Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.

Lesefassung Tarifwerk AWO Hamburg

Stand: 1. Januar 2026

Vorbemerkung:

Die durchgeschriebene Fassung dient der besseren Lesbarkeit im Vergleich zu den Änderungstarifverträgen 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.

Künftig in Kraft tretende Änderungen der eingearbeiteten Änderungstarifverträge sind durch redaktionellen Hinweis, innerhalb des Tariftextes zudem farbig, gekennzeichnet.

Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.
[redacted]

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 7
§ 6 Qualifizierung 8
§ 7 Regelmäßige Arbeitszeit 11
§ 8 Sonderformen der Arbeit 14
§ 9 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft 16
§ 10 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit 18
§ 11 Arbeitszeitkonto 19
§ 12 Teilzeitbeschäftigung 21
§ 13 Eingruppierung 22
§ 13a Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (ohne Kindertagesstätten, ohne Zuwendungsbereich) 23
§ 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 28
§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen 29
§ 17a Regenerationstage 32
§ 18 Jahressonderzahlung 33
§ 19 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung 35
§ 20 Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss und Nachweispflichten im Krankheitsfall 36
§ 21 Vermögenswirksame Leistungen 38
§ 22 Jubiläumszuwendung 38
§ 23 Sterbegeld 39
§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgeltes 39
§ 25 Betriebliche Altersversorgung 41
§ 26 Erholungsurlaub 43
§ 27 Zusatzurlaub 44

§ 28 Sonderurlaub 45
§ 29 Arbeitsbefreiung....46
§ 29a Teilweise Umwandlung der Jahressonderzahlung 48
§ 30 Führung auf Probe 49
§ 31 Führung auf Zeit....50
§ 32 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung....51
§ 33 Kündigung des Arbeitsverhältnisses 52
§ 34 Zeugnis....53
§ 35 Reisekosten 54
§ 36 - unbesetzt - 54
§ 37 Schutzkleidung....54
§ 38 Ausschlussfrist....54
§ 39 Inkrafttreten, Laufzeit 55
Anlage C zu § 15 TV AWO Hamburg (ab 1. Juni 2025)....57
Anhang zur Anlage D 61
Anlage D-KiTas zu § 15 TV AWO Hamburg ab 1. März 2025....75
Anlage D-KiTas zu § 15 TV AWO Hamburg ab 1. Juni 2025 76
Anlage D-KiTas zu § 15 TV AWO Hamburg ab 1. März 2026....77
Anlage D-KiTas zu § 15 TV AWO Hamburg ab 1. Mai 2026....78
Anlage D-KiTas zu § 15 TV AWO Hamburg ab 1. Januar 2027....79
Anhang zur Anlage D-Kitas 80
Anlage E zu § 15 TV AWO Hamburg ab 01.02.2025....87
Anhang zur Anlage E 88

TV-Ü AWO Hamburg 105

§ 1 Geltungsbereich....106
§ 2 Ablösung bisheriger Tarifverträge durch den TV AWO Hamburg 106
§ 3 Überleitung in den TV AWO Hamburg 107
§ 4 Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen 107
§ 5 Vergleichsentgelt 108
§ 6 Stufenzuordnung der Beschäftigten 110
§ 7 Nachteilsausgleich 111
§ 8 Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege für Angestellte 114
§ 9 Vergütungsgruppenzulagen 115
§ 10 Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit....117
§ 11 Kinderbezogene Entgeltbestandteile....118
§ 11a Erholungsurlaub....119

§ 12 Vermögenswirksame Leistungen 119
§ 13 Krankengeldzuschuss 119
§ 14 - unbesetzt - 120
§ 15 Abgeltung 120
§ 16 Eingruppierung 120
§ 17 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 31. Dezember 2008 122
§ 18 Entgeltgruppe 2 Ü 123
§ 19 Abrechnung unständiger Bezügebestandteile 123
§ 19a Überleitung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst 123
§ 19b Überleitung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten 129
§ 19c Besondere Regelungen für am 31. Dezember 2016 nach dem Anhang zur Anlage D zum TV AWO Hamburg eingruppierte Beschäftigte und weitere Regelungen 135
§ 19d Besondere Regelung für am 31. Dezember 2016 nach dem Anhang zur Anlage D-KiTas zum TV AWO Hamburg eingruppierte Beschäftigte und weitere Regelungen 137
§ 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 139
§ 19f Überleitung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst im Zuwendungsbereich am 1. Januar 2020 139
§ 19g Höhergruppierung auf Antrag 143
§ 19h Besondere Regelungen hinsichtlich der Stufenlaufzeit der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (ohne Kindertagesstätten, ohne Zuwendungsbereich) 144
§ 19i Besondere Regelungen hinsichtlich der Stufenlaufzeit der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten 144
§ 19j Übergangsregelungen für Beschäftigte, die am 1. Januar 2025 nach dem Anhang zur Anlage E zum TV AWO Hamburg eingruppiert sind 145
§ 20 Inkrafttreten, Laufzeit 146
Anlage 1 zum TV-Ü AWO Hamburg vom 19. Februar 2009 147
Anlage 2 zum TV-Ü AWO Hamburg 149

TV-Prakt AWO Hamburg 151

§ 1 Geltungsbereich 152
§ 2 Anzuwendende Bestimmungen 152
§ 3 Fortzahlung des Entgelts in besonderen Fällen 153
§ 4 Höhe der Praktikantenvergütung 153
§ 5 Inkrafttreten/Laufzeit 154

TV-Fahrradleasing AWO Hamburg 155

§ 1 Geltungsbereich....156
§ 2 Grundsätze der Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings....156
§ 3 Nutzungsdauer....157
§ 4 Ausgestaltung....157
§ 5 Inkrafttreten....158

TV AWO Hamburg

Tarifvertrag für die Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt Hamburg (TV 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;
7. Änderungstarifvertrages (TV Tarifpflege AWO Hamburg) vom 29. Oktober 2021;
8. Änderungstarifvertrages vom 27. Mai 2023;
9. Änderungstarifvertrages vom 20. November 2024;
10. Änderungstarifvertrages vom 27. Mai 2025.

- gültig ab 1. März 2025 -

§ 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) [1]Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende

ab dem 1. Juni 2025	
im ersten Ausbildungsjahr	1.248,27 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.301,41 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.350,16 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	1.417,80 Euro
ab dem 1. Mai 2026	
im ersten Ausbildungsjahr	1.323,27 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.376,41 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.425,16 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	1.492,80 Euro.

[2]Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig, wie das dem 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) [1]Auszubildende erhalten in jedem Urlaubsjahr 29 Ausbildungstage* Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgeltes (Abs. 2). [2]Im Übrigen kommen die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen zum Erholungsurlaub zur Anwendung.

* Redaktioneller Hinweis: Ab dem **1. Januar 2027**: „30 Ausbildungstage“.

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

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

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

[4]Der Anspruch ermäßigt sich um 1/12 für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende kein Anspruch auf Ausbildungsentgelt (Abs. 2) haben. **[5]Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverbot nach § 3 Absätze 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. [6]Die 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.

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

[8]Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an ihre Ausbildung von ihrem Ausbildenden 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.

---

* Redaktioneller Hinweis: Ab dem **1. Januar 2027** wird folgende PE angefügt:
„Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 1:
Im Falle der Kündigung von § 29a gemäß § 39 Absatz 5 gilt ab deren Wirksamwer-den Satz 1 in folgender Fassung: „Auszubildende erhalten in jedem Urlaubsjahr 29 Ausbildungstage Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgeltes (Abs. 2).“

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

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

(8) Die Probezeit beträgt 4 Monate.

§ 3
Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) [1]Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. [2]Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind. [3]Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

(2) [1]Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. [2]Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

(3) [1]Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass vertraglich auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist. [2]Bei 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) [1]Die Beschäftigten haben die ihnen übertragenen Aufgaben gewissenhaft auszuführen. [2]Sie sind verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen. [3]Dies gilt auch für Anordnungen zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen.

(2) [1]Das Verlassen des Arbeitsortes ist nur mit vorheriger Zustimmung des Vorgesetzten bzw. dessen Beauftragten zulässig. [2]Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, so ist der Arbeitgeber unverzüglich über die Gründe des Verlassens zu unterrichten.

(3) [1]Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. [2]Näheres wird in der Datenschutzerklärung geregelt, die vom Beschäftigten zu unterzeichnen ist.

(4) [1]Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen oder fordern. [2]Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. [3]Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

(5) [1]Nebentätigkeiten, die üblicherweise gegen Entgelt ausgeübt werden, haben die Beschäftigten bei ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich zu beantragen. [2]Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechtigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

(6) [1]Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die Beschäftigten zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. [2]Bei 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. [3]Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

(7) [1]Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. [2]Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. [3]Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

(8) [1]Die Beschäftigten sind verpflichtet, die für das Arbeitsverhältnis relevanten persönlichen Daten (Anschrift, Kontoverbindung etc.) schriftlich anzuzeigen. [2]Die zuletzt mitgeteilten Daten sind verbindliche Grundlage für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses.

