

AGV Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.

Tarifwerk AWO Hamburg

Vorbemerkung:

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

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

Stand: 09.03.2022

Inhaltsverzeichnis

TV AWO Hamburg	1
§ 1 Persönlicher und räumlicher Geltungsbereich	2
§ 2 Sonderregelungen für Auszubildende	3
§ 3 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit	5
§ 4 Allgemeine Arbeitsbedingungen	5
§ 5 Versetzung, Abordnung und Personalgestellung	6
§ 6 Qualifizierung	8
§ 7 Regelmäßige Arbeitszeit	10
§ 8 Sonderformen der Arbeit	13
§ 9 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft	15
§ 10 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	17
§ 11 Arbeitszeitkonto	19
§ 12 Teilzeitbeschäftigung	20
§ 13 Eingruppierung	21
§ 13a Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (ohne Kindertagesstätten, ohne Zuwendungsbereich)	22
§ 13b Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten	24
§ 13c Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst im Zuwendungsbereich	26
§ 14 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit	26
§ 15 Tabellenentgelt	27
§ 16 Stufen der Entgelttabelle	27
§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen	29
§ 18 Jahressonderzahlung	31
§ 19 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung	33
§ 20 Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss und Nachweispflichten im Krankheitsfall	34
§ 21 Vermögenswirksame Leistungen	36
§ 22 Jubiläumswendung	36
§ 23 Sterbegeld	37
§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgeltes	37
§ 25 Betriebliche Altersversorgung	39
§ 26 Erholungsurlaub	40
§ 27 Zusatzurlaub	42
§ 28 Sonderurlaub	43
§ 29 Arbeitsbefreiung	43

§ 30 Führung auf Probe	46
§ 31 Führung auf Zeit	46
§ 32 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung	47
§ 33 Kündigung des Arbeitsverhältnisses.....	48
§ 34 Zeugnis	50
§ 35 Reisekosten	50
§ 36 - unbesetzt -	50
§ 37 Schutzkleidung	51
§ 38 Ausschlussfrist.....	51
§ 39 Inkrafttreten, Laufzeit	51
Anlage C zu § 15 TV AWO Hamburg (ab 1. April 2021)	53
Anlage C zu § 15 TV AWO Hamburg (ab 1. April 2022)	54
Anlage D zu § 15 TV AWO Hamburg (ab 1. April 2021)	55
Anlage D zu § 15 TV AWO Hamburg (ab 1. April 2022)	56
Anhang zur Anlage D	57
Anlage D-Ki Tas zu § 15 TV AWO Hamburg (ab 1. April 2021).....	69
Anlage D-Ki Tas zu § 15 TV AWO Hamburg (ab 1. April 2022).....	70
Anhang zur Anlage D-Ki tas	71
Anlage E zu § 15 TV AWO Hamburg	76
Anhang zur Anlage E.....	77
Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst.....	77
Vorbemerkungen	77
1. Leiterinnen von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung.....	78
Vorbemerkungen	78
Entgeltgruppe S 18.....	78
Entgeltgruppe S 17.....	78
Entgeltgruppe S 16.....	79
Entgeltgruppe S 15.....	79
2. Leiterinnen von Kindertagesstätten	80
Vorbemerkung	80
Entgeltgruppe S 18.....	80
Entgeltgruppe S 17.....	80
Entgeltgruppe S 16.....	80
Entgeltgruppe S 15.....	80

Entgeltgruppe S 13.....	81
Entgeltgruppe S 9.....	81
3. Leiterinnen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderungen oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung	82
Vorbemerkung	82
Entgeltgruppe S 18.....	82
Entgeltgruppe S 17.....	82
Entgeltgruppe S 16.....	82
Entgeltgruppe S 15.....	83
Entgeltgruppe S 11a.....	83
4. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten/Psychagogen, Bewährungshelfer, Heilpädagogen	84
Vorbemerkung	84
Entgeltgruppe S 18.....	84
Entgeltgruppe S 17.....	84
Entgeltgruppe S 15.....	85
Entgeltgruppe S 14.....	85
Entgeltgruppe S 12.....	86
Entgeltgruppe S 11b.....	86
Entgeltgruppe S 9.....	86
Entgeltgruppe S 8b.....	86
5. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst.....	89
Vorbemerkung	89
Entgeltgruppe S 8b.....	89
Entgeltgruppe S 7.....	89
Entgeltgruppe S 4.....	89
6. Erzieherinnen, Kinderpflegerinnen	90
Vorbemerkung	90
Entgeltgruppe S 17.....	90
Entgeltgruppe S 15.....	90
Entgeltgruppe S 9.....	90
Entgeltgruppe S 8b.....	91
Entgeltgruppe S 8a.....	91
Entgeltgruppe S 4.....	91
Entgeltgruppe S 3.....	91
Entgeltgruppe S 2.....	92

TV-Ü AWO Hamburg 94

§ 1 Geltungsbereich.....	95
§ 2 Ablösung bisheriger Tarifverträge durch den TV AWO Hamburg.....	95
§ 3 Überleitung in den TV AWO Hamburg.....	96
§ 4 Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen	96
§ 5 Vergleichsentgelt	97
§ 6 Stufenzuordnung der Beschäftigten	99
§ 7 Nachteilsausgleich.....	102
§ 8 Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege für Angestellte	104
§ 9 Vergütungsgruppenzulagen.....	106
§ 10 Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit.....	107
§ 11 Kinderbezogene Entgeltbestandteile	108
§ 11a Erholungsurlaub.....	109
§ 12 Vermögenswirksame Leistungen.....	110
§ 13 Krankengeldzuschuss.....	110
§ 14 - unbesetzt -	110
§ 15 Abgeltung.....	110
§ 16 Eingruppierung	111
§ 17 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 31. Dezember 2008.....	113
§ 18 Entgeltgruppe 2 Ü.....	113
§ 19 Abrechnung unständiger Bezügebestandteile	114
§ 19a Überleitung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst.....	114
§ 19b Überleitung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten	120
§ 19c Besondere Regelungen für am 31. Dezember 2016 nach dem Anhang zur Anlage D zum TV AWO Hamburg eingruppierte Beschäftigte und weitere Regelungen	126
§ 19d Besondere Regelung für am 31. Dezember 2016 nach dem Anhang zur Anlage D- KiTas zum TV AWO Hamburg eingruppierte Beschäftigte und weitere Regelungen	129
§ 19e Überleitung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst im Zuwendungsbereich aus der bisherigen Entgeltgruppe 9 ohne besondere Stufenlaufzeiten in die Entgeltgruppe 9b am 1. Januar 2019.....	130
§ 19f Überleitung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst im Zuwendungsbereich am 1. Januar 2020	131
§ 20 Inkrafttreten, Laufzeit	134
Anlage 1 zum TV-Ü AWO Hamburg vom 19. Februar 2009.....	135
Anlage 2 zum TV-Ü AWO Hamburg.....	137

TV-Prakt AWO Hamburg 139

§ 1 Geltungsbereich..... 140
§ 2 Anzuwendende Bestimmungen 140
§ 3 Fortzahlung des Entgelts in besonderen Fällen 141
§ 4 Höhe der Praktikantenvergütung 141
§ 5 Inkrafttreten/Laufzeit 142

TV-Fahrradleasing AWO Hamburg 143

§ 1 Geltungsbereich..... 144
§ 2 Grundsätze der Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings..... 144
§ 3 Nutzungsdauer 145
§ 4 Ausgestaltung 145
§ 5 Inkrafttreten..... 146

TV AWO Hamburg

Lesefassung

**Tarifvertrag für die Beschäftigten
der Arbeiterwohlfahrt Hamburg**

(TV AWO Hamburg)

vom 19. Februar 2009

in der Fassung des

1. Änderungstarifvertrages (TV Tarifierhöhung 2012 AWO Hamburg) vom 25. Mai 2012;
2. Änderungstarifvertrages (TV Tarifierhöhung 2014/2015 AWO Hamburg) vom 15. Oktober 2014;
3. Änderungstarifvertrages vom 12. September 2016;
4. Änderungstarifvertrages vom 4. Juli 2017;
5. Änderungstarifvertrages vom 30. Juli 2018;
6. Änderungstarifvertrages vom 25. November 2020;
7. Änderungstarifvertrages (TV Tarifpflege AWO Hamburg) vom 29. Oktober 2021.

- gültig ab 1. April 2021 -

§ 1

Persönlicher und räumlicher Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt mit eventuellen Sonderregelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Mitglieder der Gewerkschaft ver.di sind und die beim Arbeiterwohlfahrt Landesverband Hamburg e.V. beschäftigt sind.
- (2) Unter den persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen nicht:
- a) Leitende Angestellte im Sinne von § 5 Absatz 3 BetrVG, sofern ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, sowie Beschäftigte, die ein Entgelt erhalten, das um mindestens 10 % über die höchste Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages 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, im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV
 - 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 §§ 88 ff. SGB III gewährt werden,
 - g) Beschäftigte, die Arbeiten nach den § 443 SGB III verrichten,
 - h) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten, soweit nicht in § 2 geregelt,
 - i) Zivildienstleistende, Honorarkräfte, Teilnehmer am Freiwilligen Sozialen Jahr.

§ 2

Sonderregelungen für Auszubildende

(1) Für Auszubildende, deren Ausbildungsverhältnis beim AWO Landesverband Hamburg e.V. sich nach dem BBiG richtet, findet dieser Tarifvertrag ausschließlich im Rahmen der nachfolgenden Absätze Anwendung.

(2) ¹Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende

ab dem 1. April 2021

im ersten Ausbildungsjahr 998,27 Euro,

im zweiten Ausbildungsjahr 1.051,41 Euro,

im dritten Ausbildungsjahr 1.100,16 Euro,

im vierten Ausbildungsjahr 1.167,80 Euro,

ab dem 1. April 2022

im ersten Ausbildungsjahr 1.023,27 Euro,

im zweiten Ausbildungsjahr 1.076,41 Euro,

im dritten Ausbildungsjahr 1.125,16 Euro,

im vierten Ausbildungsjahr 1.192,80 Euro.

²Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig, wie das den Beschäftigten des Ausbildenden gezahlte Entgelt.

(3) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das JArbSchG fallen, richten sich nach den für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgeblichen Bestimmungen des TV AWO Hamburg vom 19. Februar 2009 über die Arbeitszeit.

(4) ¹Auszubildende erhalten in jedem Urlaubsjahr 29 Ausbildungstage Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgeltes (Abs. 2). ²Im Übrigen kommen die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen zum Erholungsurlaub zur Anwendung.

³Der Erholungsurlaub ist vorrangig zusammenhängend und nur während den unterrichtsfreien Zeiten zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

(5) ¹Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Auszubildende eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von € 13,29 monatlich. ²Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem dem Auszubildenden die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.

(6) ¹Auszubildende, die am 01. Dezember noch im Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. ²Diese beträgt 80 v.H. des den Auszubildenden für November zustehenden Ausbildungsentgeltes (Abs. 2). ³Beginnt oder endet das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Jahres, beträgt der Anspruch für jeden vollen Monat des Ausbildungsverhältnisses 1/12 des Anspruches nach Satz 2.

⁴Der Anspruch ermäßigt sich um 1/12 für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende kein Anspruch auf Ausbildungsentgelt (Abs. 2) haben. ¹⁵Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverbot nach § 3 Absätze 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. ⁶Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

⁷Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt ausgezahlt.

⁸Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an ihre Ausbildung von ihrem Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 01. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis.

(7) Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt.

(8) Die Probezeit beträgt 4 Monate.

¹ Redaktioneller Hinweis: Im 7. ÄTV Neufassung der Sätze 2 und 3, richtig ist jedoch – wie vorliegend umgesetzt – die Neufassung der Sätze 5 und 6.

§ 3

Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

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

§ 4

Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) ¹Die Beschäftigten haben die ihnen übertragenen Aufgaben gewissenhaft auszuführen. ²Sie sind verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen. ³Dies gilt auch für Anordnungen zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen.
- (2) ¹Das Verlassen des Arbeitsortes ist nur mit vorheriger Zustimmung des Vorgesetzten bzw. dessen Beauftragten zulässig. ²Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, so ist der Arbeitgeber unverzüglich über die Gründe des Verlassens zu unterrichten.
- (3) ¹Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. ²Näheres wird in der Datenschutzerklärung geregelt, die vom Beschäftigten zu unterzeichnen ist.

- (4) ¹Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen oder fordern. ²Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. ³Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (5) ¹Nebentätigkeiten, die üblicherweise gegen Entgelt ausgeübt werden, haben die Beschäftigten bei ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich zu beantragen. ²Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (6) ¹Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechnigt, die Beschäftigten zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. ²Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt handelt es sich um die Betriebsärztin/den Betriebsarzt, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (7) ¹Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. ³Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (8) ¹Die Beschäftigten sind verpflichtet, die für das Arbeitsverhältnis relevanten persönlichen Daten (Anschrift, Kontoverbindung etc.) schriftlich anzuzeigen. ²Die zuletzt mitgeteilten Daten sind verbindliche Grundlage für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses.

§ 5

Versetzung, Abordnung und Personalgestaltung

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

Protokollerklärung zu Absatz 1:

1. ¹Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einem anderen Betrieb oder Betriebsteil desselben oder eines anderen Arbeitgebers der AWO in Hamburg unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. ²Andere Arbeitgeber der AWO sind: Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt, Gesellschaften, an denen Gliederungen der AWO beteiligt sind. ³Darunter fallen auch sonstige Arbeitgeber, mit denen Gliederungen oder Gesellschaften der AWO Kooperationen, Bietergemeinschaften oder Arbeitsgemeinschaften bilden und bei denen die AWO vertragliche Verpflichtungen zur Beschäftigung von Personal der AWO Hamburg eingegangen ist.
 2. Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einem anderen Betrieb oder Betriebsteil desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
 3. ¹Während der Abordnung oder Versetzung werden den Beschäftigten die Leistungen dieses Tarifvertrages weitergewährt. ²Auf die vom anderen Arbeitgeber gewährten Leistungen besteht kein Anspruch.
 4. ¹Zumutbar sind die Versetzungen, die zu einer zusätzlichen einfachen Wegezeit von 30 Minuten führen. ²Längere Wegezeiten werden durch die Betriebsparteien geregelt.
 5. Einzelheiten können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- (2) Sollen die Beschäftigten in einen Betrieb oder Betriebsteil außerhalb ihres bisherigen Beschäftigungsortes versetzt oder voraussichtlich länger als vier Wochen abgeordnet werden, sind sie vorher zu hören.
- (3) ¹Werden 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). ²§ 613 a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt. ³Vor der Personalgestellung sind die Beschäftigten schriftlich anzuhören.

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.

§ 6 Qualifizierung

- (1) ¹Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. ²Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz der AWO Hamburg, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. ³Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) ¹Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. ²Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
- (3) ¹Qualifizierungsmaßnahmen sind
- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
 - b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
 - c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
 - d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).
- ²Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.
- (4) ¹Beschäftigte haben – auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. ²Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. ³Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (5) ¹Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. ²Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine

Qualifizierungsvereinbarung geregelt. ³Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. ⁴Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

(6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

(7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

(8) ¹Die 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 vertretenden Grunde endet. ²Entsprechendes gilt, wenn die Qualifizierungsmaßnahme auf Wunsch der Beschäftigten oder aus ihrem Verschulden abgebrochen wird. ³Die 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 oder

d) wegen Bezug von Rente wegen Alters oder voller oder teilweiser Erwerbsminderung gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen haben.

⁴Der Zeitraum der Ersatzverpflichtung ist auf 36 Monate nach Abschluss oder Abbruch der Qualifizierungsmaßnahme begrenzt. ⁵Zurückzuzahlen sind 1/36 der Aufwendungen für jeden Monat, in dem das Arbeitsverhältnis innerhalb dieses Zeitraumes nicht mehr besteht.

(9) ¹Beschäftigte in Elternzeit sind über vom Arbeitgeber angebotene Qualifizierungsmaßnahmen in geeigneter Weise zu unterrichten. ²Sie können an den Qualifizierungsmaßnahmen gleichberechtigt teilnehmen; sie sind jedoch nicht zur Teilnahme verpflichtet. ³Ein Vergütungsanspruch für ihre Teilnahme besteht nicht. ⁴Tatsächlich notwendige angemessene Reisekosten trägt der Arbeitgeber.

- (10) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

§ 7

Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) ¹Die regelmäßige wöchentliche durchschnittliche Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden. ²Davon abweichend beträgt die Arbeitszeit für Beschäftigte im Zuwendungsbereich 39 Stunden.

³Werden im Tarifbereich TV-L/TV-AVH Tarifregelungen zur Arbeitszeit geändert, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien zur unverzüglichen Aufnahme von Tarifverhandlungen zur Übernahme der geänderten Regelungen in den TV AWO Hamburg.

⁴Mit Teilzeitbeschäftigten, bei denen im Arbeitsvertrag eine feste Stundenzahl vereinbart ist und bei denen sich mit dem In-Kraft-Treten einer Arbeitszeiterhöhung das Entgelt wegen einer anderen Relation von ermäßigter zur vollen Arbeitszeit vermindert, ist auf ihren innerhalb von sechs Monaten gestellten Antrag die Stundenzahl für die Zukunft so aufzustocken, dass die Höhe des bisherigen Brutto-Entgelts erreicht wird.

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

- (2) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. ²Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

- (3) ¹Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, werden die Beschäftigten am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgeltes nach § 19 Absatz 1 von der Arbeit freigestellt. ²Kann 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 24. Dezember und 31. Dezember frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

(5) ¹Die 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. ²Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. ³Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 11 Absatz 3 zulässig. ⁴§ 10 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d bleibt unberührt.

⁵Für 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.

⁶§ 7 Absatz 5 Unterabsatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. ⁷§ 10 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d bleibt unberührt.

⁸Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. ⁹Hiervon 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) ¹Die Arbeitszeit beginnt und endet am jeweils zugewiesenen Arbeitsplatz. ²Soweit das Tragen von Schutz- oder Dienstkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, gilt die Umkleidezeit als Arbeitszeit. ³Bei dienstlich begründeten ganztägigen Veranstaltungen in Hamburg beginnt und endet die Arbeitszeit am jeweiligen Veranstaltungsort. ⁴Verlängert sich der einfache Arbeitsweg um mehr als 30 Minuten, ist die darüber hinaus gehende Zeit Arbeitszeit.
- (9) ¹Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. ²Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt.
- (10) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. ²Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraumes ausgeglichen.
- (11) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. ²Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraumes ausgeglichen.
- (12) Die Absätze 10 und 11 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

Protokollerklärung zu Abs. 12:

¹Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 10 und 11) möglich.

²Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 6 enthalten.

³Die BV Flexible Arbeitszeit in der Fassung vom 14.07.2005 bleibt unberührt.

§ 8

Sonderformen der Arbeit

(1) ¹Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die Beschäftigten durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen werden. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens 2 Stunden Nachtarbeit umfassen.

⁴Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht.

(2) ¹Der Arbeitnehmer, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 8 Absatz 1 Satz 2) vorsieht, und der dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage.

²Der Arbeitnehmer, der ständig Schichtarbeit (§ 8 Absatz 1 Unterabsatz 2) zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage, wenn

a) er nur deshalb die Voraussetzungen des Unterabsatzes 1 nicht erfüllt,

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

oder

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

b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens

aa) 18 Stunden

bb) 13 Stunden

geleistet wird.

³Die Wechselschichtzulage beträgt 105,00 Euro monatlich.

⁴Die Schichtzulage beträgt in den Fällen des

Unterabsatzes 2 Buchstabe a) 62,00 Euro,

Unterabsatzes 2 Buchstabe b)

Doppelbuchstabe aa) 46,00 Euro,

Doppelbuchstabe bb) 36,00 Euro,

monatlich.

⁵Teilzeitbeschäftigte, die die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen, erhalten die Wechselschichtzulage oder die Schichtzulage in voller Höhe.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Unterabsatz 4 Buchstabe b):

¹Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. ²Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. ³Sieht der Schichtplan mehr als fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrunde gelegt werden.

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

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

- (5) Mehrarbeit sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 7 Absatz 1 und 6) leisten.
- (6) ¹Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 7) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, sofern sie nicht in dienstplanorganisierten Einrichtungen (Schicht-/Wechselschicht) innerhalb von vier Wochen und in sonstigen Einrichtungen bis zum Ende der darauf folgenden Woche ausgeglichen werden. ²Anstelle des Ausgleichszeitraumes von vier Wochen kann der Ausgleich auch innerhalb des Kalendermonats erfolgen, in dem die Arbeitsstunden nach Satz 1 angefallen sind. ³Überstunden 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 § 7 Absatz 10 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
 - b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 7 Absatz 11 außerhalb der Rahmenzeit
- angeordnet worden sind.

§ 9

Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

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

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

³Bereitschaftsdienst darf höchstens zehn Mal im Monat angeordnet werden.

⁴Der Wochenendbereitschaftsdienst, d. h. die Zeit vom Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag, sowie der Bereitschaftsdienst an Wochenfeiertagen, d. h. die Zeit vom Dienstende vor dem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag, gelten als zwei Bereitschaftsdienste. ⁵Der Bereitschaftsdienst, der sich über zwei aufeinander folgende Sonn- und Feiertage erstreckt, gilt als vier Bereitschaftsdienste.

