Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.

Lesefassung Tarifwerk AWO NRW

Stand: 1. Januar 2024

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.

Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.
Auf den Häfen 30/32 . 28203 Bremen . Telefon 0421.49 18 78 - 21 . Telefax: 0421.49 18 78 - 30

Vereinssitz: Berlin, Vereinsregister Amtsgericht Charlottenburg, VR 24284B
Vorsitzender Rifat Fersahoglu-Weber . Geschäftsführer Gero Kettler

Inhaltsverzeichnis

TV AWO NRW 5

§ 1 Persönlicher und räumlicher Geltungsbereich 6
§ 2 Sonderregelungen 7
§ 3 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit 7
§ 4 Allgemeine Pflichten, Arbeitsversäumnis 8
§ 5 Belohnungen und Geschenke 8
§ 6 Haftung 9
§ 7 Nebentätigkeiten 10
§ 8 Ärztliche Untersuchung 10
§ 9 Personalakte 11
§ 10 Versetzung, Abordnung und Personalgestellung 11
§ 11 Qualifizierung 12
§ 12 Regelmäßige Arbeitszeit 17
§ 13 Sonderformen der Arbeit 20
§ 13a Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft 22
§ 14 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit 26
§ 14a Kommen aus dem Frei 28
§ 15 Arbeitszeitkonto 30
§ 16 Teilzeitbeschäftigung 32
§ 17 Eingruppierung 32
§ 18 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit 34
§ 19 Tabellenentgelt, Pflegezulage, SuE-Zulagen 34
§ 20 Stufen der Entgelttabelle 36
§ 21 Allgemeine Regelungen zu den Stufen 38
§ 22 Jahressonderzahlung 40
§ 23 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung 41
§ 24 Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss und Nachweispflichten im Krankheitsfall 43
§ 25 Vermögenswirksame Leistungen 45
§ 26 Jubiläumszuwendung 45
§ 27 Sterbegeld 46
§ 28 Berechnung und Auszahlung des Entgelts 46
§ 29 Betriebliche Altersversorgung 48
§ 30 Erholungsurlaub 50
§ 31 Zusatzurlaub 52
§ 32 Arbeitsbefreiung 54
§ 33 Führung auf Probe 56

§ 34 Führung auf Zeit....57
§ 35 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung....57
§ 36 Kündigung des Arbeitsverhältnisses....59
§ 37 Zeugnis....60
§ 38 Reisekosten....60
§ 39 Altersteilzeit....60
§ 40 Schutzkleidung....61
§ 41 Ausschlussfrist....61
§ 42 Inkrafttreten....61
Anlage A zu § 19 Absatz 2 TV AWO NRW (01.04.2022)....63
Anlage A zu § 19 Absatz 2 TV AWO NRW (01.06.2024)....64
Anlage B zu § 19 Absatz 2 TV AWO NRW (01.04.2022)....65
Anlage B zu § 19 Absatz 2 TV AWO NRW (ab 01.06.2024)....66
Anhang zu § 20 TV AWO NRW vom 5. Januar 2008....67
Anhang zur Anlage A TV AWO NRW vom 5. Januar 2008....71
Sonderregelungen Pflegedienst, Sozial- und Erziehungsdienst....71
Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst....72
Anlage 1 (SR Servicedienste)....87
§ 1 Geltungsbereich....87
§ 2 Entgelt....88
§ 3 Anwendungsvereinbarung....88
§ 4 Überleitung....89
§ 5 Insourcing....90
§ 6 In-Kraft-Treten / Kündigung....90
Anlage 2 (SR BQB-Bereich)....93
§ 1 Zielsetzung....93
§ 2 Anwendungsvereinbarung....94
§ 3 Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung....95
§ 4 Inhalt der Anwendungsvereinbarung....96
§ 5 Inkrafttreten / Kündigung....96
Anlage 3 (SR ambulante Dienste)....98
§ 1 Zielsetzung....98
§ 2 Anwendungsvereinbarung....99
§ 3 Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung....100
§ 4 Inhalt der Anwendungsvereinbarung....101
§ 5 Inkrafttreten / Kündigung....101

TV Gesundheitsschutz AWO NRW....102

Präambel 103
§ 1 Regenerationstag 103
§ 2 Inkrafttreten 105

TV-Ü AWO NRW 106

§ 1 Geltungsbereich 107
§ 2 Ablösung bisheriger Tarifverträge durch den TV AWO NRW 108
§ 3 Überleitung in den TV AWO NRW 109
§ 4 Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen 109
§ 5 Vergleichsentgelt 110
§ 6 Stufenzuordnung der Beschäftigten 112
§ 7 – unbesetzt – 114
§ 8 Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege für Angestellte 114
§ 9 Vergütungsgruppenzulagen 116
§ 10 Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit 117
§ 11 Kinderbezogene Entgeltbestandteile 118
§ 12 Vermögenswirksame Leistungen 119
§ 13 Krankengeldzuschuss 119
§ 14 Geriatriezulage 120
§ 15 Abgeltung 120
§ 16 Eingruppierung 121
§ 17 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 31. Dezember 2007 125
§ 18 Entgeltgruppe 2 Ü 125
§ 19 Abrechnung unständiger Bezügebestandteile 126
§ 19a Besondere Regelungen hinsichtlich der Stufenlaufzeit für nach dem 1. Januar 2008 eingestellte Beschäftigte 126
§ 20 In-Kraft-Treten, Laufzeit 127
Anlage 1 zum TV-Ü AWO NRW 128
Anlage 2 zum TV-Ü AWO NRW 130

TV-A AWO NRW 132

§ 1 Geltungsbereich 133
§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden 134
§ 3 Probezeit, Kündigung 135
§ 4 Ärztliche Untersuchung 135
§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeit 136
§ 6 Personalakten 136

§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit....137
§ 7a Sonderregelungen für die generalistische Ausbildung in der Pflege....138
§ 8 Ausbildungsentgelte, Schichtzulagen, Zeitzuschläge....139
§ 9 Urlaub....142
§ 10 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte....143
§ 11 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel....144
§ 12 Entgelt im Krankheitsfalle....144
§ 13 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen....145
§ 14 Vermögenswirksame Leistungen....145
§ 15 Jahressonderzahlung....145
§ 16 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses....146
§ 16a Übernahme von Auszubildenden....147
§ 17 Zeugnis....147
§ 18 Ausschlussfrist....148
§ 19 Inkrafttreten, Laufzeit....148

TV-Prakt AWO NRW....149
§ 1 Geltungsbereich....150
§ 2 Anzuwendende Bestimmungen....151
§ 3 Fortzahlung des Entgelts in besonderen Fällen....151
§ 4 Höhe der Praktikantenvergütung....151
§ 5 Inkrafttreten/Laufzeit....152

TV Fahrradleasing AWO NRW....153
§ 1 Geltungsbereich....154
§ 2 Grundsätze der Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings....154
§ 3 Nutzungsdauer....155
§ 4 Ausgestaltung....155
§ 5 Inkrafttreten....155

TV Inflationsausgleich AWO NRW....156

TV ver.di Tage 2023/2024 AWO NRW....161
§ 1 Freie Tage für ver.di-Mitglieder in den Jahren 2023 und 2024....162
§ 2 In-Kraft-Treten, Laufzeit....163
Anlage (Muster ver.di-Bescheinigung)....164

TV AWO NRW

Lesefassung
Tarifvertrag
für die Arbeiterwohlfahrt in Nordrhein-Westfalen
(TV AWO NRW)

vom 5. Januar 2008

in der Fassung des

1. Änderungstarifvertrages (TV Tariferhöhung 2009) vom 17. Februar 2009;
2. Änderungstarifvertrages vom 01. Januar 2010;
3. Änderungstarifvertrages (TV Tariferhöhung 2010) vom 17. Dezember 2010;
4. Änderungstarifvertrages (TV Tariferhöhung 2012) vom 22. Oktober 2012;
5. Änderungstarifvertrages (TV Tariferhöhung 2015/2016) vom 31. Januar 2015;
6. Änderungstarifvertrages vom 10. März 2016;
7. Änderungstarifvertrages (TV Tariferhöhung 2017/18) vom 24. August 2017;
8. Änderungstarifvertrages (TV Tarifpflege) vom 24. August 2017;
9. Änderungstarifvertrages (TV Tariferhöhung 2019 – 2021) vom 7. März 2019;
10. Änderungstarifvertrages (TV Tariferhöhung 2021/2022) vom 16. April 2021,
11. Änderungstarifvertrages (TV SuE-Zulage 2023) vom 11. Januar 2023;
12. Änderungstarifvertrages (TV Tariferhöhung 2023/2024 AWO) vom 1. August 2023.

- gültig ab 1. Juli 2023 -

§ 1
Persönlicher und räumlicher Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt mit den Sonderregelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (im Folgenden Beschäftigte genannt) – ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten –, die Mitglieder der Gewerkschaft ver.di sind und deren Arbeitgeber mit Sitz im Bundesland Nordrhein-Westfalen Vollmitglied des Arbeitgeberverbandes AWO Deutschland e.V. ist.

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

a) Leitende Ärzte (Chefärzte) und leitende Angestellte im Sinne von § 5 Absatz 3 BetrVG, sofern ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, sowie nicht-ärztliche Beschäftigte, die ein Entgelt erhalten, das um mindestens 10 % 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, deren Beschäftigung gemäß § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 400 Euro im Monat übersteigt,

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

f) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 88 ff. SGB III gewährt werden,

g) Beschäftigte, die Arbeiten nach § 443 SGB III erbringen.

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

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

§ 2
Sonderregelungen

[1]Für Beschäftigte

a) in Servicediensten (Anlage 1)

b) in Beschäftigungs- und Qualifizierungsbereichen (Anlage 2)

c) in ambulanten Diensten (Anlage 3)

gilt dieser Tarifvertrag mit den Sonderregelungen in den Anlagen. [2]Die Sonderregelungen sind Bestandteile dieses Tarifvertrages.

§ 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 Praktikanten im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungs- oder Praktikantenverhältnis nach TV-Prakt AWO NRW in ein Arbeitsverhältnis in einem anderen Berufsfeld, beträgt die Probezeit 3 Monate; ansonsten entfällt die Probezeit bei unmittelbarer Übernahme in ein Arbeitsverhältnis.

§ 4
Allgemeine Pflichten, Arbeitsversäumnis

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

(3) [1]Ein Fernbleiben von der Arbeit 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 Fernbleibens zu unterrichten.

(4) [1]Die Beschäftigten sind verpflichtet, über die ihnen im Arbeitsverhältnis oder außerhalb des Arbeitsverhältnisses bekannt gewordenen Angelegenheiten, deren geheime oder vertrauliche Behandlung ausdrücklich angeordnet ist, oder in der Natur der Sache liegt, Stillschweigen zu bewahren. [2]Die Beschäftigten sind verpflichtet, zu allen Aussagen über die in Satz 1 genannten Angelegenheiten die vorherige Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen. [3]Sie dürfen zu außerbetrieblichen Zwecken weder sich noch einem Dritten ohne Genehmigung des Arbeitgebers Kenntnis von elektronisch erfassten Daten, dienstlichen Schriftstücken, Zeichnungen und bildlichen Darstellungen verschaffen. [4]Diese Verpflichtungen bleiben auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

(5) [1]Die Beschäftigten sind verpflichtet, ihre jeweils aktuelle Anschrift schriftlich anzuzeigen. [2]Der Arbeitgeber kann Zustellungen und Willenserklärungen wirksam an die letzte von der/dem Beschäftigten schriftlich angezeigte Anschrift vornehmen.

§ 5
Belohnungen und Geschenke

(1) [1]Die Beschäftigten dürfen Belohnungen, Geschenke oder sonstige geldwerte Vorteile im Zusammenhang mit ihrer betrieblichen Tätigkeit ohne ausdrückliche Zustimmung des Arbeitgebers weder annehmen, noch fordern oder sich rechtlich wirksam versprechen lassen. [2]Dies gilt auch für Zuwendungen, soweit sie auf letztwilligen Verfügungen beruhen.

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

§ 6
Haftung

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

(2) [1]Außerhalb der Teilnahme am allgemeinen Straßenverkehr haften die Beschäftigten für eine nur leicht fahrlässige Verletzung ihrer Arbeitsverpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber nicht. [2]Für eine weitergehend fahrlässige Verletzung ihrer Arbeitsverpflichtungen haften die Beschäftigten dem Arbeitgeber gegenüber bis zur Hälfte des entstandenen Schadens, maximal jedoch in Höhe von zwei regelmäßigen Bruttomonatsentgelten (Tabellenentgelte i.S.d. § 19).

(3) [1]Die Beschäftigten können bei nicht grob fahrlässiger oder nicht vorsätzlicher Verletzung ihrer Arbeitsverpflichtungen von Schadensersatzansprüchen freigestellt werden, die gegen sie aus Anlass der beruflichen Tätigkeit von Dritten geltend gemacht werden. [2]Die Beschäftigten sind im Außenverhältnis gegenüber dem Dritten im Falle von Satz 1 freizustellen, wenn und soweit der Arbeitgeber gegenüber dem Dritten für die Schadensersatzansprüche ebenfalls haftet.

Protokollerklärung zu § 6:

Die vorstehenden Haftungsregelungen beziehen sich auf betrieblich veranlasste Tätigkeiten.

§ 7
Nebentätigkeiten

[1]Nebentätigkeiten, die von ihrem Umfang üblicherweise gegen Entgelt ausgeübt werden, dürfen nur mit schriftlicher Genehmigung des Arbeitgebers aufgenommen oder, bei Beginn des Arbeitsverhältnisses, fortgesetzt werden. [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.

§ 8
Ärztliche Untersuchung

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

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Eine begründete Veranlassung liegt insbesondere vor bei wiederholten krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeitszeiten von insgesamt mehr als 6 Wochen im Kalenderjahr, nach schweren Unfällen und bei einem Antrag der Beschäftigten auf Gewährung einer Rente wegen Erwerbsminderung.

(2) [1]Beschäftigte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder mit gesundheitsgefährdenden Arbeiten beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. [2]Beschäftigte, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.

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

(4) [1]Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber, soweit nicht Leistungen Dritter in Anspruch genommen werden können. [2]Dies gilt nicht für Untersuchungen vor der

Einstellung, soweit diese gesetzliche Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit sind. [3]Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist den Beschäftigten auf ihren Antrag bekannt zu geben.

§ 9
Personalakte

[1]Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. [2]Sie können das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. [3]Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

§ 10
Versetzung, Abordnung und Personalgestellung

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

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. *Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einem anderen Betrieb oder Betriebsteil desselben oder eines anderen Arbeitgebers der AWO in NRW unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.*
   Andere Arbeitgeber der AWO sind Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt, Gesellschaften, an denen Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt beteiligt sind und sonstige Arbeitgeber, mit denen Gliederungen oder Gesellschaften der AWO Kooperationen, Bietergemeinschaften, Arbeitsgemeinschaften und Ähnliches bilden.

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

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

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

5. *Einzelheiten können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.*

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

(3) [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]§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärungen zu Absatz 3:

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

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

§ 11
Qualifizierung

(1) [1]Die Tarifparteien stimmen überein, dass die Qualifizierung der Beschäftigten in der entwickelten Arbeitswelt unverzichtbar ist. [2]Die Qualifizierung soll es den Beschäftigten ermöglichen, ihre individuelle Qualifikation kontinuierlich und systematisch in einem sich verändernden Arbeitsumfeld zu erhalten, anzupassen und zu erweitern. [3]Dies gilt auch für Nachwuchskräfte. [4]Ständige Bereitschaft zur Qualifizierung ist in der modernen Arbeitswelt eine grundsätzliche Voraussetzung für den Erwerb, den Erhalt und die Verbesserung des Arbeitsplatzes.

(2) [1]Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 5 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. [2]Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(3) [1]Qualifizierung ist die Teilnahme der Beschäftigten an betrieblichen oder überbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen, die entweder vom Arbeitgeber angeordnet oder auf der

Grundlage einer schriftlichen Qualifizierungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und den Beschäftigten durchgeführt werden. [2]Sie sollen dazu dienen,

- die ständige Entwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens der Tätigkeit oder der Berufsfelder zeitnah nachzuvollziehen und erlernen zu können (Erhaltungsqualifizierung),

- veränderte Anforderungen im jeweiligen Beruf oder Tätigkeitsgebiet erfüllen zu können (Anpassungsqualifizierung),

- eine andere, gleichwertige oder höherwertige Tätigkeit bzw. berufliche Funktion übernehmen zu können (Veränderungs- und Verbesserungsqualifizierung).

(4) [1]Eine berufliche Qualifizierungsmaßnahme ist zeitlich abgegrenzt und inhaltlich-methodisch beschrieben. [2]Sie kann durch interne oder externe Veranstaltungsformen, aber auch arbeitsplatznah durchgeführt werden. [3]Es besteht eine Teilnahmeverpflichtung der Beschäftigten an den vom Arbeitgeber angeordneten Qualifizierungsmaßnahmen. [4]Keine Qualifizierung sind die Einarbeitung und die Einweisung.

(5) [1]Beschäftigte haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. [2]Dabei sollen insbesondere veränderte Arbeitsanforderungen, die Wissenserhaltung, eine notwendige Wissenserweiterung sowie im beruflichen Zusammenhang bestehende fachliche und soziale Entwicklungsaspekte berücksichtigt werden. [3]Das Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. [4]In diesem Fall ist sicherzustellen, dass die individuellen Qualifizierungsbedürfnisse der Beschäftigten angemessene Berücksichtigung finden. [5]Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen. [6]Die Beschäftigten und ihre jeweils zugeordneten Führungskräfte sind verpflichtet, bei der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes mitzuwirken. [7]Hierzu gehört insbesondere die Teilnahme an den Qualifizierungsgesprächen.

(6) [1]Die Zeit der Teilnahme an einer vom Arbeitgeber angeordneten beruflichen Qualifizierungsmaßnahme gilt pro Arbeitstag bis zur höchstzulässigen täglichen Arbeitszeit als Arbeitszeit, für die ein bezahlter Freistellungsanspruch besteht. [2]Ordnet der Arbeitgeber eine Qualifizierungsmaßnahme außerhalb eines arbeitsvertraglich möglichen Einsatzortes der Beschäftigten an, gelten auch die tatsächlichen notwendigen Wege- oder Reisezeiten als zu vergütende Arbeitszeit, soweit sie die Wege- oder Reisezeiten zu einem arbeitsvertraglich möglichen Einsatzort der Beschäftigten übersteigen.

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

[4]Eine Verrechnung von Freistellungszeiten für die Qualifizierung mit dem Jahresurlaub ist ausgeschlossen. [5]Für die Teilnahme an einer Veränderungs- oder Verbesserungsqualifizierung, die dem Zweck dient, eine Weiterbeschäftigung der Beschäftigten nach Wegfall der Tätigkeit bzw. des Arbeitsplatzes durch Maßnahmen des Arbeitgebers zu gewährleisten, kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat eine Anrechnung auf den tariflichen Teil des Jahresurlaubes vereinbart werden.

(7) [1]Alle notwendigen angemessenen Kosten für die vom Arbeitgeber angeordneten Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung trägt, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, der Arbeitgeber. [2]Soweit Kosten ganz oder teilweise durch Dritte nur wegen des Vergütungsanspruches der Beschäftigten nach Absatz 6 nicht übernommen werden, besteht abweichend von Absatz 6 kein Vergütungsanspruch der Beschäftigten. [3]Dies gilt nur und soweit die Leistungen von Dritten zu Gunsten des Beschäftigten an die Stelle des entfallenden Vergütungsanspruches treten.

[4]Im Falle einer Veränderungs- und Verbesserungsqualifizierung kann ein Eigenbeitrag der Beschäftigten durch Zeit oder Geld vereinbart werden, wenn die Maßnahme der Qualifizierung über den vom Arbeitgeber angeordneten Umfang oder Inhalt hinausgeht oder eine überwiegende Verwertbarkeit der vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten durch die Beschäftigten über die zum Zeitpunkt der Qualifizierungsmaßnahme ausgeübte Tätigkeit hinaus vorliegt.
[5]Der Zeitbetrag kann insbesondere durch die Inanspruchnahme der Qualifizierung nach dem Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung (AWbG-NRW) erbracht werden.
[6]Der Geldbeitrag der Beschäftigten soll unter Berücksichtigung des individuellen Einkommens und der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Beschäftigten einerseits und der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers und des Hinausgehens der beruflichen Qualifizierung über den vom Arbeitgeber angeordneten Umfang oder Inhalt bzw. des Maßes der überwiegenden Verwertbarkeit andererseits vereinbart werden. [7]Eine Kostenbeteiligung der Beschäftigten ist ausgeschlossen, wenn die Qualifizierungsmaßnahme allein dem Zweck dient, eine Weiterbeschäftigung nach Wegfall der Tätigkeit bzw. des Arbeitsplatzes durch Maßnahmen des Arbeitgebers (z.B.

Umorganisation, Rationalisierung) zu gewährleisten und keine darüber hinausgehende überwiegende Verwertbarkeit im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes verbleibt.
[8]Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

[9]Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber alle Aufwendungen für die Qualifizierungsmaßnahme zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der Beschäftigten oder aus einem von ihnen zu vertretendem Grunde endet. [10]Entsprechendes gilt, wenn die Qualifizierungsmaßnahme auf Wunsch der Beschäftigten oder aus ihrem Verschulden abgebrochen wird.
[11]Die Ersatzverpflichtung der Beschäftigten besteht nicht, wenn die Beschäftigten

a) wegen eigener Schwangerschaft oder

b) wegen eigener Niederkunft in den letzten drei Monaten oder

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

gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen haben.
[12]Der Zeitraum der Ersatzverpflichtung ist auf 36 Monate nach Abschluss oder Abbruch der Qualifizierungsmaßnahme begrenzt. [13]Zurückzuzahlen sind 1/36 der Aufwendungen für jeden Monat, in dem das Arbeitsverhältnis innerhalb dieses Zeitraumes nicht mehr besteht.

