

Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.

Lesefassung Tarifwerk AWO Baden-Württemberg

Stand: 1. Oktober 2023

Vorbemerkung:

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

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

Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.

Auf den Häfen 30/32 . 28203 Bremen . Telefon 0421.49 18 78 - 21 . Telefax: 0421.49 18 78 - 30

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

Inhaltsverzeichnis

TV AWO BW	8
§ 1 Persönlicher und räumlicher Geltungsbereich.....	9
§ 2 Sonderregelungen	10
§ 3 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit	10
§ 4 Allgemeine Pflichten, Arbeitsversäumnis	11
§ 5 Belohnungen und Geschenke	12
§ 6 Haftung	12
§ 7 Nebentätigkeiten	13
§ 8 Ärztliche Untersuchung	13
§ 9 Personalakte	14
§ 10 Versetzung, Abordnung und Personalgestellung.....	14
§ 11 Qualifizierung	15
§ 12 Regelmäßige Arbeitszeit	19
§ 13 Sonderformen der Arbeit.....	24
§ 13a Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft	26
§ 14 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	29
§ 14 a Einspring-Prämie für „Kommen aus dem Frei“	31
§ 14 b Funktionszulagen für examinierte Fachkräfte in der Pflege	33
§ 15 Arbeitszeitkonto	34
§ 16 Teilzeitbeschäftigung	35
§ 17 Eingruppierung	36
§ 17a Eingruppierung und Entgelt der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst.....	37
§ 17b Regenerationstage/Umwandlungstage	41
§ 17c Vorbereitungs- und Qualifizierungszeit.....	43
§ 18 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit.....	44
§ 19 Tabellenentgelt	45
§ 20 Stufen der Entgelttabelle	45
§ 21 Allgemeine Regelungen zu den Stufen	47
§ 22 Jahressonderzahlung.....	49
§ 23 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung	51
§ 24 Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss und Nachweispflichten im Krankheitsfall ..	52
§ 25 Vermögenswirksame Leistungen	54

§ 26 Jubiläumswendung	55
§ 27 Sterbegeld	55
§ 28 Berechnung und Auszahlung des Entgelts.....	56
§ 29 Betriebliche Altersversorgung	57
§ 30 Erholungsurlaub.....	60
§ 31 Zusatzurlaub	61
§ 32 Arbeitsbefreiung.....	62
§ 33 Führung auf Probe	64
§ 34 Führung auf Zeit.....	65
§ 35 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung.....	66
§ 36 Kündigung des Arbeitsverhältnisses	67
§ 37 Zeugnis.....	68
§ 38 Reisekosten	68
§ 39 Altersteilzeit	69
§ 40 Dienst und Schutzkleidung.....	69
§ 41 Ausschlussfrist.....	69
§ 41a Besondere Regelungen für Beschäftigte des AWO Kreisverband Karlsruhe e.V.....	70
§ 42 Inkrafttreten, Laufzeit	70
Anlage A (ab 01.01.2023) zu § 19 TV AWO BW	72
Anlage A (ab 01.03.2024) zu § 19 TV AWO BW	73
Anlage A (ab 01.01.2025) zu § 19 TV AWO BW	74
Anlage Kr 1 (ab 01.01.2023) zu § 19 Absatz 2	75
Anlage Kr 1 (ab 01.03.2024) zu § 19 Absatz 2	76
Anlage Kr 2 (ab 01.01.2023) zu § 19 Absatz 2	77
Anlage Kr 2 (ab 01.03.2024) zu § 19 Absatz 2	78
Anlage B (ab 01.01.2023) zu § 19 TV AWO BW	79
Anlage B (ab 01.03.2024) zu § 19 TV AWO BW	80
Anlage B (ab 01.10.2024) zu § 19 TV AWO BW	81
Anlage B (ab 01.01.2025) zu § 19 TV AWO BW	82
Anlage C (ab 01.04.2022) zu § 19 TV AWO BW	83
Anlage C (ab 01.03.2024) zu § 19 TV AWO BW	84
Anlage C (ab 01.10.2024) zu § 19 TV AWO BW	85
Anhang A zu § 20	86
Anhang zu den Anlagen B und C zum TV AWO BW (bis 31.12.2023)	90
Anhang zu den Anlagen B und C zum TV AWO BW (ab 01.01.2024).....	103
Anlage 2 SR BQB.....	117
§ 1 Zielsetzung.....	117

§ 2 Anwendungsvereinbarung.....	118
§ 3 Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung.....	119
§ 4 Inhalt der Anwendungsvereinbarung	120
§ 5 Inkrafttreten/Kündigung	120
Anlage 3 SR ambulante Dienste	122
§ 1 Zielsetzung.....	122
§ 2 Anwendungsvereinbarung.....	123
§ 3 Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung.....	124
§ 4 Inhalt der Anwendungsvereinbarung	125
§ 5 Inkrafttreten/Kündigung	125

TV-Ü AWO BW 126

§ 1 Geltungsbereich.....	127
§ 2 Ablösung bisheriger Tarifverträge durch den TV AWO BW	128
§ 3 Überleitung in den TV AWO BW	129
§ 4 Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen	129
§ 5 Vergleichsentgelt	130
§ 6 Stufenzuordnung der Beschäftigten	132
§ 7 - unbesetzt -.....	133
§ 8 Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege für Angestellte	134
§ 9 Vergütungsgruppenzulagen	135
§ 10 Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit	137
§ 11 Kinderbezogene Entgeltbestandteile.....	138
§ 11a Erholungsurlaub.....	139
§ 12 Vermögenswirksame Leistungen	140
§ 13 Krankengeldzuschuss.....	140
§ 14 Pflegezulage	140
§ 15 Abgeltung.....	141
§ 16 Eingruppierung	141
§ 17 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 31. Dezember 2008	146
§ 18 Entgeltgruppe 2 Ü.....	146
§ 19 Abrechnung unständiger Bezügebestandteile.....	147
§ 19a Überleitung der Beschäftigten in Einrichtungen, die unter das KiTaG fallen, sowie in heilpädagogischen Tagesstätten und integrativen Gruppen.....	147
§ 19b Besondere Regelungen für Beschäftigte des AWO Kreisverbands Karlsruhe e.V.	156
§ 19c Besondere Regelungen für am 31. Dezember 2016 nach dem Anhang zu den	

Anlagen B und C zum TV AWO Baden-Württemberg eingruppierte Beschäftigte und weitere Regelungen.....	156
§ 19d Überleitung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst, die am 31. März 2023 Entgelt nach der Anlage A erhalten und nach dem Anhang zu den Anlagen B und C in den S-Gruppen eingruppiert wären.....	160
§ 19e Höhergruppierung auf Antrag.....	161
§ 19f Überleitung der Beschäftigten anlässlich der	162
§ 19g Besondere Regelungen hinsichtlich der Stufenlaufzeit der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst	163
§ 20 In-Kraft-Treten, Laufzeit	163
Anlage 1 zum TV-Ü AWO BW.....	165
Anlage 2 zum TV-Ü AWO BW.....	167

TV-A AWO BW 169

§ 1 Geltungsbereich.....	170
§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden.....	170
§ 3 Probezeit, Kündigung.....	171
§ 4 Ärztliche Untersuchung.....	172
§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeit	172
§ 6 Personalakten.....	173
§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit.....	173
§ 8 Ausbildungsentgelt.....	174
§ 9 Urlaub.....	175
§ 10 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte.....	176
§ 11 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel.....	177
§ 12 Entgelt im Krankheitsfalle.....	177
§ 13 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen.....	178
§ 14 Vermögenswirksame Leistungen	178
§ 15 Jahressonderzahlung.....	178
§ 16 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses	179
§ 16a Starterprämie	180
§ 17 Zeugnis.....	180
§ 18 Ausschlussfrist.....	181
§ 19 Inkrafttreten, Laufzeit	181

TV-Prakt AWO BW182

§ 1 Geltungsbereich.....	183
§ 2 Anzuwendende Bestimmungen.....	184
§ 3 Fortzahlung des Entgelts in besonderen Fällen	184
§ 4 Höhe der Praktikantenvergütung.....	184
§ 5 Inkrafttreten/Laufzeit	185

TV-dS AWO BW186

§ 1 Geltungsbereich.....	187
§ 2 Begriffsbestimmungen	187
§ 3 Studienvertrag, Nebenabreden	188
§ 4 Probezeit, Kündigung.....	189
§ 5 Ärztliche Untersuchungen	190
§ 6 Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Schadenshaftung	191
§ 7 Nachweispflichten, Akteneinsichtsrecht	191
§ 8 Wöchentliche und tägliche Studienzeit.....	192
§ 9 Studienentgelt, Studiengebühren	192
§ 10 Unständige Entgeltbestandteile.....	193
§ 11 Sonstige Entgeltregelungen	193
§ 12 Urlaub	194
§ 13 Studienmaßnahmen außerhalb der verantwortlichen Praxiseinrichtung	194
§ 14 Familienheimfahrten	195
§ 15 Schutzkleidung, Arbeitsmittel	195
§ 16 Entgelt im Krankheitsfall.....	196
§ 17 Entgeltfortzahlung in sonstigen Fällen.....	196
§ 18 Vermögenswirksamen Leistungen	196
§ 19 Jahressonderzahlung.....	197
§ 20 Zusätzliche Altersversorgung	198
§ 21 Beendigung und Verlängerung des dualen Studiums.....	198
§ 22 Rückzahlungsgrundsätze	198
§ 23 Ausschlussfrist	200
§ 24 Inkrafttreten und Laufzeit	200

TV Fahrradleasing AWO Baden-Württemberg.....201

§ 1 Geltungsbereich.....	202
§ 2 Grundsätze der Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings	202

§ 3 Nutzungsdauer	203
§ 4 Ausgestaltung	203
§ 5 Inkrafttreten.....	204

TV Inflationsausgleich AWO B-W205

§ 1 Geltungsbereich.....	206
§ 2 Inflationsausgleich August 2023.....	206
§ 3 Inflationsausgleich Oktober 2023.....	206
§ 4 Inflationsausgleich Dezember 2023	207
§ 5 Inflationsausgleich Januar 2024.....	207
§ 6 Gemeinsame Bestimmungen für die Sonderzahlungen nach §§ 2 bis 5.....	208
§ 7 In-Kraft-Treten	209

TV AWO BW

Tarifvertrag für die Arbeiterwohlfahrt in Baden-Württemberg

(TV AWO BW)

vom 18. Dezember 2008

In der Fassung des

1. Änderungstarifvertrages (TV Tariferhöhung) vom 23. November 2010;
2. Änderungstarifvertrages zum TV AWO BW (Eingruppierung und Entgelt im Sozial- und Erziehungsdienst) vom 18. März 2011;
4. Änderungstarifvertrages vom 10. Februar 2015;
5. Änderungstarifvertrages vom 21. April 2017;
6. Änderungstarifvertrages vom 5. November 2018;
7. Änderungstarifvertrages vom 30. April 2021;
8. Änderungstarifvertrages vom 6. April 2022;
9. Änderungstarifvertrages vom 12. Dezember 2022;
10. Änderungstarifvertrages vom 16. Juni 2023.

- gültig ab 1. Mai 2023 -

§ 1

Persönlicher und räumlicher Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt mit den Sonderregelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (im Folgenden Beschäftigte genannt), die Mitglieder der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und deren Arbeitgeber mit Sitz im Bundesland Baden-Württemberg Vollmitglieder des Arbeitgeberverbands AWO Deutschland e.V. sind.
- (2) Unter den persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen nicht:
- a) leitende Ärztinnen/Ärzte (Chefärztinnen/Chefärzte) und leitende Angestellte im Sinne von § 5 Absatz 3 BetrVG, sofern ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, sowie nicht-ärztliche Beschäftigte, die ein Entgelt erhalten, das um mindestens 10 vom Hundert über die höchste Entgeltgruppe dieses Tarifvertrags hinausgeht,
 - b) Personen, die für die AWO ausschließlich ehrenamtlich tätig sind,
 - c) aktive Mitglieder der AWO, deren Mitarbeit bei der Erfüllung satzungsgemäßer Aufgaben überwiegend durch Beweggründe ideeller oder karitativer Art bestimmt ist,
 - d) geringfügig Beschäftigte, deren Beschäftigung gemäß § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 400 Euro im Monat übersteigt,
 - e) Personen, die ausschließlich oder überwiegend zu ihrer Erziehung oder persönlichen Förderung oder aus therapeutischen Gründen beschäftigt werden,
 - f) Beschäftigte, für die Eingliederungsleistungen gewährt werden,
 - g) (aufgehoben),
 - h) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten.

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

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

§ 2

Sonderregelungen

¹Für Beschäftigte

- a) in Beschäftigungs- und Qualifizierungsbereichen (Anlage 2),
- b) in ambulanten Diensten (Anlage 3)

gilt dieser Tarifvertrag mit den Sonderregelungen in den Anlagen. ²Die Sonderregelungen sind Bestandteile dieses Tarifvertrags.

§ 3

Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

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

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

(3) ¹Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass vertraglich auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist. ²Bei Übernahme von Auszubildenden 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) ¹Die Beschäftigten haben die ihnen übertragenen Aufgaben gewissenhaft auszuführen. ²Sie sind verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen. ³Dies gilt auch für Anordnungen zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen.
- (2) ¹Die Arbeit bei der AWO in Baden und Württemberg verpflichtet alle Beschäftigten, in Not- und Katastrophenfällen im Betrieb vorübergehend jede ihnen übertragene zumutbare Arbeit auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zu verrichten, auch wenn diese nicht in ihr Arbeitsgebiet fällt.
- (3) ¹Ein Fernbleiben von der Arbeit ist nur mit vorheriger Zustimmung des Vorgesetzten beziehungsweise dessen Beauftragten zulässig. ²Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, so ist der Arbeitgeber unverzüglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten.
- (4) ¹Die 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. ²Die Beschäftigten sind verpflichtet, zu allen Aussagen über die in Satz 1 genannten Angelegenheiten die vorherige Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen. ³Sie 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. ⁴Diese Verpflichtungen bleiben auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.
- (5) ¹Die Beschäftigten sind verpflichtet, ihre jeweils aktuelle Anschrift schriftlich anzuzeigen. ²Der Arbeitgeber kann Zustellungen und Willenserklärungen wirksam an die letzte von der/dem Beschäftigten schriftlich angezeigte Anschrift vornehmen.

§ 5

Belohnungen und Geschenke

- (1) ¹Die 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. ²Dies 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) ¹Außerhalb der Teilnahme am allgemeinen Straßenverkehr haften die Beschäftigten für eine nur leicht fahrlässige Verletzung ihrer Arbeitsverpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber nicht. ²Für 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 (Tabelleentgelte im Sinne des § 19).
- (3) ¹Die 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. ²Die Beschäftigten sind im Außenverhältnis gegenüber dem Dritten im Falle von Satz 1 freizustellen, wenn und soweit der Arbeitgeber gegenüber dem Dritten für die Schadensersatzansprüche ebenfalls haftet.

Protokollnotiz zu § 6:

Die vorstehenden Haftungsregelungen beziehen sich auf betrieblich veranlasste Tätigkeiten.

§ 7

Nebentätigkeiten

¹Nebentätigkeiten, die von ihrem Umfang üblicherweise gegen Entgelt ausgeübt werden, dürfen nur mit schriftlicher Genehmigung des Arbeitgebers aufgenommen oder bei Beginn des Arbeitsverhältnisses fortgesetzt werden. ²Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

§ 8

Ärztliche Untersuchung

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

Protokollerklärung zu Absatz 1:

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

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

§ 9

Personalakte

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

§ 10

Versetzung, Abordnung und Personalgestellung

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

Protokollerklärung zu Absatz 1:

- ¹Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einem anderen Betrieb oder Betriebsteil desselben oder eines anderen Arbeitgebers der AWO in Baden-Württemberg und unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
²Andere 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.*
- Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einem anderen Betrieb oder Betriebsteil desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.*
- Während der Abordnung oder Versetzung werden den Beschäftigten abweichend von § 3 Absatz 1 Nummer 3 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes die Leistungen dieses Tarifvertrags weitergewährt.*

4. *Zumutbar im Sinne dieses Absatzes sind nur Abordnungen oder Versetzungen bis zu einer Entfernung von 50 Kilometern vom vertraglichen Beschäftigungsort.*
5. *Einzelheiten können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.*

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

(3) ¹Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). ²§ 613 a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

§ 11

Qualifizierung

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

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

(3) ¹Qualifizierung ist die Teilnahme der Beschäftigten an betrieblichen oder überbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen, die entweder vom Arbeitgeber angeordnet oder auf der Grundlage einer schriftlichen Qualifizierungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und den Beschäftigten durchgeführt werden. ²Sie sollen dazu dienen,

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

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

⁴Keine Qualifizierung ist die Einarbeitung und die Einweisung.

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

(6) ¹Die Zeit der Teilnahme an einer vom Arbeitgeber angeordneten beruflichen Qualifizierungsmaßnahme gelten pro Arbeitstag bis zur höchstzulässigen täglichen Arbeitszeit als Arbeitszeit, für die ein bezahlter Freistellungsanspruch besteht. ²Ordnet 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.

³Für 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.

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

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

⁴Im 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.

⁵Der Geldbeitrag der Beschäftigten soll unter Berücksichtigung des individuellen Einkommens und der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Beschäftigten einerseits und der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers und des Hinausgehens der beruflichen Qualifizierung über den vom Arbeitgeber angeordneten Umfang oder Inhalt beziehungsweise des Maßes der überwiegenden Verwertbarkeit andererseits vereinbart werden. ⁶Eine Kostenbeteiligung der Beschäftigten ist ausgeschlossen, wenn die Qualifizierungsmaßnahme allein dem Zweck dient, eine Weiterbeschäftigung nach Wegfall der Tätigkeit beziehungsweise

des Arbeitsplatzes durch Maßnahmen des Arbeitgebers (zum Beispiel Umorganisation, Rationalisierung) zu gewährleisten und keine darüber hinausgehende überwiegende Verwertbarkeit im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes verbleibt.

⁷Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

⁸Die 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. ⁹Entsprechendes gilt, wenn die Qualifizierungsmaßnahme auf Wunsch der Beschäftigten oder aus ihrem Verschulden abgebrochen wird. ¹⁰Die 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.

¹²Der Zeitraum der Ersatzverpflichtung ist auf 36 Monate nach Abschluss oder Abbruch der Qualifizierungsmaßnahme begrenzt. ¹³Zurückzuzahlen sind 1/36 der Aufwendungen für jeden Monat, in dem das Arbeitsverhältnis innerhalb dieses Zeitraums nicht mehr besteht.

- (8) ¹Zur Förderung der Teilnahme an der Qualifizierung sind die Beschäftigten ständig umfassend und rechtzeitig über alle sie betreffenden Qualifizierungsmaßnahmen in betrieblich geeigneter Weise zu informieren. ²Den Beschäftigten in Eltern- oder Pflegezeit ist die Möglichkeit zu geben, an der betrieblichen Information teilzunehmen. ³Anderenfalls sind die Beschäftigten in geeigneter Weise individuell über die Qualifizierungsmaßnahmen zu informieren,

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

- (9) ¹Schwerbehinderte Menschen sollen gleichberechtigt an allen Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen können. ²Alle Maßnahmen sind behindertengerecht zu gestalten. ³Sofern die

Teilnahme oder Gestaltung zu einer unzumutbaren wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führen würde, kann der Anspruch erst durchgesetzt werden, wenn die wirtschaftliche Unzumutbarkeit, insbesondere durch Maßnahmen oder Beteiligungen Dritter (zum Beispiel Integrationsamt, Agentur für Arbeit), beseitigt wurde.

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

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

§ 12

Regelmäßige Arbeitszeit

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

²Der Arbeitgeber kann für Betriebe, Abteilungen oder einzelne Beschäftigte die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf 39 Stunden anheben. ³Beschäftigte, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit angehoben ist, erhalten zum Ausgleich drei freie Arbeitstage (AZV-Tage) im Kalenderjahr, bezogen auf eine regelmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf durchschnittlich fünf Tage pro Woche. ⁴Bei Einführung im Laufe des Kalenderjahres entsteht der Anspruch auf AZV-Tage anteilig. ⁵Ergänzend gelten die Regelungen zur Berechnung des Erholungsurlaubs. ⁶Während der AZV-Tage erhalten die Beschäftigten das Entgelt nach § 23 Absatz 1 fortgezahlt.

⁷Mindestens zwei AZV-Tage müssen im ersten Kalenderhalbjahr gewährt und genommen werden. ⁸Bei einer erstmaligen Einführung der 39-Stunden-Woche im zweiten Kalenderhalbjahr kann der Anspruch auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden.

⁹Ansonsten ist eine Übertragung ausgeschlossen.

¹⁰Die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit verändert sich entsprechend der zwischen

ver.di und dem Kommunalen Arbeitgeberverband in Baden-Württemberg für den Geltungsbereich des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst in der Fassung für Betreuungseinrichtungen (TVöD-B) vereinbarten Wochenarbeitszeit. ¹¹Es gilt jeweils der gleiche Rechtsstand wie in dem vorgenannten Tarifbereich.

¹²Bei einer Verringerung oder Erhöhung der Wochenarbeitszeit bleibt es für Altersteilzeitbeschäftigte bei der zu Beginn des Altersteilzeitverhältnisses jeweils geltenden Arbeitszeit.

¹³Teilzeitbeschäftigte, bei denen im Arbeitsvertrag eine feste Stundenzahl vereinbart ist und bei denen sich mit dem Inkrafttreten einer Arbeitszeiterhöhung das Entgelt wegen einer anderen Relation von ermäßigter zur vollen Arbeitszeit vermindert, ist auf Antrag der Beschäftigten bis zum 30. Juni 2009 die Stundenzahl für die Zukunft so aufzustocken, dass die Höhe des bisherigen Bruttoentgelts erreicht wird.

¹⁴Die regelmäßige wöchentliche durchschnittliche Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen oder dienstlichen Gründen auch auf bis zu sechs Tage, verteilt werden.

¹⁵Für Beschäftigte im Pflegedienst, die Entgelt nach Anlage Kr 1 (38,5 Stunden) oder Anlage Kr 2 (39 Stunden) erhalten, gelten abweichend Absatz 1a und Absatz 1b.

(1a) ¹Für Beschäftigte im Pflegedienst, die Entgelt nach Anlage Kr 1 erhalten, beträgt die regelmäßige wöchentliche durchschnittliche Arbeitszeit 38,5 Stunden und für Beschäftigte im Pflegedienst, die Entgelt nach der Anlage Kr 2 erhalten, 39 Stunden. ²Absatz 1 Sätze 2 und 14 gelten entsprechend. ³Für Beschäftigte im Pflegedienst bei Arbeitgebern, die nach dem 6. April 2022 tarifgebundenes Mitglied des AGV AWO Deutschland e.V. werden, gilt Absatz 1b.

Protokollerklärungen zu Absatz 1a:

1. ¹Führt der Arbeitgeber für Beschäftigte im Pflegedienst gemäß Absatz 1 Satz 2 zwischen dem 1. Januar und 31. Dezember 2023 die 39-Stunden-Woche ein, steht den davon betroffenen Beschäftigten das Recht zu, ab Einführung der 39-Stunden-Woche für das verbleibende Jahr 2023 die AZV-Tage gemäß Absatz 1 Sätze 3 bis 9 zu verlangen. ²Machen sie von diesem Recht Gebrauch, erhalten sie für das verbleibende Jahr 2023 abweichend von § 19 Absatz 2 Entgelt nach Anlage Kr 1. Ab dem 1. Januar 2024 wird den Beschäftigten Entgelt nach der Anlage Kr 2 gezahlt; ein Anspruch auf AZV-Tage besteht nicht.

2. ¹Beschäftigte im Pflegedienst, denen am 6. April 2022 aufgrund früherer Einführung der 39-Stunden-Woche die AZV-Tage gemäß Absatz 1 Sätze 3 bis 9 zustanden, behalten die AZV-Tage zu unveränderten Bedingungen als Besitzstand. ²Sie erhalten abweichend von § 19 Absatz 2 Entgelt nach Anlage Kr 1.
 3. ¹Beschäftigte im Pflegedienst bei einem Arbeitgeber, der am 6. April 2022 tarifgebundenes Mitglied des AGV AWO Deutschland e.V. war und bis zum 31. Dezember 2022 gemäß Absatz 1 Satz 2 die 39-Stunden-Woche einführt, behalten die AZV-Tage gemäß Absatz 1 Sätze 3 bis 9 zu unveränderten Bedingungen als Besitzstand. ²Sie erhalten abweichend von § 19 Absatz 2 Entgelt nach Anlage Kr 1.
 4. Beschäftigte im Pflegedienst, denen nach Protokollerklärungen Nr. 2 oder Nr. 3 die AZV-Tage gemäß Absatz 1 Sätze 3 bis 9 im Wege des Besitzstandes zustehen, haben ein zeitlich nicht beschränktes, aber nur einmalig ausübbares Wahlrecht, ab Beginn des auf ihre Erklärung folgenden Kalenderjahres unter Wegfall des Besitzstands auf die AZV-Tage Entgelt nach Anlage Kr 2 zu verlangen.
- (1b) ¹Für Beschäftigte im Pflegedienst bei Arbeitgebern, die nach dem 6. April 2022 tarifgebundenes Mitglied des AGV AWO Deutschland e.V. werden und die 39-Stunden-Woche anwenden oder nach Eintritt ihrer Tarifbindung einführen, findet Absatz 1a keine Anwendung. ²Absatz 1 Sätze 2 und 14 gelten entsprechend. ³Die Beschäftigten erhalten im Jahr 2022 nach Eintritt der Tarifbindung ihres Arbeitgebers und ab Geltung der 39-Stunden-Woche abweichend von § 19 Absatz 2 Entgelt nach den um 1,3 % erhöhten Tabellenwerten der Kr-Anwendungstabelle zum TV AWO BW, Stand 1. April 2022. ⁴Ab dem 1. Januar 2023 erhalten die Beschäftigten nach Satz 1 Entgelt nach der Anlage Kr 2.
- (2) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. ²Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) ¹Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, werden die Beschäftigten am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgeltes nach § 23 Absatz 1 von der Arbeit freigestellt. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren.
- (4) Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

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

(5) ¹Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats - möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats - ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. ²Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 vom Hundert des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. ³Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 15 Absatz 3 zulässig. ⁴§ 14 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d) bleibt unberührt.

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

a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder

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

⁶§ 12 Absatz 5 Unterabsatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. ⁷§ 14 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d) bleibt unberührt.

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 6:

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

- (7) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- (8) ¹Die Arbeitszeit beginnt und endet am jeweils zugewiesenen Arbeitsplatz. ²Soweit das Tragen von Schutz- oder Dienstkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, gilt die Umkleidezeit als Arbeitszeit.
- (9) ¹Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. ²Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige beziehungsweise betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt. ³Muss bei eintägigen Dienstreisen von Beschäftigten, die in der Regel an mindestens zehn Tagen im Monat außerhalb ihres ständigen Dienstorts arbeiten, am auswärtigen Geschäftsort mindestens die dienstplanmäßige beziehungsweise betriebsübliche Arbeitszeit abgeleistet werden und müssen für die Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet.
- (10) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. ²Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (11) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. ²Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.
- (12) Die Absätze 10 und 11 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

Protokollerklärung zu § 12:

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

²Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 6 enthalten.

§ 13

Sonderformen der Arbeit

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

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

(2) ¹Die 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.

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

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

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

oder

bb) weil sie durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen

oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leisten,

b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens

aa) 18 Stunden

bb) 13 Stunden

geleistet wird.

³Die Höhe der Wechselschichtzulage wird im § 14 Absatz 4 vereinbart.

