

Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.

Lesefassung Tarifwerk AWO NRW

Stand: 1. Januar 2025

Vorbemerkung:

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

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

Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.

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

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

Inhaltsverzeichnis

TV AWO NRW	6
§ 1 Persönlicher und räumlicher Geltungsbereich	7
§ 2 Sonderregelungen	8
§ 3 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit	8
§ 4 Allgemeine Pflichten, Arbeitsversäumnis.....	9
§ 5 Belohnungen und Geschenke	9
§ 6 Haftung	10
§ 7 Nebentätigkeiten	10
§ 8 Ärztliche Untersuchung	11
§ 9 Personalakte	12
§ 10 Versetzung, Abordnung und Personalgestellung.....	12
§ 11 Qualifizierung	13
§ 12 Regelmäßige Arbeitszeit	17
§ 13 Sonderformen der Arbeit.....	21
§ 13a Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft	23
§ 14 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	27
§ 14a Kommen aus dem Frei.....	29
§ 15 Arbeitszeitkonto	31
§ 16 Teilzeitbeschäftigung	32
§ 17 Eingruppierung.....	33
§ 18 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit.....	40
§ 19 Tabellenentgelt, Pflegezulage, SuE-Zulagen	41
§ 20 Stufen der Entgelttabelle	43
§ 21 Allgemeine Regelungen zu den Stufen	46
§ 22 Jahressonderzahlung.....	49
§ 23 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung	50
§ 24 Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss und Nachweispflichten im Krankheitsfall ..	52
§ 25 Vermögenswirksame Leistungen	54
§ 26 Jubiläumszuwendung.....	54
§ 27 Sterbegeld	55
§ 28 Berechnung und Auszahlung des Entgelts.....	55
§ 29 Betriebliche Altersversorgung	57
§ 30 Erholungsurlaub.....	59
§ 31 Zusatzurlaub	61
§ 32 Arbeitsbefreiung.....	63
§ 33 Führung auf Probe	65

§ 34 Führung auf Zeit.....	66
§ 35 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung.....	67
§ 36 Kündigung des Arbeitsverhältnisses	68
§ 37 Zeugnis.....	69
§ 38 Reisekosten	69
§ 39 Altersteilzeit	70
§ 40 Schutzkleidung.....	70
§ 41 Ausschlussfrist.....	70
§ 42 Inkrafttreten.....	70
Anlage A zu § 19 Absatz 2 TV AWO NRW (01.06.2024).....	73
Anlage A zum TV AWO NRW ab 1. August 2025.....	74
Anlage B zu § 19 Absatz 2 TV AWO NRW (01.01.2025).....	75
Anlage B zum TV AWO NRW ab 1. August 2025.....	76
Anlage C zum TV AWO NRW ab 1. August 2025.....	77
Anlage C zum TV AWO NRW ab 1. August 2027.....	78
Anlage C zum TV AWO NRW ab 1. August 2028.....	79
Anlage C zum TV AWO NRW ab 1. August 2029.....	80
Anhang zu § 20 TV AWO NRW vom 5. Januar 2008	125
Anhang zur Anlage A TV AWO NRW vom 5. Januar 2008.....	129
Sonderregelungen Pflegedienst, Sozial- und Erziehungsdienst.....	129
Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst.....	130
Anlage 1 (SR Servicedienste).....	143
§ 1 Geltungsbereich	143
§ 2 Entgelt.....	144
§ 3 Anwendungsvereinbarung.....	144
§ 4 Überleitung.....	145
§ 5 Insourcing.....	146
§ 6 In-Kraft-Treten / Kündigung	146
Anlage 2 (SR BQB-Bereich).....	149
§ 1 Zielsetzung.....	149
§ 2 Anwendungsvereinbarung.....	150
§ 3 Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung.....	151
§ 4 Inhalt der Anwendungsvereinbarung	152
§ 5 Inkrafttreten / Kündigung	152

