

# Tarifvertrag

AWO Braunschweig

Stand 2017

## Herausgeber

AWO-Bezirksverband Braunschweig e. V.  
Peterskamp 21  
38108 Braunschweig

Tel.: 05 31 / 39 08 - 0  
Fax: 05 31 / 39 08 - 108

info@awo-bs.de  
www.awo-bs.de



zwischen  
Harz und Heide

# Inhalt

## TV AWO Braunschweig

§ 1 Persönlicher und räumlicher Geltungsbereich	3
§ 2 Sonderregelungen	4
§ 3 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit	4
§ 4 Allgemeine Pflichten, Arbeitsversäumnis	4
§ 5 Belohnungen und Geschenke	5
§ 6 Haftung	5
§ 7 Nebentätigkeiten	6
§ 8 Ärztliche Untersuchung	6
§ 9 Personalakte	6
§ 10 Versetzung, Abordnung und Personalgestellung	7
§ 11 Qualifizierung	7
§ 12 Regelmäßige Arbeitszeit	11
§ 13 Sonderformen der Arbeit	12
§ 13a Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft	14
§ 14 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	15
§ 15 Arbeitszeitkonto	17
§ 16 Teilzeitbeschäftigung	18
§ 17 Eingruppierung	18
§ 17a ... im Bereich Kindertagesstätten	19
§ 17b ... Jugendhilfe und Sozialpsychiatrie	20
§ 18 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit	20
§ 19 Tabellenentgelt	21
§ 20 Stufen der Entgelttabelle	21
§ 21 Allgemeine Regelungen zu den Stufen	22
§ 21a Leistungsentgelt	23
§ 22 Jahressonderzahlung	25
§ 22a Ergebnisbeteiligung	26
§ 23 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung	27
§ 24 Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss und Nachweispflichten im Krankheitsfall	28
§ 25 Vermögenswirksame Leistungen	29
§ 26 Jubiläumswendung	29
§ 27 Sterbegeld	30
§ 28 Berechnung und Auszahlung des Entgeltes	30
§ 29 Betriebliche Altersversorgung	31
§ 30 Erholungsurlaub	33
§ 31 Zusatzurlaub	34
§ 32 Arbeitsbefreiung	34
§ 33 Führung auf Probe	35
§ 34 Führung auf Zeit	36
§ 35 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung	36
§ 36 Kündigung des Arbeitsverhältnisses	37
§ 37 Zeugnis	38
§ 38 Reisekosten	38
§ 39 Altersteilzeit	38
§ 40 Schutzkleidung	38
§ 41 Ausschlussfrist	39
§ 42 Inkrafttreten	39
Anlage 1: Sonderregelung für Beschäftigte im Beschäftigungs- und Qualifizierungsbereich	40
Anlage 2: Sonderregelung für Beschäftigte in ambulanten Diensten	42
Anlage 3: Sonderregelung für Beschäftigte der AWO Senioren- und Pflege gGmbH	45
Anhang A zu § 20: Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte	46
Anhang zu den Anlagen A und B: Beschäftigte im Pflegedienst	48
<b>TVÜ AWO-Braunschweig</b>	
§ 1 Geltungsbereich	50
§ 2 Ablösung bisheriger Tarifverträge durch den TV AWO Braunschweig	50
§ 3 Überleitung in den TV AWO Braunschweig	51
§ 4 Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen	51
§ 5 Vergleichsentgelt	52
§ 6 Stufenzuordnung der Beschäftigten	53
§ 7 unbesetzt	
§ 8 Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege für Angestellte	54
§ 9 Vergütungsgruppenzulagen	55
§ 10 Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit	57
§ 11 Kinderbezogene Entgeltbestandteile	57
§ 11a Erholungsurlaub	58
§ 12 Vermögenswirksame Leistungen	58
§ 13 Krankengeldzuschuss	58
§ 14 Pflegezulage	58
§ 15 Abgeltung	59
§ 16 Eingruppierung	59
§ 17 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 1. Januar 2009	62
§ 18 Entgeltgruppe 2 Ü	62
§ 19 Abrechnung unständiger Bezügebestandteile, Überstundenzuschläge	63
§ 19a Überleitung der Beschäftigten im Bereich Kindertagesstätten in die Anlage E ...	63
§ 19b Überleitung der Beschäftigten in den Bereichen Jugendhilfe und Sozialpsychiatrie	67
§ 19c Besondere Regelungen ... im Bereich Kindertagesstätten	68
§ 19d ... im Bereich Jugendhilfe	70
§ 19e ... im Bereich Sozialpsychiatrie	70
§ 20 In-Kraft-Treten, Laufzeit	70
<b>TV-A AWO-Braunschweig</b>	71
<b>TV-Prakt AWO-Braunschweig</b>	78
<b>Tarifvertrag über die Einrichtung eines Transparenzausschusses</b>	80

# TV AWO Braunschweig

## Durchgeschriebene Fassung des Tarifvertrages für die Arbeiterwohlfahrt Braunschweig (TV AWO Braunschweig vom 2. Februar 2009) in der Fassung des 7. Änderungstarifvertrages vom 30. Oktober 2017 – gültig ab 1. November 2017

### 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.

### § 1 Persönlicher und räumlicher Geltungsbereich

(1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag gilt mit den Sonderregelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des AWO Bezirksverbandes Braunschweig e.V. und der AWO Senioren & Pflege gGmbH (im Folgenden Beschäftigte genannt), die Mitglieder der Gewerkschaft ver.di sind. <sup>2</sup>Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der AWO Senioren & Pflege gGmbH findet dieser Tarifvertrag nur nach Maßgabe der Sonderregelung gem. § 2 c) Anwendung. <sup>3</sup>Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis mit dem AWO Bezirksverband Braunschweig e.V.

nach dem 31. Dezember 2008 im Wege des Betriebsüberganges nach § 613a BGB auf die AWO Senioren & Pflege gGmbH übergegangen ist, gilt der TV AWO Braunschweig ohne die Sonderregelung gem. § 2 c) für die ununterbrochene Dauer ihres Arbeitsverhältnisses.

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

- Leitende Ärzte (Chefärzte) und leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG, sofern ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, sowie nicht-ärztliche Beschäftigte, die ein regelmäßiges monatliches Entgelt erhalten, das um mindestens 10% über die höchste Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages hinausgeht,
- Personen, die für die AWO ausschließlich ehrenamtlich tätig sind,
- aktive Mitglieder der AWO, deren Mitarbeit bei der Erfüllung satzungsgemäßer

### Protokollerklärung zu § 1 Absatz 1 Satz 1:

Für Beschäftigte in der Kindertageseinrichtung HUP AG findet der Tarifvertrag bis zum 30. September 2009 keine Anwendung.

### Hinweis zu § 1 Abs. 2:

Gemäß 1. ÄnderungstV zum TV AWO Braunschweig vom 14. September 2010 fallen ebenfalls nicht unter den persönlichen Geltungsbereich des TV AWO Braunschweig alle Beschäftigten in von der Agentur für Arbeit geförderten oder mitgeförderten Maßnahmen, sofern  
– diese Maßnahmen der Eingliederung der Beschäftigten in den Arbeitsmarkt dienen und soweit sie zusätzlich, gemeinnützig und wettbewerbsneutral sind und  
– bei Abschluss des Arbeitsverhältnisses über den Einsatz des Personenkreises eine durch Betriebsvereinbarung getroffene einvernehmliche Regelung zwischen den Betriebsparteien besteht.

Aufgaben überwiegend durch Beweggründe ideeller oder karitativer Art bestimmt ist,

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

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

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

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

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

## § 2 Sonderregelungen

<sup>1</sup>Für Beschäftigte

a) in Beschäftigungs- und Qualifizierungsbereichen (Anlage 1)

### Protokollerklärung zu § 1 Abs. 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.

b) in ambulanten Diensten (Anlage 2)

c) deren Arbeitsverhältnis mit der AWO Senioren & Pflege gGmbH besteht (Anlage 3)

gilt dieser Tarifvertrag mit den Sonderregelungen in den Anlagen. <sup>2</sup>Die Sonderregelungen sind Bestandteile dieses Tarifvertrages.

## § 3 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

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

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

(3) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis in einem anderen Berufsfeld beträgt die Probezeit drei Monate; ansonsten entfällt die Probezeit bei unmittelbarer Übernahme in ein Arbeitsverhältnis.

## § 4 Allgemeine Pflichten, Arbeitsversäumnis

(1) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben die ihnen übertragenen Aufgaben gewissenhaft auszuführen. <sup>2</sup>Sie sind verpflichtet, den Anord-

nungen des Arbeitgebers nachzukommen.

<sup>3</sup>Dies gilt auch für Anordnungen zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen.

(2) Die Arbeit bei der AWO Braunschweig 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) <sup>1</sup>Ein Fernbleiben von der Arbeit ist nur mit vorheriger Zustimmung des Vorgesetzten bzw. dessen Beauftragten zulässig. <sup>2</sup>Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, so ist der Arbeitgeber unverzüglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten.

(4) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Die Beschäftigten sind verpflichtet, zu allen Aussagen über die in Satz 1 genannten Angelegenheiten die vorherige Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>Diese Verpflichtungen bleiben auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

(5) <sup>1</sup>Die Beschäftigten sind verpflichtet, ihre jeweils aktuelle Anschrift schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann Zustellun-

gen und Willenserklärungen wirksam an die letzte von der/dem Beschäftigten schriftlich angezeigte Anschrift vornehmen.

## § 5 Belohnungen und Geschenke

(1) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>Außerhalb der Teilnahme am allgemeinen Straßenverkehr haften die Beschäftigten für eine nur leicht fahrlässige Verletzung ihrer Arbeitsverpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber nicht. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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.

## § 7 Nebentätigkeiten

<sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnete 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 Be-

### Protokollnotiz zu § 6:

Die vorstehenden Haftungsregelungen beziehen sich auf betrieblich veranlasste Tätigkeiten.

triebsarzt oder Arbeitsmediziner auf ihren Gesundheitszustand untersuchen zu lassen und die körperliche Eignung für die vorgesehene Tätigkeit nachzuweisen.

(2) <sup>1</sup>Beschäftigte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder mit gesundheitsgefährdenden Arbeiten beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber, soweit nicht Leistungen Dritter in Anspruch genommen werden können. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für Untersuchungen vor der Einstellung, soweit diese gesetzliche Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit sind. <sup>3</sup>Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist den Beschäftigten auf ihren Antrag bekannt zu geben.

## § 9 Personalakte

<sup>1</sup>Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtig-

### Protokollerklärung zu § 8 Abs. 1:

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

ten ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

## § 10 Versetzung, Abordnung und Personalgestaltung

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

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

(3) <sup>1</sup>Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehen-

### Protokollerklärungen zu § 10 Absatz 1:

1. Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einem anderen Betrieb oder Betriebsteil desselben oder eines anderen Arbeitgebers der AWO im räumlichen Bereich des Bezirksverbandes Braunschweig e.V. 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 Abs. 1 Ziff. 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.

dem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestaltung). <sup>2</sup>§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

## § 11 Qualifizierung

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

(2) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(3) <sup>1</sup>Qualifizierung ist die Teilnahme der Beschäftigten an betrieblichen oder überbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen,

### Protokollerklärungen zu § 10 Absatz 3:

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

die entweder vom Arbeitgeber angeordnet oder auf der Grundlage einer schriftlichen Qualifizierungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und den Beschäftigten durchgeführt werden. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>Eine berufliche Qualifizierungsmaßnahme ist zeitlich abgegrenzt und inhaltlich-methodisch beschrieben. <sup>2</sup>Sie kann durch interne oder externe Veranstaltungsformen, aber auch arbeitsplatznah durchgeführt werden. <sup>3</sup>Es besteht eine Teilnahmeverpflichtung der Beschäftigten an den vom Arbeitgeber angeordneten Qualifizierungsmaßnahmen.

<sup>4</sup>Keine Qualifizierung sind die Einarbeitung und die Einweisung.

(5) <sup>1</sup>Beschäftigte haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. <sup>2</sup>Dabei sollen insbesondere veränderte Arbeitsanforderungen, die Wissenserhaltung, eine notwendige Wissenserweiterung sowie im beruflichen Zusammenhang bestehende fachliche und soziale Entwicklungsaspekte berücksichtigt werden. <sup>3</sup>Das Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden.

<sup>4</sup>In diesem Fall ist sicherzustellen, dass die individuellen Qualifizierungsbedürfnisse der Beschäftigten angemessene Berücksichtigung finden. <sup>5</sup>Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen. <sup>6</sup>Die Beschäftigten und ihre jeweils zugeordneten Führungskräfte sind verpflichtet, bei der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes mitzuwirken. <sup>7</sup>Hierzu gehört insbesondere die Teilnahme an den Qualifizierungsgesprächen.

(6) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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.

<sup>3</sup>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.

<sup>4</sup>Eine Verrechnung von Freistellungszeiten für die Qualifizierung mit dem Jahresurlaub ist ausgeschlossen. <sup>5</sup>Für die Teilnahme an einer Veränderungs- oder Verbesserungsqualifizierung, die dem Zweck dient, eine Weiterbeschäftigung der Beschäftigten nach Wegfall der Tätigkeit bzw. des Arbeits-

platzes 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) <sup>1</sup>Alle notwendigen angemessenen Kosten für die vom Arbeitgeber angeordneten Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung trägt, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, der Arbeitgeber. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Dies gilt nur und soweit die Leistungen von Dritten zu Gunsten der Beschäftigten an die Stelle des entfallenden Vergütungsanspruches treten.

<sup>4</sup>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.

<sup>5</sup>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. <sup>6</sup>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. <sup>7</sup>Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

<sup>8</sup>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. <sup>9</sup>Entsprechendes gilt, wenn die Qualifizierungsmaßnahme auf Wunsch der Beschäftigten oder aus ihrem Verschulden abgebrochen wird.

<sup>10</sup>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.

<sup>11</sup>Der Zeitraum der Ersatzverpflichtung ist auf 36 Monate nach Abschluss oder Abbruch der Qualifizierungsmaßnahme begrenzt. <sup>12</sup>Zurückzahlen sind 1/36 der Aufwendungen für jeden Monat, in dem das

Arbeitsverhältnis innerhalb dieses Zeitraumes nicht mehr besteht.

(8) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Den Beschäftigten in Eltern- oder Pflegezeit ist die Möglichkeit zu geben, an der betrieblichen Information teilzunehmen. <sup>3</sup>Anderenfalls sind die Beschäftigten in geeigneter Weise individuell über die Qualifizierungsmaßnahmen zu informieren.

<sup>4</sup>Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme im Sinne des Absatz 4 wird dokumentiert und den Beschäftigten bei erfolgreicher Teilnahme in geeigneter Weise bestätigt.

(9) <sup>1</sup>Schwerbehinderte Menschen sollen gleichberechtigt an allen Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen können. <sup>2</sup>Alle Maßnahmen sind behindertengerecht zu gestalten. <sup>3</sup>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.

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

<sup>7</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Dazu zählt auch die allgemeine berufliche Qualifizierung, die über Absatz 3 hinaus geht. <sup>3</sup>Während der Freistellung ruhen die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis im Sinne des Tarifvertrages.

<sup>4</sup>Der Anspruch kann alle zehn Jahre geltend gemacht werden.

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

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

<sup>10</sup>Über den Antrag ist spätestens drei Monate nach seinem Eingang zu entscheiden.

<sup>11</sup>Der Arbeitgeber kann den Antrag in Bezug auf Beginn, Dauer oder Umfang jeweils nur aus dringenden betrieblichen

Gründen ablehnen. <sup>12</sup>Die Vereinbarung bedarf der Schriftform. <sup>13</sup>Gesetzliche Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt.

## § 12 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich.

<sup>2</sup>Die regelmäßige wöchentliche durchschnittliche Arbeitszeit kann auf 5 Tage, aus notwendigen betrieblichen Gründen auch auf bis zu 6 Tage, verteilt werden.

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

(3) <sup>1</sup>Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, werden die Beschäftigten am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgeltes nach § 23 Abs. 1 von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Zeitausgleich an einem anderen Tag 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 § 12 Absatz 4:

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

(5) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Kann ein Zeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. <sup>3</sup>Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 15 Abs. 3 zulässig. <sup>4</sup>§ 14 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d bleibt unberührt.

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

a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder

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

<sup>6</sup>§ 12 Abs.5 Unterabsatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. <sup>7</sup>§ 14 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d bleibt unberührt.

<sup>8</sup>Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeits-

freie Tage. <sup>9</sup>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 Abs. 1 und 2 und des § 12 Arbeitszeitgesetz abgewichen 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) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit beginnt und endet am jeweils zugewiesenen Arbeitsplatz. <sup>2</sup>Soweit das Tragen von Schutz- oder Dienstkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, gilt die Umkleidezeit als Arbeitszeit.

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

#### **Protokollerklärung zu § 12 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.

#### **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.

<sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Durch Betriebsvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. <sup>2</sup>Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraumes ausgeglichen.

(11) <sup>1</sup>Durch Betriebsvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. <sup>2</sup>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.

### **§ 13 Sonderformen der Arbeit**

(1) <sup>1</sup>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 heran-

gezogen werden. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

<sup>3</sup>Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens 2 Stunden Nachtarbeit umfassen.

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

(2) <sup>1</sup>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.