⁴Die Höhe der Schichtzulage wird im § 14 Absatz 5 vereinbart.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Unterabsatz 2 Buchstabe b):

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

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

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

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

(6) ¹Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 12) für die Woche dienstplanmäßig beziehungsweise betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, sofern sie nicht in dienstplanorganisierten Einrichtungen (Schicht-Wechselschicht) innerhalb von vier Wochen und in sonstigen Einrichtungen bis zum Ende der darauf folgenden Woche ausgeglichen werden. ²Anstelle des Ausgleichszeitraums von vier Wochen kann der Ausgleich auch innerhalb des Kalendermonats erfolgen, in dem die Arbeitsstunden nach Satz 1 angefallen sind. ³Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Beschäftigten zu verteilen.

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

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

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

³Bereitschaftsdienst darf höchstens zehn Mal im Monat angeordnet werden.

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

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

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

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

<i>Stufe</i>	<i>Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes</i>	<i>Bewertung des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit</i>
A	0 bis 10 vom Hundert	15 vom Hundert
B	mehr als 10 bis 25 vom Hundert	25 vom Hundert
C	mehr als 25 bis 40 vom Hundert	40 vom Hundert
D	Mehr als 40 bis 49 vom Hundert	55 vom Hundert

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

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

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

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

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

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

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

(3) ¹Die Beschäftigten sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). ²Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Beschäftigten vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet werden. ³Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. ⁴Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 vom Hundert als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 14) vergütet. ⁵Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung (§ 14) gezahlt; sie entfällt, soweit entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird. ⁶Die Vergütung kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. ⁷Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

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

(4.2) ¹Für die Feststellung der Zahl der Bereitschaftsdienste im Sinne der Absätze 2.1 Buchstabe b) und 4.1 rechnen die innerhalb von 24 Stunden vom Dienstbeginn des einen bis zum Dienstbeginn des folgenden Tages oder innerhalb eines anders eingeteilten gleichlangen Zeitraums (24-Stunden-Wechsel) vor, zwischen oder nach der dienstplanmäßigen Arbeitszeit geleisteten Bereitschaftszeiten zusammen als ein Bereitschaftsdienst. ²Werden die innerhalb des 24-Stunden-Wechsels anfallenden Bereitschaftszeiten nicht von derselben/demselben Beschäftigten geleistet oder wird innerhalb von 24 Stunden in mehreren Schichten gearbeitet, rechnen je 16 Bereitschaftsstunden als ein Bereitschaftsdienst.

³Für die Feststellung der Zahl der Rufbereitschaften im Sinne des Absatzes 4.1 gilt Unterabsatz 2 entsprechend.

(4.3) Für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft einschließlich der geleisteten Arbeit wird

die Nachdienstentschädigung nicht gewährt.

(5) ¹Für den haus- und betriebstechnischen Dienst ist die Einführung von Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaft über Betriebsvereinbarungen möglich. ²Zur Ausgestaltung der Betriebsvereinbarungen sind inhaltlich die Bestimmungen der Absätze 4.1 bis 4.3 mindestens analog anzuwenden.

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

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

aufgrund einer Betriebsvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

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

⁴Wird die tägliche Arbeitszeit durch Bereitschaftsdienst über 12 Stunden hinaus verlängert, so ist im unmittelbaren Anschluss an diese Arbeitszeit eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.

§ 14

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

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

- a) für Überstunden
 - EG 1 bis 8 25 vom Hundert,
 - EG 9 bis 11 20 vom Hundert
 - EG 12 bis 15 15 vom Hundert

- | | | |
|----|---|------------------|
| b) | für Nachtarbeit | 2,20 Euro, |
| c) | für Sonntagsarbeit | 25 vom Hundert, |
| d) | bei Feiertagsarbeit
ohne Freizeitausgleich | 135 vom Hundert, |
| | mit Freizeitausgleich | 35 vom Hundert, |
| e) | soweit kein Freizeitausgleich nach § 12 Absatz 3 erteilt wird, für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember | 100 vom Hundert, |
| f) | für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht oder Schichtarbeit anfällt | 20 vom Hundert, |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. ³Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstabe c) bis f) wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. ⁴Auf Wunsch der/des Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 15) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vom-Hundert-Satz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. ⁵Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

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

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d):

¹Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden.

²Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 vom Hundert gezahlt.

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 4:

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

- (5) Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage
- von 62,00 Euro monatlich
in den Fällen des § 13 Absatz 2 Unterabsatz 2 Buchstabe a)
 - von 46,00 Euro monatlich
in den Fällen des § 13 Absatz 2 Unterabsatz 2 Buchstabe b) Doppelbuchstabe aa)
 - von 36,00 Euro monatlich
in den Fällen des § 13 Absatz 2 Unterabsatz 2 Buchstabe b) Doppelbuchstabe bb).

Protokollerklärung zu Absatz 5:

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

§ 14a

Einspring-Prämie für „Kommen aus dem Frei“

- (1) ¹Beschäftigte, deren Arbeitszeit durch einen Schichtplan/Dienstplan organisiert wird und

die auf Anfrage einer Person mit Anordnungsbefugnis aus dem Frei für einen Dienst einspringen, erhalten pro zusätzlich abgeleistetem Dienst eine Prämie. ²Die Prämie beträgt von Montag bis Freitag 40 Euro pro zusätzlich abgeleistetem Dienst; sie beträgt 65 Euro pro zusätzlich abgeleistetem Nachtdienst. ³An Wochenenden und Feiertagen wird in allen zusätzlichen Diensten eine Prämie in Höhe von 65 Euro gezahlt. ⁴Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass der tarifvertragliche oder vertragliche Anspruch auf Freizeit grundsätzlich Vorrang vor einer Inanspruchnahme nach Satz 1 hat. ⁵Das Einspringen ist freiwillig. ⁶Das Einspringen soll möglichst gleichmäßig auf den nicht im Dienst befindlichen Personenkreis verteilt werden. ⁷Die Mitbestimmung durch die Betriebsräte wird hierdurch nicht berührt.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2:

Beginnt und endet der ununterbrochene Nachtdienst an zwei aufeinanderfolgenden Tagen, wird die Prämie für den Dienst einmal gezahlt.

- (2) Die Zahlung erfolgt für alle Dienste an Tagen, an denen die/der Beschäftigte keinen Dienst nach dem genehmigten Dienstplan zu verrichten hatte, diesen aber am selben Tag oder innerhalb der folgenden sechs Tage aufnimmt.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Eine Anfrage am Dienstag kann den Anspruch nach Absatz 1 bei einer Dienstaufnahme bis zum Montag der folgenden Woche auslösen.

- (3) Ein Anspruch auf Zahlung der Zulage besteht nicht bei einem freiwilligen Tausch von Diensten der Beschäftigten untereinander.

- (4) ¹Die Prämie wird ergänzend zu allen Zulagen und Zuschlägen und sonstigen Bestandteilen des Entgeltes gezahlt. ²Sie wird in voller Höhe gezahlt unabhängig vom Stundenumfang des Dienstes. ³Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zulage bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen abweichend von § 28 Absatz 2 Satz 1 in ungekürzter Höhe.

- (5) ¹Zum Zwecke der sicheren und transparenten Abrechnung wird der Dienst im Ist-Dienstplan oder in der Arbeitszeiterfassung eindeutig gekennzeichnet. ²Die Zahlung wird auf der Lohnabrechnung mit „Einspring-Prämie“ benannt.

- (6) ¹Bestehende Betriebsvereinbarungen und betriebliche Regelungsabreden bleiben vom In-

krafttreten dieses Paragraphen unberührt; Kündigungsmöglichkeiten und eventuelle Befristungen bestehen unverändert fort. ²Für die Dauer des Bestehens der betrieblichen Regelungen treten ihre Regelungen an die Stelle der tarifvertraglichen Ansprüche.

Protokollerklärung zu Absatz 6 Satz 2:

Die Dauer des Bestehens der betrieblichen Regelungen endet bei einer Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist, bei einer Befristung mit deren Ende.

§ 14b

Funktionszulagen für examinierte Fachkräfte in der Pflege

¹Examinierte Fachkräfte erhalten eine monatliche Zulage für die übertragene und ausgeübte Tätigkeit als

- a) Praxisanleiterin in der Pflege mit berufspädagogischer Zusatzqualifikation nach bundesrechtlicher Regelung und entsprechender Tätigkeit
- b) gerontopsychiatrische Fachkraft in der Pflege mit entsprechender Fachweiterbildung
- c) psychiatrische Fachkraft in der Pflege mit entsprechender Fachweiterbildung Psychiatrie oder entsprechender sozialpsychiatrischer Weiterbildung
- d) Hygienefachkraft mit entsprechender Fachweiterbildung.

²Die Zulage nach Satz 1 Buchstaben a) bis d) beträgt 140,00 Euro. ³Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zulage bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen abweichend von § 28 Absatz 2 Satz 1 in ungekürzter Höhe. ⁴Werden mehrere Funktionen einer/einem Beschäftigten übertragen, bestehen die Ansprüche auf die jeweilige Zulage nebeneinander. ⁵Voraussetzung für die Zahlung der jeweiligen Zulage ist die abgeschlossene anerkannte Fachweiterbildung bzw. Fortbildung, die jeweils Voraussetzung für die Übernahme der Funktion ist.

Protokollerklärungen zu Satz 1:

1. *Hygienebeauftragte sind keine Hygienefachkräfte im Sinne von Buchstabe d).*
2. *Sozialpsychiatrische Weiterbildung im Sinne von Buchstabe c) ist eine Zusatzqualifikation im Umfang von 800 Unterrichtseinheiten (berufsbegleitend in 2,5 Jahren) mit Abschlussprüfung.*

⁶Beschäftigte mit entsprechender Weiterbildung bzw. Fortbildung erhalten die jeweilige Zulage für die Dauer der ausdrücklichen Übertragung der Funktion durch den Arbeitgeber. ⁷Setzt die Ausübung der Funktion eine Benennung gegenüber Dritten voraus, ist diese ebenfalls Voraussetzung für die Zahlung der Zulage.

⁸Wird die Funktion vertretungsweise zugewiesen, findet § 18 Absatz 1 entsprechende Anwendung.

§ 15

Arbeitszeitkonto

(1) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. ²Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 12 Absatz 10) oder eine Rahmenzeit (§ 12 Absatz 11) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

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

(3) ¹Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 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. ²Weitere Kontingente (zum Beispiel Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebsvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. ³Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebsvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

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

Protokollerklärung zu Absatz 4:

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

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

- a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
- b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die/den Beschäftigten;
- c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (zum Beispiel an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
- d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

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

Protokollerklärung zu den §§ 12 bis 15:

¹Die Dokumentation der Arbeitszeit, der Mehrarbeit, der Überstunden, der Bereitschaftsdienste etc. ist nicht mit dem Arbeitszeitkonto gemäß § 15 gleichzusetzen. ²Arbeitszeitkonten können nur auf der Grundlage des § 15 durch Betriebsvereinbarungen eingerichtet werden.

§ 16

Teilzeitbeschäftigung

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

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

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

einvernehmliche Verlängerung der Vereinbarung einer geringeren Arbeitszeit ist möglich.

- (2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine geringere Arbeitszeit vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Arbeitszeitverringerung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) ¹Ist mit Beschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Arbeitszeitverringerung vereinbart worden, sollen die Beschäftigten bei späterer Besetzung eines Arbeitsplatzes mit einer höheren Wochenstundenzahl bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden. ²Die Bevorzugung gilt nicht, wenn das Volumen der individuellen Wochenarbeitszeit vor ihrer Verringerung überschritten wird.

§ 17

Eingruppierung

- (1) ¹Die Eingruppierung wird im Zusammenhang mit der Entgeltordnung geregelt. ²Über die neue Entgeltordnung zu diesem Tarifvertrag wird nach einer Tarifeinigung über eine neue Entgeltordnung im Bereich des öffentlichen Dienstes (TVöD-B, kommunal) verhandelt. ³Bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung zu diesem Tarifvertrag bestimmt sich die Eingruppierung nach den Regelungen des Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt in Baden-Württemberg (TV-Ü AWO BW). ⁴Die Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst mit Ausnahme der Beschäftigten des Beschäftigungs- und Qualifizierungsbereiches richtet sich nach § 17a.
- (2) ¹Soweit die Beschäftigungszeit im Zusammenhang mit der Eingruppierung relevant ist, werden ununterbrochene Beschäftigungszeiten, die unmittelbar vor Beginn des Arbeitsverhältnisses bei einem anderen Arbeitgeber der Arbeiterwohlfahrt in Baden-Württemberg zurückgelegt wurden, anerkannt. ²Die gilt unabhängig von einer Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband. ³Unterbrechungszeiten von bis zu einem Monat sind unschädlich.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

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

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 3:

¹Pflegefachkräfte nach Satz 1 sind Beschäftigte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, die Kenntnisse und Fähigkeiten zur selbstständigen und eigenverantwortlichen Wahrnehmung der von ihnen ausgeübten Funktion und Tätigkeit vermittelt. ²Das gilt auch für Berufsausbildungen mit staatlicher Anerkennung/Abschlussprüfung, die nach früheren Rechtsbestimmungen erworben wurden, auch wenn sie weniger als drei Jahre dauerten.

³Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfer, Krankenpflegehelferinnen und Krankenpflegehelfer sowie vergleichbare Hilfskräfte ohne eine mindestens einjährige Ausbildung sind keine Pflegekräfte im Sinne dieser Regelung.

Niederschrifterklärung der Arbeitgeberseite zu § 17:

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

§ 17a

Eingruppierung und Entgelt der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

- (1) ¹Bis zum Inkrafttreten der Entgeltordnung nach § 17 Absatz 1 richtet sich die Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst, mit Ausnahme der Beschäftigten des Beschäftigungs- und Qualifizierungsbereiches, nach den Merkmalen des Anhangs zu den Anlagen B und C TV AWO BW. ²Sie erhalten abweichend von § 19 Absatz 2 Entgelt nach der Anlage B zum § 19 TV AWO BW. ³Beschäftigte in Einrichtungen, die unter das baden-württembergische Kindertagesbetreuungsgesetz (KiTaG) fallen, sowie in heilpädagogischen Tagesstätten und integrativen Gruppen in Kindertagesstätten erhalten abweichend von § 19 Absatz 2 Entgelt nach der Anlage C zum § 19 TV AWO BW.

Protokollerklärung zu § 17a Absatz 1 Satz 2:

¹Der Arbeitgeber ist berechtigt, für Beschäftigte nach Satz 2 Entgelt nach Anlage C zu zahlen.

²Anstelle von Entgelt nach Anlage C kann der Arbeitgeber eine andere Vergütung zahlen, sofern diese oberhalb des Entgeltes der Anlage B liegt.

(1a) ¹Beschäftigte in Einrichtungen, die unter das KiTaG fallen und die nach dem Anhang zu den Anlagen B und C zum TV AWO BW in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro. ²Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten und Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten bestellt sind, erhalten die Zulage nach Satz 1 auch, wenn sie in den Entgeltgruppen S 13 sowie S 15 bis S 18 eingruppiert sind.

Protokollerklärung zu Absatz 1a:*

¹Der Arbeitgeber ist einseitig berechtigt, Absatz 1a in der Fassung gemäß § 2 Ziffer 1 des 9. Änderungsstarifvertrages vom 12. Dezember 2022 vorzeitig einzuführen und den Zeitpunkt dafür festzulegen. ²Die Einführung nach Satz 1 ist nur zum 1. eines Monats zulässig.

Redaktioneller Hinweis: § 17a Abs. 1a lautet ab dem **1. Januar 2024** wie folgt:

(1a) ¹Beschäftigte, die nach dem Anhang zu den Anlagen B und C zum TV AWO BW in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro. ²Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten und Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten bestellt sind, erhalten die Zulage nach Satz 1 auch, wenn sie in den Entgeltgruppen S 13 sowie S 15 bis S 18 eingruppiert sind. ³Beschäftigte, die nach dem Anhang zu den Anlagen B und C zum TV AWO BW in einer der Entgeltgruppen S 11b bis S 12 sowie S 14 oder S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 6 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 Euro.

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

* **Redaktioneller Hinweis:** Die Protokollerklärung zu Absatz 1a entfällt zum 1. Januar 2024.

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

⁷Abweichend von Satz 1 ist Endstufe die Stufe 4

- a) in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 und
- b) in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3.

⁸Abweichend von Satz 6 erreichen Beschäftigte, die nach den Tätigkeitsmerkmalen des Anhangs zu den Anlagen B und C in der Entgeltgruppe S 8b in Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2 eingruppiert sind, die Stufen 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5.

⁹(aus redaktionellen Gründen unbesetzt) ¹⁰(aus redaktionellen Gründen unbesetzt)*

* Redaktioneller Hinweis: Absatz 2 Sätze 6 bis 10 werden ab dem 01. Oktober 2024 wie folgt gefasst:
⁶⁻¹⁰⁻ aus redaktionellen Gründen unbesetzt -

¹¹Soweit 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 Satz 2 oder 3 zustehenden Stufe der Entgelttabelle eine höhere Stufe vorweg gewährt werden. ¹²Nach Ablauf der für das Erreichen der vorweg gewährten Stufe erforderlichen Zeit beginnt die Zeitberechnung für den nächsten Stufenaufstieg.

Protokollerklärungen zu Absatz 2 Satz 3:

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

Redaktioneller Hinweis: Die Protokollerklärung Nr. 1 zu Absatz 2 Satz 3 lautet ab dem **1. Oktober 2024** wie folgt:

1. *¹Ein Berufspraktikum nach dem TV-Prakt AWO BW oder nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Praktikantenverhältnisse zwischen dem AWO Bundesverband e.V. und ver.di/ÖTV vom 29. Mai 1998 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung. ²Als Erwerb einer einjährigen einschlägigen Berufserfahrung gilt entsprechend auch die fachpraktische Ausbildung im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesgesetzlichen Regelungen oder im Rahmen einer abgeschlossenen praxisintegrierten Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger nach landesgesetzlichen Regelungen, sofern die jeweilige praxisintegrierte Ausbildung bei einem Arbeitgeber der Arbeiterwohlfahrt in Baden-Württemberg absolviert wurde.*

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

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

§ 17b

Regenerationstage/Umwandlungstage

(1) ¹Beschäftigte, die nach dem Anhang zu den Anlagen B und C zum TV AWO BW eingruppiert sind, haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 23 (Regenerationstage). ²Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. ³Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Absatz 2 Satz 2. ⁴Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. ⁵Verbleibt bei den Berechnungen nach den Sätzen 2 oder 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt.

Protokollerklärung zu Satz 1:

¹Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. ²Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satz 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 23 Satz 1 genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 24 Absatz 4

und 5), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. ³Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

(1a) Beschäftigte, die Anspruch auf eine monatliche SuE-Zulage gemäß § 17a Absatz 1a erstmals ab dem 1. Januar 2024 haben, erhalten einmalig für das Kalenderjahr 2023 zwei weitere Arbeitstage Arbeitsbefreiung.*

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

(3) ¹Beschäftigte, die Anspruch auf eine monatliche SuE-Zulage gemäß § 17a Absatz 1a haben, können bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahres in Textform geltend machen, statt der ihnen zustehenden SuE-Zulage im Folgejahr bis zu zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 23 in Anspruch zu nehmen (Umwandlungstage). ²Beschäftigte, die erstmalig einen Anspruch auf eine SuE-Zulage gemäß § 17a Absatz 1a erwerben, können nach Ablauf von drei Kalendermonaten nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses (Neubegründung des Arbeitsverhältnisses oder Tätigkeitswechsel) die Geltendmachung der Umwandlungstage für das laufende Kalenderjahr erklären. ³Die SuE-Zulage wird jeweils nach der erfolgten Arbeitsbefreiung gekürzt. ⁴Der Kürzungsbetrag ergibt sich aus dem gemäß § 28 Absatz 3 Satz 3 ermittelten Stundenentgelt bezogen auf die an dem Umwandlungstag dienstplanmäßig bzw. betrieblich festgelegten Arbeitsstunden. ⁵Besteht zum Zeitpunkt der Beantragung kein Dienstplan bzw. keine betrieblich festgelegte Arbeitszeit, so ist die an dem Umwandlungstag zu leistende Arbeitszeit

* Redaktioneller Hinweis: Absatz 1a entfällt zum 1. Januar 2024.

dadurch zu ermitteln, dass die arbeitsvertraglich vereinbarte regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die Anzahl der Arbeitstage zu teilen ist, die die/der Beschäftigte in der Woche zu leisten hat, in der der Umwandlungstag liegt. ⁶Der/Die Beschäftigte hat den/die Umwandlungstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. ⁷Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Umwandlungstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies der/dem Beschäftigten in Textform mit. ⁸Die Lage des Umwandlungstages bzw. der Umwandlungstage muss den betrieblichen Verhältnissen entsprechen. ⁹Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 6 und 7 auch eine kurzfristige Gewährung von Umwandlungstagen möglich. ¹⁰Eine im Vorjahr nach Satz 1 oder im laufenden Kalenderjahr nach Satz 2 beantragte Umwandlung der SuE-Zulage wirkt längstens bis zum Ende des laufenden Kalenderjahres.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

Satz 2 gilt entsprechend für die Einführung des Umwandlungsanspruchs im Jahr 2023.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3:

Kann ein durch Umwandlung der SuE-Zulage erworbener Regenerationstag aufgrund von nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden, erfolgt die Kürzung der SuE-Zulage so, als ob eine Arbeitsbefreiung erfolgt wäre. Der/Die Beschäftigte erhält für dasselbe Kalenderjahr einen Ersatz-Regenerationstag.

Protokollerklärung zu § 17b:

Bei den Regenerations- und Umwandlungstagen handelt es sich nicht um Urlaubs-/Zusatzurlaubstage.

§ 17c

Vorbereitungs- und Qualifizierungszeit

¹Bei Beschäftigten im Erziehungsdienst werden – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 30 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet. ²Bei Teilzeitbeschäftigten gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis ihrer individuell

vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, reduziert. ³Im Erziehungsdienst tätig sind insbesondere Beschäftigte als Kinderpflegerin/Kinderpfleger bzw. Sozialassistentin/Sozialassistent, Heilerziehungspflegehelferin/Heilerziehungspflegehelfer, Erzieherin/Erzieher, Heilerziehungspflegehelferin/Heilerziehungspflegehelfer, im handwerklichen Erziehungsdienst, als Leiterinnen/Leiter oder ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten oder Erziehungsheimen sowie andere Beschäftigte mit erzieherischer Tätigkeit in der Erziehungs- oder Eingliederungshilfe.

Protokollerklärung zu § 17c:

Soweit Berufsbezeichnungen aufgeführt sind, werden auch Beschäftigte erfasst, die eine entsprechende Tätigkeit ohne staatliche Anerkennung oder staatliche Prüfung ausüben

§ 18

Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird den Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer Eingruppierung entspricht, und haben sie diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.
- (2) Durch besonderen Tarifvertrag kann im Rahmen eines Katalogs, der die hierfür in Frage kommenden Tätigkeiten aufführt, bestimmt werden, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulage bereits erfüllt ist, wenn die vorübergehend übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage angedauert hat und die/der Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen worden ist.
- (3) ¹Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 9 bis 14 eingruppiert sind, aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigten bei dauerhafter Übertragung nach § 21 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte. ²Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 vom Hundert des individuellen Tabellenentgelts der/des Beschäftigten.

§ 19

Tabellenentgelt

- (1) ¹Die/derer Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. ²Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.
- (2) Beschäftigte erhalten Entgelt nach der Anlage A, Beschäftigte im Pflegedienst erhalten Entgelt nach den Anlagen Kr (38,5 Stunden - Kr 1 -, 39 Stunden - Kr 2 -), soweit in einer Sonderregelung keine Abweichungen festgelegt sind.
- (3) ¹Beschäftigte mit einer Eingruppierung als Pflegepersonal (Kr-Gruppen) erhalten eine Pflegezulage in Höhe von monatlich 95,00 Euro. ²Die Zulage erhöht sich ab dem 1. Januar 2022 auf monatlich 145,00 Euro. ³Ab dem 1. Januar 2023 verändert sich die Pflegezulage bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Vomhundertsatz. ⁴§ 28 Absatz 2 Satz 1 findet Anwendung.*

Protokollerklärungen zu Absatz 3:

- 1. Die Pflegezulage nach Absatz 3 beinhaltet einen Anteil in Höhe von monatlich 25,00 Euro in entsprechender Anwendung der Zulage gemäß § 51a Absatz 4 Satz 1 TVöD BT-B.*
- 2. Die Pflegezulage gemäß § 17 Absatz 3 i. V. m. § 14 TV-Ü AWO Baden-Württemberg bleibt unberührt.*

§ 20

Stufen der Entgelttabelle

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

* Redaktioneller Hinweis: § 19 Abs. 3 lautet ab dem 1. März 2024 wie folgt:

¹Beschäftigte mit einer Eingruppierung als Pflegepersonal (Kr-Gruppen) erhalten eine Pflegezulage in Höhe von monatlich 161,68 Euro. ²Die Pflegezulage verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Vomhundertsatz. ³§ 28 Absatz 2 Satz 1 findet Anwendung.

** Redaktioneller Hinweis: § 20 Abs. 1 Satz 1 lautet ab dem 1. März 2024 wie folgt:

¹Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen.

(2) ¹Bei Einstellung in eine der Entgeltgruppen 2 bis 15 werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²Verfügen die Beschäftigten über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2. ³Die Abweichungen sind im Anhang A zu § 20 geregelt.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

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

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

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

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

Protokollerklärung zu § 20 Absatz 3:

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

(4) ¹Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. ²Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). ³Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 21 Absatz 2 bleibt unberührt.

(5) ¹Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich ist, kann den Beschäftigten bei der Neueinstellung oder bei der Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe anstelle der ihnen nach § 20 Absatz 2 zustehenden Stufe der Entgelttabelle eine höhere Stufe vorweg gewährt werden. ²Nach Ablauf der für das Erreichen der vorweg gewährten Stufe erforderlichen Zeit beginnt die Zeitberechnung für den nächsten Stufenaufstieg.

§ 21

Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

(2) ¹Bei Leistungen des/der Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 5 beziehungsweise 6 jeweils verkürzt werden. ²Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 5 beziehungsweise 6 jeweils verlängert werden. ³Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

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

(3) ¹Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 20 Absatz 3 stehen gleich:

- a) Zeiten von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 24 bis zu 26 Wochen, soweit die Beschäftigten in dieser Zeit Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss erhalten,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,

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

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

- (4) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 25,00 Euro* in den Entgeltgruppen 1 bis 8 beziehungsweise weniger als 50,00 Euro** in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhalten die Beschäftigten während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 25,00 Euro* (Entgeltgruppen 1 bis 8) beziehungsweise 50,00** Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). ³Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ⁴Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. ⁵Werden Beschäftigte nach einer Höhergruppierung wieder rückgruppiert, werden die Beschäftigten abweichend von Satz 4 in der niedrigeren Entgeltgruppe mindestens der regulären Stufe zugeordnet, die sie in ihrer vor der Höhergruppierung zugeordneten Entgeltgruppe erreicht hatten; die darin vor der Höhergruppierung bereits zurückgelegte Stufenlaufzeit bleibt erhalten. ⁶Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 2 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, gegebenenfalls einschließlich des Garantiebetrags.

* Redaktioneller Hinweis: ab dem 01. März 2024: 38,00 Euro.

** Redaktioneller Hinweis: ab dem 01. März 2024: 76,00 Euro.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2: *

¹Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil. ²Die Garantiebeträge werden für Beschäftigte, die Entgelt nach der Anlage A oder B erhalten, zum 1. April 2021 um 2,2 %, zum 1. April 2022 um 2,0 % und zum 1. Januar 2023 um 1,0 % erhöht.

³Die Garantiebeträge werden für Beschäftigte, die Entgelt nach der Anlage C erhalten, zum 1. April 2021 um 1,4 % und zum 1. April 2022 um 1,8 %.**

§ 22

Jahressonderzahlung

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

²Davon abweichend kann im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses im Sinne des § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV vereinbart werden, dass anstelle einer Sonderzahlung ein Zuschlag zum Stundenentgelt in Höhe von 0,80 Euro** gezahlt wird. ³Ein Anspruch auf Jahressonderzahlung besteht in diesem Fall nicht.