(2.1) ¹Der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit wird zum Zwecke der Entgeltberechnung mit 25 v. H. als Arbeitszeit bewertet. ²Dabei wird eine angefangene halbe Stunde der ermittelten Arbeitszeit als halbe Stunde gerechnet. ³Der Bereitschaftsdienst einschließlich der Arbeitsleistung kann auch durch Freizeit abgegolten werden.

(2.2) Wenn die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 7 Abs. 1) überschritten wird, ist die Überstundenvergütung (§ 10) zu zahlen.

(3) ¹Die 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). ²Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Beschäftigten vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet wird. ³Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. ⁴Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 10) vergütet. ⁵Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung (§ 10) gezahlt; sie entfällt, soweit entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird. ⁶Die Vergütung kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. ⁷Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

(4.1) ¹Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sollen – auch zusammen –, von Ausnahmefällen abgesehen, nicht mehr als zehn Mal im Kalendermonat angeordnet werden. ²Nach einem zusammenhängenden Wochenendbereitschaftsdienst oder einem anderen entsprechend langen Bereitschaftsdienst ist eine Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden dienstplanmäßig vorzusehen; diese Ruhezeit kann auch mit einem dienstplanmäßig freien Tag zusammenfallen.

³Für die Feststellung der Zahl der Rufbereitschaften im Sinne des Absatzes 3 gilt Absatz 1 Sätze 4 und 5 entsprechend.

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

(5) ¹Für den haus- und betriebstechnischen Dienst ist die Einführung von Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaft über Betriebsvereinbarungen möglich. ²Zur Ausgestaltung der Betriebsvereinbarungen sind inhaltlich die Bestimmungen der Absätze 4.1 und 4.2 mindestens analog anzuwenden.

(6) ¹Im Rahmen des § 7 Arbeitszeitgesetz kann unter den Voraussetzungen

- a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz und
- c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

aufgrund einer Betriebsvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

²Abweichend 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. ³Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit einschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

§ 10

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) ¹Die Beschäftigten erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

- | | |
|---------------------------|----------|
| a) für Überstunden in den | |
| Entgeltgruppen 1 bis 8 | 25 v.H., |
| Entgeltgruppen 9 bis 11 | 20 v.H., |

Entgeltgruppen 12 bis 15	15 v.H.
b) für Nachtarbeit	1,30 Euro,
c) für Sonntagsarbeit	25 v.H.,
d) bei Feiertagsarbeit ohne Freizeitausgleich	135 v.H.,
mit Freizeitausgleich	35 v.H.,
e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 14 Uhr	50 v.H.,
f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht oder Schichtarbeit anfällt	20 v.H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. ³Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. ⁴Auf Wunsch der/des Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 11) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen vom Hundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. ⁵Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

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

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1 Satz 2 Buchstabe d):

*¹Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden.
²Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.*

(2) ¹Beschäftigte der Entgeltgruppen 12 bis 15 erhalten nur dann Überstundenvergütung, wenn die Leistung der Überstunden für sämtliche Beschäftigte ihres Betriebes angeordnet

ist. ²Andere 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 § 7 Absatz 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält der Beschäftigte je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Protokollerklärung zu § 7 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

§ 11

Arbeitszeitkonto

- (1) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. ²Soweit ein Arbeitszeitkorridor oder eine Rahmenzeit vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) ¹In der Betriebsvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb oder in Teilen davon eingerichtet wird. ²Alle Beschäftigten der Betriebsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) ¹Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 7 Absatz 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 10 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d) und Absatz 3 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 10 Absatz 1 Satz 4 gebucht werden. ²Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebsvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. ³Die Beschäftigten entscheiden für einen in der Betriebsvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

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

Protokollerklärung zu Absatz 4:

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

- (5) In der Betriebsvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
- a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
 - b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die/den Beschäftigten;
 - c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
 - d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.
- (6) ¹Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. ²In diesem Fall ist der Betriebsrat zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen. ³Die Dokumentation der Arbeitszeit, der Mehrarbeit, der Überstunden, der Bereitschaftsdienste etc. ist nicht mit dem Arbeitszeitkonto gem. § 11 gleichzusetzen. ⁴Arbeitszeitkonten können nur auf der Grundlage des § 11 durch Betriebsvereinbarungen eingerichtet werden. ⁵Die Protokollerklärung zu § 7 Abs. 12 bleibt unberührt.

§ 12

Teilzeitbeschäftigung

- (1) ¹Mit 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. ²Die Teilzeitbeschäftigung nach Unterabsatz 1 ist auf Antrag auf bis zu drei Jahre zu befristen. ³Sie kann einmal um bis zu zwei Jahre verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. ⁴Eine 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) ¹Ist 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. ²Die Bevorzugung gilt nicht, wenn das Volumen der individuellen Wochenarbeitszeit vor ihrer Verringerung überschritten wird.

§ 13

Eingruppierung

- (1) Die Eingruppierung wird im Zusammenhang mit der Entgeltordnung geregelt.
- (2) ¹Soweit die Beschäftigungszeit im Zusammenhang mit der Eingruppierung relevant ist, werden ununterbrochene Beschäftigungszeiten, die unmittelbar vor Beginn des Arbeitsverhältnisses beim selben oder bei einem anderen Arbeitgeber der Arbeiterwohlfahrt in Hamburg zurückgelegt wurden, anerkannt. ²Unterbrechungszeiten von bis zu einem Monat sind unschädlich.

§ 13a

Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (ohne Kindertagesstätten, ohne Zuwendungsbereich)

- (1) Bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TV AWO Hamburg einschließlich Entgeltordnung richtet sich die Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst nach den Merkmalen des Anhangs zur Anlage D.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Beschäftigte im Ganztage werden abweichend nach dem Anhang zur Anlage D-KiTa eingruppiert.

- (2) Anstelle des § 16 gilt folgendes:

¹Die Entgeltgruppen S 11 bis S 18 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen S 2 bis S 10 sechs Stufen. ²Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ³Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. ⁴Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. ⁵Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber, der von diesem Tarifvertrag erfasst wird, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Satz 4 bleibt unberührt. ⁶Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe - von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 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 drei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach vier Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

⁷Abweichend von Satz 1 ist Endstufe die Stufe 4

in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3

in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3.

⁸Abweichend von Satz 6 erreichen Beschäftigte, die nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs zur Anlage D in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2 eingruppiert sind, die Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5. ⁹Abweichend von Satz 6 erreichen Beschäftigte, die nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs zur Anlage D in der Entgeltgruppe S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 2, 4 oder 5 eingruppiert sind (bis 31. Dezember 2016), die Stufe 5 nach acht Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach zehn Jahren in Stufe 5.

Protokollerklärungen zu Absatz 2 Satz 3:

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

(3) Soweit im TV AWO Hamburg auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
2	S 2
4	S 3
5	S 4
6	S 5
8	S 6 bis S 8b
9	S 9 bis S 14
10	S 15 und S 16
11	S 17
12	S 18.

- (4) Auf Beschäftigte der Entgeltgruppe S 9 findet der in § 18 Absatz 2 Satz 1 für die Entgeltgruppen 1 bis 8 ausgewiesene Prozentsatz Anwendung.

§ 13b

Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten

- (1) Bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TV AWO Hamburg einschließlich Entgeltordnung richtet sich die Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten nach den Merkmalen des Anhangs zur Anlage D-Kitas.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Beschäftigte im Ganztage werden nach dem Anhang zur Anlage D-Kitas eingruppiert.

- (2) Anstelle des § 16 gilt folgendes:

¹Die Entgeltgruppen S 11 bis S 18 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen S 2 bis S 10 sechs Stufen. ²Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ³Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. ⁴Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. ⁵Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber, der von diesem Tarifvertrag erfasst wird, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Satz 4 bleibt unberührt. ⁶Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe - von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 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 drei Jahren in Stufe 2,

- Stufe 4 nach vier Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

⁷Abweichend von Satz 1 ist Endstufe die Stufe 4

a) [frei aus redaktionellen Gründen]

b) in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3.

⁸Abweichend von Satz 6 erreichen Beschäftigte, die nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs zur Anlage D-Kitas in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2 eingruppiert sind, die Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5.

Protokollerklärungen zu Absatz 2 Satz 3:

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

(3) Soweit im TV AWO Hamburg auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
2	S 2
4	S 3
5	S 4
6	S 5
8	S 6 bis S 8b
9	S 9 bis S 14
10	S 15 und S 16
11	S 17
12	S 18.

- (4) Auf Beschäftigte der Entgeltgruppe S 9 findet der in § 18 Absatz 2 Satz 1 für die Entgeltgruppen 1 bis 8 ausgewiesene Prozentsatz Anwendung.

§ 13c

Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst im Zuwendungsbereich

Bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TV AWO Hamburg einschließlich Entgeltordnung richtet sich die Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst im Zuwendungsbereich nach den Merkmalen des Anhangs zur Anlage E.

§ 14

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 Kataloges, 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 andauert hat und die/der Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen worden ist.
- (3) ¹Die 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 Beschäftigten bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Absatz 4 Sätze 1 und 2 ergeben hätte. ²Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v.H. des individuellen Tabellenentgelts der Beschäftigten.

§ 15

Tabellenentgelt

- (1) ¹Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. ²Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.
- (2) ¹Beschäftigte erhalten Entgelt nach der Anlage C. ²Abweichend von Satz 1 erhalten Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (ohne Kindertagesstätten, ohne Zuwendungsbereich) Entgelt nach der Anlage D, Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten Entgelt nach der Anlage D-Kitas und Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst im Zuwendungsbereich Entgelt nach der Anlage E unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Arbeitsfelder beim AWO Landesverband Hamburg e.V.. ³Die Anlage E wird zum jeweiligen Zeitpunkt der TV-L-Erhöhlungen auf die dort vereinbarten Werte erhöht, frühestens zum 1. Januar 2015.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

Beschäftigte im Ganztage erhalten Entgelt nach der Anlage D-KiDas.

- (3) ¹Im Rahmen von besonderen tarifvertraglichen Regelungen können für an- und ungelernte Tätigkeiten in von Ausgliederung bedrohten Bereichen in den Entgeltgruppen 1 bis 4 Abweichungen von der Entgelttabelle bis zu einer dort vereinbarten Untergrenze vorgenommen werden. ²Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannbreite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen.

§ 16

Stufen der Entgelttabelle

- (1) ¹Die Entgeltgruppen 2 bis 8 umfassen sechs Stufen. ²Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen fünf Stufen.
- (2) ¹Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2.

- (3) ¹Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. ²Die Verweildauer in der vorweg gewährten Stufe verlängert sich bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung für den jeweiligen Tätigkeitsbereich um ein Jahr.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag TV-Prakt AWO Hamburg vom 19.02.2009 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

- (4) Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe 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.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Diese Stufenlaufzeiten gelten nicht für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienstes (ohne Kindertagesstätten, ohne Zuwendungsbereich), für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten oder für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst im Zuwendungsbereich.

- (5) ¹Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. ²Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). ³Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren der vorangegangenen Stufe erreicht. ⁴§ 17 Absatz 2 bleibt unberührt.

§ 17

Allgemeine Regelungen zu den Stufen

- (1) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.
- (2) ¹Bei Leistungen der/des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. ²Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. ³Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. ⁴Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. ⁵Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat benannt; sie müssen dem Betrieb angehören. ⁶Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

Protokollerklärung zu 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:

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

- (3) ¹Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Abs. 4 Satz 1 stehen gleich:
- a) Beschäftigungsverbote und Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
 - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 20 bis zu 26 Wochen, soweit Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss gewährt wird,
 - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,

- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

²Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, sowie Elternzeit sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. ³Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, die nicht auf Elternzeit beruht, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. ⁴Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

- (4) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als EUR 39,36 und ab dem 1. April 2022 weniger als EUR 40,07 in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als EUR 78,70 und ab dem 1. April 2022 weniger als EUR 80,12 in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit an Stelle des Unterschiedsbetrages einen Garantiebtrag von monatlich EUR 39,36 und ab dem 1. April 2022 monatlich in Höhe von EUR 40,07 (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. EUR 78,70 und ab dem 1. April 2022 monatlich in Höhe von EUR 80,12 (Entgeltgruppen 9 bis 15). ³Wird die/der Beschäftigte nicht in die nächst höhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe nach Satz 1 zu berechnen; Satz 2 gilt mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Tabellenentgelt und das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe abzustellen ist, in die die/der Beschäftigte höhergruppiert wird. ⁴Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppiierung. ⁵Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. ⁶Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 5 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrages.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:

Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 3:

Satz 3 gilt bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TV AWO Hamburg (Entgeltordnung) nicht für Angestellte, wenn sie von der Entgeltgruppe 3 in die Entgeltgruppe 5 oder von der Entgeltgruppe 6 in die Entgeltgruppe 8 höhergruppiert werden.

§ 18

Jahressonderzahlung

(1) ¹Beschäftigte, die am 1. Januar des Folgejahres in einem Arbeitsverhältnis stehen und mindestens seit dem 1. September des Bezugsjahres beschäftigt sind, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

²Davon abweichend kann im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses im Sinne des § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV vereinbart werden, dass anstelle einer Sonderzahlung ein Zuschlag zum Stundenentgelt in Höhe von 0,60 Euro gezahlt wird. ³Ein Anspruch auf Jahressonderzahlung besteht in diesem Fall nicht.

(2) ¹Die Jahressonderzahlung beträgt

in den Entgeltgruppen 1 bis 8 90 v. H.

in den Entgeltgruppen 9 bis 12 80 v. H.

in den Entgeltgruppen 13 bis 15 60 v. H.

des den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich jeweils gezahlten monatlichen Entgelts nach § 15; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit).

²Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. November.

³Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 1. Juli begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses.

⁴In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraumes eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich

die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärungen zu Absatz 2:

1. ¹Bei 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 Beschäftigungsumfanges. ²Ist 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. ³Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss oder ein Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. ⁴Besteht 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.

2. - unbesetzt -

(3) ¹Der 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 Erholungsurlaubes gegen den Arbeitgeber haben.

²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Beschäftigte kein Entgelt erhalten haben wegen

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

b) Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz,

c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

³Die Verminderung unterbleibt ebenfalls für Kalendermonate, in denen Beschäftigten nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengeldes ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(4) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt.

§ 19

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

- (1) ¹In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 7 Absatz 3 Satz 1, § 26, § 27 und § 29 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. ³Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Jahressonderzahlungen sowie vermögenswirksame Leistungen, Jubiläumszuwendung und Sterbegeld.

Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

- a) ¹Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. ²Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zu Grunde zu legen. ³Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zu Grunde gelegt.
- b) ¹Der 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. ²Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. ³Bei 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.

§ 20

Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss und Nachweispflichten im Krankheitsfall

- (1) Werden die Beschäftigten durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert, erhalten sie für die Dauer von 6 Wochen nach Maßgabe der §§ 3 und 4 Entgeltfortzahlungsgesetz die Entgeltfortzahlung nach § 19.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

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

- (2) ¹Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch das Verschulden eines Dritten verursacht, haben die Beschäftigten dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. ²Es gelten die Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes, insbesondere der §§ 6 und 7 Entgeltfortzahlungsgesetz.

- (3) ¹Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit sind die Beschäftigten verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. ²Dauert 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. ³Der Arbeitgeber ist berechtigt, in begründeten Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. ⁴Dauert 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) ¹Nach einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren wird bei Arbeitsunfähigkeit ab der siebten Woche bis einschließlich der 13. Woche, bei einer Beschäftigungszeit von mehr als fünf Jahren ab der siebten Woche bis einschließlich der 18. Woche und bei einer Beschäftigungszeit von mehr als zehn Jahren ab der siebten Woche bis zur 26. Woche ein

Zuschuss zu den Barleistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bis zur Höhe des Nettoentgeltes gezahlt; höchstens jedoch bis zu dem sich aus einem Bruttoentgelt in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze ergebenden Nettoentgelt.

²Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Krankengeldzuschusses ist das von der gesetzlichen Krankenkasse festgesetzte kalendertägliche Bruttokrankengeld, vermindert um 50 v.H. der auf das Krankengeld entfallenden Beitragsanteile des Arbeitnehmers, die an den Rentenversicherungsträger, den Pflegeversicherungsträger sowie an die Bundesanstalt für Arbeit abzuführen sind. ³Bei 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 berechtigenden Beschäftigungszeit, wird der Krankengeldzuschuss so gezahlt, wie wenn die Beschäftigten die längere Beschäftigungszeit bereits zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätten.
- (6) Haben die Beschäftigten nicht sechs Monate wieder gearbeitet, und werden sie aufgrund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig, wird die Entgeltfortzahlung bzw. der Krankengeldzuschuss nur für die nach Absatz 4 maßgebende Zeit gezahlt.
- (7) ¹Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt. ²§ 8 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt unberührt. ³Krankengeldzuschuss 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. ⁴Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 3; soweit es sich nicht um öffentlich-rechtliche Sozialversicherungsansprüche auf Rente handelt, gehen die Ansprüche der Beschäftigten insoweit auf den Arbeitgeber über. ⁵Der 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 3 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 21

Vermögenswirksame Leistungen

¹Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten die Beschäftigten EURO 6,65 je Monat, für den sie Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubes gegen den Arbeitgeber haben.

²Abweichend von Satz 1 erhalten Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts in die Lohngruppen 1 bis 4, die Vergütungsgruppen X bis VIII oder Kr 1 bis 2 einzugruppieren wären, die vermögenswirksamen Leistungen in Höhe von EURO 13,29.

³Teilzeitbeschäftigte erhalten die Leistungen nach den Sätzen 1 oder 2 in voller Höhe; § 24 Absatz 2 findet keine Anwendung. ⁴Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Beschäftigten dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben mitteilen. ⁵Die vermögenswirksame Leistung ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

§ 22

Jubiläumszuwendung

¹Die Beschäftigten erhalten nach einer ununterbrochenen Tätigkeit bei einem Arbeitgeber der Arbeiterwohlfahrt Hamburg eine Jubiläumszuwendung. ²Die Höhe beträgt nach einer Tätigkeit

von 25 Jahren EUR 300,00

von 35 Jahren EUR 400,00

von 45 Jahren EUR 500,00.

³Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

Protokollerklärung zu § 22:

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

§ 23

Sterbegeld

¹Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt länger als sechs Monate bestanden und nicht geruht hat, wird den unterhaltsberechtigten Ehegattinnen/Ehegatten oder Lebenspartnerinnen/Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder Kindern ein Sterbegeld gewährt. ²Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und - in einer Summe - für zwei weitere Monate das jeweilige Tabellenentgelt der Beschäftigten gezahlt. ³Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen. ⁴Waren die Beschäftigten teilzeitbeschäftigt, richtet sich die Höhe des Sterbegeldes nach § 24 Absatz 2.

§ 24

Berechnung und Auszahlung des Entgeltes

(1) ¹Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. ²Die 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. ³Fällt der letzte Tag eines Monats auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, erfolgt die Zahlung zum vorhergehenden Bankarbeitstag. ⁴Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 19 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

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

- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile sowie Leistungen nach § 18 in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (3) ¹Besteht 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. ²Besteht nur für einen Teil eines Kalendertages Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgeltes sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. ³Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 7 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.
- (4) ¹Ergibt 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. ²Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. ³Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
- (6) ¹Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z.B. Zeitzuschläge) pauschaliert werden. ²Durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag kann zum Zwecke der Ersparnis von Beiträgen zur Sozialversicherung oder um die Überschreitung der Versicherungspflichtgrenze in der Sozialversicherung zu vermeiden, gemäß § 4 Absatz 3 des Tarifvertragsgesetzes vereinbart werden, in welcher Höhe der Anspruch der Beschäftigten auf Vergütungsspitzenbeträge erlischt.
- (7) Mit dem Entgelt ist die regelmäßige Arbeitszeit, auch wenn sie nach § 7 verlängert ist, abgegolten.

§ 25

Betriebliche Altersversorgung

(1) ¹Die Beschäftigten haben Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nach Maßgabe der nachfolgenden Absätze. ²Diese gelten auch für alle Versorgungen, die vor Inkrafttreten des Tarifvertrages bei der Allianz Pensionskasse abgeschlossen wurden.

³Vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende Versorgungen über den VBLU e.V. bleiben von den nachfolgenden Regelungen unberührt und werden zu unveränderten Bedingungen fortgeführt.

(2.1.) ¹Die Beschäftigten können mit schriftlichem Antrag verlangen, dass bis zu 4 % der jeweils maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung der Arbeiterinnen/Arbeiter und Angestellten ihrer künftigen Entgeltansprüche durch eine Entgeltumwandlung für ihre betriebliche Altersversorgung verwendet wird (§ 3 Nr. 63 EStG n.F.). ²Soweit nach den gesetzlichen Regelungen weitere steuerfreie bzw. steuerbegünstigte Zahlungen in demselben Durchführungsweg möglich sind, können die Beschäftigten abweichend von Satz 1 hiervon Gebrauch machen.

(2.2.) Die teilnehmenden Beschäftigten müssen mindestens jährlich einen Betrag in Höhe von 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV für ihre betriebliche Altersversorgung verwenden.

(2.3.) Die Einzelheiten werden zwischen dem Arbeitgeber und den teilnehmenden Beschäftigten unter Beachtung der Regelungen dieses Paragraphen individuell geregelt.