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

- a) sie nur deshalb die Voraussetzungen des Absatz 1 Unterabsatzes 2 nicht erfüllen,
  - aa) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist
  - oder bb) weil sie durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leisten,
- b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens
  - aa) 18 Stunden
  - bb) 13 Stundengeleistet wird.

<sup>3</sup>Die Höhe der Wechselschichtzulage wird im § 14 Absatz 4 vereinbart.

<sup>4</sup>Die Höhe der Schichtzulage wird im § 14 Absatz 5 vereinbart.

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

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

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

(6) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Anstelle des Ausgleichszeitraumes von vier Wochen kann der Ausgleich auch innerhalb des Kalendermonats erfolgen, in dem die Arbeitsstunden nach Satz 1 angefallen sind. <sup>3</sup>Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst

#### **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.

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

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

<sup>3</sup>Bereitschaftsdienst darf höchstens zehn Mal im Monat angeordnet werden.

<sup>4</sup>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. <sup>5</sup>Der Bereitschaftsdienst, der sich über zwei aufeinander fol-

gende Sonn- und Feiertage erstreckt, gilt als vier Bereitschaftsdienste.

(1.1) <sup>1</sup>Der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit wird zum Zwecke der Entgeltberechnung mit 25 v.H. als Arbeitszeit bewertet. <sup>2</sup>Dabei wird eine angefangene halbe Stunde der ermittelten Arbeitszeit als halbe Stunde gerechnet. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>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). <sup>2</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Beschäftigten vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet werden. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. <sup>4</sup>Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 14) vergütet. <sup>5</sup>Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung (§ 14) gezahlt; sie entfällt, soweit entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird. <sup>6</sup>Die Vergütung kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. <sup>7</sup>Die Nebenabrede ist mit einer

Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

(3) <sup>1</sup>Für die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste im Sinne des Absatzes 1 Unterabs. 3 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. <sup>2</sup>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.

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

<sup>6</sup>Für die Feststellung der Zahl der Rufbereitschaften im Sinne des Absatzes 1 gilt Unterabsatz 2 entsprechend.

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

(4) <sup>1</sup>Für den haus- und betriebstechnischen Dienst ist die Einführung von Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaft über

Betriebsvereinbarungen möglich. <sup>2</sup>Zur Ausgestaltung der Betriebsvereinbarungen sind inhaltlich die Bestimmungen der Absätze 3.1 und 3.2 mindestens analog anzuwenden.

(5) <sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 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. <sup>3</sup>Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

### § 14 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>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		1,30 Euro,



- c) für Sonntagsarbeit 25 v.H.,  
 d) bei Feiertagsarbeit ohne Freizeitausgleich 135 v.H., mit Freizeitausgleich 35 v.H.,  
 e) soweit kein Freizeitausgleich nach § 12 Abs. 3 erteilt wird, für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember 100 v.H.,  
 f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht oder Schichtarbeit anfällt 20 v.H.,

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>3</sup>Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

<sup>4</sup>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 entspre-

**Protokollerklärung zu § 14 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 Buchst. 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.

**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.

chend dem jeweiligen Vom Hundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. <sup>5</sup>Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

(2) <sup>1</sup>Beschäftigte der Entgeltgruppen 12 bis 15 erhalten nur dann Überstundenvergütung, wenn die Leistung der Überstunden für sämtliche Beschäftigte ihres Betriebes angeordnet ist. <sup>2</sup>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 Abs. 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.

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

(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)

**Protokollerklärung zu Absatz 4:**

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

**Protokollerklärung zu Absatz 5:**

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

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

**§ 15 Arbeitszeitkonto**

(1) <sup>1</sup>Durch Betriebsvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden.

<sup>2</sup>Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 12 Absatz 10) oder eine Rahmenzeit (§ 12 Absatz 11) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

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

(3) <sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebsvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. <sup>3</sup>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.

(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) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann mit den Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. <sup>2</sup>In diesem Fall ist der Betriebsrat zu beteiligen und eine Regelung zur Insolvenzversicherung zu treffen.

**Protokollerklärung zu § 15 Absatz 4:**

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

**Protokollerklärung zu den §§ 12 bis 15:**

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

## § 16 Teilzeitbeschäftigung

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

## § 17 Eingruppierung

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

(2) <sup>1</sup>Soweit die Beschäftigungszeit im Zusammenhang mit der Eingruppierung relevant ist, werden ununterbrochene Beschäftigungszeiten, die unmittelbar vor Beginn des Arbeitsverhältnisses bei einem anderen Arbeitgeber der Arbeiterwohlfahrt im räum-

### **Protokollerklärung zu § 17 Absatz 1 Satz 2:**

Nach Abschluss einer neuen Entgeltordnung zum Sozial- und Erziehungsdienst im TVöD (VKA) werden unverzüglich Tarifverhandlungen über eine Umsetzung beim AWO Bezirksverband Braunschweig aufgenommen.

### **Protokollerklärung zu Absatz 2:**

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

### **Protokollerklärung zu § 17 Abs. 3:**

Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zum AWO Bezirksverband Braunschweig e.V. vor dem 01. Januar 2009 begründet wurde, findet § 14 TV-Ü Braunschweig Anwendung. Dies gilt auch für Beschäftigte gem. § 1 Abs. 1 S. 3.

### **Niederschrifterklärung der Arbeitgeberseite zu § 17:**

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

lichen Bereich des Bezirksverbandes Braunschweig e.V. zurückgelegt wurden, anerkannt. <sup>2</sup>Dies gilt unabhängig von einer Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband.

<sup>3</sup>Unterbrechungszeiten von bis zu einem Monat sind unschädlich.

(3) <sup>1</sup>Abweichend von Absatz 1 wird die Pflegezulage gemäß Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II, Teil II B., Pflegepersonal in Anstalten und Heimen, Protokollerklärung Nr. 1 Abs. 1 in Höhe von 46,02 Euro (früher: 90,00 DM) nicht mehr gezahlt. <sup>2</sup>Dies gilt auch für Beschäftigte gem. § 1 Abs. 1 S. 3.

(4) Die Heimzulage gem. Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II, Teil I B., 1. Sozial- und Erziehungsdienst, Protokollerklärung Nr. 1 findet zu unveränderten Bedingungen weiterhin Anwendung.

## **§ 17a Eingruppierung und Entgelt der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst im Bereich Kindertagesstätten**

(1) <sup>1</sup>Bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften einschließlich Entgeltordnung richtet sich die Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst nach den Merkmalen des Anhangs zur Anlage E. <sup>2</sup>Sie erhalten abweichend von § 19 Absatz 2 Entgelt nach der Anlage E. <sup>3</sup>§ 16 Absatz 7a TVÜ AWO Braunschweig findet auf Beschäftigte, die nach dem Anhang zur Anlage E eingruppiert sind, keine Anwendung.

(2) Anstelle des § 20 TV AWO Braunschweig gilt Folgendes:

<sup>1</sup>Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. <sup>2</sup>Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet,

sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. <sup>3</sup>Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens vier Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. <sup>4</sup>Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. <sup>5</sup>Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis zu einer Gliederung oder Gesellschaft der Arbeiterwohlfahrt Braunschweig oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem TV AWO Braunschweig vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Satz 4 bleibt unberührt. <sup>6</sup>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 drei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach vier Jahren in Stufe 3,

### **Protokollerklärung zu § 17a Absatz 2 Satz 3:**

Ein Berufspraktikum 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.

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

<sup>7</sup>Abweichend von Satz 1 ist Endstufe die Stufe 4

a) in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten entsprechend dem Tätigkeitsmerkmal Fallgruppe 3 und

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

<sup>8</sup>Abweichend von Satz 6 erreichen Beschäftigte, die nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs zu der Anlage E in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2 eingruppiert sind, die Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5.

(3) Soweit im TV AWO Braunschweig auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht die Entgeltgruppe der Entgeltgruppe

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

#### **Protokollerklärung zu Absatz 2 Sätze 7 und 8:**

Zum Zwecke der Überleitung nach § 19a und § 19b TV-Ü AWO Braunschweig erhalten Absatz 2 Sätze 7 und Satz 8 abweichend folgende Fassung:

<sup>7</sup>Abweichend von Satz 1 ist Endstufe die Stufe 4 a) in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten entsprechend dem Tätigkeitsmerkmal Fallgruppe 3 und b) in der Entgeltgruppe S 8 bei Tätigkeiten entsprechend dem Tätigkeitsmerkmal Fallgruppe 5.

<sup>8</sup>Abweichend von Satz 6 erreichen Beschäftigte, die nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs zu der Anlage E in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, die Stufe 5 nach acht Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach zehn Jahren in Stufe 5.

(4) Auf Beschäftigte der Entgeltgruppe S 9 findet der in § 22 Absatz 2 Satz 1 für die Entgeltgruppen 1 bis 8 ausgewiesene Prozentsatz Anwendung.

#### **§ 17b Eingruppierung und Entgelt der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst in den Bereichen Jugendhilfe und Sozialpsychiatrie**

(1) Für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst im Bereich Jugendhilfe findet § 17a mit Ausnahme von Absatz 4 ab dem 1. Januar 2017 entsprechende Anwendung.

(2) Für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst im Bereich Sozialpsychiatrie findet § 17a mit Ausnahme von Absatz 4 ab dem 1. April 2018 entsprechende Anwendung.

#### **§ 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 Beschäftigte

ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen worden ist.

(3) <sup>1</sup>Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 9 bis 15 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. <sup>2</sup>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**

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

(2) <sup>1</sup>Beschäftigte des AWO Bezirksverband Braunschweig e.V. einschließlich der Beschäftigten gemäß § 1 Absatz 1 Satz 3 erhalten Entgelt nach der Anlage A, soweit in Satz 2 oder einer Sonderregelung keine abweichenden Bestimmungen festgelegt sind. <sup>2</sup>Beschäftigte im SGB XI-Bereich erhalten Entgelt nach der Anlage B; Beschäftigte im KiTa-Bereich, die nicht den Merkmalen des Anhangs zur Anlage E unterfallen, erhalten Entgelt nach der Anlage C; Beschäftigte im Jugendhilfe-Bereich, die nicht den Merkmalen des Anhangs zur Anlage E unterfallen,

#### **Protokollerklärungen zu § 19 Absatz 2:**

1. Beschäftigte im SGB XI-Bereich sind alle Beschäftigten in Wohn- und Pflegeheimen bzw. in Einrichtungen des Betreuten Wohnens.
2. Beschäftigte im KiTa-Bereich sind alle Beschäftigten in Einrichtungen, auf die das KiTaG Anwendung findet.

erhalten Entgelt nach der Anlage D. <sup>3</sup>Beschäftigte der Senioren & Pflege gGmbH erhalten Entgelt nach dem Anhang zur Anlage 3 (Sonderregelung S&P).

#### **§ 20 Stufen der Entgelttabelle**

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

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

<sup>3</sup>Abweichungen sind im Anhang A zu § 20 geregelt.

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

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

#### **Protokollerklärungen zu § 20 Absatz 2:**

1. Ein Berufspraktikum nach dem TV Prakt AWO Braunschweig oder nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Praktikantenverhältnisse zwischen dem AWO Bundesverband e.V. und ver.di/ötv vom 29.5.1998 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.

<sup>2</sup>Die Verweildauer für den Aufstieg von Stufe 3 nach Stufe 4 wird für Beschäftigte, die ab dem 01. Januar 2009 eingestellt werden, um zwei Jahre verlängert. <sup>3</sup>Dies gilt auch für von Satz 1 abweichende Verweildauern in Stufe 3.

<sup>4</sup>Sonstige Abweichungen von Satz 1 sind im Anhang A zu § 20 geregelt.

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

(5) <sup>1</sup>Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich ist, können den Beschäftigten bei der Neueinstellung oder bei der Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe anstelle der ihnen nach § 20 Abs. 2 zustehenden Stufe der Entgelttabelle eine höhere Stufe vorweg gewährt werden.

<sup>2</sup>Nach Ablauf der für das Erreichen der vorweg gewährten Stufe erforderlichen Zeit beginnt die Zeitberechnung für den nächsten Stufenaufstieg.

## § 21 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

### Protokollerklärung zu § 20 Abs. 3:

Das Erfordernis der Verlängerung der Verweildauer in der Stufe 3 für die ab dem 01. Januar 2009 eingestellten Beschäftigten wird von den Tarifvertragsparteien überprüft, sobald die neue Entgeltordnung zu diesem Tarifvertrag in Kraft tritt.

(2) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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.

<sup>3</sup>Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. <sup>4</sup>Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. <sup>5</sup>Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. <sup>6</sup>Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat benannt; sie müssen dem Betrieb angehören. <sup>7</sup>Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

(3) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 20 Abs. 3 stehen gleich:

a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,

### Protokollerklärung zu § 21 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.

b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 24 bis zu 26 Wochen, soweit die Beschäftigten in dieser Zeit Entgeltfortzahlung oder Leistungen nach § 24 Absatz 4 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.

<sup>2</sup>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. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 für Beschäftigte we-

niger als 55,56 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 88,91 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhalten die Beschäftigten während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 55,56 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 9) bzw. 88,91 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). <sup>3</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>4</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. <sup>5</sup>Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 2 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, ggf. einschließlich des Garantiebetrags.

## § 21a Leistungsentgelt

(1) <sup>1</sup>Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die Dienstleistungen der AWO weiter zu verbessern. <sup>2</sup>Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.

(2) <sup>1</sup>Ab dem 1. Januar 2017 wird für Beschäftigte in Kindertagesstätten ein Leis-

### Protokollerklärung zu § 21 Absatz 4 Satz 2:

Die Garantiebträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

### Protokollerklärung zu § 21 Absatz 4 Sätze 1 und 2:

Dem bisherigen/derzeitigen Tabellenentgelt wird eine gemäß § 16 Absatz 7a TV-Ü AWO Braunschweig zustehende Zulage hinzu gerechnet, die bei der Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe entfällt.

tungsentgelt eingeführt. <sup>2</sup>Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt.

(3) <sup>1</sup>Das jährlich zur Verfügung stehende Volumen des Leistungsentgeltes ergibt sich aus der Differenz der Summe allen Beschäftigten im jeweiligen Kalenderjahr nach § 22 Absatz 2 Buchst. a) in der Fassung ab dem 1. Januar 2017 zustehenden Ansprüche einerseits und der Summe der bei Anwendung von § 22 Absatz 2 Buchst. a) in der Fassung bis zum 31. Dezember 2016 im jeweiligen Kalenderjahr entstehenden Ansprüche andererseits. <sup>2</sup>Das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zur jährlichen Auszahlung der Leistungsentgelte.

(4) <sup>1</sup>Das Leistungsentgelt wird zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie, Erfolgsprämie oder Leistungszulage gewährt; das Verbinden verschiedener Formen des Leistungsentgeltes ist zulässig. <sup>2</sup>Die Leistungsprämie ist in der Regel eine einmalige Zahlung, die im Allgemeinen auf der Grundlage einer Zielvereinbarung erfolgt; sie kann auch in zeitlicher Abfolge gezahlt werden.

#### **Protokollerklärung zu § 21a Absatz 4:**

Kommt bis zum 30. September des Kalenderjahres keine betriebliche Regelung zwischen dem Arbeitgeber und dem Unternehmensbetriebsrat (UBR) über die Verteilung des zur Verfügung stehenden Gesamtvolumens des Leistungsentgeltes zustande, erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats November eine Zahlung in Höhe der Differenz zwischen dem ihnen nach § 22 Absatz 2 Buchst. a) in der Fassung ab dem 1. Januar 2017 zustehenden Anspruchs und ihnen nach § 22 Absatz 2 Buchst. a) in der Fassung bis zum 31. Dezember 2016 individuell entstehenden Anspruchs. § 22 Absatz 3 findet entsprechende Anwendung.

<sup>3</sup>Die Erfolgsprämie kann in Abhängigkeit von einem bestimmten wirtschaftlichen Erfolg gezahlt werden. <sup>4</sup>Die Leistungszulage ist eine zeitlich befristete, widerrufliche, in der Regel monatlich wiederkehrende Zahlung. <sup>5</sup>Leistungsentgelte können auch an Gruppen von Beschäftigten gewährt werden. <sup>6</sup>Leistungsentgelt muss grundsätzlich allen Beschäftigten zugänglich sein. <sup>7</sup>Für Teilzeitbeschäftigte kann von § 28 Absatz 2 abgewichen werden.

(5) <sup>1</sup>Die Feststellung oder Bewertung von Leistungen geschieht durch das Vergleichen von Zielerreichungen mit den in der Zielvereinbarung angestrebten Zielen oder über eine systematische Leistungsbewertung. <sup>2</sup>Zielvereinbarung ist eine freiwillige Abrede zwischen der Führungskraft und einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen über objektivierbare Leistungsziele und die Bedingungen ihrer Erfüllung. <sup>3</sup>Leistungsbeurteilung ist die auf einem betrieblich vereinbarten System beruhende Feststellung der erbrachten Leistung nach möglichst messbaren oder anderweitig objektivierbaren Kriterien oder durch aufgabenbezogene Bewertung.

(6) <sup>1</sup>Das jeweilige System der leistungsbezogenen Bezahlung wird betrieblich vereinbart. <sup>2</sup>Die individuellen Leistungsziele von Beschäftigten bzw. Beschäftigtengruppen müssen beeinflussbar und in der regelmäßigen Arbeitszeit erreichbar sein. <sup>3</sup>Die Ausgestaltung geschieht durch Betriebsvereinbarung.