Anlage 3 (SR ambulante Dienste).....	154
§ 1 Zielsetzung.....	154
§ 2 Anwendungsvereinbarung.....	155
§ 3 Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung.....	156
§ 4 Inhalt der Anwendungsvereinbarung	157
§ 5 Inkrafttreten / Kündigung	157
TV Gesundheitsschutz AWO NRW.....	158
Präambel	159
§ 1 Regenerationstag.....	159
§ 2 Inkrafttreten.....	161
TV-Ü AWO NRW.....	162
§ 1 Geltungsbereich.....	163
§ 2 Ablösung bisheriger Tarifverträge durch den TV AWO NRW	164
§ 3 Überleitung in den TV AWO NRW.....	165
§ 4 Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen	165
§ 5 Vergleichsentgelt	166
§ 6 Stufenzuordnung der Beschäftigten	168
§ 7 – unbesetzt –	169
§ 8 Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege für Angestellte	169
§ 9 Vergütungsgruppenzulagen	171
§ 10 Fortführung vorübergehend übertragener höherwertiger Tätigkeit.....	173
§ 11 Kinderbezogene Entgeltbestandteile	173
§ 12 Vermögenswirksame Leistungen	174
§ 13 Krankengeldzuschuss	175
§ 14 Geriatriezulage.....	175
§ 15 Abgeltung.....	176
§ 16 Eingruppierung.....	176
§ 17 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 31. Dezember 2007	181
§ 18 Entgeltgruppe 2 Ü	182
§ 19 Abrechnung unständiger Bezügebestandteile	182
§ 19a Besondere Regelungen hinsichtlich der Stufenlaufzeit für nach dem 1. Januar 2008 eingestellte Beschäftigte	183
§ 19b Besondere Regelungen hinsichtlich der Stufenlaufzeit im Pflegedienst zum 1. Januar 2025	184
§ 20 In-Kraft-Treten, Laufzeit	187

Anlage 1 zum TV-Ü AWO NRW	188
Anlage 2 zum TV-Ü AWO NRW	190
TV-A AWO NRW.....	192
§ 1 Geltungsbereich.....	193
§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden.....	194
§ 3 Probezeit, Kündigung.....	195
§ 4 Ärztliche Untersuchung	195
§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeit	195
§ 6 Personalakten.....	196
§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit.....	197
§ 7a Sonderregelungen für die generalistische Ausbildung in der Pflege.....	198
§ 8 Ausbildungsentgelte, Schichtzulagen, Zeitzuschläge	199
§ 9 Urlaub	201
§ 10 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte.....	201
§ 11 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel.....	202
§ 12 Entgelt im Krankheitsfalle.....	202
§ 13 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen.....	203
§ 14 Vermögenswirksame Leistungen	203
§ 15 Jahressonderzahlung.....	203
§ 16 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses	204
§ 16a Übernahme von Auszubildenden	205
§ 17 Zeugnis.....	206
§ 18 Ausschlussfrist.....	206
§ 19 Inkrafttreten, Laufzeit	206
TV-Prakt AWO NRW	207
§ 1 Geltungsbereich.....	208
§ 2 Anzuwendende Bestimmungen.....	209
§ 3 Fortzahlung des Entgelts in besonderen Fällen.....	209
§ 4 Höhe der Praktikantenvergütung.....	209
§ 5 Inkrafttreten/Laufzeit	210
TV Fahrradleasing AWO NRW	211
§ 1 Geltungsbereich.....	212
§ 2 Grundsätze der Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings	212

§ 3 Nutzungsdauer	213
§ 4 Ausgestaltung	213
§ 5 Inkrafttreten.....	213

TV AWO NRW

Lesefassung

Tarifvertrag

für die Arbeiterwohlfahrt in Nordrhein-Westfalen

(TV AWO NRW)

vom 5. Januar 2008

in der Fassung des

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

- gültig ab 1. Januar 2025 -

§ 1

Persönlicher und räumlicher Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt mit den Sonderregelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (im Folgenden Beschäftigte genannt) – ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten –, die Mitglieder der Gewerkschaft ver.di sind und deren Arbeitgeber mit Sitz im Bundesland Nordrhein-Westfalen Vollmitglied des Arbeitgeberverbandes AWO Deutschland e.V. ist.
- (2) Unter den persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen nicht:
- a) Leitende Ärzte (Chefärzte) und leitende Angestellte im Sinne von § 5 Absatz 3 BetrVG, sofern ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, sowie nicht-ärztliche Beschäftigte, die ein Entgelt erhalten, das um mindestens 10 % über die höchste Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages hinausgeht,
 - b) Personen, die für die AWO ausschließlich ehrenamtlich tätig sind,
 - c) aktive Mitglieder der AWO, deren Mitarbeit bei der Erfüllung satzungsgemäßer Aufgaben überwiegend durch Beweggründe ideeller oder karitativer Art bestimmt ist,
 - d) geringfügig Beschäftigte, deren Beschäftigung gemäß § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 400 Euro im Monat übersteigt,
 - e) Personen, die ausschließlich oder überwiegend zu ihrer Erziehung oder persönlichen Förderung oder aus therapeutischen Gründen beschäftigt werden,
 - f) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 88 ff. SGB III gewährt werden,
 - g) Beschäftigte, die Arbeiten nach § 443 SGB III erbringen.