§ 5
Versetzung, Abordnung und Personalgestellung

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

Protokollerklärung zu Absatz 1:

1. *[1]Abordnung 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. [2]Andere Arbeitgeber der AWO sind: Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt, Gesellschaften, an denen Gliederungen der AWO beteiligt sind. [3]Darunter 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. *[1]Während der Abordnung oder Versetzung werden den Beschäftigten die Leistungen dieses Tarifvertrages weitergewährt. [2]Auf die vom anderen Arbeitgeber gewährten Leistungen besteht kein Anspruch.*
4. *[1]Zumutbar sind die Versetzungen, die zu einer zusätzlichen einfachen Wegezeit von 30 Minuten führen. [2]Längere 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) [1]Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). [2]§ 613 a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt. [3]Vor 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) [1]Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. [2]Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz der AWO Hamburg, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. [3]Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.

(2) [1]Vor 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. [2]Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(3) [1]Qualifizierungsmaßnahmen sind

a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),

b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),

c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und

d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

[2]Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

(4) [1]Beschäftigte haben – auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob

und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. [2]Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. [3]Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

(5) [1]Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. [2]Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. [3]Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. [4]Ein 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) [1]Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber alle Aufwendungen für die Qualifizierungsmaßnahme zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der Beschäftigten oder aus einem von ihnen zu vertretenden Grunde endet. [2]Entsprechendes gilt, wenn die Qualifizierungsmaßnahme auf Wunsch der Beschäftigten oder aus ihrem Verschulden abgebrochen wird. [3]Die Ersatzverpflichtung der Beschäftigten besteht nicht, wenn die Beschäftigten

a) wegen eigener Schwangerschaft oder

b) wegen eigener Niederkunft in den letzten drei Monaten oder

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

d) wegen Bezug von Rente wegen Alters oder voller oder teilweiser Erwerbsminderung

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen haben.

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

(9) [1]Beschäftigte in Elternzeit sind über vom Arbeitgeber angebotene Qualifizierungsmaßnahmen in geeigneter Weise zu unterrichten. [2]Sie können an den Qualifizierungsmaßnahmen

gleichberechtigt teilnehmen; sie sind jedoch nicht zur Teilnahme verpflichtet. [3]Ein Vergütungsanspruch für ihre Teilnahme besteht nicht. [4]Tatsächlich notwendige angemessene Reisekosten trägt der Arbeitgeber.

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

(11) [1]Bei Beschäftigten im Erziehungsdienst werden – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 30 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet. [2]Bei Teilzeitbeschäftigten gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, reduziert. [3]Im Erziehungsdienst tätig sind insbesondere Beschäftigte als Kinderpflegerin/Kinderpfleger bzw. Sozialassistentin/Sozialassistent, Heilerziehungspflegehelferin/Heilerziehungspflegehelfer, Erzieherin/Erzieher, Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger, im handwerklichen Erziehungsdienst, als Leiterinnen/Leiter oder ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten oder Erziehungsheimen sowie andere Beschäftigte mit erzieherischer Tätigkeit in der Erziehungs- oder Eingliederungshilfe.

Protokollerklärungen zu Absatz 11:

Die Tarifvertragsparteien werden Anfang 2024 die Umsetzung der Regelung evaluieren und über eine Fortentwicklung verhandeln.

Niederschriftserklärung zu § 6 Absatz 11:

Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst müssen in Einrichtungen tätig sein, in denen auch Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege betreut werden, und für Kinder oder Jugendliche erzieherisch tätig sein.

§ 7
Regelmäßige Arbeitszeit

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

[3]Werden 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.

[4]Mit 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.

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

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

(3) [1]Soweit 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. [2]Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren.

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

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am 24. Dezember und 31. Dezember frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

(5) [1]Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. [2]Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. [3]Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 11 Absatz 3 zulässig. [4]§ 10 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d bleibt unberührt.

[5]Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,

a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder

b) nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.

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

[8]Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. [9]Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

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

Protokollerklärung zu Absatz 6:

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

(7) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei

Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

(8) [1]Die Arbeitszeit beginnt und endet am jeweils zugewiesenen Arbeitsplatz. [2]Soweit das Tragen von Schutz- oder Dienstkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, gilt die Umkleidezeit als Arbeitszeit. [3]Bei dienstlich begründeten ganztägigen Veranstaltungen in Hamburg beginnt und endet die Arbeitszeit am jeweiligen Veranstaltungsort. [4]Verlängert sich der einfache Arbeitsweg um mehr als 30 Minuten, ist die darüber hinaus gehende Zeit Arbeitszeit.

(9) [1]Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. [2]Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt.

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

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

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

Protokollerklärung zu Abs. 12:

[1]Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 10 und 11) möglich.
[2]Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 6 enthalten.
[3]Die BV Flexible Arbeitszeit in der Fassung vom 14.07.2005 bleibt unberührt.

§ 8
Sonderformen der Arbeit

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

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

(2) [1]Der 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.

[2]Der 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.

[3]Die Wechselschichtzulage beträgt 200,00 Euro, in stationären Wohneinrichtungen für Kinder (Kinderhäuser) 250,00 monatlich.
[4]Die Schichtzulage beträgt in allen Fällen des Satzes 2 einheitlich 100,00 Euro monatlich.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Unterabsatz 4 Buchstabe b):

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

Protokollnotiz zu Absatz 2 Sätze 3 und 4:

Die Beträge verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen nach dem 31. Dezember 2026 um den von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Vomhundertsatz.

(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) [1]Überstunden 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. [2]Anstelle des Ausgleichszeitraumes von vier Wochen kann der Ausgleich auch innerhalb des Kalendermonats erfolgen, in dem die Arbeitsstunden nach Satz 1 angefallen sind. [3]Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Beschäftigten zu verteilen.

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

a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 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) [1]Beschäftigte 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).

[2]Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. [3]Bereitschaftsdienst darf höchstens zehn Mal im Monat angeordnet werden.

[4]Der 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. [5]Der Bereitschaftsdienst, der sich über zwei aufeinander folgende Sonn- und Feiertage erstreckt, gilt als vier Bereitschaftsdienste.

(2.1) [1]Der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit wird zum Zwecke der Entgeltberechnung mit 25 v. H. als Arbeitszeit bewertet. [2]Dabei wird eine angefangene halbe Stunde der ermittelten Arbeitszeit als halbe Stunde gerechnet. [3]Der 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) [1]Die Beschäftigten sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). [2]Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Beschäftigten vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet wird. [3]Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. [4]Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 10) vergütet. [5]Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung (§ 10) gezahlt; sie entfällt, soweit entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird. [6]Die Vergütung kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. [7]Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

(4.1) [1]Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sollen – auch zusammen –, von Ausnahmefällen abgesehen, nicht mehr als zehn Mal im Kalendermonat angeordnet werden. [2]Nach 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.

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

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

a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,

b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz und

c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

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

§ 10
Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) [1]Die Beschäftigten erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. [2]Die 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. [3]Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. [4]Auf 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. [5]Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

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

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

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

(2) [1]Beschäftigte der Entgeltgruppen 12 bis 15 erhalten nur dann Überstundenvergütung, wenn die Leistung der Überstunden für sämtliche Beschäftigte ihres Betriebes angeordnet ist. [2]Andere über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Beschäftigte ist durch die Vergütung abgegolten.

(3) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 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) [1]Durch Betriebsvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. [2]Soweit ein Arbeitszeitkorridor oder eine Rahmenzeit vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

(2) [1]In der Betriebsvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb oder in Teilen davon eingerichtet wird. [2]Alle Beschäftigten der Betriebsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.

(3) [1]Auf 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. [2]Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebsvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. [3]Die 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) [1]Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. [2]In diesem Fall ist der Betriebsrat zu beteiligen und – bei Insolvenzfähigkeit des Arbeitgebers – eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.
[3]Die Dokumentation der Arbeitszeit, der Mehrarbeit, der Überstunden, der Bereitschaftsdienste etc. ist nicht mit dem Arbeitszeitkonto gem. § 11 gleichzusetzen. [4]Arbeitszeitkonten können nur auf der Grundlage des § 11 durch Betriebsvereinbarungen eingerichtet werden. [5]Die Protokollerklärung zu § 7 Abs. 12 bleibt unberührt.