#### **Protokollerklärung zu § 21a Absatz 6:**

Besteht kein Unternehmensbetriebsrat, hat der Arbeitgeber die jährliche Ausschüttung der Leistungsentgelte im Umfang der Protokollerklärung zu Absatz 4 sicherzustellen.

## **§ 22 Jahressonderzahlung**

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte, die am 1. Dezember und mindestens seit dem 1. August beschäftigt sind, haben Anspruch auf eine Sonderzahlung.

<sup>2</sup>Davon abweichend kann im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV vereinbart werden, dass anstelle einer Sonderzahlung ein Zuschlag zum Stundenentgelt in Höhe von 0,60 Euro gezahlt wird.

<sup>3</sup>Ein Anspruch auf Jahressonderzahlung besteht in diesem Fall nicht.

(2) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung beträgt ab dem Jahr 2017

- a) für Beschäftigte in Kindertagesstätten
- |                                 |          |
|---------------------------------|----------|
| in den Entgeltgruppen 1 bis 8   | 86 v.H., |
| in den Entgeltgruppen 9 bis 12  | 76 v.H., |
| in den Entgeltgruppen 13 bis 15 | 56 v.H., |
- b) für Beschäftigte im Bereich
- |                  |          |
|------------------|----------|
| Jugendhilfe      | 50 v.H., |
| ab dem Jahr 2018 | 60 v.H., |
- c) für alle übrigen Beschäftigten 50 v.H.

#### **Protokollerklärung zu § 22 Absatz 2 Buchst. a):**

<sup>1</sup>Wegen der am 7. Dezember 2016 vereinbarten Festschreibung der Jahressonderzahlung beträgt abweichend von Absatz 2 Buchst. a) der Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung für Beschäftigte in Kindertagesstätten ab dem Kalenderjahr 2017

in den Entgeltgruppen 1 bis 8	82,05 v.H.,
in den Entgeltgruppen 9 bis 12	72,52 v.H.,
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	53,43 v.H.

<sup>2</sup>Ab dem Kalenderjahr 2018 beträgt mit dem Wirksamwerden einer allgemeinen Entgeltanpassung der Bemessungssatz in den Entgeltgruppen

1 bis 8	82,05 v.H. : [(100 + x) : 100],
9 bis 12	72,52 v.H. : [(100 + x) : 100],
13 bis 15	53,43 v.H. : [(100 + x) : 100],

wobei x jeweils dem Vomhundertsatz der allgemeinen Entgeltanpassung im Jahr 2018 entspricht.

<sup>3</sup>Die nach Satz 2 berechneten Bemessungssätze sind auf zwei Stellen nach dem Komma kaufmännisch zu runden.

des den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich jeweils gezahlten monatlichen Tabellenentgelts (§ 19) zzgl. des Entgelts für im Dienstplan vorgesehene Überstunden.

<sup>2</sup>Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am 01. Januar 2009 bereits bestanden hat, tritt an die Stelle des Tabellenentgeltes das individuelle Vergleichsentgelt nach § 5 TV-Ü Braunschweig zzgl. der Zeitzuschläge für Nachtarbeit, des Entgeltes für im Dienstplan vorgesehene Überstunden sowie eventueller Besitzstandszulagen nach § 9 Abs. 1 und § 11 TV-Ü Braunschweig, solange deren Voraussetzungen vorliegen. <sup>3</sup>In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraumes eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitarbeit ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

(3) <sup>1</sup>Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem

#### **Protokollerklärung zu § 22 Absatz 2 b):**

Es gilt die Protokollerklärung zu § 19 Abs. 2.

#### **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.

die Beschäftigten nicht wenigstens für einen Tag Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubes haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Beschäftigte kein Entgelt erhalten haben wegen

a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie vor dem 01. Dezember diesen beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,

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

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

d) Inanspruchnahme von Pflegezeit nach dem Gesetz über die Pflegezeit.

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

(4) <sup>1</sup>Die Sonderzahlung wird mit dem Novemberentgelt ausgezahlt. <sup>2</sup>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.

## § 22a Ergebnisbeteiligung

(1) Die Beschäftigten können eine Ergebnisbeteiligung erhalten.

(2) <sup>1</sup>Erreicht das nach Absatz 4 ermittelte Jahresergebnis des Bezugsjahres € 750.000,00, ab dem Bezugsjahr 2017 € 1.600.000,00, wird die darüber hinausgehende Summe zu gleichen Teilen und in gleichmäßiger Höhe auf alle Beschäftigten nach § 22 Absatz 2 Buchst. b) und Buchst. c) aufgeteilt, bis die persönlichen Ansprüche dieser Beschäftigten erfüllt sind; § 28 Absatz 2 findet entsprechende Anwendung. <sup>2</sup>Die persönlichen Ansprüche entsprechen maximal der in § 22 Absatz 2 Buchst. a) genannten Verteilung, ggf. erhöht um eine nach der Protokollerklärung Nr. 4 zu § 21a gezahlten pauschalen Leistungszulage. <sup>3</sup>Ein danach verbliebener übersteigender Teil des Jahresergebnisses wird zu gleichen Teilen und in gleichmäßiger Höhe bis zur Erreichung von 100 v.H. des den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich jeweils gezahlten monatlichen Tabellenentgelts (§ 19) zzgl. des Entgeltes für im Dienstplan vorgesehenen Überstunden zunächst auf die Beschäftigten nach § 22 Absatz 2 b) und c) verteilt.

### Protokollerklärung zu § 22a Abs. 1 und Abs. 2 Unterabs. 1:

Auch Beschäftigte nach § 22 Absatz 2 d) nehmen ab dem Bezugsjahr 2009 an der Ergebnisbeteiligung teil. Für das Bezugsjahr 2009 beträgt der persönliche Anspruch für diese Beschäftigten maximal 40 v.H.

### Protokollerklärung zu § 22a Abs. 2:

Ab dem Bezugsjahr 2011 nehmen die Beschäftigten der AWO Senioren & Pflege gGmbH an der Verteilung des für die Ergebnisbeteiligung zur Verfügung stehenden Jahresergebnisses teil.

(3) Die nach § 22 im Bezugsjahr gezahlte Jahressonderzahlung wird auf die Ansprüche der Beschäftigten auf Ergebnisbeteiligung angerechnet.

(4) Das zu Grunde liegende Jahresergebnis wird wie folgt ermittelt: Das vom Wirtschaftsprüfer des AWO Bezirksverband Braunschweig e.V. testierte Konzernjahresergebnis vermindert um die im Konzernjahresergebnis enthaltenen Jahresergebnisse der Tochtergesellschaften, zurzeit AWO Niedersachsen gGmbH, KulinAWO gGmbH, AWS Wirtschaftsdienste & Service GmbH und AWO Junioruniversität gGmbH. Das zu Grunde liegende Jahresergebnis wird daher aus den Teilergebnissen des AWO Bezirksverband Braunschweig e.V. und der AWO Senioren & Pflege gGmbH gebildet.

(5) Die Ergebnisbeteiligung ist mit der auf die Feststellung des Konzernjahresergebnisses für das Bezugsjahr folgenden Entgeltabrechnung fällig.

(6) Im Übrigen findet § 22 entsprechende Anwendung.

### Protokollerklärung zu § 22a Abs. 4:

Die vom Arbeitgeber angebotenen Maßnahmen von Beruf und Familie und des Betrieblichen Gesundheitsmanagements werden auf das Jahresergebnis angerechnet.

### Protokollerklärung zu § 22a Abs. 5:

Übersteigt der zur Verfügung stehende Teil des Jahresergebnisses die Summe von 10.000 Euro nicht, sind Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat berechtigt, aber nicht verpflichtet, anstelle der Auszahlung der individuellen Ansprüche nach diesem Paragraphen eine Zuführung der gesamten zur Verfügung stehenden Summe zum Beihilfefonds des AWO Bezirksverband Braunschweig e.V. zu beschließen. Bei einer Festlegung abweichender betriebsverfassungsrechtlicher Mitbestimmungsstrukturen tritt an die Stelle des Gesamtbetriebsrates das Gremium, das dessen betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben wahrnimmt.

## § 23 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

(1) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden),

### Protokollerklärungen zu § 23, Sätze 2 und 3:

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

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

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

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

Jahressonderzahlungen sowie vermögenswirksame Leistungen, Jubiläumszuwendung und Sterbegeld.

(2) Entsprechendes gilt bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

### **§ 24 Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss und Nachweispflichten im Krankheitsfall**

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

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

(3) <sup>1</sup>Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit sind die Beschäftigten verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber

ist berechtigt, in begründeten Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. <sup>4</sup>Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, sind die Beschäftigten verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung unverzüglich vorzulegen.

(4) <sup>1</sup>Mit Beginn der 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit wird ein Zuschuss zu den Barleistungen der Sozialversicherungsträger 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.

<sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, die wegen der Höhe ihres Einkommens nicht

#### **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.

#### **Protokollerklärung zu § 24 Absatz 1:**

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

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, wie, wenn die Beschäftigten die längere Beschäftigungszeit bereits zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätten.

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

(7) <sup>1</sup>Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt. <sup>2</sup>§ 8 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt unberührt. <sup>3</sup>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.

#### **Protokollerklärung zu § 24 Absatz 4:**

Der Zahlungsanspruch besteht nur nachrangig. Er darf nicht zu einer Reduzierung der Leistungen des Sozialversicherungsträgers führen. Sind Beschäftigte in der jeweiligen Sparte nicht gesetzlich versichert, gelten auch private Versicherungsunternehmen als Sozialversicherungsträger. Der Anspruch der Beschäftigten besteht auch in diesem Falle nur bis zur Höhe der Leistung bei gesetzlicher Versicherung.

<sup>4</sup>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. <sup>5</sup>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**

<sup>1</sup>Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Vollzeitbeschäftigte EUR 6,65 je Monat, für den sie Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubes gegen den Arbeitgeber haben. <sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten den Anteil, der ihrer Arbeitszeit entspricht. <sup>3</sup>§ 28 Abs. 2 findet Anwendung. <sup>4</sup>Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Beschäftigten dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben mitteilen. <sup>5</sup>Die vermögenswirksame Leistung ist nicht zusatzversicherungspflichtig.

### **§ 26 Jubiläumszuwendung**

<sup>1</sup>Die Beschäftigten erhalten nach einer ununterbrochenen Tätigkeit bei einem Arbeitgeber der Arbeiterwohlfahrt im räumlichen Bereich des Bezirksverbandes Braunschweig e.V., unabhängig von dessen

Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband der Arbeiterwohlfahrt, eine Jubiläumszuwendung. <sup>2</sup>Die Höhe beträgt nach einer Tätigkeit

– von 25 Jahren EUR 300,00

– von 35 Jahren EUR 400,00

– von 45 Jahren EUR 500,00.

<sup>3</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

## § 27 Sterbegeld

<sup>1</sup>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/Lebenspartnern im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder Kindern ein Sterbegeld gewährt. <sup>2</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das jeweilige Tabellenentgelt der Beschäftigten gezahlt. <sup>3</sup>Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen. <sup>4</sup>Waren die Beschäftigten teilzeitbeschäftigt, richtet sich die Höhe des Sterbegeldes nach § 28 Absatz 2.

## § 28 Berechnung und Auszahlung des Entgeltes

(1) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifver-

### Protokollerklärung zu § 26:

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

traglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Fällt der letzte Tag eines Monats auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, erfolgt die Zahlung zum vorhergehenden Bankarbeitstag. <sup>4</sup>Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 24 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

(2) <sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>Schicht- und Wechselschichtzulagen werden auch an Teilzeitbeschäftigte in voller Höhe gezahlt.

(3) <sup>1</sup>Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalender-

### Protokollerklärungen zu § 28 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.

monats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. <sup>2</sup>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.

<sup>3</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. <sup>3</sup>Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

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

(6) <sup>1</sup>Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z.B. Zeitzuschläge) pauschaliert werden. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>Für vor dem 31. März 2006 abgeschlossene Versicherungen gilt der Text des ehemaligen § 2 ÜbgTV BUND West i.V.m. dem Text des ehemaligen § 35 BMT-AW II bzw. der Text des ehemaligen § 35 BMT-AW II weiter. <sup>2</sup>Für erstmals ab dem 01. April 2006 abgeschlossene Versicherungen gilt Absatz 3.3. auch für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01. April 2006 begründet wurde.

(2) <sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. April 2008 begründet wurde, 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. <sup>3</sup>Entsprechendes gilt für Satzungsänderungen, die die Leistungen mehr als nur geringfügig ändern.

(3.1.) <sup>1</sup>Alle Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. März 2006 begründet wurde und die nicht unter die Absätze 1

### Protokollerklärungen zu § 29 Absatz 2:

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



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 nach § 35 maßgeblichen Lebensjahres eine Versicherungszeit von 60 Kalendermonaten erreichen können.

<sup>2</sup>Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.

(3.2.) <sup>1</sup>Geringfügig Beschäftigte, im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV), haben nur Anspruch auf betriebliche Altersversorgung, wenn sie die vollen Rechte der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten. <sup>2</sup>Dazu muss der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit erklärt haben. <sup>3</sup>Geringfügig Beschäftigte gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2 und Abs. 3 SGB IV haben keinen Anspruch nach diesem Tarifvertrag.

(3.3.) Der Arbeitgeber erbringt, vorbehaltlich zwingender Satzungs- oder Versicherungsbedingungen dazu einen Beitrag in Höhe 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 3.3.:**

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

(3.4.) Treten die Voraussetzungen nach Absatz 3.1. im Laufe eines Kalendermonates ein, entsteht der Anspruch auf Versicherung und den Arbeitgeberbeitrag mit Beginn des auf den Antrag folgenden Kalendermonates.

(3.5.) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Mit den Beschäftigten kann eine weitere Erbringung ihrer Beitragsanteile vereinbart werden.

<sup>3</sup>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.

(3.6.) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Die Bereitschaft dazu muss vom Arbeitgeber bei Abschluss des Arbeitsvertrages oder später erklärt werden.

<sup>3</sup>Ein Rechtsanspruch der Beschäftigten auf die Erklärung besteht nur im Rahmen der gesetzlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers.

(3.7.) <sup>1</sup>Bei Neuabschlüssen und Tarifwechseln sind gezeillerte Versicherungstarife un-

zulässig. <sup>2</sup>Bestehende Versicherungsverträge werden davon nicht berührt.

(4) <sup>1</sup>Anderweitige Rechte der Beschäftigten auf Entgeltumwandlung bleiben unberührt. <sup>2</sup>Ein Anspruch auf einen Arbeitgeberbeitrag besteht dabei nicht.

#### **§ 30 Erholungsurlaub**

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

(2) <sup>1</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch für die Beschäftigten 29 Arbeitstage in jedem Kalenderjahr. <sup>2</sup>Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch für jeden zusätzlichen oder geringeren Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/260.

<sup>3</sup>Verbleibt nach Berechnung des Urlaubs nach Unterabsatz 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.

<sup>4</sup>Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt oder angetreten werden. <sup>5</sup>Er kann auch in Teilen genommen werden;

#### **Protokollerklärung zu § 29 Absatz 3.7.:**

»Gezeillerte« 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.

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.

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 fort zu zahlende Entgelt wird zu dem in § 28 Absatz 1 genannten Zeitpunkt gezahlt.

(4) <sup>1</sup>Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>Die Beschäftigten an Schulen, Bildungsstätten, Heimschulen, Internaten und ähnlichen Einrichtungen haben den Urlaub in der Regel während der unterrichtsfreien Zeit zu nehmen. <sup>2</sup>Dies gilt nicht, soweit sie ihre Tätigkeit ausschließlich oder überwiegend außerhalb der unterrichtsfreien Zeit zu erbringen haben. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Beschäftigte, deren Arbeitszeit in die Zeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr fällt, erhalten pro 130 geleistete Nachtarbeitsstunden einen Arbeitstag Zusatzurlaub im Kalenderjahr. <sup>2</sup>§ 30 Abs. 2 Unterabsätze 2 und 3 gelten entsprechend.

(2) <sup>1</sup>Zusatzurlaub wird nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt.

<sup>2</sup>Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Urlaubsjahr zusammen 34 Arbeitstage nicht überschreiten.

#### Protokollerklärung zu § 31 Absatz 1:

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

<sup>3</sup>Absatz 2 Satz 1 und 2 sind auf den Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX oder nach Vorschriften für politisch Verfolgte nicht anzuwenden.

### § 32 Arbeitsbefreiung

(1) <sup>1</sup>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 Beschäftigte deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss bis zu 4 Arbeitstage im Jahr.

<sup>2</sup>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 des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. <sup>3</sup>Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss

erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

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

(3) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen an bis zu drei Arbeitstagen gewähren. <sup>2</sup>In begründeten Fällen kann unter Verzicht auf die Bezüge bzw. Nachholung der ausfallenden Arbeitszeit kurzfristige Arbeitsbefreiung

#### 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).

gewährt werden, wenn die betrieblichen Belange es gestatten.

(4) <sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen wird auf Anfordern der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ohne zeitliche Begrenzung erteilt.

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

### § 33 Führung auf Probe

(1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. <sup>3</sup>Die beiderseitigen Kündigungsrechte sowie § 35 bleiben unberührt.