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

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

§ 2

Sonderregelungen

¹Für Beschäftigte

- a) in Servicediensten (Anlage 1)
- b) in Beschäftigungs- und Qualifizierungsbereichen (Anlage 2)
- c) in ambulanten Diensten (Anlage 3)

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

§ 3

Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

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

§ 4

Allgemeine Pflichten, Arbeitsversäumnis

- (1) 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) Die Arbeit bei der AWO NRW verpflichtet alle Beschäftigten, in Not- und Katastrophenfällen im Betrieb vorübergehend jede ihnen übertragene zumutbare Arbeit auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zu verrichten, auch wenn diese nicht in ihr Arbeitsgebiet fällt.
- (3) ¹Ein Fernbleiben von der Arbeit ist nur mit vorheriger Zustimmung des Vorgesetzten bzw. dessen Beauftragten zulässig. ²Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, so ist der Arbeitgeber unverzüglich über die Gründe des 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 (Tabellenentgelte i.S.d. § 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.

Protokollerklärung 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 einem vom Arbeitgeber zu bestimmenden Betriebsarzt, Amtsarzt oder Arbeitsmediziner auf Ihren Gesundheitszustand untersuchen zu lassen und die körperliche Eignung für die vorgesehene Tätigkeit nachzuweisen.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

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

- (2) 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 Personalgestaltung

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

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. *Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einem anderen Betrieb oder Betriebsteil desselben oder eines anderen Arbeitgebers der AWO in NRW unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.*

Andere Arbeitgeber der AWO sind Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt, Gesellschaften, an denen Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt beteiligt sind und sonstige Arbeitgeber, mit denen Gliederungen oder Gesellschaften der AWO Kooperationen, Bietergemeinschaften, Arbeitsgemeinschaften und Ähnliches bilden.

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

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

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

5. *Einzelheiten können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.*

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

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

Protokollerklärungen zu Absatz 3:

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

§ 11

Qualifizierung

- (1) 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 bzw. 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 sind 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 gilt 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 bzw. des Arbeitsplatzes durch Maßnahmen des Arbeitgebers zu gewährleisten, kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat eine Anrechnung auf den tariflichen Teil des Jahresurlaubes vereinbart werden.

- (7) 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 Vergütungsanspruches 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 des Beschäftigten an die Stelle des entfallenden Vergütungsanspruches 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 Zeitbetrag kann insbesondere durch die Inanspruchnahme der Qualifizierung nach dem Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung (AWbG-NRW) erbracht werden.

⁶Der Geldbeitrag der Beschäftigten soll unter Berücksichtigung des individuellen Einkommens und der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Beschäftigten einerseits und der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers und des Hinausgehens der beruflichen Qualifizierung über den vom Arbeitgeber angeordneten Umfang oder Inhalt bzw. des Maßes der überwiegenden Verwertbarkeit andererseits vereinbart werden. ⁷Eine Kostenbeteiligung der Beschäftigten ist ausgeschlossen, wenn die Qualifizierungsmaßnahme allein dem Zweck dient, eine Weiterbeschäftigung nach Wegfall der Tätigkeit bzw. des Arbeitsplatzes durch Maßnahmen des Arbeitgebers (z.B. Umorganisation, Rationalisierung) zu gewährleisten und keine darüber hinausgehende überwiegende Verwertbarkeit im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes verbleibt.

⁸Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

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

¹¹Die 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 Zeitraumes 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 Absatz 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 (z.B. 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.

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

⁴Der Anspruch kann alle zehn Jahre geltend gemacht werden.

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

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

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

¹³Gesetzliche Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt.