(8) [1]Zur Förderung der Teilnahme an der Qualifizierung sind die Beschäftigten ständig umfassend und rechtzeitig über alle sie betreffenden Qualifizierungsmaßnahmen in betrieblich geeigneter Weise zu informieren. [2]Den Beschäftigten in Eltern- oder Pflegezeit ist die Möglichkeit zu geben, an der betrieblichen Information teilzunehmen. [3]Anderenfalls sind die Beschäftigten in geeigneter Weise individuell über die Qualifizierungsmaßnahmen zu informieren.
[4]Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme im Sinne des Absatz 4 wird dokumentiert und den Beschäftigten bei erfolgreicher Teilnahme in geeigneter Weise bestätigt.

(9) [1]Schwerbehinderte Menschen sollen gleichberechtigt an allen Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen können. [2]Alle Maßnahmen sind behindertengerecht zu gestalten. [3]Sofern die Teilnahme oder Gestaltung zu einer unzumutbaren wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führen würde, kann der Anspruch erst durchgesetzt werden, wenn die

wirtschaftliche Unzumutbarkeit, insbesondere durch Maßnahmen oder Beteiligungen Dritter (z.B. Integrationsamt, Agentur für Arbeit) beseitigt wurde.

[4]Beschäftigte in Eltern- oder Pflegezeit können an den Qualifizierungsmaßnahmen gleichberechtigt teilnehmen; sie sind jedoch nicht zur Teilnahme verpflichtet. [5]Ein Vergütungsanspruch für ihre Teilnahme besteht nicht. [6]Tatsächlich notwendige angemessene Reisekosten trägt der Arbeitgeber.

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

(10) [1]Beschäftigte haben nach einer Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren Anspruch auf eine bis zu zwölf Monate befristete Freistellung für die Qualifizierung im Rahmen ihrer allgemeinen beruflichen Entwicklung. [2]Dazu zählt auch die allgemeine berufliche Qualifizierung, die über Absatz 3 hinaus geht. [3]Während der Freistellung ruhen die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis im Sinne des Tarifvertrages.
[4]Der Anspruch kann alle zehn Jahre geltend gemacht werden.

[5]Der Antrag auf Freistellung ist frühestens zwölf und spätestens sechs Monate vor deren Beginn beim Arbeitgeber schriftlich zu stellen. [6]Im Antrag sind Beginn, Dauer und Umfang der geplanten Freistellung anzugeben. [7]Der Zweck der Freistellung für die Qualifizierung ist auf Verlangen nachzuweisen.

[8]Die Zeit der Freistellung zählt nicht als Beschäftigungszeit, ist aber keine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses. [9]Das gilt auch, wenn die Freistellung bei einem anderen AWO-Arbeitgeber erfolgte.

[10]Über den Antrag ist spätestens drei Monate nach seinem Eingang zu entscheiden. [11]Der Arbeitgeber kann den Antrag in Bezug auf Beginn, Dauer oder Umfang jeweils nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. [12]Die Vereinbarung bedarf der Schriftform. [13]Gesetzliche Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt.

§ 12
Regelmäßige Arbeitszeit

(1) [1]Die regelmäßige wöchentliche durchschnittliche Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden.*
[2]Die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit verändert sich entsprechend der zwischen der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft, ver.di, und dem Kommunalen Arbeitgeberverband in Nordrhein-Westfalen für den Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst in der Fassung für Betreuungseinrichtungen (TVöD-B) vereinbarten Wochenarbeitszeit. [3]Es gilt jeweils der gleiche Rechtsstand wie in dem vorgenannten Tarifbereich.

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

[5]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 Antrag der Beschäftigten bis zum 30. Juni 2008 die Stundenzahl für die Zukunft so aufzustocken, dass die Höhe des bisherigen Bruttoentgelts erreicht wird.

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

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Für den Fall einer Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen durchschnittlichen Arbeitszeit im Tarifbereich TVöD-B KAV NW mit tariflichen Kompensationsleistungen vereinbaren die Tarifvertragsparteien die Aufnahme von Tarifverhandlungen zu diesen Regelungen.

(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.

* Redaktioneller Hinweis: Seit dem 1. Juli 2008 gem. Satz 2: 39 Stunden.

(3) [1]Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, werden die Beschäftigten am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgeltes nach § 23 Absatz 1 von der Arbeit freigestellt. [2]Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von 3 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 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 § 15 Absatz 3 zulässig. [4]§ 14 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 Montag bis Freitag 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]§ 12 Absatz 5 Unterabsatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. [7]§ 14 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.

(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. [3]Muss bei eintägigen Dienstreisen von Beschäftigten, die in der Regel an mindestens zehn Tagen im Monat außerhalb ihres ständigen Dienstortes arbeiten, am auswärtigen Geschäftsort mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit abgeleistet werden und müssen für die Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet.

(10) [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 06.00 Uhr bis 20.00 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 § 12:

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

§ 13
Sonderformen der Arbeit

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

[2]Die Beschäftigten, die ständig Schichtarbeit (§ 13 Absatz 1 Satz 4) zu leisten haben, erhalten eine Schichtzulage, wenn

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

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

oder

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

b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens

aa) 18 Stunden

bb) 13 Stunden

geleistet wird.

[3]Die Höhe der Wechselschichtzulage wird in § 14 Absatz 4 vereinbart.

[4]Die Höhe der Schichtzulage wird in § 14 Absatz 5 vereinbart.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Unterabsatz 2 Buchstabe b):

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

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

(4) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21.00 Uhr und 06.00 Uhr.

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

(6) [1]Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 12) 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 § 12 Absatz 10 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,

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

angeordnet worden sind.

§ 13a
Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

(1) [1]Beschäftigte in Heimen, die überwiegend pflegerische Tätigkeiten ausüben oder denen überwiegend die Betreuung oder Erziehung der untergebrachten Personen obliegt, sowie Beschäftigte im haus– oder betriebstechnischen Dienst, 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.

(1.1) [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.

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

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

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

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung des Bereitschafts-dienstes als Arbeitszeit
A	0 bis 10 v.H.	15 v.H.
B	mehr als 10 bis 25 v.H.	25 v.H.
C	mehr als 25 bis 40 v.H.	40 v.H.
D	mehr als 40 bis 49 v.H.	55 v.H.

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird Stufe B zugeteilt, wenn der Beschäftigte während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

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

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

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

(2.2) [1]Die nach Absatz 2 Buchstabe a) errechnete Arbeitszeit kann auch durch Freizeit abgegolten werden. [2]Dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet. [3]Bei der Berechnung der Vergütung nach Absatz 2.1 ist in diesem Falle nur die nach Absatz 2 Buchstabe b) errechnete Arbeitszeit zu berücksichtigen.

(2.3) [1]Die Bereitschaftsdienste werden den einzelnen Stufen aufgrund besonderer Vereinbarung zugewiesen. [2]Die Zuweisung gilt für alle geleisteten Bereitschaftsdienste ohne Rücksicht auf die im Einzelfalle angefallene Arbeit.

(2.4) [1]Für Ärzte erfolgt die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes als Nebenabrede zum Arbeitsvertrag.[2]Die besondere Vereinbarung über die Zuweisung der Bereitschaftsdienste bzw. die Nebenabrede zum Arbeitsvertrag sind mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderjahres kündbar. [3]Die erstmalige Vereinbarung kann jedoch mit einer Frist von einem Monat nach Ablauf von sechs Monaten gekündigt werden.

(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 werden. [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 (§ 14) vergütet. [5]Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung (§ 14) 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]Ein Wochenendbereitschaftsdienst soll in den Stufen C und D nicht zusammenhängend von demselben oder derselben Beschäftigten abgeleistet werden. [3]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. [4]Auf Verlangen ist den Beschäftigten im Anschluss an einen Bereitschaftsdienst Freizeitabgeltung für diesen Bereitschaftsdienst nach Absatz 2.2 – mindestens nach der Stufe B – zu gewähren, wenn sie sich nach dem Bereitschaftsdienst übermüdet fühlen, weil ihre Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes erheblich über die für die Zuordnung zur Stufe D maßgebende Inanspruchnahme hinausgegangen ist.

(4.2) [1]Für die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste im Sinne der Absätze 2 Buchstabe b) und 4.1 rechnen die innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleichlangen Zeitraumes (24-Stunden-Wechsel) vor, zwischen oder nach der dienstplanmäßigen Arbeitszeit geleisteten Bereitschaftszeiten zusammen als ein Bereitschaftsdienst. [2]Werden die innerhalb des 24-Stunden-Wechsels anfallenden Bereitschaftszeiten nicht von der-/demselben Beschäftigten geleistet oder wird innerhalb von 24 Stunden in mehreren Schichten gearbeitet, rechnen je 16 Bereitschaftsstunden als ein Bereitschaftsdienst.

[3]Die von Dienstende am Samstag bis zum Dienstbeginn am Montag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten (Wochenendbereitschaftsdienst) rechnen als zwei Bereitschaftsdienste. [4]Das gleiche gilt für die von Dienstende am Tage vor einem Wochenfeiertag bis zum Dienstbeginn am Tage nach dem Wochenfeiertag zusammenhängend geleisteten Bereitschaftszeiten. [5]Unterabsatz 1 Satz 2 gilt sinngemäß.

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

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

(5) [1]Für den haus- und betriebstechnischen Dienst ist die Einführung von Rufbereitschaft über Betriebsvereinbarungen möglich. [2]Zur Ausgestaltung der Betriebsvereinbarungen sind inhaltlich die Bestimmungen der Absätze 4.3 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 ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

§ 14
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

EG 1 bis 8	25 v.H.,
EG 9 bis 11	20 v.H.,
EG 12 bis 15	15 v.H.,

b) für Nachtarbeit 2,50 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 14.00 Uhr 50 v.H.,

f) für Arbeit an Samstagen von 13.00 Uhr bis 21.00 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 Buchstaben c) bis f) wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. [4]Auf Wunsch der/des Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 15) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vom 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 2 Buchstabe d):

Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 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 Beschäftigten ist durch die Vergütung abgegolten.

(3) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 12 Absatz 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält 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 § 12 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

(4) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 155,00 Euro monatlich.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

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

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

- von 62,00 Euro monatlich
  in den Fällen des § 13 Absatz 2 Unterabsatz 2 Buchstabe a)

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 5:

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

§ 14a
Kommen aus dem Frei

(1) [1]Beschäftige in dienstplanorganisierten Einrichtungen, die auf Anfrage einer Person mit Anordnungsbefugnis im Sinne des § 13 Absatz 6 TV AWO NRW (z.B.

Wohnbereichsleitung, Hauswirtschaftsleitung, PDL, Einrichtungsleitung) am selben und/oder am nächsten und/oder am darauf folgenden Tag oder am folgenden Wochenende die Arbeit aufnehmen („Kommen aus dem Frei“), erhalten neben dem tariflichen Entgelt – sowie neben Ansprüchen auf tarifliche Zeitzuschläge und Freizeitausgleiche, soweit deren Voraussetzungen vorliegen – für jeden Dienst von mindestens 4 Stunden eine Prämie von 80,00 Euro. [2]Bei einem Dienst von unter 4 Stunden wird die Prämie hälftig gezahlt. [3]Teilzeitbeschäftigte erhalten die jeweilige Prämie bei Vorliegen der Voraussetzungen abweichend von § 28 Absatz 2 Satz 1 in ungekürzter Höhe.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Sätze 1 und 2:
Bei Streit über den Zeitpunkt der Anfrage obliegt dem Arbeitgeber der Nachweis.

(2) Die Zahlung erfolgt nur für Dienste an Tagen, an denen die/der Beschäftigte keinen Dienst nach dem genehmigten Dienstplan zu verrichten hatte.

Protokollerklärung zu Absatz 2:
Der gleichtägige Wechsel (z.B. von einem Früh- in einen Spät- oder Nachtdienst) ist nicht zuschlagspflichtig.

(3) Der Anspruch besteht nicht, wenn eine kurzfristige oder vertretungsweise Arbeitsaufnahme zu den arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten gehört (Beispiel: Rufbereitschaft, Springer).

(4) Eine Pflicht zur Arbeitsaufnahme entsteht aus diesem Paragrafen nicht.

(5) Der freiwillige Tausch von einzelnen Schichten und freien Tagen zwischen Beschäftigten führt nicht zu Ansprüchen aus diesem Paragrafen gegenüber dem Arbeitgeber.

(6) [1]Haben sich Beschäftigte zur Arbeitsaufnahme bereit erklärt, so bewirkt dies eine Änderung des Dienstplanes für den Einsatz, welche unverzüglich im Dienstplan zu dokumentieren ist. [2]Die Rechte des Betriebsrates gemäß § 87 Absatz 1 Ziffer 3 BetrVG bleiben unberührt.

(7) [1]Aus der Arbeitsaufnahme darf keine zusammenhängende Schichtfolge entstehen, die mehr als 12 Arbeitsschichten bzw. Arbeitstage umfasst. [2]Bestehende betriebliche Regelungen bleiben unberührt.

(8) Besteht eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 15 TV AWO NRW (Arbeitszeitkonto), ist es möglich, die auf der Grundlage des jeweiligen Stundenentgelts in Zeit umgewandelten Prämien gemäß Absatz 1 auf das Arbeitszeitkonto zu buchen.

(9) Die Prämie nach Absatz 1 bleibt bei der Bemessung der Entgeltfortzahlung (§ 23) unberücksichtigt und ist nicht zusatzversorgungspflichtig (§ 29 Absatz 3.5).

(10) Bestehende Betriebsvereinbarungen oder betriebliche Regelungsabreden bleiben unberührt und gehen bis zu ihrer Beendigung (Ablauf der Befristung oder Kündigungsfrist) den tariflichen Regelungen vor.

(11) [1]Die Absätze 1 bis 10 treten zum 1. Juli 2023 in Kraft. [2]Sie sind gesondert zum Ende eines Kalenderjahres kündbar, frühestens zum 31. Dezember 2026. [3]Die Regelungen wirken nicht nach.

§ 15
Arbeitszeitkonto

(1) [1]Durch Betriebsvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. [2]Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 12 Absatz 10) oder eine Rahmenzeit (§ 12 Absatz 11) 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 § 12 Absatz 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 14 Absatz 1 Satz 5 und Absatz 3 sowie in Zeit

umgewandelte Zuschläge nach § 14 Absatz 1 Satz 4 gebucht werden. [2]Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebsvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. [3]Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebsvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

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

Protokollerklärung zu Absatz 4:

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

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

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

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

c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (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.

Protokollerklärung zu den §§ 12 bis 15:

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

§ 16
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.

§ 17
Eingruppierung

(1) [1]Die Eingruppierung wird im Zusammenhang mit der Entgeltordnung geregelt. [2]Über die neue Entgeltordnung zu diesem Tarifvertrag wird nach einer Tarifeinigung über eine neue Entgeltordnung im Bereich des öffentlichen Dienstes (TVöD-B, kommunal) verhandelt. [3]Bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung zu diesem Tarifvertrag bestimmt sich die Eingruppierung nach den Regelungen des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt in NRW (TV-Ü AWO NRW).

(2) [1]Soweit die Beschäftigungszeit im Zusammenhang mit der Eingruppierung relevant ist, werden ununterbrochene Beschäftigungszeiten, die unmittelbar vor Beginn des Arbeitsverhältnisses beim selben oder einem anderen Arbeitgeber der Arbeiterwohlfahrt in Nordrhein-Westfalen zurückgelegt wurden, anerkannt. [2]Dies gilt unabhängig von einer Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband. [3]Unterbrechungszeiten von bis zu einem Monat sind unschädlich.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

(3.1) Abweichend von Absatz 1 wird die Geriatriezulage (Pflegezulage) gemäß Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale, Teil II B., Pflegepersonal in Anstalten und Heimen, Protokollerklärung Nummer 1 Absatz 1 zum BMT-AW II in Höhe von 46,02 Euro (früher: 90,00 DM) in der Zeit vom 01. Januar 2008 bis 31. Dezember 2009 nicht gezahlt.

(3.2) Ab dem 01. Januar 2010 wird die in Absatz 3.1 genannte Zulage an alle Beschäftigten, die als Pflegefachkräfte oder Pflegehilfskräfte am 31. Dezember 2007 bereits beschäftigt waren und am 01. Januar 2010 weiter beschäftigt sind und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, wieder monatlich gezahlt.

(3.3) Beschäftigte, deren Beschäftigungsverhältnis nach dem 31. Dezember 2007 begonnen hat, erhalten diese Zulage monatlich ab dem 01. Januar 2010, wenn sie als Pflegefachkräfte beschäftigt werden und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen.

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 3.3:

Pflegefachkräfte sind Beschäftigte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, die Kenntnisse und Fähigkeiten zur selbständigen und eigenverantwortlichen Wahrnehmung der von ihnen ausgeübten Funktion und Tätigkeit vermittelt. Das gilt auch für Berufsausbildungen mit staatlicher Anerkennung / Abschlussprüfung, die nach früheren Rechtsbestimmungen erworben wurden, auch wenn sie weniger als 3 Jahre dauerten. Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfer, Krankenpflegehelferinnen und Krankenpflegehelfer sowie vergleichbare Hilfskräfte sind keine Fachkräfte im Sinne dieser Regelung.

Niederschriftserklärung der Arbeitgeberseite zu § 17:

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

§ 18
Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

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

(2) Durch besonderen Tarifvertrag kann im Rahmen eines 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/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 21 Absatz 4 Satz 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/des Beschäftigten.

§ 19
Tabellenentgelt, Pflegezulage, SuE-Zulagen

(1) [1]Die Beschäftigten erhalten monatlich ein Tabellenentgelt. [2]Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie eingruppiert sind, und nach der für sie geltenden Stufe.

(2) [1]Beschäftigte erhalten Entgelt nach der Anlage A, Beschäftigte im Pflegedienst erhalten Entgelt nach der Anlage B, soweit in einer Sonderregelung keine abweichenden Bestimmungen festgelegt sind.

(3) [1]Beschäftigte mit einer Eingruppierung als Pflegepersonal (Kr-Gruppen) erhalten eine Pflegezulage in Höhe von monatlich 95,00 Euro. [2]Die Zulage erhöht sich ab dem 1. Juli 2022 auf monatlich 145,00 Euro. [3]Ab dem 1. Januar 2023 verändert sich die Pflegezulage bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Vomhundertsatz. [4]§ 28 Abs. 2 Satz 1 findet Anwendung.*

Protokollerklärungen zu Absatz 3:

1. *Die Pflegezulage nach Absatz 3 beinhaltet einen Anteil in Höhe von monatlich 25,00 Euro in entsprechender Anwendung der Zulage gemäß § 51a Absatz 4 Satz 1 TVöD BT-B.*

2. *Die Geriatriezulage gemäß § 17 Absätze 3.1 bis 3.3 i. V. m. § 14 TV-Ü AWO NRW bleibt unberührt.*

(4) [1]Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, die bei Anwendung des Teils B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) i.d.F. vom 18.05.2022 in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert wären, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro. [2]Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, die bei Anwendung des Teils B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) i.d.F. vom 18.05.2022 in einer der Entgeltgruppen S 11b bis S 12 sowie S 14 oder S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 6 eingruppiert wären, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 Euro. [3]§ 28 Absatz 2 Satz 1 findet Anwendung. [4]Die Sätze 1 bis 3 sind befristet bis zum 31.12.2025 und wirken nach für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, deren Arbeitsverhältnis am 31.12.2025 besteht.

Protokollerklärungen zu Absatz 4:

1. *Für die Beurteilung der Frage, ob die Beschäftigten bei Anwendung des Teils B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) i.d.F. vom 18.05.2022 in den Entgeltgruppen S 2 bis S 11a bzw. S 11b bis S 12 sowie S 14 oder S 15 Fallgruppe 6 eingruppiert wären, ist die gesamte nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit maßgeblich; die Grundsätze aus § 12 Absatz 2 TVöD finden für diese Beurteilung entsprechende Anwendung.*

---

* Redaktioneller Hinweis: Absatz 3 lautet ab dem **1. Juni 2024** wie folgt:
(3) [1]Beschäftigte mit einer Eingruppierung als Pflegepersonal (Kr-Gruppen) erhalten eine Pflegezulage in Höhe von monatlich 161,68 Euro. [2]Sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Vomhundertsatz. [3]§ 28 Absatz 2 Satz 1 findet Anwendung.

2. *Die Tarifparteien verständigen sich zur vereinfachten Anwendung der Zulagenregelungen auf eine Anwendungstabelle zu § 19 Absatz 4 im Anhang zur Anlage A.*

3. *Für die Berechnung der persönlichen Zulage gemäß § 18 Absatz 3 Satz 1 gilt eine (nur in der niedrigeren Entgeltgruppe zustehende) SuE-Zulage als Teil des Tabellenentgelts der niedrigeren Entgeltgruppe.*

§ 20
Stufen der Entgelttabelle

(1) Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen.

(2) [1]Bei Einstellung in eine der Entgeltgruppen 2 bis 15 werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. [2]Verfügen die Beschäftigten über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2.