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

(3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann den Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. <sup>2</sup>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 Abs. 4 Sätze 1 und 2 ergebenden Entgelt gewährt. <sup>3</sup>Nach Fristablauf endet die Erprobung. <sup>4</sup>Bei Bewährung wird die Führungsposition auf Dauer übertragen; ansonsten erhalten die Beschäftigten eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

### § 34 Führung auf Zeit

(1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>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.

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

<sup>4</sup>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) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann den Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. <sup>2</sup>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 Abs. 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. <sup>3</sup>Nach Fristablauf erhalten Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

### § 35 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

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

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

b. jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Die Beschäftigten haben den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>4</sup>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. <sup>5</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>6</sup>In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

(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) <sup>1</sup>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 Rentenbescheides das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 8 Abs. 1 bestimmten Ärztin/Arztes. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem den Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

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

– von bis zu 6 Monaten 2 Wochen.

<sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die beim Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis ununterbrochen zurückgelegte Zeit.

<sup>2</sup>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,
- g) Zeiten der Inanspruchnahme von Pflegezeit nach dem Gesetz über die Pflegezeit (PflegeZG).

### § 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) <sup>1</sup>Vorbehaltlich einer mitbestimmten betrieblichen Regelung richtet sich die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen nach den für die Bediensteten des Landes Niedersachsen jeweils geltenden Vorschriften. <sup>2</sup>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

- <sup>1</sup>Für die Regelung der Altersteilzeit gilt der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit für die Arbeitnehmerinnen der Arbeiterwohlfahrt vom 8. Dezember 2005 (TV-ATZ II), abgeschlossen zwischen dem AWO-Bundesverband und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft. <sup>2</sup>§ 12 Abs. 1 Unterabsatz 2 bleibt unberührt.

### § 40 Schutzkleidung

- <sup>1</sup>Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, wird sie vom Arbeitgeber unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt dessen Eigentum. <sup>2</sup>Reinigung und Instandhaltung übernimmt der Arbeitgeber. <sup>3</sup>Die Beschäftigten sind zur pflegerischen Behandlung verpflichtet. <sup>4</sup>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) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2009 in Kraft.
- (2) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres schriftlich gekündigt werden. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 können § 17a und § 17b sowie der Anhang zu der Anlage E zum TV AWO Braunschweig mit einer Frist von drei Monaten

zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens jedoch zum 31. August 2021, schriftlich gekündigt werden.

- (3) Die Anlagen A, B, C und D zu § 19 Absatz 2 (Entgelttabelle) und die Anlage E zu §§ 17a, 17b (Entgelttabelle Sozial- und Erziehungsdienst) sind mit einer Frist von drei Wochen kündbar, frühestens zum 30. September 2018.

### Protokollerklärung zu § 42 Abs. 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 Braunschweig identisch sind oder im wesentlichen identisch sind, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien zur Aufnahme von Tarifverhandlungen, mit dem Ziel einer entsprechenden Anpassung des TV AWO Braunschweig.

# Anlage 1: Sonderregelung für Beschäftigte im Beschäftigungs- und Qualifizierungsbereich

## § 1 Zielsetzung

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

Die Anwendungsvereinbarung ist zwischen dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. und dem Arbeitgeber einerseits sowie der Gewerkschaft ver.di, Landesbezirksleitung Niedersachsen-Bremen, andererseits abzuschließen.

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

### Protokollerklärung zu § 1 Absatz 1:

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

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

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

Die Anwendungsvereinbarung endet bei ihrer Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist ohne Nachwirkung.

## § 2 Anwendungsvereinbarung

Befindet sich der Arbeitgeber oder der wirtschaftlich selbstständige Teilbereich in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation, die zu einem dauerhaften Fortfall eines 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 monatliche Tabellenentgelte abgesenkt werden und/oder
- einmalige Zahlungen gemindert oder ausgeschlossen werden und/oder
- Zuschläge und Zulagen gemindert oder ausgeschlossen werden und/oder

- in der zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung der Arbeitgeberzuschuss vermindert oder eine Arbeitnehmerbeteiligung vereinbart oder erhöht wird und/oder
- die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Beschäftigten des Bundes (derzeit 39 Stunden) ohne oder ohne volle Erhöhung des Entgeltes erhöht wird oder die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit unter entsprechender vollständiger oder teilweiser Anpassung des Entgeltes herabgesetzt wird.

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

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

### Protokollerklärung 1 zu § 2:

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

### Protokollerklärung 2 zu § 2:

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

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

Ebenso können Beschäftigte, die ab dem 01. Januar 2009 eingestellt wurden und in die Stufen 1 oder 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe des TV AWO Braunschweig zugeordnet sind, in der Anwendungsvereinbarung ausgenommen werden.

## § 3 Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung

Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung sind:

- a) ein Antrag des Arbeitgebers,
- b) die schriftliche Darlegung und eingehende Erläuterung der wirtschaftlichen Situation des Arbeitgebers oder des wirtschaftlich selbstständigen Teils,
- c) die Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu b).

Die erforderlichen Unterlagen sind:

- aa) der Jahresabschluss der Vorperiode bzw. das Testat der Wirtschaftsprüfung für den wirtschaftlich selbstständigen Teil der Einrichtung,
- ab) die Wirtschaftsplanung der laufenden Periode und wenn vorhanden für die nächste Periode,
- ac) eine Erläuterung der Kalkulationsgrundlagen für abzugebende Projektangebote und der Einfluss der Maßnahmen nach Ziffer 2 darauf,
- ad) Ausschreibungstexte der Kostenträger für vergangene Projekte und eine Erläuterung der Vergabeentscheidungen dazu, soweit diese dem Arbeitgeber vorliegen bzw. bekannt sind.

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

#### § 4 Inhalt der Anwendungsvereinbarung

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

## Anlage 2: Sonderregelung für Beschäftigte in ambulanten Diensten

#### § 1 Zielsetzung

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

Die Anwendungsvereinbarung ist zwischen dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. und dem Arbeitgeber einerseits sowie der Gewerkschaft ver.di, Landesbezirksleitung Niedersachsen-Bremen andererseits abzuschließen.

#### § 5 Inkrafttreten / Kündigung

Diese Sonderregelung tritt, zeitgleich mit dem TV AWO Braunschweig, am 01. Januar 2009 in Kraft.

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

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

In der Anwendungsvereinbarung ist festzulegen, dass der Arbeitgeber für die Dauer der Laufzeit der Anwendungsvereinbarung auf Neu-, Um- oder Ausgründungen des entsprechenden Tätigkeitsbereichs mit dem Ziel der Anwendung eines anderen Tarifrechts im entsprechenden Tätigkeitsbereich verzichtet. Die Anwendungsvereinbarung

#### Protokollerklärung zu § 1 Absatz 1:

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

beinhaltet auch, dass der Arbeitgeber im entsprechenden Tätigkeitsbereich ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, die unter den Geltungsbereich des TV AWO Braunschweig fallen.

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

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

Die Anwendungsvereinbarung endet bei ihrer Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist ohne Nachwirkung.

#### § 2 Anwendungsvereinbarung

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

- die monatliche Tabellenentgelte vorübergehend abgesenkt werden und/oder
- einmalige Zahlungen vorübergehend gemindert oder ausgeschlossen werden und/oder

- Zuschläge und Zulagen vorübergehend gemindert oder ausgeschlossen werden und/oder
- in der zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung der Arbeitgeberzuschuss vorübergehend vermindert oder eine Arbeitnehmerbeteiligung vereinbart oder erhöht wird.

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

Ebenso können Beschäftigte, die ab dem 01. Januar 2009 eingestellt wurden und in die Stufen 1 oder 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe des TV AWO Braunschweig zugeordnet sind, in der Anwendungsvereinbarung ausgenommen werden.

#### § 3 Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung

Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung sind:

- a) ein Antrag des Arbeitgebers,
- b) die schriftliche Darlegung und eingehende Erläuterung der Situation des Arbeit-

#### Protokollerklärung 1 zu § 2:

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

#### Protokollerklärung 2 zu § 2:

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

gebers oder des wirtschaftlich selbstständigen Teils,

c) die Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu b)

Die erforderlichen Unterlagen sind:

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

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

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

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

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

#### **§ 4 Inhalt der Anwendungsvereinbarung**

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

#### **§ 5 Inkrafttreten / Kündigung**

Diese Sonderregelung tritt, zeitgleich mit dem TV AWO Braunschweig, am 01. Januar 2009 in Kraft.

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

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

## **Anlage 3: Sonderregelung für Beschäftigte der AWO Senioren & Pflege gGmbH**

### **§ 1 Geltungsbereich**

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mit Ausnahme der Auszubildenden und Praktikantinnen/Praktikanten (Beschäftigte), deren Arbeitsverhältnis mit der AWO Senioren & Pflege gGmbH besteht, gilt der TV AWO Braunschweig mit den sich aus den folgenden Paragraphen ergebenden Ausnahmen:

### **§ 2 Jahressonderzahlung**

Der Anspruch auf Jahressonderzahlung gemäß § 22 TV AWO Braunschweig besteht ab dem 01.01.2011.

### **§ 3 Ergebnisbeteiligung**

Der Anspruch auf Ergebnisbeteiligung gemäß § 22a TV AWO Braunschweig besteht erstmals für das Bezugsjahr 2011 sowie weiter für die Folgejahre.

### **§ 4 Zusätzliche Altersversorgung**

(1) Alle Beschäftigten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis haben ab dem 7. Monat, ansonsten ab dem 13. Monat seit Beginn des Arbeitsverhältnisses, auf schriftlichen Antrag an den Arbeitgeber Anspruch

#### **Protokollerklärung zur Sonderregelung AWO Senioren & Pflege gGmbH:**

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass diese Sonderregelung zur Umsetzung der die AWO Senioren & Pflege gGmbH betreffenden Vereinbarungen in der Tarifeinigung vom 02. Februar 2009 getroffen wurde. Bei unvollständiger oder unrichtiger Umsetzung der Tarifeinigung vom 02. Februar 2009 bleibt diese maßgeblich. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich für diesen Fall zur unverzüglichen Anpassung dieser Sonderregelung.

**Sonderregelung AWO Senioren & Pflege gGmbH**

auf Versicherung unter eigener Beteiligung in Form der Entgeltumwandlung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung, sofern sie bis zum Erreichen des nach § 35 Abs. 1 Buchstabe a) maßgeblichen Lebensjahres eine Versicherungszeit von 60 Kalendermonaten erreichen können.

(2) <sup>1</sup>Geringfügig Beschäftigte, im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV), haben nur Anspruch auf betriebliche Altersversorgung, wenn sie die vollen Rechte der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten. <sup>2</sup>Dazu muss der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit erklärt haben. <sup>3</sup>Geringfügig Beschäftigte gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2 und Abs. 3 SGB IV haben keinen Anspruch nach diesem Tarifvertrag.

(3) <sup>1</sup>Sofern der Beschäftigte eine Entgeltumwandlung von mindestens 50,00 € im Monat vornimmt, erbringt der Arbeitgeber zusätzlich einen monatlichen Beitrag in Höhe von 50,00 €. <sup>2</sup>Dieser Beitrag gilt auch für Teilzeitbeschäftigte in voller Höhe.

(4) § 29 Absätze 3.4. bis 3.7. und 4 gelten entsprechend.

### **§ 5 Eingruppierung, Tabellenentgelt und Stufenlaufzeiten**

<sup>1</sup>Die Eingruppierung, das Tabellenentgelt und die Stufenlaufzeiten (§ 20 Absatz 3 TV AWO Braunschweig, § 6 Absatz 1 Unterab-

satz 3 TV-Ü AWO Braunschweig) bestimmen sich nach Anhängen A bis D zu dieser Anlage.

<sup>2</sup>Sofern Beschäftigte vor Inkrafttreten einer neuen Entgelttabelle der Anhänge A bis D Anspruch auf ein höheres Monatsentgelt hatten als ihnen nach Inkrafttreten zustehen würde, wird das bisherige Monatsentgelt als Besitzstand weitergezahlt.

## § 6 Inkrafttreten / Kündigung

<sup>1</sup>Diese Sonderregelung tritt zeitgleich mit dem TV AWO Braunschweig am 01. Januar 2009 in Kraft und kann mit einer Frist von

drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 30. September 2010 schriftlich gekündigt werden, jedoch nur einheitlich mit dem TV AWO Braunschweig.

<sup>2</sup>Davon abweichend ist der Anhang (Entgelttabelle) mit einer Frist von 3 Wochen, frühestens zum 30. September 2018, kündbar.

<sup>3</sup>Die Inhalte der Sonderregelung wirken nach Ablauf der Kündigungsfrist nach.

## Anhang A zu § 20: Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte

### I.

(1) Abweichend von § 20 Absatz 1 ist Endstufe

- a) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
  - Vergütungsgruppe X BMT-AW II,
  - Vergütungsgruppe IX BMT-AW II nach Aufstieg aus X,
  - Lohngruppe 1 BMT-AW II mit ausstehendem Aufstieg nach 1a,
  - Lohngruppe 1a BMT-AW II,
- b) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
  - Lohngruppe 9 BMT-AW II,
- c) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
  - Vergütungsgruppe Vb BMT-AW II ohne Aufstieg nach IVb,
  - Vergütungsgruppe Vb BMT-AW II nach Aufstieg aus Vc,

– Vergütungsgruppe Vb BMT-AW II nach Aufstieg aus VI (Lehrkräfte),

d) in der Entgeltgruppe 15 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend

– Vergütungsgruppe Ib BMT-AW II mit ausstehendem Aufstieg nach Ia.

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

(3) Abweichend von § 20 Absatz 2 Satz 1 ist Eingangsstufe in der Entgeltgruppe 15 die Stufe 2.

(4) Abweichend von § 20 Abs. 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 Tätigkei-

ten entsprechend der Lohngruppe 9 BMT-AW II erreicht.

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

c) In der Entgeltgruppe 15 werden die Stufen 3 bis 6 nach jeweils 4 Jahren erreicht.

### II.

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

- a) in den Entgeltgruppen 9 und 11 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
  - AW-KrT XI mit Aufstieg nach AW-KrT XII
  - AW-KrT VIII mit Aufstieg nach AW-KrT IX
  - AW-KrT VII mit Aufstieg nach AW-KrT VIII (9 b)
- b) in den Entgeltgruppen 7 und 9 bis 12 die Stufe 3 bei Tätigkeiten entsprechend
  - AW-KrT XII mit Aufstieg nach AW-KrT XIII
  - AW-KrT X mit Aufstieg nach AW-KrT XI
  - AW-KrT IX mit Aufstieg nach AW-KrT X
  - AW-KrT VI mit Aufstieg nach AW-KrT VII
  - AW-KrT VII ohne Aufstieg
  - AW-KrT VI ohne Aufstieg
- c) in der Entgeltgruppe 7 die Stufe 2 bei Tätigkeiten entsprechend
  - AW-KrT Va mit Aufstieg nach AW-KrT VI
  - AW-KrT V mit Aufstieg nach AW-KrT Va und weiterem Aufstieg nach AW-KrT VI
  - AW-KrT V mit Aufstieg nach AW-KrT Va

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

(2) Abweichend von § 20 Abs. 1 Satz 1 ist für die Beschäftigten im Pflegedienst (BMT-AW II) Endstufe in den Entgeltgruppen 7 und 9 bis 11 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend

- AW-KrT X mit Aufstieg nach AW-KrT XI
- AW-KrT IX mit Aufstieg nach AW-KrT X
- AW-KrT VI mit Aufstieg nach AW-KrT VII
- AW-KrT VII ohne Aufstieg
- AW-KrT VI ohne Aufstieg
- AW-KrT IV mit Aufstieg nach AW-KrT V.

Ebenso ist Endstufe für die nach dem 31. Dezember 2008 eingestellten Beschäftigten im Pflegedienst (BMT-AW II), die Pflegehilfstätigkeiten erbringen und nicht mindestens über eine einjährige einschlägige Ausbildung/Abschlussprüfung verfügen, in der Entgeltgruppe 3 die Stufe 5.

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

- a) in der Entgeltgruppe 12 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe AW-KrT XII mit Aufstieg nach AW-KrT XIII,
- b) in der Entgeltgruppe 11 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten



entsprechend der Vergütungsgruppe AW-KrT X mit Aufstieg nach AW-KrT XI,  
 c) in der Entgeltgruppe 10 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe AW-KrT IX mit Aufstieg nach AW-KrT X,  
 d) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 6 nach zwei Jahren in Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe AW-KrT VIII mit Aufstieg nach AW-KrT IX,  
 e) in der Entgeltgruppe 9 (9b) wird die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe AW-KrT VII mit Aufstieg nach AW-KrT VIII BMT-AW II,  
 f) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5

(9b) nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppen AW-KrT VI mit Aufstieg nach VII, AW-KrT VII ohne Aufstieg,  
 g) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe AW-KrT VI ohne Aufstieg,  
 h) in der Entgeltgruppe 3 wird für die nach dem 31. Dezember 2008 eingestellten Beschäftigten im Pflegedienst (BMT-AW II), die Pflegehilfstätigkeiten erbringen und nicht mindestens über eine einjährige einschlägige Ausbildung/Abschlussprüfung verfügen, die Stufe 2 nach 4 Jahren, die Stufe 3 nach 4 Jahren, die Stufe 4 nach 4 Jahren und die Stufe 5 nach 3 Jahren erreicht.