(2) ¹Die Jahressonderzahlung beträgt 83 vom Hundert des den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich jeweils gezahlten monatlichen Tabellenentgelts (§ 19); unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. ^{1a}Abweichend von Satz 1 beträgt die Jahressonderzahlung für Beschäftigte, die Entgelt nach der Anlage C erhalten, 81,25 vom Hundert. ²In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des

* Redaktioneller Hinweis:

Seit dem 01.01.2023 beträgt die Höhe des Garantiebetrages für Beschäftigte mit einem Entgelt nach der

a) <u>Anlage A:</u>	EG 1 bis EG 8	34,09 €
	EG 9 bis EG 15	68,17 €;
b) <u>Anlage Kr 1:</u>	Kr 3a bis Kr 8a	33,75 €
	Kr 9a bis Kr 12a	67,50 €;
c) <u>Anlage B:</u>	S 2 bis S 8b	33,92 €
	S 9 bis S 18	67,83€;
d) <u>Anlage C:</u>	S 2 bis S 8b	33,42 €
	S 9 bis S 18	66,84 €.

** Redaktioneller Hinweis: Die Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2 lautet ab dem 1. März 2024 wie folgt: *Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.*

** Redaktioneller Hinweis: Der Betrag 0,80 Euro trat mit Wirkung zum 1. Oktober 2022 in Kraft.

Kindes während des Bemessungszeitraumes eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung zu § 22 Absatz 2 Satz 1a:

Eine Tariferhöhung zwischen dem 31. August 2018 und dem 31. Dezember 2018 wird auf die Jahressonderzahlung nicht angewendet.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

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

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

- a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie vor dem 1. Dezember diesen beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
- b) Zeiten von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz,
- c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Gesetz zur Einführung des Elterngelds bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

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

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

§ 23

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

- (1) ¹In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 12 Absatz 1 Unterabsatz 2 und Absatz 3 Satz 1, §§ 30, 31 und 32 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. ³Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Jahressonderzahlungen sowie vermögenswirksame Leistungen, Jubiläumswendung und Sterbegeld.

Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

- a) ¹Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. ²Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zu Grunde zu legen. ³Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zu Grunde gelegt.
- b) ¹Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage $\frac{1}{65}$ aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. ²Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. ³Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und Satz 2 zu ermitteln.
- c) Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.

d) ¹Tritt 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. ²Der Erhöhungssatz beträgt für Beschäftigte, die Entgelt nach der Anlage A oder B erhalten, für

- vor dem 1. April 2021 zustehende Entgeltbestandteile 2,2 %,
- vor dem 1. April 2022 zustehende Entgeltbestandteile 2,0 %,
- vor dem 1. Januar 2023 zustehende Entgeltbestandteile 1,0 %

und für Beschäftigte, die Entgelt nach der Anlage C erhalten, für

- vor dem 1. April 2021 zustehende Entgeltbestandteile 1,4 %,
- vor dem 1. April 2022 zustehende Entgeltbestandteile 1,8 %.*

(2) Entsprechendes gilt bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

§ 24

Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss und Nachweispflichten im Krankheitsfall

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

Protokollerklärung zu Absatz 1:

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

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

(3) ¹Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit sind die Beschäftigten verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. ²Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, haben die Beschäftigten

* Redaktioneller Hinweis: Satz 2 zu der Buchstabe d) lautet ab dem 1. März 2024 wie folgt:

²Der Erhöhungssatz beträgt für vor dem 1. März 2024 zustehende Entgeltbestandteile 11,5%.

eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag dem Arbeitgeber vorzulegen. ³Der Arbeitgeber ist berechtigt, in begründeten Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. ⁴Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, sind die Beschäftigten verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung unverzüglich vorzulegen.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3:

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

(4) ¹Mit Beginn der siebten Woche der Arbeitsunfähigkeit wird ein Zuschuss zu den Barleistungen der gesetzlichen Krankenversicherung

nach einer Beschäftigungszeit

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

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

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

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

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

²Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Krankengeldzuschusses ist das von der gesetzlichen Krankenkasse festgesetzte kalendertägliche Bruttokrankengeld, vermindert um 50 vom Hundert der auf das Krankengeld entfallenden Beitragsanteile der/des Beschäftigten, die an den Rentenversicherungsträger, den Pflegeversicherungsträger sowie an die Bundesagentur für Arbeit abzuführen sind. ³Bei Beschäftigten, die wegen der Höhe ihres Einkommens nicht krankenversicherungspflichtig sind, erfolgt die Berechnung des Krankengeldzuschusses unter Abzug des Krankengeldhöchstsatzes der gesetzlichen Krankenversicherung.

- (5) Vollenden die Beschäftigten während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigende Beschäftigungszeit, wird der Krankengeldzuschuss so gezahlt, als wenn die Beschäftigten die längere Beschäftigungszeit bereits zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätten.
- (6) Haben die Beschäftigten nicht sechs Monate wieder gearbeitet und werden sie aufgrund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig, wird die Entgeltfortzahlung beziehungsweise der Krankengeldzuschuss insgesamt nur für die nach Absatz 4 maßgebende Zeit gezahlt.
- (7) ¹Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt. ²§ 8 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt unberührt. ³Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. ⁴Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. ⁵Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 25

Vermögenswirksame Leistungen

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

§ 26

Jubiläumszuwendung

¹Die Beschäftigten erhalten nach einer ununterbrochenen Tätigkeit bei einem Arbeitgeber der Arbeiterwohlfahrt in Baden-Württemberg, unabhängig von dessen Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband der Arbeiterwohlfahrt, eine Jubiläumszuwendung. ²Die Höhe beträgt nach einer Tätigkeit

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

³Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

Protokollerklärung zu § 26:

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

§ 27

Sterbegeld

¹Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt länger als sechs Monate bestanden und nicht geruht hat, wird den unterhaltsberechtigten Ehegattinnen/Ehegatten oder Lebenspartnerinnen/Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder Kindern ein Sterbegeld gewährt. ²Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und - in einer Summe - für zwei weitere Monate das jeweilige Tabellenentgelt der Beschäftigten gezahlt. ³Die Zahlung des Sterbegelds an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen. ⁴Waren die Beschäftigten teilzeitbeschäftigt, richtet sich die Höhe des Sterbegelds nach § 28 Absatz 2.

§ 28

Berechnung und Auszahlung des Entgelts

- (1) ¹Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. ²Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von den Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union. ³Fällt der letzte Tag eines Monats auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, erfolgt die Zahlung zum vorhergehenden Bankarbeitstag. ⁴Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 24 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

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

- (2) ¹Soweit 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.

²Schicht- und Wechselschichtzulagen werden auch an Teilzeitbeschäftigte in voller Höhe gezahlt.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 1:

Für Beschäftigte im Pflegedienst, die Entgelt nach der Anlage Kr 1 erhalten, gelten 38,5 Wochenstunden als regelmäßige Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter.

- (3) ¹Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. ²Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für

jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. ³Zur 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) ¹Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. ²Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. ³Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
- (6) ¹Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (zum Beispiel Zeitzuschläge) pauschaliert werden. ²Durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag kann zum Zwecke der Ersparnis von Beiträgen zur Sozialversicherung oder um die Überschreitung der Versicherungspflichtgrenze in der Sozialversicherung zu vermeiden, gemäß § 4 Absatz 3 Tarifvertragsgesetz vereinbart werden, in welcher Höhe der Anspruch der Beschäftigten auf Vergütungsspitzenbeträge erlischt.
- (7) Mit dem Entgelt ist die regelmäßige Arbeitszeit, auch wenn sie nach § 12 verlängert ist, abgegolten.

§ 29

Betriebliche Altersversorgung

- (1.1) Für Beschäftigte, die in der Gruppenversicherung des Versorgungsverbands bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBL-U) versichert sind, gilt die Satzung in der jeweils gültigen Fassung.
- (1.2) ¹Für Altbeschäftigte werden Satzungsänderungen, die die Höhe des Beitrags und Verteilung der Beitragsanteile zwischen Arbeitgeber und Beschäftigter/Beschäftigtem verän-

dem, nur wirksam, wenn sie durch die Tarifvertragsparteien geprüft und ausdrücklich genehmigt wurden. ²Entsprechendes gilt für Satzungsänderungen, die die Leistungen mehr als nur geringfügig ändern.

Protokollerklärung 1 zu § 29 Absatz 1.2:

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

Protokollerklärung 2 zu § 29 Absatz 1.2:

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

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

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

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

Protokollerklärung zu § 29 Absatz 1.5:

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

- (1.6) Treten die Voraussetzungen nach Absatz 1.3 im Laufe eines Kalendermonats ein, entsteht der Anspruch auf Versicherung und den Arbeitgeberbeitrag mit Beginn des auf den Antrag folgenden Kalendermonats.
- (1.7) ¹Für Zeiten, in denen die Beschäftigten keinen Anspruch auf Entgelt haben oder für die vereinbarungsgemäß kein Entgelt gezahlt wird, entfällt der Zuschuss des Arbeitgebers entsprechend. ²Mit den Beschäftigten kann eine weitere Erbringung ihrer Beitragsanteile vereinbart werden. ³Die Vereinbarung soll auf Antrag der Beschäftigten abgeschlossen werden, wenn die weitere Erbringung ihrer Anteile nicht gesetzlich oder nach der Satzung der jeweiligen Versorgungseinrichtung oder den Vertragsbedingungen des jeweiligen Versicherungsunternehmens zwingend ausgeschlossen ist und dem Arbeitgeber durch die weitere Erbringung keine steuer- oder sozialversicherungsrechtlichen Nachteile entstehen.
- (1.8) ¹Sofern 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. ²Die Bereitschaft dazu muss vom Arbeitgeber bei Abschluss des Arbeitsvertrags oder später erklärt werden. ³Ein Rechtsanspruch der Beschäftigten auf die Erklärung besteht nur im Rahmen der gesetzlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers.
- (1.9) ¹Bei Neuabschlüssen und Tarifwechseln sind voll-gezillmerte Versicherungstarife unzulässig. ²Bestehende Versicherungsverträge werden davon nicht berührt.

Protokollerklärung zu § 29 Absatz 1.9:

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

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

Protokollerklärung zu § 29:

Die Tarifvertragsparteien erklären übereinstimmend, dass der vor der Verabschiedung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes vom 17. August 2017 tarifvertraglich vereinbarte Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung die nach § 1a Absatz 1a BetrAVG bestehende gesetzliche Verpflichtung zur Weitergabe eingesparter Sozialversicherungsbeiträge ersetzt. Dies gilt soweit und solange der Tarifvertrag einen Zuschuss oberhalb der gesetzlichen Verpflichtung vorsieht und auch für vor dem 1. Januar 2019 geschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen.

§ 30

Erholungsurlaub

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

(2) ¹Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch für die Beschäftigten 29 Arbeitstage in jedem Kalenderjahr.

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

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

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

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

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

- b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhalten die Beschäftigten als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 2; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.
 - c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
 - d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fort zu zahlende Entgelt wird zu dem in § 28 Absatz 1 genannten Zeitpunkt gezahlt.
- (4) ¹Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. ²Der Urlaubsanspruch ist nicht mehr erfüllbar und daher nicht abzugelten, wenn die beim Ausscheiden beziehungsweise beim Eintritt des Ruhens arbeitsunfähigen Beschäftigten die Arbeitsfähigkeit bis zum Ablauf der in Absatz 3 genannten Fristen nicht wieder erlangen.
- (5) ¹Die Beschäftigten an Schulen, Bildungsstätten, Heimschulen, Internaten und ähnlichen Einrichtungen haben den Urlaub in der Regel während der unterrichtsfreien Zeit zu nehmen. ²Dies gilt nicht, soweit sie ihre Tätigkeit ausschließlich oder überwiegend während der unterrichtsfreien Zeit zu erbringen haben. ³Beschäftigte 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) ¹Beschäftigte, deren Arbeitszeit in die Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr fällt, erhalten pro 130 geleistete Nachtarbeitsstunden einen Arbeitstag Zusatzurlaub im Kalenderjahr.

²Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahrs auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs für Nachtarbeit.

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

⁴§ 30 Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend.

Protokollerklärung zu 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.

(2) ¹Zusatzurlaub wird nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstage im Urlaubsjahr gewährt.

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

³Absatz 2 Satz 1 und 2 sind auf den Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX oder nach Vorschriften für politisch Verfolgte nicht anzuwenden.

§ 32

Arbeitsbefreiung

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

- a) Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin im 1 Arbeitstag
Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes

- | | | |
|----|---|---------------------------------------|
| 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 die/der Beschäftigte deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr. |

²Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. ³Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

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

(2) ¹Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als die/der Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann.

²Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die/der Beschäftigte hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

- (3) ¹Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen an bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In begründeten Fällen kann unter Verzicht auf die Bezüge beziehungsweise Nachholung der ausfallenden Arbeitszeit kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen Belange es gestatten.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

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

- (4) ¹Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Vorstände der Fachbereiche und des Gewerkschaftsrats auf Anfordern der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. ²Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen kann auf Anfordern der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.
- (5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen,

§ 33

Führung auf Probe

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

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

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

§ 34

Führung auf Zeit

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

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

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

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

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

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

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

tragen werden. ²Den Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 21 Absatz 4 Sätze 1 und 2 ergebenden Entgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 vom Hundert des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächst höheren Entgeltgruppe nach § 17. ³Nach Fristablauf erhalten Beschäftigten eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

§ 35

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf
- a) mit Ablauf des Monats, in dem die Beschäftigten das für sie maßgebliche Lebensjahr für den ungekürzten Bezug einer Rente wegen Alters vollendet haben,
 - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) ¹Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die Beschäftigten voll oder teilweise erwerbsgemindert sind. ²Die Beschäftigten haben den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach §§ 168, 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamts noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamts. ⁵Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁶In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet beziehungsweise ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die Beschäftigten nach ihrem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnten, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und die Beschäftigten innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre Weiterbeschäftigung schriftlich beantragen.

(4) ¹Verzögern die Beschäftigten schuldhaft den Rentenantrag oder beziehen sie Altersrente nach § 236 oder § 236 a SGB VI oder sind sie nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 8 Absatz 1 bestimmten Ärztin/ Arztes. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem den Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

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

§ 36

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) ¹Das Arbeitsverhältnis kann von den Beschäftigten und vom Arbeitgeber unter Einhaltung der nachstehenden Fristen ordentlich gekündigt werden. ²Die Frist beträgt beiderseits

bei einer Beschäftigungszeit von bis zu 6 Monaten 2 Wochen,

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

²Der ununterbrochen zurückgelegten Zeit stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 24 bis zu 26 Wochen, soweit die Beschäftigten in dieser Zeit Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss erhalten,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches beziehungsweise betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

§ 37

Zeugnis

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).
- (2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).
- (3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
- (4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

§ 38

Reisekosten

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

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

§ 39

Altersteilzeit

¹Für 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.

²§ 12 Absatz 1 Unterabsatz 4 bleibt unberührt.

§ 40

Dienst und Schutzkleidung

¹Soweit das Tragen von Dienst- und Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, wird sie vom Arbeitgeber unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt dessen Eigentum. ²Reinigung und Instandhaltung übernimmt der Arbeitgeber. ³Die Beschäftigten sind zur pfleglichen Behandlung verpflichtet. ⁴Sie 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.

§ 41a
Besondere Regelungen für Beschäftigte
des AWO Kreisverband Karlsruhe e.V.

- (1) Abweichend von § 17a Absatz 1 Satz erhalten Beschäftigte, die nach den Merkmalen des Anhangs zu den Anlagen B und C eingruppiert sind, Entgelt nach der Anlage C zum § 19 TV AWO BW.
- (2) ¹§ 17 a Absatz 4 Satz 1 ist auf originär in einem Arbeitsverhältnis stehende Beschäftigte des Beschäftigungs- und Qualifizierungsbereiches nicht anzuwenden. ²Für Maßnahmeteilnehmer bleibt es bei der Anwendbarkeit von § 17 a Absatz 4 Satz 1.
- (3) § 17 a Absatz 4 Satz 2 ist nicht anzuwenden.
- (4) Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit familientherapeutischer Zusatzausbildung und entsprechender Tätigkeit (FATZ) erhalten neben dem Entgelt nach der Entgeltgruppe S 12 eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen den Entgeltgruppen S 12 und S 14.

§ 42
Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2009 in Kraft.
- (2) ¹Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden. ²Der § 17 a sowie der Anhang zu den Anlagen B und C zum TV AWO BW kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2026, schriftlich gekündigt werden.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Sofern im Zusammenhang mit den Tarifverhandlungen über eine neue Entgeltordnung oder im Zusammenhang mit dem Abschluss einer neuen Entgeltordnung im Tarifbereich TVöD-B VKA Veränderungen von Mantelbestimmungen vereinbart werden, die mit den Regelungen

des TV AWO BW identisch sind oder im wesentlichen identisch sind, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien zur Aufnahme von Tarifverhandlungen, mit dem Ziel einer entsprechenden Anpassung des TV AWO BW.

(3) ¹Die Anlagen A, B, C und Kr zu § 19 Absatz 2 (Entgelttabellen) sind mit einer Frist von drei Wochen zum Monatsende, frühestens zum 30. April 2025, schriftlich kündbar. ²§ 22 (Jahressonderzahlung) ist mit einer Frist von drei Wochen schriftlich kündbar.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Bei Änderungen im Anhang zu Anlage C des TVöD-VKA nehmen die Tarifvertragsparteien Verhandlungen auf.

Ort, Datum

Unterschriften

Anlage A (ab 01.01.2023) zu § 19 TV AWO BW

Anlage A zu § 19 TV AWO BW
ab 1. Januar 2023

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.763,79	5.293,07	5.490,17	6.194,04	6.728,96	—
14	4.307,66	4.786,28	5.067,85	5.490,17	6.137,71	—
13	3.965,58	4.406,21	4.645,53	5.110,08	5.757,64	—
12	3.553,49	3.941,65	4.504,76	4.997,44	5.630,93	—
11	3.430,51	3.800,89	4.082,41	4.504,76	5.117,09	—
10	3.307,47	3.662,84	3.941,65	4.223,21	4.758,14	—
9	2.926,16	3.239,16	3.403,16	3.843,13	4.195,06	—
8	2.741,67	3.034,14	3.170,82	3.293,82	3.430,51	3.516,58
7	2.569,43	2.842,79	3.020,49	3.157,15	3.259,65	3.355,32
6	2.520,25	2.788,13	2.924,79	3.054,64	3.143,48	3.232,30
5	2.416,38	2.671,96	2.801,77	2.931,62	3.027,31	3.095,65
4	2.298,85	2.542,10	2.706,12	2.801,77	2.897,45	2.953,48
3	2.261,92	2.501,13	2.569,43	2.678,78	2.760,78	2.834,64
2Ü	2.113,24	2.335,89	2.415,90	2.522,55	2.595,88	2.650,55
2	2.089,73	2.309,78	2.378,10	2.446,43	2.596,77	2.753,97
1S	—	1.896,37	1.962,51	2.028,70	2.134,60	2.240,52
1	—	1.866,95	1.899,76	1.940,75	1.979,01	2.077,43

Anlage A (ab 01.03.2024) zu § 19 TV AWO BW

Anlage A zu § 19 TV AWO BW
ab 1. März 2024

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.297,60	5.795,19	6.030,44	6.745,71	7.310,05	7.457,64
14	4.816,20	5.260,53	5.557,58	6.003,13	6.686,28	6.864,67
13	4.455,18	4.859,55	5.190,34	5.615,26	6.285,31	6.386,61
12	4.013,93	4.409,54	4.963,52	5.483,30	6.151,63	6.272,36
11	3.881,16	4.245,02	4.586,91	4.963,52	5.609,53	5.751,13
10	3.749,26	4.075,30	4.369,44	4.709,93	5.230,84	5.229,87
9	3.433,13	3.671,52	3.821,09	4.265,50	4.636,79	4.829,94
8	3.158,39	3.412,02	3.556,22	3.685,98	3.830,19	3.920,99
7	2.979,16	3.210,14	3.397,62	3.541,79	3.649,93	3.750,86
6	2.927,96	3.152,48	3.296,65	3.433,65	3.527,37	3.621,08
5	2.819,15	3.029,92	3.166,87	3.303,86	3.404,81	3.476,91
4	2.697,52	2.892,92	3.065,96	3.166,87	3.267,81	3.326,92
3	2.659,09	2.856,72	2.921,75	3.037,11	3.123,62	3.201,55
2Ü	2.504,04	2.729,47	2.812,06	2.922,18	2.997,83	3.108,85
2	2.485,33	2.679,87	2.728,37	2.797,59	2.950,59	3.116,44
1S	—	2.294,61	2.355,35	2.418,23	2.518,17	2.623,22
1	—	2.267,19	2.299,27	2.339,41	2.376,82	2.473,12

Anlage A (ab 01.01.2025) zu § 19 TV AWO BW

Anlage A zu § 19 TV AWO BW
ab 1. Januar 2025

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.433,44	5.795,19	6.185,07	6.745,71	7.310,05	7.648,86
14	4.939,69	5.261,42	5.681,58	6.147,84	6.686,28	7.040,69
13	4.569,42	4.922,03	5.323,43	5.759,24	6.285,31	6.550,37
12	4.116,85	4.522,60	4.996,78	5.522,90	6.151,63	6.433,19
11	3.980,68	4.353,87	4.704,52	5.084,97	5.609,53	5.898,59
10	3.845,39	4.137,79	4.470,20	4.830,70	5.232,15	5.363,97
9	3.521,16	3.765,66	3.919,07	4.373,10	4.642,13	4.953,78
8	3.239,37	3.441,89	3.582,16	3.722,20	3.872,40	3.944,62
7	3.055,55	3.288,87	3.427,86	3.568,13	3.700,43	3.771,47
6	3.003,04	3.195,06	3.329,70	3.462,95	3.593,82	3.660,48
5	2.891,44	3.077,70	3.203,51	3.336,73	3.460,53	3.524,51
4	2.766,69	2.955,17	3.113,32	3.211,77	3.310,21	3.367,86
3	2.727,27	2.929,97	2.979,30	3.092,05	3.176,66	3.254,17
2Ü	2.568,25	2.799,46	2.884,16	2.997,11	3.074,70	3.188,56
2	2.549,06	2.748,58	2.798,33	2.869,32	3.025,34	3.188,56
1S	—	2.353,44	2.415,75	2.480,23	2.582,51	2.688,66
1	—	2.325,32	2.358,23	2.399,39	2.437,76	2.536,53

Anlage Kr 1 (ab 01.01.2023) zu § 19 Absatz 2

Anlage Kr (38,5 Stunden – Kr 1 -) zu § 19 Absatz 2

gültig ab 1. Januar 2023 - monatlich in Euro bei 38,5 Stunden

Entgelt- gruppe Kr	Zuordnungen Vergütungs- gruppen zu Kr/Kr-Verläufe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
12a	XII mit Aufstieg nach XIII	—	4.433,37	4.588,78	5.090,63	5.675,61	5.933,65
11b	XI mit Aufstieg nach XII	—	4.338,15	4.480,38	4.835,97	5.261,53	5.424,05
11a	X mit Aufstieg nach XI	—	4.233,19	4.371,99	4.718,97	5.190,41	5.276,44
10a	IX mit Aufstieg nach X	—	4.128,25	4.263,61	4.601,97	4.846,29	4.909,38
9d	VIII mit Aufstieg nach IX	—	3.918,32	4.046,80	4.367,97	4.565,27	4.657,03
9c	VII mit Aufstieg nach VIII	—	3.708,42	3.830,01	4.133,98	4.335,85	4.427,62
9b	VI mit Aufstieg nach VII	—	3.500,46	3.613,57	3.934,39	4.089,24	4.186,73
9a	VI ohne Auf- stieg	—	3.330,77	3.500,46	3.613,57	3.831,15	3.922,91
8a	Va mit Aufstieg nach VI	—	3.068,65	3.215,73	3.404,30	3.556,60	3.769,62
	V mit Aufstieg nach Va + VI						
	V mit Aufstieg nach VI						
7a	V mit Aufstieg nach Va	—	2.894,88	3.068,65	3.336,04	3.469,70	3.607,40
	IV mit Aufstieg nach V + Va						
	IV mit Aufstieg nach V						
4a	II mit Aufstieg nach III + IV	2.441,74	2.600,96	2.761,22	3.102,09	3.188,98	3.349,36
	III mit Aufstieg nach IV						
3a	I mit Aufstieg nach II	2.345,88	2.563,57	2.627,55	2.734,47	2.814,69	3.003,15

Anlage Kr 1 (ab 01.03.2024) zu § 19 Absatz 2

Anlage Kr (38,5 Stunden – Kr 1 -) zu § 19 Absatz 2

gültig ab 1. März 2024 - monatlich in Euro bei 38,5 Stunden

Entgeltgruppe Kr	Zuordnungen Vergütungsgruppen zu Kr/Kr-Verläufe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
12a	XII mit Aufstieg nach XIII	—	4.885,40	5.049,36	5.578,79	6.195,94	6.468,17
11b	XI mit Aufstieg nach XII	—	4.784,95	4.935,00	5.310,14	5.759,10	5.930,55
11a	X mit Aufstieg nach XI	—	4.674,22	4.820,65	5.186,71	5.684,06	5.774,82
10a	IX mit Aufstieg nach X	—	4.563,51	4.706,31	5.063,27	5.321,03	5.387,58
9d	VIII mit Aufstieg nach IX	—	4.342,03	4.477,58	4.816,41	5.024,56	5.121,36
9c	VII mit Aufstieg nach VIII	—	4.120,60	4.248,87	4.569,56	4.782,52	4.879,34
9b	VI mit Aufstieg nach VII	—	3.901,21	4.020,53	4.358,99	4.522,35	4.625,21
9a	VI ohne Aufstieg	—	3.722,19	3.901,21	4.020,53	4.250,07	4.346,88
8a	Va mit Aufstieg nach VI	—	3.445,65	3.600,83	3.799,75	3.960,43	4.185,17
	V mit Aufstieg nach Va + VI						
	V mit Aufstieg nach VI						
7a	V mit Aufstieg nach Va	—	3.262,32	3.445,65	3.727,74	3.868,76	4.014,02
	IV mit Aufstieg nach V + Va						
	IV mit Aufstieg nach V						
4a	II mit Aufstieg nach III + IV	2.784,28	2.952,25	3.121,32	3.480,93	3.572,60	3.741,80
	III mit Aufstieg nach IV						
3a	I mit Aufstieg nach II	2.683,15	2.912,80	2.980,30	3.093,11	3.177,74	3.376,55

Anlage Kr 2 (ab 01.01.2023) zu § 19 Absatz 2

Anlage Kr (39 Stunden – Kr 2 -) zu § 19 Absatz 2

gültig ab 1. Januar 2023 - monatlich in Euro bei 39 Stunden

Entgelt- gruppe Kr	Zuordnungen Vergütungs- gruppen zu Kr/Kr-Verläufe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
12a	XII mit Aufstieg nach XIII	—	4.490,85	4.648,28	5.156,63	5.749,20	6.010,59
11b	XI mit Aufstieg nach XII	—	4.394,40	4.538,47	4.898,67	5.329,75	5.494,38
11a	X mit Aufstieg nach XI	—	4.288,08	4.428,68	4.780,16	5.257,71	5.344,85
10a	IX mit Aufstieg nach X	—	4.181,78	4.318,89	4.661,64	4.909,13	4.973,03
9d	VIII mit Aufstieg nach IX	—	3.969,12	4.099,27	4.424,61	4.624,46	4.717,41
9c	VII mit Aufstieg nach VIII	—	3.756,50	3.879,67	4.187,58	4.392,07	4.485,03
9b	VI mit Aufstieg nach VII	—	3.545,85	3.660,42	3.985,40	4.142,26	4.241,02
9a	VI ohne Aufstieg	—	3.373,96	3.545,85	3.660,42	3.880,82	3.973,77
8a	Va mit Aufstieg nach VI	—	3.108,44	3.257,43	3.448,44	3.602,71	3.818,50
	V mit Aufstieg nach Va + VI						
	V mit Aufstieg nach VI						
7a	V mit Aufstieg nach Va	—	2.932,41	3.108,44	3.379,29	3.514,69	3.654,17
	IV mit Aufstieg nach V + Va						
	IV mit Aufstieg nach V						
4a	II mit Aufstieg nach III + IV	2.473,40	2.634,68	2.797,02	3.142,31	3.230,33	3.392,79
	III mit Aufstieg nach IV						
3a	I mit Aufstieg nach II	2.376,30	2.596,81	2.661,62	2.769,93	2.851,19	3.042,09