Protokollerklärungen zu Absatz 2:

1. *Ein Berufspraktikum nach dem TV-Prakt AWO NRW oder nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Praktikantenverhältnisse zwischen dem AWO Bundesverband e.V. und ver.di/ötv vom 29. Mai 1998 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.*

2. *Die einschlägige Berufserfahrung muss unter vergleichbaren Strukturen und Arbeitsanforderungen erworben und durch Zeugnisse oder vergleichbare Nachweise dargelegt werden. Wird das Zeugnis oder der anderweitige Nachweis innerhalb von sechs Monaten nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses vorgelegt, erfolgt die Berücksichtigung der Berufserfahrung rückwirkend auf den Beschäftigungsbeginn. Bei späterer Vorlage erfolgt die Berücksichtigung ab dem Beginn des auf die Vorlage folgenden Kalendermonats; dies gilt nicht, wenn die Beschäftigten aus einem nicht von ihnen zu vertretenden Grund einen Nachweis der Berufserfahrung nicht oder nicht früher vorlegen konnten.*

(3) [1]Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 21 Absatz 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,

Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,

Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,

Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4,

Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

[2][unbesetzt]* [3]Dies gilt auch für von Satz 1 abweichende Verweildauern in Stufe 3.

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

Protokollerklärung zu § 20 Absatz 3:

Das Erfordernis der Verlängerung der Verweildauer in der Stufe 3 für die ab dem 01. Januar 2008 eingestellten Beschäftigen wird von den Tarifvertragsparteien überprüft sobald die neue Entgeltordnung zu diesem Tarifvertrag in Kraft tritt.

(4) [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 in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 21 Absatz 2 bleibt unberührt.

(5) [1]Soweit es zur Gewinnung oder Bindung von Beschäftigten erforderlich ist, können Stufen vorweg gewährt werden.** [2]Nach Ablauf der für das Erreichen der vorweg gewährten Stufe erforderlichen Zeit beginnt die Zeitberechnung für den nächsten Stufenaufstieg.

---

* Redaktioneller Hinweis: seit dem **1. Januar 2024**.

** Redaktioneller Hinweis: Fassung im Zeitraum vom **1. Juli 2023** bis zum **30 Juni 2024**.

Fassung bis 30.06.2023: [1]Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich ist, kann den Beschäftigten bei der Neueinstellung oder bei der Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe anstelle der ihnen nach § 20 Absatz 2 zustehenden Stufe der Entgelttabelle eine höhere Stufe vorweg gewährt werden.

§ 21
Allgemeine Regelungen zu den Stufen

(1) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.

(2) [1]Bei Leistungen des/der Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 5 bzw. 6 jeweils verkürzt werden. [2]Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 5 bzw. 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 § 20 Absatz 3 stehen gleich:

a) Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz,

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

c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,

d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches 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, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. [3]Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. [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 weniger als 25,00 Euro***** in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 50,00 Euro****** in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhalten die Beschäftigten während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebetrag von monatlich 25,00***** Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 50,00 Euro****** (Entgeltgruppen 9 bis 15). [3]Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. [4]Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. [5]Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 4 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, ggf. einschließlich des Garantiebetrags.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:

[1]*Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.*

[2]*Der Anpassungssatz beträgt*

- ab dem 1. Februar 2021 2,0 % und
- ab dem 1. April 2022 1,8 %.*******

---

* Redaktioneller Hinweis: Ab dem **1. Juni 2024**: 39,65.

** Redaktioneller Hinweis: Ab dem **1. Juni 2024**: 79,33.

*** Redaktioneller Hinweis: S. 2 der Protokollerklärung zu Absatz 4 S. 2 entfällt zum 01.06.2024.

§ 22
Jahressonderzahlung

(1) [1]Beschäftigte, die am 01. Dezember in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und mindestens seit dem 01. August beschäftigt sind, haben Anspruch auf eine Sonderzahlung.
[2]Davon abweichend kann im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses im Sinne des § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV vereinbart werden, dass anstelle einer Sonderzahlung ein Zuschlag zum Stundenentgelt in Höhe von 0,60 Euro gezahlt wird. Ein Anspruch auf Jahressonderzahlung besteht in diesem Fall nicht.

(2) [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 gemäß § 23; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit [2]Unberücksichtigt bleiben darüber hinaus die Zuschläge gemäß § 14a und die Zulage gemäß § 16 Absatz 6a TV-Ü AWO NRW.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

(3) [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) [unbesetzt],

b) Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz,

c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) 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 den Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(4) [1]Die Sonderzahlung wird mit dem für im November zustehenden Entgelt ausgezahlt. [2]Davon abweichend kann für Beschäftigte, die in geförderten Projekten eingesetzt sind, der ihnen zustehende Anspruch gemäß Absatz 2 im letzten Monat des Projekts ausgezahlt werden, wenn das Projekt vor November endet. [3]Sofern keine Vereinbarung nach Absatz 1 Unterabsatz 2 getroffen ist, kann im Falle einer geringfügigen Beschäftigung gemäß § 8 Absatz 1 Ziffer 1 SGB IV die Sonderzahlung in zwölf monatlichen Teilbeträgen zusammen mit dem monatlichen Entgelt ausgezahlt werden.

§ 23
Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

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

Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

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

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

3. *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.*

4. *[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 vor dem 1. Juni 2024 zustehende Entgeltbestandteile 11,5 %.**

(2) Entsprechendes gilt bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

---

* Redaktioneller Hinweis: Ziffer 4 Satz 2 d. Protokollerklärung zu § 23 wird zum **1. Juni 2024** wie folgt gefasst:
[2]Der Erhöhungssatz beträgt vor dem 1. Juni 2024 zustehende Entgeltbestandteile 11,5 %.

§ 24
Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss und Nachweispflichten im Krankheitsfall

(1) Werden die Beschäftigten durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert, erhalten sie für die Dauer von 6 Wochen nach Maßgabe der §§ 3 und 4 Entgeltfortzahlungsgesetz die Entgeltfortzahlung nach § 23.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

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

(2) [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]Mit Beginn der 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit wird ein Zuschuss zu den Barleistungen der gesetzlichen Krankenversicherung

nach einer Beschäftigungszeit

von mehr als drei Jahren bis zum Ende der 12. Woche,

von mehr als fünf Jahren bis zum Ende der 15. Woche,

von mehr als acht Jahren bis zum Ende der 18. Woche,

von mehr als zehn Jahren bis zum Ende der 26. Woche,

bis zur Höhe des 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 Bundesagentur 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 berechtigende Beschäftigungszeit, wird der Krankengeldzuschuss so gezahlt, als hätten die Beschäftigten die längere Beschäftigungszeit bereits zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet.

(6) Haben die Beschäftigten nicht sechs Monate wieder gearbeitet, und werden sie aufgrund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig, wird die Entgeltfortzahlung bzw. der Krankengeldzuschuss insgesamt 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 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen 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 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die Beschäftigten

haben dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 25
Vermögenswirksame Leistungen

[1]Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Vollzeitbeschäftigte 6,65 Euro je Monat, für den sie Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubes gegen den Arbeitgeber haben. [2]Teilzeitbeschäftigte erhalten den Anteil, der ihrer Arbeitszeit entspricht. [3]§ 28 Absatz 2 findet 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.

§ 26
Jubiläumszuwendung

[1]Die Beschäftigten erhalten nach einer ununterbrochenen Tätigkeit bei einem Arbeitgeber der Arbeiterwohlfahrt in Nordrhein-Westfalen, unabhängig von dessen Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband der Arbeiterwohlfahrt, eine Jubiläumszuwendung.

[2]Die Höhe beträgt nach einer Tätigkeit

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

[3]Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

Protokollerklärung zu § 26:

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

§ 27
Sterbegeld

[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 § 28 Absatz 2.

§ 28
Berechnung und Auszahlung des Entgelts

(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 § 24 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. *Teilen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie 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) [1]Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 19) und alle sonstigen Entgeltbestandteile sowie Leistungen nach § 22 in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
[2]Schicht- und Wechselschichtzulagen werden auch an Teilzeitbeschäftigte in voller Höhe gezahlt.

(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 (§ 12 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 § 12 verlängert ist, abgegolten.

§ 29
Betriebliche Altersversorgung

(1) Für die Beschäftigten, die in der Kommunalen Zusatzversorgungskasse Westfalen – Lippe (ZKW), der Rheinischen Zusatzversorgungskasse (RZVK) und der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) versichert sind, gelten der Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal – (ATV-K) bzw. Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) in der jeweils gültigen Fassung.

(2) Bei Arbeitgebern, bei denen die Altersversorgung gemäß Absatz 1 durchgeführt wird, sind auch alle Neueinstellungen, die die Voraussetzungen aus den Tarifverträgen erfüllen, in diesen Zusatzversorgungseinrichtungen anzumelden.

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

(3.2) [1]Für Altbeschäftigte werden Satzungsänderungen, die die Höhe des Beitrages und die Verteilung der Beitragsanteile zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in verändern, nur wirksam, wenn sie durch die Tarifvertragsparteien geprüft und ausdrücklich genehmigt wurden. [2]Entsprechendes gilt für Satzungsänderungen, die die Leistungen mehr als nur geringfügig ändern.

<u>Protokollerklärungen zu § 29 Absatz 3.2:</u>

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

2. *Für erstmals ab dem 01. Januar 2008 abgeschlossene Versicherungsverträge gilt auch für Altbeschäftigte Absatz 3.5.*

(3.3) [1]Alle Beschäftigten, die nicht unter die Absätze 1 und 2 fallen, haben in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis ab dem 7. Monat, ansonsten ab dem 13. Monat seit Beginn des Arbeitsverhältnisses, auf schriftlichen Antrag an den Arbeitgeber Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung in Form der Entgeltumwandlung zum

Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung, sofern sie bis zum Erreichen des in § 35 genannten Lebensjahres eine Versicherungszeit von 60 Kalendermonaten erreichen können.

Protokollerklärung zu § 29 Absatz 3.3:

Mehrere unmittelbar aufeinander folgende Arbeitsverhältnisse werden zusammengerechnet; Unterbrechungen bis zu einem Monat sind unschädlich.

(3.4) [1]Geringfügig Beschäftigte, im Sinne des § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Gesetzbuches (SGB IV), haben nur Anspruch auf betriebliche Altersversorgung, wenn sie die vollen Rechte der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten. [2] [unbesetzt]. [3]Geringfügig Beschäftigte gemäß § 8 Absatz 1 Nummer 2, Absatz 2 und Absatz 3 SGB IV haben keinen Anspruch nach diesem Tarifvertrag.

(3.5) Der Arbeitgeber erbringt, vorbehaltlich zwingender Satzungs- oder Versicherungsbedingungen dazu einen Beitrag

in den Entgeltgruppen 1 bis 4	von 200 %,
in den Entgeltgruppen 5 bis 15	von 100 %

des von den Beschäftigten als ihre Beteiligung umgewandelten Betrages, maximal jedoch 4 % des jeweils gezahlten, nach diesem Tarifvertrag nicht von der Zusatzversorgung ausgenommenen monatlichen Entgeltes (§ 19).

Protokollerklärung zu § 29 Absatz 3.5:

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

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

(3.7) [1]Für Zeiten, in denen die Beschäftigten keinen Anspruch auf Entgelt haben oder für die vereinbarungsgemäß kein Entgelt gezahlt wird, entfällt der Zuschuss des Arbeitgebers entsprechend. [2]Mit den Beschäftigten kann eine weitere Erbringung ihrer Beitragsanteile vereinbart werden. [3]Die Vereinbarung soll auf Antrag der Beschäftigten abgeschlossen werden, wenn die weitere Erbringung ihrer Anteile nicht gesetzlich oder

nach der Satzung der jeweiligen Versorgungseinrichtung oder den Vertragsbedingungen des jeweiligen Versicherungsunternehmens zwingend ausgeschlossen ist und dem Arbeitgeber durch die weitere Erbringung keine steuer- oder sozialversicherungsrechtlichen Nachteile entstehen.

(3.8) [1]Sofern die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung im Betrieb nicht festgelegt ist, kann der Anspruch der Beschäftigten auch durch die Fortführung einer für diese bei Beginn des Arbeitsverhältnisses bestehenden Versicherung erfüllt werden. [2]Die Bereitschaft dazu muss vom Arbeitgeber bei Abschluss des Arbeitsvertrages oder später erklärt werden. [3]Ein Rechtsanspruch der Beschäftigten auf die Erklärung besteht nur im Rahmen der gesetzlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers.

(3.9) [1]Bei Neuabschlüssen und Tarifwechseln sind gezillmerte Versicherungstarife unzulässig. [2]Bestehende Versicherungsverträge werden davon nicht berührt.

Protokollerklärung zu § 29 Absatz 3.9:

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

(4) [1]Anderweitige Rechte der Beschäftigten auf Entgeltumwandlung bleiben unberührt. [2]Ein Anspruch auf einen Arbeitgeberbeitrag besteht dabei nicht.

Protokollerklärung zu § 29:

Eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Versicherung bei bestimmten Versorgungs- oder Versicherungseinrichtungen folgt außerhalb der Absätze 1 und 2 nicht.

§ 30
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) Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person der Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres genommen werden. Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen genommen worden ist, verfällt. Im Falle der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gilt dies nur für den Urlaubsanspruch, der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgeht. Für den gesetzlichen Mindesturlaub gilt das Bundesurlaubsgesetz.

b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhalten die Beschäftigten als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 2; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.

c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubes einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubes für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.

d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 28 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) [1]Die Beschäftigten an Schulen, Bildungsstätten, Heimschulen, Internaten und ähnlichen Einrichtungen haben den Urlaub in der Regel während der unterrichtsfreien Zeit zu nehmen. [2]Dies gilt nicht, soweit sie ihre Tätigkeit ausschließlich oder überwiegend während der unterrichtsfreien Zeit zu erbringen haben. [3]Beschäftigte in Kur- und Erholungseinrichtungen, Saisonbetrieben und ähnlichen Einrichtungen haben den Urlaub in der Regel außerhalb der Saison zu nehmen.

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

§ 31
Zusatzurlaub

(1) [1]Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 13 Absatz 1 Sätze 1 bis 3 oder ständig Schichtarbeit nach § 13 Absatz 1 Satz 4 leisten und denen die Zulage nach § 14 Absatz 4 oder Absatz 5 zusteht, erhalten

a) bei Wechselschichtarbeit für je drei zusammenhängende Monate und

b) bei Schichtarbeit

einen Arbeitstag Zusatzurlaub im Kalenderjahr.

[2]Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

(2) Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 30 Absatz 2 Sätze 3 und 4 zu ermitteln.

(3) [1]Beschäftigte, die in der Zeit zwischen 21.00 Uhr und 06.00 Uhr Nachtarbeit leisten, erhalten pro 130 geleistete Nachtarbeitsstunden einen Arbeitstag Zusatzurlaub im Kalenderjahr.
[2]Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.

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

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

[5]§ 30 Absatz 2 Unterabsatz 3 gilt entsprechend.

<u>Protokollerklärungen zu den Absätzen 1, 2 und 3</u>:

1. *Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 für Wechselschichtarbeit bemisst sich nach der abgeleisteten Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllt sind. Der Anspruch auf Zusatzurlaub für Schichtarbeit von einem Arbeitstag pro Kalenderjahr entsteht nach vier zusammen hängenden Monaten der Schichtarbeit. Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 24 unschädlich.*

2. *Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Absatz 3 bemisst sich nach den abgeleisteten Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 3.1 Satz 1 erfüllt sind.*

(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.

§ 32
Arbeitsbefreiung

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

a) Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes	1 Arbeitstag
b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils	2 Arbeitstage
c) Umzug aus unternehmerischem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort	1 Arbeitstag
d) 25- , 35- und 45-jähriges Arbeitsjubiläum	1 Arbeitstag
e) schwere Erkrankung	
aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt	1 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 4 Arbeitstage im Kalenderjahr,
cc) einer Betreuungsperson, wenn der	bis zu 4 Arbeitstage im Jahr.

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

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

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

(2) [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 die/der Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. [2]Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. [3]Die/der Beschäftigte hat 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 und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen an bis zu drei Arbeitstagen gewähren. [2]In begründeten Fällen kann unter Verzicht auf die Bezüge bzw. Nachholung der ausfallenden Arbeitszeit kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen Belange es gestatten.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

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

(4) [1]Zur Teilnahme an Tagungen kann 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 und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. [2]Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen kann auf Anfordern der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

(5) [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 und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen 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.

§ 33
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 § 35 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, kann 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 § 21 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.

§ 34
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, kann 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 § 21 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. [3]Nach Fristablauf erhalten die Beschäftigten eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

§ 35
Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

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

a) mit Ablauf des Monats, in dem die Beschäftigten das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet haben,

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 § 92 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 Zugang des Rentenbescheides ihre Weiterbeschäftigung schriftlich beantragen.

(4) [1]Verzögern die Beschäftigten schuldhaft den Rentenantrag oder beziehen sie Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI, oder sind sie nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 8 Absatz 1 bestimmten Ärztin/Arztes. [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 Buchstabe 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.

§ 36
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 5 Jahren	6 Wochen,
von mehr als 5 Jahren	3 Monate
zum Schluss eines Kalendermonats,	

von mehr als 8 Jahren	4 Monate,
von mehr als 10 Jahren	5 Monate,
von mehr als 12 Jahren	6 Monate
zum Schluss eines Kalendervierteljahres.	

(2) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

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

[2]Der ununterbrochen zurückgelegten Zeit stehen gleich:

a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,

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

c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,

d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches 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.

§ 37
Zeugnis

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

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

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

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

§ 38
Reisekosten

(1) [1]Vorbehaltlich einer mitbestimmten betrieblichen Regelung richtet sich die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen nach den für die Bediensteten des Landes Nordrhein-Westfalen jeweils geltenden Vorschriften. [2]Abweichend hiervon kann der Arbeitgeber mit den Beschäftigten die Reisekostenerstattung im Rahmen der steuerrechtlichen Möglichkeiten vereinbaren.

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

§ 39
Altersteilzeit

[1]Für die Regelung der Altersteilzeit gilt der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit für die Arbeitnehmerinnen der Arbeiterwohlfahrt vom 08. Dezember 2005 (TV-ATZ II), abgeschlossen zwischen dem AWO-Bundesverband und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft. [2]§ 12 Absatz 1 Unterabsatz 2 bleibt unberührt.

§ 40
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.

§ 41
Ausschlussfrist

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

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

§ 42
Inkrafttreten

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2008 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, frühestens zum 31. Dezember 2009 schriftlich gekündigt werden.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

(3) [1]Die Anlagen A und B zu § 19 Absatz 2 (Entgelttabellen) sind mit einer Frist von 3 Wochen zum Monatsschluss, frühestens zum 31. Mai 2025, kündbar. [2]§ 22 (Jahressonderzahlung) ist mit einer Frist von 3 Wochen zum Monatsschluss kündbar. [3]§ 14a (Kommen aus dem Frei) ist zum Ende eines Kalenderjahres kündbar, frühestens zum 31. Dezember 2026; er wirkt nicht nach.