## Anhang zu den Anlagen A und B: Beschäftigte im Pflegedienst

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

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

– in der Stufe 4 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 8 Stufe 4,  
 – in der Stufe 5 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 3,  
 – in der Stufe 6 den Tabellenwert der Entgeltgruppe 9b Stufe 4.  
 b) in der Entgeltgruppe 7 bei Tätigkeiten entsprechend den Vergütungsgruppen AW-KrT V mit Aufstieg nach AW-KrT IV  
 – 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.  
 Die Sonderregelung für nach dem 31. Dezember 2008 eingestellte Pflegehilfskräfte ohne mindestens einjährige einschlägige Ausbildung/Abschlussprüfung (Anhang zu § 20 II. Abs.2) bleibt unberührt.

# Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten (TVÜ AWO Braunschweig)

## Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der AWO in den TV AWO Braunschweig und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ AWO Braunschweig vom 2. Februar 2009) in der Fassung des 7. Änderungsstarifvertrages vom 30. Oktober 2017 – gültig ab 01. November 2017

Vorbemerkung:

Die durchgeschriebene Fassung dient der besseren Lesbarkeit im Vergleich zu den Änderungsstarifverträgen und ist kein unterbeschriebener 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.

### § 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten des AWO Bezirksverband Braunschweig e.V., deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2008 hinaus fortbesteht und die am 01. Januar 2009 unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für die Arbeiterwohlfahrt Braunschweig (TV AWO Braunschweig) fallen, einschließlich der Beschäftigten gem. § 1 Absatz 1 Satz 3 TV

#### Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

In der Zeit bis zum 31. Dezember 2010 sind Unterbrechungen von bis zu einem Monat unschädlich.

AWO Braunschweig, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

(2) Nur soweit ausdrücklich bestimmt, gelten die Vorschriften dieses Tarifvertrages auch für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zum AWO Bezirksverband Braunschweig e.V. nach dem 31. Dezember 2008 beginnt und die unter den Geltungsbereich des TV AWO Braunschweig fallen.

(3) Für geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV, die am 31. Dezember 2008 unter den Geltungsbereich des Übergangstarifvertrages für die Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt vom 23. Dezember 2004 zwischen dem AWO Bundesverband e.V. und ver.di, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesvorstand (ÜbgTV BUND West) fallen, finden die bisher jeweils gültigen tarifvertraglichen Regelungen für die Dauer ihres ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses weiterhin Anwendung.

(4) Die Bestimmungen des TV AWO Braunschweig gelten, soweit dieser Tarifvertrag keine abweichenden Regelungen trifft.

### § 2 Ablösung bisheriger Tarifverträge durch den TV AWO Braunschweig

<sup>1</sup>Der TV AWO Braunschweig 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 Braunschweig nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist.

<sup>2</sup>Die Ersetzung erfolgt mit Wirkung vom 01. Januar 2009, soweit kein abweichender Termin bestimmt ist.

### § 3 Überleitung in den TV AWO Braunschweig

Die von § 1 Absatz 1 erfassten Beschäftigten werden am 01. Januar 2009 gemäß den nachfolgenden Regelungen in den TV AWO Braunschweig übergeleitet.

### § 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) nach der Anlage 1 den Entgeltgruppen des TV AWO Braunschweig zugeordnet.

(2) Beschäftigte, die im Januar 2009 bei Fortgeltung des ÜbgTV BUND West die Voraussetzungen für einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg erfüllt hätten,

#### Protokollerklärung zu § 2:

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

ten, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Dezember 2008 höher gruppiert worden.

(3) Beschäftigte, die im Januar 2009 bei Fortgeltung des ÜbgTV BUND West in eine niedrigere Vergütungs- bzw. Lohngruppe eingruppiert worden wären, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Dezember 2008 herabgruppiert worden.

(4) <sup>1</sup>Absatz 1 gilt – nur zum Zwecke der Überleitung – auch für Beschäftigte, die mit dem AWO Bezirksverband Braunschweig e.V. 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 ein vom entsprechenden Entgelt der Vergütungs- bzw. Lohngruppe abgesehenes Entgelt vereinbart haben (»Abgesenkte«).

<sup>2</sup>Beschäftigte, die mit dem AWO Bezirksverband Braunschweig e.V. 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 einzugruppierten, 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) <sup>1</sup>Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle des TV AWO Braunschweig wird für die Beschäftigten nach § 4 ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im Dezember 2008 erhaltenen Bezüge gemäß den Absätzen 2 bis 5 gebildet. <sup>2</sup>Ab dem 01. Januar 2009 werden die Vergleichsentgelte der übergeleiteten Beschäftigten um 50 Euro (»Sockelbetrag« bezogen auf Vollzeitbeschäftigung) sowie dann um weitere 3,1% erhöht. <sup>3</sup>Zum 01. Januar 2010 – für Beschäftigte im SGB XI-Bereich ab dem 01. April 2010 – werden die Vergleichsentgelte der übergeleiteten Beschäftigten um weitere 2,8% erhöht.

(2) <sup>1</sup>Bei Angestellten aus dem Geltungsbereich des ÜbgTV BUND West setzt sich das Vergleichsentgelt aus der Grundvergütung, allgemeiner Zulage und Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2 zusammen. <sup>2</sup>Ist auch eine andere Person im Sinne von § 2 ÜbgTV BUND West in Verbindung mit dem Text des ehemaligen § 26 BMT-AW II jeweils in Verbindung mit § 29 Abschn. B Absatz 5 BAT ortszuschlagsberechtigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigt, wird nur die Stufe 1 zugrunde gelegt; findet der TV AWO Braunschweig, ein Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst oder ein Tarifwerk wesentlich gleichen Inhalts am 01. Januar 2009 auch auf die an-

### Protokollerklärungen zu § 5 Absatz 1:

1. Auf den Sockelbetrag findet § 28 Absatz 2 TV AWO Braunschweig Anwendung.
2. Beschäftigte im SGB XI-Bereich sind alle Beschäftigten in Wohn- und Pflegeheimen bzw. in Einrichtungen des betreuten Wohnens.
3. Beschäftigte im KiTa-Bereich sind alle Beschäftigten in Einrichtungen, auf die das KiTaG Anwendung findet.

dere Person Anwendung, geht der jeweils individuell zustehende Teil des Unterschiedsbetrages zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlags in das Vergleichsentgelt ein. <sup>3</sup>Ferner fließen im Dezember 2008 tarifvertraglich zustehende Funktionszulagen insoweit in das Vergleichsentgelt ein, als sie nach dem TV AWO Braunschweig nicht mehr vorgesehen sind. <sup>4</sup>Funktionszulage in diesem Sinne ist nicht die Pflegezulage gemäß § 14. <sup>5</sup>Die Heimzulage gem. Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II, Teil I B., 1. Sozial- und Erziehungsdienst, Protokollnotiz Nr. 1 ist nicht Teil des Vergleichsentgeltes. <sup>6</sup>Erhalten Beschäftigte eine Gesamtvergütung gemäß § 2 ÜbgTV BUND West in Verbindung mit dem Text des ehemaligen § 27 BMT-AW II, bildet diese das Vergleichsentgelt.

<sup>7</sup>Der Tarifvertrag zur Anpassung des Ortszuschlages für die Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt Braunschweig vom 02. Februar 2009 bleibt unberührt.

(3) <sup>1</sup>Bei Arbeiterinnen / Arbeitern aus dem Geltungsbereich des ÜbgTV BUND West wird der Monatstabellenlohn als Vergleichsentgelt zugrunde gelegt. <sup>2</sup>Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend. <sup>3</sup>Erhalten Beschäftigte nicht den Volllohn (§ 29 Absatz 1 Buchst. a BMT-AW II), gilt Absatz 2 Satz 5 entsprechend.

(4) <sup>1</sup>Beschäftigte, die im Januar 2009 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die Grundvergütung bzw. den Monatstabellenlohn der nächsthöheren Stufe erhalten hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Dezember 2008 erfolgt. <sup>2</sup>§ 4 Absatz 2 und 3 gilt bei der Be-

messung des Vergleichsentgelts entsprechend.

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

(6) <sup>1</sup>Für Beschäftigte, die nicht für alle Tage im Dezember 2008 oder für keinen Tag dieses Monats Bezüge erhalten, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Bezüge erhalten. <sup>2</sup>§ 4 Absatz 4 gilt entsprechend.

## § 6 Stufenzuordnung der Beschäftigten

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe zugeordnet; mindestens der Stufe 1.

<sup>2</sup>Zum 01. Januar 2011 steigen die Beschäftigten in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf.

<sup>3</sup>Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV AWO Braunschweig. <sup>4</sup>Davon abweichend verlängert sich die Verweildauer in der nächst höheren regulären Stufe, frühestens jedoch in Stufe 3, einmalig um 2 Jahre. <sup>5</sup>Dies gilt auch für

### Protokollerklärung zu § 5 Absatz 4:

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

### Protokollerklärung zu § 5 Absatz 5:

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

von § 20 Absatz 3 Satz 1 TV AWO Braunschweig abweichende Verweildauern.

<sup>6</sup>Abweichend von Unterabsatz 2 steigen Beschäftigte, die nach dem 31. März 2006 mit dem AWO Bezirksverband Braunschweig e.V. 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 ein vom entsprechenden Entgelt der Vergütungs- bzw. Lohngruppe abgesenktes Entgelt vereinbart haben (»Abgesenkte«), am 01. Januar 2010 in die nächsthöhere reguläre Stufe auf. <sup>7</sup>Abweichend von § 20 Absatz 3 Satz 1 TV AWO Braunschweig und abweichenden Regelungen zum Stufenaufstieg verkürzt sich ein möglicher Aufstieg in die darauf folgende Stufe einmalig um jeweils 6 Monate.

<sup>8</sup>Abweichend von Unterabsatz 2 steigen Beschäftigte, die nach dem 31. März 2006 mit dem AWO Bezirksverband Braunschweig e.V. ohne oder nach Beendigung der Tarifbindung ohne Eingruppierung nach § 2 Absatz 1 ÜbgTV BUND West i.V.m. dem Text des ehemaligen § 22 BMT-AW II und dem Text und dem Text des ehemaligen Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale ein einzelvertragliches Entgelt vereinbart haben (»Pauschalvergütung«), am 01. Juli 2010 in Stufe 2 ihrer Entgeltgruppe auf, wenn sie bereits bei Einstellung über eine nachgewiesene einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr verfügten und ihre individuelle Zwischenstufe unterhalb der Stufe 2 liegt.

(2) <sup>1</sup>Werden Beschäftigte vor dem 01. Januar 2011 höher gruppiert (nach § 8 Absatz 1, § 9 Absatz 3 Buchst. a oder aufgrund Übertragung einer mit einer höheren Entgeltgruppe bewerteten Tätigkeit), so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2; Absatz 1 Unterabsatz 2 findet Anwendung.

<sup>2</sup>Werden Beschäftigte vor dem 01. Januar 2011 herabgruppiert, werden sie in der niedrigeren Entgeltgruppe derjenigen individuellen Zwischenstufe zugeordnet, die sich bei Herabgruppierung im Dezember 2008 ergeben hätte; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach Absatz 1 Unterabsatz 2.

(3) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. <sup>3</sup>Im Übrigen gilt Absatz 2 entsprechend.

<sup>4</sup>Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>4a</sup>Abweichend von Satz 4 nehmen individuelle Endstufen an

#### **Protokollerklärung zu Satz 4a:**

Der über den Tabellenwert der jeweiligen Endstufe der Entgeltgruppe hinausgehende Teil wird nicht erhöht, aber weiterhin zusätzlich zu dem erhöhten Tabellenwert der jeweiligen Endstufe der Entgeltgruppe gezahlt.

den Entgelterhöhungen zum 01. Januar 2013 und 01. Januar 2015 nur in Höhe des Tabellenwertes der jeweiligen Endstufen der Entgeltgruppe teil.

<sup>5</sup>Absatz 1 Unterabsatz 3 findet Anwendung.

#### **§ 7 - unbesetzt -**

#### **§ 8 Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege für Angestellte**

(1) <sup>1</sup>Aus dem Geltungsbereich des ÜbgTV BUND West in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Beschäftigte, die am 01. Januar 2009 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des TV AWO Braunschweig eingruppiert. <sup>2</sup>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 Angestellten aus der Vergütungsgruppe VI BMT-AW II mit ausstehenden Aufstieg nach Vergütungsgruppe Vc BMT-AW übergeleitet worden sind. <sup>3</sup>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.

<sup>4</sup>Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht in den Fällen des § 4 Absatz 2. <sup>5</sup>Erfolgt die Höhergruppierung vor dem 01. Januar 2011, gilt – gegebenenfalls unter Berücksichtigung des Satzes 2 – § 6 Absatz 2 Satz 1 entsprechend.

(2) <sup>1</sup>Aus dem Geltungsbereich des ÜbgTV BUND West in eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitete Angestellte, die am 01. Januar 2009 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben und in der Zeit zwischen dem 01. Februar 2009 und dem 30. September 2010 höhergruppiert wären, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- bzw. Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 5) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte. <sup>2</sup>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 aus-

#### **Niederschriftserklärung zu § 8 Absatz 2:**

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

zuüben ist, die diesen Aufstieg ermöglicht hätte.

<sup>3</sup>Der weitere Stufenaufstieg richtet sich bei Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe nach § 6 Absatz 1. <sup>4</sup>§ 4 Absatz 2 bleibt unberührt.

(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 30. September 2010 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 2010 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 übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Dezember 2008 nach dem TV Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II eine

#### **Protokollerklärung zu § 8 Absatz 4:**

Die individuelle Zwischenstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

Vergütungsgruppenzulage zusteht, erhalten in der Entgeltgruppe, in der sie übergeleitet werden, eine Besitzstandszulage in Höhe der Vergütungsgruppenzulage.

(2) <sup>1</sup>Aus dem Geltungsbereich ÜbgTV BUND West übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Dezember 2008 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.

<sup>2</sup>Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 31. Dezember 2008 zugestanden hätte. <sup>3</sup>Voraussetzung ist, dass

– am 01. Januar 2009 die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt ist,

– zu diesem Zeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts der Vergütungsgruppenzulage entgegengestanden hätten und

– bis zum individuellen Zeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.

(3) Für aus dem Geltungsbereich des ÜbgTV BUND West übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Dezember 2008 im Anschluss an einen Fallgruppenaufstieg eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, gilt Folgendes:

a) In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Beschäftigte, die den Fall-

gruppenaufstieg am 31. Dezember 2008 noch nicht erreicht haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des TV AWO Braunschweig 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 2008 bereits erfolgt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 01. Januar 2009 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss.

c) Abweichend von Absatz 2 Satz 3 und Absatz 3 Buchstabe b) gelten die Absätze 2 bzw. 3 entsprechend für übergeleitete Angestellte, die bei Fortgeltung des ÜbgTV BUND West bis spätestens 30. September 2010 im Anschluss an einen Fallgruppenaufstieg eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten; dies gilt unabhängig davon, ob die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am Stichtag erfüllt ist.

(4) <sup>1</sup>Die Besitzstandszulage nach den Absätzen 1, 2 und 3 Buchst. b) wird solange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem

**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.

Recht weiterhin bestehen. <sup>2</sup>Sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

**§ 10 Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit**

<sup>1</sup>Beschäftigte, denen am 31. Dezember 2008 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 Braunschweig eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre. <sup>2</sup>Wird die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 31. Dezember 2010 hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 01. Januar 2011 die Regelungen des TV AWO Braunschweig über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit Anwendung. <sup>3</sup>Für eine vor dem 01. Januar 2009 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 31. Dezember 2008 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. <sup>4</sup>Die Sätze 1 bis 3 gelten bei besonderen tarifvertraglichen Vorschriften

**Niederschriftserklärung zu § 10:**

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

über die vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten entsprechend.

**§ 11 Kinderbezogene Entgeltbestandteile**

(1) <sup>1</sup>Für im Dezember 2008 berücksichtigte Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile des ÜbgTV BUND West in der für Dezember 2008 zustehenden Höhe als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. <sup>2</sup>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 die Beschäftigten gewährt wird, erhält, Kindergeld gezahlt wird.

<sup>3</sup>Die Änderung der Kindergeldberechtigung hat die Beschäftigte dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. <sup>4</sup>Unterbrechungen wegen Ableistung von Grundwehr-

**Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:**

1. Werden im Dezember 2008 für Kinder nur deshalb keine kinderbezogenen Entgeltbestandteile des ÜbgTV BUND West gezahlt, weil die Beschäftigten wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit ohne Entgelt sind, besteht ab der Wiederaufnahme der Entgeltzahlung Anspruch auf die Besitzstandszulage.
2. Eine Unterbrechung in der Kindergeldberechtigung von bis zu 12 Monaten ist für das Wiederaufleben der Besitzstandszulage nach Wiedererlangung der Kindergeldberechtigung unschädlich. Dies gilt auch, wenn die Unterbrechung der Kindergeldberechtigung vor dem 31. Dezember 2008 eingetreten war. Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.

dienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich; soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat Dezember 2008 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt.