(3) Folgende Entgeltbestandteile können auf Verlangen der Beschäftigten für eine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung verwendet werden:

- Tabellenentgelt
- Tarifliche oder außertarifliche Prämien
- Jahressonderzahlung und andere tarifliche oder außertarifliche Zuwendungen
- vermögenswirksame Leistungen
- sonstige regelmäßige tarifliche oder außertarifliche Entgeltbestandteile

(4) ¹Die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung ist nach Wahl der Beschäftigten über eine Pensionskasse der „neue leben Pensionsverwaltung AG“ oder über eine

Direktversicherung mit ungezillmerten Verträgen durchzuführen. ²Die Ansprüche auf die Versicherungsleistung richten sich gegen die „neue leben Pensionsverwaltung AG“ bzw. nach Maßgabe der Versicherungsbedingungen gegen die die Direktversicherung tragende Versicherungsgesellschaft.

- (5) ¹Die Art der konkreten Versorgungsleistungen ergeben sich aus den individuellen Abreden zwischen dem Arbeitgeber und den Beschäftigten. ²Grundsätzlich können Versorgungsleistungen erbracht werden im Falle des Bezuges einer gesetzlichen Rente wegen Alters, Erwerbsminderung sowie für Hinterbliebene (Witwen, Witwer, Waisen, eingetragene/eingetragener Lebenspartnerin/Lebenspartner).
- (6.1) ¹Der Arbeitgeber unterstützt die Beschäftigten beim Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung mit den gesamten Arbeitgeber-Ersparnissen durch die Entgelt- und Entgeltnebenkostensenkungen. ²Diese Ersparnis wird zu 100% zwingend dafür genutzt, den Beitrag für die gewählte Versorgung aufzustocken. ³Die Unterstützung wird solange geleistet, wie der Arbeitgeber infolge der Entgeltumwandlung Vorteile im Bereich der Lohnnebenkosten erlangt.
- (6.2.) Der vom Arbeitgeber geleistete Zuschuss unterliegt der sofortigen vertraglichen Unverfallbarkeit.
- (7) Die anfallenden Überschussanteile im Rahmen der Versorgung durch Entgeltumwandlung werden ausschließlich zur Erhöhung der Versorgungsleistung verwendet.
- (8) Entsprechend § 1a Abs. 4 BetrAVG muss den Beschäftigten die Möglichkeit eingeräumt werden, die Versicherung/Versorgung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen, wenn das Arbeitsverhältnis fortbesteht, die Beschäftigten aber kein Entgelt erhalten.
- (9) Scheiden die Beschäftigten beim Arbeitgeber aus, wird der Arbeitgeber die Versicherungsnehmereigenschaften auf die ausscheidenden Beschäftigten übertragen.

§ 26

Erholungsurlaub

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

(2) ¹Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch für die Beschäftigten 30 Arbeitstage in jedem Kalenderjahr.

²Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

³Verbleibt nach Berechnung des Urlaubs nach Satz 2 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.

⁴Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt oder angetreten werden. ⁵Er 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) ¹Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person der Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. ²Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres genommen werden. ³Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen genommen worden ist, verfällt.

Protokollerklärung zu Abs.3 a):

Die BV Urlaubsgrundsätze in der Fassung 20.04.2005 bleibt im Rahmen ihrer Geltungsdauer unberührt.

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) ¹Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubes einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubes für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel. ²Buchstabe c) gilt auch als Kürzung im Sinne von § 17 Absatz 1 Satz 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz.

d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 24 Absatz 1 genannten Zeitpunkt gezahlt.

- (4) ¹Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. ²Der Urlaubsanspruch ist nicht mehr erfüllbar und daher nicht abzugelten, wenn die beim Ausscheiden bzw. beim Eintritt des Ruhens arbeitsunfähigen Beschäftigten die Arbeitsfähigkeit bis zum Ablauf der in Absatz 3 genannten Fristen nicht wieder erlangen.
- (5) Beschäftigte in Kur- und Erholungseinrichtungen, Saisonbetrieben und ähnlichen Einrichtungen haben den Urlaub in der Regel außerhalb der Saison zu nehmen.

§ 27

Zusatzurlaub

- (1) ¹Beschäftigte, die in der Zeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr Nachtarbeit leisten, erhalten pro 130 geleistete Nachtarbeitsstunden im Kalenderjahr einen Arbeitstag Zusatzurlaub. ²Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.

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 Satz 1 erfüllt sind.

- (2) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 8 Abs. 1 Unterabsatz 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 8 Abs. 1 Unterabsatz 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Abs. 2 Satz 1 oder Satz 2 zusteht, erhalten
- a) bei Wechselschichtarbeit für je drei zusammenhängende Monate
 - und
 - b) bei Schichtarbeit
- einen Arbeitstag Zusatzurlaub im Kalenderjahr.

Protokollerklärung zu den Absätzen 1 und 2:

¹Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleiteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 oder 2 erfüllt sind. ²Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 20 Absatz 1 unschädlich.

(3) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z. B. ständige Vertreter) soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch BV geregelt werden.

(4) ¹Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 208 SGB IX wird nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. ²Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten.

(5) § 26 Absatz 2 Unterabsätze 2 und 3 gelten entsprechend.

§ 28

Sonderurlaub

Den Beschäftigten kann auf ihren Antrag hin Sonderurlaub ohne Zahlung des Entgeltes bis zu einem Jahr gewährt werden.

§ 29

Arbeitsbefreiung

(1) ¹Als Fälle nach § 616 BGB, in denen die Beschäftigten unter Fortzahlung des Entgeltes nach § 19 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

- a) Niederkunft der Ehefrau/Lebenspartnerin im _____ ein Arbeitstag
Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes

- b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils zwei 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/einer Angehörigen, soweit er/sie 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 Jahr.
- ²Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. ³Die 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
- g) Beschäftigte im Zuwendungsbereich ein Tag pro Kalenderjahr sowie ein

mit einer regelmäßigen durchschnittlich
Wochenarbeitszeit von 39 Stunden

Tag pro Kalenderjahr zur
Vorbereitung und Qualifizierung

Protokollerklärung zu Abs. 1 Buchstabe g):

¹Die Arbeitsbefreiungen von je einem Tag beziehen sich auf eine regelmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf 5 Tage in der Woche. ²Bei abweichender Verteilung erhöht oder ermäßigt sich der Anspruch auf Arbeitsbefreiung. ³Eine Aufrundung oder Abrundung von Bruchteilen eines Tages erfolgt nicht.

(2) ¹Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als der Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. ²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) ¹Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19 an bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In begründeten Fällen kann unter Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen Belange es gestatten.

(4) ¹Zur Teilnahme an Tagungen wird den gewählten Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Vorstände der Fachbereiche und des Gewerkschaftsrates auf Anfordern der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19 erteilt werden, sofern nicht dringende unternehmerische oder betriebliche Interessen entgegenstehen. ²Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V./AWO Landesverband Hamburg e. V. kann auf Anfordern der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

(5) ¹Zur 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 nach § 19 gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. ²Der

Anspruch auf Fortzahlung besteht nur in der Höhe, in der nicht Erstattungsleistungen Dritter in Anspruch genommen werden können.

§ 30

Führung auf Probe

- (1) ¹Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. ²Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. ³Die beiderseitigen Kündigungsrechte sowie § 32 bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten soweit sie mit Weisungsbefugnis verbunden sind.
- (3) ¹Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, können den Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. ²Den Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 4 Sätze 1 und 2 ergebenden Entgelt gewährt. ³Nach Fristablauf endet die Erprobung. ⁴Bei Bewährung wird die Führungsposition auf Dauer übertragen; ansonsten erhalten die Beschäftigten eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 31

Führung auf Zeit

- (1) ¹Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. ²Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:
- a. in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
 - b. ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

³Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a) bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b) zur Hälfte angerechnet werden.

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

§ 32

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung
- a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat,
 - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) ¹Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die Beschäftigten voll oder teilweise erwerbsgemindert sind. ²Die Beschäftigten haben den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf

des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes. ⁵Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁶In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn 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 Mitteilung des Arbeitgebers, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund des Rentenbescheides endet, ihre Weiterbeschäftigung schriftlich beantragen; der Arbeitgeber hat in der Mitteilung auf die Zweiwochenfrist hinzuweisen.

(4) ¹Verzögern die Beschäftigten schuldhaft den Rentenantrag oder beziehen sie Altersrente nach § 236, § 236a oder § 236b 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 § 4 Absatz 6 bestimmten Ärztin/Arztes. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem den Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) ¹Sollen die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a) geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 33

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) ¹Das Arbeitsverhältnis kann von den Beschäftigten und vom Arbeitgeber unter Einhaltung der nachstehenden Fristen ordentlich gekündigt werden. ²Die Frist beträgt beiderseits bei einer Beschäftigungszeit von bis zu 6 Monaten 2 Wochen.

³Bei einer Beschäftigungszeit

von mehr als 6 Monaten bis zu 3 Jahren 6 Wochen

zum Schluss eines Kalendermonats,

von mehr als 3 Jahren 6 Wochen,

von mehr als 5 Jahren 3 Monate,

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) ¹Beschäftigungszeit ist die beim Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis ununterbrochene zurückgelegte Zeit.

²Der ununterbrochen zurückgelegten Zeit stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 20 bis zu 26 Wochen, soweit die Beschäftigten in dieser Zeit Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss erhalten,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

§ 34
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.

§ 35
Reisekosten

- (1) Die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen richtet sich nach dem Hamburgischen Reisekostengesetz.
- (2) Der Arbeits- und Einsatzbereich, innerhalb welchem Reisekosten nicht gewährt werden, ist durch Dienstanweisung besonders festzulegen.

§ 36
- unbesetzt -

§ 37

Schutzkleidung

¹Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, wird sie vom Arbeitgeber unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt dessen Eigentum. ²Reinigung und Instandhaltung übernimmt der Arbeitgeber. ³Die Beschäftigten sind zur pflegerischen Behandlung verpflichtet. ⁴Sie haften für die Rückgabe bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder auf Anforderung des Arbeitgebers.

§ 38

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.

§ 39

Inkrafttreten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2009 in Kraft.

(2) ¹Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden. ²Die §§ 13a und 13b sowie der Anhang zur Anlage D und der Anhang zur Anlage D-KiTas zum TV AWO Hamburg können mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31. Dezember 2020 schriftlich gekündigt werden. ³§ 13c und der Anhang zur Anlage E können mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres schriftlich gekündigt werden.

Protokollerklärungen zu Absatz 2:

- 1. Sofern im Zusammenhang mit den Tarifverhandlungen über eine neue Entgeltordnung oder im Zusammenhang mit dem Abschluss einer neuen Entgeltordnung im Tarifbereich*

TV-L/TV-AVH Veränderungen von Mantelbestimmungen vereinbart werden, die mit den Regelungen des TV AWO Hamburg identisch sind oder im wesentlichen identisch sind, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien zur Aufnahme von Tarifverhandlungen, mit dem Ziel einer entsprechenden Anpassung des TV AWO Hamburg.

2. *Bei Änderungen der Eingruppierungsmerkmale zum TV-L verpflichten sich die Tarifvertragsparteien zur Aufnahme von Verhandlungen mit dem Ziel, die Eingruppierungsmerkmale im TV AWO Hamburg entsprechend anzupassen.*

(3) ¹Die Anlagen C, D, D-KiTas zum TV AWO Hamburg (Entgelttabellen) und § 2 Absatz 2 (Ausbildungsentgelte) sind mit einer Frist von drei Wochen, frühestens zum 28. Februar 2023 schriftlich kündbar. ²Die Anlagen E und F zum TV AWO Hamburg (Entgelttabellen) sind mit einer Frist von drei Wochen, jedoch nur gemeinsam schriftlich kündbar.

(4) Abweichend von Absatz 3 ist die in der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 1 Ziffern 7 bis 9 des 5. Änderungstarifvertrages vom 30. Juli 2018 für die Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 8b Stufen 5 und 6 der Anlage D-KiTas getroffene Abstandsvereinbarung zur Entgeltgruppe S 8b der Anlage D von 180 € in Stufe 5 und 310 € in Stufe 6 mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats schriftlich kündbar, frühestens jedoch zum Ablauf des 28. Februar 2023.

*Ort, Datum
Unterschriften*

Anlage C
zu § 15 TV AWO Hamburg
(ab 1. April 2021)

ab 1. April 2021

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.928,35	5.263,48	5.637,30	6.147,62	6.672,58	—
14	4.462,65	4.766,11	5.162,41	5.602,17	6.092,39	—
13	4.113,41	4.445,99	4.824,60	5.235,66	5.719,35	—
12	3.686,55	4.069,25	4.516,49	5.012,74	5.595,03	—
11	3.558,11	3.910,10	4.240,84	4.599,68	5.090,78	—
10	3.430,51	3.706,30	4.019,82	4.359,85	4.738,50	—
9	2.964,60	3.269,49	3.429,27	3.865,93	4.213,60	—
8	2.858,91	3.049,92	3.182,23	3.314,31	3.455,98	3.524,11
7	2.685,53	2.905,60	3.036,70	3.169,00	3.293,78	3.360,79
6	2.636,00	2.817,11	2.944,11	3.069,78	3.193,22	3.256,10
5	2.530,74	2.706,42	2.825,08	2.950,74	3.067,50	3.127,85
4	2.413,07	2.590,85	2.740,02	2.832,88	2.925,73	2.980,10
3	2.375,89	2.567,08	2.613,61	2.719,96	2.799,76	2.872,87
2Ü*	2.221,61	2.443,99	2.523,88	2.630,40	2.703,60	2.758,23
2	2.202,51	2.396,00	2.442,92	2.509,87	2.657,03	2.810,98
1	—	1.979,88	2.012,63	2.053,59	2.091,77	2.190,05

* Nur für Beschäftigte, auf deren Arbeitsverhältnis § 18 TV-Ü AWO Hamburg Anwendung findet.

Anlage C
zu § 15 TV AWO Hamburg
(ab 1. April 2022)

ab 1. April 2022

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.017,06	5.358,22	5.738,77	6.258,28	6.792,68	—
14	4.542,98	4.851,90	5.255,33	5.703,01	6.202,05	—
13	4.187,45	4.526,02	4.911,44	5.329,90	5.822,29	—
12	3.752,91	4.142,50	4.597,78	5.102,97	5.695,74	—
11	3.622,16	3.980,48	4.317,18	4.682,47	5.182,41	—
10	3.492,26	3.773,02	4.092,18	4.438,32	4.823,80	—
9	3.017,96	3.328,34	3.491,00	3.935,51	4.289,44	—
8	2.910,37	3.104,82	3.239,51	3.373,97	3.518,19	3.587,54
7	2.733,87	2.957,90	3.091,36	3.226,04	3.353,07	3.421,28
6	2.683,45	2.867,82	2.997,10	3.125,04	3.250,70	3.314,71
5	2.576,29	2.755,14	2.875,93	3.003,85	3.122,72	3.184,15
4	2.456,51	2.637,49	2.789,34	2.883,87	2.978,39	3.033,74
3	2.418,66	2.613,29	2.660,65	2.768,92	2.850,16	2.924,58
2Ü*	2.261,60	2.487,98	2.569,31	2.677,75	2.752,26	2.807,88
2	2.242,16	2.439,13	2.486,89	2.555,05	2.704,86	2.861,58
1	—	2.015,52	2.048,86	2.090,55	2.129,42	2.229,47

* Nur für Beschäftigte, auf deren Arbeitsverhältnis § 18 TV-Ü AWO Hamburg Anwendung findet.

Anlage D
zu § 15 TV AWO Hamburg
(ab 1. April 2021)

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (ohne Kindertagesstätten, ohne Zuwendungsbereich)						
(gültig ab 1. April 2021) (monatlich in Euro)						
Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.954,60	4.060,36	4.584,31	4.977,24	5.566,65	—
S 17	3.630,87	3.896,65	4.322,33	4.584,31	5.108,21	—
S 16Ü*	3.552,52	3.811,52	4.250,22	4.715,20	5.003,35	—
S 16	3.552,52	3.811,52	4.099,67	4.453,31	4.846,25	—
S 15	3.420,09	3.667,41	3.929,41	4.230,66	4.715,28	—
S 14	3.385,53	3.629,81	3.920,94	4.217,08	4.544,56	—
S 13Ü**	3.355,52	3.593,18	3.919,74	4.181,71	4.509,16	—
S 13	3.301,68	3.539,70	3.863,91	4.125,84	4.453,31	—
S 12	3.292,48	3.529,83	3.840,48	4.115,53	4.456,09	—
S 11b	3.246,36	3.480,33	3.644,72	4.063,86	4.391,31	—
S 11a	3.184,84	3.414,31	3.577,32	3.994,89	4.322,33	—
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	2.942,66	3.154,40	3.401,85	3.763,74	4.105,91	4.368,23
S 8b	2.942,66	3.154,40	3.401,85	3.763,74	4.105,91	4.368,23
S 8a	2.879,77	3.086,91	3.300,62	3.503,09	3.701,02	3.909,16
S 7	2.805,05	3.006,72	3.207,39	3.408,02	3.558,53	3.785,32
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	2.682,35	2.875,04	3.050,62	3.169,76	3.282,63	3.458,47
S 3	2.526,93	2.708,24	2.876,92	3.031,80	3.102,66	3.187,31
S 2	2.335,34	2.446,40	2.528,56	2.617,76	2.718,07	2.818,42

* Nur für Beschäftigte, auf deren Arbeitsverhältnis § 19a Absatz 9 TV-Ü AWO Hamburg Anwendung findet.

** Nur für Beschäftigte, auf deren Arbeitsverhältnis § 19a Absatz 8 Satz 4 TV-Ü AWO Hamburg Anwendung findet.

Anlage D
zu § 15 TV AWO Hamburg
(ab 1. April 2022)

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst						
(ohne Kindertagesstätten, ohne Zuwendungsbereich)						
(gültig ab 1. April 2022)						
(monatlich in Euro)						
Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.025,78	4.133,45	4.666,83	5.066,83	5.666,85	—
S 17	3.696,23	3.966,79	4.400,13	4.666,83	5.200,16	—
S 16Ü*	3.616,47	3.880,13	4.326,73	4.800,08	5.093,41	—
S 16	3.616,47	3.880,13	4.173,47	4.533,46	4.933,48	—
S 15	3.481,65	3.733,43	4.000,14	4.306,81	4.800,16	—
S 14	3.446,47	3.695,14	3.991,51	4.292,99	4.626,36	—
S 13Ü**	3.415,92	3.657,86	3.990,29	4.256,98	4.590,32	—
S 13	3.361,11	3.603,41	3.933,46	4.200,11	4.533,46	—
S 12	3.351,74	3.593,37	3.909,61	4.189,61	4.536,30	—
S 11b	3.304,79	3.542,98	3.710,33	4.137,01	4.470,35	—
S 11a	3.242,17	3.475,77	3.641,71	4.066,79	4.400,13	—
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	2.995,63	3.211,18	3.463,08	3.831,49	4.179,82	4.446,86
S 8b	2.995,63	3.211,18	3.463,08	3.831,49	4.179,82	4.446,86
S 8a	2.931,61	3.142,47	3.360,03	3.566,15	3.767,64	3.979,53
S 7	2.855,54	3.060,84	3.265,12	3.469,36	3.622,58	3.853,46
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	2.730,63	2.926,79	3.105,53	3.226,82	3.341,72	3.520,72
S 3	2.572,41	2.756,99	2.928,70	3.086,37	3.158,51	3.244,68
S 2	2.377,38	2.490,44	2.574,07	2.664,88	2.767,00	2.869,15

* Nur für Beschäftigte, auf deren Arbeitsverhältnis § 19a Absatz 9 TV-Ü AWO Hamburg Anwendung findet.

** Nur für Beschäftigte, auf deren Arbeitsverhältnis § 19a Absatz 8 Satz 4 TV-Ü AWO Hamburg Anwendung findet.

Vorbemerkungen

Dieser Abschnitt gilt nicht für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten (Anhang zur Anlage D-KiTas) und im Zuwendungsbereich (Anhang zur Anlage E).

Entgeltgruppe S 2

Beschäftigte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern mit staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe S 3

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

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe S 4

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

2. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern, Heilerziehungspflegerinnen / Heilerziehungspfleger oder Heilerzieherinnen / Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

Entgeltgruppe S 5

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe S 6

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe S 7

Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe S 8a

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 5)

Entgeltgruppe S 8b

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

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

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

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

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

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe S 9

1. Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 5)
2. Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 7)
3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und - soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen - mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)
4. [Frei aus redaktionellen Gründen]
5. [Frei aus redaktionellen Gründen]

Entgeltgruppe S 10

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe S 11a

[Frei aus redaktionellen Gründen]

Entgeltgruppe S 11b

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

(Hierzu Protokollerklärung Nrn. 1 und 15)

Entgeltgruppe S 12

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und - soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen - mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 12 und 15)

Entgeltgruppe S 13

1. [Frei aus redaktionellen Gründen]
2. [Frei aus redaktionellen Gründen]

Entgeltgruppe S 14

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 13, 14 und 15)

Entgeltgruppe S 15

1. [Frei aus redaktionellen Gründen]
2. [Frei aus redaktionellen Gründen]
3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)
5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 4, 10 und 11)
6. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und - soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen - mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)

Entgeltgruppe S 16

1. [Frei aus redaktionellen Gründen]
2. [Frei aus redaktionellen Gründen]
3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.

5. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)
6. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 10 und 11)
7. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 4, 9, 10 und 11)

Entgeltgruppe S 17

1. [Frei aus redaktionellen Gründen]
2. [Frei aus redaktionellen Gründen]
3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)
5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 4, 9, 10 und 11)

6. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und - soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen - mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)

7. Psychagoginnen/Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 16)

Entgeltgruppe S 18

1. [Frei aus redaktionellen Gründen]

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 9, 10 und 11)

4. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und - soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen - mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 6 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)

Protokollerklärungen:

1. ¹Die Beschäftigten - ausgenommen die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten - erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim) eine Zulage in Höhe von EUR 61,36 monatlich, wenn in dem Heim überwiegend behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind; sind nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht, beträgt die Zulage EUR 30,68 monatlich. ²Für die in Entgeltgruppe S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5, S 16 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 5 und 6, S 17 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5 und S 18 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 eingruppierten Beschäftigten gilt Satz 1 für die Dauer der Tätigkeit in einem Wohnheim für erwachsene Menschen mit Behinderung entsprechend. ³Für die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten in einem Heim im Sinne des Satzes 1 erster Halbsatz beträgt die Zulage EUR 40,90 monatlich. ⁴Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. ⁵Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Abs. 3) zu berücksichtigen.

2. Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B.
 - a) Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX und in psychiatrischen Kliniken,

 - b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z.B. in Randzeiten,

 - c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,

 - d) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,

 - e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.

3. Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern gilt auch die Tätigkeit in

Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18jährigen Personen (z.B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose).

4. ¹Ständige Vertreterinnen/Vertreter sind nicht Vertreterinnen/Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen. ²Je Kindertagesstätte soll eine ständige Vertreterin oder ein ständiger Vertreter der Leiterin oder des Leiters bestellt werden.
5. Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch
 - a) Kindergärtnerinnen/Kindergärtner und Hortnerinnen/Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
 - b) Kinderkrankenschwestern/Kinderkrankenpfleger, die in Kinderkrippen tätig sind, eingruppiert.
6. Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B. die
 - a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
 - b) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
 - c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,
 - d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
 - e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8a,
 - f) Tätigkeiten einer Facherzieherin/eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.
7. Unter Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Beschäftigte zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und

Prüfung an Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. November 2002) gestalteten Ausbildungsgang für Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „staatlich anerkannte Heilpädagogin/staatlich anerkannter Heilpädagoge“ erworben haben.

8. Kindertagesstätten im Sinne dieses Tarifmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Kindertageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.
9. ¹Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. ²Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. ³Eine Unterschreitung um mehr als 5 v.H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. ⁴Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. ⁵Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.
10. Erziehungsheime sind Heime, in denen überwiegend behinderte Kinder oder Jugendliche im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind.
11. Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt nicht für Leiterinnen/Leiter bzw. ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Wohngruppen.
12. Schwierige Tätigkeiten sind z.B. die
 - a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
 - b) Beratung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen,
 - c) begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen/Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen/Heimbewohner,
 - d) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige

Strafgefangene,

e) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9.

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

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

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

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

15. ¹Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“ („FH“), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. ²Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern - ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä.

- vorschreibt. ³Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. ⁴Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. ⁵Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

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

Anlage D-KiTas
zu § 15 TV AWO Hamburg
(ab 1. April 2021)

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten						
(gültig ab 1. April 2021)						
(monatlich in Euro)						
Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.954,60	4.060,36	4.584,31	4.977,24	5.566,65	—
S 17	3.630,87	3.896,65	4.322,33	4.584,31	5.108,21	—
S 16Ü*	3.552,52	3.811,52	4.250,22	4.715,20	5.003,35	—
S 16	3.552,52	3.811,52	4.099,67	4.453,31	4.846,25	—
S 15	3.420,09	3.667,41	3.929,41	4.230,66	4.715,28	—
S 14	3.385,53	3.629,81	3.920,94	4.217,08	4.544,56	—
S 13Ü**	3.355,52	3.593,18	3.919,74	4.181,71	4.509,16	—
S 13	3.301,68	3.539,70	3.863,91	4.125,84	4.453,31	—
S 12	3.292,48	3.529,83	3.840,48	4.115,53	4.456,09	—
S 11b	3.246,36	3.480,33	3.644,72	4.063,86	4.391,31	—
S 11a	3.184,84	3.414,31	3.577,32	3.994,89	4.322,33	—
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	2.942,66	3.154,40	3.401,85	3.763,74	4.105,91	4.368,23
S 8b	2.942,66	3.154,40	3.401,85	3.763,74	3.925,91	4.058,23
S 8a	2.879,77	3.086,91	3.300,62	3.503,09	3.701,02	3.909,16
S 7	2.805,05	3.006,72	3.207,39	3.408,02	3.558,53	3.785,32
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	2.682,35	2.875,04	3.050,62	3.169,76	3.282,63	3.458,47
S 3	2.526,93	2.708,24	2.876,92	3.031,80	3.102,66	3.187,31
S 2	2.335,34	2.446,40	2.528,56	2.617,76	2.718,07	2.818,42

* Nur für Beschäftigte, auf deren Arbeitsverhältnis § 19a Absatz 9 TV-Ü AWO Hamburg Anwendung findet.

** Nur für Beschäftigte, auf deren Arbeitsverhältnis § 19a Absatz 8 Satz 4 TV-Ü AWO Hamburg Anwendung findet.

**Anlage D-KiTas
zu § 15 TV AWO Hamburg
(ab 1. April 2022)**

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten						
(gültig ab 1. April 2022) (monatlich in Euro)						
Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.025,78	4.133,45	4.666,83	5.066,83	5.666,85	—
S 17	3.696,23	3.966,79	4.400,13	4.666,83	5.200,16	—
S 16Ü*	3.616,47	3.880,13	4.326,73	4.800,08	5.093,41	—
S 16	3.616,47	3.880,13	4.173,47	4.533,46	4.933,48	—
S 15	3.481,65	3.733,43	4.000,14	4.306,81	4.800,16	—
S 14	3.446,47	3.695,14	3.991,51	4.292,99	4.626,36	—
S 13Ü**	3.415,92	3.657,86	3.990,29	4.256,98	4.590,32	—
S 13	3.361,11	3.603,41	3.933,46	4.200,11	4.533,46	—
S 12	3.351,74	3.593,37	3.909,61	4.189,61	4.536,30	—
S 11b	3.304,79	3.542,98	3.710,33	4.137,01	4.470,35	—
S 11a	3.242,17	3.475,77	3.641,71	4.066,79	4.400,13	—
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	2.995,63	3.211,18	3.463,08	3.831,49	4.179,82	4.446,86
S 8b	2.995,63	3.211,18	3.463,08	3.831,49	3.999,82	4.136,86
S 8a	2.931,61	3.142,47	3.360,03	3.566,15	3.767,64	3.979,53
S 7	2.855,54	3.060,84	3.265,12	3.469,36	3.622,58	3.853,46
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	2.730,63	2.926,79	3.105,53	3.226,82	3.341,72	3.520,72
S 3	2.572,41	2.756,99	2.928,70	3.086,37	3.158,51	3.244,68
S 2	2.377,38	2.490,44	2.574,07	2.664,88	2.767,00	2.869,15

* Nur für Beschäftigte, auf deren Arbeitsverhältnis § 19a Absatz 9 TV-Ü AWO Hamburg Anwendung findet.

** Nur für Beschäftigte, auf deren Arbeitsverhältnis § 19a Absatz 8 Satz 4 TV-Ü AWO Hamburg Anwendung findet.

Vorbemerkungen

1. Frei aus redaktionellen Gründen
2. Frei aus redaktionellen Gründen
3. Frei aus redaktionellen Gründen
4. Den Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sind sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, gleichgestellt.
5. Wie Erzieherinnen/Erzieher werden auch Kindergärtnerinnen/Kindergärtner und Hortnerinnen/Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung sowie Kinderkrankenschwestern/Kinderkrankenschwester eingruppiert.
- 5a. Als der Qualifikation von Erzieherinnen im Sinne der Entgeltgruppe S 8 des Anhangs zur Anlage D-KiTa gleichgestellt gelten die von der BASFI in der Auslegung zu Punkt 4.3 der Richtlinie für den Betrieb von Kindertageseinrichtungen genannten pädagogischen Fachkräfte („Positivliste“).
6. Kindertagesstätten sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben und Kinderhäuser mit mindestens zwei Gruppen.
7. ¹Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Januar bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. ²Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v. H. führt nicht zur Herabgruppierung. ³Eine Unterschreitung um mehr als 5 v.H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl ein Jahr lang unterschritten wird. ⁴Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. ⁵Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.

8. ¹Nach fünf Jahren ununterbrochener Tätigkeit in Stufe 5 erhalten Beschäftigte der Entgeltgruppe S 13 eine Zulage ab 1. Oktober 2016 in Höhe von EUR 137,81. ²§ 17 Absatz 2 findet entsprechende Anwendung. ³Die Zulage verändert sich bei allgemeinen Entgelterhöhungen um den von den Tarifvertragsparteien festgelegten Vomhundertsatz.
9. Die Vergütung der Stunden für die Tätigkeit der koordinierenden Leitung im Bereich GTS erfolgt unabhängig von der Kinderzahl mit dem jeweiligen Tabellenentgelt der Entgeltgruppe S 15.
10. Wie staatlich anerkannte Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger werden auch staatlich anerkannte sozialpädagogische Assistentinnen/sozialpädagogische Assistenten und staatlich anerkannte Sozialassistentinnen/Sozialassistenten eingruppiert, sofern sie diesen Abschluss erworben haben
 - auf der Grundlage eines mittleren Bildungsabschlusses und einer danach absolvierten mindestens zweijährigen Ausbildung an einer Berufsfachschule oder
 - auf der Grundlage eines Hauptschulabschlusses und einer mindestens dreijährigen Ausbildung an einer oder mehreren Berufsfachschule/n.

Entgeltgruppe S 2

Beschäftigte, die keine Ausbildung als Kinderpflegerin/Kinderpfleger oder Erzieherin/Erzieher haben.

Entgeltgruppe S 3

Beschäftigte, die keine Ausbildung als Kinderpflegerin/Kinderpfleger oder Erzieherin/Erzieher haben, mit abgeschlossener Berufsausbildung.

Entgeltgruppe S 4

Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit in Kindertagesstätten.

Entgeltgruppen S 5 bis S 8a

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe S 8b

1. Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit in Kindertagesstätten.
(Vorbemerkung 5a)
2. Therapeuten in Kindertagesstätten.
3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung.

Entgeltgruppe S 9

Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit in Kindertagesstätten, denen durch Anordnung des Arbeitgebers fachlich koordinierende Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1 dieses Abschnittes übertragen sind.

Entgeltgruppe S 10

Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten bestellt sind.

- Fußnote 1 -

Fußnote 1

Die Beschäftigten erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 30 v.H. der Differenz zwischen dem Entgelt aus der Stufe, der sie zugeordnet sind, und dem Entgelt der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe S 13.

Entgeltgruppe S 11a

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe S 11b

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe S 12

Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit mit schwierigen Tätigkeiten (z.B. Beratung von Suchtmittel-Abhängigen oder von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Personen, begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen/Heimbewohner oder Strafgefangene, nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen/Heimbewohner oder ehemalige Strafgefangene, Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9).

Entgeltgruppe S 13

Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind.

- Fußnote 1 -

Fußnote 1

Die Beschäftigten erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 30 v.H. der Differenz zwischen dem Entgelt aus der Stufe, der sie zugeordnet sind, und dem Entgelt der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe S 15.

Entgeltgruppe S 14

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe S 15

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten.
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen bestellt sind.
- Fußnote 1 -
3. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.

Fußnote 1

Die Beschäftigten erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 30 v.H. der Differenz zwischen dem Entgelt aus der Stufe, der sie zugeordnet sind, und dem Entgelt der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe S 16.

Entgeltgruppe S 16

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 160 Plätzen bestellt sind.

- Fußnote 1 -

Fußnote 1

Die Beschäftigten erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 30 v.H. der Differenz zwischen dem Entgelt aus der Stufe, der sie zugeordnet sind, und dem Entgelt der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe S 17.

Entgeltgruppe S 17

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen.
2. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.

Entgeltgruppe S 18

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 160 Plätzen.
2. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 2 heraushebt.

Anlage E zu § 15 TV AWO Hamburg

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst im Zuwendungsbereich						
(gültig ab 1. Januar 2021) (monatlich in Euro)						
Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.017,29	4.139,43	4.673,58	5.074,15	5.675,05	6.042,24
S 17	3.649,09	3.972,52	4.406,48	4.673,58	5.207,67	5.521,48
S 16	3.562,72	3.885,75	4.179,49	4.540,02	4.940,62	5.180,97
S 15	3.429,85	3.738,83	4.005,93	4.313,04	4.807,09	5.020,72
S 14	3.411,83	3.700,49	3.997,29	4.299,20	4.633,05	4.866,71
S 13	3.354,04	3.607,46	3.939,14	4.206,18	4.540,02	4.706,93
S 12	3.307,98	3.597,24	3.915,26	4.195,67	4.542,87	4.689,76
S 11b	3.222,22	3.546,08	3.715,69	4.142,98	4.476,83	4.677,12
S 11a	3.156,01	3.477,83	3.646,35	4.072,68	4.406,48	4.606,79
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	2.930,78	3.209,16	3.464,95	3.837,03	4.185,85	4.453,29
S 8b	2.930,78	3.209,16	3.464,95	3.837,03	4.185,85	4.453,29
S 8a	2.889,05	3.139,39	3.360,31	3.569,61	3.773,07	3.985,28
S 7	2.819,68	3.056,50	3.263,94	3.471,33	3.626,92	3.859,03
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	2.669,59	2.920,36	3.101,88	3.225,03	3.341,72	3.523,48
S 3	2.497,32	2.747,95	2.922,31	3.082,42	3.155,67	3.243,18
S 2	2.401,55	2.608,91	2.668,44	2.763,68	2.841,07	2.906,55

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Vorbemerkungen

- ¹Die Untergliederung dieses Abschnitts dient ausschließlich der besseren Übersichtlichkeit und nicht einer Veränderung des rechtlichen Verhältnisses der Tätigkeitsmerkmale zueinander. ²Insbesondere stellen die Tätigkeitsmerkmale dieses Abschnitts insgesamt, nicht aber die Zusammenfassung von Tätigkeitsmerkmalen in den jeweiligen Unterabschnitten für sich eine abschließende spezielle Eingruppierungsregelung im Sinne der Rechtsprechung des BAG (z. B. Urt. vom 5. Juli 2006 - 4 AZR 555/05) dar. ³So können z. B. Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung bei Erfüllen der Voraussetzungen als „sonstige Beschäftigte“ nach den in Unterabschnitt 4 aufgeführten Tätigkeitsmerkmalen eingruppiert sein, obwohl Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung nur in Tätigkeitsmerkmalen des Unterabschnitts 6 benannt sind.
- ¹Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung in den Unterabschnitten 1, 2 und 3 ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. ²Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v. H. führt nicht zur Herabgruppierung. ³Eine Unterschreitung um mehr als 5 v. H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. ⁴Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z. B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. ⁵Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.

1. Leiterinnen von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung

Vorbemerkungen

1. ¹Beschäftigte, die nach diesem Unterabschnitt eingruppiert sind, erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim)
 - a) eine monatliche Zulage in Höhe von 61,36 Euro, wenn in dem Heim überwiegend Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder und/oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind;
 - b) eine monatliche Zulage in Höhe von 30,68 Euro, wenn nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht sind.

²Satz 1 Buchstabe a gilt für die Dauer der Tätigkeit in einem Wohnheim für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX entsprechend. ³Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach § 19 haben. ⁴Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23) zu berücksichtigen.
2. Erziehungsheime sind Heime, in denen überwiegend Kinder oder Jugendliche mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind.
3. Der Unterabschnitt gilt nicht für Leiterinnen bzw. ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Wohngruppen.

Entgeltgruppe S 18

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

Entgeltgruppe S 17

Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im

Sinne des § 2 SGB IX

mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.

Entgeltgruppe S 16

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

Entgeltgruppe S 15

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

2. Leiterinnen von Kindertagesstätten

Vorbemerkung

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

Entgeltgruppe S 18

Beschäftigte als Leiterinnen von Kindertagesstätten
mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen.

Entgeltgruppe S 17

1. Beschäftigte als Leiterinnen von Kindertagesstätten
mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten
mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe S 16

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

Entgeltgruppe S 15

1. Beschäftigte als Leiterinnen von Kindertagesstätten
mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe S 13

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

Entgeltgruppe S 9

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

Protokollerklärung:

Je Kindertagesstätte soll eine ständige Vertreterin der Leiterin bestellt werden.

3. Leiterinnen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderungen oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung

Vorbemerkung

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

Entgeltgruppe S 18

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

Entgeltgruppe S 17

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

Entgeltgruppe S 16

1. Beschäftigte als Leiterinnen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX
mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.

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

Entgeltgruppe S 15

1. Beschäftigte als Leiterinnen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX.
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen von Leiterinnen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung)

Entgeltgruppe S 11a

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

(Hierzu Protokollerklärung)

Protokollerklärung:

Je Kindertagesstätte soll eine ständige Vertreterin der Leiterin bestellt werden.

4. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten/Psychagogen, Bewährungshelfer, Heilpädagogen

Vorbemerkung

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

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

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

²Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach § 19 haben. ³Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23) zu berücksichtigen.

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

Entgeltgruppe S 18

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

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

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe S 17

1. Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und - soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen - mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige

Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,

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

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten/Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Entgeltgruppe S 15

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

deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Bewährungshelfer.

Entgeltgruppe S 14

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

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

Entgeltgruppe S 12

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 4)

Entgeltgruppe S 11b

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

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe S 9

1. Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 5)

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

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe S 8b

Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeitern/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung.

(Keine Stufen 5 und 6)

Protokollerklärungen:

- Nr. 1 (1) Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“ („FH“), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde.
- (2) ¹Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. ²Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien.
- (3) Eine abgeschlossene Hochschulbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von sechs Semestern - ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. - vorgeschrieben ist.
- (4) Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.
- Nr. 2 Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten/Psychagogen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit werden von diesem Tätigkeitsmerkmal nicht erfasst.
- Nr. 3 ¹Das „Treffen von Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls und die Einleitung von Maßnahmen in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht beziehungsweise Vormundschaftsgericht, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind“, sind im Allgemeinen Sozialen Dienst bei Tätigkeiten im Rahmen der Fallverantwortung bei
- Hilfen zur Erziehung nach § 27 SGB VIII,
 - der Hilfeplanung nach § 36 SGB VIII,
 - der Inobhutnahme von Kindern und Jugendlichen (§ 42 SGB VIII),
 - der Mitwirkung in Verfahren vor den Familiengerichten (§ 50 SGB VIII)
- einschließlich der damit in Zusammenhang stehenden Tätigkeiten erfüllt. ²Die Durchführung der Hilfen nach den getroffenen Entscheidungen (z. B. Erziehung in einer Tagesgruppe, Vollzeitpflege oder Heimerziehung) fällt nicht unter die Entgeltgruppe S 14.

³Die in Aufgabengebieten außerhalb des Allgemeinen Sozialen Dienstes wie z. B. Erziehungsbeistandschaft, Pflegekinderdienst, Adoptionsvermittlung, Jugendgerichtshilfe, Vormundschaft, Pflegschaft auszuübenden Tätigkeiten fallen nicht unter die Entgeltgruppe S 14, es sei denn, dass durch Organisationsentscheidung des Arbeitgebers im Rahmen dieser Aufgabengebiete ebenfalls Tätigkeiten auszuüben sind, die die Voraussetzungen von Satz 1 erfüllen.

Nr. 4 Schwierige Tätigkeiten sind z. B. die

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

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

5. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst

Vorbemerkung

¹Beschäftigte, die nach diesem Unterabschnitt eingruppiert sind, erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim) eine monatliche Zulage in Höhe von 40,90 Euro, wenn in dem Heim überwiegend Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder und/oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind. ²Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach § 19 haben. ³Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23) zu berücksichtigen.

Entgeltgruppe S 8b

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

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

Entgeltgruppe S 7

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

Entgeltgruppe S 4

Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung.

6. Erzieherinnen, Kinderpflegerinnen

Vorbemerkung

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

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

²Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach § 19 haben. ³Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23) zu berücksichtigen.

Entgeltgruppe S 17

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

Entgeltgruppe S 15

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

Entgeltgruppe S 9

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Entgeltgruppe S 8b

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

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

Entgeltgruppe S 8a

Erzieherinnen, Heilerziehungspflegerinnen und Heilerzieherinnen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

Entgeltgruppe S 4

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

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 4)

2. Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieherinnen, Heilerziehungspflegerinnen oder Heilerzieherinnen mit staatlicher Anerkennung.

(Keine Stufen 5 und 6)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe S 3

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

Entgeltgruppe S 2

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

Protokollerklärungen:

- Nr. 1 Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen gilt auch die Tätigkeit in Schul-kindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18-jährigen Personen (z. B. in Einrichtungen für Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose).
- Nr. 2 Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch
- a) Kindergärtnerinnen und Hortnerinnen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
 - b) Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen, die in Kinderkrippen tätig sind,
 - c) Beschäftigte mit einem Bachelorabschluss „Kindheitspädagogik“ bzw. „Elementarpädagogik“, wenn sie in der Erziehung von Kindern und Jugendlichen eingesetzt sind,
eingruppiert.
- Nr. 3 Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B. die
- a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
 - b) Tätigkeiten in Gruppen von Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und/oder Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
 - c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,
 - d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
 - e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8a,
 - f) Tätigkeiten einer Facherzieherin mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.

