dd) Ausschreibungstexte der Kostenträger für vergangene Projekte und eine Erläuterung der Vergabeentscheidungen dazu, soweit diese dem Arbeitgeber vorliegen bzw. bekannt sind.

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

§ 4 Inhalt der Anwendungsvereinbarung

In die Anwendungsvereinbarung sind die Gründe, die zu den darin vereinbarten Maßnahmen führen, aufzunehmen. Wird die Anwendungsvereinbarung für einen wirtschaftlich selbstständigen Teil einer Einrichtung abgeschlossen, ist dieser Teil zu bezeichnen und mit einer Liste der von der Anwendungsvereinbarung betroffenen Beschäftigten zu kennzeichnen. Bei einer Änderung der Arbeitsplätze und im Fall von Neubesetzungen ist diese Liste vom Arbeitgeber entsprechend fortzuschreiben und bei Bedarf den Tarifvertragsparteien vorzulegen.

§ 5 Inkrafttreten/Kündigung

Diese Sonderregelung tritt, zeitgleich mit dem TV AWO BW, am 1. Januar 2009 in Kraft.

Diese Sonderregelung kann unabhängig von der Laufzeit und den Kündigungsfristen des TV AWO BW von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2009, ohne Nachwirkung gekündigt werden.

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

Berlin/Stuttgart, den 18. Dezember 2008

Arbeitgeberverband AWO Deutschland e. V.	ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirk Baden-Württemberg
Andreas Johnsen	Dagmar Schorsch-Brandt
Gero Kettler	Günter Busch

Anlage 3

zum TV AWO BW vom 18. Dezember 2008

Sonderregelung für Beschäftigte in ambulanten Diensten

§ 1 Zielsetzung

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

Protokollerklärung zu § 1 Absatz 1:

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

Die Anwendungsvereinbarung ist zwischen dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e. V. und dem Arbeitgeber einerseits sowie der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di, Landesbezirksleitung Baden-Württemberg, andererseits abzuschließen.

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

In der Anwendungsvereinbarung soll festgelegt werden, dass betriebsbedingte Kündigungen während der Laufzeit ausgeschlossen sind. Ausnahmen sind ausdrücklich und begründet in die Anwendungsvereinbarung aufzunehmen. Inanspruchnahme dieser Ausnahmen setzt die vorherige Prüfung und Zustimmung durch ver.di im Einzelfall voraus.

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

Die Anwendungsvereinbarung endet bei Austritt des Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e. V. sowie bei einer Kündigung der Anwendungsvereinbarung mit Ablauf der Kündigungsfrist ohne Nachwirkung.

§ 2 Anwendungsvereinbarung

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

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

Protokollerklärung 1 zu § 2:

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

Protokollerklärung 2 zu § 2:

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

Beschäftigte, für die andere Sonderregelungen gelten, sind für deren Geltungszeit in der Anwendungsvereinbarung auszunehmen. Ebenso können Beschäftigte, die ab dem 1. Januar 2009 eingestellt wurden und in die Stufen 1 oder 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe des TV AWO BW zugeordnet sind, in der Anwendungsvereinbarung ausgenommen werden.

§ 3 Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung

Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung sind:

a) ein Antrag des Arbeitgebers,

b) die schriftliche Darlegung und eingehende Erläuterung der Situation des Arbeitgebers oder des wirtschaftlich selbstständigen Teils,

c) die Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu b).

Die erforderlichen Unterlagen sind:

aa) der Jahresabschluss der Vorperiode bzw. das Testat der Wirtschaftsprüfung für den wirtschaftlich selbstständigen Teil der Einrichtung,

bb) die Wirtschaftsplanung der laufenden Periode und wenn vorhanden für die nächste Periode,

cc) eine Erläuterung der Kalkulationsgrundlagen für den Betrieb des ambulanten Dienstes und der Einfluss der Maßnahmen nach Ziffer 2 darauf,

dd) bisherige Vergütungsvereinbarungen der Kostenträger und eine Erläuterung von deren Grundlagen, soweit diese dem Arbeitgeber vorliegen bzw. bekannt sind.