(7) Auf betrieblicher Ebene kann die Einrichtung eines Langzeitkontos für die Beschäftigten vereinbart werden. Ein in das Langzeitkonto eingebrachtes Wertguthaben kann gemäß § 7c SGB IV (insbesondere für ein Sabbatical, für eine Verringerung der Arbeitszeit, die die Beschäftigten nach § 8 oder § 9a TzBfG verlangen können, Freistellung wegen Kinderbetreuungszeiten und Pflegezeit) verwendet werden. Die Ausgestaltung geschieht durch Betriebsvereinbarung, in der insbesondere geregelt werden:

- Verfahren zur Einbringungsmöglichkeit, insbesondere die Einzahlung von Entgeltbestandteilen,
- Regelung von Störfällen und die Übertragung des Wertguthabens, insbesondere bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Berufsunfähigkeit, Tod,
- Rahmen der Ansparvereinbarung, insbesondere hinsichtlich der Grenzen der Ansparung,
- Regelungen zur Freistellungsphase, insbesondere zu Mindestzeiten, Beginn und Dauer, Ankündigungsfristen,
- Entgelt in der Freistellungsphase,
- Insolvenzsicherung.

Protokollerklärung zu § 11 Absatz 7:
Die Vereinbarung und Ausgestaltung des Langzeitkontos unterliegen nicht der erzwingbaren Mitbestimmung.

§ 12
Teilzeitbeschäftigung

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

a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen. [2]Die Teilzeitbeschäftigung nach Unterabsatz 1 ist auf Antrag auf bis zu drei Jahre zu befristen. [3]Sie kann einmal um bis zu zwei Jahre verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. [4]Eine weitergehende einvernehmliche Verlängerung der Vereinbarung einer geringeren Arbeitszeit ist möglich.

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

(3) [1]Ist mit Beschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Arbeitszeitverringerung vereinbart worden, sollen die Beschäftigten bei späterer Besetzung eines Arbeitsplatzes mit einer höheren Wochenstundenzahl bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden. [2]Die 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) [1]Soweit 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. [2]Unterbrechungszeiten 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 Ganztag werden abweichend nach dem Anhang zur Anlage D-KiTas eingruppiert.

(2) Anstelle des § 16 gilt folgendes:
[1]Die Entgeltgruppen S 11 bis S 18 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen S 2 bis S 10 sechs Stufen. [2]Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. [3]Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. [4]Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. [5]Bei 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.

Protokollerklärungen zu Absatz 2 Satz 3:

1. *[1]Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag für die Praktikantinnen/Praktikanten der Arbeiterwohlfahrt in Hamburg vom 19. Februar 2009 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung. [2]Als Erwerb einer einjährigen einschlägigen Berufserfahrung gilt entsprechend auch die fachpraktische Ausbildung im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesgesetzlichen Regelungen und im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger nach landesgesetzlichen Regelungen.*

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 Ganztag werden nach dem Anhang zur Anlage D-KiTas eingruppiert.

(2) Anstelle des § 16 gilt folgendes:

[1]Die Entgeltgruppen S 11 bis S 18 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen S 2 bis S 10 sechs Stufen. [2]Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. [3]Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. [4]Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. [5]Bei 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.

Protokollerklärungen zu Absatz 2 Satz 3:

1. *[1]Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag für die Praktikantinnen/Praktikanten der Arbeiterwohlfahrt in Hamburg vom 19. Februar 2009 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung. [2]Als Erwerb einer einjährigen einschlägigen Berufserfahrung gilt entsprechend auch die fachpraktische Ausbildung im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesgesetzlichen Regelungen und im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger nach landesgesetzlichen Regelungen.*
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 angedauert hat und die/der Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen worden ist.

(3) [1]Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 9 bis 14 eingruppiert sind, aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die Beschäftigten bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Absatz 4 Sätze 1 und 2 ergeben hätte. [2]Für 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) [1]Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. [2]Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.

(2) [1]Beschäftigte erhalten Entgelt nach der Anlage C. [2]Abweichend 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.. [3]Die Anlage E wird zum jeweiligen Zeitpunkt der TV-L-Erhöhungen auf die dort vereinbarten Werte erhöht.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

Beschäftigte im Ganztag erhalten Entgelt nach der Anlage D-KiTas.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3:

Die Tarifvertragsparteien verständigen sich zur besseren Sichtbarkeit auf die Veröffentlichung der jeweils aktuellen Anlage E (Entgelttabelle). Verbindlich bleiben die sich aus Satz 3 ergebenden Tabellenwerte.

(2a) [1]Beschäftigte, die nach dem Anhang zur Anlage D oder dem Anhang zu der Anlage D-Kitas in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro. [2]Beschäftigte, die nach dem Anhang zur Anlage D in einer der Entgeltgruppen S 11b bis S 12 sowie S 14 oder S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 6 oder nach dem Anhang zur Anlage D-Kitas in einer der Entgeltgruppen S 11b bis S 12 sowie S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 Euro.

(2b) Beschäftigte im Zuwendungsbereich, die nach dem Anhang zur Anlage E eingruppiert sind, erhalten nach Maßgabe der folgenden Regelungen eine monatliche Zulage:

a) Beschäftigte, die nach Unterabschnitt 2 des Anhangs zur Anlage E in der Entgeltgruppe S 9 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 130 Euro.

b) Beschäftigte, die nach Unterabschnitt 4 der Entgeltordnung in einer der Entgeltgruppen S 8b bis S 14 oder in der Entgeltgruppe S 15 Fallgruppe 1 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche Zulage. Die Zulage beträgt für Beschäftigte der Entgeltgruppen S 8b und S 9 130 Euro, im Übrigen 180 Euro.

c) Beschäftigte, die nach Unterabschnitt 5 der Entgeltordnung eingruppiert sind, erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 130 Euro.

d) Beschäftigte, die nach Unterabschnitt 6 der Entgeltordnung in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 9 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 130 Euro.

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

(3) [1]Im 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. [2]Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannbreite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen.

§ 16
Stufen der Entgelttabelle

(1) [1]Die Entgeltgruppen 2 bis 8 umfassen sechs Stufen. [2]Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen fünf Stufen.

(2) [1]Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. [2]Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2.

(3) [1]Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich

ist. [2]Die 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:

[1]Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Praktikantinnen/Praktikanten der Arbeiterwohlfahrt in Hamburg (TV-Prakt AWO Hamburg) vom 19. Februar 2009 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung. [2]Als Erwerb einer einjährigen einschlägigen Berufserfahrung gilt entsprechend auch die fachpraktische Ausbildung im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesgesetzlichen Regelungen und im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger nach landesgesetzlichen Regelungen.

(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.

(5) [1]Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. [2]Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). [3]Die 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) [1]Bei 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. [2]Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. [3]Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. [4]Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. [5]Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat benannt; sie müssen dem Betrieb angehören. [6]Der 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) [1]Den 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.

[2]Zeiten 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. [3]Bei 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. [4]Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) [1]Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. [2]Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 in den Entgeltgruppen 1 bis 8 weniger als 46,07 Euro und ab dem 1. Mai 2026 weniger als 47,36 Euro bzw. in den Entgeltgruppen 9 bis 15 weniger als 92,11 Euro und ab dem 1. Mai 2026 weniger als 94,69 Euro, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages einen Garantiebetrag in Höhe von monatlich 46,07 Euro und ab dem 1. Mai 2026 in Höhe von 47,36 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. in Höhe von 92,11 Euro und ab dem 1. Mai 2026 in Höhe von 94,69 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). [3]Wird 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. [4]Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. [5]Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftige der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. [6]Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 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.

§ 17a
Regenerationstage

(1) [1]Beschäftigte, die nach dem Anhang zur Anlage D oder dem Anhang zur Anlage D-Kitas eingruppiert sind, haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 19 (Regenerationstage). [2]Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. [3]Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Absatz 2 Satz 2. [4]Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. [5]Verbleibt bei den Berechnungen nach den Sätzen 2 oder 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt.

Protokollerklärung zu Satz 1:

[1]Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. [2]Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satz 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 19 Satz 1 genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 20 Absatz 4 und 5), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. [3]Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

(2) [1]Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. [2]Der/die Beschäftigte hat den/die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor

dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. [3]Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. [4]Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 2 und 3 auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich. [5]Regenerationstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung nach Satz 1 erfolgt ist, verfallen. [6]Abweichend von Satz 5 verfallen Regenerationstage, die wegen dringender betrieblicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, spätestens am 30. September des Folgejahres.

Protokollerklärung zu § 17a:

Bei den Regenerationstagen handelt es sich nicht um Urlaubs-/Zusatzurlaubstage.

§ 18
Jahressonderzahlung

(1) [1]Beschäftigte, 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.

[2]Davon 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. [3]Ein Anspruch auf Jahressonderzahlung besteht in diesem Fall nicht.

(2) [1]Die 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).

[2]Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. November.
[3]Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 1. Juli begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses.

[4]In 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. *[1]Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfanges. [2]Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert.[3]Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss oder ein Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. [4]Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.*
2. *- unbesetzt -*

(3) [1]Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem die Beschäftigten nicht wenigstens für einen Tag Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubes gegen den Arbeitgeber haben.
[2]Die 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.