Nr. 4 Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B.

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

TV-Ü AWO Hamburg

Lesefassung

**Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten
der AWO in den TV AWO Hamburg
und zur Regelung des Übergangsrechts**

(TV-Ü AWO Hamburg)

vom 19. Februar 2009

in der Fassung des

1. Änderungstarifvertrages (TV Tariferhöhung 2012 AWO Hamburg) vom 25. Mai 2012;
2. Änderungstarifvertrages (TV Tariferhöhung 2014/2015 AWO Hamburg) vom 15. Oktober 2014;
3. Änderungstarifvertrages vom 12. September 2016;
4. Änderungstarifvertrages vom 4. Juli 2017;
5. Änderungstarifvertrages vom 30. Juli 2018;
6. Änderungstarifvertrages vom 25. November 2020.

- gültig ab 1. Januar 2020 -

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis zum AWO Landesverband Hamburg e.V. über den 31. Dezember 2008 hinaus fortbesteht und die am 01. Januar 2009 unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages TV AWO Hamburg fallen, für die Dauer des ununterbrochenen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.
- (2) Nur soweit ausdrücklich bestimmt, gelten die Vorschriften dieses Tarifvertrages auch für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zu dem Arbeitgeber im Sinne des Absatz 1 nach dem 31. Dezember 2008 beginnt und die unter den Geltungsbereich des TV AWO Hamburg fallen.
- (3) Für geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, die am 31. Dezember 2008 unter den Geltungsbereich des Übergangstarifvertrages für die Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt vom 23. Dezember 2004 zwischen dem AWO Bundesverband e.V. und ver.di, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesvorstand (ÜbgTV BUND West) fallen, finden die bisher jeweils gültigen tarifvertraglichen Regelungen für die Dauer ihres ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses weiterhin Anwendung.
- (4) Die Bestimmungen des TV AWO Hamburg gelten, soweit dieser Tarifvertrag keine abweichenden Regelungen trifft.

§ 2

Ablösung bisheriger Tarifverträge durch den TV AWO Hamburg

Der TV AWO Hamburg tritt in Verbindung mit diesem Tarifvertrag an die Stelle des Übergangstarifvertrages vom 23. Dezember 2004 für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt (ÜbgTV-BUND West) zwischen dem AWO Bundesverband e.V. und der Gewerkschaft ver.di Bundesvorstand einschließlich der diesen ergänzenden Tarifverträge, soweit in diesem Tarifvertrag oder im TV AWO Hamburg nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist.

Die Ersetzung erfolgt mit Wirkung zum 1. Januar 2009, soweit kein abweichender Termin bestimmt ist.

Protokollerklärung zu § 2:

Ergänzende Tarifverträge sind insbesondere die in § 1 ÜbgTV BUND West genannten Tarifverträge. Die Tarifvertragsparteien vereinbarten für den AWO Landesverband Hamburg e.V. eine vollständige Ablösung des bisherigen Tarifrechtes bei der AWO Hamburg durch den TV AWO Hamburg. Davon ausgenommen ist lediglich der TV-ATZ II vom 08. Dezember 2005 zwischen dem AWO Bundesverband e.V. und der Gewerkschaft ver.di Bundesvorstand.

§ 3

Überleitung in den TV AWO Hamburg

Die von §1 Abs. 1 erfassten Beschäftigten werden am 31.12.2008 gemäß den nachfolgenden Regelungen in den TV AWO Hamburg übergeleitet.

§ 4

Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen

- (1) Für die Überleitung der Beschäftigten wird ihre Vergütungs- bzw. Lohngruppe (§ 2 Abs. 1 ÜbgTV BUND West in Verbindung mit dem Text des ehemaligen § 22 BMT-AW II und dem Text des ehemaligen Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale) nach der Anlage 1 den Entgeltgruppen des TV AWO Hamburg zugeordnet.
- (2) Beschäftigte, die im Januar 2009 bei Fortgeltung des ÜbgTV BUND West die Voraussetzungen für einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Dezember 2008 höher gruppiert worden.
- (3) Beschäftigte, die im Januar 2009 bei Fortgeltung des ÜbgTV BUND West in eine niedrigere Vergütungs- bzw. Lohngruppe eingruppiert worden wären, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Dezember 2008 herabgruppiert worden.
- (4) Abs. 1 gilt - nur zum Zwecke der Überleitung - auch für Beschäftigte, die mit dem AWO Landesverband Hamburg e.V. ohne oder nach Beendigung der Tarifbindung unter Eingruppierung nach § 2 Abs. 1 ÜbgTV BUND West in Verbindung mit dem Text des

ehemaligen § 22 BMT-AW II und dem Text des ehemaligen Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale ein vom entsprechenden Entgelt der Vergütungs- bzw. Lohngruppe abgesehenes Entgelt vereinbart haben.

Beschäftigte, die mit dem AWO Landesverband Hamburg e.V. ohne oder nach Beendigung der Tarifbindung ohne Eingruppierung ein vertragliches Entgelt vereinbart haben, sind zum 31. Dezember 2008 nur zum Zwecke der Überleitung in die Vergütungs- bzw. Lohngruppe nach § 2 Abs. 1 ÜbgTV BUND West in Verbindung mit dem Text des ehemaligen § 22 BMT-AW II und dem Text des ehemaligen Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale einzugruppieren, als wenn die Eingruppierung am 31. Dezember 2008 nach diesen Regelungen erfolgt wäre.

Protokollerklärung zu Abs. 4:

Diese Regelungen haben keinen Einfluss auf die Höhe des vereinbarten Entgeltes. Insbesondere bestehen daraus keine Ansprüche der Beschäftigten auf Ein- oder Umgruppierung oder auf Entgelt entsprechend der Vergütungs- bzw. Lohngruppe.

Nachzahlungen oder Rückforderungen aufgrund der Eingruppierung sind für Arbeitgeber und Beschäftigte ausgeschlossen.

§ 5

Vergleichsentgelt

(1) Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle des TV AWO Hamburg (Anlage A) wird für die Beschäftigten nach § 4 ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im Dezember 2008 erhaltenen Bezüge gemäß den Absätzen 2 bis 5 gebildet. Ab dem 1. Januar 2009 werden diese Entgelte der übergeleiteten Beschäftigten um 50 Euro (bezogen auf Vollzeitbeschäftigte; § 28 Abs.2 TV AWO Hamburg findet Anwendung) sowie um weitere 3,1 % erhöht. Bis zum 1. Dezember 2009 werden die Entgelte um 2,8 % erhöht. Zu diesem Zweck werden die Tabellenentgelte zum 01. August 2009 um 1,4 % erhöht. Die zweite Erhöhung erfolgt zum 1. Dezember 2009.

(2) Bei Angestellten setzt sich das Vergleichsentgelt aus der Grundvergütung gem. § 2 ÜbgTV BUND West in Verbindung mit dem Text des ehemaligen § 24 BMT-AW II, allgemeiner Zulage und Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 zusammen. Ist auch eine andere Person im Sinne von § 2 ÜbgTV BUND West in Verbindung mit dem Text des ehemaligen § 26 BMT-

AW II in Verbindung mit § 29 Abschn. B Abs. 5 BAT ortszuschlagsberechtigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigt, wird nur die Stufe 1 zugrunde gelegt; findet der TV AWO Hamburg, ein Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst oder ein Tarifwerk wesentlich gleichen Inhalts am 1. Januar 2009 auch auf die andere Person Anwendung, geht der jeweils individuell zustehende Teil des Unterschiedsbetrages zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlags in das Vergleichsentgelt ein. Ferner fließen im Dezember 2008 tarifvertraglich zustehende Funktionszulagen insoweit in das Vergleichsentgelt ein, als sie nach dem TV AWO Hamburg nicht mehr vorgesehen sind. Für Angestellte, die mit dem AWO Landesverband Hamburg e.V. ohne oder nach Beendigung der Tarifbindung ohne Eingruppierung ein vertragliches Entgelt vereinbart haben, gilt § 4 Abs. 4 nebst Protokollerklärung entsprechend.

Erhalten Beschäftigte eine Gesamtvergütung gemäß § 2 ÜbgTV BUND West in Verbindung mit dem Text des ehemaligen § 27 BMT-AW II, bildet diese das Vergleichsentgelt.

Der Tarifvertrag zur Anpassung des Ortszuschlages an den TV AWO Hamburg vom 19. Februar 2009 bleibt unberührt.

- (3) Bei Arbeiterinnen/Arbeitern wird der Monatstabellenlohn als Vergleichsentgelt zugrunde gelegt. Abs. 2 Sätze 3 und 4 gelten entsprechend. Erhalten Beschäftigte nicht den Volllohn (§ 29 Abs. 1 Buchst. a BMT-AW II), gilt Abs. 2 Satz 5 entsprechend.
- (4) Beschäftigte, die im Januar 2009 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die Grundvergütung bzw. den Monatstabellenlohn der nächsthöheren Stufe erhalten hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Dezember 2008 erfolgt. § 4 Abs. 2 und 3 gilt bei der Bemessung des Vergleichsentgelts entsprechend.

Protokollerklärung zu § 5 Abs. 4:

Fällt bei Angestellten, bei denen sich bisher die Grundvergütung nach § 2 ÜbgTV BUND West in Verbindung mit dem Text des ehemaligen § 24 BMT-AW II bestimmt, im Januar 2009 eine Stufensteigerung mit einer Höhergruppierung zusammen, ist zunächst die Stufensteigerung in der bisherigen Vergütungsgruppe und danach die Höhergruppierung durchzuführen.

- (5) Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt.

Protokollerklärung zu § 5 Abs. 5:

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

- (6) Für Beschäftigte, die nicht für alle Tage im Dezember 2008 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten.

§ 6

Stufenzuordnung der Beschäftigten

- (1) Beschäftigte werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe der Tabelle gem. Anlage A zu § 19 TV AWO Hamburg zugeordnet.

Die Arbeiterinnen und Arbeiter steigen zum 1. Januar 2011, die Angestellten zum 1. Januar 2012 in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe der Tabelle gem. Anlage A zu § 19 TV AWO Hamburg ihrer Entgeltgruppe auf.

Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV AWO Hamburg.

- (2) Werden Arbeiterinnen/Arbeiter vor dem 1. Januar 2011 oder Angestellte vor dem 1. Januar 2012 höhergruppiert (nach § 8 Abs. 1, § 9 Abs. 3 Buchst. a oder aufgrund Übertragung einer mit einer höheren Entgeltgruppe bewerteten Tätigkeit), so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV AWO Hamburg. Werden Beschäftigte vor dem 1. Januar 2011 (Arbeiterinnen/Arbeiter) oder dem 1. Januar 2012 (Angestellte) herabgruppiert, werden sie in der niedrigeren Entgeltgruppe derjenigen individuellen Zwischenstufe zugeordnet, die sich bei Herabgruppierung im Dezember 2008 ergeben hätte; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach Abs. 1 Satz 2.

- (3) Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe der Tabelle gem. Anlage A zu § 19 TV AWO Hamburg, werden Beschäftigte

abweichend von Abs. 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. Im Übrigen gilt Abs. 2 entsprechend. Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV AWO Hamburg.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

1. Für die Veränderung der Beträge der individuellen Endstufen ab 1. Mai 2018, ab 1. Mai 2019 und für die Zeit zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. März 2021 gelten folgende Prozentsätze:

a) Anlage C zu § 15 Absatz 2 TV AWO Hamburg

Entgelt- gruppe	ab 1. Mai 2018	ab 1. Mai 2019	ab 1. März 2020 bis 31. März 2021
15	2,89 %	2,81 %	0,96 %
14	2,94 %	2,85 %	0,98 %
13	2,89 %	2,81 %	0,96 %
12	2,89 %	2,81 %	0,96 %
11	2,89 %	2,81 %	0,96 %
10	2,89 %	2,81 %	0,96 %
9	3,03 %	2,94 %	1,01 %
8	2,99 %	2,90 %	0,99 %
7	2,89 %	2,81 %	0,96 %
6	3,09 %	3,00 %	1,03 %
5	3,16 %	3,07 %	1,05 %
4	3,02 %	2,93 %	1,00 %
3	3,13 %	3,03 %	1,04 %
2	3,43 %	3,31 %	1,13 %
1	4,33 %	4,15 %	1,41 %

b) Anlage D und D-KiTar zu § 15 Absatz 2 TV AWO Hamburg

Entgelt- gruppe	ab 1. Mai 2018	ab 1. Mai 2019	ab 1. März 2020 bis 31. März 2021
S 18	3,11 %	3,02 %	1,03 %
S 17	3,11 %	3,02 %	1,03 %
S 16	3,11 %	3,02 %	1,03 %
S 15	3,11 %	3,02 %	1,03 %
S 14	3,11 %	3,02 %	1,03 %
S 13	3,11 %	3,02 %	1,03 %
S 12	3,11 %	3,02 %	1,03 %
S 11b	3,11 %	3,02 %	1,03 %
S 11a	3,11 %	3,02 %	1,03 %
S 9	3,11 %	3,02 %	1,03 %
S 8b	3,11 %	3,02 %	1,03 %
S 8a	3,11 %	3,02 %	1,03 %
S 7	3,11 %	3,02 %	1,03 %
S 4	3,11 %	3,02 %	1,03 %
S 3	3,11 %	3,02 %	1,03 %
S 2	3,11 %	3,02 %	1,03 %

c) Entgeltgruppe 2Ü

Entgelt- gruppe	ab 1. Mai 2018	ab 1. Mai 2019	ab 1. März 2020 bis 31. März 2021
2Ü	3,19 %	3,09 %	1,06 %

2. Die individuellen Endstufen erhöhen sich am 1. April 2021 um 1,4 % und am 1. April 2022 um weitere 1,8 %.

§ 7

Nachteilsausgleich

- (1) Beschäftigte, die unter Zugrundelegung eines fiktiven Vergleichsentgeltes auf der Grundlage der im Januar 2009 erhaltenen Bezüge einer höheren als der nach § 6 Abs. 1 Unterabs. 1 bestimmten individuellen Zwischenstufe zugeordnet wären und deshalb nach § 6 Abs. 1 Unterabs. 2 in eine höhere reguläre Stufe aufgestiegen wären, erhalten nach Maßgabe der Absätze 2 bis 4 einen Nachteilsausgleich.
- (2) Der Nachteilsausgleich beträgt 50% der Differenz zwischen dem am Tag vor dem Aufstieg in die nächst höhere reguläre Stufe gem. § 6 Abs. 1 Unterabs. 2 erreichten individuellen Vergleichsentgelt und dem Tabellenwert derjenigen nächst höheren regulären Stufe, in die die Beschäftigten bei einem fiktiven Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im Januar 2009 erhaltenen Bezüge aufgestiegen wären.

Protokollerklärung zu § 7 Absatz 2:

Der Tabellenwert wird der im Zeitpunkt des Aufstieges gem. § 6 Absatz 1 Unterabsatz 2 geltenden Tabelle entnommen.

- (3) Der Nachteilsausgleich wird als Festbetrag gezahlt. § 5 Abs. 5 einschließlich der Protokollerklärung gilt entsprechend. Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit ändert sich die Höhe des Nachteilsausgleiches entsprechend.
- (4) Der Nachteilsausgleich wird den Beschäftigten ab dem Aufstieg in die nächst höhere Stufe gem. § 6 Abs. 1 Unterabs. 2 gezahlt.

Der Nachteilsausgleich wird solange gezahlt, bis die Beschäftigten die Endstufe ihrer Entgeltgruppe erreicht haben. Dem steht der Aufstieg in die reguläre Stufe gem. § 6 Abs. 2, § 8 Abs. 1 oder § 9 Abs. 3 a) gleich.

Protokollerklärung (I) zu § 7:

1. *Auf Basis des testierten Jahresabschlusses 2015 und ggfs. weiterer Informationen durch die Geschäftsführung (GF) des AWO Landesverbandes Hamburg e.V. (AWO HH) wird durch Herrn Kestermann oder einem neu und gemeinsam beauftragten, anderen Gutachter festgestellt, ob die AWO HH in der Lage ist, eine nachträgliche Einmalzahlung an die Mitarbeiter zu zahlen, die bei der tariflich vereinbarten Überleitung einen finanziellen*

Nachteil hinnehmen mussten. Zur Absicherung der Plausibilität und Validität der gutachterlichen Aussagen, wird auch der testierte Jahresabschluss 2014 zur Verfügung gestellt.

2. Wird die Frage bejaht, nehmen die Parteien Verhandlungen darüber auf, in welcher Gesamthöhe und in welcher individuellen Differenzierung diese Einmalzahlung erfolgen soll. Es besteht Einigkeit darüber, dass (zum Zeitpunkt der Überleitung) besonders betroffene Mitarbeiter individuell eine höhere Ausgleichszahlung erhalten sollen.
3. Der Gutachter wird seine Stellungnahme aus folgenden, von der GF zur Verfügung zu stellenden und zu erläuternden Parametern begründen:

i. Das **Jahresergebnis auf Basis der GuV** und zwar für

- das operative Geschäft vor Zinsen und AfA
- das Ergebnis inkl. Zinsen und AfA
- außerordentliche Geschäftsvorfälle

Für einen Soll-/Ist-Vergleich wird auch der Wirtschaftsplan des jeweiligen Jahres zur Verfügung gestellt.

ii. Die Entwicklung des **Eigenkapitals** und der Eigenkapitalquote (mit besonderen Hinweis „mit und ohne SoPo-Ansatz“)

iii. **Liquiditäts-Status** der AWO HH (Bankkonten, mit getrenntem Ausweis der verpfändeten Bankguthaben)

iv. **Investitionstätigkeit**; Investitionsfinanzierung mit besonderem Ausweis der eigenfinanzierte Anteile. (Deckblatt mit Einzelinvestitionen > T€ 250 und einer Sammelposition „Rest“ sowie zusätzlich einer Einzelaufstellung aller Investitionen auf Basis des Anlagenspiegels)

4. Die Parteien sind sich einig, dass in jedem Fall eine etwaige zusätzliche Einmalzahlung nicht zu einem negativen Jahresergebnis führen darf.

Protokollerklärung (II) zu § 7:

1. Die Parteien vereinbaren, dass die Geschäftsführung (GF) des Landesverbandes AWO Hamburg e.V. (AWO HH) Vertreter des Betriebsrates (BR) regelhaft und über das gesetzliche Mindestmaß hinaus über die wirtschaftliche Lage und die Unternehmensstrategie des Landesverbandes informiert.

2. *Zu diesem Zweck wird eine Wirtschaftskommission gebildet. Ihr gehören je zwei Vertreter der GF und des BR an. Ersatzmitglieder können maximal in gleicher Anzahl benannt werden.*
3. *Die GF wird der Kommission zwei Mal jährlich einen Lagebericht erstatten und dabei besonders abheben auf die in der Tarifeinigung I aufgeführten Parameter.*
4. *In der Regel findet eine Sitzung im Februar statt; diese hat zum Schwerpunkt den vorläufigen Jahresabschluss des Vorjahres und den Wirtschaftsplan des laufenden Jahres. Die zweite Sitzung findet in der Regel im August statt. Dort wird über den geprüften und ggfs. testierten Jahresabschluss des Vorjahres sowie den Ist-Stand des laufenden Jahres informiert.*
5. *Bei besonderem Bedarf kann jede Seite eine dritte, außerordentliche Sitzung der Wirtschaftskommission im Jahr verlangen.*
6. *Es wird strenge Vertraulichkeit vereinbart; die Mitglieder der Wirtschaftskommission werden diesbezüglich verbindliche Erklärungen abgeben. Unterlagen werden zur Einsicht, nicht aber zur Mitnahme zur Verfügung gestellt. Für Beratungen kann jede Seite während der Kommissionssitzungen Auszeiten nehmen.*

§ 8

Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege für Angestellte

- (1) In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Beschäftigte, die am 01. Januar 2009 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben, sind sechs Monate, nach dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des TV AWO Hamburg eingruppiert. Abweichend von Satz 1 erfolgt die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 5, wenn die Angestellte aus der Vergütungsgruppe VIII BMT-AW II mit ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe VII BMT-AW II übergeleitet worden sind; sie erfolgt in die Entgeltgruppe 8, wenn die Beschäftigten aus der Vergütungsgruppe VI BMT-AW II mit ausstehenden Aufstieg nach Vergütungsgruppe Vc BMT-AW übergeleitet worden sind. Voraussetzung für die Höhergruppierung nach Satz 1 und 2 ist, dass
- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten, und

- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht in den Fällen des § 4 Abs. 2. Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 1. Januar 2012, gilt – gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Satzes 2 - § 6 Abs. 2 Satz 1 entsprechend.

(2) In eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitete Angestellte, die am 1. Januar 2009 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben und in der Zeit zwischen dem 1. Februar 2009 und dem 31. Dezember 2011 höhergruppiert worden wären, erhalten ab sechs Monaten nach dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- bzw. Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 5) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte. Voraussetzung für diesen Stufenaufstieg ist, dass

- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten, und
- bis zum individuellen Aufstiegszeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

Der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach § 6 Abs. 1. § 4 Abs. 2 bleibt unberührt.