§ 12

Regelmäßige Arbeitszeit

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

* Redaktioneller Hinweis:

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

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

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

⁵Teilzeitbeschäftigten, bei denen im Arbeitsvertrag eine feste Stundenzahl vereinbart ist und bei denen sich mit dem In-Kraft-Treten einer Arbeitszeiterhöhung das Entgelt wegen einer anderen Relation von ermäßigter zur vollen Arbeitszeit vermindert, ist auf Antrag der Beschäftigten bis zum 30. Juni 2008 die Stundenzahl für die Zukunft so aufzustocken, dass die Höhe des bisherigen Bruttoentgelts erreicht wird.

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

Protokollerklärung zu Absatz 1:

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

(2) 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 3 Monaten zu gewähren.

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

Protokollerklärung zu Absatz 4:

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

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

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

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

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 bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt. ³Muss bei eintägigen Dienstreisen von Beschäftigten, die in der Regel an mindestens zehn Tagen im Monat außerhalb ihres ständigen Dienstortes arbeiten, am auswärtigen Geschäftsort mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit abgeleistet werden und müssen für die Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet.
- (10) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. ²Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraumes ausgeglichen.
- (11) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann in der Zeit von 06.00 Uhr bis 20.00 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. ²Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraumes ausgeglichen.
- (12) Die Absätze 10 und 11 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

Protokollerklärung zu § 12:

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

§ 13

Sonderformen der Arbeit

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

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

(2) 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 Absatz 2 Satz 1 nicht erfüllen,

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

oder

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

b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens

aa) 18 Stunden

bb) 13 Stunden

geleistet wird.

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 2 Unterabsatz 2 Buchstabe b):

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

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

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

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

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

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

- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 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, sowie Beschäftigte im haus- oder betriebstechnischen Dienst, sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst).

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

³Bereitschaftsdienst darf höchstens zehn Mal im Monat angeordnet werden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- (2.1) Für die nach Absatz 2 errechnete Arbeitszeit wird die Überstundenvergütung (§ 14) gezahlt.
- (2.2) 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 Ärzte erfolgt die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes als Nebenabrede zum Arbeitsvertrag. ²Die besondere Vereinbarung über die Zuweisung der Bereitschaftsdienste bzw. die Nebenabrede zum Arbeitsvertrag sind mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderjahres kündbar. 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 v.H. 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) ¹Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sollen – auch zusammen –, von Ausnahmefällen abgesehen, nicht mehr als zehn Mal im Kalendermonat angeordnet werden. ²Ein Wochenendbereitschaftsdienst soll in den Stufen C und D nicht zusammenhängend von demselben oder derselben Beschäftigten abgeleistet werden. ³Nach einem zusammenhängenden Wochenendbereitschaftsdienst oder einem

anderen entsprechend langen Bereitschaftsdienst ist eine Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden dienstplanmäßig vorzusehen; diese Ruhezeit kann auch mit einem dienstplanmäßig freien Tag zusammenfallen. ⁴Auf Verlangen ist den Beschäftigten im Anschluss an einen Bereitschaftsdienst Freizeitabgeltung für diesen Bereitschaftsdienst nach Absatz 2.2 – mindestens nach der Stufe B – zu gewähren, wenn sie sich nach dem Bereitschaftsdienst übermüdet fühlen, weil ihre Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes erheblich über die für die Zuordnung zur Stufe D maßgebende Inanspruchnahme hinausgegangen ist.

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

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

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

- (4.3) Für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft einschließlich der geleisteten Arbeit wird die Nachtdienstentschädigung nicht gewährt.
- (5) ¹Für den haus- und betriebstechnischen Dienst ist die Einführung von Rufbereitschaft über Betriebsvereinbarungen möglich. ²Zur Ausgestaltung der Betriebsvereinbarungen sind inhaltlich die Bestimmungen der Absätze 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) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes
- aufgrund einer Betriebsvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

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

³Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

§ 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 v.H.,
EG 9 bis 11	20 v.H.,
EG 12 bis 15	15 v.H.,
- b) für Nachtarbeit

2,50 Euro,

- c) für Sonntagsarbeit

25 v.H.,

- d) bei Feiertagsarbeit

ohne Freizeitausgleich	135 v.H.,
mit Freizeitausgleich	35 v.H.,
- e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 14.00 Uhr

50 v.H.,

- f) für Arbeit an Samstagen von 13.00 Uhr
bis 21.00 Uhr, soweit diese nicht im
Rahmen von Wechselschicht oder 20 v.H.,
Schichtarbeit anfällt