Ort, Datum
Unterschriften

Anlage A

zu § 19 Absatz 2 TV AWO NRW (01.04.2022)

i.d.F. des 10. Änderungstarifvertrages AWO NRW vom 16. April 2021

Tabelle Entgeltgruppen (Entgelttabelle)

TV AWO NRW ab 1. April 2022

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.957,79	5.508,66	5.713,78	6.446,30	7.003,06	7.369,30
14	4.483,13	4.981,23	5.274,27	5.713,78	6.387,71	6.753,99
13	4.127,12	4.585,67	4.834,72	5.318,21	5.992,14	6.270,50
12	3.691,96	4.102,21	4.688,23	5.201,00	5.860,29	6.153,30
11	3.560,10	3.955,68	4.248,71	4.688,23	5.325,56	5.618,54
10	3.428,25	3.809,18	4.102,21	4.395,20	4.951,93	5.083,78
9	3.019,50	3.355,01	3.530,83	3.999,65	4.365,93	4.658,95
8	2.821,72	3.135,26	3.281,75	3.413,63	3.560,10	3.652,41
7	2.637,13	2.930,13	3.120,62	3.267,11	3.376,97	3.479,53
6	2.584,60	2.871,54	3.018,04	3.157,22	3.252,45	3.347,69
5	2.475,46	2.747,01	2.886,19	3.025,35	3.127,91	3.201,17
4	2.351,93	2.607,83	2.783,66	2.886,19	2.988,76	3.048,80
3	2.313,15	2.564,53	2.637,13	2.754,34	2.842,23	2.922,83
2Ü	2.209,73	2.449,58	2.535,79	2.651,79	2.732,36	2.792,41
2	2.132,18	2.363,41	2.435,25	2.507,04	2.666,43	2.834,94
1	—	1.898,04	1.932,52	1.975,61	2.015,83	2.119,23

Anlage A

zu § 19 Absatz 2 TV AWO NRW (01.06.2024)

i.d.F. des 12. Änderungstarifvertrages AWO NRW vom 1. August 2023

Tabelle Entgeltgruppen (Entgelttabelle)
TV AWO NRW ab 1. Juni 2024

Entgelt-gruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.441,47	6.022,64	6.239,04	7.011,85	7.599,23	7.985,61
14	4.940,70	5.466,20	5.775,35	6.239,04	6.950,03	7.336,46
13	4.565,11	5.048,88	5.311,63	5.821,71	6.532,71	6.826,38
12	4.106,02	4.538,83	5.157,08	5.698,06	6.393,61	6.702,73
11	3.966,91	4.384,24	4.693,39	5.157,08	5.829,47	6.138,56
10	3.827,80	4.229,68	4.538,83	4.847,94	5.435,29	5.574,39
9	3.396,57	3.750,54	3.936,03	4.430,63	4.817,06	5.126,19
8	3.187,91	3.518,70	3.673,25	3.812,38	3.966,91	4.064,29
7	2.993,17	3.302,29	3.503,25	3.657,80	3.773,70	3.881,90
6	2.937,75	3.240,47	3.395,03	3.541,87	3.642,33	3.742,81
5	2.822,61	3.109,10	3.255,93	3.402,74	3.510,95	3.588,23
4	2.692,29	2.962,26	3.147,76	3.255,93	3.364,14	3.427,48
3	2.653,15	2.916,58	2.993,17	3.116,83	3.209,55	3.294,59
2Ü	2.549,73	2.795,31	2.886,26	3.008,64	3.093,64	3.156,99
2	2.472,18	2.704,40	2.780,19	2.855,93	3.024,08	3.201,86
1	—	2.238,04	2.272,52	2.315,61	2.355,83	2.459,23

i.d.F. des 10. Änderungstarifvertrages AWO NRW vom 16. April 2021

Kr-Tabelle für den Pflegedienst

ab 1. April 2022 – monatlich in Euro (39 Stunden)

Entgelt-gruppe Kr	Zuordnungen Vergütungsgruppen zu Kr/Kr-Verläufe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
12a	XII mit Aufstieg nach XIII	——	——	4.691,91	5.205,02 nach 2 J. St. 3	5.803,18 nach 3 J. St. 4	6.067,01
11b	XI mit Aufstieg nach XII	——	——	——	4.944,65	5.379,78	5.545,95
11a	X mit Aufstieg nach XI	——	——	4.470,25	4.825,05 nach 2 J. St. 3	5.307,06 nach 5 J. St. 4	——
10a	IX mit Aufstieg nach X	——	——	4.359,42	4.705,39 nach 2 J. St. 3	4.955,21 nach 3 J. St. 4	——
9d	VIII mit Aufstieg nach IX	——	——	4.137,75	4.466,14 nach 4 J. St. 3	4.667,87 nach 2 J. St. 4	——
9c	VII mit Aufstieg nach VIII	——	——	3.916,08	4.226,89 nach 5 J. St. 3	4.433,30 nach 5 J. St. 4	——
9b	VI mit Aufstieg nach VII VII ohne Aufstieg	——	——	3.694,41	4.022,82 nach 5 J. St. 3	4.181,14 nach 5 J. St. 4	——
9a	VI ohne Aufstieg	——	——	3.577,14	3.694,41 nach 5 J. St. 3	3.917,25 nach 5 J. St. 4	——
8a	Va mit Aufstieg nach VI V mit Aufstieg nach Va + VI V mit Aufstieg nach VI	——	3.129,46	3.281,93	3.477,45	3.653,38	3.880,35
7a	V mit Aufstieg nach Va IV mit Aufstieg nach V + Va IV mit Aufstieg nach V	——	2.949,29	3.129,46	3.411,78	3.558,22	3.709,03 ——
4a	II mit Aufstieg nach III + IV III mit Aufstieg nach IV	2.423,75	2.607,83	2.783,66	3.157,22	3.252,45	3.420,48
3a	I mit Aufstieg nach II	2.313,15	2.564,53	2.637,13	2.754,34	2.842,23	3.048,80

i.d.F. des 12. Änderungstarifvertrages AWO NRW vom 1. August 2023

Kr-Tabelle für den Pflegedienst
ab 1. Juni 2024 – monatlich in Euro (39 Stunden)

Entgelt-gruppe Kr	Zuordnungen Vergütungsgruppen zu Kr/Kr-Verläufe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
12a	XII mit Aufstieg nach XIII	——	——	5.160,97	5.702,30 nach 2 J. St. 3	6.333,35 nach 3 J. St. 4	6.611,70
11b	XI mit Aufstieg nach XII	——	——	——	5.427,61	5.886,67	6.061,98
11a	X mit Aufstieg nach XI	——	——	4.927,11	5.301,43 nach 2 J. St. 3	5.809,95 nach 5 J. St. 4	——
10a	IX mit Aufstieg nach X	——	——	4.810,19	5.175,19 nach 2 J. St. 3	5.438,75 nach 3 J. St. 4	——
9d	VIII mit Aufstieg nach IX	——	——	4.576,33	4.922,78 nach 4 J. St. 3	5.135,60 nach 2 J. St. 4	——
9c	VII mit Aufstieg nach VIII	——	——	4.342,46	4.670,37 nach 5 J. St. 3	4.888,13 nach 5 J. St. 4	——
9b	VI mit Aufstieg nach VII VII ohne Aufstieg	——	——	4.108,60	4.455,08 nach 5 J. St. 3	4.622,10 nach 5 J. St. 4	——
9a	VI ohne Aufstieg	——	——	3.984,88	4.108,60 nach 5 J. St. 3	4.343,70 nach 5 J. St. 4	——
8a	Va mit Aufstieg nach VI V mit Aufstieg nach Va + VI V mit Aufstieg nach VI	——	3.512,58	3.673,44	3.879,71	4.065,32	4.304,77
7a	V mit Aufstieg nach Va IV mit Aufstieg nach V + Va IV mit Aufstieg nach V	——	3.322,50	3.512,58	3.810,43	3.964,92	4.124,03 ——
4a	II mit Aufstieg nach III + IV III mit Aufstieg nach IV	2.768,06	2.962,26	3.147,76	3.541,87	3.642,33	3.819,61
3a	I mit Aufstieg nach II	2.653,15	2.916,58	2.993,17	3.116,83	3.209,55	3.427,48

c

Anhang zu § 20
TV AWO NRW vom 5. Januar 2008

Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte

I.

(1) Abweichend von § 20 Absatz 1 ist Endstufe

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

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

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

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

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

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

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

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

II.

(1) Abweichend von § 20 Absatz 2 ist für die Beschäftigten im Pflegedienst (BMT-AW II) Eingangsstufe

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(4) Ab dem 1. Januar 2017 ergeben sich die von § 20 abweichenden Eingangsstufen, Endstufen oder Stufenlaufzeiten für die Beschäftigten im Pflegedienst – abweichend von den Absätzen 1 bis 3 - aus der Anlage B zu § 19 Absatz 2.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Beschäftigte im Pflegedienst in der Entgeltgruppe 7 (Kr 7a und Kr 8a) bei Tätigkeiten entsprechend

- *AW-KrT V mit Aufstieg nach AW-KrT VI*

- *AW-KrT IV mit Aufstieg nach AW-KrT V und weiterem Aufstieg nach AW-KrT Va*

- *AW-KrT IV mit Aufstieg nach AW-KrT V,*

die am 31. Dezember 2016 der Stufe 1 zugeordnet waren, werden mit Wirkung zum 1. Januar 2017 der Stufe 2 zugeordnet. Die Stufenlaufzeit in der Stufe 2 beginnt am 1. Januar 2017.

Anhang zur Anlage A
TV AWO NRW vom 5. Januar 2008

Sonderregelungen Pflegedienst, Sozial- und Erziehungsdienst

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

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

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

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

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

- in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 5,
- in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 6.

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

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

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

h) Ab dem 1. Januar 2017 ergeben sich die Werte für den Pflegedienst - abweichend von den Buchstaben a) bis g) - aus der Anlage B zu § 19 Absatz 2.

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

I. Besondere Tabellenwerte

a) Leitungen von Kindertagesstätten

Abweichend von § 19 Absatz 2 gelten für Beschäftigte, die in Verbindung mit Teil I B. Sozial- und Erziehungsdienst zum ehemaligen TV Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen*

- III Fallgruppe 1
- IVa Fallgruppe 1
- IVa Fallgruppe 2
- IVa Fallgruppe 4
- IVb Fallgruppe 3
- IVb Fallgruppe 4

- IVb Fallgruppe 7
- Vb Fallgruppe 7
- Vc Fallgruppe 10

ausüben,

- wenn ihnen regelmäßig Beschäftigte im Umfang von weniger als 6 Vollzeitstellen unterstellt sind[1], mindestens folgende Tabellenwerte:

ab 1. April 2022

Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
3.196,19	3.424,71	3.525,19	3.629,93	3.680,65

Redaktioneller Hinweis: ab dem **1. Juni 2024** gilt folgende Tabelle

ab 1. Juni 2024

Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
3.582,98	3.824,07	3.930,08	4.040,58	4.094,09

---

[1]Den Leitungen mit Tätigkeiten entsprechend Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 10 stehen insoweit stellvertretende Leitungen von Kindertagesstätten mit Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe Vc Fallgruppe 11 gleich, wenn diese durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von KiTa-Leitungen bestellt sind, denen regelmäßig Beschäftigte im Umfang von weniger als 6 Vollzeitstellen unterstellt sind.

- wenn ihnen regelmäßig Beschäftigte im Umfang von mindestens 6 Vollzeitstellen unterstellt sind, mindestens folgende Tabellenwerte:

ab 1. April 2022

Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
3.446,67	3.725,01	4.089,10	4.402,55	4.643,01

Redaktioneller Hinweis: ab dem **1. Juni 2024** gilt folgende Tabelle

ab 1. Juni 2024

Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
3.847,24	4.140,89	4.525,00	4.855,69	5.109,38

- wenn ihnen regelmäßig Beschäftigte im Umfang von mindestens 11 Vollzeitstellen unterstellt sind, mindestens folgende Tabellenwerte:

ab 1. April 2022

Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
3.549,80	3.786,88	4.192,24	4.505,69	4.746,14

Redaktioneller Hinweis: ab dem **1. Juni 2024** gilt folgende Tabelle

ab 1. Juni 2024

Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
3.956,04	4.206,16	4.633,81	4.964,50	5.218,18

- wenn ihnen regelmäßig Beschäftigte im Umfang von mindestens 16 Vollzeitstellen unterstellt sind, mindestens folgende Tabellenwerte:

ab 1. April 2022

Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
3.796,17	4.088,18	4.380,18	4.935,00	5.066,38

Redaktioneller Hinweis: ab dem **1. Juni 2024** gilt folgende Tabelle

ab 1. Juni 2024

Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
4.215,96	4.524,03	4.832,09	5.417,43	5.556,03

*Auszug aus dem TV-Tätigkeitsmerkmale zur Erläuterung der betroffenen Vergütungsgruppen:

- *III Fallgruppe 1*
  (Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVa, Fallgruppe 2)

- *IVa Fallgruppe 1*
  Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen…

- *IVa Fallgruppe 2*
  Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen

- *IVa Fallgruppe 4*
  Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens100 Plätzen, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 4

- *IVb Fallgruppe 3,*
  Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen…

- *IVb Fallgruppe 4*
  Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen

- *IVb Fallgruppe 7*
  Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vb, Fallgruppe 7

- *Vb Fallgruppe 7,*
  Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen

- *Vc Fallgruppe 10,*
  Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten...

b) Stellvertretende Leitungen von Kindertagesstätten

Abweichend von § 19 Absatz 2 gelten für Beschäftigte, die in Verbindung mit Teil I B. Sozial- und Erziehungsdienst zum ehemaligen TV Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen*

- IVa Fallgruppe 3
- IVa Fallgruppe 5
- IVb Fallgruppe 5
- IVb Fallgruppe 6
- IVb Fallgruppe 8
- Vb Fallgruppe 8,
- Vc Fallgruppe 11

ausüben,

- wenn sie durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von KiTa-Leitungen bestellt sind, denen regelmäßig Beschäftigte im Umfang von mindestens 6 Vollzeitstellen unterstellt sind, mindestens folgende Tabellenwerte:

  ab 1. April 2022

Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
3.196,19	3.424,71	3.525,19	3.629,93	3.680,65

Redaktioneller Hinweis: ab dem **1. Juni 2024** gilt folgende Tabelle

ab 1. Juni 2024

Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
3.582,98	3.824,07	3.930,08	4.040,58	4.094,09

- wenn sie durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von KiTa-Leitungen bestellt sind, denen regelmäßig Beschäftigte im Umfang von mindestens 11 Vollzeitstellen unterstellt sind, mindestens folgende Tabellenwerte:

ab 1. April 2022

Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
3.415,74	3.673,46	4.109,74	4.433,50	4.684,26

Redaktioneller Hinweis: ab dem **1. Juni 2024** gilt folgende Tabelle

ab 1. Juni 2024

Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
3.814,61	4.086,50	4.546,78	4.888,34	5.152,89

- wenn sie durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertretung von KiTa-Leitungen bestellt sind, denen regelmäßig Beschäftigte im Umfang von mindestens 16 Vollzeitstellen unterstellt sind, mindestens folgende Tabellenwerte:

ab 1. April 2022

Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
3.549,80	3.786,88	4.192,24	4.505,69	4.746,14

Redaktioneller Hinweis: ab dem **1. Juni 2024** gilt folgende Tabelle

ab 1. Juni 2024

Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
3.956,04	4.206,16	4.633,81	4.964,50	5.218,18

**Auszug aus dem TV-Tätigkeitsmerkmale zur Erläuterung der betroffenen Vergütungsgruppen:*

- *IVa Fallgruppe 3*
  Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind...

- *IVa Fallgruppe 5*
  Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 6

- *IVb Fallgruppe 5*
  Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind…

- *IVb Fallgruppe 6*
  Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind

- *IVb Fallgruppe 8*
  Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vb, Fallgruppe 8

- *Vb Fallgruppe 8,*
  Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind

- *Vc Fallgruppe 11*
  Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind...

c)

(1) [1]Für die Zahl der unterstellten Beschäftigten ist der 1. August eines Jahres maßgeblich; für die Einführung ab 1. Januar 2017 der 1. August 2016. [2]Unterstellte Beschäftigte sind auch solche, die nicht pädagogisch tätig sind, z.B. im Reinigungsdienst, im Hauswirtschaftsdienst, in der Küche und in der Haustechnik.

(2) [1]Für die Anwendung von a) und b) wird der Beschäftigungsanteil der Leitung in vollem Umfang mitgezählt, unabhängig davon, ob die Beschäftigung durch die Leitungstätigkeiten oder andere Tätigkeiten (z.B. Gruppendienst) erfüllt wird. [2]Anerkennungspraktikanten und –praktikantinnen gemäß TV-Prakt AWO NRW sowie Schüler und Schülerinnen in praxisorientierter Ausbildung zum Erzieher oder zur Erzieherin (piA) gelten als unterstellte Beschäftigte; sonstige Praktikanten (z.B. der Fachoberschulen – FOS) und Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Bundesfreiwilligendienstes oder am freiwilligen sozialen Jahr u.ä., werden nicht berücksichtigt. [3]Beschäftigte in Elternzeit, in Pflegezeit, in Sonderurlaub, mit Beschäftigungsverboten nach dem MuSchG oder bei Arbeitsunfähigkeit von mehr als 26 Wochen bzw. bei Gewährung einer Rente auf Zeit werden berücksichtigt, wenn für sie keine Ersatzkraft beschäftigt wird.

d) Die Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst im Anhang zur Anlage A sind befristet bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung zum TV AWO NRW.

e) Die bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung festgelegten abweichenden Tabellenwerte im Sinne des Anhang zur Anlage A , Buchstabe h) (Sozial- und Erziehungsdienst) gelten bei Anwendung als die jeweils gültigen Tabellenwerte und Bemessungsgrundlagen für die Berechnung und Zahlung aller Arten von tariflichen Zulagen und Sonderzahlungen im Sinne des Tarifwerkes TV AWO NRW, wie zum Beispiel für Zuschläge für Sonderformen der Arbeit, Zulagen für Bereitschaftsdienste, Jahressonderzahlung, Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss, Sterbegeld , persönliche Zulage für vorübergehende Ausübung höherwertiger Tätigkeiten.

Niederschriftserklärung zum Anhang zur Anlage A für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst:

Die Tarifvertragsparteien verständigen sich zur Erläuterung der Regelungen auf die folgenden Beispiele.

Beispiel 1:
Beschäftige in Stufe 3, die Tätigkeiten der Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 3 ausüben und denen am 1. August 2016 Beschäftigte im Umfang von 16,3 Vollzeitstellen unterstellt waren, erhalten ab dem 1. Januar 2017 mindestens ein Tabellenentgelt von 3.567,65 €.

Da das Tabellenentgelt der EG 9 Stufe 3 3.081,26 € beträgt, erhalten Beschäftigte ein von der Anlage A zu § 19 Absatz 2 abweichendes Tabellenentgelt von 3.567,65 €.

Beispiel 2:
Beschäftigte in Stufe 4, die Tätigkeiten der Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 4 ausüben und denen am 1. August 2016 Beschäftigte im Umfang von 16,3 Vollzeitstellen unterstellt waren, erhalten ab dem 1. Januar 2017 mindestens ein Tabellenentgelt von 3.822,47 €.

Da das Tabellenentgelt der EG 10 Stufe 4 bereits 3.835,59 € beträgt, wird kein von der Anlage A zu § 19 Absatz 2 abweichendes Tabellenentgelt gezahlt.

Beispiel 3:
Ein/Eine Beschäftigter/Beschäftigte in einer individuellen Endstufe mit 4.150,00 €, der/die Tätigkeiten der Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 5 ausübt und dem/der am 1. August 2016 Beschäftigte im Umfang von 11,7 Vollzeitstellen unterstellt waren, erhält ab dem 1. Januar 2017 mindestens ein Tabellenentgelt von 4.141,83 € (Stufe 6).

Da die individuelle Endstufe des/der Beschäftigten bereits höher ist, als das in dieser Sonderregelung vorgesehene Mindestentgelt der Stufe 6, wird kein abweichendes Tabellenentgelt gezahlt.

II. Anwendungstabelle zu § 19 Absatz 4 TV AWO NRW

1. Einen Anspruch auf die SuE-Zulage nach § 19 Absatz 4 Satz 1 TV AWO NRW i.H.v. 130,00 € monatlich haben:

Beschäftigte in der Tätigkeit von Kinderpfleger*innen, Sozialassistent*innen und Heilerziehungspflegehelfer*innen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung. *<u>Niederschriftserklärung:</u>* *Dieses Merkmal gilt insbesondere auch für pädagogisch tätige Helfer*innen sowie für Integrationsbegleitungen und Inklusionshelfer*innen in Kindertageseinrichtungen und im Offenen Ganztag.*
Kinderpfleger*innen, Sozialassistent*innen und Heilerziehungspflegehelfer*innen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
1. Kinderpfleger*innen, Sozialassistent*innen und Heilerziehungspflegehelfer*innen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

2. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung. 3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieher*innen, Heilerziehungspfleger*innen und Heilerzieher*innen mit staatlicher Anerkennung.
Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung als Gruppenleiter*in in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.
1. Erzieher*innen, Heilerziehungspfleger*innen und Heilerzieher*innen mit staatlicher Anerkennung sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben. 2. Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung und einer abgeschlossenen Weiterbildung als geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung als Gruppenleiter*in in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.

1. Erzieher*innen, Heilerziehungspfleger*innen und Heilerzieher*innen mit staatlicher Anerkennung sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten. 2. Handwerksmeister*innen, Industriemeister*innen oder Gärtnermeister*innen als Gruppenleiter*innen in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen. 3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeiter*innen bzw. Sozialpädagog*innen mit staatlicher Anerkennung.
1. Erzieher*innen, Heilerziehungspfleger*innen und Heilerzieher*innen mit staatlicher Anerkennung sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1.

2. Heilpädagog*innen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Heilpädagog*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung.

4 Beschäftigte als Leiter*innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von höchstens 39 Plätzen.

5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 und höchstens 69 Plätzen bestellt sind.

Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderungen im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderungen im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von höchstens 39 Plätzen bestellt sind.

2. Einen Anspruch auf die SuE-Zulage nach § 19 Absatz 4 Satz 2 TV AWO NRW i.H.v. 180,00 € monatlich haben:

Sozialarbeiter*innen und
Sozialpädagog*innen
mit staatlicher Anerkennung

sowie

Heilpädagog*innen 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.

Sozialarbeiter*innen und
Sozialpädagog*innen

mit staatlicher Anerkennung

sowie

Heilpädagog*innen 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.

Sozialarbeiter*innen und
Sozialpädagog*innen

mit staatlicher Anerkennung

sowie

Heilpädagog*innen 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).
Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagog*innen 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.

Anlage 1

(SR Servicedienste)

zum TV AWO NRW vom 05. Januar 2008

Sonderregelung für Beschäftigte in Servicediensten bei Vollmitgliedern des Arbeitgeberverbandes AWO Deutschland e.V. in NRW

Präambel

[1]Diese Sonderregelung dient dem Ziel, die Tarifbindung der Beschäftigten in den im Geltungsbereich genannten Tätigkeitsbereichen zu erhalten oder wieder herzustellen. [2]Ihre Anwendung setzt den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung voraus.

§ 1
Geltungsbereich

Diese Sonderregelung gilt für Unternehmen in denen der Tarifvertrag für die Arbeiterwohlfahrt in NRW vom 05. Januar 2008 und die diesen ergänzenden, ändernden und ersetzenden Tarifverträge durch Vollmitgliedschaft im Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. Anwendung finden, und hier nur für ungelernte und angelernte Tätigkeiten in den folgenden Bereichen:

- Reinigung,
- Hauswirtschaft,
- Küche/Kantine,
- Wäscherei,
- Hol- und Bringedienste/Botendienste,
- Essen auf Rädern.