[3]Die 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) [1]In 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. [2]Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. [3]Ausgenommen 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) *[1]Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. [2]Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zu Grunde zu legen. [3]Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zu Grunde gelegt.*

b) *[1]Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. [2]Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. [3]Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und Satz 2 zu ermitteln.*

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

d) [1]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]Der Erhöhungssatz beträgt für vor dem 1. Juni 2025 zustehende Entgeltbestandteile 3,11% und für vor dem 1. Mai 2026 zustehende Entgeltbestandteile 2,8%.

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

(3) [1]Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit sind die Beschäftigten verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. [2]Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, haben die Beschäftigten eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag dem Arbeitgeber vorzulegen. [3]Der Arbeitgeber ist berechtigt, in begründeten Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. [4]Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, sind die Beschäftigten verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung unverzüglich vorzulegen.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3:

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

(4) [1]Nach 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.
[2]Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Krankengeldzuschusses ist das von der gesetzlichen Krankenkasse festgesetzte kalendertägliche Bruttokrankengeld, vermindert um 50 v.H. der auf das Krankengeld entfallenden Beitragsanteile des Arbeitnehmers, die an den Rentenversicherungsträger, den Pflegeversicherungsträger sowie an die Bundesanstalt für Arbeit abzuführen sind. [3]Bei Beschäftigten, die wegen der Höhe ihres Einkommens nicht krankenversicherungspflichtig sind, erfolgt die Berechnung des Krankengeldzuschusses unter Abzug des Krankengeldhöchstsatzes der gesetzlichen Krankenversicherung.

(5) Vollenden die Beschäftigten während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer 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) [1]Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt. [2]§ 8 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt unberührt. [3]Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. [4]Überzahlter 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. [5]Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 3 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 21
Vermögenswirksame Leistungen

[1]Nach 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.

[2]Abweichend 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.

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

§ 22
Jubiläumszuwendung

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

von 25 Jahren EUR 300,00

von 35 Jahren EUR 400,00

von 45 Jahren EUR 500,00.

[3]Teilzeitbeschäftigte 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

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

§ 24
Berechnung und Auszahlung des Entgeltes

(1) [1]Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. [2]Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von den Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union. [3]Fällt der letzte Tag eines Monats auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, erfolgt die Zahlung zum vorhergehenden Bankarbeitstag. [4]Entgeltbestandteile, 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) [1]Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. [2]Besteht nur für einen Teil eines Kalendertages Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgeltes sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. [3]Zur 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) [1]Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. [2]Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. [3]Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

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

(6) [1]Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z.B. Zeitzuschläge) pauschaliert werden. [2]Durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag kann zum Zwecke der Ersparnis von Beiträgen zur Sozialversicherung oder um die Überschreitung der Versicherungspflichtgrenze in der Sozialversicherung zu vermeiden, gemäß § 4

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

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

§ 25
Betriebliche Altersversorgung

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

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

(2.1.) [1]Die 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.). [2]Soweit 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) [1]Die 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. [2]Die Ansprüche auf die Versicherungsleistung richten sich gegen die „neue leben Pensionsverwaltung AG“ bzw. nach Maßgabe der Versicherungsbedingungen gegen die die Direktversicherung tragende Versicherungsgesellschaft.

(5) [1]Die Art der konkreten Versorgungsleistungen ergeben sich aus den individuellen Abreden zwischen dem Arbeitgeber und den Beschäftigten. [2]Grundsätzlich 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) [1]Der Arbeitgeber unterstützt die Beschäftigten beim Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung mit den gesamten Arbeitgeber-Ersparnissen durch die Entgelt- und Entgeltnebenkostensenkungen. [2]Diese Ersparnis wird zu 100% zwingend dafür genutzt, den Beitrag für die gewählte Versorgung aufzustocken. [3]Die 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 Beschäftigen 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) [1]Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch für die Beschäftigten 30 Arbeitstage* in jedem Kalenderjahr.

[2]Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.
[3]Verbleibt 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.

[4]Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt oder angetreten werden. [5]Er kann auch in Teilen genommen werden; dabei muss der Urlaub in ganzen Tagen genommen werden.**

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

a) [1]Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person der Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. [2]Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres genommen werden. [3]Urlaub, 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.

---

* Redaktioneller Hinweis: Ab dem **1. Januar 2027**: „31 Arbeitstage“.

** Redaktioneller Hinweis: Ab dem **1. Januar 2027** wird folgende PE angefügt:
„Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 1:
Im Falle der Kündigung von § 29a gemäß § 39 Absatz 5 gilt ab deren Wirksamwerden Satz 1 in folgender Fassung: „Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch für die Beschäftigten 30 Arbeitstage in jedem Kalenderjahr.“

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) [1]Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubes einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubes für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel. [2]Buchstabe 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) [1]Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. [2]Der 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) [1]Beschäftigte, die in der Zeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr Nachtarbeit leisten, erhalten pro 130 geleistete Nachtarbeitsstunden im Kalenderjahr einen Arbeitstag Zusatzurlaub. [2]Nachtarbeitsstunden, 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:

[1]Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 oder 2 erfüllt sind. [2]Für 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) [1]Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 208 SGB IX wird nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. [2]Erholungsurlaub 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) [1]Als 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 Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes	ein Arbeitstag
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.

[2]Eine 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. [3]Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

f)	Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss	erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten
g)	Beschäftigte im Zuwendungsbereich mit einer regelmäßigen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 39 Stunden	ein Tag pro Kalenderjahr sowie ein Tag pro Kalenderjahr zur Vorbereitung und Qualifizierung

Protokollerklärung zu Abs. 1 Buchstabe g):

[1]Die Arbeitsbefreiungen von je einem Tag beziehen sich auf eine regelmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf 5 Tage in der Woche. [2]Bei abweichender Verteilung erhöht oder ermäßigt sich der Anspruch auf Arbeitsbefreiung. [3]Eine Aufrundung oder Abrundung von Bruchteilen eines Tages erfolgt nicht. [4]Teilzeitbeschäftigte erhalten eine stundenweise Freistellung im Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur Arbeitszeit entsprechender Vollzeitbeschäftigter.

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

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

(4) [1]Zur 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. [2]Zur 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) [1]Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19 gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. [2]Der Anspruch auf Fortzahlung besteht nur in der Höhe, in der nicht Erstattungsleistungen Dritter in Anspruch genommen werden können.

§ 29a
Teilweise Umwandlung der Jahressonderzahlung

(1) Beschäftigte können bis zum 1. September des jeweiligen laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen, einen Teil der ihnen nach § 18 zustehenden Jahressonderzahlung in bis zu 3 Arbeitstage (Tauschtage) umzuwandeln, für die ihnen im darauffolgenden Kalenderjahr volle freie Tage unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 19 gewährt werden.

(2) [1]Die Berechnung des Wertes eines Tauschtages erfolgt auf Stundenbasis (§ 24 Absatz 3 Satz 3). [2]Bemessungsgrundlage für die Berechnung dieses Wertes ist das durchschnittliche monatliche Entgelt nach § 18 Absatz 2 Satz 1. [3]Die Jahressonderzahlung nach § 18 vermindert sich um den Betrag, der den Wert der nach Absatz 1 geltend gemachten Anzahl der Tauschtage entspricht (Umwandlungsbetrag). [4]Maßgeblich für die Berechnung nach den Sätzen 1 bis 3 sind die Verhältnisse am 1. September des laufenden Kalenderjahres.

Protokollerklärungen zu Absatz 2:

1. *[1]Bei der Berechnung des Wertes eines Tauschtages wird die maßgebende Anzahl der Stunden ermittelt, indem die individuell vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die sich aus der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit*

ergebenden Anzahl der vereinbarten Arbeitstage pro Kalenderwoche geteilt wird. [2]Anschließend wird die Anzahl der Stunden mit der nach Absatz 1 geltend gemachten Anzahl der Tauschtage vervielfacht. [3]Für die Berechnung des Umwandlungsbetrages wird das nach Absatz 2 Satz 2 ermittelte durchschnittliche monatliche Entgelt durch das 4,348-fache der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geteilt (§ 24 Abs. 3 Satz 3). [4]Das danach errechnete Stundenentgelt wird anschließend mit der Gesamtzahl der Stunden für die geltend gemachte Anzahl von Tauschtagen vervielfacht.