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. ³Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstaben 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 Hundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. ⁵Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

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

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d):

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

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 4:

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

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

- von 62,00 Euro monatlich
in den Fällen des § 13 Absatz 2 Unterabsatz 2 Buchstabe a)
- von 46,00 Euro monatlich
in den Fällen des § 13 Absatz 2 Unterabsatz 2 Buchstabe b) Doppelbuchstabe aa)
- von 36,00 Euro monatlich
in den Fällen des § 13 Absatz 2 Unterabsatz 2 Buchstabe b) Doppelbuchstabe bb).

Protokollerklärung zu Absatz 5:

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

§ 14a

Kommen aus dem Frei

- (1) ¹Beschäftigte in dienstplanorganisierten Einrichtungen, die auf Anfrage einer Person mit Anordnungsbefugnis im Sinne des § 13 Absatz 6 TV AWO NRW (z.B. Wohnbereichsleitung, Hauswirtschaftsleitung, PDL, Einrichtungsleitung) am selben und/oder am nächsten und/oder am darauf folgenden Tag oder am folgenden Wochenende die Arbeit aufnehmen („Kommen aus dem Frei“), erhalten neben dem tariflichen Entgelt – sowie neben Ansprüchen auf tarifliche Zeitzuschläge und Freizeitausgleiche, soweit deren Voraussetzungen vorliegen – für jeden Dienst von mindestens 4 Stunden eine Prämie von 80,00 Euro. ²Bei einem Dienst von unter 4 Stunden wird die Prämie hälftig gezahlt. ³Teilzeitbeschäftigte erhalten die jeweilige Prämie bei Vorliegen der Voraussetzungen abweichend von § 28 Absatz 2 Satz 1 in ungekürzter Höhe.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Sätze 1 und 2:

Bei Streit über den Zeitpunkt der Anfrage obliegt dem Arbeitgeber der Nachweis.

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

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

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

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

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

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

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

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

- (9) Die Prämie nach Absatz 1 bleibt bei der Bemessung der Entgeltfortzahlung (§ 23) unberücksichtigt und ist nicht zusatzversorgungspflichtig (§ 29 Absatz 3.5).
- (10) Bestehende Betriebsvereinbarungen oder betriebliche Regelungsabreden bleiben unberührt und gehen bis zu ihrer Beendigung (Ablauf der Befristung oder Kündigungsfrist) den tariflichen Regelungen vor.
- (11) ¹Die Absätze 1 bis 10 treten zum 1. Juli 2023 in Kraft. ²Sie sind gesondert zum Ende eines Kalenderjahres kündbar, frühestens zum 31. Dezember 2026. ³Die Regelungen wirken nicht nach.

§ 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 (z.B. 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 (z.B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
- d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

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

Protokollerklärung zu den §§ 12 bis 15:

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

§ 16

Teilzeitbeschäftigung

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

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

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

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

§ 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 Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt in NRW (TV-Ü AWO NRW).
- (2) ¹Soweit die Beschäftigungszeit im Zusammenhang mit der Eingruppierung relevant ist, werden ununterbrochene Beschäftigungszeiten, die unmittelbar vor Beginn des Arbeitsverhältnisses beim selben oder einem anderen Arbeitgeber der Arbeiterwohlfahrt in Nordrhein-Westfalen zurückgelegt wurden, anerkannt. ²Dies 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.

- (3.1) Abweichend von Absatz 1 wird die Geriatriezulage (Pflegezulage) gemäß Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale, Teil II B., Pflegepersonal in Anstalten und Heimen, Protokollerklärung Nummer 1 Absatz 1 zum BMT-AW II in Höhe von 46,02 Euro (früher: 90,00 DM) in der Zeit vom 01. Januar 2008 bis 31. Dezember 2009 nicht gezahlt.
- (3.2) Ab dem 01. Januar 2010 wird die in Absatz 3.1 genannte Zulage an alle Beschäftigten, die als Pflegefachkräfte oder Pflegehilfskräfte am 31. Dezember 2007 bereits beschäftigt waren und am 01. Januar 2010 weiter beschäftigt sind und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, wieder monatlich gezahlt.
- (3.3) Beschäftigte, deren Beschäftigungsverhältnis nach dem 31. Dezember 2007 begonnen hat, erhalten diese Zulage monatlich ab dem 01. Januar 2010, wenn sie als Pflegefachkräfte beschäftigt werden und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen.