Anlage Kr 2 (ab 01.03.2024) zu § 19 Absatz 2

Anlage Kr (39 Stunden – Kr 2 -) zu § 19 Absatz 2

gültig ab 1. März 2024 - monatlich in Euro bei 39 Stunden

Entgeltgruppe Kr	Zuordnungen Vergütungsgruppen zu Kr/Kr-Verläufe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
12a	XII mit Aufstieg nach XIII	—	4.948,85	5.114,94	5.651,24	6.276,41	6.552,17
11b	XI mit Aufstieg nach XII	—	4.847,09	4.999,09	5.379,10	5.833,89	6.007,57
11a	X mit Aufstieg nach XI	—	4.734,92	4.883,26	5.254,07	5.757,88	5.849,82
10a	IX mit Aufstieg nach X	—	4.622,78	4.767,43	5.129,03	5.390,13	5.457,55
9d	VIII mit Aufstieg nach IX	—	4.398,42	4.535,73	4.878,96	5.089,81	5.187,87
9c	VII mit Aufstieg nach VIII	—	4.174,11	4.304,05	4.628,90	4.844,63	4.942,71
9b	VI mit Aufstieg nach VII	—	3.951,87	4.072,74	4.415,60	4.581,08	4.685,28
9a	VI ohne Aufstieg	—	3.770,53	3.951,87	4.072,74	4.305,27	4.403,33
8a	Va mit Aufstieg nach VI	—	3.490,40	3.647,59	3.849,10	4.011,86	4.239,52
	V mit Aufstieg nach Va + VI						
	V mit Aufstieg nach VI						
7a	V mit Aufstieg nach Va	—	3.304,69	3.490,40	3.776,15	3.919,00	4.066,15
	IV mit Aufstieg nach V + Va						
	IV mit Aufstieg nach V						
4a	II mit Aufstieg nach III + IV	2.820,44	2.990,59	3.161,86	3.526,14	3.619,00	3.790,39
	III mit Aufstieg nach IV						
3a	I mit Aufstieg nach II	2.718,00	2.950,63	3.019,01	3.133,28	3.219,01	3.420,40

Anlage B (ab 01.01.2023) zu § 19 TV AWO BW

Anlage B (ab 01.01.2023) zu § 19 TV AWO BW

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst für die die Anlage C nicht gilt (§ 17 ab Absatz 1 Satz 2)

ab 1. Januar 2023

Entgelt- gruppen	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.957,06	4.063,22	4.587,51	4.980,71	5.570,56	5.930,99
S 17	3.637,47	3.899,39	4.325,36	4.587,51	5.111,80	5.419,81
S 16	3.558,04	3.814,17	4.102,56	4.456,44	4.849,66	5.085,58
S 15	3.423,74	3.672,24	3.932,15	4.233,62	4.718,59	4.928,31
S 14	3.388,52	3.636,39	3.923,68	4.220,04	4.547,75	4.777,11
S 13	3.303,62	3.544,99	3.866,61	4.128,75	4.456,44	4.620,28
S 12	3.294,45	3.535,02	3.843,16	4.118,44	4.459,23	4.603,42
S 11b	3.247,50	3.484,78	3.650,22	4.066,70	4.394,40	4.591,00
S 11a	3.185,27	3.417,73	3.583,18	3.997,68	4.325,36	4.521,97
S 10	unbesetzt					
S 9	2.939,43	3.153,98	3.405,14	3.767,68	4.108,77	4.371,30
S 8b	2.939,43	3.153,98	3.405,14	3.767,68	4.108,77	4.371,30
S 8a	2.877,07	3.085,52	3.302,40	3.508,57	3.703,62	3.911,97
S 7	2.799,69	3.004,16	3.207,76	3.411,38	3.564,08	3.787,96
S 6	unbesetzt					
S 5	unbesetzt					
S 4	2.675,40	2.870,67	3.048,86	3.169,69	3.284,27	3.462,77
S 3	2.517,50	2.701,42	2.872,60	3.029,74	3.101,63	3.187,56
S 2	2.323,14	2.435,68	2.519,26	2.609,58	2.711,38	2.813,17

Anlage B (ab 01.03.2024) zu § 19 TV AWO BW

Anlage B zu § 19 TV AWO BW

**Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
für die die Anlage C nicht gilt
(§ 17a Absatz 1 Satz 2)**

ab 1. März 2024

Entgelt- gruppen	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.385,70	4.497,70	5.050,82	5.465,65	6.087,94	6.468,19
S 17	4.048,53	4.324,86	4.774,25	5.050,82	5.603,95	5.928,90
S 16	3.964,73	4.234,95	4.539,20	4.912,54	5.327,39	5.576,29
S 15	3.823,05	4.085,21	4.359,42	4.677,47	5.189,11	5.410,37
S 14	3.785,89	4.047,39	4.350,48	4.663,14	5.008,88	5.250,85
S 13	3.696,32	3.950,96	4.290,27	4.566,83	4.912,54	5.085,40
S 12	3.686,64	3.940,45	4.265,53	4.555,95	4.915,49	5.067,61
S 11b	3.637,11	3.887,44	4.061,98	4.501,37	4.847,09	5.054,51
S 11a	3.571,46	3.816,71	3.991,25	4.428,55	4.774,25	4.981,68
S 10	unbesetzt					
S 9	3.312,10	3.538,45	3.803,42	4.185,90	4.545,75	4.822,72
S 8b	3.312,10	3.538,45	3.803,42	4.185,90	4.545,75	4.822,72
S 8a	3.246,31	3.466,22	3.695,03	3.912,54	4.118,32	4.338,13
S 7	3.164,67	3.380,39	3.595,19	3.810,01	3.971,10	4.207,30
S 6	unbesetzt					
S 5	unbesetzt					
S 4	3.033,55	3.239,56	3.427,55	3.555,02	3.675,90	3.864,22
S 3	2.866,96	3.061,00	3.241,59	3.407,38	3.483,22	3.573,88
S 2	2.663,14	2.780,64	2.868,82	2.964,11	3.071,51	3.178,89

Anlage B (ab 01.10.2024) zu § 19 TV AWO BW

Anlage B zu § 19 TV AWO BW

**Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
für die die Anlage C nicht gilt
(§ 17a Absatz 1 Satz 2)**

ab 1. Oktober 2024

Entgelt- gruppen	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.385,70	4.497,70	5.050,82	5.465,65	6.087,94	6.468,19
S 17	4.048,53	4.324,86	4.774,25	5.050,82	5.603,95	5.928,90
S 16	3.964,73	4.234,95	4.539,20	4.912,54	5.327,39	5.576,29
S 15	3.823,05	4.085,21	4.359,42	4.677,47	5.189,11	5.410,37
S 14	3.785,89	4.047,39	4.350,48	4.663,14	5.008,88	5.250,85
S 13	3.696,32	3.950,96	4.290,27	4.566,83	4.912,54	5.085,40
S 12	3.686,64	3.940,45	4.265,53	4.555,95	4.915,49	5.067,61
S 11b	3.637,11	3.887,44	4.061,98	4.501,37	4.847,09	5.054,51
S 11a	3.571,46	3.816,71	3.991,25	4.428,55	4.774,25	4.981,68
S 10	unbesetzt					
S 9	3.397,91	3.627,04	3.887,40	4.272,75	4.637,26	4.918,46
S 8b	3.312,10	3.538,45	3.803,42	4.185,90	4.545,75	4.822,72
S 8a	3.246,31	3.466,22	3.695,03	3.912,54	4.118,32	4.338,13
S 7	3.164,67	3.380,39	3.595,19	3.810,01	3.971,10	4.207,30
S 6	unbesetzt					
S 5	unbesetzt					
S 4	3.033,55	3.239,56	3.427,55	3.555,02	3.675,90	3.864,22
S 3	2.866,96	3.061,00	3.241,59	3.407,38	3.483,22	3.573,88
S 2	2.663,14	2.780,64	2.868,82	2.964,11	3.071,51	3.178,89

Anlage B (ab 01.01.2025) zu § 19 TV AWO BW

Anlage B zu § 19 TV AWO BW

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst für die die Anlage C nicht gilt (§ 17a Absatz 1 Satz 2)

ab 1. Januar 2025

Entgelt- gruppen	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.401,04	4.513,18	5.068,68	5.485,27	6.110,18	6.492,05
S 17	4.057,82	4.339,60	4.790,92	5.068,68	5.624,13	5.950,47
S 16	3.974,76	4.249,35	4.554,85	4.929,79	5.346,39	5.596,36
S 15	3.834,34	4.096,56	4.374,34	4.693,72	5.207,54	5.429,70
S 14	3.797,71	4.056,70	4.365,36	4.679,33	5.026,53	5.269,53
S 13	3.708,80	3.961,16	4.304,89	4.582,61	4.929,79	5.103,37
S 12	3.699,05	3.950,70	4.280,05	4.571,67	4.932,74	5.085,48
S 11b	3.650,15	3.898,21	4.072,50	4.516,89	4.864,05	5.072,36
S 11a	3.584,93	3.828,22	4.001,04	4.443,76	4.790,92	4.999,23
S 10	unbesetzt					
S 9	3.397,91	3.627,04	3.887,40	4.272,75	4.637,26	4.918,46
S 8b	3.328,17	3.552,65	3.815,00	4.198,69	4.561,47	4.839,59
S 8a	3.261,49	3.481,10	3.707,68	3.922,35	4.132,20	4.352,86
S 7	3.182,26	3.396,09	3.608,83	3.821,54	3.981,12	4.221,57
S 6	unbesetzt					
S 5	unbesetzt					
S 4	3.052,17	3.256,47	3.442,62	3.568,95	3.688,61	3.875,03
S 3	2.887,39	3.079,62	3.258,46	3.422,67	3.497,80	3.587,55
S 2	2.684,28	2.802,02	2.889,12	2.983,70	3.090,06	3.196,44

Anlage C (ab 01.04.2022) zu § 19 TV AWO BW

Anlage C zu § 19 TV AWO BW

**Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
in unter das KiTaG fallende Einrichtungen sowie in Heilpädagogischen
Tagesstätten und integrativen Gruppen in Kindertagesstätten
(§ 17 ab Absatz 1 Satz 3)**

ab 1. April 2022

Entgelt- gruppen	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.973,90	4.080,46	4.607,02	5.001,88	5.594,22	5.956,19
S 17	3.648,83	3.915,94	4.343,73	4.607,02	5.133,50	5.442,84
S 16	3.570,03	3.830,40	4.119,97	4.475,36	4.870,24	5.107,18
S 15	3.436,99	3.685,58	3.948,87	4.251,61	4.738,62	4.949,20
S 14	3.402,17	3.647,78	3.940,35	4.237,98	4.567,05	4.797,40
S 13	3.318,18	3.557,22	3.883,04	4.146,26	4.475,36	4.639,89
S 12	3.308,94	3.547,31	3.859,49	4.135,91	4.478,17	4.622,95
S 11b	3.262,40	3.497,56	3.662,78	4.083,99	4.413,06	4.610,50
S 11a	3.200,77	3.431,23	3.595,05	4.014,67	4.343,73	4.541,18
S 10	unbesetzt					
S 9	2.957,48	3.170,01	3.418,69	3.782,39	4.126,23	4.389,87
S 8b	2.957,48	3.170,01	3.418,69	3.782,39	4.126,23	4.389,87
S 8a	2.894,11	3.102,19	3.316,96	3.520,43	3.719,34	3.928,52
S 7	2.819,03	3.021,62	3.223,28	3.424,91	3.576,14	3.804,05
S 6	unbesetzt					
S 5	unbesetzt					
S 4	2.695,67	2.889,28	3.065,72	3.185,45	3.298,88	3.475,59
S 3	2.539,33	2.721,64	2.891,16	3.046,81	3.118,02	3.203,08
S 2	2.346,99	2.458,47	2.541,24	2.630,72	2.731,53	2.832,37

Anlage C (ab 01.03.2024) zu § 19 TV AWO BW

Anlage C zu § 19 TV AWO BW

**Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
in unter das KiTaG fallende Einrichtungen sowie in Heilpädagogischen
Tagesstätten und integrativen Gruppen in Kindertagesstätten
(§ 17a Absatz 1 Satz 3)**

ab 1. März 2024

Entgelt- gruppen	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.401,04	4.513,18	5.068,68	5.485,27	6.110,18	6.492,05
S 17	4.057,82	4.339,60	4.790,92	5.068,68	5.624,13	5.950,47
S 16	3.974,76	4.249,35	4.554,85	4.929,79	5.346,39	5.596,36
S 15	3.834,34	4.096,56	4.374,34	4.693,72	5.207,54	5.429,70
S 14	3.797,71	4.056,70	4.365,36	4.679,33	5.026,53	5.269,53
S 13	3.708,80	3.961,16	4.304,89	4.582,61	4.929,79	5.103,37
S 12	3.699,05	3.950,70	4.280,05	4.571,67	4.932,74	5.085,48
S 11b	3.650,15	3.898,21	4.072,50	4.516,89	4.864,05	5.072,36
S 11a	3.584,93	3.828,22	4.001,04	4.443,76	4.790,92	4.999,23
S 10	unbesetzt					
S 9	3.328,17	3.552,65	3.815,00	4.198,69	4.561,47	4.839,59
S 8b	3.328,17	3.552,65	3.815,00	4.198,69	4.561,47	4.839,59
S 8a	3.261,49	3.481,10	3.707,68	3.922,35	4.132,20	4.352,86
S 7	3.182,26	3.396,09	3.608,83	3.821,54	3.981,12	4.221,57
S 6	unbesetzt					
S 5	unbesetzt					
S 4	3.052,17	3.256,47	3.442,62	3.568,95	3.688,61	3.875,03
S 3	2.887,39	3.079,62	3.258,46	3.422,67	3.497,80	3.587,55
S 2	2.684,28	2.802,02	2.889,12	2.983,70	3.090,06	3.196,44

Anlage C (ab 01.10.2024) zu § 19 TV AWO BW

Anlage C zu § 19 TV AWO BW

**Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
in unter das KiTaG fallende Einrichtungen sowie in Heilpädagogischen
Tagesstätten und integrativen Gruppen in Kindertagesstätten
(§ 17a Absatz 1 Satz 3)**

ab 1. Oktober 2024

Entgelt- gruppen	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.401,04	4.513,18	5.068,68	5.485,27	6.110,18	6.492,05
S 17	4.057,82	4.339,60	4.790,92	5.068,68	5.624,13	5.950,47
S 16	3.974,76	4.249,35	4.554,85	4.929,79	5.346,39	5.596,36
S 15	3.834,34	4.096,56	4.374,34	4.693,72	5.207,54	5.429,70
S 14	3.797,71	4.056,70	4.365,36	4.679,33	5.026,53	5.269,53
S 13	3.708,80	3.961,16	4.304,89	4.582,61	4.929,79	5.103,37
S 12	3.699,05	3.950,70	4.280,05	4.571,67	4.932,74	5.085,48
S 11b	3.650,15	3.898,21	4.072,50	4.516,89	4.864,05	5.072,36
S 11a	3.584,93	3.828,22	4.001,04	4.443,76	4.790,92	4.999,23
S 10	unbesetzt					
S 9	3.397,91	3.627,04	3.887,40	4.272,75	4.637,26	4.918,46
S 8b	3.328,17	3.552,65	3.815,00	4.198,69	4.561,47	4.839,59
S 8a	3.261,49	3.481,10	3.707,68	3.922,35	4.132,20	4.352,86
S 7	3.182,26	3.396,09	3.608,83	3.821,54	3.981,12	4.221,57
S 6	unbesetzt					
S 5	unbesetzt					
S 4	3.052,17	3.256,47	3.442,62	3.568,95	3.688,61	3.875,03
S 3	2.887,39	3.079,62	3.258,46	3.422,67	3.497,80	3.587,55
S 2	2.684,28	2.802,02	2.889,12	2.983,70	3.090,06	3.196,44

Anhang A zu § 20

TV AWO BW vom 18. Dezember 2008

Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte

I.

(1) Abweichend von § 20 Absatz 1 ist Endstufe

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

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

- c) außer in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 6 bei Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit Tätigkeiten entsprechend
 - Vergütungsgruppe Vb Fallgruppe 10 BMT-AW II mit Aufstieg nach Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 17,
 - Vergütungsgruppe IVb Fallgruppe 16 BMT-AW II ohne Aufstieg nach Vergütungsgruppe IVa,

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.

Protokollerklärung zu Buchstabe c):

¹Unter Buchstabe c) fallende Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/ Sozialpädagogen, die am 31. Dezember 2018 in der Stufe 5 der Entgeltgruppe 9 eine Stufenlaufzeit von mindestens fünf Jahren zurückgelegt haben, werden zum 1. Januar 2019 der Stufe 6 zugeordnet. ²Haben die Beschäftigten bis zum 31. Dezember 2018 eine Stufenlaufzeit von weniger als fünf Jahren zurückgelegt, erfolgt der Aufstieg in die Stufe 6 nach einer zurückgelegten Stufenlaufzeit von fünf Jahren unter Anrechnung der bis zum 31. Dezember 2018 in der Stufe 5 zurückgelegten Stufenlaufzeit.

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

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

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

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

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

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

II.

(1) Abweichend von § 20 Absatz 2 ist für die Beschäftigten im Pflegedienst (Anlagen Kr) Eingangsstufe

- a) in den Entgeltgruppen Kr 9c, 9d und 11b 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) - unbesetzt -

c) in den Entgeltgruppen Kr 7a und 8a 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 VI
- AW-KrT V mit Aufstieg nach AW-KrT Va
- AW-KrT IV mit Aufstieg nach AW-KrT V und weiterem Aufstieg nach AW-KrT Va
- AW-KrT IV mit Aufstieg nach AW-KrT V

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

(2) - unbesetzt -

(3) Abweichend von § 20 Absatz 3 Satz 1 gelten für die Beschäftigten im Pflegedienst (Anlagen Kr) für die Stufenlaufzeiten folgende Sonderregelungen:

- a) in der Entgeltgruppe Kr 12a 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 Kr 11a 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 Kr 10a 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 Kr 9d 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 Kr 9c 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 Kr 9b 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 Kr 9a 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 Kr 3a wird für die Beschäftigten im Pflegedienst (Anlagen Kr), die Pflegehilfstätigkeit erbringen und nicht mindestens über eine einjährige Ausbildung/Abschlussprüfung verfügen, die Stufe 2 nach 4 Jahren, die Stufe 3 nach 4 Jahren, die Stufe 4 nach 4 Jahren und die Stufe 5 nach 3 Jahren

erreicht.

Protokollerklärungen zu II. anlässlich der Einführung neuer Stufen 2 und 6 zum 1. Januar 2023:

1. *Beschäftigte, die am 31. Dezember 2022 in Stufe 5 eine Stufenlaufzeit von fünf Jahren oder mehr erreicht haben, steigen zum 1. Januar 2023 in die neue Stufe 6 auf.*
2. *Die zum 1. Januar 2023 neu eingeführte Stufe 2 gilt für Neueinstellungen oder Umgruppierungen ab dem 1. Januar 2023; Rückstufungen bereits Beschäftigter aufgrund der Einführung sind ausgeschlossen.*

**Anhang zu den Anlagen B und C zum TV AWO BW
(bis 31.12.2023)**

Entgeltgruppe S 2

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

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe S 3

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

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe S 4

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 2)

2. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

Entgeltgruppe S 5

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe S 6

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe S 7

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

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe S 8a

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 5)

Entgeltgruppe S 8b

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

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

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

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

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

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe S 9

1. Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 3 und 5)
2. Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 7)
4. Beschäftigte in der Tätigkeit von Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)
5. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)
6. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)

Entgeltgruppe S 10

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe S 11a

Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von

Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4 und 8)

Entgeltgruppe S 11b

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)

Entgeltgruppe S 12

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 12 und 15)

Entgeltgruppe S 13

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)

Entgeltgruppe S 14

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 13, 14 und 15)

Entgeltgruppe S 15

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)

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

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 8)

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)

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

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

Entgeltgruppe S 16

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)

3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)

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

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

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

Entgeltgruppe S 17

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 4, 8 und 9)

3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)

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

5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 4, 9, 10 und 11)
6. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)
7. Psychagoginnen/Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 16)

Entgeltgruppe S 18

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
2. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 8 und 9)
3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 9, 10 und 11)

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

Protokollerklärungen:

1. ¹Die Beschäftigten – ausgenommen die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten – erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einem Erziehungsheim, einem Kinder- oder einem Jugendwohnheim oder einer vergleichbaren Einrichtung (Heim) eine Zulage in Höhe von 61,36 Euro monatlich, wenn in dem Heim überwiegend behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten zum Zwecke der Erziehung, Ausbildung oder Pflege ständig untergebracht sind; sind nicht überwiegend solche Personen ständig untergebracht, beträgt die Zulage 30,68 Euro monatlich. ²Für die in Entgeltgruppe S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5, S 16 bei Tätigkeiten der Fallgruppen 5 und 6, S 17 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 5 und S 18 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 eingruppierten Beschäftigten gilt Satz 1 für die Dauer der Tätigkeit in einem Wohnheim für erwachsene Menschen mit Behinderung entsprechend. ³Für die in Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2, Entgeltgruppe S 7 und Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 eingruppierten Beschäftigten in einem Heim im Sinne des Satzes 1 erster Halbsatz beträgt die Zulage 40,90 Euro monatlich. ⁴Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 23 haben. ⁵Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 27) zu berücksichtigen.
2. Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B.
 - a) Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX und in psychiatrischen Kliniken,
 - b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z.B. in Randzeiten,
 - c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in

- der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
- d) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
 - e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.
3. Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18jährigen Personen (z.B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose).
4. ¹Ständige Vertreterinnen/Vertreter sind nicht Vertreterinnen/Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen. ²Je Kindertagesstätte soll eine ständige Vertreterin oder ein ständiger Vertreter der Leiterin oder des Leiters bestellt werden.
5. Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch
- a) Kindergärtnerinnen/Kindergärtner und Hortnerinnen/Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
 - b) Kinderkrankenschwestern/Kinderkrankenpfleger, die in Kinderkrippen tätig sind, eingruppiert.
6. Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B. die
- a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
 - b) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
 - c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,
 - d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,

- e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8a,
 - f) Tätigkeiten einer Facherzieherin/eines Facherziehers mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben.
7. Unter Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Beschäftigte zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. November 2002) gestalteten Ausbildungsgang für Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „staatlich anerkannte Heilpädagogin/staatlich anerkannter Heilpädagoge“ erworben haben.
 8. Kindertagesstätten im Sinne dieses Tarifmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Kindertageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.
 9. ¹Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. ²Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. ³Eine Unterschreitung um mehr als 5 v.H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. ⁴Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. ⁵Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.
 10. Erziehungsheime sind Heime, in denen überwiegend behinderte Kinder oder Jugendliche im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind.
 11. Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt nicht für Leiterinnen/Leiter bzw. ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Wohngruppen.
 12. Schwierige Tätigkeiten sind z.B. die

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

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

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

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

einschließlich der damit in Zusammenhang stehenden Tätigkeiten erfüllt.

²Die Durchführung der Hilfen nach den getroffenen Entscheidungen (z.B. Erziehung in einer Tagesgruppe, Vollzeitpflege oder Heimerziehung) fällt nicht unter die Entgeltgruppe S 14.

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

Niederschriftserklärung zu Nr. 14:

¹Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD) ist eine Organisationsbezeichnung, die auch durch andere Begriffe wie z.B. Kommunalen Sozialer Dienst (KSD) ersetzt sein kann. ²Der Begriff bezeichnet hier die Aufgabenstellung des Allgemeinen Sozialen Dienstes und muss nicht mit der Benennung der Organisationsform bei dem einzelnen Arbeitgeber übereinstimmen.

15. ¹Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. ²Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. - vorschreibt. ³Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. ⁴Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. ⁵Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.
16. Psychagoginnen/Psychagogen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit werden von diesem Tätigkeitsmerkmal nicht erfasst.

Redaktioneller Hinweis: Der Anhang zu den Anlagen B und C zum TV AWO BW lautet ab dem **1. Januar 2024** wie folgt:

**Anhang zu den Anlagen B und C zum TV AWO BW
(ab 01.01.2024)**

Entgeltgruppe S 2

Beschäftigte in der Tätigkeit von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern, Sozialassistentinnen/Sozialassistenten und Heilerziehungspflegehelferinnen/Heilerziehungspflegehelfern mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

Entgeltgruppe S 3

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

Entgeltgruppe S 4

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

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

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

Entgeltgruppe S 5

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe S 6

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe S 7

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a und 17)

Entgeltgruppe S 8a

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

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

2. Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung und einer abgeschlossenen Weiterbildung als geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung als Gruppenleiterinnen/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder in Werkstätten für behinderte Menschen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 1a)

Entgeltgruppe S 8b

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

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

2. Handwerksmeisterinnen/Handwerksmeister, Industriemeisterinnen/Industriemeister oder Gärtnermeisterinnen/Gärtnermeister als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 1a)
3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern bzw. Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 1a)

Entgeltgruppe S 9

1. Erzieherinnen/Erzieher, Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungspfleger und Heilerzieherinnen/Heilerzieher mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 3 und 5)
2. Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a und 7)
3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a und 15)
4. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten.
(Hierzu Protokollerklärung Nrn. 1a und 8)
5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)

Entgeltgruppe S 10

[nicht besetzt]

Entgeltgruppe S 11a

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4 und 8)

Entgeltgruppe S 11b

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)

Entgeltgruppe S 12

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 12 und 15)

Entgeltgruppe S 13

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)

Entgeltgruppe S 14

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 13, 14 und 15)

Entgeltgruppe S 15

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a und 8)

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

Entgeltgruppe S 16

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)
2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)
3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)

5. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX.

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

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 4, 9, 10 und 11)

Entgeltgruppe S 17

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)

3. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)

4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)
5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a, 4, 9, 10 und 11)
6. Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)
7. Psychagoginnen/Psychagogen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 16)

Entgeltgruppe S 18

1. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)
2. Beschäftigte als Leiterinnen/Leiter von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)

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

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

Protokollerklärungen:

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

oder Fortzahlung des Entgelts nach § 23 haben. ⁵Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 27) zu berücksichtigen.

- 1a. ¹Beschäftigte, denen entsprechende Tätigkeiten als Praxisanleiterin/Praxisanleiter in der Ausbildung von Erzieherinnen/Erziehern, von Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern, von Sozialassistentinnen/Sozialassistenten oder von Heilerziehungspflegerinnen/Heilerziehungshelfern übertragen sind und die die übertragene Tätigkeit mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 15 Prozent an ihrer Gesamttätigkeit ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 70,00 Euro monatlich. ²Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 23 haben.
2. Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B.
 - a) Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX und in psychiatrischen Kliniken,
 - b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z.B. in Randzeiten,
 - c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
 - d) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
 - e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.
3. Als entsprechende Tätigkeit von Erzieherinnen/Erziehern oder Kinderpflegerinnen/Kinderpflegern gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Ganztagsangeboten für Schulkinder, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18jährigen Personen (z.B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose).
4. ¹Ständige Vertreterinnen/Vertreter sind nicht Vertreterinnen/Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen. ²Je Kindertagesstätte soll eine ständige Vertreterin oder ein ständiger Vertreter der Leiterin oder des Leiters bestellt werden.

5. Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch
 - a) Kindergärtnerinnen/Kindergärtner und Hortnerinnen/Hortner mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
 - b) Kinderkrankenschwestern/Kinderkrankenpfleger, die in Kinderkrippen tätig sind, eingruppiert.

6. Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B. die
 - a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
 - b) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
 - c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,
 - d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
 - e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8a,
 - f) Tätigkeiten einer Facherzieherin / eines Facherziehers mit entsprechender abgeschlossener Fort- bzw. Weiterbildung im Umfang von mindestens 160 Stunden,
 - g) Tätigkeiten in Gruppen mit einem Anteil von mindestens 15 Prozent von Kindern und Jugendlichen mit einem erhöhten Förderbedarf,
 - h) Tätigkeiten von Beschäftigten, die vom Arbeitgeber zur insoweit erfahrenen Fachkraft nach § 8a SGB VIII (Kinderschutzfachkraft) bestellt worden sind.

7. Unter Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung sind Beschäftigte zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. November 2002) gestalteten Ausbildungsgang für Heilpädagoginnen/Heilpädagogen mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbe-

zeichnung „staatlich anerkannte Heilpädagogin/staatlich anerkannter Heilpädagoge“ erworben haben.

8. Kindertagesstätten im Sinne dieses Tarifmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Kindertageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.
9. ¹Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Januar bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. ²Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 7,5 v. H. führt nicht zur Herabgruppierung. ³Eine Unterschreitung um mehr als 7,5 v. H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. ⁴Die Unterschreitung der maßgeblich je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze führt auch dann nicht zu einer Herabgruppierung, wenn aufgrund von zu betreuenden Kindern mit erhöhtem oder wesentlich erhöhtem Förderungsbedarf im Sinne der baden-württembergischen Landesregelungen entsprechende Betreuungsanforderungen festgestellt werden. ⁵Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z.B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. ⁶Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.
10. Erziehungsheime sind Heime, in denen überwiegend behinderte Kinder oder Jugendliche im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind.
11. Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt nicht für Leiterinnen/Leiter bzw. ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Wohngruppen.
12. Schwierige Tätigkeiten sind z.B. die
 - a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
 - b) begleitende Fürsorge für Heimbewohnerinnen/Heimbewohner und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohnerinnen/Heimbewohner,
 - c) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,

- d) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9,
- e) Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von Menschen mit Behinderungen im Sinne des § 2 SGB IX, bei denen in mindestens vier der neun Lebensbereiche im Sinne von § 118 SGB IX nicht nur vorübergehende Beeinträchtigungen der Aktivität und Teilhabe vorliegen,
- f) Tätigkeiten in der Schulsozialarbeit,
- g) Tätigkeiten in der Unterstützung/Assistenz von Menschen mit multiplen psychosozialen Beeinträchtigungen.

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

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

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

einschließlich der damit in Zusammenhang stehenden Tätigkeiten erfüllt.

²Die Durchführung der Hilfen nach den getroffenen Entscheidungen (z.B. Erziehung in einer Tagesgruppe, Vollzeitpflege oder Heimerziehung) fällt nicht unter die Entgeltgruppe S 14.

³Die in Aufgabengebieten außerhalb des Allgemeinen Sozialen Dienstes wie z. B. Erziehungsbeistandschaft, Pflegekinderdienst, Adoptionsvermittlung, Jugendgerichtshilfe, Vormundschaft, Pflegschaft auszuübenden Tätigkeiten fallen nicht unter die Entgeltgruppe

S 14, es sei denn, dass durch Organisationsentscheidung des Arbeitgebers im Rahmen dieser Aufgabengebiete ebenfalls Tätigkeiten auszuüben sind, die die Voraussetzungen von Satz 1 erfüllen.

Niederschriftserklärung zu Nr. 14:

¹Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD) ist eine Organisationsbezeichnung, die auch durch andere Begriffe wie z.B. Kommunalen Sozialer Dienst (KSD) ersetzt sein kann. ²Der Begriff bezeichnet hier die Aufgabenstellung des Allgemeinen Sozialen Dienstes und muss nicht mit der Benennung der Organisationsform bei dem einzelnen Arbeitgeber übereinstimmen.

15. ¹Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. ²Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. - vorschreibt. ³Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. ⁴Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. ⁵Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.
16. Psychagoginnen/Psychagogen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit werden von diesem Tätigkeitsmerkmal nicht erfasst.
17. ¹Voraussetzung für die Eingruppierung ist, dass der/die Beschäftigte über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation im Sinne der Werkstättenverordnung nach dem Neunten Buch des Sozialgesetzbuches oder über eine der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation gleichgestellte Qualifikation verfügt. ²Eine Qualifikation im Sinne von Satz 1 kann bis zum 31. Dezember 2029 durch Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen nachgeholt werden. ³Vom Erfordernis einer Qualifikation im Sinne des Satzes 1 sind Beschäftigte befreit, denen seit mindestens 15 Jahren eine Tätigkeit entsprechend der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe S 7 übertragen ist.

Anlage 2 SR BQB

zum TV AWO BW vom 18. Dezember 2008

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

§ 1

Zielsetzung

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

Protokollerklärung zu § 1 Absatz 1:

¹Wirtschaftlich selbstständige Teilbereiche liegen nur vor, wenn eine in sich geschlossene Buchhaltung abgebildet werden kann. ²Eine abgeschlossene Buchhaltung beinhaltet eine entsprechende Erfassung aller buchungspflichtigen Vorgänge und die mögliche Erstellung aller Nachweise für einen gesetzlichen Einzelabschluss im Sinne von § 242 HGB.

³Die Anwendungsvereinbarung ist zwischen dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e. V. und dem Arbeitgeber einerseits sowie der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Landesbezirksleitung Baden-Württemberg, andererseits abzuschließen.

⁴In 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. ⁵Die Anwendungsvereinbarung beinhaltet auch, dass der Arbeitgeber ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, die unter den Geltungsbereich des TV-AWO BW fallen.

⁶In der Anwendungsvereinbarung soll festgelegt werden, dass betriebsbedingte Kündigungen während der Laufzeit ausgeschlossen sind. ⁷Ausnahmen sind ausdrücklich und begründet in die Anwendungsvereinbarung aufzunehmen. ⁸Die Inanspruchnahme dieser Ausnahmen setzt die vorherige Prüfung und Zustimmung durch ver.di im Einzelfall voraus.

²Bei betriebsbedingten Kündigungen, die auf dem Verlust von geförderten Projekten beruhen, setzt die Inanspruchnahme der aufgenommenen Ausnahmen die vorherige Beratung mit ver.di voraus.

³Die Anwendungsvereinbarung endet bei Austritt des Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. sowie bei einer Kündigung der Anwendungsvereinbarung mit Ablauf der Kündigungsfrist ohne Nachwirkung.

§ 2

Anwendungsvereinbarung

¹Befindet sich der Arbeitgeber oder der wirtschaftlich selbstständige Teilbereich in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation, die zu einem dauerhaften Fortfall eines Teils des Leistungsangebots und zu einem erheblichen Fortfall von Arbeitsplätzen führen würde, kann in einer Anwendungsvereinbarung geregelt werden, dass bis zu einem Gesamtvolumen von 9 vom Hundert des Entgelts jeder und jedes Beschäftigten

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

²Die Auswirkungen der Arbeitszeitänderungen auf die nicht in Vollzeit Beschäftigten sind in

der Anwendungsvereinbarung zu regeln.

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

Protokollerklärung 1 zu § 2:

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

Protokollerklärung 2 zu § 2:

¹*Voraussetzung der Verminderung des Arbeitgeberzuschusses in der zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung oder der Vereinbarung oder Erhöhung einer Arbeitnehmerbeteiligung ist deren Zulässigkeit nach Satzung oder Versicherungsbedingungen der Versorgungseinrichtung und damit die tatsächliche Kostenentlastung des Arbeitgebers.*

²*Beschäftigte, für die andere Sonderregelungen gelten, sind für deren Geltungszeit in der Anwendungsvereinbarung auszunehmen.*

³*Ebenso können Beschäftigte, die ab dem 1 Januar 2009 eingestellt wurden und in die Stufen 1 oder 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe des TV-AWO BW zugeordnet sind, in der Anwendungsvereinbarung ausgenommen werden.*

§ 3

Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung

¹Voraussetzungen 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 selbständigen Teils,

c) die Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu b).

²Die erforderlichen Unterlagen sind:

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

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

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

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

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

§ 4

Inhalt der Anwendungsvereinbarung

¹In die Anwendungsvereinbarung sind die Gründe, die zu den darin vereinbarten Maßnahmen führen, aufzunehmen. ²Wird 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. ³Bei 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

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

²Diese Sonderregelung kann unabhängig von der Laufzeit und den Kündigungsfristen des TV AWO BW von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2009, ohne Nachwirkung gekündigt werden.

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

Ort, Datum

Unterschriften

Anlage 3 SR ambulante Dienste

zum TV AWO BW vom 18. Dezember 2008

Sonderregelung für Beschäftigte in ambulanten Diensten

§ 1

Zielsetzung

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

Protokollerklärung zu § 1 Absatz 1:

¹Wirtschaftlich selbstständige Teilbereiche liegen nur vor, wenn eine in sich geschlossene Buchhaltung abgebildet werden kann. ²Eine abgeschlossene Buchhaltung beinhaltet eine entsprechende Erfassung aller buchungspflichtigen Vorgänge und die mögliche Erstellung aller Nachweise für einen gesetzlichen Einzelabschluss im Sinne von § 242 HGB.

³Die Anwendungsvereinbarung ist zwischen dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. und dem Arbeitgeber einerseits sowie der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di, Landesbezirksleitung Baden-Württemberg, andererseits abzuschließen.

⁴In 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. ⁵Die Anwendungsvereinbarung beinhaltet auch, dass der Arbeitgeber ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, die unter den Geltungsbereich des TV AWO BW fallen.

⁶In der Anwendungsvereinbarung soll festgelegt werden, dass betriebsbedingte Kündigungen während der Laufzeit ausgeschlossen sind. ⁷Ausnahmen sind ausdrücklich und begründet in die Anwendungsvereinbarung aufzunehmen, Inanspruchnahme dieser Ausnahmen setzt die vorherige Prüfung und Zustimmung durch ver.di im Einzelfall voraus.

⁸Bei betriebsbedingten Kündigungen, die auf dem Verlust von geförderten Projekten beruhen, setzt die Inanspruchnahme der aufgenommenen Ausnahmen die vorherige Beratung mit ver.di voraus.

⁹Die Anwendungsvereinbarung endet bei Austritt des Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. sowie bei einer Kündigung der Anwendungsvereinbarung mit Ablauf der Kündigungsfrist ohne Nachwirkung.

§ 2

Anwendungsvereinbarung

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

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

Protokollerklärung 1 zu § 2:

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

Protokollerklärung 2 zu § 2:

¹Voraussetzung 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.

²Beschäftigte, für die andere Sonderregelungen gelten, sind für deren Geltungszeit in der Anwendungsvereinbarung auszunehmen. ³Ebenso können Beschäftigte, die ab dem 1. Januar 2009 eingestellt wurden und in die Stufen 1 oder 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe des TV AWO BW zugeordnet sind, in der Anwendungsvereinbarung ausgenommen werden.

§ 3

Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung

¹Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung sind:

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

²Die erforderlichen Unterlagen sind:

- aa) der Jahresabschluss der Vorperiode bzw. das Testat der Wirtschaftsprüfung für den wirtschaftlich selbstständigen Teil der Einrichtung,
- bb) die Wirtschaftsplanung der laufenden Periode und wenn Vorhanden für die nächste Periode,
- cc) eine Erläuterung der Kalkulationsgrundlagen für den Betrieb des ambulanten Dienstes und der Einfluss der Maßnahmen nach Ziffer 2 darauf,
- dd) bisherige Vergütungsvereinbarungen der Kostenträger und eine Erläuterung von deren Grundlagen, soweit diese dem Arbeitgeber vorliegen bzw. bekannt sind.

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

§ 4

Inhalt der Anwendungsvereinbarung

¹In die Anwendungsvereinbarung sind die Gründe, die zu den darin vereinbarten Maßnahmen führen, aufzunehmen. ²Wird 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. ³Bei 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

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

²Diese Sonderregelung kann unabhängig von der Laufzeit und den Kündigungsfristen des TV AWO BW von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2009, ohne Nachwirkung gekündigt werden.

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

Ort, Datum

Unterschriften

TV-Ü AWO BW

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

(TV-Ü AWO BW)

vom 18. Dezember 2008

In der Fassung des

1. Änderungstarifvertrages (TV Tariferhöhung) vom 23. November 2010;
3. Änderungstarifvertrages zum TV-Ü AWO BW (Überleitung Sozial- und Erziehungsdienst) vom 18. März 2011;
4. Änderungstarifvertrages vom 10. Februar 2015;
5. Änderungstarifvertrages vom 21. April 2017;
6. Änderungstarifvertrages vom 5. November 2018;
7. Änderungstarifvertrages vom 30. April 2021;
8. Änderungstarifvertrages vom 6. April 2022
9. Änderungstarifvertrages vom 16. Juni 2023.

- gültig ab 1. Mai 2023 -

§ 1

Geltungsbereich

(1) ¹Dieser Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis zu einem Vollmitglied des Arbeitgeberverbandes AWO Deutschland e.V. in Baden-Württemberg über den 31. Dezember 2008 hinaus fortbesteht und die am 01. Januar 2009 unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages TV AWO BW fallen, für die Dauer des ununterbrochenen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

²Wird ein Arbeitgeber erst nach dem 01. Januar 2009 Vollmitglied des Arbeitgeberverbandes AWO Deutschland e.V., so ist Absatz. 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des 31. Dezember 2008 das Datum tritt, welches dem Tag dem Wirksamwerden der Vollmitgliedschaft vorausgeht, während das Datum des Wirksamwerdens der Vollmitgliedschaft den 01. Januar 2009 ersetzt.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

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

(2) Nur soweit ausdrücklich bestimmt, gelten die Vorschriften dieses Tarifvertrages auch für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber im Sinne des Absatz 1 nach dem 31. Dezember 2008 beginnt und die unter den Geltungsbereich des TV AWO BW fallen.

(3) Für geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Absatz 1 Nummer 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 BW gelten, soweit dieser Tarifvertrag keine abweichenden Regelungen trifft.

§ 2

Ablösung bisheriger Tarifverträge durch den TV AWO BW

- (1) ¹Der TV AWO BW 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 Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di - Bundesvorstand einschließlich der diesen ergänzenden Tarifverträge, soweit in diesem Tarifvertrag oder im TV AWO BW nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist.

Protokollerklärung zu § 2 Absatz 1:

¹Ergänzende Tarifverträge sind insbesondere die in § 1 ÜbgTV BUND West genannten Tarifverträge. ²Die Tarifvertragsparteien vereinbaren für die Vollmitglieder des Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. in Baden und Württemberg eine vollständige Ablösung des bisherigen Tarifrechtes bei der AWO BW durch den TV AWO BW. ³Davon ausgenommen ist lediglich der TV-ATZ II vom 08. Dezember 2005 zwischen dem AWO Bundesverband e.V. und dem Bundesvorstand der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di.

²Die Ersetzung erfolgt mit Wirkung vom 1. Januar 2009, soweit kein abweichender Termin bestimmt ist. ³§ 1 Abs. 1 Unterabsatz 2 gilt entsprechend.

⁴Die von den Vollmitgliedern des Arbeitgeberverbandes AWO Deutschland e.V. abgeschlossenen Tarifverträge sind von den Tarifvertragsparteien hinsichtlich ihrer Weitergeltung zu prüfen und bei Bedarf bis zum 31. März 2011 an den TV AWO BW anzupassen; die Frist kann von den Tarifvertragsparteien im Einvernehmen mit dem Vollmitglied verlängert werden. ⁵Das Recht zur Kündigung der in Satz 1 genannten Tarifverträge bleibt unberührt.

- (2) ¹An die Stelle des ÜbgTV BUND West tritt bei Anwendung dieses Tarifvertrages der BMT-AW II vom 1. November 1977 zwischen dem AWO Bundesverband e.V. und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Hauptvorstand, vom 1. November 1977 (BMT-AW II), soweit dieser bei einzelnen Arbeitgebern bis zum 31. Dezember 2008 nicht vom ÜbgTV BUND West abgelöst worden ist.

²Satz 1 gilt auch für solche Tarifverträge, die vor dem 1. Januar 2009 bei einzelnen Arbeitgebern anstelle des ÜbgTV BUND West oder des BMT-AW II galten.

- (3) ¹Sind in Tarifverträgen nach Absatz 2 Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung/ Sanierung und/oder Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit getroffen, findet ab dem 1. Januar 2009 der TV AWO BW unter Berücksichtigung der materiellen Wirkungsgleichheit dieser Tarifverträge Anwendung. ²In diesen Fällen ist baldmöglichst die redaktionelle Anpassung der in Satz 1 genannten Tarifverträge vorzunehmen. ³Bis dahin wird auf der Grundlage der bis zum 31. Dezember 2008 gültigen Regelungen der in Satz 1 genannten Tarifverträge weiter geleistet. ⁴Die Überleitung in den TV AWO BW erfolgt auf der Grundlage des Rechtsstandes vom 31. Dezember 2008. ⁵Familienbezogene Entgeltbestandteile richten sich ab dem 1. Januar 2009 nach diesem Tarifvertrag.

§ 3

Überleitung in den TV AWO BW

¹Die von § 1 Absatz 1 erfassten Beschäftigten werden am 1. Januar 2009 gemäß den nachfolgenden Regelungen in den TV AWO BW übergeleitet. ²§ 1 Absatz Unterabsatz 2 gilt entsprechend.

§ 4

Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen

- (1) Für die Überleitung der Beschäftigten wird ihre Vergütungs- bzw. Lohngruppe (§ 2 Absatz 1 ÜbgTV BUND West in Verbindung mit dem Text des ehemaligen § 22 BMT-AW II und dem Text des ehemaligen Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale oder § 22 BMT-AW II und dem Text des ehemaligen Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale) nach der Anlage 1 den Entgeltgruppen des TV AWO BW zugeordnet.
- (2) Beschäftigte, die im Dezember 2008 bei Fortgeltung des ÜbgTV BUND West, des BMT-AW II oder tariflicher Regelungen ihrer Arbeitgeber die Voraussetzungen für einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Dezember 2008 höher gruppiert worden.
- (3) Beschäftigte, die im Januar 2009 bei Fortgeltung des ÜbgTV BUND West, des BMT-AW II oder tariflicher Regelungen ihrer Arbeitgeber in eine niedrigere Vergütungs- bzw. Lohngruppe eingruppiert worden wären, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Dezember 2008 herabgruppiert worden.

(4) ¹Abs. 1 gilt - nur zum Zwecke der Überleitung - auch für Beschäftigte, die mit Arbeitgebern ohne oder nach Beendigung der Tarifbindung unter Eingruppierung nach § 2 Absatz 1 ÜbgTV BUND West in Verbindung mit dem Text des ehemaligen § 22 BMT-AW II und dem Text des ehemaligen Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale oder § 22 BMT-AW II und dem Text des ehemaligen Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale ein vom entsprechenden Entgelt der Vergütungs- bzw. Lohngruppe abgesenktes Entgelt vereinbart haben.

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

Protokollerklärung zu Absatz 4:

¹Diese Regelungen haben keinen Einfluss auf die Höhe des vereinbarten Entgeltes. ²Insbesondere bestehen daraus keine Ansprüche der Beschäftigten auf Ein- oder Umgruppierung oder auf Entgelt entsprechend der Vergütungs- bzw. Lohngruppe.

§ 5

Vergleichsentgelt

(1) Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle des TV AWO BW wird für die Beschäftigten nach § 4 ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im Dezember 2008 erhaltenen Bezüge gemäß den Absätzen 2 bis 5 gebildet. ²Ab dem 1. Januar 2009 werden die Vergleichsentgelte der übergeleiteten Beschäftigten um 3,25 vom Hundert erhöht. ³Ab dem 1. Dezember 2010 werden die individuellen Zwischen- und Endstufen der übergeleiteten Beschäftigten um 2,0 Prozent und ab dem 1. Januar 2012 um weitere 0,5 Prozent erhöht.

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

§ 26 BMT-AW II jeweils in Verbindung mit § 29 Abschnitt B Absatz 5 BAT ortszuschlagsberechtigt oder nach beamtenrechtlichen Grundsätzen familienzuschlagsberechtigt, wird nur die Stufe 1 zugrunde gelegt; findet der TV AWO BW, ein Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst oder ein Tarifwerk wesentlich gleichen Inhalts am 1. Januar 2009 auch auf die andere Person Anwendung, geht der jeweils individuell zustehende Teil des Unterschiedsbetrages zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlags in das Vergleichsentgelt ein.³Ferner fließen im Dezember 2008 tarifvertraglich zustehende Funktionszulagen insoweit in das Vergleichsentgelt ein, als sie nach dem TV AWO BW nicht mehr vorgesehen sind.⁴Funktionszulage in diesem Sinne ist nicht die Geriatriezulage (Pflegezulage) gemäß § 14.⁵Erhalten Beschäftigte eine Gesamtvergütung gemäß § 27 BMT-AW II oder § 2 ÜbgTV BUND West in Verbindung mit dem Text des ehemaligen § 27 BMT-AW II, bildet diese das Vergleichsentgelt.

⁶Der Tarifvertrag zur Anpassung des Ortszuschlages an den TVöD für die Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt in Baden-Württemberg vom 18. Dezember 2008 bleibt unberührt.

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

(4) ¹Beschäftigte, 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.²§ 4 Absatz 2 und 3 gilt bei der Bemessung des Vergleichsentgelts entsprechend.

Protokollerklärung zu § 5 Absatz 4:

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

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

Protokollerklärung zu § 5 Absatz 5:

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

(6) ¹Für 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.

²§ 4 Absatz 4 gilt entsprechend.

§ 6

Stufenzuordnung der Beschäftigten

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

²Zum 1. Januar 2011 steigen die Angestellten in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf.

³Zum 1. Januar 2011 steigen die Arbeiterinnen/Arbeiter entsprechend ihrer Beschäftigungszeit in die Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe auf, die sie erreicht hätten, wenn die Entgelttabelle des TV AWO BW bereits seit Beginn ihrer Beschäftigungszeit gegolten hätte; mindestens jedoch in die nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe.

⁴Abweichend von den Unterabsätzen 2 und 3 steigen Beschäftigte, die nach Satz 1, Halbsatz 2 der Stufe 1 zugeordnet werden, am 01. Januar 2010 in die Stufe 2 auf, wenn sie bei ihrer Einstellung über eine einschlägige Berufserfahrung von einem Jahr verfügten. ⁵Dies gilt auch für Beschäftigte, deren individuelle Zwischenstufe nach Satz 1 zwischen den Stufen 1 und 2 ihrer Entgeltgruppe liegt.

⁶Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV AWO BW.

(2) ¹Werden Beschäftigte vor dem 1. Januar 2011 höhergruppiert (nach § 8 Absatz 1, § 9 Absatz 3 Buchstabe a) oder aufgrund Übertragung einer mit einer höheren Entgeltgruppe

bewerteten Tätigkeit), so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV AWO BW. ²Werden Beschäftigte vor dem 1. 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 Satz 2 und 3.

- (3) ¹Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe, werden Beschäftigte abweichend von Absatz 1 einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. ²Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. ³Im Übrigen gilt Absatz 2 entsprechend. ⁴Die individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV AWO BW.

Protokollerklärungen zu Absatz 3 Satz 4:*

1. *Individuelle Endstufen von Beschäftigten, die Entgelt nach der Anlage A (einschließlich der Werte der Entgeltgruppe 2Ü sowie der besonderen Entgeltwerte für den Pflegedienst) oder der Anlage B erhalten, werden zum 1. April 2021 um 2,2 %, zum 1. April 2022 um 2,0 % und zum 1. Januar 2023 um 1,0 % erhöht.*
2. *Individuelle Endstufen von Beschäftigten, die Entgelt nach der Anlage C erhalten, werden zum 1. April 2021 um 1,4 % (abweichend für Entgeltgruppe S 2 um 1,81 %, Entgeltgruppe S 3 um 1,59 % und Entgeltgruppe S 4 um 1,47 %) und zum 1. April 2022 um 1,8 %.*

§ 7

- unbesetzt -

* Redaktioneller Hinweis: Die Protokollerklärungen zu Absatz 3 Satz 4 entfallen zum 01. März 2024.

§ 8

Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege für Angestellte

(1) ¹Aus dem Geltungsbereich des ÜbgTV BUND West oder des BMT-AW II in eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 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, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des TV AWO BW eingruppiert. ²Abweichend 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 ausstehendem Aufstieg nach Vergütungsgruppe Vc BMT-AW übergeleitet worden sind. ³Voraussetzung 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.

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

(2) ¹Aus dem Geltungsbereich des ÜbgTV BUND West in eine der Entgeltgruppen 2 sowie 9 bis 15 übergeleitete Angestellte, die am 1. Januar 2009 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben und in der Zeit zwischen dem 1. Februar 2009 und dem 31. Dezember 2010 höhergruppiert worden 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. ²Voraussetzung für diesen Stufenaufstieg ist, dass

- zum individuellen Aufstiegszeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einer Höhergruppierung entgegengestanden hätten,

und

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

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

Niederschriftserklärung zu § 8 Absatz 2:

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

- (3) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 gelten die Absätze 1 bzw. 2 entsprechend für übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des ÜbgTV BUND West oder des BMT-AW II bis spätestens 31. Dezember 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 Beschäftigte 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 Beschäftigte, deren Eingruppierung sich nach der Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst (AW-KrT) richtet, keine Anwendung.

§ 9

Vergütungsgruppenzulagen

- (1) Aus dem Geltungsbereich des ÜbgTV BUND West oder des BMT-AW II übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Dezember 2008 nach der Vergütungsordnung zum BMT-AW II eine Vergütungsgruppenzulage zusteht, erhalten in der Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet werden, eine Besitzstandszulage in Höhe der Vergütungsgruppenzulage.

(2) ¹Aus dem Geltungsbereich ÜbgTV BUND West oder des BMT-AW II übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Dezember 2008 eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehende Bewährungs- und Fallgruppenaufstieg erreicht hätten, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem ihnen die Zulage nach bisherigem Recht zugestanden hätte, eine Besitzstandszulage. ²Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 31. Dezember 2008 zugestanden hätte. ³Voraussetzung ist, dass

- am 1. Januar 2009 die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt ist,
- zu diesem Zeitpunkt keine Anhaltspunkte vorliegen, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts der Vergütungsgruppenzulage entgegengestanden hätten und
- bis zum individuellen Zeitpunkt nach Satz 1 weiterhin eine Tätigkeit auszuüben ist, die zu der Vergütungsgruppenzulage geführt hätte.

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

- a) In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Beschäftigte, die den Fallgruppenaufstieg am 31. Dezember 2008 noch nicht erreicht haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des TV AWO BW 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 1. Januar 2009 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss.
- c) Abweichend von Absatz 2 Satz 3 und Absatz 3 b) gelten die Absätze 2 und 3 entsprechend für übergeleitete Angestellte, die bei Fortgeltung des ÜbgTV BUND West oder des BMT-AW II bis spätestens 30. September 2010 im Anschluss an einen Fallgrup-

penaufstieg eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten; dies gilt unabhängig davon, ob die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am Stichtag erfüllt ist.

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

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:*

¹Die Besitzstandszulage erhöht sich für Beschäftigte, die Entgelt nach der Anlage A oder B erhalten zum 1. April 2021 um 2,2 %, zum 1. April 2022 um 2,0 % und zum 1. Januar 2023 um 1,0 %.

²Die Besitzstandszulage erhöht sich für Beschäftigte, die Entgelt nach der Anlage C erhalten, zum 1. April 2021 um 1,4 % und zum 1. April 2022 um 1,8 %.

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

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

§ 10

Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit

¹Beschäftigte, 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 BW eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre.

²Wird die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 31. Dezember 2010 hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 01. Januar 2011 die Regelungen des TV AWO BW über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit Anwendung. Für eine vor dem 01. Januar 2009 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, die am 31. Dezember 2008 wegen der zeitlichen Voraussetzungen des § 2 ÜbgTV Bund West in Verbindung mit

* Redaktioneller Hinweis: Die Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2 lautet ab dem 1. März 2024 wie folgt: *Die Besitzstandszulage erhöht sich zum 1. März 2024 um 11,5%.*

dem ehemaligen Text des § 22 c Absatz 1 bzw. Abs. 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. ⁴Die Sätze 1 bis 3 gelten bei besonderen tarifvertraglichen Vorschriften über die vorübergehende Übertragung höherwertige Tätigkeiten entsprechend.