§ 2
Entgelt

(1) [1]Im Geltungsbereich dieser Sonderregelung werden auf der Grundlage der §§ 19, 20 und 21 TV AWO NRW die Tabellenbeträge der Entgeltgruppen 3 bis 5 des TV AWO NRW um 20 v.H. verringert und auf 4 Erfahrungsstufen begrenzt. [2]Daraus ergeben sich die neuen Entgeltgruppen EG 2 S, EG 3 S und EG 4 S. [3]Aus dem prozentualen Verhältnis der Entgeltgruppe 3 zur Entgeltgruppe 2Ü (§ 18 TV-Ü AWO NRW) werden die Tabellenbeträge für die neue Entgeltgruppe 2Ü S errechnet. [4]Für die Berechnung wird das prozentuale Verhältnis der Entgeltgruppe 3 zur Entgeltgruppe 2Ü – für jede Stufe gesondert – auf Basis der Entgeltgruppe 2 bestimmt und auf das Verhältnis von EG 3 S zu EG 2Ü S übertragen. [5]Abweichend von § 21 TV AWO NRW und § 18 TV-Ü AWO NRW ist in den Entgeltgruppen EG 2 S, EG 2Ü S, EG 3 S und EG 4 S Endstufe die Erfahrungsstufe 4. [6]Den Tabellenbeträgen der Stufen 1 der EG 2 S, EG 3 S und EG 4 S liegen die Tabellenbeträge der Stufen 3, 4, und 5 der Entgeltgruppe 1 zu Grunde.
[7]Die Entgeltgruppe 1 bleibt unverändert.
[8]Die Beschäftigten erhalten abweichend von § 19 TV AWO NRW und § 18 TV-Ü AWO NRW die Entgelte aus der Tabelle der Anlage A zu dieser Sonderregelung.

(2) [1]Die Eingruppierungsgrundsätze und die Zuordnungssystematik gemäß TV AWO NRW und TV-Ü AWO NRW bleiben unverändert bestehen. [2]Der Katalog zur Entgeltgruppe 1 gemäß Anlage 2 (Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für ab dem 01. Januar 2008 neu eingestellte Beschäftigte) zum TV-Ü AWO NRW gilt abschließend.

§ 3
Anwendungsvereinbarung

(1) Die Anwendung der Bestimmungen dieser Sonderregelung setzt den Abschluss einer den Anforderungen der Absätze 2 bis 4 entsprechenden Anwendungsvereinbarung voraus.

(2) [1]Die Anwendungsvereinbarung ist zwischen dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. und dem Arbeitgeber einerseits sowie der Gewerkschaft ver.di, Landesbezirksleitung Nordrhein-Westfalen, andererseits abzuschließen. [2]Der Abschluss der Anwendungsvereinbarung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden.

(3) [1]In der Anwendungsvereinbarung ist festzulegen, dass der Arbeitgeber für die Dauer der Laufzeit der Anwendungsvereinbarung auf Neu-, Um- oder Ausgründungen des entsprechenden Tätigkeitsbereichs mit dem Ziel der Anwendung eines anderen Tarifrechts im entsprechenden Tätigkeitsbereich verzichtet. [2]Die Anwendungsvereinbarung beinhaltet auch, dass der Arbeitgeber ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, die unter den Geltungsbereich des TV AWO NRW fallen.

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

§ 4
Überleitung

(1) Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zu dem Arbeitgeber über den Tag des In-Kraft-Tretens der Anwendungsvereinbarung hinaus fortbesteht, werden in die Regelungen nach §§ 1 und 2 Absatz 1 bis 3 dieser Sonderregelung übergeleitet.

(2) [1]Von Absatz 1 erfasste Beschäftigte erhalten neben dem Entgelt gemäß Anlage A zu dieser Sonderregelung eine persönliche, dynamisierte Besitzstandzulage in Höhe der Differenz zu dem ihnen bis zum In-Kraft-Treten der Anwendungsvereinbarung zustehenden Entgelt. [2]Die Bestimmungen des TV-Ü AWO NRW werden sinngemäß angewandt.

(3) Wird mit einem/einer von Absatz 1 und Absatz 2 erfassten Beschäftigten eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die Arbeitszeit vereinbart, die der Beschäftigte nach der im Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens der Anwendungsvereinbarung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig wöchentlich zu leisten hatte, ist die persönliche Besitzstandzulage in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.

(4) Servicedienste, die unter eine Anwendungsvereinbarung im Sinne dieser Sonderregelung fallen, bleiben für die Laufzeit dieser Anwendungsvereinbarung von etwaigen tariflichen Notlagenregelungen oder anderen Vereinbarungen, die zu einer Reduzierung der tariflichen Leistungen des TV AWO NRW oder der des ihn ergänzenden Tarifverträgen führen, ausgenommen.

§ 5
Insourcing

Werden von dieser Sonderregelung erfasste Tätigkeitsbereiche vom Arbeitgeber in seinen unmittelbaren Geschäftsbereich integriert (Insourcing), so gelten die folgenden Regelungen:

(1) Auf Beschäftigte in diesen Tätigkeitsbereichen bei Arbeitgebern, die erstmalig mit dem In-Kraft-Treten der Anwendungsvereinbarung Vollmitglied des Arbeitgeberverbandes werden, finden die Regelungen des § 4 (Überleitung) Anwendung, wenn zu diesem Zeitpunkt bereits ein Beschäftigungsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber bzw. einer anderen Gesellschaft der Arbeiterwohlfahrt in NRW besteht (AWO-Tochterunternehmen).

(2) [1]Gehen Beschäftigte für diese Tätigkeitsbereiche aus einem Unternehmen außerhalb der AWO zu einem Arbeitgeber im Geltungsbereich des TV AWO NRW über, erhalten sie die Dauer von mindestens 12 Monaten das Monatsbruttoentgelt weiter, das sie von ihrem früheren Arbeitgeber erhalten haben, wenn dieses Entgelt (Lohn oder Vergütung) höher war, als das sich aus der Tabelle des § 2 dieser Sonderregelung ergebende Entgelt. [2]Nach Ablauf dieser 12 Monate kann der das Entgelt nach § 2 dieser Sonderreglung übersteigende Betrag über 6 Monate in gleich bleibenden monatlichen Beträgen abgebaut werden.

(3) Im Falle von Insourcing kann für Beschäftigte in von § 1 dieser Sonderregelung erfassten Tätigkeitsbereichen, die bisher keine betriebliche Altersversorgung hatten, für die Dauer von drei Jahren ab dem In-Kraft-Treten der Anwendungsvereinbarung in der Anwendungsvereinbarung anstelle der nach § 30 (Betriebliche Altersversorgung) TV AWO NRW zugesagten Leistung des Arbeitgebers in Höhe von maximal 4 v.H. eine Leistung in Höhe von 2 v.H. vereinbart werden.

§ 6
In-Kraft-Treten / Kündigung

(1) Diese Sonderregelung tritt, zeitgleich mit dem TV AWO NRW, am 01. Januar 2008 in Kraft.

(2) Diese Sonderreglung kann, unabhängig von der Laufzeit und den Kündigungsfristen des TV AWO NRW, von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von 6 Monaten zum Monatsende, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2008, ohne Nachwirkung gekündigt werden.

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

Ort, Datum
Unterschriften

Anlage A

zur Sonderregelung für Beschäftigte in Servicediensten bei Vollmitgliedern des Arbeitgeberverbandes AWO Deutschland e.V. in NRW vom 5. Januar 2008

i.d.F. des 10. Änderungstarifvertrages AWO NRW vom 16. April 2021

Entgelttabelle

gültig ab 1. April 2022

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 4 S	2.015,83	2.205,42	2.313,15	2.423,75	—	—
EG 3 S	1.975,62	2.096,24	2.234,13	2.314,59	—	—
EG 2 ÜS	1.950,97	2.076,55	2.176,69	2.271,98	—	—
EG 2 S	1.932,50	2.061,79	2.119,23	2.211,16	—	—
EG 1	—	1.898,04	1.932,50	1.975,62	2.015,83	2.119,23

gültig ab 1. Juni 2024

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 4 S	2.355,83	2.487,28	2.604,74	2.722,19	—	—
EG 3 S	2.315,61	2.369,81	2.518,21	2.604,74	—	—
EG 2Ü S	2.290,99	2.348,92	2.456,13	2.558,59	—	—
EG 2 S	2.272,52	2.333,26	2.394,54	2.493,46	—	—
EG 1	—	2.238,04	2.272,52	2.315,61	2.355,83	2.459,23

Anlage 2
(SR BQB-Bereich)

zum TV AWO NRW vom 5. Januar 2008

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

§ 1
Zielsetzung

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

Protokollerklärung zu § 1 Absatz 1:

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

(2) Die Anwendungsvereinbarung ist zwischen dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. und dem Arbeitgeber einerseits sowie der Gewerkschaft ver.di, Landesbezirksleitung Nordrhein-Westfalen, andererseits abzuschließen.

(3) [1]In der Anwendungsvereinbarung ist festzulegen, dass der Arbeitgeber für die Dauer der Laufzeit der Anwendungsvereinbarung auf Neu-, Um- oder Ausgründungen des entsprechenden Tätigkeitsbereichs mit dem Ziel der Anwendung eines anderen Tarifrechts im entsprechenden Tätigkeitsbereich verzichtet. [2]Die Anwendungsvereinbarung beinhaltet auch, dass der Arbeitgeber ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, die unter den Geltungsbereich des TV AWO NRW fallen.

(4) [1]In der Anwendungsvereinbarung soll festgelegt werden, dass betriebsbedingte Kündigungen während der Laufzeit ausgeschlossen sind. [2]Ausnahmen sind ausdrücklich und begründet in die Anwendungsvereinbarung aufzunehmen. [3]Die Inanspruchnahme dieser Ausnahmen setzt die vorherige Prüfung und Zustimmung durch ver.di im Einzelfall voraus.
[4]Bei betriebsbedingten Kündigungen, die auf dem Verlust von geförderten Projekten beruhen, setzt die Inanspruchnahme der aufgenommenen Ausnahmen die vorherige Beratung mit ver.di voraus.

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

§ 2
Anwendungsvereinbarung

(1) [1]Befindet sich der Arbeitgeber oder der wirtschaftlich selbstständige Teilbereich in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation, die zu einem dauerhaften Fortfall eines Teiles des Leistungsangebotes und zu einem erheblichen Fortfall von Arbeitsplätzen führen würde, kann in einer Anwendungsvereinbarung geregelt werden, dass bis zu einem Gesamtvolumen von 9 % des Entgeltes jedes und jeder Beschäftigten

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

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

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

Protokollerklärungen zu § 2:

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

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

(2) [1]Beschäftigte, für die andere Sonderregelungen gelten, sind für deren Geltungszeit in der Anwendungsvereinbarung auszunehmen.
[2]Ebenso können Beschäftigte, die ab dem 01. Januar 2008 eingestellt wurden und in die Stufen 1 oder 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe des TV AWO NRW zugeordnet sind, in der Anwendungsvereinbarung ausgenommen werden.

§ 3
Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung

(1) Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung sind:

a) ein Antrag des Arbeitgebers,

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

c) die Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu b).

(2) Die erforderlichen Unterlagen sind:

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

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

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

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

(3) Die erforderlichen Unterlagen nach Absatz 1 Buchstabe b) sind für die Dauer der Anwendungsvereinbarung alljährlich vorzulegen.

§ 4
Inhalt der Anwendungsvereinbarung

[1]In die Anwendungsvereinbarung sind die Gründe, die zu den darin vereinbarten Maßnahmen führen, aufzunehmen. [2]Wird die Anwendungsvereinbarung für einen wirtschaftlich selbstständigen Teil einer Einrichtung abgeschlossen, ist dieser Teil zu bezeichnen und mit einer Liste der von der Anwendungsvereinbarung betroffenen Beschäftigten zu kennzeichnen. [3]Bei einer Änderung der Arbeitsplätze und im Fall von Neubesetzungen ist diese Liste vom Arbeitgeber entsprechend fortzuschreiben und bei Bedarf den Tarifvertragsparteien vorzulegen.

§ 5
Inkrafttreten / Kündigung

(1) Diese Sonderregelung tritt, zeitgleich mit dem TV AWO NRW, am 01. Januar 2008 in Kraft.

(2) Diese Sonderregelung kann unabhängig von der Laufzeit und den Kündigungsfristen des TV AWO NRW von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von sechs Monaten zum

Monatsende, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2008, ohne Nachwirkung gekündigt werden.

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

Ort, Datum
Unterschriften

Anlage 3

(SR ambulante Dienste)

zum TV AWO NRW vom 5. Januar

Sonderregelung für Beschäftigte in ambulanten Diensten

§ 1
Zielsetzung

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

Protokollerklärung zu § 1 Absatz 1:

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

(2) Die Anwendungsvereinbarung ist zwischen dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. und dem Arbeitgeber einerseits sowie der Gewerkschaft ver.di, Landesbezirksleitung Nordrhein-Westfalen, andererseits abzuschließen.

(3) [1]In der Anwendungsvereinbarung ist festzulegen, dass der Arbeitgeber für die Dauer der Laufzeit der Anwendungsvereinbarung auf Neu-, Um- oder Ausgründungen des entsprechenden Tätigkeitsbereichs mit dem Ziel der Anwendung eines anderen Tarifrechts im entsprechenden Tätigkeitsbereich verzichtet. [2]Die Anwendungsvereinbarung beinhaltet auch, dass der Arbeitgeber ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, die unter den Geltungsbereich des TV AWO NRW fallen.

(4) [1]In der Anwendungsvereinbarung soll festgelegt werden, dass betriebsbedingte Kündigungen während der Laufzeit ausgeschlossen sind. [2]Ausnahmen sind ausdrücklich

und begründet in die Anwendungsvereinbarung aufzunehmen. [3]Inanspruchnahme dieser Ausnahmen setzt die vorherige Prüfung und Zustimmung durch ver.di im Einzelfall voraus. [4]Bei betriebsbedingten Kündigungen, die auf dem Verlust von geförderten Projekten beruhen, setzt die Inanspruchnahme der aufgenommenen Ausnahmen die vorherige Beratung mit ver.di voraus.

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

§ 2
Anwendungsvereinbarung

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

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

<u>Protokollerklärungen zu § 2</u>:

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

2. *Voraussetzung der Verminderung des Arbeitgeberzuschusses in der zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung oder der Vereinbarung oder Erhöhung einer*

Arbeitnehmerbeteiligung ist deren Zulässigkeit nach Satzung oder Versicherungsbedingungen der Versorgungseinrichtung und damit die tatsächliche Kostenentlastung des Arbeitgebers.

(2) [1]Beschäftigte, für die andere Sonderregelungen gelten, sind für deren Geltungszeit in der Anwendungsvereinbarung auszunehmen.
[2]Ebenso können Beschäftigte, die ab dem 01. Januar 2008 eingestellt wurden und in die Stufen 1 oder 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe des TV AWO NRW zugeordnet sind, in der Anwendungsvereinbarung ausgenommen werden.

§ 3
Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung

(1) Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung sind:

a) ein Antrag des Arbeitgebers,

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

c) die Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu b).

(2) [1]Die erforderlichen Unterlagen sind:

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

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

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

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

(3) [2]Die erforderlichen Unterlagen nach Absatz 1 Buchstabe b) sind für die Dauer der Anwendungsvereinbarung alljährlich vorzulegen.

§ 4
Inhalt der Anwendungsvereinbarung

[1]In die Anwendungsvereinbarung sind die Gründe, die zu den darin vereinbarten Maßnahmen führen, aufzunehmen. [2]Wird die Anwendungsvereinbarung für einen wirtschaftlich selbstständigen Teil einer Einrichtung abgeschlossen, ist dieser zu bezeichnen und mit einer Liste der von der Anwendungsvereinbarung betroffenen Beschäftigten zu kennzeichnen. [3]Bei einer Änderung der Arbeitsplätze und im Fall von Neubesetzungen ist diese Liste vom Arbeitgeber entsprechend fortzuschreiben und bei Bedarf den Tarifvertragsparteien vorzulegen.

§ 5
Inkrafttreten / Kündigung

(1) Diese Sonderregelung tritt, zeitgleich mit dem TV AWO NRW, am 01. Januar 2008 in Kraft.

(2) Diese Sonderregelung kann unabhängig von der Laufzeit und den Kündigungsfristen des TV AWO NRW von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2008, ohne Nachwirkung gekündigt werden.

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

Ort, Datum
Unterschriften

Tarifvertrag über Regelungen zum Gesundheitsschutz für die Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt in Nordrhein-Westfalen (TV Gesundheitsschutz AWO NRW) vom 1. August 2023

Zwischen

Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.
- vertreten durch den Vorstand -

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
- vertreten durch die Landesbezirksleitung Nordrhein-Westfalen -

wird Folgendes vereinbart:

Präambel

Dieser Tarifvertrag dient der Umsetzung der Vereinbarungen zu einem TV Gesundheitsschutz für die Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt in Nordrhein-Westfalen aus der Tarifeinigung vom 15. Juni 2023. Die in dieser Tarifeinigung ebenfalls vereinbarte Regelung zum Kommen aus dem Frei wird als § 14a in den Tarifvertrag für die Arbeiterwohlfahrt in Nordrhein-Westfalen (TV AWO NRW) vom 5. Januar 2008 aufgenommen. Die weiteren Forderungen aus dem Forderungspapier zu einem TV Gesundheitsschutz vom 13. Oktober 2022 unterliegen bis zu einer Kündigung des TV Gesundheitsschutz der Friedenspflicht und können frühestens ab dem 1. Januar 2026 wieder erhoben werden.

§ 1
Regenerationstag

(1) [1]Beschäftigte haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf 1 Arbeitstag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 23 (Regenerationstag). [2]Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als 5 Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf den Regenerationstag entsprechend. [3]Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 ist das Verhältnis 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 den Regenerationstag 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 Absatz 1 Satz 1:

[1]Der Anspruch reduziert sich auf Null, wenn im Kalenderjahr nicht für mindestens 2 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 § 23 Satz 1 genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 24 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.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Sätze 2 bis 5:

Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass in Anwendung der Berechnungsregelungen der Sätze 2 bis 5 für einen Anspruch auf einen Regenerationstag die Arbeitszeit mindestens in der 2,5-Tage-Woche erbracht werden muss, da sich unterhalb einer 2,5-Tage-Woche ein Bruchteil von weniger als einem halben Regenerationstag errechnet.

Die Tarifparteien verständigen sich auf folgende Berechnungsbeispiele zu den Sätzen 2 bis 5:

5-Tage-Woche: 1 Regenerationstage pro Kalenderjahr (keine Umrechnung)
4-Tage-Woche: 1 Regenerationstage pro Kalenderjahr (4/5 x 1 = 0,8, gerundet 1)
3-Tage-Woche: 1 Regenerationstag pro Kalenderjahr (3/5 x 1 = 0,6, gerundet 1)
2,5-Tage-Woche: 1 Regenerationstag pro Kalenderjahr (2,5/5 x 1 = 0,5, gerundet 1)
2-Tage-Woche: kein Regenerationstag pro Kalenderjahr (2/5 x 1 = 0,4, gerundet 0)
1-Tage-Woche: kein Regenerationstag pro Kalenderjahr (1/5 x 1 = 0,2, gerundet 0)

(2) [1]Bei der Festlegung der Lage des Regenerationstages sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. [2]Der/die Beschäftigte hat den Regenerationstag spätestens 4 Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. [3]Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung des Regenerationstages bis spätestens 2 Wochen vor diesem 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 des Regenerationstages möglich. [5]Ein Regenerationstag, für den im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung nach Satz 1 erfolgt ist, verfällt. [6]Abweichend von Satz 5 verfällt der Regenerationstag, der wegen dringender betrieblicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden ist, spätestens am 30. September des Folgejahres.

Protokollerklärung zu § 1:

Bei dem Regenerationstag handelt es sich nicht um einen Urlaubs-/Zusatzurlaubstag.

§ 2
Inkrafttreten

(1) Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. Januar 2024 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Dezember 2025, schriftlich gekündigt werden.

Ort, Datum
Unterschriften

TV-Ü AWO NRW

Lesefassung
Tarifvertrag
zur Überleitung der Beschäftigten der AWO
in den TV AWO NRW
und zur Regelung des Übergangsrechts
(TV-Ü AWO NRW)

vom 5. Januar 2008

in der Fassung des

1. Änderungstarifvertrages (TV Tariferhöhung 2009) vom 17. Februar 2008;
2. Änderungstarifvertrages vom 01. Januar 2010;
3. Änderungstarifvertrages (TV Tariferhöhung 2010) vom 17. Dezember 2010;
4. Änderungstarifvertrages (TV Tariferhöhung 2012) vom 22. Oktober 2012;
5. Änderungstarifvertrages (TV Tariferhöhung 2015/2016) vom 31. Januar 2015;
6. Änderungstarifvertrages vom 10. März 2016;
7. Änderungstarifvertrages (TV Tariferhöhung 2017/2018) vom 24. August 2017;
8. Änderungstarifvertrages (TV Tarifpflege) vom 24. August 2017;
9. Änderungstarifvertrages (TV Tariferhöhung 2019 – 2021) vom 7. März 2019;
10. Änderungstarifvertrages (TV Tariferhöhung 2021/2022) vom 16. April 2021;
11. Änderungstarifvertrages (TV Tariferhöhung 2023/2024 AWO) vom 1. August 2023.

- gültig ab 1. Januar 2024 -

§ 1
Geltungsbereich

(1) [1]Dieser Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis zu einem Vollmitglied des Arbeitgeberverbandes AWO Deutschland e.V. in NRW über den 31. Dezember 2007 hinaus fortbesteht und die am 01. Januar 2008 unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages TV AWO NRW fallen, für die Dauer des ununterbrochenen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

[2]Wird ein Arbeitgeber erst nach dem 01. Januar 2008 Vollmitglied des Arbeitgeberverbandes AWO Deutschland e.V., so ist Absatz 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des 31. Dezember 2007 das Datum tritt, welches dem Tag des Wirksamwerdens der Vollmitgliedschaft vorausgeht, während das Datum des Wirksamwerdens der Vollmitgliedschaft den 01. Januar 2008 ersetzt.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

In der Zeit bis zum 31. Dezember 2009 sind Unterbrechungen bis zu einem Monat unschädlich.