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

§ 4 Inhalt der Anwendungsvereinbarung

In die Anwendungsvereinbarung sind die Gründe, die zu den darin vereinbarten Maßnahmen führen, aufzunehmen. Wird die Anwendungsvereinbarung für einen wirtschaftlich selbstständigen Teil einer Einrichtung abgeschlossen, ist dieser zu bezeichnen und mit einer Liste der von der Anwendungsvereinbarung betroffenen Beschäftigten zu kennzeichnen. Bei einer Änderung der Arbeitsplätze und im Fall von Neubesetzungen ist diese Liste vom Arbeitgeber entsprechend fortzuschreiben und bei Bedarf den Tarifvertragsparteien vorzulegen.

§ 5 Inkrafttreten/Kündigung

Diese Sonderregelung tritt, zeitgleich mit dem TV AWO BW, am 1. Januar 2009 in Kraft.

Diese Sonderregelung kann unabhängig von der Laufzeit und den Kündigungsfristen des TV AWO BW von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2009, ohne Nachwirkung gekündigt werden.

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

Berlin/Stuttgart, den 18. Dezember 2008

Arbeitgeberverband AWO Deutschland e. V.	ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirk Baden-Württemberg
Andreas Johnsen	Dagmar Schorsch-Brandt
Gero Kettler	Günter Busch

Anhang A zu § 20

zum TV AWO BW vom 18. Dezember 2008

Besondere Stufenregelungen

für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte

I.

(1) Abweichend von § 20 Absatz 1 ist Endstufe

a) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
- Vergütungsgruppe X BMT-AW II,
- Vergütungsgruppe IX BMT-AW II nach Aufstieg aus X,
- Lohngruppe 1 BMT-AW II mit ausstehendem Aufstieg nach 1a,
- Lohngruppe 1a BMT-AW II,

b) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
- Lohngruppe 9 BMT-AW II,

c) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
- Vergütungsgruppe Vb BMT-AW II ohne Aufstieg nach IVb,
- Vergütungsgruppe Vb BMT-AW II nach Aufstieg aus Vc,
- Vergütungsgruppe Vb BMT-AW II nach Aufstieg aus VI (Lehrkräfte),

d) in der Entgeltgruppe 15 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
- Vergütungsgruppe Ib BMT-AW II mit ausstehendem Aufstieg nach Ia.

(2) Abweichend von § 20 Absatz 2 werden Beschäftigte mit Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Vb BMT-AW II mit ausstehendem Aufstieg nach IVb und IVa der Stufe 1 zugeordnet.

(3) Abweichend von § 20 Absatz 2 Satz 1 ist in der Entgeltgruppe 1S Eingangsstufe die Stufe 2.

(4) Abweichend von § 20 Absatz 3 Satz 1 gelten für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:

a) In der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 nach sieben Jahren in Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend der Lohngruppe 9 BMT-AW II erreicht.

b) In der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 5 nach neun Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Vb BMT-AW II ohne Aufstieg nach IVb und der Vergütungsgruppe Vb BMT-AW II nach Aufstieg aus Vc erreicht.

c) In der Entgeltgruppe 1S werden die Stufen 3 bis 6 nach jeweils 4 Jahren erreicht.

II.

(1) Abweichend von § 20 Absatz 1 ist für die Beschäftigten im Pflegedienst (BMT-AW II) Eingangsstufe

a) in den Entgeltgruppen 9 und 11 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
- AW-KrT XI mit Aufstieg nach AW-KrT XII,
- AW-KrT VIII mit Aufstieg nach AW-KrT IX,
- AW-KrT VII mit Aufstieg nach AW-KrT VIII (9 b),

b) in den Entgeltgruppen 7 und 9 bis 12 die Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend
- AW-KrT XII mit Aufstieg nach AW-KrT XIII,
- AW-KrT X mit Aufstieg nach AW-KrT XI,
- AW-KrT IX mit Aufstieg nach AW-KrT X,
- AW-KrT VI mit Aufstieg nach AW-KrT VII,
- AW-KrT VII ohne Aufstieg,
- AW-KrT VI ohne Aufstieg,

c) in der Entgeltgruppe 7 die Stufe 2 bei Tätigkeiten entsprechend
- AW-KrT Va mit Aufstieg nach AW-KrT VI,
- AW-KrT V mit Aufstieg nach AW-KrT Va und weiterem Aufstieg nach AW-KrT VI,
- AW-KrT V mit Aufstieg nach AW-KrT Va,

(1a) Abweichend von § 20 Absatz 2 ist für Beschäftigte im Pflegedienst (BMT-AW II), die Pflegehilfstätigkeiten erbringen und nicht mindestens über eine einjährige Ausbildung/Abschlussprüfung verfügen, in der Entgeltgruppe 3 Eingangsstufe die Stufe 1, auch bei vorhandener Berufserfahrung.