Niederschriftserklärung zu § 10:

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

§ 11

Kinderbezogene Entgeltbestandteile

(1) ¹Für im Dezember 2008 berücksichtigte Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile des ÜbgTV BUND West oder des BMT-AW II 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. ²Die Besitzstandszulage entfällt ab dem Zeitpunkt, zu dem einer anderen Person, die kinderbezogene Entgeltbestandteile oder eine entsprechende Besitzstandszulage für das Kind, für das die Besitzstandszulage an den Beschäftigten gewährt wird, erhält, Kindergeld gezahlt wird. ³Die Änderung der Kindergeldberechtigung hat die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. ⁴Unterbrechungen wegen Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Wehrübungen sowie eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres sind unschädlich; soweit die unschädliche Unterbrechung bereits im Monat Dezember 2008 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt.

Protokollerklärung zu § 11 Absatz 1 Satz 1:

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:*

¹Die Besitzstandszulage erhöht sich für Beschäftigte, die Entgelt nach der Anlage A oder B erhalten zum 1. April 2021 um 2,2 %, zum 1. April 2022 um 2,0 % und zum 1. Januar 2023 um 1,0 %.

²Die Besitzstandszulage erhöht sich für Beschäftigte, die Entgelt nach der Anlage C erhalten, zum 1. April 2021 um 1,4 % und zum 1. April 2022 um 1,8 %.

(3) Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für

- a) zwischen dem 1. Januar 2009 und dem 30. Juni 2010 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 1. Juli 2009 geboren sind.

§ 11a

Erholungsurlaub

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

* Redaktioneller Hinweis: Die Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2 lautet ab dem 01. März 2024 wie folgt: *Die Besitzstandszulage erhöht sich zum 1. März 2024 um 11,5%.*

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

§ 13

Krankengeldzuschuss

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

Protokollerklärung zu § 13:

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

§ 14

Pflegezulage

¹Beschäftigte gemäß § 1 Absatz 1, die die Pflegezulage gemäß Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale, Teil II B. Pflegepersonal in Anstalten und Heimen, Protokollerklärung Nummer 1 Absatz 1 zum BMT-AW II in Höhe von € 46,02 (früher: 90,00 DM) oder eine vergleichbare persönliche Zulage tatsächlich erhalten, bekommen diese als Besitzstand weiter gezahlt, solange und soweit die tariflichen Voraussetzungen im Übrigen ununterbrochen vorliegen.

²Für Beschäftigte gemäß § 1 Absatz 1, die die Pflegezulage oder eine vergleichbare persönliche Zulage tatsächlich nicht erhalten, gilt § 17 Absatz 3 TV AWO BW auch im ununterbrochenen Arbeitsverhältnis.

§ 15

Abgeltung

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

²§ 11 Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt.

§ 16

Eingruppierung

(1) ¹Bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TV AWO BW (mit Entgeltordnung) gelten § 2 ÜbgTV Bund-West in Verbindung mit dem Text der ehemaligen §§ 22 und 22a BMT-AW II einschließlich des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II bzw. die §§ 22 und 22a BMT-AW II einschließlich des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II über den 31. Dezember 2008 hinaus fort. ²Diese Regelungen finden auf übergeleitete und ab dem 01. Januar 2009 neu eingestellte Beschäftigte im jeweiligen bisherigen Geltungsbereich nach Maßgabe dieses Tarifvertrages Anwendung. ³§ 14 bleibt unberührt. ⁴An die Stelle der Begriffe Vergütung und Lohn tritt der Begriff Entgelt.

(2) Abweichend von Absatz 1 gilt § 2 ÜbgTV in Verbindung mit dem ehemaligen Text des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II oder der Tarifvertrag über Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II nicht für ab dem 01. Januar 2009 in Entgeltgruppe 1 TV AWO BW neu eingestellte Beschäftigte und nicht für Beschäftigte, die nach dem Anhang zu den Anlagen B und C zum TV AWO BW eingruppiert sind.

(3) Abweichend von Absatz 1 werden ab dem 01. Januar 2009 neu eingestellte Pflegehilfskräfte ohne mindestens einjährige Ausbildung/Abschlussprüfung in die Entgeltgruppe Kr 3a eingruppiert.

(4)

a) Abweichend von Absatz 1 werden ab dem 1. Januar 2009 neu eingestellte Beschäftigte mit ungelernten 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, deren Arbeitsverhältnis nach dem Inkrafttreten des Tarifvertrages beginnt, in die Entgeltgruppe 1 S eingruppiert.

Regelbeispiele: Reinigungskraft, Wäschereihilfe, Küchenhilfe und Hauswirtschaftsgehilfin

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 1:

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

- b) ¹Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis bereits am 31. Dezember 2008 bestanden hat, können in die Entgeltgruppe 1S übergeleitet werden. ²Sie erhalten neben dem regelmäßigen monatlichen Entgelt (§ 19 TV AWO-BW) eine persönliche dynamisierte Besitzstandzulage in Höhe der Differenz zu dem ihnen bis zur Überleitung zustehenden Entgelt. ³Die Besitzstandszulage nimmt an Erhöhungen des Tabellenentgelts teil.

⁴Wird mit einem/einer von Absatz 1 und Abs. 2 erfassten Beschäftigten eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die Arbeitszeit vereinbart, die die/der Beschäftigte nach der im Zeitpunkt der Überleitung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig wöchentlich zu leisten hatte, ist die persönliche Besitzstandzulage in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.

- c) ¹Werden Tätigkeitsbereiche nach Buchstabe a) Absatz 1 vom Arbeitgeber in seinen unmittelbaren Geschäftsbereich integriert (Insourcing), so gelten die folgenden Regelungen:

Auf Beschäftigte in diesen Tätigkeitsbereichen bei Arbeitgebern, die erstmalig mit der Überleitung Vollmitglied des Arbeitgeberverbandes werden, finden die Regelungen des Buchstaben b) Anwendung, wenn zu diesem Zeitpunkt bereits ein Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber bzw. einer anderen Gesellschaft der Arbeiterwohlfahrt in Baden-Württemberg besteht (AWO-Tochterunternehmen).

²Gehen Beschäftigte für diese Tätigkeitsbereiche aus einem Unternehmen außerhalb

der AWO zu einem Arbeitgeber im Geltungsbereich des TV AWO BW 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. ³Nach Ablauf dieser 12 Monate kann der das Entgelt nach Entgeltgruppe 1S übersteigende Betrag über 6 Monate in gleich bleibenden monatlichen Beträgen abgebaut werden.

⁴Im 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 BW zugesagten Leistung des Arbeitgebers (Betriebliche Altersversorgung) in Höhe von maximal 4 v. H. eine Leistung in Höhe von 2 v. H. geleistet werden.

(4a) ¹Mit Ausnahme der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 sowie nach Absatz 3 und Absatz 4 sind alle zwischen dem 1. Januar 2009 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Eingruppierungen) vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. ²Dies gilt nicht für Aufstiege gemäß § 8 Absatz 1 Satz 1 und 2 und Absatz 3 erste Alternative.

(5) ¹Anpassungen der Eingruppierung auf Grund des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung erfolgen mit Wirkung für die Zukunft. ²Bei Rückgruppierungen, die in diesem Zusammenhang erfolgen, sind finanzielle Nachteile im Wege einer nicht dynamischen Besitzstandszulage auszugleichen, solange die Tätigkeit ausgeübt wird. ³Die Besitzstandszulage vermindert sich nach dem 1. 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. ⁴Die Grundsätze korrigierender Rückgruppierung bleiben unberührt.

- (6) ¹Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege gibt es ab dem 1. Januar 2009 nicht mehr; §§ 8 und 9 bleiben unberührt. ²Satz 1 gilt auch für Vergütungsgruppenzulagen, es sei denn, dem Tätigkeitsmerkmal einer Vergütungsgruppe des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II ist eine Vergütungsgruppenzulage zugeordnet, die unmittelbar mit Übertragung der Tätigkeit zusteht; bei Übertragung einer entsprechenden Tätigkeit wird diese bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung unter den Voraussetzungen des bisherigen Tarifrechts als Besitzstandszulage in der bisherigen Höhe gezahlt; § 9 Abs. 4 gilt entsprechend.

Protokollerklärung zu § 16 Absatz 6:

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

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

- (7a) ^{*1}Seit dem 1. Januar 2009 eingestellte examinierte Pflegekräfte mit staatlicher Anerkennung / Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit erhalten eine monatliche Fachkraftzulage. ²Die Fachkraftzulage beträgt 50,00 Euro; § 28 Absatz 2 Satz 1 TV AWO BW findet Anwendung.

Protokollerklärung zu Absatz 7a Satz 2:**

Examinierte Pflegekräfte mit staatlicher Anerkennung / Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit erhalten in Stufe 6 die Zulage auch, wenn sie vor dem 1. Januar 2009 eingestellt wurden.

* Redaktioneller Hinweis: Absatz 7a entfällt zum 1. Januar 2024.

** Redaktioneller Hinweis: PE wird obsolet mit Entfall von Absatz 7a zum 1. Januar 2024.

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

Protokollerklärung zu § 16 Abs. 8:

¹Bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung verständigen sich die Tarifvertragsparteien für die Zuordnung der neu eingestellten Beschäftigten im Pflegedienst (Anlagen Kr) auf die „Zuordnungen Vergütungsgruppen zu Kr-/Kr-Verläufen“ gemäß den Anlagen Kr; dies gilt auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 2. ²Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass diese Zuordnungen – insbesondere die Bezeichnung der Entgeltgruppen – keinen Vorgriff auf die Verhandlungen zur neuen Entgeltordnung darstellen.

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

Protokollerklärung zu § 16:

¹Die 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. ²Sollte hierüber bis zum 31. März 2011 keine einvernehmliche Lösung vereinbart werden, so erfolgt ab dem 1. April 2011 bis zum Inkrafttreten der Entgeltordnung die einheitliche Eingruppierung aller ab dem 1. April 2010 neu einzugruppierenden Beschäftigten mit Fachhochschulabschluss nach den jeweiligen Regeln der Entgeltgruppe 9 zu „Vb Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II ohne Aufstieg nach IVb (mit und ohne FH-Abschluss)“.

§ 17

Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 31. Dezember 2008

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

Niederschriftserklärung zu § 17:

Die Niederschriftserklärung zu § 10 gilt entsprechend.

§ 18

Entgeltgruppe 2 Ü

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

ab dem 1. April 2021

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
2.051,29	2.267,41	2.345,08	2.448,60	2.519,78	2.572,85

ab dem 1. April 2022

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
2.092,32	2.312,76	2.391,98	2.497,57	2.570,18	2.624,31

ab dem 1. Januar 2023

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
2.113,24	2.335,89	2.415,90	2.522,55	2.595,88	2.650,55

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

ab dem 1. März 2024

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
2.504,04	2.729,47	2.812,06	2.922,18	2.997,83	3.108,85

ab dem 1. Januar 2025

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
2.568,25	2.799,46	2.884,16	2.997,11	3.074,70	3.188,56

§ 19

Abrechnung unständiger Bezügebestandteile

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

§ 19a

Überleitung der Beschäftigten in Einrichtungen, die unter das KiTaG fallen, sowie in heilpädagogischen Tagesstätten und integrativen Gruppen

(1) ¹Beschäftigte im Sinne von § 17a Absatz 1 Satz 3 TV AWO BW, deren Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2010 schon und am 1. Januar 2011 noch bestanden hat, werden am

1. Januar 2011 in die Entgeltgruppe, in der sie nach dem Anhang zu den Anlagen B und C zum TV AWO BW eingruppiert sind, übergeleitet. ²Die Stufenzuordnung in der neuen Entgeltgruppe bestimmt sich nach Absatz 2, das den Beschäftigten in der neuen Entgeltgruppe und Stufe zustehende Entgelt nach den Absätzen 3 und 4. ³Die Absätze 5 bis 10 bleiben unberührt.

(2) ¹Die Beschäftigten werden wie folgt einer Stufe und innerhalb dieser Stufe dem Jahr der Stufenlaufzeit ihrer Entgeltgruppe, in der sie gemäß dem Anhang zu den Anlagen B und C zum TV AWO BW eingruppiert sind, zugeordnet:

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

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

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

bisherige Stufe und Jahr
innerhalb der Stufe

neue Stufe und Jahr

1	→	1
2/1	→	2/1
2/2	→	2/2
3/1	→	2/3
3/2	→	3/1
3/3	→	3/2
4/1	→	3/3
4/2	→	3/4
4/3	→	4/1
4/4	→	4/2
4/5	→	4/3
4/6	→	4/4
4/7	→	4/5
4/8	→	4/6
4/9	→	4/7
5/1	→	4/8
5/2	→	5/1
5/3	→	5/2
5/4	→	5/3
5/5	→	5/4
5/6	→	5/5
5/7	→	5/6
5/8	→	5/7
5/9	→	5/8
5/10	→	5/9
5/11	→	5/10

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

⁸Maßgeblich sind dabei ausschließlich die in der bisherigen Entgeltgruppe erreichte Stufe und die in dieser Stufe zurückgelegte Laufzeit. ⁹Innerhalb des nach Satz 1, Satz 4, Satz 5 oder Satz 7 zugeordneten Jahres der Stufenlaufzeit ist die in der bisherigen Stufe unterhalb eines vollen Jahres zurückgelegte Zeit für den Aufstieg in das nächste Jahr der Stufenlaufzeit bzw. in eine höhere Stufe zu berücksichtigen. ¹⁰Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach § 17 a Absatz 2 Satz 6 bis 10 TV AWO BW. ¹¹Für Beschäftigte, die am 1. Januar 2009 vom ÜbgTV BUND West in den TV AWO BW übergeleitet wurden (Absatz 3 Satz 6 und 7), wird die zweijährige Stufenverlängerung nach § 6 Absatz 1 Satz 8 nicht angewendet.

Niederschriftserklärung zu § 19 a Absatz 2:

Zur Erläuterung von § 19 a Absatz 2 Satz 1, Satz 4, Satz 5 und Satz 7 sind sich die Tarifvertragsparteien über folgende Beispiele einig:

- a) *Eine Beschäftigte, die am 31. Dezember 2010 in ihrer Entgeltgruppe der Stufe 3 zugeordnet ist und in dieser Stufe mit Ablauf des 31. Dezember 2010 zwei Jahre und einen Monat zurückgelegt hat, wird mit ihrer Überleitung in die Entgeltgruppe S, in der sie nach dem Anhang zu den Anlagen B und C zum TV AWO BW eingruppiert ist, der Stufe 3, zweites Jahr mit einer zurückgelegten Stufenlaufzeit im zweiten Jahr von einem Monat zugeordnet. Bei Durchlaufen der Regelstufenlaufzeit steigt die Beschäftigte am 1. Dezember 2013 in die Stufe 4 auf.*

- b) *Eine Beschäftigte, die im Wege des vorgezogenen Stufenaufstiegs (§ 21 Absatz 2 TV AWO BW) am 1. September 2010 in ihre Entgeltgruppe in die Stufe 3 aufgestiegen ist und die in dieser Stufe mit Ablauf des 31. Dezember 2010 vier Monate zurückgelegt hat, wird mit ihrer Überleitung in die Entgeltgruppe S, in der sie gemäß dem Anhang zu den Anlagen B und C zum TV AWO BW eingruppiert ist, der Stufe 2, drittes Jahr mit einer zurückgelegten Stufenlaufzeit im dritten Jahr von vier Monaten zugeordnet. Bei Durchlaufen der Regelstufenlaufzeit steigt die Beschäftigte am 1. September 2011 in die Stufe 3 auf.*

(3) ¹Es wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das sich aus dem am 31. Dezember 2010 zustehenden Tabellenentgelt (§ 19 TV AWO W) oder aus dem Entgelt einer individuellen Zwischen- oder Endstufe einschließlich eines nach § 21 Absatz 4 Satz 2 TV AWO BW gegebenenfalls zustehenden Garantiebetrags sowie einer am 31. Dezember 2010 nach § 9 oder § 16 Absatz 6 Satz 2 zustehenden Besitzstandszulage zusammensetzt. ²In den Fällen des § 8 Absatz 4 tritt an die Stelle des Tabellenentgelts das Entgelt aus der individuellen Zwischenstufe. ³Bei Teilzeitbeschäftigten wird das Vergleichsentgelt auf der Grundlage eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten bestimmt, anschließend wird das zustehende Entgelt nach § 28 Absatz 2 Satz 1 TV AWO BW berechnet. ⁴Für Beschäftigte, die nicht alle Tage im Dezember 2010 oder für keinen Tag dieses Monats Entgelt erhalten haben, wird das Vergleichsentgelt so bestimmt, als hätten sie für alle Tage dieses Monats Entgelt erhalten. ⁵Beschäftigte, die im Januar 2011 in ihrer bisherigen Entgeltgruppe bei Fortgeltung des bisherigen Rechts einen Stufenaufstieg gehabt hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Dezember 2010

erfolgt. ⁶Bei am 1. Januar 2009 vom ÜbgTV BUND West in den TV AWO BW übergeleiteten Beschäftigten, die aus den Stufen 2 bis 5 ihrer Entgeltgruppe, in der sie am 31. Dezember 2010 eingruppiert sind, übergeleitet werden, wird das Vergleichsentgelt um 0,65 vom Hundert erhöht. ⁷Bei Beschäftigten, die am 1. Januar 2009 vom ÜbgTV BUND West in den TV AWO BW übergeleitet wurden und die nach dem Anhang zu den Anlagen B und C zum TV AWO BW in Entgeltgruppe S 8 oder S 9 eingruppiert sind, erfolgt abweichend von Satz 6 eine Erhöhung des Vergleichsentgelts um 0,65 vom Hundert, wenn sie aus den Stufen 2 bis 4 der Entgeltgruppe 9 übergeleitet werden.

- (4) ¹Ist das Vergleichsentgelt niedriger als das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe der Entgeltgruppe, in der die Beschäftigten am 1. Januar 2011 eingruppiert sind, erhalten die Beschäftigten das entsprechende Tabellenentgelt ihrer Entgeltgruppe. ²Übersteigt das Vergleichsentgelt das Tabellenentgelt der sich nach Absatz 2 ergebenden Stufe, erhalten die Beschäftigten so lange das Vergleichsentgelt, bis das Tabellenentgelt unter Berücksichtigung der Stufenlaufzeit nach § 17 a Absatz 2 Satz 6 bis 10 TV AWO BW das Vergleichsentgelt erreicht beziehungsweise übersteigt. ³Liegt das Vergleichsentgelt über der höchsten Stufe der Entgeltgruppe, in der die Beschäftigten nach dem Anhang zu den Anlagen B und C zum TV AWO BW eingruppiert sind, werden die Beschäftigten einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. ⁴Erhalten die Beschäftigten am 31. Dezember 2010 Entgelt nach einer individuellen Endstufe, werden sie in der Entgeltgruppe, in der sie nach dem Anhang zu den Anlagen B und C zum TV AWO BW eingruppiert sind, derjenigen Stufe zugeordnet, deren Betrag mindestens der individuellen Endstufe entspricht. ⁵Steht den Beschäftigten am 31. Dezember 2010 eine Besitzstandszulage nach § 9 oder § 16 Absatz 6 Satz 2 zu, ist diese bei Anwendung des Satzes 4 dem Betrag der individuellen Endstufe hinzuzurechnen. ⁶Liegt der Betrag der individuellen Endstufe – bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage – über der höchsten Stufe, werden die Beschäftigten erneut einer dem Betrag der bisherigen individuellen Endstufe – bei Anwendung des Satzes 5 erhöht um die Besitzstandszulage – entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. ⁷Das Vergleichsentgelt verändert sich um denselben Vomhundertsatz beziehungsweise in demselben Umfang wie die nächst höhere Stufe; eine individuelle Endstufe nach Satz 3 und 6 verändert sich um denselben Vomhundertsatz beziehungsweise in demselben Umfang wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

Protokollerklärungen zu Absatz 4 Satz 7:*

1. Die Vergleichsentgelte erhöhen sich zum 1. April 2021 um 1,4 % (abweichend für Entgeltgruppe S 2 um 1,81 %, Entgeltgruppe S 3 um 1,59 % und Entgeltgruppe S 4 um 1,47 %) und zum 1. April 2022 um 1,8 %.
2. Für Veränderungen der Beträge der individuellen Endstufen einschließlich der individuellen Endstufen der Entgeltgruppen S 10 und S 13Ü findet die Protokollerklärung Nr. 2 zu § 6 Absatz 3 Satz 4 entsprechende Anwendung.

(5) ¹Werden Beschäftigte, die nach dem 31. Dezember 2010 das Vergleichsentgelt erhalten, höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens dem Vergleichsentgelt entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2. ²Werden Beschäftigten aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. ³Werden Beschäftigte, die das Vergleichsentgelt oder Entgelt aus einer individuellen Endstufe erhalten, herabgruppiert, erhalten sie in der niedrigeren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag unterhalb des Vergleichsentgeltes bzw. der individuellen Endstufe liegt, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2. ⁴Werden Beschäftigte nach einer Höhergruppierung auf Grund einer eingruppierungsrelevanten Überschreitung der Durchschnittsbelegung in Kindertageseinrichtungen oder nach einem eingruppierungsrelevanten Wechsel aus einer Regelgruppe in eine integrative Gruppe wieder rückgruppiert, weil die eingruppierungsrelevanten Grundlagen für die erfolgte Höhergruppierung entfallen sind, werden diese Beschäftigten abweichend von Satz 3 in der niedrigeren Entgeltgruppe mindestens der regulären Stufe zugeordnet, die sie – unter Anrechnung der in der höheren Entgeltgruppe zurückgelegten Zeiten – in ihrer vor der Höhergruppierung zugeordneten Entgeltgruppe erreicht hätten. ⁵In den Fällen von Satz 1 bis 4 gilt Absatz 2 Satz 10 und in den Fällen von Satz 1 und Satz 2 gilt § 21 Absatz 4 Satz 2 TV AWO BW entsprechend.

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

(7) Auf am 1. Januar 2009 aus dem ÜbgTV BUND West in den TV AWO BW übergeleitete Beschäftigte, die nach dem Anhang zu den Anlagen B und C zum TV AWO BW in der Entgeltgruppe S 8 oder S 9 eingruppiert wären, werden mit Ausnahme der Beschäftigten

* Redaktioneller Hinweis: Die Protokollerklärungen zu Absatz 4 Satz 7 entfallen zum 01. März 2024.

in der Tätigkeit von Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeitern beziehungsweise Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung die Absätze 1 bis 6 nur angewendet, wenn sie bis zum 31. Juli 2011 (Ausschlussfrist) ihrer Eingruppierung nach dem Anhang zu den Anlagen B und C zum TV AWO BW schriftlich geltend machen.

(8) ¹Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis bis zum 31. Dezember 2008 begründet wurde und denen am 31. Dezember 2010 eine Besitzstandszulage nach § 9 zustand und die

a) nach dem Anhang zu den Anlagen B und C zum TV AWO Baden-Württemberg in der Entgeltgruppe S 11b eingruppiert sind, erhalten für die Dauer der Zuordnung zur Stufe 6 zusätzlich zu dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe S 11b Stufe 6 eine monatliche Zulage in Höhe von

ab dem 1. April 2021	76,95 Euro,
ab dem 1. April 2022	78,34 Euro,
ab dem 1. Januar 2023	79,12 Euro.*

b) nach dem Anhang zu den Anlagen B und C zum TV AWO Baden-Württemberg in der Entgeltgruppe S 12 eingruppiert sind, erhalten für die Dauer der Zuordnung zur Stufe 6 zusätzlich zu dem Tabellenentgelt der Entgeltgruppe S 12 Stufe 6 eine monatliche Zulage in Höhe von

ab dem 1. April 2021	87,95 Euro,
ab dem 1. April 2022	89,53 Euro,
ab dem 1. Januar 2023	90,43 Euro.**

²Die jeweilige Zulage nach Satz 1 verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen nach dem 1. Dezember 2017 um den von den Tarifvertragsparteien für die Entgeltgruppe S 11 b bzw. S 12 festgelegten Vomhundertsatz. ³Die Sätze 1 und 2 gelten für Beschäftigte, die einer individuellen Endstufe zugeordnet sind, entsprechend.

⁴Abweichend von § 17a Absatz 1 Satz 2 TV AWO Baden-Württemberg gelten für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis bis zum 31. Dezember 2008 begründet wurde und denen am 31. Dezember 2010 eine Besitzstandszulage nach § 9 zustand und die nach dem Anhang zu den Anlagen B und C zum TV AWO Baden-Württemberg in der Entgeltgruppe S 13 eingruppiert sind, folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 13Ü:

* Redaktioneller Hinweis: Ab dem 1. März 2024 beträgt die Zulage 88,22 Euro.

** Redaktioneller Hinweis: Ab dem 1. März 2024 beträgt die Zulage 100,83 Euro.

Anlage B	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig ab 1. April 2021	3.246,14	3.493,18	3.806,87	4.061,34	4.379,40	4.538,43
gültig ab 1. April 2022	3.311,06	3.563,04	3.883,01	4.142,57	4.466,99	4.629,20
gültig ab 1. Januar 2023	3.344,17	3.598,67	3.921,84	4.184,00	4.511,66	4.675,49

Anlage C	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig ab 1. April 2021	3.298,90	3.546,48	3.868,86	4.127,46	4.450,70	4.612,32
gültig ab 1. April 2022	3.358,28	3.610,32	3.938,50	4.201,75	4.530,81	4.695,34

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

Anlage B	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig ab 1. März 2024	3.739,10	4.007,60	4.348,54	4.625,12	4.970,80	5.143,64
gültig ab 1. Januar 2025	3.753,99	4.019,89	4.366,12	4.643,85	4.991,00	5.164,58

Anlage C	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
gültig ab 1. März 2024	3.753,99	4.019,89	4.366,12	4.643,85	4.991,00	5.164,58

⁵Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 bis 6 mit Ausnahme von Absatz 3 Satz 6 entsprechend.

- (9) ¹Abweichend von § 19 Absatz 2 Satz 2 TV AWO BW gelten für am 1. Januar 2009 aus dem ÜbgTV BUND West übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Dezember 2010 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 den Anlagen B

und C zum TV AWO BW in der Entgeltgruppe S 16 eingruppiert sind, in den Stufen 3, 4 und 5 folgende Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 16 Ü:

Anlage B	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
gültig ab 1. April 2021	4.128,62	4.580,27	4.860,18
gültig ab 1. April 2022	4.211,19	4.671,88	4.957,38
gültig ab 1. Januar 2023	4.253,30	4.718,60	5.006,95

Anlage C	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
gültig ab 1. April 2021	4.195,81	4.654,83	4.939,32
gültig ab 1. April 2022	4.271,33	4.738,62	5.028,23

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

Anlage B	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
gültig ab 1. März 2024	4.698,23	5.189,12	5.493,33
gültig ab 1. Januar 2025	4.717,25	5.210,24	5.515,78

Anlage C	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
gültig ab 1. März 2024	4.717,25	5.210,24	5.515,78

²Im Übrigen gelten die Regelungen der Absätze 1 bis 6 mit Ausnahme von Absatz 3 Satz 6 entsprechend. ³Mit Erreichen der Stufe 6 gilt der Tabellenwert der Stufe 6.

- (10) §§ 8, 9 und § 16 Absatz 8 sowie die Anlagen 1 und 2 werden auf Beschäftigte, die nach dem Anhang zu den Anlagen B und C zum TV AWO BW eingruppiert sind, nicht angewendet.

§ 19b

Besondere Regelungen für Beschäftigte des AWO Kreisverbands Karlsruhe e.V.

Abweichend von § 19a Absatz 1 Satz 1 werden Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, deren Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2010 schon und am 1. Januar 2011 noch bestanden hat, am 1. Januar 2011 in die Entgeltgruppe, in der sie nach dem Anhang zu den Anlagen B und C zum TV AWO BW eingruppiert sind, übergeleitet, auch wenn sie nicht unter § 17a Absatz 1 Satz 3 TV AWO BW fallen.