2. *[1]Sofern der Gesamtbetrag nach Ziffer 1 Satz 4 die Höhe der Jahressonderzahlung in dem Jahr der Geltendmachung übersteigt, vermindert sich die geltend gemachte Anzahl an Tauschtagen, bis die Höhe der Jahressonderzahlung zur Gewährung voller Tauschtage ausreicht. [2]In diesem Fall vermindert sich die Jahressonderzahlung nach § 18 nur um den Betrag, der dem Wert der Tauschtage gemäß Satz 1 entspricht.*
3. *[1]Die Tauschtage müssen im folgenden Kalenderjahr (Kalenderjahr, das auf die Antragstellung nach Absatz 1 folgt) gewährt werden. [2]Bei der Festlegung der Tauschtage sind die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern diesen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. [3]Die Beschäftigten sollen dem Arbeitgeber ihre Wünsche zur zeitlichen Lage der Tauschtage spätestens vier Wochen vor der geplanten Inanspruchnahme mitteilen.*
4. *[1]Tauschtage, die nicht innerhalb des in Absatz 3 genannten Zeitraums in Anspruch genommen werden, verfallen. [2]Eine finanzielle Abgeltung der Tauschtage ist ausgeschlossen. [3]Können vom Arbeitgeber bewilligte Tauschtage wegen einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Geltendmachung von dringenden betrieblichen Gründen durch den Arbeitgeber an dem entsprechenden Tag/den entsprechenden Tagen nicht in Anspruch genommen werden und kann im dem verbleibenden Zeitraum nach Absatz 3 Satz 1 keine Ersatzfreistellung erfolgen, besteht für diese ansonsten im Ablauf dieses Kalenderjahres verfallende Tauschtage ein entsprechender Ausgleichsanspruch in Geld; maßgebend ist dabei der zum Zeitpunkt der Umwandlung der Jahressonderzahlung nach Absatz 2 ermittelte Umwandlungsbetrag.*

§ 30
Führung auf Probe

(1) [1]Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. [2]Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. [3]Die beiderseitigen Kündigungsrechte sowie § 32 bleiben unberührt.

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

(3) [1]Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, können den Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. [2]Den Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 4 Sätze 1 und 2 ergebenden Entgelt gewährt. [3]Nach Fristablauf endet die Erprobung. [4]Bei Bewährung wird die Führungsposition auf Dauer übertragen; ansonsten erhalten die Beschäftigten eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 31
Führung auf Zeit

(1) [1]Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. [2]Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:

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

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

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

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

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

(3) [1]Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, können den Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen

übertragen werden. [2]Den Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 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. [3]Nach 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) [1]Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die Beschäftigten voll oder teilweise erwerbsgemindert sind. [2]Die Beschäftigten haben den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. [3]Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. [4]Liegt 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. [5]Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. [6]In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn 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) [1]Verzögern 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. [2]Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem den Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) [1]Sollen die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a) geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. [2]Das 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) [1]Das Arbeitsverhältnis kann von den Beschäftigten und vom Arbeitgeber unter Einhaltung der nachstehenden Fristen ordentlich gekündigt werden. [2]Die Frist beträgt beiderseits bei einer Beschäftigungszeit von bis zu 6 Monaten 2 Wochen.

[3]Bei 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) [1]Beschäftigungszeit ist die beim Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis ununterbrochene zurückgelegte Zeit.

[2]Der 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

[1]Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, wird sie vom Arbeitgeber unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt dessen Eigentum. [2]Reinigung und Instandhaltung übernimmt der Arbeitgeber. [3]Die Beschäftigten sind zur pfleglichen Behandlung verpflichtet. [4]Sie 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) [1]Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden. [2]Die §§ 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 2026 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) [1]Die Anlagen C, D, D-KiTas zum TV AWO Hamburg (Entgelttabellen) und § 2 Absatz 2 (Ausbildungsentgelte) sind mit einer Frist von drei Wochen, frühestens zum 31. Mai 2027 schriftlich kündbar. [2]Die Anlagen E und F zum TV AWO Hamburg (Entgelttabellen) sind mit einer Frist von drei Wochen, jedoch nur gemeinsam schriftlich kündbar.

(4) *(aus redaktionellen Gründen unbesetzt)*

Redaktioneller Hinweis: Ab dem **1. Januar 2027** werden folgender Absatz 5 und Protokollerklärung angefügt:

(5) Unabhängig von Absatz 2 kann § 29a mit einer Frist von 6 Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2029, gekündigt werden; die Nachwirkung wird ausgeschlossen.

Protokollerklärung zu Absatz 5:
Die Kündigung wirkt nicht auf Tauschtage, die gemäß § 29a vor Wirksamwerden der Kündigung bereits verlangt bzw. geltend gemacht wurden.

Ort, Datum
Unterschriften

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, Sozialassistentinnen/ Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelferinnen/Heilerziehungspflegehelfern mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

Entgeltgruppe S 3

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

Entgeltgruppe S 4

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

2. Beschäftigte 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 Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a und 17)

Entgeltgruppe S 8a

1. Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 3 und 5)

2. Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung und einer abgeschlossenen Weiterbildung als geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder in Werkstätten für behinderte Menschen.
   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 1a)

Entgeltgruppe S 8b

1. Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit

sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 3, 5 und 6)

- Fußnote -

Fußnote:
Heilerzieherinnen/Heilerzieher erhalten ab dem 1. Juni 2023 eine monatliche Zulage von 4,5% des individuellen Tabellenentgelts.

2. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 1a)

3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 1a)

Entgeltgruppe S 9

1. Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 3 und 5)

2. Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a und 7)

3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und - soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen - mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a 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 sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls treffen und in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Betreuungsgericht Maßnahmen einleiten, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind, oder mit gleichwertigen Tätigkeiten, die für die Entscheidung zur zwangsweisen Unterbringung von Menschen mit psychischen Krankheiten erforderlich sind (z.B. Sozialpsychiatrischer Dienst der örtlichen Stellen der Städte, Gemeinden und Landkreise).
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 13, 14 und 15)

Entgeltgruppe S 15

1. [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 Protokollerklärungen Nrn. 1a und 8)

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

5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene

Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 4, 10 und 11)

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

Entgeltgruppe S 16

1. [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. 1a, 8 und 9)

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

5. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 10 und 11)

6. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene

Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 4, 9, 10 und 11)

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. 1a, 8 und 9)

4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)

5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 4, 9, 10 und 11)

6. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und - soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen - mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)

7. Psychagoginnen/Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 16)

Entgeltgruppe S 18

1. [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. 1a, 8 und 9)

3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen.
   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 9, 10 und 11)

4. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und - soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen - mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 6 heraushebt.
   (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)

Protokollerklärungen:

1. [1]Die Beschäftigten - ausgenommen die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7, Entgeltgruppe S 8a bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten - erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einer besonderen Wohnform (insbesondere stationäre Einrichtungen, Wohngruppen für Menschen mit Behinderung im Sinne von SGB IX, Kinder- und Jugendwohnheimen oder vergleichbaren Einrichtungen [Heim]) oder in der ambulant

unterstützten Einzel- oder Gruppenbetreuung, wenn diese als Präsenzleistung durchgängig für 24 Stunden täglich erfolgt, oder in der Heimerziehung nach § 34 SGB VIII eine Zulage in Höhe von 100,00 Euro monatlich, wenn dort ein überwiegender Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf untergebracht ist bzw. betreut wird; überwiegt der Teil der Menschen mit durchgängigem Unterstützungs- oder Betreuungsbedarf nicht, beträgt die Zulage 50,00 Euro monatlich. [2]Für die in Entgeltgruppe S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5, S 16 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 5 und 6, S 17 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5 und S 18 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 eingruppierten Beschäftigten gilt Satz 1 für die Dauer der Tätigkeit in einem Wohnheim für erwachsene Menschen mit Behinderung entsprechend. [3]Für die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7, Entgeltgruppe S 8a bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten in einem Heim im Sinne des Satzes 1 erster Halbsatz beträgt die Zulage 65,00 Euro monatlich. [4]Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 19 haben. [5]Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 23 Abs. 3) zu berücksichtigen.

1a. [1]Beschäftigte, denen entsprechende Tätigkeiten als Praxisanleiterin/Praxisanleiter in der Ausbildung von Erzieherinnen/Erziehern, von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern, von Sozialassistentinnen/Sozialassistenten oder von Heilerziehungspflegerinnen/ Heilerziehungspflegern übertragen sind und die die übertragene Tätigkeit mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 15 Prozent an ihrer Gesamttätigkeit ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 70,00 Euro monatlich. [2]Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 19 haben.

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

4. [1]Ständige Vertreterinnen/Vertreter sind nicht Vertreterinnen/Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen. [2]Je 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 entsprechender abgeschlossener Fort- bzw. Weiterbildung im Umfang von mindestens 160 Stunden,

g) Tätigkeiten in Gruppen mit einem Anteil von mindestens 15 Prozent von Kindern und Jugendlichen mit einem erhöhten Förderbedarf,

h) Tätigkeiten von Beschäftigten, die vom Arbeitgeber zur insoweit erfahrenen Fachkraft nach § 8a SGB VIII (Kinderschutzfachkraft) bestellt worden sind.

7. Unter Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Beschäftigte zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen (Beschluss der 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. [1]Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Januar bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. [2]Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 7,5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. [3]Eine Unterschreitung um mehr als 7,5 v.H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. [4]Die Unterschreitung der maßgeblich je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze führt auch dann nicht zu einer Herabgruppierung, wenn aufgrund von zu betreuenden Kindern mit erhöhtem oder wesentlich erhöhtem Förderungsbedarf im Sinne der jeweiligen landesrechtlichen Regelungen entsprechende Betreuungsanforderungen festgestellt werden. [5]Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. [6]Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.