(2) Abweichend von § 20 Absatz 1 Satz 1 ist für die Beschäftigten im Pflegedienst (BMT-AW II) Endstufe in den Entgeltgruppen 7 und 9 bis 11 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
- AW-KrT X mit Aufstieg nach AW-KrT XI,
- AW-KrT IX mit Aufstieg nach AW-KrT X,
- AW-KrT VI mit Aufstieg nach AW-KrT VII,
- AW-KrT VII ohne Aufstieg,
- AW-KrT VI ohne Aufstieg,
- AW-KrT IV mit Aufstieg nach AW-KrT V,

sowie

für die Beschäftigten im Pflegedienst (BMT-AW II), die Pflegehilfstätigkeiten erbringen und nicht mindestens über eine einjährige Ausbildung/Abschlussprüfung verfügen, in der Entgeltgruppe 3 Endstufe die Stufe 5.

(3) Abweichend von § 20 Absatz 3 Satz 1 gelten für die Beschäftigten im Pflegedienst (BMT-AW II) für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:

a) in der Entgeltgruppe 12 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe AW-KrT XII mit Aufstieg nach AW-KrT XIII,

b) in der Entgeltgruppe 11 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe AW-KrT X mit Aufstieg nach AW-KrT XI,

c) in der Entgeltgruppe 10 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe AW-KrT IX mit Aufstieg nach AW-KrT X,

d) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 6 nach zwei Jahren in Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe AW-KrT VIII mit Aufstieg nach AW-KrT IX,

e) in der Entgeltgruppe 9 (9b) wird die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe AW-KrT VII mit Aufstieg nach AW-KrT VIII BMT-AW II,

f) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppen AW-KrT VI mit Aufstieg nach VII, AW-KrT VII ohne Aufstieg,

g) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe AW-KrT VI ohne Aufstieg,

h) in der Entgeltgruppe 3 wird für die Beschäftigten im Pflegedienst (BMT-AW II), die Pflegehilfstätigkeit erbringen und nicht mindestens über eine einjährige Ausbildung/Abschlussprüfung verfügen, die Stufe 2 nach 4 Jahren, die Stufe 3 nach 4 Jahren, die Stufe 4 nach 4 Jahren und die Stufe 5 nach 3 Jahren

erreicht.

Anhang zu den Anlagen A und B

zum TV AWO BW vom 18. Dezember 2008

Beschäftigte im Pflegedienst

Abweichend von § 19 Absatz 2 TV AWO BW erhalten die Beschäftigten im Pflegedienst (Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale zum Bundes-Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt - BMT-AW II - Teil II)

a) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen AW-KrT Va mit Aufstieg nach AW-KrT VI, Kr. V mit Aufstieg nach Kr. Va und weiterem Aufstieg nach AW-KrT VI
   - in der Stufe 2 den Tabellenwert der Stufe 3
   - in der Stufe 3 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 3,
   - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
   - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 3,
   - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 4.

b) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen AW-KrT V mit Aufstieg nach AW-KrT VI
   - in der Stufe 1 den Tabellenwert der Stufe 2,
   - in der Stufe 2 den Tabellenwert der Stufe 3,
   - in der Stufe 3 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 3,
   - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
   - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 3,
   - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 4.

c) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe AW-KrT V mit Aufstieg nach AW-KrT Va
   - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
   - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 5,
   - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 6,

d) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe AW-KrT IV mit Aufstieg nach AW-KrT V und weiterem Aufstieg nach AW-KrT Va
   - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,
   - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 5,
   - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 6.

e) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe AW-KrT IV mit Aufstieg nach AW-KrT V
   - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,

- in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 5.

f) in der Entgeltgruppe 4 bei Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen AW-KrT II mit Aufstieg nach AW-KrT III und weiterem Aufstieg nach AW-KrT IV sowie AW-KrT III mit Aufstieg nach AW-KrT IV
   - in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 6 Stufe 4,
   - in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 6 Stufe 5,
   - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 6 Stufe 6.

g) in der Entgeltgruppe 3 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe AW-KrT I mit Aufstieg nach AW-KrT II
   - in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 4 Stufe 6.