§ 19c

Besondere Regelungen für am 31. Dezember 2016 nach dem Anhang zu den Anlagen B und C zum TV AWO Baden-Württemberg eingruppierte Beschäftigte und weitere Regelungen

- (1) Beschäftigte, die nach dem Anhang zu den Anlagen B und C zum TV AWO Baden-Württemberg am 31. Dezember 2016 in einer der folgenden Entgeltgruppen eingruppiert sind und am 1. Januar 2017 in einer der folgenden Entgeltgruppen eingruppiert sind:

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

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

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

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

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

- (2) ¹Beschäftigte, für die sich außerhalb von Absatz 1 am 1. Januar 2017 nach dem Anhang zu den Anlagen B und C zum TV AWO Baden-Württemberg eine Eingruppierung in einer höheren Entgeltgruppe als am 31. Dezember 2016 ergibt, bleiben in ihrer bisherigen Entgeltgruppe eingruppiert, wenn sie nicht bis zum 31. Dezember 2017 (Ausschlussfrist) ihre Höhergruppierung beantragen. ²Der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2017 zurück. ³Ruht das Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2017, beginnt die Frist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit; Satz 2 findet Anwendung. ⁴Für diese Höhergruppierungen finden § 21 Absatz 4 TV AWO Baden-Württemberg und § 19a Absatz 5 Satz 1 Anwendung. ⁵Fallen am 1. Januar 2017 ein Stufenaufstieg und die Höhergruppierung zusammen, erfolgt erst der Stufenaufstieg und anschließend die Höhergruppierung.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

¹Für Beschäftigte, die über den 31. Dezember 2016 hinaus in der Entgeltgruppe S 10 eingruppiert sind, weil sie keinen Antrag nach Absatz 2 Satz 1 gestellt haben, gelten abweichend von § 17a Abs. 1 Satz 2 TV AWO Baden-Württemberg folgende Tabellenwerte:

Anlage B	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<i>gültig ab 1. April 2021</i>	2.872,86	3.169,33	3.317,54	3.753,26	4.109,51	4.402,13
<i>gültig ab 1. April 2022</i>	2.930,32	3.232,72	3.383,89	3.828,33	4.191,70	4.490,17

Anlage B	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<i>gültig ab 1. Januar 2023</i>	2.959,62	3.265,05	3.417,73	3.866,61	4.233,62	4.535,07

Anlage C	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<i>gültig ab 1. April 2021</i>	2.924,85	3.221,97	3.370,55	3.814,37	4.176,43	4.473,80
<i>gültig ab 1. April 2022</i>	2.977,50	3.279,97	3.431,22	3.883,03	4.251,61	4.554,33

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

Anlage B	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<i>gültig ab 1. März 2024</i>	3.333,40	3.655,63	3.816,71	4.290,27	4.677,47	4.995,50
<i>gültig ab 1. Januar 2025</i>	3.352,26	3.671,37	3.830,94	4.307,60	4.696,45	5.015,82

Anlage C	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<i>gültig ab 1. März 2024</i>	3.352,26	3.671,37	3.830,94	4.307,60	4.696,45	5.015,82

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

(3) ¹Werden Beschäftigte zum 1. Januar 2017 aus einer individuellen Endstufe nach Absatz 1 einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet oder nach Absatz 2 höhergruppiert, erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe ein Entgelt, das dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zuzüglich des Zuordnungs- beziehungsweise Höhergruppierungsgewinns, den die Beschäftigten erhalten, die aus der Stufe 6 ihrer bisherigen Entgeltgruppe der höheren Entgeltgruppe zugeordnet oder in diese höhergruppiert werden, entspricht. ²Soweit sich zum 1. Januar 2017 allein die Tabellenwerte der Entgeltgruppe der Anlagen B und C erhöhen, verändert sich die individuelle Endstufe um denselben Vomhundertsatz beziehungsweise 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. Dezember 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. Dezember 2016 Anwendung.

(5) ¹Beschäftigte im Sinne des § 19a Absatz 7, die nicht innerhalb der Antragsfrist nach § 19a Absatz 7 ihre Eingruppierung nach dem Anhang zu den Anlagen B und C zum TV AWO

Baden-Württemberg geltend gemacht haben und die weiterhin Entgelt nach der Anlage A erhalten, können bis zum 31. Dezember 2017 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach dem Anhang zu den Anlagen B und C zum TV AWO Baden-Württemberg schriftlich beantragen. ²Bei Beschäftigten, die von ihrem Antragsrecht nach Satz 1 Gebrauch machen, wird ein Vergleichsentgelt gebildet, das aus dem diesen Beschäftigten am 31. Dezember 2016 zustehenden Tabellenentgelt, gegebenenfalls zuzüglich eines am 31. Dezember 2016 nach § 21 Absatz 4 Satz 2 TV AWO Baden-Württemberg zustehenden Garantiebeitrages und einer am 31. Dezember 2016 zustehenden Besitzstandszulage nach § 9, besteht. ³Diese Beschäftigten werden einer ihrem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Zwischenstufe der Entgeltgruppen S 8b, S 9 beziehungsweise S 11a zugeordnet. ⁴Zum 1. Januar 2019 steigen diese Beschäftigten in die dem Betrag nach nächsthöhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe auf.

⁵Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV AWO Baden-Württemberg.

⁶Liegt das Vergleichsentgelt nach Satz 2 über der höchsten Stufe der Entgeltgruppe S 8b, S 9 beziehungsweise S 11a, werden diese Beschäftigten einer dem Vergleichsentgelt entsprechenden individuellen Endstufe zugeordnet. ⁷Werden Beschäftigte vor dem 1. Januar 2019 aus einer individuellen Zwischenstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht. ⁸Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe mindestens den Betrag, der ihrer bisherigen individuellen Endstufe entspricht. ⁹Die individuelle Zwischen- beziehungsweise Endstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die Entgeltgruppe S 8b, S 9 beziehungsweise S 11a festgelegten Vomhundertsatz. ¹⁰§ 19a Absatz 10 findet Anwendung.

§ 19d

Überleitung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst, die am 31. März 2023 Entgelt nach der Anlage A erhalten und nach dem Anhang zu den Anlagen B und C in den S-Gruppen eingruppiert wären

¹Beschäftigte die am 31. März 2023 Anspruch auf die Zulage nach § 16 Absatz 7b haben, werden zum 1. April 2023 nach den Sätzen 2 bis 10 in die Entgeltgruppen (S-Gruppen) des Anhangs zu den Anlagen B und C zum TV AWO BW übergeleitet. ²Die Überleitung der am 31. März 2023 schon und am 1. April 2023 noch Beschäftigten erfolgt unter Beibehaltung der in der bisherigen Entgeltgruppe erreichten Stufe und der darin zurückgelegten Stufenlaufzeit

(taggenaue Überleitung). ³Die Beschäftigten erhalten Entgelt nach der Anlage B. ⁴Abweichend von Satz 3 erhalten übergeleitete Beschäftigte in der Zeit vom 1. April bis 31. Dezember 2023 ein individuelles Entgelt, das sich aus dem ihnen am 31. März 2023 zustehenden Tabellenentgelt zuzüglich der am 31. März 2023 zustehenden Zulage nach § 16 Absatz 7b sowie der Hälfte ihres Überleitungsgewinns zusammensetzt. ⁵Überleitungsgewinn ist die Differenz aus dem den Beschäftigten nach Satz 3 zustehenden Tabellenentgelt und der Summe aus dem am 31. März 2023 zustehenden Tabellenentgelt zuzüglich der am 31. März 2023 zustehenden Zulage nach § 16 Absatz 7b. ⁶Das individuelle Entgelt nimmt an Entgelterhöhungen zwischen dem 1. April und dem 31. Dezember 2023 teil. ⁷Das individuelle Entgelt wird längstens bis zum Ablauf des 31. Dezember 2023 gezahlt. ⁸Erreichen Beschäftigte vor Ablauf des 31. Dezember 2023 die nächste reguläre Stufe oder werden sie bis zum 31. Dezember 2023 umgruppiert, erhalten sie ab diesem Zeitpunkt anstelle des individuellen Entgelts das ihnen zustehende Tabellenentgelt der erreichten regulären Stufe oder der neuen Entgeltgruppe und -Stufe. ⁹Werden Beschäftigte, die ein individuelles Entgelt nach Satz 4 erhalten, höhergruppiert, ist für die Stufenzuordnung der reguläre Tabellenwert der Anlage B nach Satz 3 maßgebend. ¹⁰Übersteigt das den Beschäftigten am 31. März 2023 zustehende Tabellenentgelt zuzüglich der am 31. März 2023 zustehenden Zulage nach § 16 Absatz 7b das sich aus Satz 3 ergebende Tabellenentgelt, erhalten die Beschäftigten neben dem sich aus Satz 3 ergebenden Tabellenentgelt den über die Summe ihres bisherigen Tabellenentgelts zuzüglich der am 31. März 2023 zustehenden Zulage nach § 16 Absatz 7b TV-Ü AWO BW hinausgehenden Betrag als Besitzstand.

Protokollerklärung zu Satz 10:

¹Der Besitzstand wird statisch gezahlt. ²Er nimmt nicht an allgemeinen Entgelterhöhungen teil. ³Erhöhungen des Tabellenentgelts durch Stufenaufstiege oder Höhergruppierungen reduzieren den Besitzstand; Erhöhungen des Tabellenentgelts aufgrund von allgemeinen Entgelterhöhungen werden nicht auf den Besitzstand angerechnet.

Redaktioneller Hinweis: § 19e tritt mit Wirkung zum **1. Januar 2024** in Kraft:

§ 19e
Höhergruppierung auf Antrag

¹Ergibt sich für Beschäftigte, die am 31. Dezember 2023 in die Entgeltgruppe S 11b eingruppiert waren, aufgrund der Änderungen ab dem 1. Januar 2024 im Anhang zu den Anlagen B

und C zum TV AWO BW eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 12, sind diese Beschäftigten nur auf Antrag gemäß § 17 TV AWO BW in diese Entgeltgruppe eingruppiert. ²Ergibt sich für Beschäftigte, die am 31. Dezember 2023 in die Entgeltgruppe S 12 eingruppiert waren, aufgrund der Änderung ab dem 1. Januar 2024 im Anhang zu den Anlagen B und C zum TV AWO BW eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 14, sind diese Beschäftigten nur auf Antrag gemäß § 17 TV AWO BW in diese Entgeltgruppe eingruppiert. ³Der Antrag nach Satz 1 oder 2 kann nur bis zum 31. Januar 2025 gestellt werden (Ausschlussfrist) und wirkt jeweils auf den 1. Januar 2024 zurück. ⁴Nach dem 1. Januar 2024 eingetretene Änderungen der Stufenzuordnung in der bisherigen Entgeltgruppe bleiben bei der Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe unberücksichtigt. ⁵Werden Beschäftigte nach Satz 1 aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt, das mindestens dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zzgl. eines Garantiebetrages in Höhe von 76,00 Euro entspricht. ⁶Werden Beschäftigte nach Satz 2 aus einer individuellen Endstufe höhergruppiert, so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt, das mindestens dem Entgelt ihrer bisherigen individuellen Endstufe zzgl. des Höhergruppierungsgewinns, den die Beschäftigten erhalten, die aus der Stufe 6 ihrer bisherigen Entgeltgruppe in die höhere Entgeltgruppe höhergruppiert werden, entspricht. ⁷Die individuelle Endstufe verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

Redaktioneller Hinweis: § 19f tritt mit Wirkung zum **1. März 2024** in Kraft:

§ 19f

Überleitung der Beschäftigten anlässlich der Einführung der Stufe 6 in den Entgeltgruppen 9 bis 15 der Anlage A zum TV AWO BW (Entgelttabelle)

Beschäftigte, die Entgelt nach Anlage A zu § 19 TV AWO BW (Entgelttabelle) erhalten und in einer der Entgeltgruppen 9 bis 15 eingruppiert sind und die am 1. März 2024 in Stufe 5 ihrer Entgeltgruppe eine Stufenlaufzeit von mehr als fünf Jahren absolviert haben, werden zum 1. März 2024 der Stufe 6 zugeordnet.

Redaktioneller Hinweis: § 19 g tritt mit Wirkung zum **1. Oktober 2024** in Kraft:

§ 19g

Besondere Regelungen hinsichtlich der Stufenlaufzeit der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

- (1) ¹Beschäftigte, die nach dem Anhang zu den Anlagen B und C zum TV AWO BW eingruppiert sind und die am 1. Oktober 2024 in Stufe 2 eine Stufenlaufzeit von mehr als zwei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 3 zugeordnet. ²Beschäftigte, die nach dem Anhang zu den Anlagen B und C zum TV AWO BW eingruppiert sind und die am 1. Oktober 2024 in Stufe 3 eine Stufenlaufzeit von mehr als drei Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 4 zugeordnet.
- (2) ¹Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 und Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten in der Fallgruppe 3, die am 1. Oktober 2024 in Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als vier Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 5 zugeordnet. ²Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2, die am 1. Oktober 2024 in der Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als vier Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 5 zugeordnet. ³Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2, die am 1. Oktober 2024 in der Stufe 5 eine Stufenlaufzeit von mehr als fünf Jahren absolviert haben, werden zum 1. Oktober 2024 der Stufe 6 zugeordnet.
- (3) Für die Stufenzuordnung gemäß den Absätzen 1 und 2 gilt, dass die ab dem 1. Oktober 2024 zugeordnete Stufe jeweils neu zu laufen beginnt.

§ 20

In-Kraft-Treten, Laufzeit

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

(2) ¹Der Tarifvertrag kann ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden, frühestens zum 31. März 2011. ²§ 16, mit Ausnahme der Absätze 3 und 4, und § 18 einschließlich Anlagen können ohne Einhaltung einer Frist, jedoch nur insgesamt, schriftlich gekündigt werden, frühestens zum 31. März 2011, § 18 frühestens zum 30. April 2023; die Nachwirkung dieser Vorschriften wird ausgeschlossen. ³Abweichend von Satz 1 können §§ 19a und 19b mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens jedoch zum 30. April 2023, schriftlich gekündigt werden.

Ort, Datum

Unterschriften

Anlage 1 zum TV-Ü AWO BW

Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 31. Dezember 2008 / 01. Januar 2009 vorhandene Beschäftigte für die Überleitung

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

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

Anlage 2 zum TV-Ü AWO BW

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

EG	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
15	Ia	—
	Ib mit Aufstieg nach Ia <small>(zwingend Stufe 1, keine Stufe 6)</small>	
14	Ib ohne Aufstieg nach Ia	—
13	Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung voraussetzen (II mit und ohne Aufstieg nach Ib) und weitere Beschäftigte, die unmittelbar in Verg.Gr. II eingruppiert sind	—
12	III mit Aufstieg nach II	—
11	III ohne Aufstieg nach II	—
	IVa mit Aufstieg nach III	
10	IVa ohne Aufstieg nach III	—
	IVb mit Aufstieg nach IVa	
	Vb <small>in den ersten 6 Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa</small>	
9	IVb ohne Aufstieg nach IVa	9 <small>(zwingend Stufe 1, Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)</small>
	Vb mit Aufstieg nach IVb	
	Vb ohne Aufstieg nach IVb	
8	Vc mit Aufstieg nach Vb	7 mit Aufstieg nach 8 und 8a
	Vc ohne Aufstieg nach Vb	
7	—	7 mit Aufstieg nach 7a
	—	6 mit Aufstieg nach 7 + 7a
6	VI mit Aufstieg nach Vc	6 mit Aufstieg nach 6a
	VI ohne Aufstieg nach Vc	5 mit Aufstieg nach 6 und 6a
5	VII mit Aufstieg nach VI	5 mit Aufstieg nach 5a
	VII ohne Aufstieg nach VI	4 mit Aufstieg nach 5 und 5a
4	—	4 mit Aufstieg nach 4a
	—	3 mit Aufstieg nach 4 und 4a
3	VIII mit Aufstieg nach VII	3 mit Aufstieg nach 3a
	VIII ohne Aufstieg nach VII	2 mit Aufstieg nach 3 und 3a

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

TV-A AWO BW

Tarifvertrag für die Auszubildenden der Arbeiterwohlfahrt in Baden-Württemberg

(TV-A AWO BW)

vom 18. Dezember 2008

In der Fassung des

1. Änderungstarifvertrages (TV Tarifierhöhung) vom 23. November 2010;
4. Änderungstarifvertrages vom 10. Februar 2015;
5. Änderungstarifvertrages vom 21. April 2017;
6. Änderungstarifvertrages vom 5. November 2018;
7. Änderungstarifvertrages vom 30. April 2021;
8. Änderungstarifvertrages vom 6. April 2022;
9. Änderungstarifvertrages vom 12. Dezember 2022;
10. Änderungstarifvertrag vom 16. Juni 2023.

- gültig ab 1. Mai 2023 -

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für die Auszubildenden bei den Vollmitgliedern des Arbeitgeberverbandes mit Sitz in Baden-Württemberg einschließlich der Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungs- 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) ¹Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Schülerinnen/Schüler in der Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe, sowie für Schülerinnen/Schüler für den Beruf der/des Logopäden, Audiometristen oder Orthopetisten,
- 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.

²Abweichend von Satz 1 Buchstabe a) gelten für Schüler*innen in der Kranken- und Altenpflegehilfe ausschließlich § 8 Absatz 2 Sätze 2 bis 4 dieses Tarifvertrages.

§ 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) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Sie 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

¹Die 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. ²Während dieser Ausbildungszeit kann das Ausbildungsverhältnis vom Auszubildenden und vom Ausbilder ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden.

§ 4

Ärztliche Untersuchung

- (1) ¹Auszubildende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis einer/eines Amts- oder Betriebsärztin/-arztes nachzuweisen. ²Für Auszubildende die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) fallen, ist ergänzend § 32 Absatz 1 JArbSchG zu beachten.
- (2) ¹Der 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. ²Bei der/dem beauftragten Ärztin/Arzt kann es sich um eine/n Betriebsärztin/-arzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine/n anderen Ärztin/Arzt geeinigt haben. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Auszubildende.
- (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 der/des Ausbildenden.
- (2) ¹Nebentätigkeiten, die üblicherweise nur gegen Entgelt erbracht werden, dürfen nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung des Ausbildenden aufgenommen oder fortgesetzt werden. ²Der Ausbildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen der/des Auszubildenden oder berechnigte Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen.

Protokollerklärung zu § 5 Absatz 2:

¹Die Notwendigkeit einer Genehmigung zur Fortsetzung der Nebentätigkeit bezieht sich nur auf eine bei Beginn der Ausbildung bereits ausgeübte Nebentätigkeit. ²Zur Fortsetzung einer

genehmigten Nebentätigkeit während der Dauer der Ausbildung benötigt der Auszubildende keine Genehmigung des Ausbildenden.

§ 6

Personalakten

- (1) ¹Die Auszubildenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen.
- (2) Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (3) ¹Beurteilungen sind den Auszubildenden unverzüglich bekanntzugeben. ²Die 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 BW vom 18. Dezember 2008 über die Arbeitszeit.
- (2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildung zu geben.
- (3) ¹An Tagen, an denen Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden. ²Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. ³Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort 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) ¹Auszubildende dürfen nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Mehrarbeit herangezogen und nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden. ²§§ 21, 23 JArSchG und § 17 Absatz 3 BBiG* bleiben unberührt.

§ 8

Ausbildungsentgelt

- (1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt für Auszubildende

ab dem 1. April 2022

im ersten Ausbildungsjahr	945,73 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.003,50 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	1.056,52 Euro,
im vierten Ausbildungsjahr	1.130,06 Euro,

ab dem 1. März 2024

im ersten Ausbildungsjahr	1.095,73 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.153,50 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	1.206,52 Euro,
im vierten Ausbildungsjahr	1.280,06 Euro.

- (2) ¹Abweichend von Absatz 1 beträgt das monatliche Ausbildungsentgelt für Auszubildende zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann gemäß Pflegeberufegesetz

ab dem 1. April 2022

im ersten Ausbildungsjahr	1.110,93 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.180,22 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	1.294,55 Euro,

ab dem 1. März 2024

im ersten Ausbildungsjahr	1.260,93 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.330,22 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	1.444,55 Euro.

* § 17 Absatz 7 BBiG n. F.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 1:

Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, der Entbindungspflege und der Altenpflege stehen Auszubildenden nach Satz 1 gleich.

²Schüler*innen in der Kranken- und Altenpflegehilfe erhalten für die einjährige Ausbildung zur/zum staatlich anerkannten Kranken-/Altenpflegehelfer*in als monatliches Ausbildungs-entgelt 1.110,93 Euro*.

³Dies gilt auch, wenn die Ausbildung aufgrund eines zusätzlich erforderlichen Deutschkurses über zwei Jahre durchgeführt wird.

⁴Wenn nach landesrechtlichen Regelungen eine zweijährige Ausbildung zur Pflegeassis-sistenz eingeführt wird, wird den Schüler*innen als monatliches Ausbildungsentgelt

im ersten Ausbildungsjahr 1.110,93 Euro**.

im zweiten Ausbildungsjahr 1.180,22 Euro***

gezahlt.

(2a) Schülerinnen und Schüler in praxisintegrierten Ausbildungsgängen (piA) zur Erzieherin / zum Erzieher sowie in praxisintegrierten Ausbildungsgängen (piA) zur Heilerziehungspfle-gerin / zum Heilerziehungspfleger nach landesrechtlichen Regelungen erhalten ein Ausbil-dungsentgelt gemäß Absatz 2 Satz 1.

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

§ 9

Urlaub

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

* Redaktioneller Hinweis: Ab dem 01. März 2024 beträgt das Ausbildungsentgelt 1.260,93 Euro.

** Redaktioneller Hinweis: Ab dem 01. März 2024 beträgt das Ausbildungsentgelt 1.260,93 Euro.

*** Redaktioneller Hinweis: Ab dem 01. März 2024 beträgt das Ausbildungsentgelt 1.330,22 Euro.

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

§ 10

Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

- (1) ¹Bei Dienstreisen und Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung.
- (2) ¹Bei 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 Fahrpreismäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind zu nutzen. ²Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 300 km, können im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z.B. für ICE) erstattet werden. ³Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort sind, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, bis zu 20,00 Euro pro Übernachtung erstattungsfähig. ⁴Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwandes wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sachbezugsverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. ⁵Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. ⁶Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe der Sätze 3 bis 5 erstattet.
- (3) Ist der Besuch einer auswärtigen Berufsschule vom Ausbildenden veranlasst, werden die notwendigen Fahrtkosten sowie die Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.
- (4) Bei Versetzungen oder Abordnungen werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 2 erstattet.

§ 11

Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

- (1) ¹Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben und angeordnet ist, wird sie den Auszubildenden unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Ausbildenden. ²Die Auszubildenden haben die Schutzkleidung pfleglich zu behandeln und auf Verlangen des Ausbildenden, spätestens unaufgefordert mit Ende des Ausbildungsverhältnisses herauszugeben.
- (2) Der Ausbildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.

§ 12

Entgelt im Krankheitsfalle

- (1) Werden Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Ausbildungsentgelt (§ 8) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten der Ausbildenden geltenden Regelungen fortgezahlt.
- (2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.
- (3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Ausbildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Ausbildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhalten Auszubildende nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraumes bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrankengeld oder dem Bruttoverletztengeld und den sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoausbildungsentgeltes, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall und die Berufskrankheit anerkennt.

§ 13

Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

- (1) ¹Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für insgesamt fünf Ausbildungstage vorzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können. ²Bei der 6-Tage-Woche besteht dieser Anspruch für sechs Arbeitstage.
- (2) Der Freistellungsanspruch nach Absatz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.
- (3) Im Übrigen gelten die für die Beschäftigung des Auszubildenden maßgeblichen Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend.

§ 14

Vermögenswirksame Leistungen

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

§ 15

Jahressonderzahlung

- (1) ¹Auszubildende, die am 01. Dezember noch im Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. ²Diese beträgt 60 vom Hundert des den Auszubildenden für November zustehenden Ausbildungsentgeltes (§ 8). ³Beginnt oder endet das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Jahres, beträgt der Anspruch für jeden vollen Monat des Ausbildungsverhältnisses ein Zwölftel des Anspruchs nach Satz 2.
- (2) ¹Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 8) zur Zahlung des Entgeltes während

des Erholungsurlaubes (§ 9) oder im Krankheitsfall (§ 12 Absatz 1) haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverbot nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1* des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. ³Die 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) ¹Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt ausgezahlt. ²Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.
- (4) Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an ihre Ausbildung von ihrem Ausbildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. 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) ¹Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. ²Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.
- (2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.
- (3) Beabsichtigt der Ausbildende keine Übernahme der Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis, soll er dies den Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitteilen.
- (4) Nach der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

* § 3 Absätze 1 und 2 MuSchG n. F.

- a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist,
- b) von den Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

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

§ 16a

Starterprämie

¹Auszubildende im Geltungsbereich des TV-A AWO BW, die nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung im unmittelbaren Anschluss in ein Arbeitsverhältnis übernommen worden sind, erhalten eine Starterprämie in Höhe von 500 Euro. ²§ 28 Absatz 2 TV AWO BW findet keine Anwendung. ³Die Prämie wird mit dem Entgelt für den siebten Monat des Arbeitsverhältnisses gezahlt. ⁴Der Anspruch auf die Prämie nach Satz 1 setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate bestanden hat und im Auszahlungsmonat ungekündigt ist. ⁵Anspruch haben Beschäftigte, deren Ausbildung nach dem 30. Juni 2021 geendet hat.

Protokollerklärung zu § 16a Satz 1:

Eine Unterbrechung von bis zu zwei Monaten ist unschädlich.

Protokollerklärung zu § 16a Satz 4:

Die Befristung des Arbeitsverhältnisses gilt nicht als Kündigung.

§ 17

Zeugnis

¹Der Auszubildende hat den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. ²Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden enthalten. ³Auf 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) ¹Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, frühestens zum 31. Dezember 2010 schriftlich gekündigt werden. ²Davon abweichend ist § 8 mit einer Frist von drei Wochen zum 30. April 2025 kündbar.

Ort, Datum
Unterschriften

TV-Prakt AWO BW

**Tarifvertrag
für die Praktikantinnen/Praktikanten
der Arbeiterwohlfahrt in Baden-Württemberg**

(TV-Prakt AWO BW)

vom 18. Dezember 2008

In der Fassung des

5. Änderungstarifvertrages vom 21. April 2017.

- gültig ab 1. Januar 2017 -

§ 1

Geltungsbereich

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

- a) des/der Sozialarbeiterin/Sozialarbeiters, Sozialpädagogin/Sozialpädagogen und Heilpädagogin/Heilpädagogen während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter, Sozialpädagogin/Sozialpädagogen bzw. Heilpädagogin/Heilpädagogen 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 wäh- rend der praktischen Tätigkeit nach § 7 des Gesetzes über die Berufe in der Physio- therapie (Masseur und Physiotherapeutengesetz - MPhG) vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1084),
- f) weitere Berufsgänge, für die vergleichbare Praktika vorgeschrieben sind,

die in einem Praktikantenverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Vollmitglied des Arbeitgebertverbandes AWO Deutschland e.V. in Baden-Württemberg ist, dessen Arbeitneh- mer unter den Geltungsbereich des TV AWO BW fallen und deren Praktikantenverhältnis nach Inkrafttreten des Tarifvertrages abgeschlossen wird.

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

§ 2

Anzuwendende Bestimmungen

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

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

§ 3

Fortzahlung des Entgelts in besonderen Fällen

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

²Im Übrigen gilt § 32 TV AWO BW entsprechend.

§ 4

Höhe der Praktikantenvergütung

(1) ¹Ab dem 1. September 2017 erhalten Praktikantinnen und Praktikanten das jeweilige Entgelt für entsprechende Praktikantinnen und Praktikanten nach § 8 Absatz 1 des Tarifvertrages für Praktikantinnen/Praktikanten des öffentlichen Dienstes (TVPöD) vom 27. Oktober 2009 in seiner jeweiligen Fassung. ²Soweit die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit

für Praktikantinnen und Praktikanten der Arbeiterwohlfahrt Baden-Württemberg von § 7 TVPöD abweicht, wird das Entgelt entsprechend angepasst.