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

(3) Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für

a) zwischen dem 01. Januar 2009 und dem 30. Juni 2009 geborene Kinder der übergeleiteten Beschäftigten,

b) die Kinder von bis zum 31. März 2009 in ein Arbeitsverhältnis übernommenen Auszubildenden, Kranken- und Altenpflege- und Hebammenschülerinnen, sowie Praktikantinnen und Praktikanten aus tarifvertraglich geregelten Beschäftigungsverhältnissen, soweit diese Kinder vor dem 31. Juli 2009 geboren sind.

### § 11a Erholungsurlaub

Beschäftigte, denen bei Inkrafttreten des TV AWO Braunschweig bereits einen Anspruch auf jährlichen Erholungsurlaub von 30 Tagen zustand, behalten abweichend von § 30 TV AWO Braunschweig diesen An-

spruch für die Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses.

### § 12 Vermögenswirksame Leistungen

An Beschäftigte, die am 31. Dezember 2008 für eine Anlage nach § 2 ÜbgTV BUND West in Verbindung mit dem ehemaligen Text des § 49 BMT-AW II Leistungen nach § 2 ÜbgTV BUND West in Verbindung mit dem ehemaligen Text des § 48 BMT-AW II erhalten, wird diese Leistung in der am 31. Dezember 2008 bestehenden Höhe bis zur Beendigung der Anlage weiter gezahlt.

### § 13 Krankengeldzuschuss

Beschäftigte, die am 01. Januar 2009 wegen derselben, schon am 31. Dezember 2008 bestehenden Krankheit arbeitsunfähig sind, erhalten für die Dauer der ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit den Zuschuss nach § 24 Absatz 4 Satz 2 TV AWO Braunschweig nach den Regelungen des § 31 BMT-AW II.

### § 14 Pflegezulage

<sup>1</sup>Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zum AWO Bezirksverband Braunschweig e.V. vor dem 01. Januar 2009 begründet wurde, erhalten die Pflegezulage gemäß Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II, Teil II B. Pflegepersonal in Anstalten und Heimen, Protokollnotiz Nr. 1 Absatz 1 in Höhe von 46,02 Euro (früher: 90,00 DM) bei Vorliegen der tariflichen Voraussetzungen weiter. <sup>2</sup>Dies gilt auch für Be-

#### Protokollerklärung zu § 13:

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

schäftigte nach § 1 Absatz 1 Satz 2 TV AWO Braunschweig.

### § 15 Abgeltung

<sup>1</sup>Durch Vereinbarung mit den Beschäftigten können Entgeltbestandteile aus Besitzständen, ausgenommen für Vergütungsgruppenzulagen, pauschaliert bzw. abgefunden werden.

<sup>2</sup>§ 11 Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt.

### § 16 Eingruppierung

(1) <sup>1</sup>Bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TV AWO Braunschweig (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 über den 31. Dezember 2008 hinaus fort. <sup>2</sup>Dies gilt auch für Heimzulage gem. Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II, Teil I B. 1. Sozial- und Erziehungsdienst, Protokollnotiz Nr. 1. § 14 bleibt unberührt. <sup>3</sup>Diese Regelungen finden auf übergeleitete und auf ab dem 01. Januar 2009 beim AWO Bezirksverband Braunschweig e.V. neu eingestellte Beschäftigte im jeweiligen bisherigen Geltungsbereich nach Maßgabe dieses Tarifvertrages Anwendung. <sup>4</sup>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 nicht für ab dem 01. Januar 2009 in Entgeltgruppe 1 TV AWO Braunschweig neu eingestellte Beschäftigte und nicht für Beschäftigte, die nach dem An-

hang zu der Anlage E zum TV AWO Braunschweig eingruppiert sind.

(3) Abweichend von Absatz 1 werden Beschäftigte nach § 1 Absatz 2 als Pflegehilfskräfte ohne mindestens einjährige einschlägige Ausbildung/Abschlussprüfung in die Entgeltgruppe 3 eingruppiert.

(4) a) Abweichend von Absatz 1 werden Beschäftigte nach § 1 Absatz 2 mit ungelerten und angelernten Tätigkeiten in den Bereichen

– Küche,

– Reinigung,

– Wäscherei

mit einer bisherigen Ersteingruppierung nach dem Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II bis maximal Lohngruppe 2a, die in die Entgeltgruppe 2 oder 2Ü übergeleitet worden wären, in die Entgeltgruppe 1S eingruppiert.

Regelbeispiele: Reinigungskraft, Wäsche-reihilfe, Küchenhilfe und Hauswirtschaftsgehilfin

b) Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis bereits am 31. Dezember 2008 bestanden hat, können in die Entgeltgruppe 1S übergeleitet werden. Sie erhalten neben dem regelmäßigen monatlichen Entgelt (§ 19 TV AWO Braunschweig) eine persönliche dynamisierte Besitzstandszulage in Höhe der Differenz zu dem ihnen bis zur Überleitung zustehenden Entgelt. Die Besitzstandszulage nimmt an Erhöhungen des Tabellenentgelts teil.

#### Protokollerklärung zu Absatz 4

##### Buchstabe b) Satz 1:

Bewährungsaufstiege nach dem ehemaligen Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale bleiben für die Ersteingruppierung ohne Berücksichtigung.

Für die Dauer der Eingruppierung der bereits am 31. Dezember 2008 Beschäftigten in die Entgeltgruppe 1S verzichtet der AWO Bezirksverband Braunschweig e.V. auf Neu-, Um- oder Ausgründungen des entsprechenden Tätigkeitsbereichs mit dem Ziel der Anwendung eines anderen Tarifrechts im entsprechenden Tätigkeitsbereich. Diese Verpflichtung beinhaltet auch, dass der AWO Bezirksverband Braunschweig e.V. im entsprechenden Tätigkeitsbereich ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, die unter den Geltungsbereich des TV AWO Braunschweig fallen.

Wird mit von Buchstabe b) Absatz 1 erfassten Beschäftigten eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die Arbeitszeit vereinbart, die die Beschäftigten nach der im Zeitpunkt der Überleitung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig wöchentlich zu leisten hatten, ist die persönliche Besitzstandzulage in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.

c) Werden Tätigkeitsbereiche nach Absatz 4 Buchstabe a) vom AWO Bezirksverband Braunschweig e.V. in seinen unmittelbaren Geschäftsbereich integriert (Insourcing), so gelten die folgenden Regelungen:

Auf Beschäftigte in diesen Tätigkeitsbereichen finden die Regelungen des Buchstaben b) Anwendung, wenn unmittelbar vor dem Insourcing bereits ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber bzw. einer anderen Gesellschaft der Arbeiterwohlfahrt im räumlichen Bereich des Bezirksverbandes Braunschweig e.V. besteht (AWO-Tochterunternehmen).

Gehen Beschäftigte für diese Tätigkeitsbereiche aus einem Unternehmen außerhalb der AWO zum AWO Bezirksverband Braunschweig e.V. über, erhalten sie für 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 nach der Entgeltgruppe 1S ergebende Entgelt. Nach Ablauf dieser 12 Monate kann der das Entgelt nach Entgeltgruppe 1S übersteigende Betrag über 6 Monate in gleich bleibenden monatlichen Beträgen abgebaut werden.

Im Falle von Insourcing kann für Beschäftigte nach Buchstabe c), die bisher keine betriebliche Altersversorgung hatten, für die Dauer von drei Jahren ab der Überleitung anstelle der nach § 29 TV AWO Braunschweig zugesagten Leistung des Arbeitgebers (Betriebliche Altersversorgung) in Höhe von maximal 4,0 v.H. eine Leistung in Höhe von 2,0 v.H. geleistet werden.

(4a) <sup>1</sup>Mit Ausnahme der Eingruppierungen nach den Absätzen 2, 3 und 4 sind alle zwischen dem 01. Januar 2009 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Eingruppierungen) vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für Aufstiege gemäß § 8 Absatz 1 Satz 1 und 2 und Absatz 3 erste Alternative.

(5) <sup>1</sup>Anpassungen der Eingruppierung auf Grund des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung erfolgen mit Wirkung für die Zukunft. <sup>2</sup>Bei Rückgruppierungen, die in diesem Zusammenhang erfolgen, sind finanzielle Nachteile im Wege einer nicht

dynamischen Besitzstandszulage auszugleichen, solange die Tätigkeit ausgeübt wird. <sup>3</sup>Die Besitzstandszulage vermindert sich nach dem 01. Januar 2011 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. <sup>4</sup>Die Grundsätze korrigierender Rückgruppierung bleiben unberührt.

(6) <sup>1</sup>Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege gibt es ab dem 01. Januar 2009 nicht mehr; §§ 8 und 9 und bleiben unberührt. <sup>2</sup>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.

(7) In der Zeit zwischen dem 01. Januar 2009 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung erhalten Beschäftigte, denen ab dem 01. Januar 2009 eine anspruchsbegründende Tätigkeit übertragen wird, eine persönliche Zulage, die sich betragsmäßig

#### **Protokollerklärung zu § 16 Absatz 5:**

Für den Fall, dass für den TV-Ü im Bereich des KAV Niedersachsen eine abweichende Regelung vereinbart wird, vereinbaren die Tarifvertragsparteien die unverzügliche Aufnahme von Nachverhandlungen für den AWO Bezirksverband Braunschweig e.V.

nach der entfallenen Techniker-, Meister- und Programmiererzulage bemisst, soweit die Anspruchsvoraussetzungen nach bisherigem Tarifrecht erfüllt sind.

(7a) <sup>1</sup>In der Zeit zwischen dem 01. März 2011 und dem Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung gemäß § 17 TV AWO Braunschweig, erhalten die ab dem 01. Januar 2009 eingestellten Erzieher und Erzieherinnen, die als Fachkräfte in nach dem KiTaG finanzierten Einrichtungen beschäftigt werden und in EG 6 eingruppiert sind, eine monatliche Zulage in Höhe von 150,00 Euro.

<sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten die monatliche Zulage gemäß Satz 1 in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

(8) <sup>1</sup>Für Eingruppierungen zwischen dem 01. Januar 2009 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung werden die Vergütungs- und Lohngruppen des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II gemäß Anlage 2 den Entgeltgruppen des TV AWO Braunschweig zugeordnet. <sup>2</sup>Absätze 3 und 4 bleiben unberührt.

#### **Protokollerklärung zu § 16 Absatz 7a:**

Soweit die Summe aus Tabellenentgelt (§ 19 Absatz 2 TV AWO Braunschweig) und der Zulage nach Absatz 7a das Tabellenentgelt vergleichbarer Beschäftigter gemäß Anlage C (VKA) Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst zum TvöD übersteigt, reduziert sich die Zulage nach Absatz 7a um den übersteigenden Betrag. Das Tabellenentgelt gemäß Anlage C (VKA) ist so zu bestimmen, als ob der Beschäftigte zum Zeitpunkt der Begründung seines Arbeitsverhältnisses mit dem AWO Bezirksverband Braunschweig e.V. nach dem 31. Dezember 2008 unter Eingruppierung gemäß dem Anhang zur Anlage C (VKA) eingestellt worden wäre.

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

### § 17 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 01. Januar 2009

(1) <sup>1</sup>Wird übergeleiteten Beschäftigten in der Zeit zwischen dem 01. Januar 2009 und dem 31. Dezember 2010 erstmalig außerhalb von § 10 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen, findet der TV

#### Protokollerklärung zu § 16 Absatz 8:

Bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung verständigten sich die Tarifvertragsparteien zwecks besserer Übersichtlichkeit für die Zuordnung der neu eingestellten Beschäftigten gem. der Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst (AW-KrT) auf eine Kr-Anwendungstabelle gem. 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.

#### Protokollerklärung zu § 16:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, dass in der noch zu verhandelnden Entgeltordnung die bisherigen unterschiedlichen materiellen Wertigkeiten aus Fachhochschulabschlüssen (einschließlich Sozialpädagogen/innen und Ingenieuren/innen) auf das Niveau der vereinbarten Entgeltwerte der Entgeltgruppe 9 ohne Mehrkosten (unter Berücksichtigung der Kosten für den Personenkreis, der nach der Übergangsphase nicht mehr in eine höhere bzw. niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert ist) zusammengeführt werden; die Abbildung von Heraushebungsmerkmalen oberhalb der Entgeltgruppe 9 bleibt davon unberührt. Sollte hierüber bis zum 31. März 2011 keine einvernehmliche Lösung vereinbart werden, so erfolgt ab dem 01. April 2011 bis zum Inkrafttreten der Entgeltordnung die einheitliche Eingruppierung aller ab dem 01. April 2011 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)«.

AWO Braunschweig Anwendung. <sup>2</sup>Sind Beschäftigte in eine individuelle Zwischenstufe übergeleitet worden, gilt für die Bemessung der persönlichen Zulage § 6 Absatz 2 Satz 1 und 2 entsprechend. <sup>3</sup>Bei Überleitung in eine individuelle Endstufe gilt § 6 Absatz 3 Satz 2 entsprechend.

(2) Bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TV AWO Braunschweig gilt auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 2 – § 18 TV AWO Braunschweig 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 bestimmen.

(3) An die Stelle der Begriffe Grundvergütung, Vergütungsgruppe und Vergütung treten die Begriffe Entgelt und Entgeltgruppe.

### § 18 Entgeltgruppe 2 Ü

Zwischen dem 01. Januar 2009 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung gelten für Beschäftigte, die in die Entgeltgruppe 2 Ü übergeleitet oder in die Lohngruppen 1 mit Aufstieg nach 2 und 2a oder in die Lohngruppe 2 mit Aufstieg nach 2a eingestellt werden, folgende Tabellenwerte:

#### Niederschriftserklärung zu § 17:

Die Niederschriftserklärung zu § 10 gilt entsprechend.

#### Ab dem 1. Januar 2017:

Stufe 1	1.911,74	Stufe 2	2.117,32
Stufe 3	2.191,19	Stufe 4	2.289,63
Stufe 5	2.357,34	Stufe 6	2.407,83

#### Ab dem 1. Dezember 2017:

Stufe 1	1.956,67	Stufe 2	2.167,08
Stufe 3	2.242,68	Stufe 4	2.343,44
Stufe 5	2.412,74	Stufe 6	2.464,41

#### SGB XI-Bereich:

##### Ab dem 1. Januar 2017:

Stufe 1	1.888,82	Stufe 2	2.091,97
Stufe 3	2.164,94	Stufe 4	2.262,22
Stufe 5	2.329,13	Stufe 6	2.379,00

##### Ab dem 1. Dezember 2017:

Stufe 1	1.933,21	Stufe 2	2.141,13
Stufe 3	2.215,82	Stufe 4	2.315,38
Stufe 5	2.383,86	Stufe 6	2.434,91

#### KiTa-Bereich:

##### Ab dem 1. Januar 2017:

Stufe 1	1.948,56	Stufe 2	2.148,12
Stufe 3	2.219,80	Stufe 4	2.315,36
Stufe 5	2.381,08	Stufe 6	2.430,06

##### Ab dem 1. Dezember 2017:

Stufe 1	1.994,35	Stufe 2	2.198,60
Stufe 3	2.271,97	Stufe 4	2.369,77
Stufe 5	2.437,04	Stufe 6	2.487,17

#### Jugendhilfe-Bereich:

##### Ab dem 1. Januar 2017:

Stufe 1	1.948,83	Stufe 2	2.148,38
Stufe 3	2.220,08	Stufe 4	2.315,65
Stufe 5	2.381,38	Stufe 6	2.430,38

##### Ab dem 1. Dezember 2017:

Stufe 1	1.994,63	Stufe 2	2.198,87
Stufe 3	2.272,25	Stufe 4	2.370,07
Stufe 5	2.437,34	Stufe 6	2.487,49

### § 19 Abrechnung unständiger Bezügebestandteile, Überstundenzuschläge

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

(2) Soweit Beschäftigte mit einzelvertraglich vereinbartem Arbeitszeitumfang auf Grund des rückwirkenden Inkrafttretens von § 12 Absatz 1 TV AWO Braunschweig zwischen dem 01. Januar 2009 und dem 31. Mai 2009 Überstunden erbracht haben, besteht für diese Überstunden kein Anspruch auf Zeitzuschlag gem. § 14 Absatz 1 Satz 1 a TV AWO Braunschweig.

### § 19a Überleitung der Beschäftigten im Bereich Kindertagesstätten in die Anlage E zum TV AWO Braunschweig und weitere Regelungen

(1) <sup>1</sup>Die unter den Anhang zu der Anlage E zum TV AWO Braunschweig fallenden Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis am 31. Juli 2016 schon und am 01. August 2016 noch bestanden hat, werden am 31. Juli 2016 in die Entgeltgruppe, in der sie nach dem Anhang zu der Anlage E zum TV AWO Braunschweig eingruppiert sind, übergeleitet. <sup>2</sup>Die Stufenzuordnung in der neuen Entgeltgruppe bestimmt sich nach Absatz 2, das der/dem Beschäftigten in der

#### Protokollerklärung zu Absatz 1:

Die Eingruppierung in die Anlage E zum 31. Juli 2016 erfolgt nur für die Zwecke der Überleitung. Materielle Ansprüche entstehen für den 31. Juli 2016 nicht, sondern ergeben sich so, als ob die Überleitung erst zum 01. August 2016 stattgefunden hätte.



neuen Entgeltgruppe und Stufe zustehende Entgelt nach den Absätzen 3 und 4. <sup>3</sup>Die Absätze 5 bis 10 bleiben unberührt.