Niederschriftserklärung zu § 8 Abs. 2:

Die Neuberechnung des Vergleichsentgelts führt nicht zu einem Wechsel der Entgeltgruppe.

(3) Abweichend von Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 gelten die Absätze 1 bzw. 2 entsprechend für übergeleitete Angestellte, die bei Fortgeltung des ÜbgTV BUND West bis spätestens 31. Dezember 2011 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höhergruppiert worden wären; dies gilt unabhängig davon, ob die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am Stichtag erfüllt ist.

(4) Für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst findet die Höhergruppierung nach Abs. 3 i. V. m. den Absätzen 1 und 2 auch dann statt, wenn die erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach dem 31. Dezember 2011 erfüllt ist.

- (5) Die Absätze 1 bis 3 finden auf übergeleitete Angestellte, deren Eingruppierung sich nach der Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst (AW-KrT) richtet, keine Anwendung.

§ 9

Vergütungsgruppenzulagen

- (1) Übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Dezember 2008 nach § 2 der Vergütungsordnung zum BMT-AW II eine Vergütungsgruppenzulage zusteht, erhalten in der Entgeltgruppe, in der sie übergeleitet werden, eine Besitzstandszulage in Höhe der Vergütungsgruppenzulage.
- (2) Übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Dezember 2008 eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehende Bewährungs- und Fallgruppenaufstieg erreicht hätten, erhalten ab sechs Monaten nach dem Zeitpunkt, zu dem ihnen die Zulage nach bisherigem Recht zugestanden hätte, eine Besitzstandszulage. Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 31. Dezember 2008 zugestanden hätte. Voraussetzung ist, dass
- am 1. Januar 2009 die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt ist,
 - zu diesem Zeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts der Vergütungsgruppenzulage entgegengestanden hätten und
 - bis zum individuellen Zeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.
- (3) Für übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Dezember 2008 im Anschluss an einen Fallgruppenaufstieg eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, gilt Folgendes:
- a) In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Beschäftigte, die den Fallgruppenaufstieg am 31. Dezember 2008 noch nicht erreicht haben, sind sechs Monate nach dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden

wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des TV AWO Hamburg eingruppiert; § 8 Abs. 1 Satz 2 bis 5 gilt entsprechend. Eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage steht nicht zu.

b) Ist ein der Vergütungsgruppenzulage vorausgehender Fallgruppenaufstieg am 31. Dezember 2008 bereits erfolgt, gilt Abs. 2 mit der Maßgabe, dass am 1. Januar 2009 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss.

c) Abweichend von Absatz 2 Satz 3 und Absatz 3 Buchstabe b) gelten die Absätze 2 und 3 entsprechend für übergeleitete Angestellte, die bei Fortgeltung des ÜbgTV BUND West bis spätestens 31. März 2011 im Anschluss an einen Fallgruppenaufstieg eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten; dies gilt unabhängig davon, ob die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am Stichtag erfüllt ist.

(4) Die Besitzstandszulage nach den Absätzen 1, 2 und 3 Buchst. b wird solange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht weiterhin bestehen. Sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

Protokollerklärung zu § 9 Absatz 4 Satz 2:

Die Besitzstandszulage erhöht sich am 1. April 2021 um 1,4 % und am 1. April 2022 um weitere 1,8 %.

Protokollerklärung zu § 8 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 Satz 2 sowie § 9 Abs. 2 bis 4:

Eine missbräuchliche Entziehung der Tätigkeit mit dem ausschließlichen Ziel, eine Höhergruppierung zu verhindern, ist nicht zulässig.

§ 10

Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit

Beschäftigte, denen am 31. Dezember 2008 eine Zulage nach § 2 ÜbgTV Bund West i.V.m. dem Text des ehemaligen § 22c BMT-AW II zusteht, erhalten nach Überleitung in den TV AWO Hamburg eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die

anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre. Wird die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 31. Dezember 2010 hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 01. Januar 2011 die Regelungen des TV AWO Hamburg über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit Anwendung. Für eine vor dem 01. Januar 2009 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, die am 31. Dezember 2008 wegen der zeitlichen Voraussetzungen des § 2 ÜbgTV BUND West i.V.m. dem Text des § 22c Abs. 1 bzw. Abs. 2 BMT-AW II noch keine Zulage gezahlt wird, gelten die Sätze 1 und 2 ab dem Zeitpunkt entsprechend, zudem nach bisherigem Recht die Zulage zu zahlen gewesen wäre.

Niederschriftserklärung zu § 10:

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

§ 11

Kinderbezogene Entgeltbestandteile

(1) Für im Dezember 2008 berücksichtigte Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile des ÜbgTV BUND West in der für Dezember 2008 zustehenden Höhe als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. Die Besitzstandszulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem einer anderen Person, die kinderbezogene Entgeltbestandteile oder eine entsprechende Besitzstandszulage für das Kind, für das die Besitzstandszulage an den Beschäftigten gewährt wird, erhält, Kindergeld gezahlt wird, oder sonstige Voraussetzungen, deren Vorliegen bei Fortgeltung des bisherigen Rechts Bedingung für die Zahlung der kinderbezogenen Entgeltbestandteile wären, entfallen. Die Änderung der Kindergeldberechtigung haben die Beschäftigten dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Unterbrechungen wegen Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich; soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat Dezember 2008 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt. Für Angestellte, die mit dem AWO Landesverband Hamburg

e.V. ohne oder nach Beendigung der Tarifbindung ohne Eingruppierung ein vertragliches Entgelt vereinbart haben, gilt § 4 Abs. 4 nebst Protokollerklärung entsprechend.

Protokollerklärung zu Abs.1 Satz 1:

Werden im Dezember 2008 für Kinder nur deshalb keine kinderbezogenen Entgeltbestandteile des ÜbgTV BUND West gezahlt, weil die Beschäftigten wegen der Inanspruchnahme von Elternurlaub ohne Entgelt sind, besteht ab der Wiederaufnahme der Entgeltzahlung Anspruch auf die Besitzstandszulage.

(2) ¹§ 28 Abs. 2 TV AWO Hamburg ist anzuwenden. ²Die Besitzstandszulage nach Abs. 1 Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz. ³Ansprüche nach Abs. 1 können für Kinder ab dem vollendeten 16. Lebensjahr durch Vereinbarung mit der/dem Beschäftigten abgefunden werden.

Protokollerklärung zu § 11 Absatz 2 Satz 2:

Der Betrag der Besitzstandszulage erhöht sich am 1. April 2021 um 1,4 % und am 1. April 2022 um weitere 1,8 %.

(3) Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für

- a) zwischen dem 1. Januar 2009 und dem 30. Juni 2009 geborene Kinder der übergeleiteten Beschäftigten,
- b) die Kinder von bis zum 31. März 2009 in ein Arbeitsverhältnis übernommenen Auszubildenden, Gesundheits-, Altenpflege- und Hebammenschülerinnen und -schüler, sowie Praktikantinnen und Praktikanten aus tarifvertraglich geregelten Beschäftigungsverhältnissen, soweit diese Kinder vor dem 1. Juli 2009 geboren sind.

§ 11a

Erholungsurlaub

Beschäftigte, denen vor Inkrafttreten des TV AWO Hamburg bereits ein Anspruch auf jährlichen Erholungsurlaub von 30 Tagen zustand, behalten abweichend von § 26 TV AWO Hamburg diesen Anspruch für die Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses.

§ 12

Vermögenswirksame Leistungen

- unbesetzt -

§ 13

Krankengeldzuschuss

Beschäftigte, die am 1. Januar 2009 wegen derselben, schon am 31. Dezember 2008 bestehenden Krankheit arbeitsunfähig sind, erhalten für die Dauer der ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit den Zuschuss nach § 24 Abs. 4 Satz 2 TV AWO Hamburg nach den Regelungen des § 31 BMT-AW II.

Protokollerklärung zu § 13:

Dies gilt unabhängig davon, ob am 31. Dezember 2008 noch Entgeltfortzahlung oder schon Krankengeldzuschuss gezahlt wurden.

§ 14

- unbesetzt -

§ 15

Abgeltung

Durch Vereinbarung mit den Beschäftigten können Entgeltbestandteile aus Besitzständen, ausgenommen für Vergütungsgruppenszulagen, pauschaliert bzw. abgefunden werden.

§ 11 Abs. 2 Satz 3 bleibt unberührt.

§ 16

Eingruppierung

- (1) Bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TV AWO Hamburg (mit Entgeltordnung) gelten § 2 ÜbgTV Bund-West i.V.m. dem Text der ehemaligen §§ 22 und 22a BMT-AW II einschließlich des ehemaligen Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II über den 31. Dezember 2008 hinaus fort. Diese Regelungen finden auf übergeleitete und ab dem 01. Januar 2009 neu eingestellte Beschäftigte im jeweiligen bisherigen Geltungsbereich nach Maßgabe dieses Tarifvertrages Anwendung. An die Stelle der Begriffe Vergütung und Lohn tritt der Begriff Entgelt.
- (2) Abweichend von Absatz 1 gilt § 2 ÜbgTV i.V.m. dem Text des ehemaligen Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II nicht für ab dem 01. Januar 2009 in Entgeltgruppe 1 TV AWO neu eingestellte Beschäftigte.
- (3) Mit Ausnahme der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 sind alle zwischen dem 1. Januar 2009 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Eingruppierungen) vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. Dies gilt nicht für Aufstiege gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 und 2 und Abs. 3 erste Alternative.
- (4) Anpassungen der Eingruppierung auf Grund des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung erfolgen mit Wirkung für die Zukunft. Bei Rückgruppierungen, die in diesem Zusammenhang erfolgen, sind finanzielle Nachteile im Wege einer nicht dynamischen Besitzstandszulage auszugleichen, solange die Tätigkeit ausgeübt wird. Die Besitzstandszulage vermindert sich für Arbeiterinnen/Arbeiter nach dem 1. Januar 2011, für Angestellte nach dem 1. Januar 2012 bei jedem Stufenaufstieg um die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der neuen Stufe; bei Neueinstellungen (§ 1 Abs. 2) vermindert sich die Besitzstandszulage jeweils um den vollen Unterschiedsbetrag. Die Grundsätze korrigierender Rückgruppierung bleiben unberührt.
- (5) Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege gibt es ab dem 1. Januar 2009 nicht mehr; §§ 8 und 9 bleiben unberührt. Satz 1 gilt auch für Vergütungsgruppenzulagen, es sei denn, dem Tätigkeitsmerkmal einer Vergütungsgruppe des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II ist eine Vergütungsgruppenzulage zugeordnet, die unmittelbar mit Übertragung der Tätigkeit zusteht; bei Übertragung einer entsprechenden Tätigkeit wird diese bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung unter den

Voraussetzungen des bisherigen Tarifrechts als Besitzstandszulage in der bisherigen Höhe gezahlt; § 9 Abs. 4 gilt entsprechend.

Protokollerklärung zu § 16 Abs. 5:

Für den Fall, dass für den TVÜ-AVH eine abweichende Regelung vereinbart wird, vereinbaren die Tarifvertragsparteien die unverzügliche Aufnahme von Nachverhandlungen für den AWO Landesverband Hamburg e.V..

(6) In der Zeit zwischen dem 1. Januar 2009 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung erhalten Beschäftigte, denen ab dem 1. Januar 2009 eine anspruchsbegründende Tätigkeit übertragen wird, eine persönliche Zulage, die sich betragsmäßig nach der entfallenen Techniker-, Meister- und Programmiererzulage bemisst, soweit die Anspruchsvoraussetzungen nach bisherigem Tarifrecht erfüllt sind.

(7) Für Eingruppierungen zwischen dem 1. Januar 2009 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung werden die Vergütungs- und Lohngruppen des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II gemäß Anlage 2 den Entgeltgruppen des TV AWO Hamburg zugeordnet.

Protokollerklärung zu § 16:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, dass in der noch zu verhandelnden Entgeltordnung die bisherigen unterschiedlichen materiellen Wertigkeiten aus Fachhochschulabschlüssen (einschließlich Sozialpädagogen/innen und Ingenieuren/innen) auf das Niveau der vereinbarten Entgeltwerte der Entgeltgruppe 9 ohne Mehrkosten (unter Berücksichtigung der Kosten für den Personenkreis, der nach der Übergangsphase nicht mehr in eine höhere bzw. niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert ist) zusammengeführt werden; die Abbildung von Heraushebungsmerkmalen oberhalb der Entgeltgruppe 9 bleibt davon unberührt. Sollte hierüber bis zum 31. März 2011 keine einvernehmliche Lösung vereinbart werden, so erfolgt ab dem 1. April 2011 bis zum Inkrafttreten der Entgeltordnung die einheitliche Eingruppierung aller ab dem 1. April 2010 neu einzugruppierenden Beschäftigten mit Fachhochschulabschluss nach den jeweiligen Regeln der Entgeltgruppe 9 zu „Vb Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II ohne Aufstieg nach IVb (mit und ohne FH-Abschluss)“.

§ 17

Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 31. Dezember 2008

- (1) Wird übergeleiteten Beschäftigten in der Zeit zwischen dem 1. Januar 2009 und dem 31. Dezember 2010 erstmalig außerhalb von § 10 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen, findet der TV AWO Hamburg Anwendung. Sind Beschäftigte in eine individuelle Zwischenstufe übergeleitet worden, gilt für die Bemessung der persönlichen Zulage § 6 Abs. 2 Satz 1 und 2 entsprechend. ²Bei Überleitung in eine individuelle Endstufe gilt § 6 Abs. 3 Satz 2 entsprechend.
- (2) Bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TV AWO Hamburg gilt – auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Abs. 2 - § 18 TV AWO Hamburg mit der Maßgabe, dass sich die Voraussetzungen für die übertragene höherwertige Tätigkeit nach § 2 ÜbgTV Bund West in Verbindung mit dem Text des ehemaligen § 22 Abs. 2 BMT-AW II oder dem Text des ehemaligen § 22 Abs. 2 BMT-AW II bestimmen.
- (3) An die Stelle der Begriffe Grundvergütung, Vergütungsgruppe und Vergütung treten die Begriffe Entgelt und Entgeltgruppe.

Niederschriftserklärung zu § 17:

Die Niederschriftserklärung zu § 10 gilt entsprechend.

§ 18

Entgeltgruppe 2 Ü

Zwischen dem 1. Januar 2009 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung gelten für Beschäftigte, die in die Entgeltgruppe 2 Ü übergeleitet oder in die Lohngruppen 1 mit Aufstieg nach 2 und 2a oder in die Lohngruppe 2 mit Aufstieg nach 2a eingestellt werden, die Tabellenwerte der Anlage C zum TV AWO Hamburg.

§ 19

Abrechnung unständiger Bezügebestandteile

Bezüge für Arbeitsleistungen bis zum 31. Dezember 2008, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, werden nach den bis dahin jeweils geltenden Regelungen abgerechnet, als ob das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31. Dezember 2008 beendet worden wäre.

§ 19a

Überleitung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

- (1) ¹Die unter den Anhang zur Anlage D zum TV AWO Hamburg fallenden Beschäftigten (§ 1 Absatz 1 und 2), deren Arbeitsverhältnis zum AWO Landesverband Hamburg e.V. am 30. Juni 2012 schon und am 01. Juli 2012 noch bestanden hat, werden am 01. Juli 2012 in die Entgeltgruppe, in der sie nach dem Anhang zur Anlage D eingruppiert sind, übergeleitet. ²Die Stufenzuordnung in der neuen Entgeltgruppe bestimmt sich nach Absatz 2, das der/dem Beschäftigten in der neuen Entgeltgruppe und Stufe zustehende Entgelt nach den Absätzen 3 und 4. ³Die Absätze 5 bis 10 bleiben unberührt.
- (2) ¹Die Beschäftigten werden wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe, in der sie gemäß dem Anhang der in Absatz 1 genannten Anlage D eingruppiert sind, zugeordnet:

bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe		neue Stufe und Jahr
1	→	1
2/1	→	2/1
2/2	→	2/2
3/1	→	2/3
3/2	→	3/1
3/3	→	3/2
4/1	→	3/3
4/2	→	3/4
4/3	→	4/1
4/4	→	4/2
5/1	→	4/3

bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe		neue Stufe und Jahr
5/2	→	4/4
5/3	→	5/1
5/4	→	5/2
5/5	→	5/3
6/1	→	5/4
6/2	→	5/5

²Beschäftigte, die in ihrer bisherigen Entgeltgruppe in der Stufe 6 mindestens zwei Jahre zurückgelegt haben, werden der Stufe 6 zugeordnet. ³§ 13a Absatz 2 Satz 7 TV AWO Hamburg bleibt unberührt. ⁴Für Beschäftigte der bisherigen Entgeltgruppe 8, die in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass die verlängerte Stufenlaufzeit in den Stufen 4 und 5 gemäß § 13a Absatz 2 Satz 8 TV AWO Hamburg bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen ist.

⁵Abweichend von Satz 1 werden Beschäftigte der bisherigen Entgeltgruppe 9, die in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe zugeordnet:

bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe		neue Stufe und Jahr
1	→	1
2/1	→	2/1
2/2	→	2/2
3/1	→	2/3
3/2	→	3/1
3/3	→	3/2
4/1	→	3/3
4/2	→	3/4
4/3	→	4/1
4/4	→	4/2
5/1	→	4/3
5/2	→	4/4
5/3	→	4/5

bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe		neue Stufe und Jahr
5/4	→	4/6
5/5	→	4/7
6/1	→	4/8
6/2	→	5/1
6/3	→	5/2
6/4	→	5/3
6/5	→	5/4
6/6	→	5/5
6/7	→	5/6
6/8	→	5/7
6/9	→	5/8
6/10	→	5/9
6/11	→	5/10

⁶[frei aus redaktionellen Gründen]. ⁷Für Beschäftigte der bisherigen Entgeltgruppe 9, die in der Entgeltgruppe S 9 eingruppiert sind, gilt Satz 4 mit der Maßgabe, dass die Stufenlaufzeiten gemäß § 13a Absatz 2 Satz 6 TV AWO Hamburg bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen sind.

⁸Maßgeblich sind dabei ausschließlich die in der bisherigen Entgeltgruppe erreichte Stufe und die in dieser Stufe zurückgelegte Laufzeit. ⁹Innerhalb des nach Satz 1, Satz 4, Satz 5 oder Satz 7 zugeordneten Jahres der Stufenlaufzeit ist die in der bisherigen Stufe unterhalb eines vollen Jahres zurückgelegte Zeit für den Aufstieg in das nächste Jahr der Stufenlaufzeit bzw. in eine höhere Stufe zu berücksichtigen. ¹⁰Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 13a Absatz 2 Satz 6 bis 8 TV AWO Hamburg.

- (3) ¹Es wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das sich aus dem am 30. Juni 2012 zustehenden Tabellenentgelt oder aus dem Entgelt einer individuellen Endstufe einschließlich eines nach § 17 Absatz 4 Satz 2 TV AWO Hamburg gegebenenfalls zustehenden Garantiebeitrages sowie einer am 30. Juni 2012 nach § 9 oder § 16 Absatz 5 Satz 2 zustehenden Besitzstandszulage zusammensetzt. ²In den Fällen des § 8 Absatz 4 tritt an die Stelle des Tabellenentgelts das Entgelt aus der individuellen Zwischenstufe. ³Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt, anschließend wird das zustehende Entgelt nach § 24 Absatz 2 Satz 1 TV

AWO Hamburg berechnet. ⁴[frei aus redaktionellen Gründen]. ⁵Für Beschäftigte, die nicht für alle Tage im Juni 2012 oder für keinen Tag dieses Monats Entgelt erhalten haben, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Entgelt erhalten. ⁶Beschäftigte, die im Juli 2012 in ihrer bisherigen Entgeltgruppe bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einen Stufenaufstieg gehabt hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Juni 2012 erfolgt.