(2) Nur soweit ausdrücklich bestimmt, gelten die Vorschriften dieses Tarifvertrages auch für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber im Sinne des Absatz 1 nach dem 31. Dezember 2007 beginnt und die unter den Geltungsbereich des TV AWO NRW fallen.

(3) Für geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV, die am 31. Dezember 2007 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 NRW gelten, soweit dieser Tarifvertrag keine abweichenden Regelungen trifft.

§ 2
Ablösung bisheriger Tarifverträge durch den TV AWO NRW

(1) [1]Der TV AWO NRW 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 NRW nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist.

Protokollerklärung zu § 2 Absatz 1:

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

[2]Die Ersetzung erfolgt mit Wirkung vom 01. Januar 2008, soweit kein abweichender Termin bestimmt ist. [3]§ 1 Absatz 1 Unterabsatz 2 gilt entsprechend.
[4]Die von den Vollmitgliedern des Arbeitgeberverbandes AWO Deutschland e.V. abgeschlossenen Tarifverträge sind von den Tarifvertragsparteien hinsichtlich ihrer Weitergeltung zu prüfen und bei Bedarf bis zum 31. März 2009 an den TV AWO NRW anzupassen; die Frist kann von den Tarifvertragsparteien im Einvernehmen mit dem Vollmitglied verlängert werden. [5]Das Recht zur Kündigung der in Satz 1 genannten Tarifverträge bleibt unberührt.

(2) [1]An die Stelle des ÜbgTV BUND West tritt bei Anwendung dieses Tarifvertrages der BMT-AW II vom 01. November 1977 zwischen dem AWO Bundesverband e.V. und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Hauptvorstand vom 01. November 1977 (BMT-AW II), soweit dieser bei einzelnen Arbeitgebern bis zum 31. Dezember 2007 nicht vom ÜbgTV BUND West abgelöst worden ist.
[2]Satz 1 gilt auch für solche Tarifverträge, die vor dem 01. Januar 2008 bei einzelnen Arbeitgebern anstelle des ÜbgTV BUND West oder des BMT-AW II galten.

(3) [1]Sind in Tarifverträgen nach Absatz 2 Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung/Sanierung und/oder Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit

getroffen, findet ab dem 01. Januar 2008 der TV AWO NRW unter Berücksichtigung der materiellen Wirkungsgleichheit dieser Tarifverträge Anwendung. [2]In diesen Fällen ist baldmöglichst die redaktionelle Anpassung der in Satz 1 genannten Tarifverträge vorzunehmen. [3]Bis dahin wird auf der Grundlage der bis zum 31. Dezember 2007 gültigen Regelungen der in Satz 1 genannten Tarifverträge weiter geleistet. [4]Die Überleitung in den TV AWO NRW erfolgt auf der Grundlage des Rechtsstandes vom 31. Dezember 2007. [5]Familienbezogene Entgeltbestandteile richten sich ab dem 01. Januar 2008 nach diesem Tarifvertrag.

§ 3
Überleitung in den TV AWO NRW

[1]Die von § 1 Absatz 1 erfassten Beschäftigten werden am 01. Januar 2008 gemäß den nachfolgenden Regelungen in den TV AWO NRW übergeleitet. [2]§ 1 Absatz 1 Unterabsatz 2 gilt entsprechend.

§ 4
Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen

(1) Für die Überleitung der Beschäftigten wird ihre Vergütungs- bzw. Lohngruppe (§ 2 Absatz 1 ÜbgTV BUND West in Verbindung mit dem Text des ehemaligen § 22 BMT-AW II und dem Text des ehemaligen Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale oder § 22 BMT-AW II und dem Text des ehemaligen Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale) nach der Anlage 1 den Entgeltgruppen des TV AWO NRW zugeordnet.

(2) Beschäftigte, die im Januar 2008 bei Fortgeltung des ÜbgTV BUND West, des BMT-AW II oder tariflicher Regelungen ihrer Arbeitgeber die Voraussetzungen für einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Dezember 2007 höhergruppiert worden.

(3) Beschäftigte, die im Januar 2008 bei Fortgeltung des ÜbgTV BUND West, des BMT-AW II oder tariflicher Regelungen ihrer Arbeitgeber in eine niedrigere Vergütungs- bzw. Lohngruppe eingruppiert worden wären, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Dezember 2007 herabgruppiert worden.

(4) [1]Absatz 1 gilt – nur zum Zwecke der Überleitung – auch für Beschäftigte, die mit Arbeitgebern ohne oder nach Beendigung der Tarifbindung unter Eingruppierung nach § 2 Absatz 1 ÜbgTV BUND West in Verbindung mit dem Text des ehemaligen § 22 BMT-AW II und dem Text des ehemaligen Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale oder § 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.

[2]Beschäftigte, die mit Arbeitgebern ohne oder nach Beendigung der Tarifbindung ohne Eingruppierung ein Entgelt vereinbart haben, sind nur zum Zwecke der Überleitung in die Vergütungs- bzw. Lohngruppe nach § 2 Absatz 1 ÜbgTV BUND West in Verbindung mit dem Text des ehemaligen § 22 BMT-AW II und dem Text des ehemaligen Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale oder § 22 BMT-AW II und dem Text des ehemaligen Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale einzugruppieren, wenn diese Regelungen bei ihrer Einstellung anzuwenden gewesen wären.

Protokollerklärung zu Absatz 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.

§ 5
Vergleichsentgelt

(1) [1]Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle des TV AWO NRW wird für die Beschäftigten nach § 4 ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im Dezember 2007 erhaltenen Bezüge gemäß den Absätzen 2 bis 5 gebildet. [2]Ab dem 01. Januar 2008 werden die Vergleichsentgelte der übergeleiteten Beschäftigten um 3 % erhöht. [3]Ab dem 01. Februar 2009 werden die Vergleichsentgelte um 2,25 % erhöht und ab dem 01. Oktober 2009 um weitere 2,25 %. [4]Ab dem 01. Januar 2011 werden die individuellen Vergleichsentgelte der übergeleiteten Beschäftigten um 1,8 %, ab dem 01. Januar 2012 um weitere 0,5 % und ab dem 01. April 2012 um weitere 0,7 % erhöht. [5]Ab dem 01. Oktober 2012 werden die individuellen Vergleichsentgelte der übergeleiteten Beschäftigten um 3,5%, ab dem 01. Oktober 2013 um weitere 2,0% und ab dem 01. Juli 2014 um weitere 0,8% erhöht. [6]Ab dem 01. Januar 2015 werden die individuellen Vergleichsentgelte der übergeleiteten Beschäftigten um 2,4%, ab dem 01. August 2015 um weitere 1,7% und ab

dem 01. August 2016 um weitere 1,6% erhöht. [7]Ab dem 1. Januar 2017 werden die individuellen Vergleichsentgelte der übergeleiteten Beschäftigten um 2,35% und ab dem 1. November 2017 um weitere 2,4% erhöht. [8]Ab dem 1. Januar 2019 werden die individuellen Vergleichsentgelte der übergeleiteten Beschäftigten um 3,2 %, ab dem 1. April 2020 um weitere 3,6 % und ab dem 1. Dezember 2020 um weitere 0,8 % erhöht. [9]Ab dem 1. Februar 2021 werden die individuellen Vergleichsentgelte der übergeleiteten Beschäftigten um 2,0 %, mindestens aber um 50,00 Euro und ab dem 1. April 2022 um weitere 1,8 % erhöht.*****

(2) [1]Bei Angestellten aus dem Geltungsbereich des ÜbgTV BUND West oder dem BMT-AW II setzt sich das Vergleichsentgelt aus der Grundvergütung, allgemeiner Zulage und Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 zusammen. [2]Ist auch eine andere Person im Sinne von § 26 BMT-AW II oder von § 2 ÜbgTV BUND West in Verbindung mit dem Text des ehemaligen § 26 BMT-AW II jeweils in Verbindung mit § 29 Abschnitt B Absatz 5 BAT ortszuschlagsberechtigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigt, wird nur die Stufe 1 zugrunde gelegt; findet der TV AWO NRW, ein Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst oder ein Tarifwerk wesentlich gleichen Inhalts am 01. Januar 2008 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. [3]Ferner fließen im Dezember 2007 tarifvertraglich zustehende Funktionszulagen insoweit in das Vergleichsentgelt ein, als sie nach dem TV AWO NRW nicht mehr vorgesehen sind. [4]Funktionszulage in diesem Sinne ist nicht die Geriatriezulage (Pflegezulage) gemäß § 14. [5]Erhalten Beschäftigte eine Gesamtvergütung gemäß § 27 BMT-AW II oder § 2 ÜbgTV BUND West in Verbindung mit dem Text des ehemaligen § 27 BMT-AW II, bildet diese das Vergleichsentgelt.
[6]Der Tarifvertrag zur Anpassung des Ortzuschlages an den TVöD für die Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt in NRW vom 05. Januar 2008 bleibt unberührt.

(3) [1]Bei Arbeiterinnen / Arbeitern aus dem Geltungsbereich des ÜbgTV BUND West oder BMT-AW II wird der Monatstabellenlohn als Vergleichsentgelt zugrunde gelegt. [2]Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend. [3]Erhalten Beschäftigte nicht den Volllohn (§ 29 Absatz 1 Buchstabe a BMT-AW II), gilt Absatz 2 Satz 4 entsprechend.

---

* Redaktioneller Hinweis: Zum **1. Juni 2024** wird folgender Satz 10 eingefügt.
[10]Ab dem 1. Juni 2024 werden die individuellen Vergleichsentgelte der übergeleiteten Beschäftigten um 200,00 Euro und weitere 5,5 %, mindestens aber um 340,00 Euro erhöht.

(4) [1]Beschäftigte, die im Januar 2008 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 2007 erfolgt. [2]§ 4 Absatz 2 und 3 gilt bei der Bemessung des Vergleichsentgelts entsprechend.

Protokollerklärung zu § 5 Absatz 4:

Fällt bei Angestellten, bei denen sich bisher die Grundvergütung nach § 24 BMT-AW II bestimmt, im Januar 2008 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 Absatz 5:

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

(6) [1]Für Beschäftigte, die nicht für alle Tage im Dezember 2007 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten. [2]§ 4 Absatz 4 gilt entsprechend.

§ 6
Stufenzuordnung der Beschäftigten

(1) [1]Beschäftigte werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet; mindestens der Stufe 1.

[2]Zum 01. Januar 2010 steigen die Angestellten in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf.

[3]Zum 01. Januar 2010 steigen die Arbeiterinnen / Arbeiter entsprechend ihrer Beschäftigungszeit in die Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe auf, die sie

erreicht hätten, wenn die Entgelttabelle des TV AWO NRW bereits seit Beginn ihrer Beschäftigungszeit gegolten hätte; mindestens jedoch in die nächst höhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe.

[4]Abweichend von den Unterabsätzen 2 und 3 steigen Beschäftigte, die nach Satz 1, Halbsatz 2 der Stufe 1 zugeordnet werden, am 01. Januar 2009 in die Stufe 2 auf, wenn sie bei ihrer Einstellung über eine einschlägige Berufserfahrung von einem Jahr verfügten. [5]Dies gilt auch für Beschäftigte, deren individuelle Zwischenstufe nach Satz 1 zwischen den Stufen 1 und 2 ihrer Entgeltgruppe liegt.

[6]Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV AWO NRW.

(2) [1]Werden Beschäftigte vor dem 01. Januar 2010 höhergruppiert (nach § 8 Absatz 1, § 9 Absatz 3 Buchstabe 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 NRW. [2]Werden Beschäftigte vor dem 01. Januar 2010 herabgruppiert, werden sie in der niedrigeren Entgeltgruppe derjenigen individuellen Zwischenstufe zugeordnet, die sich bei Herabgruppierung im Dezember 2007 ergeben hätte; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach Absatz 1 Satz 2 und 3.

[3]Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe, werden Beschäftigte abweichend von Absatz 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. [4]Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. [5]Im Übrigen gilt Absatz 2 entsprechend. [6]Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

[7]Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV AWO NRW.

*Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 6:**

Die individuelle Endstufe verändert sich ab dem 1. Februar 2021 um 2,0 %, mindestens aber um 50,00 Euro und ab dem 1. April 2022 um 1,8 %.

§ 7
– unbesetzt –

§ 8
Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege für Angestellte

(1) [1]Aus dem Geltungsbereich des ÜbgTV BUND West oder des BMT-AW II in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Beschäftigte, die am 01. Januar 2008 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des TV AWO NRW eingruppiert. [2]Abweichend von Satz 1 erfolgt die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 5, wenn die Angestellten 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 II übergeleitet worden sind. [3]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.

[4]Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht in den Fällen des § 4 Absatz 2. [5]Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 01. Januar 2010, gilt – gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Satzes 2 – § 6 Absatz 2 Satz 1 entsprechend.

---

* Redaktioneller Hinweis: Die Protokollerklärung zu § 6 Absatz 2 S. 6 entfällt zum **1. Juni 2024**.

(2) [1]Aus dem Geltungsbereich des ÜbgTV BUND West in eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitete Angestellte, die am 01. Januar 2008 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 01. Februar 2008 und dem 31. Dezember 2009 höhergruppiert worden wären, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert 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. [2]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.

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

Niederschriftserklärung zu § 8 Absatz 2:

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

(3) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 gelten die Absätze 1 bzw. 2 entsprechend für übergeleitete Angestellte, die bei Fortgeltung des ÜbgTV BUND West oder des BMT-AW II bis spätestens 31. Dezember 2009 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 Absatz 3 auch dann statt, wenn die erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach dem 31. Dezember 2009 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) Aus dem Geltungsbereich des ÜbgTV BUND West oder des BMT-AW II übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Dezember 2007 nach der Vergütungsordnung zum BMT-AW II eine Vergütungsgruppenzulage zusteht, erhalten in der Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet werden, eine Besitzstandszulage in Höhe der Vergütungsgruppenzulage.

(2) [1]Aus dem Geltungsbereich des ÜbgTV BUND West oder des BMT-AW II übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Dezember 2007 eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Bewährungs- und Fallgruppenaufstieg erreicht hätten, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem ihnen die Zulage nach bisherigem Recht zugestanden hätte, eine Besitzstandszulage. [2]Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 31. Dezember 2007 zugestanden hätte. [3]Voraussetzung ist, dass

- am 01. Januar 2008 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, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.

(3) Für aus dem Geltungsbereich des ÜbgTV BUND West oder des BMT-AW II übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Dezember 2007 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 2007 noch nicht erreicht haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des TV AWO NRW eingruppiert; § 8 Absatz 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 2007 bereits erfolgt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 01. Januar 2008 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss.

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

Protokollerklärung zu § 8 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 Satz 2 sowie § 9 Absatz 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

[1]Beschäftigte, denen am 31. Dezember 2007 eine Zulage nach § 2 ÜbgTV BUND West i.V.m. dem ehemaligen Text des § 22c BMT-AW II zusteht, erhalten nach Überleitung in den TV AWO NRW eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre. [2]Wird die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 31. Dezember 2009 hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 01. Januar 2010 die Regelungen des TV AWO NRW über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit Anwendung. [3]Für eine vor dem 01. Januar 2008 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am

* Redaktioneller Hinweis: Zum **1. Juni 2024** wird folgende Protokollerklärung eingefügt:
Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:
Die Besitzstandszulage wird zum 1. Juni 2024 um 11,5 % erhöht.

31. Dezember 2007 wegen der zeitlichen Voraussetzungen des § 2 ÜbgTV BUND West i.V.m. dem ehemaligen Text des § 22c Absatz 1 bzw. Absatz 2 BMT-AW II noch keine Zulage gezahlt wird, gelten die Sätze 1 und 2 ab dem Zeitpunkt entsprechend, zu dem nach bisherigem Recht die Zulage zu zahlen gewesen wäre. [4]Die Sätze 1 bis 3 gelten bei besonderen tarifvertraglichen Vorschriften über die vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten entsprechend.

Niederschriftserklärung zu § 10:

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

§ 11
Kinderbezogene Entgeltbestandteile

(1) [1]Für im Dezember 2007 berücksichtigte Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile des ÜbgTV BUND West oder des BMT-AW II in der für Dezember 2007 zustehende 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. [2]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. [3]Die Änderung der Kindergeldberechtigung hat die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. [4]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 2007 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt.

(2) [1]§ 28 Absatz 2 TV AWO NRW ist anzuwenden. [2]Die Besitzstandszulage nach Absatz 1 Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

[3]Ansprüche nach Absatz 1 können für Kinder ab dem vollendeten 16. Lebensjahr durch Vereinbarung mit der/dem Beschäftigten abgefunden werden.*

(3) Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für

a) zwischen dem 01. Januar 2008 und dem 30. Juni 2008 geborene Kinder der übergeleiteten Beschäftigten,

b) die Kinder von bis zum 31. März 2008 in ein Arbeitsverhältnis übernommenen Auszubildenden, Kranken- und Altenpflege- und Hebammenschülerinnen, sowie Praktikantinnen und Praktikanten aus tarifvertraglich geregelten Beschäftigungsverhältnissen, soweit diese Kinder vor dem 01. Juli 2008 geboren sind.

§ 12
Vermögenswirksame Leistungen

An Beschäftigte, die am 31. Dezember 2007 für eine Anlage nach § 2 ÜbgTV BUND West in Verbindung mit dem ehemaligen Text des § 49 BMT-AW II oder nach § 49 BMT-AW II Leistungen nach § 2 ÜbgTV BUND West in Verbindung mit dem ehemaligen Text des § 48 BMT-AW II oder nach § 48 BMT-AW II erhalten, wird diese Leistung in der am 31. Dezember 2007 bestehenden Höhe bis zur Beendigung der Anlage weiter gezahlt.

§ 13
Krankengeldzuschuss

Beschäftigte, die am 01. Januar 2008 wegen derselben, schon am 31. Dezember 2007 bestehenden Krankheit arbeitsunfähig sind, erhalten für die Dauer der ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit den Zuschuss nach § 24 Absatz 4 Satz 2 TV AWO NRW nach den Regelungen des § 31 BMT-AW II.

---

* Redaktioneller Hinweis: Zum **1. Juni 2024** wird folgende Protokollerklärung eingefügt:
Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:
Die Besitzstandszulage wird zum 1. Juni 2024 um 11,5 % erhöht.

Protokollerklärung zu § 13:

Dies gilt unabhängig davon, ob am 31. Dezember 2007 noch Entgeltfortzahlung oder schon Krankengeldzuschuss gezahlt wurden.

§ 14
Geriatriezulage

(1) Die Geriatriezulage (Pflegezulage) gemäß Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale, Teil II B. Pflegepersonal in Anstalten und Heimen, Protokollerklärung Nummer 1 Absatz 1 zum BMT-AW II in Höhe von 46,02 Euro (früher: 90,00 DM) wird in der Zeit vom 01. Januar 2008 bis 31. Dezember 2009 nicht gezahlt.

(2) [1]Ab dem 01. Januar 2010 wird die in Absatz 1 genannte Zulage an alle Beschäftigten, die als Pflegefachkräfte oder Pflegehilfskräfte am 31. Dezember 2007 bereits beschäftigt waren und am 01. Januar 2010 weiter beschäftigt sind und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, wieder monatlich gezahlt. [2]Beschäftigte, deren Beschäftigungsverhältnis nach dem 31. Dezember 2007 begonnen hat, erhalten diese Zulage monatlich ab dem 01. Januar 2010, wenn sie als Pflegefachkräfte beschäftigt werden und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen.

Protokollerklärung zu § 14 Absatz 2:

Pflegefachkräfte sind Fachkräfte in der Gesundheits- und Krankenpflege sowie in der Altenpflege mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung. Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfer, Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen und Gesundheits- und Krankenpflegehelfer sowie vergleichbare Hilfskräfte sind keine Fachkräfte.

§ 15
Abgeltung

Durch Vereinbarung mit den Beschäftigten können Entgeltbestandteile aus Besitzständen, ausgenommen für Vergütungsgruppenzulagen, pauschaliert bzw. abgefunden werden.
§ 11 Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt.

§ 16
Eingruppierung

(1) [1]Bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TV AWO NRW (mit Entgeltordnung) gelten § 2 ÜbgTV BUND West i.V.m. dem Text der ehemaligen §§ 22 und 22a BMT-AW II einschließlich des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II bzw. die §§ 22 und 22a BMT-AW II einschließlich des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II über den 31. Dezember 2007 hinaus fort. [2]Diese Regelungen finden auf übergeleitete und ab dem 01. Januar 2008 neu eingestellte Beschäftigte im jeweiligen bisherigen Geltungsbereich nach Maßgabe dieses Tarifvertrages Anwendung. [3]§ 14 bleibt unberührt. [4]An die Stelle der Begriffe Vergütung und Lohn tritt der Begriff Entgelt.

(2) Abweichend von Absatz 1 gilt § 2 ÜbgTV i.V.m. dem ehemaligen Text des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II oder der Tarifvertrag über Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II nicht für ab dem 01. Januar 2008 in Entgeltgruppe 1 TV AWO NRW neu eingestellte Beschäftigte.

(3) [1]Mit Ausnahme der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 sind alle zwischen dem 01. Januar 2008 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Eingruppierungen) vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. [2]Dies gilt nicht für Aufstiege gemäß § 8 Absatz 1 Satz 1 und 2 und Absatz 3 erste Alternative.

(4) [1]Anpassungen der Eingruppierung auf Grund des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung erfolgen mit Wirkung für die Zukunft. [2]Bei Rückgruppierungen, die in diesem Zusammenhang erfolgen, sind finanzielle Nachteile im Wege einer nicht dynamischen Besitzstandszulage auszugleichen, solange die Tätigkeit ausgeübt wird. [3]Die Besitzstandszulage vermindert sich nach dem 01. Januar 2010 bei jedem Stufenaufstieg um die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der neuen Stufe; bei Neueinstellungen (§ 1 Absatz 2) vermindert sich die Besitzstandszulage jeweils um den vollen Unterschiedsbetrag. [4]Die Grundsätze korrigierender Rückgruppierung bleiben unberührt.