10. Erziehungsheime sind Heime, in denen überwiegend behinderte Kinder oder Jugendliche im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind.

11. Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt nicht für Leiterinnen/Leiter bzw. ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Wohngruppen.

12. Schwierige Tätigkeiten sind z.B. die

    a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,

    b) begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen/Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen/Heimbewohner,

    c) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,

    d) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9

    e) Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX, bei denen in mindestens vier der neun Lebensbereiche im Sinne von § 118 SGB IX nicht nur vorübergehende Beeinträchtigungen der Aktivität und Teilhabe vorliegen,

    f) Tätigkeiten in der Schulsozialarbeit,

    g) Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von Menschen mit multiplen psychosozialen Beeinträchtigungen.

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

14. [1]Das „Treffen von Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls und

die Einleitung von Maßnahmen in Zusammenarbeit mit dem Familiengericht bzw. Vormundschaftsgericht, welche zur Gefahrenabwehr erforderlich sind“, sind im Allgemeinen Sozialen Dienst bei Tätigkeiten im Rahmen der Fallverantwortung bei

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

einschließlich der damit in Zusammenhang stehenden Tätigkeiten erfüllt. [2]Die Durchführung der Hilfen nach den getroffenen Entscheidungen (z.B. Erziehung in einer Tagesgruppe, Vollzeitpflege oder Heimerziehung) fällt nicht unter die Entgeltgruppe S 14. [3]Die 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. [1]Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“ („FH“), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. [2]Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern - ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. - vorschreibt. [3]Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. [4]Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. [5]Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

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

17. [1]Voraussetzung für die Eingruppierung ist, dass der/die Beschäftigte über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation im Sinne der Werkstättenverordnung nach dem Neunten

Buch des Sozialgesetzbuches oder über eine der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation gleichgestellte Qualifikation verfügt. [2]Eine Qualifikation im Sinne von Satz 1 kann bis zum 31. Dezember 2029 durch Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen nachgeholt werden. [3]Vom Erfordernis einer Qualifikation im Sinne des Satzes 1 sind Beschäftigte befreit, denen seit mindestens 15 Jahren eine Tätigkeit entsprechend der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe S 7 übertragen ist.

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/Kinderkrankenpfleger eingruppiert.

5a. Als der Qualifikation von Erzieherinnen im Sinne der Entgeltgruppe S 8b des Anhangs zur Anlage D-KiTas 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. [1]Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Januar bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. [2]Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 7,5 v. H. führt nicht zur Herabgruppierung. [3]Eine Unterschreitung um mehr als 7,5 v.H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl ein Jahr lang unterschritten wird. [4]Die Unterschreitung der maßgeblich je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze führt auch dann nicht zu einer Herabgruppierung, wenn aufgrund von zu betreuenden Kindern mit erhöhtem oder wesentlich erhöhtem Förderungsbedarf im Sinne der jeweiligen

landesrechtlichen Regelungen entsprechende Betreuungsanforderungen festgestellt werden. [5]Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. [6]Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.

8. [1]Nach fünf Jahren ununterbrochener Tätigkeit in Stufe 5 erhalten Beschäftigte der Entgeltgruppe S 13 eine Zulage in Höhe von 179,96 Euro und ab dem 1. Mai 2026 185,00 Euro. [2]§ 17 Absatz 2 findet entsprechende Anwendung. [3]Die 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.

Entgeltgruppe S 2

Beschäftigte, die keine Ausbildung als Kinderpflegerin/Kinderpfleger, Sozialassistentinnen/Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelferinnen/Heilerziehungspflegehelfer oder Erzieherin/Erzieher haben.

Entgeltgruppe S 3

Beschäftigte, die keine Ausbildung als Kinderpflegerin/Kinderpfleger, Sozialassistentinnen/Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelferinnen/Heilerziehungspflegehelfer oder Erzieherin/Erzieher haben, mit abgeschlossener Berufsausbildung.

Entgeltgruppe S 4

Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger, Sozialassistentinnen/Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelferinnen/Heilerziehungspflegehelfer 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)
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

   - Fußnote 2-

   Fußnote 2:
   Heilerzieherinnen/Heilerzieher erhalten ab dem 1. Juni 2023 eine monatliche Zulage von 4,5% des individuellen Tabellenentgelts.

2. Therapeuten in Kindertagesstätten.

3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

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.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe S 10

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

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

- 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, 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, Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX, bei denen in mindestens vier der neun Lebensbereiche im Sinne von § 118 SGB IX nicht nur vorübergehende Beeinträchtigungen der Aktivität und Teilhabe vorliegen, Tätigkeiten in der Schulsozialarbeit, Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von Menschen mit multiplen psychosozialen Beeinträchtigungen).

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.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

- 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.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 120 Plätzen bestellt sind.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

   - 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.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

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 -

   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 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.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

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.
   (Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

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.

Protokollerklärung:

1. [1]Beschäftigte, denen entsprechende Tätigkeiten als Praxisanleiterin/Praxisanleiter in der Ausbildung von Erzieherinnen/Erziehern, von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern, von Sozialassistentinnen/Sozialassistenten oder von Heilerziehungspflegerinnen/ Heilerziehungspflegern übertragen sind und die die übertragene Tätigkeit mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 15 Prozent an ihrer Gesamttätigkeit ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 70,00 Euro monatlich. [2]Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 19 haben.

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Vorbemerkungen

1. [1]Die Untergliederung dieses Abschnitts dient ausschließlich der besseren Übersichtlichkeit und nicht einer Veränderung des rechtlichen Verhältnisses der Tätigkeitsmerkmale zueinander. [2]Insbesondere 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. [3]So 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.

2. [1]Der 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. [2]Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v. H. führt nicht zur Herabgruppierung. [3]Eine Unterschreitung um mehr als 5 v. H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. [4]Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z. B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. [5]Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.

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

Vorbemerkungen

1. [1]Beschäftigte, 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 100,00 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 50,00 Euro, wenn nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht sind.

   [2]Satz 1 Buchstabe a gilt für die Dauer der Tätigkeit in einem Wohnheim für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX entsprechend. [3]Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach § 19 haben. [4]Sie 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 180Plätzen.

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) [1]Beschäftigte, 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.

[2]Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach § 19 haben. [3]Sie 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.

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) [1]Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. [2]Dem 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 [1]Das „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. [2]Die Durchführung der Hilfen nach den getroffenen Entscheidungen (z. B. Erziehung in einer Tagesgruppe, Vollzeitpflege oder Heimerziehung) fällt nicht unter die Entgeltgruppe S 14. [3]Die 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

[1]Beschäftigte, 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 65,00 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. [2]Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach § 19 haben. [3]Sie 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.

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.

* Redaktioneller Hinweis: Die Erhöhung auf 65,00 Euro entspricht dem Wert aus dem TV-L.

6. Erzieherinnen, Kinderpflegerinnen

Vorbemerkung

[1]Beschäftigte, 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 100,00 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 50,00 Euro, wenn nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht sind.

[2]Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach § 19 haben. [3]Sie 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.

(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.

   (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.

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 Menschenmit 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

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;
7. Änderungstarifvertrages vom 29. Oktober 2021;
8. Änderungstarifvertrages vom 27. Mai 2023;
9. Änderungstarifvertrages vom 20. November 2024;
10. Änderungstarifvertrages vom 27. Mai 2025.

- gültig ab 1. Juni 2025 -

§ 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 vereinbaren 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 abgesenktes 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 Ortzuschlages 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 zeitratierlich 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]Die Beträge der individuellen Endstufen erhöhen sich ab dem 1. Juni 2025 um 3%, mindestens aber um 110 Euro, und ab dem 1. Mai 2026 um weitere 2,8%. [2]Die Protokollerklärung zu § 5 Absatz 5 gilt entsprechend.

§ 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 Absatz 2 Satz 2:*

Die Besitzstandszulage erhöht sich am 1. Juni 2025 um 3,11% und am 1. Mai 2026 um weitere 2,8%.

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.

---

* Redaktioneller Hinweis: Gemeint ist „Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2“.

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

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:
Der Betrag der Besitzstandszulage erhöht sich am 1. Juni 2025 um 3,11% und ab dem 1. Mai 2026 um weitere 2,8%.

(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 Vergütungsgruppenzulagen, 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) [1]Die 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. [2]Die 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. [3]Die Absätze 5 bis 10 bleiben unberührt.

(2) [1]Die 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
5/2	→	4/4
5/3	→	5/1
5/4	→	5/2
5/5	→	5/3
6/1	→	5/4
6/2	→	5/5

[2]Beschäftigte, 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. [4]Für 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.

[5]Abweichend 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
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]. [7]Für 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.