- (4) ¹Ist das Vergleichsentgelt niedriger als das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe der Entgeltgruppe, in der die/der Beschäftigte am 01. Juli 2012 eingruppiert ist, erhält die/der Beschäftigte das entsprechende Tabellenentgelt ihrer/seiner Entgeltgruppe. ²Übersteigt das Vergleichsentgelt das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe, erhält die/der Beschäftigte so lange das Vergleichsentgelt, bis das Tabellenentgelt unter Berücksichtigung der Stufenlaufzeiten nach § 13a Absatz 2 Satz 6 bis 8 TV AWO Hamburg das Vergleichsentgelt erreicht bzw. übersteigt. ³Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der Entgeltgruppe, in der die/der Beschäftigte nach dem Anhang zur Anlage D zum TV AWO Hamburg eingruppiert ist, wird die/der Beschäftigte einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. ⁴Erhält die/der Beschäftigte am 30. Juni 2012 Entgelt nach einer individuellen Endstufe, wird sie/er in der Entgeltgruppe, in der sie/er nach dem Anhang zur Anlage D zum TV AWO Hamburg eingruppiert ist, derjenigen Stufe zugeordnet, deren Betrag mindestens der individuellen Endstufe entspricht. ⁵Steht der/dem Beschäftigten am 30. Juni 2012 eine Besitzstandszulage nach § 9 oder § 16 Absatz 5 Satz 2 zu, ist diese bei Anwendung des Satzes 4 dem Betrag der individuellen Endstufe hinzuzurechnen. ⁶Liegt der Betrag der individuellen Endstufe - bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage - über der höchsten Stufe, wird die/der Beschäftigte erneut einer dem Betrag der bisherigen individuellen Endstufe - bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage - entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. ⁷Das Vergleichsentgelt verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die nächst höhere Stufe; eine individuelle Endstufe nach Satz 3 und 6 verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

Protokollerklärungen zu § 19a Absatz 4 Satz 7:

1. Die Vergleichsentgelte erhöhen sich am 1. April 2021 um 1,4 % und am 1. April 2022 um weitere 1,8 %.
2. ¹Für die Veränderung der Beträge der individuellen Endstufen ab 1. Mai 2018, ab 1. Mai 2019 und in der Zeit vom 1. März 2020 bis zum 31. März 2021 gilt die Protokollerklärung zu § 6 Absatz 3. ²Für die Veränderung der Beträge der individuellen Endstufen der

Entgeltgruppe S 10 und S 13Ü gelten ab 1. Mai 2018, ab 1. Mai 2019 und in der Zeit vom 1. März 2020 bis zum 31. März 2021 folgende Prozentsätze:

Entgelt- gruppe	ab 1. Mai 2018	ab 1. Mai 2019	ab 1. März 2020
S13Ü	3,11 %	3,02 %	1,03 %
S 10	3,14 %	3,04 %	1,04 %

- (5) ¹Werden Beschäftigte, die nach dem 30. Juni 2012 das Vergleichsentgelt erhalten, höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens dem Vergleichsentgelt entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2. ²Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. ³Werden Beschäftigte, die das Vergleichsentgelt oder Entgelt aus einer individuellen Endstufe erhalten, herabgruppiert, erhalten sie in der niedrigeren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag unterhalb des Vergleichsentgelts bzw. der individuellen Endstufe liegt, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2. ⁴In den Fällen von Satz 1 bis 3 gilt Absatz 2 Satz 10 und in den Fällen von Satz 1 und Satz 2 gilt § 17 Absatz 4 Satz 2 TV AWO Hamburg entsprechend.
- (6) Das Vergleichsentgelt steht dem Tabellenentgelt im Sinne des § 15 Absatz 1 TV AWO Hamburg gleich.
- (7) [frei aus redaktionellen Gründen]
- (8) ¹Am 01. Januar 2009 aus dem ÜbgTV BUND West übergeleitete Beschäftigte, denen am 30.06.2012 eine Besitzstandszulage nach § 9 zustand und die
- a) nach dem Anhang zur Anlage D in der Entgeltgruppe S 11b eingruppiert sind, erhalten für die Dauer der Zuordnung zur Stufe 5 zusätzlich zu dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe S 11b Stufe 5 eine Zulage in Höhe von monatlich
- ab dem 1. April 2021 € 78,12
- ab dem 1. April 2022 € 79,52;

b) nach dem Anhang zur Anlage D in der Entgeltgruppe S 12 eingruppiert sind, erhalten für die Dauer der Zuordnung zur Stufe 5 zusätzlich zu dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe S 12 Stufe 5 eine Zulage in Höhe von monatlich

ab dem 1. April 2021 € 89,25

ab dem 1. April 2022 € 90,86.

²Die jeweilige Zulage nach Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die Entgeltgruppe S 11b bzw. S 12 festgelegten Vomhundertsatz. ³Die Sätze 1 und 2 gelten für Beschäftigte, die einer individuellen Endstufe zugeordnet sind, entsprechend.

⁴Abweichend von § 15 Absatz 2 TV AWO Hamburg geltend für am 01. Januar 2009 aus dem ÜbgTV BUND West übergeleitete Beschäftigte, denen am 01. Januar 2009 eine Besitzstandszulage nach § 9 zusteht und die nach dem Anhang zur Anlage D zum TV AWO Hamburg in der Entgeltgruppe S 13 eingruppiert sind, folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 13 Ü:

gültig ab 1. April 2021

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
Anlage D	3.355,52	3.593,18	3.919,74	4.181,71	4.509,16

gültig ab 1. April 2022

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
Anlage D	3.415,92	3.657,86	3.990,29	4.256,98	4.590,32

⁵Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 bis 6 entsprechend.

(9) ¹Abweichend von § 15 Absatz 2 TV AWO Hamburg gelten für am 01. Januar 2009 aus dem ÜbgTV BUND West in den TV AWO Hamburg übergeleitete Beschäftigte, denen am 30. Juni 2012 eine Besitzstandszulage nach § 9 zusteht und die nach Absatz 2 aus den Stufen 3 oder 4 ihrer bisherigen Entgeltgruppe übergeleitet werden und nach dem Anhang zur Anlage D zum TV AWO Hamburg in der Entgeltgruppe S 16 eingruppiert sind, in den Stufen 3, 4 und 5 folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 16 Ü:

gültig ab 1. April 2021

	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
Anlage D	4.250,22	4.715,20	5.003,35

gültig ab 1. April 2022

	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
Anlage D	4.326,73	4.800,08	5.093,41

²Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 bis 6 entsprechend.

- (10) §§ 8, 9 und 16 Absatz 7 sowie die Anlagen 1 und 2 finden auf Beschäftigte, die nach dem Anhang zur Anlage D zum TV AWO Hamburg eingruppiert sind, keine Anwendung.

§ 19b

Überleitung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten

- (1) ¹Die unter den Anhang zur Anlage D-Kitas zum TV AWO Hamburg fallenden Beschäftigten (§ 1 Absatz 1 und 2), deren Arbeitsverhältnis zum AWO Landesverband Hamburg e.V. am 30. Juni 2012 schon und am 01. Juli 2012 noch bestanden hat, werden am 01. Juli 2012 in die Entgeltgruppe, in der sie nach dem Anhang zur Anlage D-Kitas eingruppiert sind, übergeleitet. ²Die Stufenzuordnung in der neuen Entgeltgruppe bestimmt sich nach Absatz 2, das der/dem Beschäftigten in der neuen Entgeltgruppe und Stufe zustehende Entgelt nach den Absätzen 3 und 4. ³Die Absätze 5 bis 10 bleiben unberührt.
- (2) ¹Die Beschäftigten werden wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe, in der sie gemäß dem Anhang der in Absatz 1 genannten Anlagen D-Kitas eingruppiert sind, zugeordnet:

bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe		neue Stufe und Jahr
1	→	1
2/1	→	2/1

bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe		neue Stufe und Jahr
2/2	→	2/2
3/1	→	2/3
3/2	→	3/1
3/3	→	3/2
4/1	→	3/3
4/2	→	3/4
4/3	→	4/1
4/4	→	4/2
5/1	→	4/3
5/2	→	4/4
5/3	→	5/1
5/4	→	5/2
5/5	→	5/3
6/1	→	5/4
6/2	→	5/5

²Beschäftigte, die in ihrer bisherigen Entgeltgruppe in der Stufe 6 mindestens zwei Jahre zurückgelegt haben, werden der Stufe 6 zugeordnet. ³§ 13b Absatz 2 Satz 7 TV AWO Hamburg bleibt unberührt. ⁴Für Beschäftigte der bisherigen Entgeltgruppe 8, die in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass die verlängerte Stufenlaufzeit in den Stufen 4 und 5 gemäß § 13b Absatz 2 Satz 8 TV AWO Hamburg bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen ist.

⁵Abweichend von Satz 1 werden Beschäftigte der bisherigen Entgeltgruppe 9, die in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe zugeordnet:

bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe		neue Stufe und Jahr
1	→	1
2/1	→	2/1
2/2	→	2/2
3/1	→	2/3

bisherige Stufe und Jahr innerhalb der Stufe		neue Stufe und Jahr
3/2	→	3/1
3/3	→	3/2
4/1	→	3/3
4/2	→	3/4
4/3	→	4/1
4/4	→	4/2
5/1	→	4/3
5/2	→	4/4
5/3	→	4/5
5/4	→	4/6
5/5	→	4/7
6/1	→	4/8
6/2	→	5/1
6/3	→	5/2
6/4	→	5/3
6/5	→	5/4
6/6	→	5/5
6/7	→	5/6
6/8	→	5/7
6/9	→	5/8
6/10	→	6/1

⁶[frei aus redaktionellen Gründen]. ⁷Für Beschäftigte der bisherigen Entgeltgruppe 9, die in der Entgeltgruppe S 9 eingruppiert sind, gilt Satz 4 mit der Maßgabe, dass die Stufenlaufzeiten gemäß § 13b Absatz 2 Satz 6 TV AWO Hamburg bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen sind.

⁸Maßgeblich sind dabei ausschließlich die in der bisherigen Entgeltgruppe erreichte Stufe und die in dieser Stufe zurückgelegte Laufzeit. ⁹Innerhalb des nach Satz 1, Satz 4, Satz 5 oder Satz 7 zugeordneten Jahres der Stufenlaufzeit ist die in der bisherigen Stufe unterhalb eines vollen Jahres zurückgelegte Zeit für den Aufstieg in das nächste Jahr der Stufenlaufzeit bzw. in eine höhere Stufe zu berücksichtigen. ¹⁰Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 13b Absatz 2 Satz 6 bis 8 TV AWO Hamburg.

- (3) ¹Es wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das sich aus dem am 30. Juni 2012 zustehenden Tabellenentgelt oder aus dem Entgelt einer individuellen Endstufe einschließlich eines nach § 17 Absatz 4 Satz 2 TV AWO Hamburg gegebenenfalls zustehenden Garantiebeitrages sowie einer am 30. Juni 2012 nach § 9 oder § 16 Absatz 5 Satz 2 zustehenden Besitzstandszulage zusammensetzt. ²In den Fällen des § 8 Absatz 4 tritt an die Stelle des Tabellenentgelts das Entgelt aus der individuellen Zwischenstufe. ³Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt, anschließend wird das zustehende Entgelt nach § 24 Absatz 2 Satz 1 TV AWO Hamburg berechnet. ⁴[frei aus redaktionellen Gründen]. ⁵Für Beschäftigte, die nicht für alle Tage im Juni 2012 oder für keinen Tag dieses Monats Entgelt erhalten haben, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Entgelt erhalten. ⁶Beschäftigte, die im Juli 2012 in ihrer bisherigen Entgeltgruppe bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einen Stufenaufstieg gehabt hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Juni 2012 erfolgt.
- (4) ¹Ist das Vergleichsentgelt niedriger als das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe der Entgeltgruppe, in der die/der Beschäftigte am 01. Juli 2012 eingruppiert ist, erhält die/der Beschäftigte das entsprechende Tabellenentgelt ihrer/seiner Entgeltgruppe. ²Übersteigt das Vergleichsentgelt das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe, erhält die/der Beschäftigte so lange das Vergleichsentgelt, bis das Tabellenentgelt unter Berücksichtigung der Stufenlaufzeiten nach § 13b Absatz 2 Satz 6 bis 8 TV AWO Hamburg das Vergleichsentgelt erreicht bzw. übersteigt. ³Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der Entgeltgruppe, in der die/der Beschäftigte nach dem Anhang zur Anlage D-Kitas zum TV AWO Hamburg eingruppiert ist, wird die/der Beschäftigte einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. ⁴Erhält die/der Beschäftigte am 30. Juni 2012 Entgelt nach einer individuellen Endstufe, wird sie/er in der Entgeltgruppe, in der sie/er nach dem Anhang zur Anlage D-Kitas zum TV AWO Hamburg eingruppiert ist, derjenigen Stufe zugeordnet, deren Betrag mindestens der individuellen Endstufe entspricht. ⁵Steht der/dem Beschäftigten am 30. Juni 2012 eine Besitzstandszulage nach § 9 oder § 16 Absatz 5 Satz 2 zu, ist diese bei Anwendung des Satzes 4 dem Betrag der individuellen Endstufe hinzuzurechnen. ⁶Liegt der Betrag der individuellen Endstufe - bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage - über der höchsten Stufe, wird die/der Beschäftigte erneut einer dem Betrag der bisherigen individuellen Endstufe - bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage - entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. ⁷Das Vergleichsentgelt verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die nächst höhere Stufe;

eine individuelle Endstufe nach Satz 3 und 6 verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

Protokollerklärungen zu § 19b Absatz 4 Satz 7:

1. Die Vergleichsentgelte erhöhen sich am 1. April 2021 um 1,4 % und am 1. April 2022 um weitere 1,8 %.
2. ¹Für die Veränderung der Beträge der individuellen Endstufen ab 1. Mai 2018, ab 1. Mai 2019 und in der Zeit vom 1. März 2020 bis zum 31. März 2021 gilt die Protokollerklärung zu § 6 Absatz 3. ²Für die Veränderung der Beträge der individuellen Endstufen der Entgeltgruppe S 10 und S 13Ü gelten ab 1. Mai 2018, ab 1. Mai 2019 und in der Zeit vom 1. März 2020 bis zum 31. März 2021 folgende Prozentsätze:

3.

Entgeltgruppe	ab 1. Mai 2018	ab 1. Mai 2019	ab 1. März 2020
S 13Ü	3,11 %	3,02 %	1,03 %
S 10	3,14 %	3,04 %	1,04 %

- (5) ¹Werden Beschäftigte, die nach dem 30. Juni 2012 das Vergleichsentgelt erhalten, höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens dem Vergleichsentgelt entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2. ²Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. ³Werden Beschäftigte, die das Vergleichsentgelt oder Entgelt aus einer individuellen Endstufe erhalten, herabgruppiert, erhalten sie in der niedrigeren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag unterhalb des Vergleichsentgelts bzw. der individuellen Endstufe liegt, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2. ⁴In den Fällen von Satz 1 bis 3 gilt Absatz 2 Satz 10 und in den Fällen von Satz 1 und Satz 2 gilt § 17 Absatz 4 Satz 2 TV AWO Hamburg entsprechend.
- (6) Das Vergleichsentgelt steht dem Tabellenentgelt im Sinne des § 15 Absatz 1 TV AWO Hamburg gleich.
- (7) [frei aus redaktionellen Gründen]

(8) ¹Am 01. Januar 2009 aus dem ÜbgTV BUND West übergeleitete Beschäftigte, denen am 30.06.2012 eine Besitzstandszulage nach § 9 zustand und die

a) nach dem Anhang zur Anlage D-Ki Tas in der Entgeltgruppe S 11b eingruppiert sind, erhalten für die Dauer der Zuordnung zur Stufe 5 zusätzlich zu dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe S 11b Stufe 5 eine Zulage in Höhe von monatlich

ab dem 1. April 2021 € 78,12

ab dem 1. April 2022 € 79,52;

b) nach dem Anhang zur Anlage D-Ki Tas in der Entgeltgruppe S 12 eingruppiert sind, erhalten für die Dauer der Zuordnung zur Stufe 5 zusätzlich zu dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe S 12 Stufe 5 eine Zulage in Höhe von Euro monatlich

ab dem 1. April 2021 € 89,25

ab dem 1. April 2022 € 90,86.

²Die jeweilige Zulage nach Satz verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von dem Tarifvertragsparteien für die Entgeltgruppe S 11b bzw. S 12 festgelegten Vomhundertsatz. ³Die Sätze 1 und 2 gelten für Beschäftigte, die einer individuellen Endstufe zugeordnet sind, entsprechend.

⁴Abweichend von § 15 Absatz 2 TV AWO Hamburg geltend für am 01. Januar 2009 aus dem ÜbgTV BUND West übergeleitete Beschäftigte, denen am 01. Januar 2009 eine Besitzstandszulage nach § 9 zustand und die nach dem Anhang zur Anlage D-Ki Tas zum TV AWO Hamburg in der Entgeltgruppe S 13 eingruppiert sind, folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 13 Ü:

gültig ab 1. April 2021

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
Anlage D-Ki Tas	3.355,52	3.593,18	3.919,74	4.181,71	4.509,16

gültig ab 1. April 2022

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
Anlage D-Ki Tas	3.415,92	3.657,86	3.990,29	4.256,98	4.590,32

⁵Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 bis 6 entsprechend.

- (9) ¹Abweichend von § 15 Absatz 2 TV AWO Hamburg gelten für am 01. Januar 2009 aus dem ÜbgTV BUND West in den TV AWO Hamburg übergeleitete Beschäftigte, denen am 30. Juni 2012 eine Besitzstandszulage nach § 9 zusteht und die nach Absatz 2 aus den Stufen 3 oder 4 ihrer bisherigen Entgeltgruppe übergeleitet werden und nach dem Anhang zur Anlage D zum TV AWO Hamburg in der Entgeltgruppe S 16 eingruppiert sind, in den Stufen 3, 4 und 5 folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 16 Ü:

gültig ab 1. April 2021

	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
Anlage D-Kitas	4.250,22	4.715,20	5.003,35

gültig ab 1. April 2022

	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
Anlage D-Kitas	4.326,73	4.800,08	5.093,41

²Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 bis 6 entsprechend.

- (10) §§ 8, 9 und 16 Absatz 7 sowie die Anlagen 1 und 2 finden auf Beschäftigte, die nach dem Anhang zur Anlage D-Kitas zum TV AWO Hamburg eingruppiert sind, keine Anwendung.

§ 19c

Besondere Regelungen für am 31. Dezember 2016 nach dem Anhang zur Anlage D zum TV AWO Hamburg eingruppierte Beschäftigte und weitere Regelungen

- (1) Beschäftigte, die nach dem Anhang zur Anlage D zum TV AWO Hamburg am 31. Dezember 2016 in einer der folgenden Entgeltgruppen eingruppiert sind und am 1. Januar 2017 in einer der folgenden Entgeltgruppen eingruppiert sind:

Entgeltgruppe am 31. Dezember 2016	Entgeltgruppe am 1. Januar 2017
S 5 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 1	S 7
S 6	S 8a
S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1, 3, und 5	S 8b
S 7, S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2	S 9
S 11	S 11b

werden stufengleich unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die am 1. Januar 2017 maßgebliche Entgeltgruppe übergeleitet.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. ¹Die Zuordnung zu einer individuellen Zwischen- oder Endstufe bleibt unberührt. ²§ 19a Absatz 4 Satz 7 findet Anwendung.
2. ¹Für in Entgeltgruppe S 8 eingruppierte Beschäftigte, die den Entgeltgruppen S 8b oder S 9 zugeordnet werden, gelten folgende abweichende Vorschriften:
 - a) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens sechs Jahren in Stufe 4 erfolgt in der Entgeltgruppe S 8b die Zuordnung zu der Stufe 5.
 - b) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens acht Jahren in Stufe 5 erfolgt in der Entgeltgruppe S 8b die Zuordnung zu der Stufe 6.
 - c) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens vier Jahren in Stufe 4 erfolgt in der Entgeltgruppe S 9 die Zuordnung zu der Stufe 5.
 - d) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens fünf Jahren in der Stufe 5 erfolgt in der Entgeltgruppe S 9 die Zuordnung zu der Stufe 6.

²Die Stufenlaufzeit beginnt nach der Zuordnung zu der höheren Stufe nach Satz 1 neu.

- (2) ¹Beschäftigte, für die sich außerhalb von Absatz 1 am 1. Januar 2017 nach dem Anhang zur Anlage D zum TV AWO Hamburg eine Eingruppierung in einer höheren Entgeltgruppe als am 31. Dezember 2016 ergibt, bleiben in ihrer bisherigen Entgeltgruppe eingruppiert, wenn sie nicht bis zum 30. Juni 2017 (Ausschlussfrist) ihre Höhergruppierung beantragen. ²Der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2017 zurück. ³Ruht das Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2016, beginnt die Frist von 6 Monaten mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; Satz 2 findet Anwendung. ⁴Für diese Höhergruppierungen finden § 17 Absatz 4 TV AWO

Hamburg und § 19a Absatz 5 Satz 1 Anwendung. ⁵Fallen am 1. Januar 2017 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

¹Für Beschäftigte, die über den 31. Dezember 2016 hinaus in der Entgeltgruppe S 10 eingruppiert sind, weil sie keinen Antrag nach Abs. 2 Satz 1 gestellt haben, geltend abweichend von § 15 Absatz 2 TV AWO Hamburg folgende Tabellenwerte:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig vom 1. April 2021 bis zum 31. März 2022	2.964,47	3.265,62	3.416,21	3.866,09	4.233,05	4.534,46
gültig ab 1. April 2022	3.017,83	3.324,40	3.477,70	3.935,68	4.309,25	4.616,08

²Diese Tabellenwerte verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die Entgeltgruppe S 9 festgelegten Vomhundertsatz.

(3) ¹Werden Beschäftigte zum 1. Januar 2017 aus einer individuellen Endstufe nach Absatz 1 einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet oder nach Absatz 2 höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe ein Entgelt, das dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Zuordnungs- bzw. des Höhergruppierungsgewinns, den die Beschäftigten erhalten, die aus der höchsten Stufe ihrer bisherigen Entgeltgruppe der höheren Entgeltgruppe zugeordnet oder in diese höhergruppiert werden, entspricht. ²Soweit sich zum 1. Januar 2017 allein die Tabellenwerte der Entgeltgruppe der Anlage D zum TV AWO Hamburg erhöhen, findet § 6 Absatz 3 Satz 4 entsprechende Anwendung.