(2) <sup>1</sup>Die Beschäftigten werden wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe, in der sie gemäß dem Anhang zu der Anlage E zum TV AWO Braunschweig eingruppiert sind, zugeordnet:

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

<sup>2</sup>Beschäftigte, die in ihrer bisherigen Entgeltgruppe in der Stufe 6 mindestens zwei Jahre zurückgelegt haben, werden der Stufe 6 zugeordnet. <sup>3</sup>§ 17a Absatz 2 Satz 7 TV AWO Braunschweig bleibt unberührt. <sup>4</sup>Für Beschäftigte der bisherigen Entgeltgruppe 8, die in der Entgeltgruppe S 8 eingruppiert sind, gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass die verlängerte Stufenlaufzeit in den Stufen 4 und 5 gemäß § 17a Absatz 2 Satz 8 TV AWO Braunschweig bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen ist.

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

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

<sup>6</sup>Beschäftigte, die in ihrer bisherigen Entgeltgruppe in der Stufe 5 mindestens elf Jahre zurückgelegt haben, werden der Stufe 6 zugeordnet. <sup>7</sup>Für Beschäftigte der bisherigen Entgeltgruppe 9, die in der Entgeltgruppe S 9 eingruppiert sind, gilt Satz 4 mit der Maßgabe, dass die Stufenlaufzeiten gemäß § 17a Absatz 2 Satz 6 TV AWO Braunschweig bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen sind.

<sup>8</sup>Maßgeblich sind dabei ausschließlich die in der bisherigen Entgeltgruppe erreichte Stufe und die in dieser Stufe zurückgelegte Laufzeit. <sup>9</sup>Innerhalb des nach Satz 1, Satz 4, Satz 5 oder Satz 7 zugeordneten Jahres der Stufenlaufzeit ist die in der bisherige Stufe unterhalb eines vollen Jahres zurückgelegte Zeit für den Aufstieg in das nächste Jahr der Stufenlaufzeit bzw. in eine höhere Stufe zu berücksichtigen. <sup>10</sup>Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 17a Absatz 2 Satz 6 bis 8 TV AWO Braunschweig.

(3) <sup>1</sup>Es wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das sich aus dem am 31. Juli 2016 zuste-

henden Tabellenentgelt (§ 19 TV AWO Braunschweig) oder aus dem Entgelt einer individuellen Zwischen- oder Endstufe einschließlich eines nach § 21 Absatz 4 Satz 2 TV AWO Braunschweig gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrages sowie einer am 31. Juli 2016 nach § 9 oder § 16 Absatz 6 Satz 2 zustehenden Besitzstandszulage oder nach § 16 Absatz 7a zustehenden Zulage zusammensetzt. <sup>2</sup>[unbesetzt] <sup>3</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt, anschließend wird das zustehende Entgelt nach § 28 Absatz 2 Satz 1 TV AWO Braunschweig berechnet. <sup>4</sup>[unbesetzt] <sup>5</sup>Für Beschäftigte, die nicht alle Tage im Juli 2016 oder für keinen Tag dieses Monats Entgelt erhalten haben, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Entgelt erhalten. <sup>6</sup>Beschäftigte, die im August 2016 in ihrer bisherigen Entgeltgruppe bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einen Stufenaufstieg gehabt hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgeltes so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Juli 2016 erfolgt.

(4) <sup>1</sup>Ist das Vergleichsentgelt niedriger als das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe der Entgeltgruppe, in der der/die Beschäftigte am 31. Juli 2016 eingruppiert ist, erhält der/die Beschäftigte das entsprechende Tabellenentgelt ihrer/seiner Entgeltgruppe. <sup>2</sup>Übersteigt das Vergleichsentgelt das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe, erhält der/die Beschäftigte solange das Vergleichsentgelt, bis das Tabellenentgelt unter Berücksichtigung der Stufenlaufzeiten nach § 17a Ab-

satz 2 Satz 6 bis 8 TV AWO Braunschweig das Vergleichsentgelt erreicht bzw. übersteigt. <sup>3</sup>Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der Entgeltgruppe, in der der/die Beschäftigte nach dem Anhang zu der Anlage E zum TV AWO Braunschweig eingruppiert ist, wird der/die Beschäftigte einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. <sup>4</sup>Erhält die/der Beschäftigte am 31. Juli 2016 Entgelt nach einer individuellen Endstufe, wird sie/er in der Entgeltgruppe, in der sie/er nach dem Anhang zu der Anlage E zum TV AWO Braunschweig eingruppiert ist, derjenigen Stufe zugeordnet, deren Betrag mindestens der individuellen Endstufe entspricht. <sup>5</sup>Steht der/dem Beschäftigten am 30. April 2016 eine Besitzstandszulage nach § 9 oder § 16 Absatz 6 Satz 2 oder eine Zulage nach § 16 Absatz 7a zu, ist diese bei Anwendung des Satzes 4 dem Betrag der individuellen Endstufe hinzuzurechnen. <sup>6</sup>Liegt der Betrag der individuellen Endstufe – bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage – über der höchsten Stufe, wird die/der Beschäftigte erneut einer dem Betrag der bisherigen individuellen Endstufe – bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage – entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. <sup>7</sup>Das Vergleichsentgelt verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die nächsthöhere Stufe; eine individuelle Endstufe nach Satz 3 und 6 verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

(5) <sup>1</sup>Werden Beschäftigte, die nach dem 31. Juli 2016 das Vergleichsentgelt erhalten, höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens dem Vergleichsentgelt entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2. <sup>2</sup>Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. <sup>3</sup>Werden Beschäftigte, die das Vergleichsentgelt oder Entgelt aus einer individuellen Endstufe erhalten, herabgruppiert, erhalten sie in der niedrigeren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag unterhalb des Vergleichsentgeltes bzw. der individuellen Endstufe liegt, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2. <sup>4</sup>In den Fällen von Satz 1 bis 3 gilt Absatz 2 Satz 10 und in den Fällen von Satz 1 und Satz 2 gilt § 21 Absatz 4 Satz 2 TV AWO Braunschweig entsprechend.

(6) Das Vergleichsentgelt steht dem Tabellenentgelt im Sinne des § 19 Absatz 1 TV AWO Braunschweig gleich.

(7) <sup>1</sup>Am 01. Januar 2009 aus dem ÜbgTV BUND West in den TV AWO Braunschweig übergeleitete Beschäftigte, die nach dem Anhang zu der Anlage E zum TV AWO Braunschweig in der Entgeltgruppe S 8 oder S 9 eingruppiert wären, können – mit Ausnahme der Beschäftigten in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung – der Anwendung der Absätze 1 bis 6 widersprechen. <sup>2</sup>Das Widerspruchsrecht kann bis zum Ende des 6. Monats nach Erhalt der ersten Entgelt-

abrechnung auf Grundlage der Regelungen der §§ 19a und 19c ausgeübt werden.

(8) <sup>1</sup>Abweichend von § 19 Absatz 2 TV AWO Braunschweig gelten für am 01. Januar 2009 aus dem ÜbgTV BUND West übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Juli 2016 eine Besitzstandszulage nach § 9 zusteht und die

a) nach dem Anhang zu der Anlage E zum TV AWO Braunschweig in der Entgeltgruppe S 11 eingruppiert sind, am 31. Juli 2016 nur für die Zwecke der Überleitung folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 11 Ü:

am 31. Juli 2016:			
Stufe 1	2.680,54	Stufe 2	3.010,74
Stufe 3	3.154,74	Stufe 4	3.517,52
Stufe 5	3.800,96	Stufe 6	3.971,01

ab dem 01. August 2016 erhalten Beschäftigte, die in der Entgeltgruppe S 11b eingruppiert sind, für die Dauer der Zuordnung zur Stufe 6 zusätzlich zu dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe S 11b Stufe 6 eine Zulage in Höhe von 69,10 Euro monatlich;

b) nach dem Anhang zu der Anlage E zum TV AWO Braunschweig in der Entgeltgruppe S 12 eingruppiert sind, am 31. Juli 2016 nur für die Zwecke der Überleitung folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 12 Ü:

am 31. Juli 2016:			
Stufe 1	2.779,01	Stufe 2	3.054,18
Stufe 3	3.324,19	Stufe 4	3.562,26
Stufe 5	3.857,03	Stufe 6	3.981,74

ab dem 01. August 2016 erhalten Beschäftigte, die in der Entgeltgruppe S 12 eingruppiert sind, für die Dauer der Zuordnung zur Stufe 6 zusätzlich zu dem Tabellen-

entgelt der Entgeltgruppe S 12 Stufe 6 eine Zulage in Höhe von 78,98 Euro monatlich.

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

<sup>4</sup>Abweichend von § 19 Absatz 2 TV AWO Braunschweig gelten für am 01. Januar 2009 aus dem ÜbgTV BUND West übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Juli 2016 eine Besitzstandszulage nach § 9 zusteht und die nach dem Anhang zu der Anlage E zum TV AWO Braunschweig in der Entgeltgruppe S 13 eingruppiert sind, folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 13 Ü:

Ab dem 1. Januar 2017:			
Stufe 1	2.958,43	Stufe 2	3.183,84
Stufe 3	3.473,63	Stufe 4	3.705,82
Stufe 5	3.996,04	Stufe 6	4.141,15

Ab dem 1. Dezember 2017:			
Stufe 1	3.027,95	Stufe 2	3.258,66
Stufe 3	3.555,26	Stufe 4	3.792,91
Stufe 5	4.089,95	Stufe 6	4.238,47

<sup>5</sup>Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 bis 6 entsprechend.

(9) <sup>1</sup>Abweichend von § 19 Absatz 2 TV AWO Braunschweig gelten für am 01. Januar 2009 aus dem ÜbgTV BUND West übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Juli 2016 eine Besitzstandszulage nach § 9 zusteht und die nach Absatz 2 aus den Stufen 3 oder 4 ihrer bisherigen Entgeltgruppe übergeleitet werden und nach dem Anhang zu der Anlage E zum TV AWO Braunschweig in der Entgeltgruppe S 16

eingruppiert sind, in den Stufen 3, 4 und 5 folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 16 Ü:

Ab dem 1. Januar 2017:			
Stufe 3	3.767,19	Stufe 4	4.179,32
Stufe 5	4.434,74		

Ab dem 1. Dezember 2017:			
Stufe 3	3.855,72	Stufe 4	4.277,53
Stufe 5	4.538,96		

<sup>2</sup>Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 bis 6 entsprechend. <sup>3</sup>Mit Erreichen der Stufe 6 gilt der Tabellenwert der Stufe 6.

(10) §§ 8, 9 und § 16 Absatz 7a und Absatz 8 sowie die Anlagen 1 und 2 finden auf Beschäftigte, die nach dem Anhang zu der Anlage E zum TV AWO Braunschweig eingruppiert sind, keine Anwendung.

### § 19b Überleitung der Beschäftigten in den Bereichen Jugendhilfe und Sozialpsychiatrie

(1) <sup>1</sup>Für Beschäftigte im Bereich Jugendhilfe findet § 19a ab dem 1. Januar 2017 nach Maßgabe von Satz 2 entsprechende Anwendung. <sup>2</sup>Es treten an die Stelle des 31. Juli 2016 der 31. Dezember 2016, an die Stelle des Juli 2016 der Dezember 2016, an die Stelle des August 2016 der Januar 2017 und an die Stelle des 1. August 2016 der 1. Januar 2017; die Daten in der Protokollklärung verschieben sich entsprechend.

#### Niederschriftserklärung zu § 19a:

Sollte im Bereich der Kindertagesstätten die aus der Überleitung folgenden Mehrkosten nicht spätestens ab dem 1. Januar 2017 entsprechend refinanziert werden, nehmen die Tarifparteien unverzügliche Nachverhandlungen zur Vermeidung einer wirtschaftlichen Gefährdung des Betriebes der Kindertagesstätten auf.

(2) <sup>1</sup>Für Beschäftigte im Bereich Sozialpsychiatrie findet § 19a ab dem 1. April 2018 nach Maßgabe von Satz 2 entsprechende Anwendung. <sup>2</sup>Es treten an die Stelle des 31. Juli 2016 der 31. März 2018, an die Stelle des Juli 2016 der März 2018, an die Stelle des August 2016 der April 2018 und an die Stelle des 1. August 2016 der 1. April 2018; die Daten in der Protokollerklärung verschieben sich entsprechend.

**§ 19c Besondere Regelungen für am 31. Juli 2016 nach dem Anhang zur Anlage E zum TV AWO Braunschweig eingruppierte Beschäftigte im Bereich Kindertagesstätten und weitere Regelungen**

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte, die nach dem Anhang zu der Anlage E zum TV AWO Braunschweig am 31. Juli 2016 in einer der folgenden Entgeltgruppen eingruppiert sind und am 01. August 2016 in einer der folgenden Entgeltgruppen eingruppiert sind:

Entgeltgruppe am 31. Juli 2016	Entgeltgruppe am 01. August 2016
S 5 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 1	S 7
S 6	S 8a
S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1, 3 und 5	S 8b
S 7, S 8 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2	S 9
S 11	S 11b,

werden stufengleich und unter Beibehaltung der in ihrer Stufe zurückgelegten Stufenlaufzeit in die am 01. August 2016 maßgebliche Entgeltgruppe übergeleitet.

(1a) Sollte aufgrund der Zuordnung zu einer niedrigeren Entgeltstufe gemäß § 19a Absatz 2 und eines daran anschließenden stufengleichen Aufstiegs gemäß Absatz 1 das bisherige Entgelt gemäß § 19a Absatz 4

Satz 2 weitergezahlt werden, erhalten die Beschäftigten bis zum Erreichen der nächsthöheren regulären Stufe einen Garantiebetrags in entsprechender Anwendung von § 21 Absatz 4 TV AWO Braunschweig.

(2) <sup>1</sup>Beschäftigte, für die sich außerhalb von Absatz 1 am 01. August 2016 nach dem Anhang zu der Anlage E zum TV AWO Braunschweig eine Eingruppierung in einer höheren Entgeltgruppe als am 31. Juli 2016 ergibt, werden am 01. August 2016 in die maßgeblich Entgeltgruppe höhergruppiert.

<sup>2</sup>Sie können dieser Höhergruppierung widersprechen. <sup>3</sup>Das Widerspruchsrecht kann bis zum Ende des 6. Monats nach Erhalt der ersten Entgeltabrechnung auf Grundlage der Regelungen der §§ 19a und 19c ausgeübt werden. <sup>4</sup>Für diese Höhergruppierungen finden § 21 Absatz 4 TV AWO Braunschweig und § 19a Absatz 5 Satz 1 Anwendung. <sup>5</sup>Fallen am 01. August

**Protokollerklärungen zu Absatz 1:**

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

<sup>2</sup>Die Stufenlaufzeit beginnt nach der Zuordnung zu der höheren Stufe nach Satz 1 neu.

2016 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

(2a) <sup>1</sup>Sollten Beschäftigte aufgrund der Zuordnung zu einer niedrigeren Stufe gemäß § 19a Absatz 2 und einer daran anschließenden Höhergruppierung gemäß Absatz 2 i.V.m. § 19a Absatz 5 Satz 1 in der höheren Entgeltgruppe Entgelt aus einer niedrigeren, als ihrer bisherigen Entgeltstufe erhalten, verkürzt sich die Stufenlaufzeit in der niedrigeren, als ihrer bisherigen Entgeltstufe um die Hälfte. <sup>2</sup>Ein eventueller Anspruch auf den Garantiebetrags gemäß Absatz 2 i.V.m. § 21 Absatz 4 Satz 2 TV AWO Braunschweig bleibt daneben unberührt.

(3) <sup>1</sup>Werden Beschäftigte zum 01. August 2016 aus einer individuellen Endstufe nach Absatz 1 einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet oder nach Absatz 2 höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe ein Entgelt, das dem Entgelt ihrer

**Protokollerklärung zu Absatz 2:**

<sup>1</sup>Für Beschäftigte, die über den 31. Juli 2016 hinaus in der Entgeltgruppe S 10 eingruppiert sind, weil sie einer Höhergruppierung nach Absatz 2 Satz 1 widerprochen haben, gelten abweichend von § 17a Absatz 1 Satz 2 TV AWO Braunschweig folgende Tabellenwerte:

**Ab dem 1. Januar 2017:**

Stufe 1 2.617,89	Stufe 2 2.888,40
Stufe 3 3.023,65	Stufe 4 3.424,73
Stufe 5 3.749,79	Stufe 6 4.016,78

**Ab dem 1. Dezember 2017:**

Stufe 1 2.679,41	Stufe 2 2.956,28
Stufe 3 3.094,71	Stufe 4 3.505,21
Stufe 5 3.837,91	Stufe 6 4.111,17

<sup>2</sup>Die Tabellenwerte verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die Entgeltgruppe S 9 festgelegten Vomhundertsatz.

bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Zuordnungs- bzw. Höhergruppierungsgewinns, den die Beschäftigten erhalten, die aus der Stufe 6 ihrer bisherigen Entgeltgruppe der höheren Entgeltgruppe zugeordnet oder in diese höhergruppiert werden, entspricht. <sup>2</sup>Liegt dieses Entgelt nicht oberhalb der Stufe 6 der höheren Entgeltgruppe, findet eine Zuordnung zu einer individuellen Zwischenstufe statt. <sup>3</sup>Die individuelle Zwischenstufe verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die nächst höhere reguläre Stufe. <sup>4</sup>Die Stufenlaufzeit für den Aufstieg in die nächst höhere reguläre Stufe beginnt mit der Zuordnung zu der individuellen Zwischenstufe neu und entspricht der Laufzeit, die der Tarifvertrag für die unterhalb der individuellen Zwischenstufe liegende Stufe vorsieht. <sup>5</sup>Soweit sich zum 01. August 2016 allein die Tabellenwerte der Entgeltgruppe der Anlage E zum TV AWO Braunschweig erhöhen, verändert sich die individuelle Endstufe um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang, wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

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

(5) § 19a Absatz 10 findet Anwendung.