[8]Maßgeblich sind dabei ausschließlich die in der bisherigen Entgeltgruppe erreichte Stufe und die in dieser Stufe zurückgelegte Laufzeit. [9]Innerhalb 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. [10]Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 13a Absatz 2 Satz 6 bis 8 TV AWO Hamburg.

(3) [1]Es 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 Garantiebetrages sowie einer am 30. Juni 2012 nach § 9 oder § 16 Absatz 5 Satz 2 zustehenden Besitzstandszulage zusammensetzt. [2]In den Fällen des § 8 Absatz 4 tritt an die Stelle des Tabellenentgelts das Entgelt aus der individuellen Zwischenstufe. [3]Bei 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]. [5]Für 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. [6]Beschäftigte, 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) [1]Ist 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. [2]Übersteigt 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. [3]Liegt 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. [4]Erhält 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. [5]Steht 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. [6]Liegt 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. [7]Das 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 ab dem 1. Juni 2025 um 3%, mindestens aber um 110 Euro, und ab dem 1. Mai 2026 um weitere 2,8%.*
2. *Für die Veränderung der Beträge der individuellen Endstufen gilt die Protokollerklärung zu § 6 Absatz 3.*

(5) [1]Werden 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. [2]Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. [3]Werden 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. [4]In 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) [1]Am 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. Juni 2025 91,42 Euro

ab dem 1. Mai 2026 93,98 Euro;

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. Juni 2025 104,46 Euro

ab dem 1. Mai 2026 107,38 Euro.

[2]Die 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. [3]Die Sätze 1 und 2 gelten für Beschäftigte, die einer individuellen Endstufe zugeordnet sind, entsprechend.

[4]Abweichend 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. Juni 2025

	Stufe 1	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**
Anlage D	3.929,24	4.192,14	4.553,38	4.843,17	5.205,40

gültig ab 1. Mai 2026

	Stufe 1	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**
Anlage D	4.039,26	4.309,52	4.680,87	4.978,78	5.351,15

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

(9) [1]Abweichend 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. Juni 2025

	Stufe 3	**Stufe 4**	**Stufe 5**
Anlage D	4.918,97	5.433,33	5.752,09

gültig ab 1. Mai 2026

	Stufe 3	**Stufe 4**	**Stufe 5**
Anlage D	5.056,70	5.585,46	5.913,15

[2]Im 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) [1]Die 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. [2]Die 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. [3]Die Absätze 5 bis 10 bleiben unberührt.

(2) [1]Die 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
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

[2]Beschäftigte, 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. [4]Für 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.

[5]Abweichend 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

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	→	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]. [7]Für 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.

[8]Maßgeblich sind dabei ausschließlich die in der bisherigen Entgeltgruppe erreichte Stufe und die in dieser Stufe zurückgelegte Laufzeit. [9]Innerhalb 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. [10]Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 13b Absatz 2 Satz 6 bis 8 TV AWO Hamburg.

(3) [1]Es 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 Garantiebetrages sowie einer am 30. Juni 2012 nach § 9 oder § 16 Absatz 5 Satz 2 zustehenden Besitzstandszulage zusammensetzt. [2]In den Fällen des § 8 Absatz 4 tritt an die Stelle des Tabellenentgelts das Entgelt aus der individuellen Zwischenstufe. [3]Bei 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]. [5]Für 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. [6]Beschäftigte, 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) [1]Ist 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. [2]Übersteigt 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. [3]Liegt 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. [4]Erhält 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. [5]Steht 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. [6]Liegt 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. [7]Das 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 ab dem 1. Juni 2025 um 3%, mindestens aber um 110 Euro, und ab dem 1. Mai 2026 um weitere 2,8%.*

2. *Für die Veränderung der Beträge der individuellen Endstufen gilt die Protokollerklärung zu § 6 Absatz 3.*

(5) [1]Werden 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. [2]Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. [3]Werden 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. [4]In 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) [1]Am 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-KiTas 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. Juni 2025	91,42 Euro

ab dem 1. Mai 2026 93,98 Euro;

b) nach dem Anhang zur Anlage D-KiTas 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. Juni 2025 104,46 Euro

ab dem 1. Mai 2026 107,38 Euro.

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-KiTas zum TV AWO Hamburg in der Entgeltgruppe S 13 eingruppiert sind, folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 13 Ü:

gültig ab 1. Juni 2025

	Stufe 1	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**
Anlage D-Kitas	3.929,24	4.192,14	4.553,38	4.843,17	5.205,40

gültig ab 1. Mai 2026

	Stufe 1	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**
Anlage D-Kitas	4.039,26	4.309,52	4.680,87	4.978,78	5.351,15

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. Juni 2025

	Stufe 3	**Stufe 4**	**Stufe 5**
Anlage D-Kitas	4.918,97	5.433,33	5.752,09

gültig ab 1. Mai 2026

	Stufe 3	**Stufe 4**	**Stufe 5**
Anlage D-Kitas	5.056,70	5.585,46	5.913,15

[2]Im 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. *[1]Die Zuordnung zu einer individuellen Zwischen- oder Endstufe bleibt unberührt. [2]§ 19a Absatz 4 Satz 7 findet Anwendung.*
2. *[1]Für 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.*

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

(2) [1]Beschäftigte, 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. [2]Der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2017 zurück. [3]Ruht das Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2016, beginnt die Frist von 6 Monaten mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; Satz 2 findet Anwendung. [4]Für diese Höhergruppierungen finden § 17 Absatz 4 TV AWO Hamburg und § 19a Absatz 5 Satz 1 Anwendung. [5]Fallen am 1. Januar 2017 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

[1]Für 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 ab 1. Juni 2025	3.504,81	3.829,79	3.996,37	4.494,03	4.899,98	5.233,39
gültig ab 1. Mai 2026	3.602,94	3.937,02	4.108,27	4.619,86	5.037,18	5.379,92

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

(3) [1]Werden 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, dass 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. [2]Soweit 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. *[1]Die Zuordnung zu einer individuellen Zwischen- oder Endstufe bleibt unberührt. [2]§ 19b Absatz 4 Satz 7 findet Anwendung.*
2. *[1]Für 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.*

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

(2) [1]Beschäftigte, 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. [2]Der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2017 zurück. [3]Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2017, beginnt die Frist von 6 Monaten mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; Satz 2 findet Anwendung. [4]Für diese Höhergruppierungen finden § 17 Absatz 4 TV AWO Hamburg und § 19b Absatz 5 Satz 1 Anwendung. [5]Fallen am 1. Januar 2017 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

(3) [1]Werden 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, dass 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 S-Entgeltgruppe (Anhang zur Anlage E i. d. F. ab 1. Januar 2020) übergeleitet.

(2) [1]Beschäftigte 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

[2]Für 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. [3]Abweichend 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

bisherige Stufe / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (R)	neue Stufe / Jahr innerhalb der Stufe / Restzeit (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

[4]Für 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. [5]Abweichend von Satz 1 sind Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach Entgeltgruppe S 2 richtet, stufengleich unter Mitnahme der Restzeit übergeleitet. [6]Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den für das jeweilige Tätigkeitsmerkmal geltenden Stufenregelungen. [7]Beschäftigte, 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. [8]Beschäftigte 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) [1]Es 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. [2]Entgeltbestandteile 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.

[3]Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt, anschließend wird das zustehende Entgelt nach § 24 Absatz 2 TV AWO Hamburg berechnet. [4]Für 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) [1]Ist 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. [2]Übersteigt 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. [3]Das 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.

§ 19g
Höhergruppierung auf Antrag

(1) [1]Ergibt sich für Beschäftigte, die am 30. April 2023 nach dem Anhang zur Anlage D zum TV AWO Hamburg in die Entgeltgruppe S 11b eingruppiert waren, aufgrund der Änderungen ab 1. Mai 2023 im Anhang zur Anlage D zum TV AWO Hamburg eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12, sind diese Beschäftigten nur auf Antrag gemäß § 13a TV AWO Hamburg in diese Entgeltgruppe eingruppiert. [2]Ergibt sich für Beschäftigte, die am 30. April 2023 nach dem Anhang zur Anlage D zum TV AWO Hamburg in die Entgeltgruppe S 12 eingruppiert waren, aufgrund der Änderung ab 1. Mai 2023 im Anhang zur Anlage D zum TV AWO Hamburg eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 14, sind diese Beschäftigten nur auf Antrag gemäß § 13a TV AWO Hamburg in diese Entgeltgruppe eingruppiert. [3]Der Antrag nach Satz 1 oder 2 kann nur bis zum 31. Mai 2024 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt jeweils auf den 1. Mai 2023 zurück. [4]Nach dem 1. Mai 2023 eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe unberücksichtigt. [5]Werden Beschäftigte nach Satz 1 aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt, das mindestens dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich eines Garantiebetrages in Höhe von monatlich 92,11 Euro und ab dem 1. Mai 2026 monatlich 94,69 Euro entspricht. [6]Werden Beschäftigte nach Satz 2 aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt, das mindestens dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Höhergruppierungsgewinns, den die Beschäftigten erhalten, die aus der Stufe 5 ihrer bisherigen Entgeltgruppe in die höhere Entgeltgruppe höhergruppiert werden, entspricht. [7]Die individuelle Endstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

Protokollerklärung zu Abs. 1 Satz 5:
Der Garantiebetrag nimmt an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.