(4) Für Beschäftigte der Entgeltgruppe S 9 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 1, die am 31. Dezember 2016 den Stufen 1 oder 2 zugeordnet sind, finden für die Dauer des Verbleibs in den Stufen 1 oder 2 die Tabellenwerte der Stufen 1 und 2 nach dem Stand vom 31. Dezember 2016 Anwendung.“

§ 19d

Besondere Regelung für am 31. Dezember 2016 nach dem Anhang zur Anlage D-KiTas zum TV AWO Hamburg eingruppierte Beschäftigte und weitere Regelungen

- (1) Beschäftigte, die nach dem Anhang zur Anlage D-KiTas zum TV AWO Hamburg am 31. Dezember 2016 in einer der folgenden Entgeltgruppen eingruppiert sind und am 1. Januar 2017 in einer der folgenden Entgeltgruppen eingruppiert sind:

Entgeltgruppe am 31. Dezember 2016	Entgeltgruppe am 1. Januar 2017
S 8	S 8b
S 11	S 11b

werden stufengleich unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die am 1. Januar 2017 maßgebliche Entgeltgruppe übergeleitet.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. ¹Die Zuordnung zu einer individuellen Zwischen- oder Endstufe bleibt unberührt. ²§ 19b Absatz 4 Satz 7 findet Anwendung.
2. ¹Für in Entgeltgruppe S 8 eingruppierte Beschäftigte, die der Entgeltgruppe S 8b zugeordnet werden, gelten folgende abweichende Vorschriften:
 - a) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens sechs Jahren in Stufe 4 erfolgt in der Entgeltgruppe S 8b die Zuordnung zu der Stufe 5.
 - b) Bei Erfüllung einer Stufenlaufzeit von mindestens acht Jahren in Stufe 5 erfolgt in der Entgeltgruppe S 8b die Zuordnung zu der Stufe 6.

²Die Stufenlaufzeit beginnt nach der Zuordnung zu der höheren Stufe nach Satz 1 neu.

- (2) ¹Beschäftigte, für die sich außerhalb von Absatz 1 am 1. Januar 2017 nach dem Anhang zur Anlage D-KiTas zum TV AWO Hamburg eine Eingruppierung in einer höheren Entgeltgruppe als am 31. Dezember 2016 ergibt, bleiben in ihrer bisherigen Entgeltgruppe eingruppiert, wenn sie nicht bis zum 30. Juni 2017 (Ausschlussfrist) ihre Höhergruppierung beantragen. ²Der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2017 zurück. ³Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2017, beginnt die Frist von 6 Monaten mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; Satz 2 findet Anwendung. ⁴Für diese Höhergruppierungen finden § 17 Absatz 4 TV AWO Hamburg und § 19b Absatz 5 Satz 1 Anwendung. ⁵Fallen am 1. Januar 2017 ein

Stufenaufstieg und die Höhergruppierung zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

- (3) ¹Werden Beschäftigte zum 1. Januar 2017 aus einer individuellen Endstufe nach Absatz 1 einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet oder nach Absatz 2 höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe ein Entgelt, das dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Zuordnungs- bzw. des Höhergruppierungsgewinns, den die Beschäftigten erhalten, die aus der höchsten Stufe ihrer bisherigen Entgeltgruppe der höheren Entgeltgruppe zugeordnet oder in diese höhergruppiert werden, entspricht. ²Soweit sich zum 1. Januar 2017 allein die Tabellenwerte der Entgeltgruppe der Anlage D-KiTas zum TV AWO Hamburg erhöhen, findet § 6 Absatz 3 Satz 4 entsprechende Anwendung.
- (4) Für Beschäftigte der Entgeltgruppe S 9, die am 31. Dezember 2016 den Stufen 1 oder 2 zugeordnet sind, finden für die Dauer des Verbleibs in den Stufen 1 oder 2 die Tabellenwerte der Stufen 1 und 2 nach dem Stand vom 31. Dezember 2016 Anwendung.

§ 19e

Überleitung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst im Zuwendungsbereich aus der bisherigen Entgeltgruppe 9 ohne besondere Stufenlaufzeiten in die Entgeltgruppe 9b am 1. Januar 2019

- (1) Beschäftigte der Entgeltgruppe 9 des Anhangs zur Anlage E, für die keine besonderen Stufenregelungen gelten, deren Arbeitsverhältnis zum AWO Landesverband Hamburg e.V. über den 31. Dezember 2018 hinaus fortbesteht und die am 1. Januar 2019 unter den Geltungsbereich des TV AWO Hamburg fallen, sind stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die Entgeltgruppe 9b übergeleitet.
- (2) Beschäftigte im Sinne des Absatz 1 in einer individuellen Endstufe werden einer neuen individuellen Endstufe zugeordnet, die der nach bisherigem Recht für Januar 2019 zustehenden individuellen Endstufe entspricht; § 6 Absatz 3 Satz 3 gilt entsprechend.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 2.

§ 19f

Überleitung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst im Zuwendungsbereich am 1. Januar 2020

- (1) Beschäftigte des Anhangs zur Anlage E, deren Arbeitsverhältnis zum AWO Landesverband Hamburg e.V. über den 31. Dezember 2019 hinaus fortbesteht, und die am 1. Januar 2020 unter den Geltungsbereich des TV AWO Hamburg fallen, sind in die neue SEntgeltgruppe (Anhang zur Anlage E i. d. F. ab 1. Januar 2020) übergeleitet.
- (2) ¹Beschäftigte im Sinne von Absatz 1 sind wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit unter Mitnahme der Restzeit zugeordnet:

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

²Für Beschäftigte des Anhangs zur Anlage E, deren Eingruppierung sich nach Entgeltgruppe S 4 Fallgruppe 2 des Unterabschnitts 6 richtet, gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass die Stufe 4 die Endstufe ist. ³Abweichend von Satz 1 sind Beschäftigte des Anhangs zur Anlage E, deren Eingruppierung sich nach Entgeltgruppe S 8b der Unterabschnitte 5 oder 6 richtet, wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit unter Mitnahme der Restzeit zugeordnet:

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

⁴Für Beschäftigte des Anhangs zur Anlage E, deren Eingruppierung sich nach Entgeltgruppe S 8b des Unterabschnitts 4 richtet, gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass die Stufe 4 die Endstufe ist. ⁵Abweichend von Satz 1 sind Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach Entgeltgruppe S 2 richtet, stufengleich unter Mitnahme der Restzeit übergeleitet. ⁶Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den für das jeweilige Tätigkeitsmerkmal geltenden Stufenregelungen. ⁷Beschäftigte, die im Januar 2020 in ihrer bisherigen Entgeltgruppe bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einen Stufenaufstieg gehabt hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Dezember 2019 erfolgt. ⁸Beschäftigte in einer individuellen Endstufe werden wie folgt einer Stufe zugeordnet:

- übersteigt der Betrag, der ohne die Änderungen des Anhangs zur Anlage E für Januar 2020 als individuelle Endstufe zustehen würde, den Betrag der höchsten Stufe, werden Beschäftigte einer individuellen Endstufe zugeordnet, die der nach bisherigem Recht

für Januar 2020 zustehenden individuellen Endstufe entspricht; § 6 Absatz 3 Satz 3 gilt entsprechend;

- übersteigt der Betrag, der ohne die Änderungen des Anhangs zur Anlage E für Januar 2020 als individuelle Endstufe zustehen würde, den Betrag der höchsten Stufe nicht, werden sie zunächst der Stufe zugeordnet, in der sie mindestens den Betrag der individuellen Endstufe erhalten; anschließend erfolgt die Einstufung unter Berücksichtigung der in der individuellen Endstufe bisher verbrachten Zeit.

(3) ¹Es wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das sich aus den für Januar 2020 zustehenden Entgeltbestandteilen im Sinne des Satzes 2 zusammensetzt, die ohne die Änderungen des Anhangs zur Anlage E zustehen würden. ²Entgeltbestandteile im Sinne des Satzes 1 sind nur

- das Tabellenentgelt nach Anlage E zum TV AWO Hamburg einschließlich eines nach § 17 Absatz 4 TV AWO Hamburg gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrages;
- das Entgelt aus einer individuellen Endstufe einschließlich eines nach § 17 Absatz 4 TV AWO Hamburg gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrages;
- eine Entgeltgruppenzulage nach Anlage F zum TV AWO Hamburg in der bis zum 31. Dezember 2019 geltenden Fassung, erhöht um 3,12 v. H.;
- eine nach § 9 oder § 16 Absatz 5 Satz 2 zustehende Besitzstandszulage.

³Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt, anschließend wird das zustehende Entgelt nach § 24 Absatz 2 TV AWO Hamburg berechnet. ⁴Für Beschäftigte, die nicht für alle Tage im Januar 2020 oder für keinen Tag dieses Monats Entgelt erhalten haben, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Entgelt erhalten.

(4) ¹Ist das Vergleichsentgelt nicht höher als das Tabellenentgelt nach Anlage E der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe der Entgeltgruppe, in der die/der Beschäftigte am 1. Januar 2020 eingruppiert ist, erhält die/der Beschäftigte das entsprechende Tabellenentgelt ihrer/seiner Entgeltgruppe. ²Übersteigt das Vergleichsentgelt das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe, erhält die/der Beschäftigte so lange das Vergleichsentgelt, bis das jeweils zustehende Tabellenentgelt das Vergleichsentgelt erreicht bzw. übersteigt. ³Das Vergleichsentgelt verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die nächstniedrigere Stufe.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 2.

§ 20

Inkrafttreten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2009 in Kraft.

(2) ¹Der Tarifvertrag kann ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden.

²Die §§ 16 und 18 einschließlich Anlagen können ohne Einhaltung einer Frist, jedoch nur insgesamt, schriftlich gekündigt werden. ³Die Nachwirkung dieser Vorschriften wird ausgeschlossen. ⁴Abweichend von Satz 1 können § 19a und § 19b mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres schriftlich gekündigt werden.

Ort, Datum

Unterschriften

**Anlage 1 zum TV-Ü AWO Hamburg
vom 19. Februar 2009**

Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 31.12.2008 / 01.01.2009 vorhandene Beschäftigte für die Überleitung

EG	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
15	Ia	-
	Ia nach Aufstieg aus Ib	
	Ib mit ausstehendem Aufstieg nach Ia (keine St. 6)	
14	Ib ohne Aufstieg nach Ia	-
	Ib nach Aufstieg aus II	
	II mit ausstehendem Aufstieg nach Ib	
13	II ohne Aufstieg nach Ib	-
12	II nach Aufstieg aus III	-
	III mit ausstehendem Aufstieg nach II	
11	III ohne Aufstieg nach II	-
	III nach Aufstieg aus IVa	
	IVa mit ausstehendem Aufstieg nach III	
10	IVa ohne Aufstieg nach III	-
	IVa nach Aufstieg aus IVb	
	IVb mit ausstehendem Aufstieg nach IVa	
	Vb in den ersten 6 Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa (Zuordnung zu Stufe 1)	
9	IVb ohne Aufstieg nach IVa	9 (Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
	IVb nach Aufstieg aus Vb	
	Vb mit ausstehendem Aufstieg nach IVb	
	Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)	
	Vb nach Aufstieg aus Vc (Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)	
8	Vc mit ausstehendem Aufstieg nach Vb	8a
	Vc ohne Aufstieg nach Vb	8 mit ausstehendem Aufstieg nach 8a
	Vc nach Aufstieg aus VI	8 nach Aufstieg aus 7

EG	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
		7 mit ausstehendem Aufstieg nach 8 + 8a
7	-	7a
		7 mit ausstehendem Aufstieg nach 7a
		7 nach Aufstieg aus 6
		6 mit ausstehendem Aufstieg nach 7 + 7a
6	VI mit ausstehendem Aufstieg nach Vc	6a
	VI ohne Aufstieg nach Vc	6 mit ausstehendem Aufstieg nach 6a
	VI nach Aufstieg aus VII	6 nach Aufstieg aus 5
		5 mit ausstehendem Aufstieg nach 6 + 6a
5	VII mit ausstehendem Aufstieg nach VI	5a
	VII ohne Aufstieg nach VI	5 mit ausstehendem Aufstieg nach 5a
	VII nach Aufstieg aus VIII	5 nach Aufstieg aus 4
		4 mit ausstehendem Aufstieg nach 5 + 5a
4	-	4a
		4 mit ausstehendem Aufstieg nach 4a
		4 nach Aufstieg aus 3
		3 mit ausstehendem Aufstieg nach 4 + 4a
3	VIII nach Aufstieg aus IXa	3a
	VIII mit ausstehendem Aufstieg nach VII	3 mit ausstehendem Aufstieg nach 3a
	VIII ohne Aufstieg nach VII	3 nach Aufstieg aus 2
		2 mit ausstehendem Aufstieg nach 3 + 3a
2 Ü	-	2a mit ausstehendem Aufstieg nach 3
		2a
		2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a
		2 mit Aufstieg aus 1
		1 mit ausstehendem Aufstieg nach 2 + 2a
2	IXa	1a (keine Stufe 6)
	IX mit ausstehendem Aufstieg nach IXa oder VIII	1 mit ausstehendem Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)
	IX nach Aufstieg aus X (keine Stufe 6)	
	X (keine Stufe 6)	

Anlage 2 zum TV-Ü AWO Hamburg

Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 01. Januar 2009 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungs- und Einreihungsvorgänge

EG	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
15	la	-
	lb mit Aufstieg nach la (zwingend Stufe 1, keine Stufe 6)	
14	lb ohne Aufstieg nach la	-
13	Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung voraussetzen (II mit und ohne Aufstieg nach Ib) [ggf. mit Zulagenregelung nach § 17 Abs. 8 TV AWO NRW] und weitere Beschäftigte, die unmittelbar in Verg.Gr. II eingruppiert sind	-
12	III mit Aufstieg nach II	
11	III ohne Aufstieg nach II	-
	IVa mit Aufstieg nach III	
10	IVa ohne Aufstieg nach III	-
	IVb mit Aufstieg nach IVa	
	Vb in den ersten 6 Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa	
9	IVb ohne Aufstieg nach IVa	9 (zwingend Stufe 1, Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
	Vb mit Aufstieg nach IVb	
	Vb ohne Aufstieg nach IVb	
8	Vc mit Aufstieg nach Vb	7 mit Aufstieg nach 8 und 8a
	Vc ohne Aufstieg nach Vb	
7	-	7 mit Aufstieg nach 7a
	-	6 mit Aufstieg nach 7 + 7a

EG	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
6	VI mit Aufstieg nach Vc	6 mit Aufstieg nach 6a
	VI ohne Aufstieg nach Vc	5 mit Aufstieg nach 6 und 6a
5	VII mit Aufstieg nach VI	5 mit Aufstieg nach 5a
	VII ohne Aufstieg nach VI	4 mit Aufstieg nach 5 und 5a
4	-	4 mit Aufstieg nach 4a
		3 mit Aufstieg nach 4 und 4a
3	VIII mit Aufstieg nach VII	3 mit Aufstieg nach 3a
	VIII ohne Aufstieg nach VII	2 mit Aufstieg nach 3 und 3a
2 Ü	-	2a mit Aufstieg nach 3
		2a
		2 mit Aufstieg nach 2a
2	IXa mit Aufstieg nach VIII	1 mit Aufstieg nach 2 und 2a
	IX mit Aufstieg nach aus IXa oder VIII	
	X (keine Stufe 6)	1 mit Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)
1	<p>Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Essens- und Getränkeausgeber/innen - Garderobepersonal - Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich - Reiniger/innen in Außenbereichen wie Höhe, Wege, Grünanlagen, Parks - Wärter/innen von Bedürfnisanstalten - Servierer/innen - Hausarbeiter/innen - Hausgehilfe/Hausgehilfin - Bote/Botin (ohne Aufsichtsfunktion) <p>Ergänzungen können durch landesbezirklichen Tarifvertrag geregelt werden.</p> <p><u>Hinweis:</u> Diese Zuordnung gilt unabhängig von bisherigen tariflichen Zuordnungen zu Vergütungs-/Lohngruppen.</p>	

TV-Prakt AWO Hamburg

Lesefassung

**Tarifvertrag für die Praktikantinnen/Praktikanten
der Arbeiterwohlfahrt in Hamburg**

(TV-Prakt AWO Hamburg)

vom 19. Februar 2009

in der Fassung des

1. Änderungstarifvertrages (TV Tarifierhöhung 2012 AWO Hamburg) vom 25. Mai 2012;
2. Änderungstarifvertrages (TV Tarifierhöhung 2014/2015 AWO Hamburg) vom 15. Oktober 2014;
3. Änderungstarifvertrages vom 12. September 2016;
4. Änderungstarifvertrages vom 4. Juli 2017;
5. Änderungstarifvertrages vom 30. Juli 2018;
6. Änderungstarifvertrages vom 25. November 2020;
7. Änderungstarifvertrages (TV Tarifpflege AWO Hamburg) vom 29. Oktober 2021.

- gültig ab 1. April 2021 -

§ 1

Geltungsbereich

(1) ¹Dieser Tarifvertrag gilt für die Praktikantinnen/Praktikanten für den Beruf

a) des/der Sozialarbeiterin/Sozialarbeiters, Sozialpädagogin/Sozialpädagogen und Heilpädagogin/Heilpädagogen während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter, Sozialpädagogin/Sozialpädagogen bzw. Heilpädagogin/Heilpädagogen vorauszugehen hat,

b) weitere Berufsgänge, für die vergleichbare Praktika vorgeschrieben sind,

die in einem Praktikantenverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Vollmitglied des Arbeitgeberverbandes AWO Deutschland e.V. in Hamburg ist, dessen Arbeitnehmer unter den Geltungsbereich des TV-AWO Hamburg fallen und deren Praktikantenverhältnis nach Inkrafttreten des Tarifvertrages abgeschlossen wird.

²Zur Klarstellung wird festgestellt, dass Praktika, die vor und/oder während der theoretischen Ausbildung durchgeführt werden, nicht Gegenstand dieses Tarifvertrages sind.

§ 2

Anzuwendende Bestimmungen

Für den unter § 1 aufgeführten Personenkreis gilt der TV-AWO Hamburg mit seinen ergänzenden tariflichen Regelungen in der jeweils gültigen Fassung, mit Ausnahme

- der §§ 17 - 21 einschließlich der jeweiligen Anlagen und Anhänge dazu
- der Regelungen des ehemaligen Tarifvertrages über Tätigkeitsmerkmale zum Bundesmanteltarifvertrag für die Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt (BMT-AW II)
- der Tarifverträge über die Gewährung von Einmalzahlungen sowie sonstige weitere Entgelttarifverträge.

§ 3

Fortzahlung des Entgelts in besonderen Fällen

¹Der/Dem Praktikantin/Praktikanten ist das Entgelt für die Zeit der Freistellung zur Teilnahme an den nach der für den jeweiligen Ausbildungsgang geltenden Regelung vorgeschriebenen Ausbildungsveranstaltungen, jedoch höchstens bis zu fünf Arbeitstagen pro Beschäftigungsjahr, fortzuzahlen.

²Im Übrigen gilt § 29 TVAWO Hamburg entsprechend.

§ 4

Höhe der Praktikantenvergütung

(1) Die monatliche Praktikantenvergütung beträgt

- (1) für den Beruf der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters,
- (2) der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen,
- (3) der Heilpädagogin/des Heilpädagogen
- (4) ab dem 1. April 2021 € 1.642,81,
- (5) ab dem 1. April 2022 € 1.667,81.

(2) Die Höhe der vermögenswirksamen Leistungen gemäß § 21 TV AWO Hamburg beträgt 13,29 Euro monatlich.

(3) ¹Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhält die/der Praktikantin/Praktikant

- a) die Zulagen der Protokollerklärung Nr. 1 des Anhang zur Anlage D in voller Höhe;
- b) die Wechselschicht- und Schichtzulage nach § 8 Abs. 2 Satz 3 und 4 TV AWO Hamburg zu drei Vierteln.

²Für die Berechnung und Auszahlung gelten die jeweiligen Bestimmungen des TV AWO Hamburg.

§ 5

Inkrafttreten/Laufzeit

¹Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2009 in Kraft. ²Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden. ³Davon abweichend kann § 4 mit einer Frist von drei Wochen zum 28. Februar 2023 gekündigt werden.

Ort, Datum

Unterschriften

TV-Fahrradleasing AWO Hamburg

Lesefassung

Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern für Beschäftigte des AWO Landesverbandes Hamburg

(TV-Fahrradleasing AWO Hamburg)

vom 29. Oktober 2021

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte der AWO Landesverband Hamburg, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für die Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt Hamburg (TV AWO Hamburg) fallen.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- Auszubildende, Schülerinnen und Schüler, Dual Studierende sowie Praktikantinnen und Praktikanten,
 - Geringfügig Beschäftigte,
 - Beschäftigte in der Freistellungsphase des Altersteilzeitblockmodells.

§ 2

Grundsätze der Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings

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

§ 3

Nutzungsdauer

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

§ 4

Ausgestaltung

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

§ 5
Inkrafttreten

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

Ort, Datum
Unterschriften

Niederschriftserklärung:

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