### **§ 19d Besondere Regelungen für am 31. Dezember 2016 nach dem Anhang zur Anlage E zum TV AWO Braunschweig eingruppierte Beschäftigte im Bereich Jugendhilfe**

<sup>1</sup>Für Beschäftigte im Bereich Jugendhilfe findet § 19c ab dem 01. Januar 2017 nach Maßgabe von Satz 2 entsprechende Anwendung. <sup>2</sup>Es treten an die Stelle des 31. Juli 2016 der 31. Dezember 2016, an die Stelle des 01. August 2016 der 01. Januar 2017 und an die Stelle des 01. August 2018 der 01. Januar 2019.

### **§ 19e Besondere Regelungen für am 31. März 2018 nach dem Anhang zur Anlage E zum TV AWO Braunschweig eingruppierte Beschäftigte im Bereich Sozialpsychiatrie**

<sup>1</sup>Für Beschäftigte im Bereich Sozialpsychiatrie findet § 19c ab dem 1. April 2018 nach Maßgabe von Satz 2 entsprechende Anwendung. <sup>2</sup>Es treten an die Stelle des 31. Juli 2016 der 31. März 2018, an die Stelle des 1. August 2016 der 1. April 2018 und an die Stelle des 1. August 2018 der 1. April 2020.

### **§ 20 In-Kraft-Treten, Laufzeit**

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

(2) <sup>1</sup>Der Tarifvertrag kann ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 können § 19a und § 19b mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, § 19a frühestens jedoch zum 31. Dezember 2017 und § 19b frühestens zum 31. Mai 2018 schriftlich gekündigt werden. <sup>3</sup>Die Tabellenwerte in §§ 19a und 19c können ohne Einhaltung einer Frist frühestens zum 30. September 2018 gekündigt werden. <sup>4</sup>§ 16 mit Ausnahme der Sätze 3 und 4 und § 18 einschließlich Anlagen können ohne Einhaltung einer Frist, jedoch nur insgesamt, schriftlich gekündigt werden, frühestens zum 30. September 2018; die Nachwirkung dieser Vorschriften wird ausgeschlossen.

### **Inkrafttreten des 7. Änderungstarifvertrages**

Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. November 2017 in Kraft.

## **Tarifvertrag für die Auszubildenden (TV-A AWO Braunschweig)**

### **Tarifvertrag für die Auszubildenden der Arbeiterwohlfahrt Braunschweig (TV-A AWO Braunschweig) vom 02. Februar 2009 in der Fassung des 6. Änderungstarifvertrages vom 30. März 2017 – gültig ab 01. Januar 2017**

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.

### **§ 1 Geltungsbereich**

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für die Auszubildenden beim AWO Bezirksverband Braunschweig e.V. und bei der AWO Senioren & Pflege gGmbH einschließlich der Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, die in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltendem Ausbildungsberuf ausgebildet werden und deren Ausbildungsvertrag nach Inkrafttreten des Tarifvertrages abgeschlossen wird.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Schülerinnen/Schüler in der Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe, sowie für Schülerinnen/Schüler für den Beruf der/des Logopäden, Audiometristen oder Orthoptisten,
- b) Praktikantinnen/Praktikanten und Volontärinnen/Volontäre,
- c) körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, die auf Grund ihrer Behinderung in besonderen Ausbildungswerkstätten, Berufsförderungswerkstätten oder Einrichtungen ausgebildet werden
- d) Teilnehmende in Projekten der außerbetrieblichen Ausbildung gemäß § 241 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 desurlaubes,

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) <sup>1</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>2</sup>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

<sup>1</sup>Die Probezeit beträgt für Ausbildungsverhältnisse nach dem Berufsbildungsgesetz vier Monate und bei der Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege, der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und der Altenpflege sechs Monate. <sup>2</sup>Während dieser Ausbildungszeit kann das Ausbildungsverhältnis vom Auszubildenden und vom Ausbilder ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden.

### § 4 Ärztliche Untersuchung

(1) <sup>1</sup>Auszubildende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Amts- oder Betriebsarztes nachzuweisen. <sup>2</sup>Für Auszubildende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) fallen,

ist ergänzend § 32 Absatz 1 JArbSchG zu beachten.

(2) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten, die üblicherweise nur gegen Entgelt erbracht werden, dürfen nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung des Ausbildenden aufgenommen oder fortgesetzt werden. <sup>2</sup>Der Ausbildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit

#### 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 der Auszubildende keine Genehmigung des Ausbildenden.

Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen der Auszubildenden oder berechnete Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen.

### § 6 Personalakten

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

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

(3) <sup>1</sup>Beurteilungen sind den Auszubildenden unverzüglich bekanntzugeben. <sup>2</sup>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 Braunschweig vom 02. Februar 2009 über die Arbeitszeit.

(1a) Für Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, der Entbindungspflege und der Altenpflege richtet sich die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit nach dem 2. Tarifvertrag über die Ausbildungsbedingungen in der Altenpflege in Niedersachsen zwischen dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.

und ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft vom 25. Mai 2016.

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

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

(4) Auszubildende dürfen an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.

(5) <sup>1</sup>Auszubildende dürfen nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Mehrarbeit herangezogen und nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden.

<sup>2</sup>§§ 21, 23 JArbSchG und § 17 Absatz 3 BBiG bleiben unberührt.

### § 8 Ausbildungsentgelt

(1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende

ab dem 1. Januar 2017	
im ersten Ausbildungsjahr	859,33 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	913,58 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	963,37 Euro,
im vierten Ausbildungsjahr	1.032,42 Euro,

und ab dem 1. Dezember 2017  
im ersten Ausbildungsjahr 889,33 Euro,  
im zweiten Ausbildungsjahr 943,58 Euro,  
im dritten Ausbildungsjahr 993,37 Euro,  
im vierten Ausbildungsjahr 1.062,42 Euro.

(2) Davon abweichend beträgt das monatliche Ausbildungsentgelt für Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, der Entbindungspflege und der Altenpflege nach den Regelungen des 2. Tarifvertrages über die Ausbildungsbedingungen in der Altenpflege in Niedersachsen zwischen dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. und ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft vom 25. Mai 2016.

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

## § 9 Urlaub

(1) <sup>1</sup>Auszubildende erhalten in jedem Urlaubsjahr 29 Ausbildungstage Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgeltes (§ 8). <sup>2</sup>Im Übrigen kommen die für die Beschäftigten des Auszubildenden geltenden Regelungen zur Anwendung.

(1a) Für Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, der Entbindungspflege und der Altenpflege richtet sich der Erholungsurlaub nach dem 2. Tarifvertrag über die Ausbildungsbedingungen in der Altenpflege in Niedersachsen zwischen dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. und ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft vom 25. Mai 2016.

(2) Der Erholungsurlaub ist vorrangig zusammenhängend während der unterrichts-

freien 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 Auszubildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung.

(2) <sup>1</sup>Bei Reisen zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen im Sinne des § 5 Absatz 2 Satz 1 Nr. 6 BBiG außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse der billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind zu nutzen. <sup>2</sup>Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 300 km, können im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z.B. für ICE) erstattet werden. <sup>3</sup>Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort sind, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, bis zu € 20,00 pro Übernachtung erstattungsfähig. <sup>4</sup>Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwandes wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen

Ort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sachbezugsverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. <sup>5</sup>Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. <sup>6</sup>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 Auszubildenden 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) <sup>1</sup>Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben und angeordnet ist, wird sie den Auszubildenden unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Auszubildenden. <sup>2</sup>Die Auszubildenden haben die Schutzkleidung pfleglich zu behandeln und auf Verlangen des Auszubildenden, spätestens unaufgefordert mit Ende des Ausbildungsverhältnisses herauszugeben.

(2) Der Auszubildende 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 Wiederholungs-erkrankungen das Ausbildungsentgelt (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten der Auszubildenden geltenden Regelungen fortgezahlt.

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

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

## § 13 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

(1) <sup>1</sup>Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für insgesamt fünf Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung

vorbereiten zu können. <sup>2</sup>Bei der 6-Tage-Woche besteht dieser Anspruch für sechs Arbeitstage.

(2) Der Freistellungsanspruch nach Abs. 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 Beschäftigung des Auszubildenden maßgeblichen Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend.

#### § 14 Vermögenswirksame Leistungen

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

#### § 15 Jahressonderzahlung

(1) <sup>1</sup>Auszubildende, die am 01. Dezember noch im Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. <sup>2</sup>Diese beträgt 60 v.H. des den Auszubildenden für November zustehenden Ausbildungsentgeltes (§ 8). <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Der Anspruch ermäßigt sich um 1/12 für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende kein Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 8) zur Zahlung des Entgeltes während des Erholungsurlaubes (§ 9) oder im Krankheitsfall (§ 12 Abs. 1) haben. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. <sup>3</sup>Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

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

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

#### § 16 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) <sup>1</sup>Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. <sup>2</sup>Im Falle des Nichtbestehens der Abschluss-

prüfung 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 Abs. 1 Satz 2 entsprechend.

(3) Beabsichtigt der Auszubildende 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.

#### § 17 Zeugnis

<sup>1</sup>Der Auszubildende hat den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. <sup>2</sup>Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden enthalten. <sup>3</sup>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 Auszubildenden 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 2009 in Kraft.

(2) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, frühestens zum 30. September 2010 schriftlich gekündigt werden. <sup>2</sup>Davon abweichend ist § 8 mit einer Frist von drei Wochen, frühestens zum 30. September 2018, kündbar.

# Tarifvertrag für die Praktikantinnen/ Praktikanten (TV-Prakt AWO Braunschweig)

## Tarifvertrag für die Praktikantinnen/ Praktikanten der Arbeiterwohlfahrt Braunschweig (TV-Prakt AWO Braunschweig) vom 02. Februar 2009

Zwischen dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V., Berlin – vertreten durch den Vorstand – einerseits und der Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di, Landesbezirk Niedersachsen-Bremen, Gosseriede 10, 30159 Hannover – vertreten durch die Landesbezirksleitung – andererseits wird der nachfolgende Tarifvertrag vereinbart:

### § 1 Geltungsbereich

(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 vorauszu-gehen 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 vorauszu-gehen hat,

d) der/des Kinderpflegerin/Kinderpflegers während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Kinderpflegerin/Kinderpfleger vorauszu-gehen 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 zum AWO Bezirksverband Braunschweig e.V. stehen und deren Praktikantenverhältnis nach Inkraft-treten des Tarifvertrages abgeschlossen wird.

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 Braunschweig mit seinen ergänzenden tariflichen Regelungen in der jeweils gültigen Fassung, mit Ausnahme – der §§ 17 – 21 einschließlich der jeweiligen Anlagen und Anhänge dazu – der Regelungen des ehemaligen Tarifvertrages über Tätigkeitsmerkmale zum Bundesmanteltarifvertrag für die Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt (BMT-AW II) – der Tarifverträge über die Gewährung von Einmalzahlungen sowie sonstige weitere Entgelttarifverträge.

### § 3 Fortzahlung des Entgelts in besonderen Fällen

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.

Im Übrigen gilt § 32 TV AWO Braunschweig 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 Braunschweig.

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

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

a) die Zulagen der Protokollnotiz Nr. 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 Abs. 4 und 5 TV AWO Braunschweig zu drei Vierteln.

### § 5 Inkrafttreten/Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2009 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden, erstmals zum 30. September 2010.



# Tarifvertrag über die Einrichtung eines Transparenzausschusses und die Beschäftigungssicherung

## Tarifvertrag über die Einrichtung eines Transparenzausschusses und die Beschäftigungssicherung bei der AWO Braunschweig vom 02. Februar 2009

### § 1 Transparenzausschuss

(1) Auf freiwilliger Basis wird für den AWO Bezirksverband Braunschweig e.V. und die AWO Senioren & Pflege gGmbH ein so genannter Transparenzausschuss eingerichtet.

(2) Die AWO hat den Transparenzausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens gefährdet werden, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. Zu den erforderlichen Unterlagen gehört in den Fällen des Absatzes 3 Nr. 9a insbesondere die Angabe über den potentiellen Erwerber und dessen Absichten im Hinblick auf die künftige Geschäftstätigkeit des Unternehmens sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Arbeitnehmer; Gleiches gilt, wenn im Vorfeld der Übernahme des Unternehmens ein Bieterverfahren durchgeführt wird.

(3) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne dieser Vorschrift gehören insbesondere

1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens;
2. die Produktions- und Absatzlage;
3. das Produktions- und Investitionsprogramm;

4. Rationalisierungsvorhaben;
5. Fabrikations- und Arbeitsmethoden, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden;
- 5a. Fragen des betrieblichen Umweltschutzes;
6. die Einschränkung oder Stilllegung von Betrieben oder von Betriebsteilen;
7. die Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen;
8. der Zusammenschluss oder die Spaltung von Unternehmen oder Betrieben;
9. die Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks;
- 9a. die Übernahme des Unternehmens, wenn hiermit der Erwerb der Kontrolle verbunden ist, sowie
10. sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren können.

### § 2 Bestellung und Zusammensetzung des Transparenzausschusses

(1) Der Transparenzausschuss besteht aus mindestens drei und höchstens sieben Mitgliedern, die dem Unternehmen angehören müssen, darunter mindestens einem Betriebsratsmitglied. Zu Mitgliedern des Transparenzausschusses können auch die in § 5 Abs. 3 BetrVG genannten Angestellten bestimmt werden. Die Mitglieder sollen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen.

(2) Die Mitglieder des Transparenzausschusses werden vom Gesamtbetriebsrat für die Dauer seiner Amtszeit bestimmt. Die Mit-

TV Transparenzausschuss und Beschäftigungssicherung

glieder des Transparenzausschusses können jederzeit abberufen werden; auf die Abberufung sind die Sätze 1 und 2 entsprechend anzuwenden.

(3) Für die Verschwiegenheitspflicht der Mitglieder des Transparenzausschusses gilt § 79 BetrVG entsprechend.

### § 3 Sitzungen

(1) Der Transparenzausschuss hat das Recht, einen Berater hinzuzuziehen. Für die Laufzeit dieses Tarifvertrages trägt der Arbeitgeber die Kosten.

Der Transparenzausschuss soll mindestens einmal pro Quartal zusammentreten. Zu den regelmäßigen Sitzungen erhält der Transparenzausschuss regelmäßig nach Ablauf des Kalendervierteljahres unverzüglich die Quartalsberichte des e.V. und der AWO Senioren und Pflege gGmbH zur Information.

(2) Im Anschluss erfolgt die Beratung des Quartalsberichtes zwischen Geschäftsführung und Transparenzausschuss.

(3) Die Mitglieder des Transparenzausschusses sind berechtigt, in die nach § 106 Abs. 2 vorzulegenden Unterlagen Einsicht zu nehmen.

(4) Der Transparenzausschuss hat über jede Sitzung dem Gesamtbetriebsrat unverzüglich und vollständig zu berichten.

#### Protokollerklärung zu § 2 Abs. 2:

Bei einer Festlegung abweichender betriebsverfassungsrechtlicher Mitbestimmungsstrukturen tritt an die Stelle des Gesamtbetriebsrates das Gremium, das dessen betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben wahrnimmt.

#### Protokollerklärung zu § 3 Abs. 4:

Die Protokollerklärung zu § 2 Abs. 2 gilt entsprechend.

#### Protokollerklärung zu § 4:

Die Protokollerklärung zu § 2 Abs. 2 gilt entsprechend.

TV Transparenzausschuss und Beschäftigungssicherung

(5) Der Jahresabschluss ist dem Transparenzausschuss unter Beteiligung des Gesamtbetriebsrats zu erläutern.

### § 4 Beilegung von Meinungsverschiedenheiten

Wird eine Auskunft über wirtschaftliche Angelegenheiten des Unternehmens im Sinne des § 1 entgegen dem Verlangen des Transparenzausschusses nicht, nicht rechtzeitig oder nur ungenügend erteilt und kommt hierüber zwischen Unternehmer und Gesamtbetriebsrat eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat. Die Einigungsstelle kann, wenn dies für ihre Entscheidung erforderlich ist, Sachverständige anhören; § 80 Abs. 4 BetrVG gilt entsprechend.

### § 5 Beschäftigungssicherung beim AWO Bezirksverband Braunschweig e.V.

Bis zum 31.12.2009 sind mit Ausnahme der Beschäftigten in den Kindertagesstätten betriebsbedingte Kündigungen beim AWO Bezirksverband Braunschweig e.V. grundsätzlich ausgeschlossen.

Sollten aufgrund wichtiger Gründe ausnahmsweise betriebsbedingte Kündigungen notwendig werden, können diese nur mit Zustimmung des Transparenzausschusses und der Tarifvertragsparteien ausgesprochen werden.

### § 6 Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2009 in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden, frühestens zum 30.09.2010.