(2) Die Höhe der vermögenswirksamen Leistungen gemäß § 25 TV AWO BW 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 Absatz 4 und 5 TV AWO BW zu drei Vierteln.

§ 5

Inkrafttreten/Laufzeit

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

Ort, Datum
Unterschriften

TV-dS AWO BW

**Tarifvertrag
für Studierende in einem dualen Studium
bei der Arbeiterwohlfahrt in Baden-Württemberg**

(TV-dS AWO BW)

vom 16. Juni 2023

- gültig ab 1. Oktober 2023 -

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Personen, die mit Vollmitgliedern des Arbeitgeberverbandes AWO Deutschland e.V. mit Sitz in Baden-Württemberg einen Studienvertrag (§ 3) zur akademischen Ausbildung für die Teilnahme an einem dualen Studium auf gesetzlicher Grundlage schließen.

§ 2

Begriffsbestimmungen

- (1) Die Personen, die ein duales Studium (§ 1) absolvieren, werden nachfolgend als Studierende bezeichnet.
- (2) Das duale Studium verbindet auf der Grundlage eines schriftlichen Studienvertrages (§ 3) einen hochschulischen Studienteil, der sowohl praktische als auch theoretische Lehrveranstaltungen umfasst, mit einem berufspraktischen Studienteil bei einem Ausbilder als verantwortlicher Praxiseinrichtung.
- (3) ¹Der berufspraktische Studienteil umfasst Praxiseinsätze beim Ausbilder. ²Praxiseinsätze können auch in weiteren zur berufspraktischen Ausbildung geeigneten Einrichtungen stattfinden. ³Umfang und Inhalt der Praxiseinsätze ergeben sich aus der jeweiligen Studien- und Prüfungsverordnung.
- (4) ¹Verantwortlich für die Durchführung des berufspraktischen Studienteils gegenüber den Studierenden einschließlich deren Organisation und Koordination bei mehreren an der berufspraktischen Ausbildung beteiligten Einrichtungen ist der Ausbilder. ²Der Ausbilder, der mit der/dem Studierenden den Studienvertrag (§ 3) abschließt, wird nachfolgend als verantwortliche Praxiseinrichtung bezeichnet.
- (5) Das Studienentgelt und die sonstigen in diesem Tarifvertrag geregelten Entgeltbestandteile ergeben die Vergütung im Sinne der jeweiligen Rechtsgrundlage des dualen Studiums.

§ 3

Studienvertrag, Nebenabreden

- (1) Vor Beginn des dualen Studiums ist ein schriftlicher Studienvertrag zwischen der/dem Studierenden und der verantwortlichen Praxiseinrichtung abzuschließen, der die Bezeichnung „duales Studium“ und mindestens folgende Angaben enthält:
- a) den Beginn des Studiums,
 - b) den Praxisplan, der den Aufbau und die zeitliche und sachliche Gliederung der Praxiseinsätze enthält, auf dessen Grundlage der berufspraktische Teil des Studiums durchgeführt wird und der von der verantwortlichen Praxiseinrichtung für die/den Studierenden zu erstellen ist,
 - c) die Verpflichtung der/des Studierenden, an den anwesenheitspflichtigen hochschulischen Lehrveranstaltungen teilzunehmen,
 - d) die Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen berufspraktischen Ausbildungszeit,
 - e) die Zahlungsmodalitäten und die Höhe des Studienentgelts sowie, soweit sie von der verantwortlichen Praxiseinrichtung getragen werden, die Studiengebühren sowie den Umfang etwaiger Sachbezüge nach den jeweiligen Rechtsgrundlagen,
 - f) die dem Studium zugrundeliegende Studien- und Prüfungsverordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie den Kooperationsvertrag mit der Hochschule,
 - g) die Dauer der Probezeit,
 - h) die Dauer und Inanspruchnahme des Urlaubs,
 - i) die Voraussetzungen, unter denen das Vertragsverhältnis gekündigt werden kann,
 - j) Bindungs- und Rückzahlungsbedingungen
 - k) den Zeitpunkt, zu dem das Vertragsverhältnis endet,

- l) den Hinweis auf die Möglichkeit der Vertragsverlängerung, soweit in den jeweiligen Rechtsgrundlagen vorgesehen,
 - m) die Geltung dieses Tarifvertrages sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die dem Vertrag zugrundeliegenden tariflichen Bestimmungen oder Betriebsvereinbarungen, die auf das Studienverhältnis Anwendung finden,
 - n) ein in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Rechte als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer nach § 5 Betriebsverfassungsgesetz.
- (2) Der Studienvertrag ist erst dann wirksam, wenn die/der Studierende der verantwortlichen Praxiseinrichtung eine Studienplatzzusage der Hochschule, mit der die verantwortliche Praxiseinrichtung eine Kooperationsvereinbarung abgeschlossen hat, in Textform vorlegt.
- (3) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (4) ¹Falls im Rahmen des Studienvertrages eine Vereinbarung über die Gewährung einer Personalunterkunft getroffen wird, ist dies in einer gesondert kündbaren Nebenabrede festzulegen. ²Der Wert der Personalunterkunft wird in entsprechender Anwendung des Tarifvertrages über die Bewertung der Personalunterkünfte für Angestellte vom 16. März 1974 zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr in der jeweils geltenden Fassung auf das Studienentgelt mit der Maßgabe angerechnet, dass der nach § 3 Absatz 1 Unterabs. 1 des genannten Tarifvertrages maßgebende Quadratmetersatz um 15 v. H. zu kürzen ist.

§ 4

Probezeit, Kündigung

- (1) Die Probezeit beträgt sechs Monate.
- (2) Während der Probezeit kann das Vertragsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

(3) Nach der Probezeit kann das Vertragsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

- a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
- b) von den Studierenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen zum Monatsende.

§ 5

Ärztliche Untersuchungen

(1) ¹Studierende haben auf Verlangen der verantwortlichen Praxiseinrichtung vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis einer Betriebsärztin/eines Betriebsarztes oder einer Amtsärztin/eines Amtsarztes nachzuweisen, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. ²Für Studierende, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) fallen, ist ergänzend § 32 Absatz 1 JArbSchG zu beachten.

(2) ¹Die verantwortliche Praxiseinrichtung ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Studierende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Studienvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. ²Bei der von der verantwortlichen Praxiseinrichtung beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt, eine Personalärztin/einen Personalarzt oder eine Amtsärztin/einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt die verantwortliche Praxiseinrichtung.

(3) Studierende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen zur ärztlichen Untersuchung verpflichtet.

§ 6

Schweigepflicht, Nebentätigkeiten, Schadenshaftung

- (1) Studierende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten der verantwortlichen Praxiseinrichtung oder die Beschäftigten der weiteren Einrichtungen, bei denen Praxiseinsätze geleistet werden (§ 2 Absatz 3), und über Betriebsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren.
- (2) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Studierende ihrer verantwortlichen Praxiseinrichtung rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Die verantwortliche Praxiseinrichtung kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Studienvertrag übernommenen Verpflichtungen der Studierenden oder berechnigte Interessen der verantwortlichen Praxiseinrichtung zu beeinträchtigen.
- (3) Für die Schadenshaftung der Studierenden finden die für die Beschäftigten der verantwortlichen Praxiseinrichtung geltenden tariflichen Bestimmungen entsprechende Anwendung.

§ 7

Nachweispflichten, Akteneinsichtsrecht

- (1) ¹Die Leistungsnachweise des dualen Studiums sind Bestandteil der Personalakte der Studierenden. ²Hierzu haben die Studierenden die von den Hochschulen auszustellenden Leistungsübersichten nach den jeweiligen Studien- und Prüfungsordnungen sowie eine Abschrift des Abschlusszeugnisses unverzüglich nach Aushändigung der verantwortlichen Praxiseinrichtung vorzulegen.
- (2) ¹Die Studierenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. ³Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (3) ¹Beurteilungen sind Studierenden unverzüglich bekannt zu geben. ²Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

§ 8

Wöchentliche und tägliche Studienzeit

- (1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Studienzeit und die tägliche Studienzeit der Studierenden während des hochschulischen Studienteils richten sich nach dem Studienplan sowie der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung.
- (2) ¹Die vereinbarte regelmäßige tägliche oder wöchentliche Studienzeit (berufspraktische Ausbildungszeit im Sinne der jeweiligen Rechtsgrundlage) der Studierenden, die nicht unter das JArbSchG fallen, während des berufspraktischen Studienteils bei der verantwortlichen Praxiseinrichtung richtet sich nach den für die Beschäftigten der verantwortlichen Praxiseinrichtung maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit. ²Gleiches gilt bei der Durchführung des berufspraktischen Studienteils bei einer anderen Einrichtung (§ 2 Absatz 3). ³In dem Studienvertrag nach § 3 werden die berufspraktischen Studienteile (berufspraktische Ausbildungszeit im Sinne der jeweiligen Rechtsgrundlage) verbindlich in einem Praxisplan vereinbart.
- (3) An Tagen, an denen Studierende hochschulische Lehrveranstaltungen an der Hochschule absolvieren, gilt die berufspraktische Studienzeit (berufspraktische Ausbildungszeit im Sinne der jeweiligen Rechtsgrundlage) als erfüllt.
- (4) Studierende dürfen im Rahmen und zu Zwecken des dualen Studiums während der berufspraktischen Studienteile auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden, sofern die hochschulrechtlichen Bestimmungen dies nicht ausschließen.
- (5) ¹Eine Beschäftigung, die über die nach Absatz 2 geregelte Ausbildungszeit hinausgeht, ist nur ausnahmsweise zulässig. ²§§ 21, 23 JArbSchG bleiben unberührt.

§ 9

Studienentgelt, Studiengebühren

- (1) Die Studierenden erhalten für die Dauer des Studienvertragsverhältnisses ein monatliches Studienentgelt in Höhe von

ab dem 1. Oktober 2023	ab dem 1. März 2024
1.444,55 Euro	1.594,55 Euro

- (2) Das Studienentgelt ist steuer-, sozialversicherungs- und zusatzversorgungspflichtiges Entgelt und wird bei seiner Berechnung und Auszahlung sowie der Bemessung anderer Entgeltleistungen wie Ausbildungsentgelt behandelt.
- (3) Das Studienentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig wie das den Beschäftigten der verantwortlichen Praxiseinrichtung gezahlte Entgelt.
- (4) Die verantwortliche Praxiseinrichtung und die Studierenden können die Übernahme der Studiengebühren vereinbaren.

§ 10

Unständige Entgeltbestandteile

- (1) ¹Für Studierende, deren berufspraktische Studienabschnitte an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen stattfinden, gelten die für die Beschäftigten der verantwortlichen Praxiseinrichtung geltenden Regelungen sinngemäß. ²Dies gilt auch für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge.
- (2) ¹Der Zeitzuschlag für Nacharbeit beträgt mindestens 1,28 Euro pro Stunde. ²Die Studierenden erhalten unter denselben Voraussetzungen wie die bei der verantwortlichen Praxiseinrichtung Beschäftigten 75 v. H. der Zulagenbeträge gemäß § 14 Absätze 4 und 5 TV AWO BW.

§ 11

Sonstige Entgeltregelungen

Soweit Beschäftigten einer verantwortlichen Praxiseinrichtung gemäß § 17 Absatz 3 TV AWO BW eine Zulage zusteht, erhalten Studierende unter denselben Voraussetzungen 50 v. H. des entsprechenden Zulagenbetrages.

§ 12

Urlaub

- (1) Studierende erhalten Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Studienentgelts in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten der verantwortlichen Praxiseinrichtung geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr 30 Ausbildungstage beträgt.
- (2) Der Erholungsurlaub ist in der vorlesungs- und unterrichtsfreien Zeit in Anspruch zu nehmen.
- (3) ¹Studierende, die im Schichtdienst eingesetzt werden, erhalten ab dem zweiten Jahr des Studiums jeweils einen Tag Zusatzurlaub. ²Absatz 2 gilt entsprechend.

§ 13

Studienmaßnahmen außerhalb der verantwortlichen Praxiseinrichtung

- (1) Bei Dienstreisen, die im Rahmen des berufspraktischen Studienteils erfolgen, erhalten die Studierenden eine Entschädigung in analoger Anwendung der Reisekostenbestimmungen, die für die Beschäftigten der verantwortlichen Praxiseinrichtung jeweils gelten.
- (2) Bei Reisen von Studierenden zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Einrichtung außerhalb der politischen Gemeindegrenze der verantwortlichen Praxiseinrichtung sowie zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Deutschlandticket, BahnCard, Semesterticket) sind auszunutzen.

§ 14

Familienheimfahrten

- (1) ¹Für Familienheimfahrten vom von der verantwortlichen Praxiseinrichtung veranlassten Einsatzort oder vom Ort der auswärtigen Hochschule, zum Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten oder der Ehegattin/des Ehegatten oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners werden den Studierenden monatlich einmal die im Bundesgebiet entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z. B. Deutschlandticket, Semesterticket, BahnCard) sind auszunutzen. ²Zuschläge im Bahnverkehr bzw. besondere Fahrpreise (z. B. für ICE) können erstattet werden, wenn die Entfernung mehr als 300 km beträgt. ³Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, wenn aufgrund geringer Entfernung eine tägliche Rückkehr möglich und zumutbar ist oder der Aufenthalt am jeweiligen Ort der Ausbildungsstätte oder der auswärtigen Hochschule weniger als vier Wochen beträgt.
- (2) Soweit in der verantwortlichen Praxiseinrichtung günstigere Regelungen zur pauschalen Abgeltung etwaig entstehender Kosten für Familienheimfahrten gemäß Absatz 1 bestehen, gehen diese vor und schließen eine Erstattung nach Absatz 1 aus.

§ 15

Schutzkleidung, Arbeitsmittel

- (1) ¹Studierende erhalten Schutzkleidung nach den Bestimmungen, die für die entsprechenden Beschäftigten der verantwortlichen Praxiseinrichtung maßgebend sind. ²Diese wird unentgeltlich zur Verfügung gestellt, soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist. ³Die Schutzkleidung bleibt Eigentum der verantwortlichen Praxiseinrichtung.
- (2) Die verantwortliche Praxiseinrichtung hat den Studierenden unentgeltlich Fachbücher, Instrumente und Apparate zur Verfügung zu stellen, die für die Absolvierung des berufspraktischen Teils des Studiums und für das Ablegen der staatlichen Prüfung erforderlich sind.

§ 16

Entgelt im Krankheitsfall

- (1) Werden Studierende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Studienvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Studienentgelt (§ 9) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten der verantwortlichen Praxiseinrichtung geltenden Regelungen fortgezahlt.
- (2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.
- (3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei der verantwortlichen Praxiseinrichtung oder einer Praxiseinrichtung, in der Praxiseinsätze stattfinden (§ 2 Absatz 3), erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei den zuvor genannten Praxiseinrichtungen zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhalten Studierende nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrankengeld und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettostudienentgelt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

§ 17

Entgeltfortzahlung in sonstigen Fällen

Die für die Beschäftigten der verantwortlichen Praxiseinrichtung maßgebenden Regelungen zur Arbeitsbefreiung gelten entsprechend.

§ 18

Vermögenswirksamen Leistungen

- (1) ¹Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Studierende eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich. ²Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat,

in welchem der verantwortlichen Praxiseinrichtung die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.

- (2) Die vermögenswirksamen Leistungen sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

§ 19

Jahressonderzahlung

- (1) Studierende, die am 1. Dezember in einem Studienverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung von 90 v. H. des den Studierenden für November zustehenden Studienentgelts (§ 9).
- (2) ¹Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Studierende keinen Anspruch auf Studienentgelt (§ 9), Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 12) oder im Krankheitsfall (§ 16) haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Studierende wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes kein Studienentgelt erhalten haben. ³Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.
- (3) ¹Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Studienentgelt ausgezahlt. ²Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.
- (4) Studierende, die im unmittelbaren Anschluss an das duale Studium von der verantwortlichen Praxiseinrichtung in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden und Anspruch auf eine Jahressonderzahlung nach § 22 TV AWO Baden-Württemberg haben, erhalten einmalig zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Beschäftigungsverhältnis die anteilige Jahressonderzahlung aus dem Studienverhältnis.

§ 20

Zusätzliche Altersversorgung

¹Die Studierenden haben Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung unter Eigenbeteiligung. ²Einzelheiten bestimmt § 29 TV AWO Baden-Württemberg in der jeweils geltenden Fassung.

§ 21

Beendigung und Verlängerung des dualen Studiums

- (1) ¹Das Vertragsverhältnis endet mit Ablauf des letzten im akkreditierten Konzept des Studiengangs festgelegten Semesters. ²Der Zeitpunkt der Beendigung ist unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Prüfung.
- (2) Das Vertragsverhältnis endet zudem:
- a) bei wirksamer Kündigung,
 - b) bei Exmatrikulation durch die Hochschule nach der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung.
- (3) Besteht die/der Studierende die staatliche Prüfung nicht oder kann die staatliche Prüfung ohne eigenes Verschulden nicht vor Ablauf des letzten Studienseesters abgelegt werden, so verlängert sich das Vertragsverhältnis auf schriftlichen Antrag gegenüber der verantwortlichen Praxiseinrichtung bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

§ 22

Rückzahlungsgrundsätze

- (1) Werden die Studierenden von der verantwortlichen Praxiseinrichtung nach Beendigung ihres dualen Studiums in ein Beschäftigungsverhältnis entsprechend ihrer erworbenen Abschlussqualifikation übernommen, sind die ehemals Studierenden, sofern ihre Studiengebühren aufgrund einer Vereinbarung gemäß § 9 Absatz 4 von der verantwortlichen Praxiseinrichtung übernommen wurden, verpflichtet, dort für die Dauer von zwölf Monaten beruflich tätig zu sein.

- (2) Die von der verantwortlichen Praxiseinrichtung bis zur Beendigung oder Abbruch des Studiums aufgrund einer Vereinbarung gemäß § 9 Absatz 4 übernommenen Studiengebühren sind von den Studierenden oder den ehemals Studierenden zurückzuerstatten:
- a) bei endgültigem Nichtbestehen einer notwendigen Studienprüfung, wenn die Erfolglosigkeit in den Verantwortungsbereich der Studierenden fällt, weil sie es schuldhaft unterlassen haben, den erfolgreichen Abschluss des Studiums im Rahmen des ihnen Möglichen zielstrebig zu verfolgen,
 - b) bei Beendigung des Vertragsverhältnisses durch Kündigung durch die verantwortliche Praxiseinrichtung aus einem von den Studierenden zu vertretenden Grund oder durch eine Eigenkündigung der Studierenden nach der Probezeit, die nicht durch einen wichtigen Grund gem. § 626 BGB gerechtfertigt ist,
 - c) bei Ablehnung des Angebots, bei der verantwortlichen Praxiseinrichtung im Anschluss an das erfolgreich bestandene duale Studium entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation ein Beschäftigungsverhältnis zu begründen,
 - d) soweit das Beschäftigungsverhältnis, das bei der verantwortlichen Praxiseinrichtung im Anschluss an das erfolgreich bestandene duale Studium entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation begründet wurde, aus einem von den ehemals Studierenden zu vertretenden Grund innerhalb der ersten zwölf Monate seines Bestehens endet.
- (3) Sofern berufspraktische Studienabschnitte bei der verantwortlichen Praxiseinrichtung absolviert wurden, verringert sich der Rückzahlungsbetrag auf 75 v. H. des Gesamtbetrages nach Absatz 2.
- (4) Der zurückzuerstattende Gesamtbetrag nach Absatz 3 wird für jeden vollen Monat, in dem nach Beendigung des dualen Studiums ein Beschäftigungsverhältnis nach Absatz 1 bestand, um 1/12 vermindert.
- (5) Von den Regelungen der Absätze 1 bis 4 kann einzelvertraglich ganz oder teilweise abgesehen werden.

§ 23

Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Studienvertrag verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Studierenden oder von der verantwortlichen Praxiseinrichtung in Textform geltend gemacht werden.

§ 24

Inkrafttreten und Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. Oktober 2023 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 30. Juni 2025.
- (3) Abweichend von Absatz 2 können ferner gesondert schriftlich gekündigt werden:
 - a) § 9 Absatz 1 mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendermonats, frühestens jedoch zum 30. April 2025; eine Kündigung nach Absatz 2 erfasst nicht den § 9 Absatz 1,
 - b) § 19 zum 31. Dezember eines jeden Jahres.

Ort, Datum

Unterschriften

TV Fahrradleasing AWO Baden-Württemberg

**Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung
zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern
bei der AWO in Baden-Württemberg**

(TV Fahrradleasing AWO Baden-Württemberg)

vom 30. April 2021

- gültig ab 1. Oktober 2021 -

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte, die Mitglieder der Gewerkschaft ver.di sind und in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber mit Sitz im Bundesland Baden-Württemberg stehen, der Vollmitglied des Arbeitgeberverbandes AWO Deutschland e.V. ist.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- Auszubildende, Schülerinnen und Schüler, Dual Studierende sowie Praktikantinnen und Praktikanten,
 - geringfügig Beschäftigte,
 - Beschäftigte in der Freistellungsphase des Altersteilzeitblockmodells.

§ 2

Grundsätze der Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings

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

§ 3

Nutzungsdauer

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

§ 4

Ausgestaltung

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

§ 5
Inkrafttreten

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

Ort, Datum
Unterschriften

Niederschriftserklärung:

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, bis zum 31. Mai 2023 die praktische Umsetzung dieses Tarifvertrages zu bewerten und ggfs. Gespräche zur Neubewertung der Regelung zu führen.

TV Inflationsausgleich AWO B-W

**Tarifvertrag
über Sonderzahlungen zur Abmilderung
der gestiegenen Verbraucherpreise
bei der Arbeiterwohlfahrt in Baden-Württemberg
(TV Inflationsausgleich AWO B-W)
vom 16. Juni 2023**

Zwischen

Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.

- vertreten durch den Vorstand -

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

- vertreten durch die Landesbezirksleitung Baden-Württemberg -

wird Folgendes vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

¹Dieser Tarifvertrag gilt für Personen, deren Vertragsverhältnis unter

- a) den Tarifvertrag für die Arbeiterwohlfahrt in Baden-Württemberg (TV AWO BW) vom 18. Dezember 2008,
- b) den Tarifvertrag für die Auszubildenden der Arbeiterwohlfahrt in Baden-Württemberg (TV-A AWO BW) vom 18. Dezember 2008 oder
- c) den Tarifvertrag für die Praktikantinnen/Praktikanten der Arbeiterwohlfahrt in Baden-Württemberg (TV-Prakt AWO BW) vom 18. Dezember 2008

fällt. ²Den Personen nach Satz 1 Buchstabe b) und c) sind Personen gleichgestellt, die als dual Studierende beschäftigt werden.

§ 2 Inflationsausgleich August 2023

- (1) ¹Personen, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, erhalten eine einmalige Sonderzahlung mit dem Entgelt für den Monat August 2023 (**Inflationsausgleich August 2023**), wenn ihr Vertragsverhältnis am 1. August 2023 besteht und an mindestens einem Tag im Monat August 2023 Anspruch auf Entgelt besteht. ²Eine vorzeitige Auszahlung ist zulässig.
- (2) Die Höhe des Inflationsausgleiches August 2023 beträgt für Personen gem. § 1 Satz 1 Buchst. a) 750,00 Euro und für Personen gem. § 1 Satz 1 Buchst. b) und c) sowie gem. § 1 Satz 2 375,00 Euro.

§ 3 Inflationsausgleich Oktober 2023

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

Oktober 2023), wenn ihr Vertragsverhältnis am 1. Oktober 2023 besteht und an mindestens einem Tag im Monat Oktober 2023 Anspruch auf Entgelt besteht. ²Eine vorzeitige Auszahlung ist zulässig.

- (2) Die Höhe des Inflationsausgleiches Oktober 2023 beträgt für Personen gem. § 1 Satz 1 Buchst. a) 750,00 Euro und für Personen gem. § 1 Satz 1 Buchst. b) und c) sowie gem. § 1 Satz 2 375,00 Euro.

§ 4

Inflationsausgleich Dezember 2023

- (1) ¹Personen, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, erhalten eine einmalige Sonderzahlung mit dem Entgelt für den Monat Dezember 2023 (**Inflationsausgleich Dezember 2023**), wenn ihr Vertragsverhältnis am 1. Dezember 2023 besteht und an mindestens einem Tag im Monat Dezember 2023 Anspruch auf Entgelt besteht. ²Eine vorzeitige Auszahlung ist zulässig.

- (2) Die Höhe des Inflationsausgleiches Dezember 2023 beträgt für Personen gem. § 1 Satz 1 Buchst. a) 750,00 Euro und für Personen gem. § 1 Satz 1 Buchst. b) und c) sowie gem. § 1 Satz 2 375,00 Euro.

§ 5

Inflationsausgleich Januar 2024

- (1) ¹Personen, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen, erhalten eine einmalige Sonderzahlung mit dem Entgelt für den Monat Januar 2024 (**Inflationsausgleich Januar 2024**), wenn ihr Vertragsverhältnis am 1. Januar 2024 besteht und an mindestens einem Tag im Monat Januar 2024 Anspruch auf Entgelt besteht. ²Eine vorzeitige Auszahlung ist zulässig.

- (2) Die Höhe des Inflationsausgleiches Januar 2024 beträgt für Personen gem. § 1 Satz 1 Buchst. a) 750,00 Euro und für Personen gem. § 1 Satz 1 Buchst. b) und c) sowie gem. § 1 Satz 2 375,00 Euro.

§ 6

Gemeinsame Bestimmungen für die Sonderzahlungen nach §§ 2 bis 5

- (1) ¹Die Inflationsausgleiche August 2023, Oktober 2023, Dezember 2023 und Januar 2024 werden jeweils zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt gewährt. ²Es handelt sich jeweils um einen Zuschuss des Arbeitgebers zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise im Sinne des § 3 Nr. 11c des Einkommensteuergesetzes (EStG). ³Vom Arbeitgeber zum Zwecke des Inflationsausgleichs bereits geleistete Zahlungen im Sinne von § 3 Nr. 11c EStG werden auf die Ansprüche aus diesem Tarifvertrag angerechnet.

- (2) ¹Anspruch auf Entgelt im Sinne des § 2 Absatz 1, § 3 Absatz 1, § 4 Absatz 1 und § 5 Absatz 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltzahlung aus Anlass der in § 23 Absatz 1 TV AWO BW genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 24 Absatz 4 TV AWO BW), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. ²Anspruch auf Entgelt im Sinne des § 2 Absatz 1, § 3 Absatz 1, § 4 Absatz 1 und § 5 Absatz 1 ist ferner der Anspruch auf Entgeltfortzahlungen nach den §§ 12, 13 TV-A AWO BW. ³Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld oder Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

- (3) ¹Teilzeitbeschäftigte erhalten die jeweilige Sonderzahlung anteilig; §28 Absatz 2 Satz 1 TV AWO BW gilt entsprechend. ²Maßgeblich sind die Verhältnisse am 1. des jeweiligen Auszahlungsmonats.³Bei Arbeit auf Abruf (z. B. „Flexi-Verträge“) bzw. einer vereinbarten Jahresarbeitszeit wird für die Ermittlung der Teilzeitquote nach Satz 1 die vom Arbeitgeber im Bezugsmonat durch Dienstplan festgelegte oder auf andere Weise konkret abgerufene Arbeitszeit herangezogen.

- (4) Die Inflationsausgleiche August 2023, Oktober 2023, Dezember 2023 und Januar 2024 sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

- (5) Die Inflationsausgleiche August 2023, Oktober 2023, Dezember 2023 und Januar 2024 sind bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

§ 7
In-Kraft-Treten

Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. August 2023 in Kraft.

Ort, Datum
Unterschriften