(2) Absatz 1 – mit Ausnahme von Satz 2 – gilt für Beschäftigte, die nach dem Anhang zur Anlage D-Kitas zum TV AWO Hamburg eingruppiert sind, entsprechend.

§ 19h
Besondere Regelungen hinsichtlich der Stufenlaufzeit der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (ohne Kindertagesstätten, ohne Zuwendungsbereich)

(1) [1]Beschäftigte, die nach dem Anhang zur Anlage D eingruppiert sind und die am 1. Oktober 2024 in Stufe 2 eine Stufenlaufzeit von mehr als zwei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 3 zugeordnet. [2]Beschäftigte, die nach dem Anhang zur Anlage D eingruppiert sind und die am 1. Oktober 2024 in Stufe 3 eine Stufenlaufzeit von mehr als drei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 4 zugeordnet.

(2) [1]Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 und Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten in der Fallgruppe 3, die am 1. Oktober 2024 in Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als vier Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 5 zugeordnet. [2]Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2, die am 1. Oktober 2024 in der Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als vier Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 5 zugeordnet. [3]Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2, die am 1. Oktober 2024 in der Stufe 5 eine Stufenlaufzeit von mehr als fünf Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 6 zugeordnet.

(3) Für die Stufenzuordnung gemäß den Absätzen 1 und 2 gilt, dass die ab dem 1. Oktober 2024 zugeordnete Stufe jeweils neu zu laufen beginnt.

§ 19i
Besondere Regelungen hinsichtlich der Stufenlaufzeit der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst in Kindertagesstätten

(1) [1]Beschäftigte, die nach dem Anhang zur Anlage D-Kitas eingruppiert sind und die am 1. Oktober 2024 in Stufe 2 eine Stufenlaufzeit von mehr als zwei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 3 zugeordnet. [2]Beschäftigte, die nach dem Anhang zur Anlage D-Kitas eingruppiert sind und die am 1. Oktober 2024 in Stufe 3 eine Stufenlaufzeit von mehr als drei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 4 zugeordnet.

(2) [11]*Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten in der Fallgruppe 3, die am 1. Oktober 2024 in Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als vier Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 5 zugeordnet. [2]Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2, die am 1. Oktober 2024 in der Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als vier Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 5 zugeordnet. [2]Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2, die am 1. Oktober 2024 in der Stufe 5 eine Stufenlaufzeit von mehr als fünf Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 6 zugeordnet.

(3) Für die Stufenzuordnung gemäß den Absätzen 1 und 2 gilt, dass die ab dem 1. Oktober 2024 zugeordnete Stufe jeweils neu zu laufen beginnt.

(4) Die Werte der Entgeltgruppe S 9 werden ab dem 1. Oktober 2024 wie folgt gefasst:

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 9 in Euro	3.439,30	3.671,40	3.935,15	4.325,50	4.694,75	4.979,60

§ 19j
Übergangsregelungen für Beschäftigte, die am 1. Januar 2025 nach dem Anhang zur Anlage E zum TV AWO Hamburg eingruppiert sind

(1) [1]Beschäftigte, die nach dem Anhang zur Anlage E zum TV AWO Hamburg eingruppiert sind und die am 1. Januar 2025 in der Stufe 2 eine Stufenlaufzeit von mehr als zwei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Januar 2025 der Stufe 3 zugeordnet. [2]Beschäftigte, die nach dem Anhang zur Anlage E zum TV AWO Hamburg eingruppiert sind und die am 1. Januar 2025 in der Stufe 3 eine Stufenlaufzeit von mehr als drei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Januar 2025 der Stufe 4 zugeordnet.

(2) Beschäftigte, die in der Entgeltgruppe S 8b des Unterabschnitts 4 des Anhangs zur Anlage E zum TV AWO Hamburg eingruppiert sind sowie Beschäftigte, die in der Entgeltgruppe S 4 Fallgruppe 2 des Unterabschnitts 6 des Anhangs zur Anlage E zum TV

* Redaktioneller Hinweis: Gemeint ist Satzziffer 1.

AWO Hamburg eingruppiert sind und die am 1. Januar 2025 jeweils in der Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als vier Jahren absolviert haben, werden zum 1. Januar 2025 der Stufe 5 zugeordnet.

(3) [1]Beschäftigte, die in Entgeltgruppe S 8b des Anhangs zur Anlage E zum TV AWO Hamburg eingruppiert sind und die am 1. Januar 2025 in der Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als vier Jahren absolviert haben, werden zum 1. Januar 2025 der Stufe 5 zugeordnet. [2]Beschäftigte, die in der Entgeltgruppe S 8b der Unterabschnitte 5 oder 6 des Anhangs zur Anlage E zum TV AWO Hamburg eingruppiert sind und die am 1. Januar 2025 in der Stufe 5 eine Stufenlaufzeit von mehr als fünf Jahren absolviert haben, werden zum 1. Januar 2025 der Stufe 6 zugeordnet.

(4) Für die Stufenzuordnung gemäß den Absätzen 1 bis 3 gilt, dass die ab dem 1. Januar 2025 zugeordnete Stufe jeweils neu zu laufen beginnt.

(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) [1]Der Tarifvertrag kann ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden. [2]Die §§ 16 und 18 einschließlich Anlagen können ohne Einhaltung einer Frist, jedoch nur insgesamt, schriftlich gekündigt werden. [3]Die Nachwirkung dieser Vorschriften wird ausgeschlossen. [4]Abweichend 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	Ia	-
	Ib mit Aufstieg nach Ia (zwingend Stufe 1, keine Stufe 6)	
14	Ib ohne Aufstieg nach Ia	-
13	Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hoch-schulausbildung 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	Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, z.B. - Essens- und Getränkeausgeber/innen - Garderobenpersonal - 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) Ergänzungen können durch landesbezirklichen Tarifvertrag geregelt werden. <u>Hinweis</u>: Diese Zuordnung gilt unabhängig von bisherigen tariflichen Zuordnungen zu Vergütungs-/Lohngruppen.	

TV-Prakt AWO Hamburg

Tarifvertrag für die Praktikantinnen/Praktikanten der Arbeiterwohlfahrt in Hamburg

(TV-Prakt 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;
7. Änderungstarifvertrages (TV Tarifpflege AWO Hamburg) vom 29. Oktober 2021
8. Änderungstarifvertrages vom 27. Mai 2023;
9. Änderungstarifvertrages vom 27. Mai 2025.

- gültig ab 1. Juni 2025 -

§ 1
Geltungsbereich

(1) [1]Dieser 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.

[2]Zur 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

[1]Der/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.
[2]Im Übrigen gilt § 29 TVAWO Hamburg entsprechend.

§ 4
Höhe der Praktikantenvergütung

(1) Die monatliche Praktikantenvergütung beträgt für den Beruf der Sozialarbeiterin/des Sozialarbeiters, der Sozialpädagogin/des Sozialpädagogen, der Heilpädagogin/des Heilpädagogen

ab dem 1. Juni 2025 1.892,81 Euro,

ab dem 1. Mai 2026 1.967,81 Euro.

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

(3) [1]Bei 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.

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

§ 5
Inkrafttreten/Laufzeit

[1]Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2009 in Kraft. [2]Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden. [3]Davon abweichend kann § 4 mit einer Frist von drei Wochen zum 31. Mai 2027 gekündigt werden.

Ort, Datum
Unterschriften

TV-Fahrradleasing AWO Hamburg

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

(TV-Fahrradleasing AWO Hamburg)

vom 29. Oktober 2021

- gültig ab 1. Januar 2022 -

§ 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) [1]Beschäftigte 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. [2]Bietet der Arbeitgeber die Möglichkeit zum Abschluss einer Vereinbarung gemäß Satz 1 an, so hat er dieses Angebot zur Entgeltumwandlung allen Beschäftigen zu unterbreiten, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen. [3]Werden 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) [1]Für die Zeit der Entgeltumwandlung gemäß Absatz 1 überlässt der Arbeitgeber als Leasingnehmer der/dem Beschäftigten das Fahrrad zur dienstlichen und privaten Nutzung. [2]Aus 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. [2]Maßgeblich für den Preis des Fahrrads ist die unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers einschließlich der Umsatzsteuer.

(3) [1]Die Umwandlungsraten umfassen die Raten für die Leistungen nach Absatz 1. [2]Die 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

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

Ort, Datum
Unterschriften

<u>Niederschriftserklärung</u>:
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.