(5) [1]Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege gibt es ab dem 01. Januar 2008 nicht mehr; §§ 8 und 9 und bleiben unberührt. [2]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 Absatz 4 gilt entsprechend.

Protokollerklärung zu § 16 Absatz 5:

Für den Fall, dass für den TV-Ü im Bereich des KAV Nordrhein-Westfalen eine abweichende Regelung vereinbart wird, vereinbaren die Tarifvertragsparteien die unverzügliche Aufnahme von Nachverhandlungen für die Vollmitglieder des Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. in Nordrhein-Westfalen.

(6) In der Zeit zwischen dem 01. Januar 2008 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung erhalten Beschäftigte, denen ab dem 01. Januar 2008 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.

(6a) Beschäftigte in Entgeltgruppe 6 bei Tätigkeiten entsprechend Vergütungsgruppe VI mit Aufstieg nach Vergütungsgruppe Vc, die bis zum 31. Dezember 2016 Anspruch auf eine Zulage gemäß § 16 Absatz 6a in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung hatten, werden mit Wirkung zum 1. Januar 2017 in die Entgeltgruppe 8 eingruppiert. [2]Abweichend von § 21 Absatz 4 TV AWO NRW erfolgt die Höhergruppierung unter Beibehaltung der in Entgeltgruppe 6 erreichten Stufe und der darin zurückgelegten Stufenlaufzeit. [3]Für Einstellungen ab dem 1. Januar 2017 erfolgt eine entsprechende Eingruppierung gemäß Satz 1, wenn die Beschäftigten bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechtes einen Anspruch auf Zulage gemäß § 16 Absatz 6a) erworben hätten. [4]Die Zahlung einer Zulage gemäß § 16 Absatz 6a) in der Fassung bis zum 31. Dezember 2016 erfolgt neben der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 8 nicht.

Niederschriftserklärung zu § 16 Absatz 6a):

§ 16 Absatz 6a) in der bis zum 31. Dezember 2016 geltenden Fassung lautete:

(6a) [1]In der Zeit zwischen dem 1. Januar 2011 und dem Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung gemäß § 17 TV AWO NRW, erhalten die ab dem 1. Januar 2008 eingestellten Erzieher und Erzieherinnen, die als Fachkräfte in nach dem KiBiz finanzierten Einrichtungen beschäftigt werden und in EG 6 eingruppiert sind, eine monatliche Zulage ab dem 1. Januar 2015 in Höhe von 120 Euro; ab dem 1. Januar

2016 in Höhe von 130 Euro. [2]Erzieher und Erzieherinnen, die in nicht nach dem KiBiz finanzierten Einrichtungen beschäftigt werden, erhalten ab dem 1. Januar 2016 bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung gemäß § 17 TV AWO NRW bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen nach Satz 1 eine Zulage in Höhe von 65 Euro; ab dem 1. Januar 2017 in Höhe von 130 Euro. [3]Satz 2 gilt nicht für Beschäftigte, die in Angeboten der offenen Ganztagsschule (OGS-Bereich) beschäftigt sind. [4]Teilzeitbeschäftigte erhalten die monatlichen Zulagen gemäß Satz 1 oder Satz 2 in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

Protokollerklärungen zu Absatz 6a:

1. *[1]Ab dem 1. Januar 2016 erhalten auch die schon vor dem 1. Januar 2008 eingestellten, aber erst nach dem 31. Dezember 2007 als Fachkräfte beschäftigten und in EG 6 eingruppierten Erzieher und Erzieherinnen die Zulagen nach Satz 1 oder Satz 2. [2]Satz 3 bleibt unberührt.*

2. *[1]Beschäftigte, die tariflich in EG 6 eingruppiert sind und als Erzieher oder Erzieherinnen beschäftigt werden, haben ab dem 1. Januar 2016 Anspruch auf die Zulage nach Satz 1 oder Satz 2 auch dann, wenn sie keine Erzieher oder Erzieherinnen mit staatlicher Anerkennung sind. [2]Satz 3 bleibt unberührt.*

(6b) [1]Pädagogische Fachkräfte sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die in der Entgeltgruppe 6 eingruppiert und in Angeboten der offenen Ganztagsschule (OGS-Bereich) beschäftigt sind, erhalten eine Zulage in Höhe von 110,00 Euro monatlich; die Zulage erhöht sich ab dem 1. Juli 2022 auf 130,00 Euro monatlich. [2]Die Zulage wird bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung gezahlt. [3]Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zulage in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

(6c) [1]Abweichend von Absatz 1 sind Kinderpfleger*innen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben und in KiBiz-finanzierten Einrichtungen beschäftigt sind, mit Wirkung zum 1. August 2021 in die Entgeltgruppe 5 eingruppiert. [2]Abweichend von § 21 Absatz 4 TV AWO NRW erfolgt die Höhergruppierung der am 31. Juli 2021 schon und am

1. August 2021 noch nach Satz 1 Beschäftigten unter Beibehaltung der in der bisherigen Entgeltgruppe erreichten Stufe und der darin zurückgelegten Stufenlaufzeit.

Protokollerklärung zu Absatz 6c:

*[1]Sozialassistent*innen mit abgeschlossener 2-jähriger Ausbildung, die in KiBiz-finanzierten Einrichtungen beschäftigt werden, sind Kinderpfleger*innen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung, die in KiBiz-finanzierten Einrichtungen beschäftigt werden, gleichgestellt. [2]Ebenso gleichgestellt sind Beschäftigte mit abgeschlossener, mindestens 2-jähriger, gleichwertiger Ausbildung, die auf Arbeitsplätzen von Kinderpfleger*innen beschäftigt werden, soweit und solange sie aufgrund der Personalverordnung im KiBiz als gleichwertige Ergänzungskräfte anerkannt sind.*

(7) Für Eingruppierungen zwischen dem 01. Januar 2008 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 NRW zugeordnet.

Protokollerklärung zu § 16 Absatz 7:

Bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung verständigen sich die Tarifvertragsparteien zwecks besserer Übersichtlichkeit für die Zuordnung der neu eingestellten Beschäftigten gemäß der Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst (AW-KrT) auf eine Anwendungstabelle gemäß Anlage 3; dies gilt auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 2. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass diese Anwendungstabelle – insbesondere die Bezeichnung der Entgeltgruppen – keinen Vorgriff auf die Verhandlungen zur neuen Entgeltordnung darstellt.

(8) Die Absätze 1 bis 7 gelten für besondere tarifvertragliche Vorschriften über die Eingruppierungen entsprechend.

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 2010 keine einvernehmliche Lösung vereinbart werden, so erfolgt ab dem 01. April 2010 bis zum Inkrafttreten der Entgeltordnung die einheitliche Eingruppierung aller ab dem 01. 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 2007

(1) [1]Wird übergeleiteten Beschäftigten in der Zeit zwischen dem 01. Januar 2008 und dem 31. Dezember 2009 erstmalig außerhalb von § 10 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen, findet der TV AWO NRW Anwendung. [2]Sind Beschäftigte in eine individuelle Zwischenstufe übergeleitet worden, gilt für die Bemessung der persönlichen Zulage § 6 Absatz 2 Satz 1 und 2 entsprechend. [3]Bei Überleitung in eine individuelle Endstufe gilt § 6 Absatz 3 Satz 2 entsprechend.

(2) Bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TV AWO NRW gilt – auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 2 – § 18 TV AWO NRW 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 Absatz 2 BMT-AW II oder dem Text des ehemaligen § 22 Absatz 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 01. Januar 2008 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, folgende Tabellenwerte:

ab dem 1. April 2022

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
2.209,73	2.449,58	2.535,79	2.651,79	2.732,36	2.792,41

Redaktioneller Hinweis: Ab dem **1. Juni 2024** gelten folgende Tabellenwerte:

ab dem 1. Juni 2024

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
2.549,73	2.795,31	2.886,26	3.008,64	3.093,64	3.156,99

---

§ 19
Abrechnung unständiger Bezügebestandteile

Bezüge für Arbeitsleistungen bis zum 31. Dezember 2007, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, werden nach den bis dahin jeweils geltenden Regelungen abgerechnet, als ob das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31. Dezember 2007 beendet worden wäre.

§ 19a
Besondere Regelungen hinsichtlich der Stufenlaufzeit für nach dem 1. Januar 2008 eingestellte Beschäftigte

(1) [1]Nach dem 1. Januar 2008 eingestellte Beschäftigte, die aufgrund der in § 20 Absatz 3 Satz 2 in der bis zum 31.12.2023 geltenden Fassung geregelten 2-jährigen Stufenverlängerung am 1. Januar 2024 bereits seit mindestens 4 Jahren in der Stufe 3 sind, steigen zum 1. Januar 2024 in die Stufe 4 auf.

(2) [1]Nach dem 1. Januar 2008 eingestellte Beschäftigte, die aufgrund der in § 20 Absatz 3 Satz 2 in der bis zum 31.12.2023 geltenden Fassung geregelten 2-jährigen

Stufenverlängerung am 1. Januar 2024 bereits seit mindestens 3 Jahren in der Stufe 3 sind, steigen zum 1. Januar 2025 in die Stufe 4 auf.

(3) Sofern die Stufenlaufzeit der Beschäftigten nach Absätzen 1 oder 2 in der Stufe 3 aufgrund anderer tariflicher Regelungen zusätzlich verlängert ist oder in der Stufe 3 tariflich eine abweichende Stufenlaufzeit geregelt ist, wird der Wegfall der 2-jährigen Stufenverlängerung bei dem Aufstieg in die Stufe 4 entsprechend berücksichtigt.

(4) Für die Stufenzuordnung gemäß den Absätzen 1 bis 3 gilt, dass die Stufenlaufzeit in der Stufe 4 jeweils neu zu laufen beginnt.

§ 20
In-Kraft-Treten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2008 in Kraft.

(2) [1]Der Tarifvertrag kann ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden, frühestens zum 31. März 2010. [2]Die §§ 16, 18 einschließlich Anlagen können ohne Einhaltung einer Frist, jedoch nur insgesamt, schriftlich gekündigt werden, frühestens zum 31. Mai 2023; die Nachwirkung dieser Vorschriften wird ausgeschlossen.

Ort, Datum
Unterschriften

Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 31. Dezember 2007 / 01. Januar 2008 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
		7 mit ausstehendem Aufstieg nach 8 und 8a

7	-	7a
		7 mit ausstehendem Aufstieg nach 7a
		7 nach Aufstieg aus 6
		6 mit ausstehendem Aufstieg nach 7 und 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 und 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 und 5a
4	-	4a
		4 mit ausstehendem Aufstieg nach 4a
		4 nach Aufstieg aus 3
		3 mit ausstehendem Aufstieg nach 4 und 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 aus 3 und 3a
2 Ü	-	2a
		2 mit ausstehendem Aufstieg nach 2a
		2 nach Aufstieg aus 1
		1 mit ausstehendem Aufstieg nach 2 und 2a
2	IXa	1a (keine Stufe 6)
	IX mit ausstehendem Aufstieg nach IXa oder VIII	1 mit ausstehendem Aufstieg nach 1 a (keine Stufe 6)
	IX nach Aufstieg aus X (keine Stufe 6)	
	X (keine Stufe 6)	

Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 01. Januar 2008 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 Hochschulausbildung voraussetzen (II mit und ohne Aufstieg nach Ib) 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 und 7a
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	-	2 mit Aufstieg nach 2a
		1 mit Aufstieg nach 2 und 2a
2	IXa mit Aufstieg nach VIII	1 mit Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)
	IX mit Aufstieg nach aus IXa oder VIII	
	X (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-A AWO NRW

Lesefassung
Tarifvertrag
für die Auszubildenden
der Arbeiterwohlfahrt in NRW
(TV-A AWO NRW)

vom 5. Januar 2008

in der Fassung des

1. Änderungstarifvertrages (TV Tariferhöhung 2009) vom 17. Februar 2008;
2. Änderungstarifvertrages vom 01. Januar 2010;
3. Änderungstarifvertrages (TV Tariferhöhung 2010) vom 17. Dezember 2010;
4. Änderungstarifvertrages (TV Tariferhöhung 2012) vom 22. Oktober 2012;
5. Änderungstarifvertrages (TV Tariferhöhung 2015/2016) vom 31. Januar 2015;
7. Änderungstarifvertrages (TV Tariferhöhung 2017/2018) vom 24. August 2017;
8. Änderungstarifvertrages (TV Tarifpflege) vom 24. August 2017;
9. Änderungstarifvertrages (TV Tariferhöhung 2019 – 2021) vom 7. März 2019;
10. Änderungstarifvertrages (TV Tariferhöhung 2021/2022 AWO NRW) vom 16. April 2021;
11. Änderungstarifvertrages vom 19. Mai 2022;
12. Änderungsvertrages (TV Tariferhöhung 2023/2024) vom 1. August 2023.

- gültig ab 1. August 2023 -

§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Personen, die bei Vollmitgliedern des Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. mit Sitz in Nordrhein-Westfalen ausgebildet werden,

a) in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf;

b) als Schülerinnen / Schüler

- in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege, Altenpflege;

- in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur / zum staatlich anerkannten Erzieherin / Erzieher,

- in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur / zum staatlich geprüften Kinderpflegerin / Kinderpfleger,

- in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur / zum staatlich anerkannten Heilerziehungspflegerin / Heilerziehungspfleger,

- zur Pflegefachassistenz nach der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung Pflegefachassistenz – PflfachassAPrV,

c) als Auszubildende in der Pflege nach dem Gesetz über Pflegeberufe (Pflegeberufegesetz).

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

a) Schülerinnen / Schüler in der Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe, sowie für Schülerinnen / Schüler für den Beruf der / des Logopädin / Logopäden, Audiometristin / Audiometristen oder Orthoptistin / Orthoptisten,

b) Praktikantinnen / Praktikanten und Volontärinnen / Volontäre,

c) körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, die aufgrund ihrer Behinderung in besonderen Ausbildungswerkstätten, Berufsförderungswerkstätten oder Einrichtungen ausgebildet werden,

d) Teilnehmende in Maßnahmen der geförderten assistierten Ausbildung gemäß § 75 SGB III.

§ 2
Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

(1) Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufes mindestens Angaben enthält über

a) die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,

b) Beginn und Dauer der Ausbildung,

c) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit,

d) Dauer der Probezeit,

e) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgeltes,

f) Dauer des Urlaubes,

g) Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,

h) die Geltung dieses Tarifvertrages sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die für das Ausbildungsverhältnis einschlägigen Betriebsvereinbarungen.

(2) [1]Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. [2]Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

(3) Im Übrigen gelten für den Abschluss des Ausbildungsvertrages die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) sowie die jeweiligen Ausbildungsgesetze für die Gesundheits- und Krankenpflege, die Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und die Altenpflege.

§ 3
Probezeit, Kündigung

[1]Die Probezeit beträgt für unter § 1 Absatz 1 Buchst. a) fallende Ausbildungsverhältnisse und für Ausbildungsverhältnisse zur Pflegefachassistenz vier Monate und für unter § 1 Absatz 1 Buchst. b) (mit Ausnahme der Ausbildungsverhältnisse zur Pflegefachassistenz) und Buchst. c) fallende Ausbildungsverhältnisse sechs Monate. [2]Während dieser Ausbildungszeit kann das Ausbildungsverhältnis vom Auszubildenden und vom Ausbilder ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden.

§ 4
Ärztliche Untersuchung

(1) [1]Auszubildende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eins Amts- oder Betriebsarztes nachzuweisen. [2]Für Auszubildende die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) fallen, ist ergänzend § 32 Absatz 1 JArbSchG zu beachten.

(2) [1]Der Ausbildende ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Auszubildende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. [2]Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. [3]Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Ausbildende.

(3) Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen oder auf ihren Antrag bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ärztlich zu untersuchen.

§ 5
Schweigepflicht, Nebentätigkeit

(1) Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren, wie die Beschäftigten des Ausbildenden.

(2) [1]Nebentätigkeiten, die üblicherweise nur gegen Entgelt erbracht werden, dürfen nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung des Ausbildenden aufgenommen oder fortgesetzt werden. [2]Der Ausbildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen des Auszubildenden oder berechtigte Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen.

Protokollerklärung zu § 5 Absatz 2:

Die Notwendigkeit einer Genehmigung zur Fortsetzung der Nebentätigkeit bezieht sich nur auf eine bei Beginn der Ausbildung bereits ausgeübte Nebentätigkeit. Zur Fortsetzung einer genehmigten Nebentätigkeit während der Dauer der Ausbildung benötigt die/der Auszubildende keine Genehmigung des Ausbildenden.

§ 6
Personalakten

(1) [1]Die Auszubildenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. [2]Sie können das Recht auf Einsicht durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen.

(2) Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

(3) [1]Beurteilungen sind den Auszubildenden unverzüglich bekanntzugeben. [2]Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

§ 7
Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 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 NRW vom 05. Januar 2008 über die Arbeitszeit.

(2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildung zu geben.

(3) [1]An Tagen, an denen Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden. [2]Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. [3]Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird.

(4) [1]Auszubildende dürfen an Sonntagen und Feiertagen sowie in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.

[2]Minderjährige Auszubildende sowie Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr dürfen an Sonntagen und Feiertagen und in der Nacht nicht eingesetzt werden. [3]Auszubildende im zweiten Ausbildungsjahr dürfen an Wochenfeiertagen nicht eingesetzt werden.

[4]Unmittelbar vor und nach der theoretischen Ausbildung im Blockunterricht ist kein Einsatz am Wochenende zulässig.

[5]Ein Einsatz von Auszubildenden in der Nacht ist im dritten Ausbildungsjahr zulässig. [6]Ein Einsatz im zweiten Ausbildungsjahr in der Nacht ist nur ausnahmsweise und nur mit Zustimmung des Auszubildenden zulässig.
[7]Der Einsatz entspricht nur dem Ausbildungszweck, wenn die Auszubildenden zusätzlich zur Anzahl der regelmäßig geplanten Beschäftigten eingesetzt werden und eine Anleitung durch eine Fachkraft sichergestellt ist.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Die Tarifparteien stellen klar, dass ein Einsatz von volljährigen Auszubildenden an Sonntagen und Feiertagen sowie in der Nacht im dritten Ausbildungsjahr dem Ausbildungszweck nicht wiederspricht.

(4a) § 7 Absatz 4 Sätze 2 und 3 finden auf volljährige Auszubildende zur Pflegefachkraft keine Anwendung, sofern diese vor Beginn ihrer Ausbildung als Pflegehelfer/innen tätig waren und die Ausbildung nach dem Programm WEGEBAU bzw. an dessen Stelle tretenden Maßnahmen gefördert wird.

(4b) Im Rahmen der Ausbildung zur Pflegefachassistenz ist abweichend von Absatz 4 Satz 2 ein Einsatz an Sonntagen, Feiertagen und in der Nacht zulässig, sofern der Einsatz dem Ausbildungszweck entspricht.

(5) [1]Auszubildende dürfen nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Mehrarbeit herangezogen und nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden. [2]§§ 21, 23 JArbSchG und § 17 Absatz 3 BBiG bleiben unberührt.

§ 7a
Sonderregelungen für die generalistische Ausbildung in der Pflege

(1) [1]Abweichend von § 7 Absatz 1 und Absatz 4 richtet sich für die Dauer der im Rahmen der generalistischen Ausbildung zur/zum Pflegefachfrau/Pflegefachmann vorgesehenen Pflichteinsätze der praktischen Ausbildung bei Dritten die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit einschließlich deren Verteilung auf die einzelnen Wochentage und der Pausen nach den bei den Dritten geltenden Bestimmungen. [2]§ 7 Absatz 4 Satz 1 und Satz 4 bleiben unberührt und gelten auch im Dritteinsatz.

(2) [1]Der/die Auszubildende ist verpflichtet, die tägliche Ausbildungszeit während des Einsatzes bei dem Dritten zu dokumentieren. [2]Nach Beendigung des Einsatzes bei dem Dritten wird eine über die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit nach § 7 Absatz 1 hinausgehende, dokumentierte Arbeitszeit - sofern bei dem Dritten nicht ausgeglichen – durch Freizeit oder Entgelt ausgeglichen. [3]Findet kein Freizeitausgleich statt, erhält die/ der Auszubildende je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden

Anteils des monatlichen Ausbildungsentgeltes (§ 8) ausgezahlt. [4]§ 8 Absätze 4 und 5 gelten auch für die Zeiten des Einsatzes bei Dritten.

§ 8
Ausbildungsentgelte, Schichtzulagen, Zeitzuschläge

(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende (BBiG) in verwaltenden oder kaufmännischen Berufen

ab dem 1. April 2022	
im ersten Ausbildungsjahr	1.061,14 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.112,91 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	1.160,43 Euro,
im vierten Ausbildungsjahr	1.226,34 Euro.

Redaktioneller Hinweis: ab dem **1. Juni 2024** wird der Absatz 1 wie folgt gefasst:

(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende (BBiG) in verwaltenden oder kaufmännischen Berufen

ab dem 1. Juni 2024	
im ersten Ausbildungsjahr	1.211,14 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.262,91 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	1.310,43 Euro,
im vierten Ausbildungsjahr	1.376,34 Euro.

(1a) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende (BBiG) in anderen Berufen

ab dem 1. April 2022	
im ersten Ausbildungsjahr	1.061,14 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.112,91 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	1.160,43 Euro,
im vierten Ausbildungsjahr	1.226,34 Euro.

Redaktioneller Hinweis: ab dem **1. Juni 2024** wird der Absatz 1a wie folgt gefasst:

(1a) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende (BBiG) in anderen Berufen

ab dem 1. Juni 2024	
im ersten Ausbildungsjahr	1.211,14 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.262,91 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	1.310,43 Euro,
im vierten Ausbildungsjahr	1.376,34 Euro

(2) Davon abweichend beträgt das monatliche Ausbildungsentgelt für

- Schülerinnen / Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, der Entbindungspflege, der Altenpflege,
- in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur / zum staatlich anerkannten Erzieherin / Erzieher nach landesrechtlichen Regelungen,
- in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur / zum staatliche anerkannten Heilerziehungspflegerin / Heilerziehungspfleger nach landesrechtlichen Regelungen,
- für Auszubildende in der Pflege nach dem Gesetz über Pflegeberufe (Pflegeberufegesetz)

ab dem 1. April 2022	
im ersten Ausbildungsjahr	1.194,11 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.255,91 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	1.357,88 Euro.

Redaktioneller Hinweis: Absatz 2 lautet ab dem **1. Juni 2024** wie folgt:

(2) Davon abweichend beträgt das monatliche Ausbildungsentgelt für

- Schülerinnen / Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, der Entbindungspflege, der Altenpflege,
- in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Erzieherin / zum Erzieher nach landesrechtlichen Regelungen,

- für Auszubildende in der Pflege nach dem Gesetz über Pflegeberufe (Pflegeberufegesetz)

ab dem 1. Juni 2024

im ersten Ausbildungsjahr	1.344,11 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.405,91 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	1.507,88 Euro.

(2a) Abweichend von Absatz 1, 1a und 2 beträgt das monatliche Ausbildungsentgelt für Schülerinnen / Schüler zur Pflegefachassistenz

ab dem 1. April 2023	1.061,14 Euro.

Redaktioneller Hinweis: Absatz 2a lautet ab dem **1. Juni 2024** wie folgt:

(2a) Abweichend von Absatz 1, 1a und 2 beträgt das monatliche Ausbildungsentgelt für Schülerinnen / Schüler zur Pflegefachassistenz

ab dem 1. Juni 2024	1.211,14 Euro.

(2b) Das monatliche Ausbildungsentgelt für Schülerinnen / Schüler in der praxisintegrierten Ausbildung zur / zum staatlich geprüften Kinderpflegerin / Kinderpfleger beträgt

ab dem 1. April 2023

im ersten Ausbildungsjahr	1.061,14 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.112,91 Euro.

Redaktioneller Hinweis: Absatz 2a lautet ab dem **1. Juni 2024** wie folgt:

(2b) Abweichend von Absatz 1, 1a, 2 und 2a beträgt das monatliche Ausbildungsentgelt für Schülerinnen / Schüler in der praxisintegrierten Ausbildung zur / zum staatlich geprüften Kinderpflegerin / Kinderpfleger

ab dem 1. Juni 2024

im ersten Ausbildungsjahr	1.211,14 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.262,91 Euro.

---

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

(4) [1]Auszubildende, die die Voraussetzungen von § 13 Absatz 1 und 2 TV AWO NRW erfüllen, erhalten abweichend von § 14 Absatz 4 und 5 TV AWO NRW eine monatliche Schicht- bzw. Wechselschichtzulage in Höhe von 30 €. [2]Teilzeitbeschäftigte Auszubildende, die die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen, erhalten die Schicht- bzw. Wechselschichtzulage in voller Höhe. [3]Erfolgt im gesamten Monat theoretische Ausbildung im Blockunterricht, besteht für diesen Monat kein Anspruch auf die Schicht- bzw. Wechselschichtzulage nach Satz 1.

(5) [1]Bei Nachtarbeit, Sonntagsarbeit und Feiertagsarbeit gelten § 14 Absatz 1 Satz 2 Buchstaben b) bis d) TV AWO NRW für Auszubildende entsprechend. [2]Berechnungsgrundlage für die Zeitzuschläge für Sonntagsarbeit und Feiertagsarbeit ist abweichend von § 14 Absatz 1 Satz 2 TV AWO NRW ausschließlich das sich aus § 8 Absatz 1, 1a oder Absätzen 2, 2a oder 2b bei entsprechender Anwendung von § 28 Absatz 3 Satz 3 TV AWO NRW jeweils ergebende Stundenentgelt. [3]§ 14 Absatz 1 Satz 3 TV AWO NRW findet entsprechende Anwendung.

§ 9
Urlaub

(1) [1]Auszubildende erhalten in jedem Urlaubsjahr 29 Ausbildungstage Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgeltes (§ 8). [2]Im Übrigen kommen die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen zur Anwendung.

(2) Der Erholungsurlaub ist vorrangig zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeiten zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

§ 10
Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

(1) Bei Dienstreisen und Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung.

(2) [1]Bei Reisen zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen im Sinne des § 5 Absatz 2 Satz 1 Nummer 6 BBiG außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind zu nutzen. [2]Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 300 km, können im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z.B. für ICE) erstattet werden. [3]Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort sind, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, bis zu 20,00 Euro pro Übernachtung erstattungsfähig. [4]Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwandes wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sachbezugsverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. [5]Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. [6]Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe der Sätze 3 bis 5 erstattet.

(3) Ist der Besuch einer auswärtigen Berufsschule vom Ausbildenden veranlasst, werden die notwendigen Fahrtkosten sowie die Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.

(4) Bei Versetzungen oder Abordnungen werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.

§ 11
Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

(1) [1]Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben und angeordnet ist, wird sie den Auszubildenden unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Ausbildenden. [2]Die Auszubildenden haben die Schutzkleidung pfleglich zu behandeln und auf Verlangen des Ausbildenden, spätestens unaufgefordert mit Ende des Ausbildungsverhältnisses herauszugeben.

(2) Der Ausbildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.

§ 12
Entgelt im Krankheitsfalle

(1) Werden Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Ausbildungsentgelt (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen fortgezahlt.

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Ausbildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Ausbildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhalten Auszubildende nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraumes bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrankengeld oder dem Bruttoverletztengeld und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoausbildungsentgeltes, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall und die Berufskrankheit anerkennt.

§ 13
Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

(1) [1]Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für insgesamt fünf Ausbildungstage vorzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können. [2]Bei der 6-Tage-Woche besteht dieser Anspruch für sechs Arbeitstage.

(2) Der Freistellungsanspruch nach Absatz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.

(3) Im Übrigen gelten die für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgeblichen Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend.

§ 14
Vermögenswirksame Leistungen

[1]Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Auszubildende eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro 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.

§ 15
Jahressonderzahlung

(1) [1]Auszubildende, die am 01. Dezember noch im Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. [2]Diese beträgt 60 v.H. des den Auszubildenden für November zustehenden Ausbildungsentgeltes (§ 8). [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.

(2) [1]Der Anspruch ermäßigt sich um 1/12 für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 8) zur Zahlung des Entgeltes während des

Erholungsurlaubes (§ 9) oder im Krankheitsfall (§ 12 Absatz 1) haben. [2]Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. [3]Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

(3) [1]Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt ausgezahlt. [2]Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(4) 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.

§ 16
Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) [1]Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. [2]Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

(2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.

(3) Beabsichtigt der Ausbildende keine Übernahme der Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis, soll er dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitteilen.

(4) Nach der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist,

b) von den Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(5) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 16a
Übernahme von Auszubildenden

(1) [1]Auszubildende, deren Ausbildungsverhältnis spätestens am 30. November 2016 begonnen hat oder beginnt, werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte, gesetzliche oder tarifliche Gründe entgegenstehen. [2]Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

(2) [1]Der Anspruch setzt einen freien und zu besetzenden unbefristeten Arbeitsplatz zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Absatz 1 voraus, der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung ermöglicht. [2]Ein solcher Arbeitsplatz ist zu besetzen, wenn er ausgeschrieben ist oder ohne Ausschreibung besetzt werden soll.

(3) [1]Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. [2]Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu § 16a:

Ist kein unbefristeter Arbeitsplatz ausgeschrieben oder ohne Ausschreibung zu besetzen, wird eine befristete Beschäftigung außerhalb von § 16a angestrebt.

§ 17
Zeugnis

[1]Der Ausbildende hat den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. [2]Das Zeugnis muss Angaben über

Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden enthalten. [3]Auf deren Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 18
Ausschlussfrist

(1) Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb der Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Auszubildenden oder vom Ausbildenden schriftlich geltend gemacht werden.

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

§ 19
Inkrafttreten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt zum 01. Januar 2008 in Kraft.

(2) [1]Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, frühestens zum 31. Dezember 2009 schriftlich gekündigt werden. [2]Davon abweichend ist § 8 mit einer Frist von drei Wochen zum Monatsschluss, frühestens zum 31. Mai 2023*, kündbar.

Ort, Datum
Unterschriften

* Redaktioneller Hinweis: Ab **1. Juni 2024**: 31. Mai 2025.

TV-Prakt AWO NRW

Lesefassung
Tarifvertrag
für die Praktikantinnen/Praktikanten
der Arbeiterwohlfahrt in Nordrhein-Westfalen
(TV-Prakt AWO NRW)

vom 5. Januar 2008

in der Fassung des

1. Änderungstarifvertrages (TV Tariferhöhung 2009) vom 17. Februar 2008;
2. Änderungstarifvertrages vom 01. Januar 2010;
3. Änderungstarifvertrages (TV Tariferhöhung 2010) vom 17. Dezember 2010

- gültig ab 1. Januar 2010 -

§ 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) der/des pharmazeutisch-technischen Assistentin/Assistenten während der praktischen Tätigkeit nach § 6 des Gesetzes über den Beruf des pharmazeutisch-technischen Assistenten in der Neufassung vom 23. September 1997 (BGBl. I S. 2349)

c) der/des Erzieherin/Erziehers, Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Erzieherin/Erzieher, Heilerziehungspflegerin/ Heilerziehungspfleger vorauszugehen hat,

d) der/des Kinderpflegerin/Kinderpflegers während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Kinderpflegerin/Kinderpfleger vorauszugehen hat,

e) der/des Masseurin/Masseurs und medizinischen Bademeisterin/Bademeisters während der praktischen Tätigkeit nach § 7 des Gesetzes über die Berufe in der Physiotherapie (Masseur und Physiotherapeutengesetz – MPhG) vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1084),

f) 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 Nordrhein-Westfalen ist, dessen Arbeitnehmer unter den Geltungsbereich des TV AWO NRW 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 NRW mit seinen ergänzenden tariflichen Regelungen in der jeweils gültigen Fassung, mit Ausnahme

- der §§ 17 bis 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 § 32 TV AWO NRW entsprechend.

§ 4
Höhe der Praktikantenvergütung

(1) Die Vergütung der Praktikantinnen/Praktikanten beträgt 70 % des Entgeltes der Entgeltstufe 1 der für die Einstellung im jeweiligen Beruf geltenden Entgeltgruppe nach der Anlage zu § 19 TV AWO NRW.

(2) Die Höhe der vermögenswirksamen Leistungen gemäß § 25 TV AWO NRW beträgt 13,29 Euro monatlich.

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

a) die Zulagen der Protokollnotiz Nummer 1 zum Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II Teil I B. 1. Sozial- und Erziehungsdienst, in voller Höhe,

b) die Wechselschicht- und Schichtzulage nach § 14 Absatz 4 und 5 TV AWO NRW zu drei Vierteln.

§ 5
Inkrafttreten/Laufzeit

[1]Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2008 in Kraft. [2]Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember 2009.

Ort, Datum
Unterschriften

TV Fahrradleasing AWO NRW

Tarifvertrag
zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern
bei der AWO in Nordrhein-Westfalen
(TV Fahrradleasing AWO NRW)
vom 17. März 2021

§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte, die Mitglieder der Gewerkschaft ver.di sind und in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber mit Sitz im Bundesland Nordrhein-Westfalen stehen, der Vollmitglied des Arbeitgeberverbandes AWO Deutschland e.V. ist.

(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 Beschäftigten 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) [1]Aus 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 des Betriebsrates bleiben unberührt.

§ 5
Inkrafttreten

[1]Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juni 2021 in Kraft. [2]Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Mai 2023, schriftlich gekündigt werden.

Ort, Datum
Unterschriften

TV Inflationsausgleich AWO NRW

Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise bei der Arbeiterwohlfahrt in Nordrhein-Westfalen (TV Inflationsausgleich AWO NRW) vom 15. Juni 2023

Zwischen

Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.
- vertreten durch den Vorstand -

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
- vertreten durch die Landesbezirksleitung Nordrhein-Westfalen -

wird Folgendes vereinbart:

§ 1
Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Personen, deren Vertragsverhältnis unter

a) den Tarifvertrag für die Arbeiterwohlfahrt in Nordrhein-Westfalen (TV AWO NRW) vom 5. Januar 2008,
b) den Tarifvertrag für die Auszubildenden der Arbeiterwohlfahrt in Nordrhein-Westfalen (TV-A AWO NRW) vom 5. Januar 2008,
c) den Tarifvertrag für die Praktikantinnen/Praktikanten der Arbeiterwohlfahrt in Nordrhein-Westfalen (TV-Prakt AWO NRW) vom 5. Januar 2008

fällt.

§ 2
Inflationsausgleich Juli 2023

(1) Personen, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, erhalten eine einmalige Sonderzahlung mit dem Entgelt für den Monat Juli 2023 **(Inflationsausgleich Juli 2023)**, wenn ihr Arbeitsverhältnis am 1. Juli 2023 besteht und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. Juni 2023 und dem 31. Juli 2023 Anspruch auf Entgelt besteht oder bestanden hat.

(2) [1]Die Höhe des Inflationsausgleiches Juli 2023 beträgt für Personen gem. § 1 Buchstabe a) 750,00 Euro und für Personen gem. § 1 Buchstaben b) und c) 375,00 Euro. [2]§ 28 Absatz 2 Satz 1 TV AWO NRW gilt entsprechend. [3]Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Juli 2023.

§ 3
Inflationsausgleich Oktober 2023

(1) Personen, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, erhalten eine einmalige Sonderzahlung mit dem Entgelt für den Monat Oktober 2023

(Inflationsausgleich Oktober 2023), wenn ihr Arbeitsverhältnis am 1. Oktober 2023 besteht und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. August 2023 und dem 31. Oktober 2023 Anspruch auf Entgelt besteht.

(2) [1]Die Höhe des Inflationsausgleiches Oktober 2023 beträgt für Personen gem. § 1 Buchstabe a) 750,00 Euro und für Personen gem. § 1 Buchstaben b) und c) 375,00 Euro. [2]§ 28 Absatz 2 Satz 1 TV AWO NRW gilt entsprechend. [3]Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Oktober 2023.

§ 4
Inflationsausgleich März 2024

(1) Personen, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, erhalten eine einmalige Sonderzahlung mit dem Entgelt für den Monat März 2024 **(Inflationsausgleich März 2024)**, wenn ihr Arbeitsverhältnis am 1. März 2024 besteht und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. Januar 2024 und dem 31. März 2024 Anspruch auf Entgelt besteht.

(2) [1]Die Höhe des Inflationsausgleiches März 2024 beträgt für Personen gem. § 1 Buchstabe a) 750,00 Euro und für Personen gem. § 1 Buchstaben b) und c) 375,00 Euro. [2]§ 28 Absatz 2 Satz 1 TV AWO NRW gilt entsprechend. [3]Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. März 2024.

§ 5
Inflationsausgleich Mai 2024

(1) Personen, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, erhalten eine einmalige Sonderzahlung mit dem Entgelt für den Monat Mai 2024 **(Inflationsausgleich Mai 2024)**, wenn ihr Arbeitsverhältnis am 1. Mai 2024 besteht und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. April 2024 und dem 31. Mai 2024 Anspruch auf Entgelt besteht.

(2) [1]Die Höhe des Inflationsausgleiches Mai 2024 beträgt für Personen gem. § 1 Buchstabe a) 750,00 Euro und für Personen gem. § 1 Buchstaben b) und c) 375,00 Euro. [2]§ 28 Absatz

2 Satz 1 TV AWO NRW gilt entsprechend. [3]Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Mai 2024.

§ 6
Gemeinsame Bestimmungen für die Sonderzahlungen nach §§ 2 bis 5

(1) [1]Die Inflationsausgleiche Juli 2023, Oktober 2023, März 2024 und Mai 2024 nach §§ 2 bis 5 werden jeweils zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt gewährt. [2]Es handelt sich jeweils um einen Zuschuss des Arbeitgebers zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise im Sinne des § 3 Nr. 11c des Einkommenssteuergesetzes (EStG).

(2) [1]Anspruch auf Entgelt im Sinne des § 2 Absatz 1, § 3 Absatz 1, § 4 Absatz 1 und § 5 Absatz 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltzahlung aus Anlass der in § 23 Absatz 1 TV AWO NRW genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 24 Absatz 4 TV AWO NRW), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. [2]Anspruch auf Entgelt im Sinne des § 2 Absatz 1, § 3 Absatz 1, § 4 Absatz 1 und § 5 Absatz 1 ist ferner der Anspruch auf Entgeltfortzahlungen nach § 12 TV-A AWO NRW. [3]Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld oder Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

(3) Der Inflationsausgleich Juli 2023, der Inflationsausgleich Oktober 2023, der Inflationsausgleich März 2024 und der Inflationsausgleich Mai 2024 sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(4) Der Inflationsausgleich Juli 2023, der Inflationsausgleich Oktober 2023, der Inflationsausgleich März 2024 und der Inflationsausgleich Mai 2024 sind bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

§ 7
In-Kraft-Treten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung zum 1. Juli 2023 in Kraft, wenn die Tarifeinigung zwischen den Tarifvertragsparteien vom 15. Juni 2023 bis zum Ablauf des 31. Juli 2023 von keiner Tarifvertragspartei widerrufen wird.

Ort, Datum
Unterschriften

Tarifvertrag über freie Arbeitstage für ver.di-Mitglieder in den Jahren 2023 und 2024 (TV ver.di-Tage 2023/2024 AWO NRW) vom 1. August 2023

Zwischen

Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.,
- vertreten durch den Vorstand -

und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
- vertreten durch die Landesbezirksleitung Nordrhein-Westfalen -

wird Folgendes vereinbart:

§ 1
Freie Tage für ver.di-Mitglieder in den Jahren 2023 und 2024

(1) Beschäftigte, Auszubildende und Praktikantinnen/Praktikanten im Geltungsbereich des TV AWO NRW, des TV-A AWO NRW oder des TV-Prakt AWO NRW, die innerhalb der Laufzeit dieses Tarifvertrages Mitglieder der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di – sind oder waren, und diese Mitgliedschaft gegenüber dem Arbeitgeber durch Vorlage einer Bescheinigung der Gewerkschaft ver.di nachweisen, erhalten unter Fortzahlung des Monatsentgeltes und der in Monatsbeträgen festgelegten sonstigen Entgeltbestandteile im Kalenderjahr 2023 und im Kalenderjahr 2024 je einen freien Arbeitstag.

(2) [1]Der Nachweis der Mitgliedschaft in der Gewerkschaft ver.di im Sinne des Absatz 1 ist spätestens bis zum 30. September 2023 zu erbringen. [2]Bei späterem Nachweis ist der gesamte Anspruch ausgeschlossen.

(3) [1]Je Kalenderjahr ist ein freier Arbeitstag in Anspruch zu nehmen. [2]Es findet keine Übertragung nicht in Anspruch genommener freier Arbeitstage statt.

(4) Erkrankt der/die Beschäftigte und wird die Erkrankung durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesen, so wird die Freistellung an einem anderen Arbeitstag nachgeholt, spätestens bis zum Ende des folgenden Kalenderhalbjahres.

(5) [1]Wird der beantragte freie Tag nicht gewährt oder der/die Beschäftigte an dem für die Freistellung vorgesehenen Tag aus betrieblichen Gründen zur Arbeit herangezogen, ist die Freistellung nachzuholen. [2]Die Ablehnung der Freistellung und/oder die Heranziehung zur Arbeitsleistung sind schriftlich mitzuteilen.

(6) [1]Die Ansprüche auf Arbeitsbefreiung gemäß § 32 TV AWO NRW bleiben unberührt. [2]Die Regelungen des § 30 Absatz 4 TV AWO NRW finden keine Anwendung.

§ 2
In-Kraft-Treten, Laufzeit

[1]Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juni 2023 in Kraft und am 31. August 2023 außer Kraft. [2]Er wirkt nach.

Niederschriftserklärung:
Die Tarifvertragsparteien verständigen sich für den Text der Bescheinigungen gemäß § 1 Absatz 1 auf die Muster gemäß Anlage zu diesem Tarifvertrag.

Anlage

(Muster ver.di-Bescheinigung)

Bescheinigung über den Nachweis der ver.di-Mitgliedschaft gemäß § 1 Absatz 1 TV ver.di-Tage 2023/2024 AWO NRW

Frau/Herrn

Name des/der Beschäftigten
Anschrift des/der Beschäftigten

wird bestätigt, dass in der Zeit vom **1. Juni 2023 bis 31. August 2023** eine Mitgliedschaft in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di bestand.

Ort, Datum

ausstellende ver.di-Gliederung

Name, Funktion, Unterschrift des/der Ausstellenden

(hier abtrennen)

Eingangsbestätigung des Arbeitgebers

Frau/Herr _____

Name des/der Beschäftigten
beschäftigt bei _____
hat die Bestätigung zum Nachweis der ver.di-Mitgliedschaft im Zeitraum **1. Juni 2023 bis 31. August 2023** gemäß § 1 Absatz 1 TV ver.di-Tage 2023/2024 AWO NRW

am _____

bei Frau/Herrn _____
abgegeben.

Funktion und Unterschrift des/der Empfangsberechtigten beim Arbeitgeber