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 3.3:

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

Niederschriftserklärung der Arbeitgeberseite zu § 17:

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

* Redaktioneller Hinweis:

Die Niederschriftserklärung der Arbeitgeberseite zu § 17 wird **zum 1. August 2025** gestrichen.

Redaktioneller Hinweis: Ab dem **1. August 2025** lautet § 17 wie folgt:

§ 17
Eingruppierung

- (1) ¹Die Eingruppierung der Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 (Entgeltordnung). ²Die Beschäftigten erhalten Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie eingruppiert sind.
- (2) ¹Die Beschäftigten sind in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihnen nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. ²Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. ³Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderungen erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. ⁴Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. ⁵Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von den Sätzen 2 bis 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. ⁶Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderungen erfüllt sein.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

¹Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen. ²Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden. ³Eine Anforderung im Sinne der Sätze 2 und 3 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Heraushebung der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

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

Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband. ³Unterbrechungszeiten von bis zu einem Monat sind unschädlich.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

Redaktioneller Hinweis: § 17a tritt mit Wirkung zum **1. August 2025** in Kraft:

§ 17a

Entgelt der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

(1) Beschäftigte, die nach dem Teil B Abschnitt II (Sozial- und Erziehungsdienst) der Anlage 1 (Entgeltordnung) eingruppiert sind, erhalten abweichend von § 19 Absatz 2 Entgelt nach der Anlage C.

(2) Soweit in diesem Tarifvertrag auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
S 2	2
S 3	4
S 4	5
S 5	6
S 6 bis S 8b	8
S 9 bis S 11a	9a
S 11b bis S 13	9b
S 14	9c
S 15 bis S 16	10
S 17	11
S 18	12

(3) ¹Abweichend von § 21 Absatz 4 werden bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe der Anlage C die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. ²Beträgt bei Höhergruppierungen innerhalb der Anlage C der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 in der höheren Entgeltgruppe

- in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b weniger als 72,99 Euro
- in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18 weniger als 116,79 Euro,

erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebtrag. ³Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ⁴Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. ^{4a}Werden die Beschäftigte nach einer vorherigen Höhergruppierung in die gleiche wie oder eine niedrigere Entgeltgruppe als unmittelbar vor der Höhergruppierung herabgruppiert, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe und der in dieser Stufe bereits zurückgelegten Stufenlaufzeit, die die Beschäftigten unmittelbar vor der Höhergruppierung erreicht hatten. ⁵Die/Der Beschäftigte erhält von Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1, Satz 4 oder Satz 4a festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe. ⁶§ 21 Absatz 4 findet keine Anwendung.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

¹Die Garantiebträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil. ²Die Erhöhungen der Anlage C gemäß Stufenplan zur Erreichung des Vergütungsniveaus des öffentlichen Dienstes zwischen dem 1. August 2025 und 1. August 2029 gelten nicht als allgemeine Entgeltanpassungen.

Protokollerklärungen zu Absatz 3:

¹Ist Beschäftigten nach § 18 Absatz 1 vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden und wird ihnen im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen, werden sie hinsichtlich der Stufenzuordnung so gestellt, als sei die Höhergruppierung ab dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt. ²Unterschreitet nach Höhergruppierungen nach Satz 1 das Tabellenentgelt nach Absatz 3 Satz 5 die Summe aus dem Tabellenentgelt und dem Zulagenbetrag nach § 18 Absatz 3, die die/der Beschäftigte am Tag vor der Höhergruppierung

erhalten hat, erhält die/der Beschäftigte dieses Entgelt so lange, bis das Tabellenentgelt nach Absatz 3 Satz 5 dieses Entgelt erreicht oder übersteigt.

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

(5) ¹Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, die in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro.

²Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, die 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.

Protokollerklärung zu Absatz 5:

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

Redaktioneller Hinweis: § 17b tritt mit Wirkung zum **1. August 2025** in Kraft:

§ 17b

Entgelt der Beschäftigten in der Pflege

(1) ¹Beschäftigte, die nach dem Teil B Abschnitt I. Ziffern 1 – ohne Entgeltgruppe 9b – und 2 – ohne Entgeltgruppen 7a und 9b – der Anlage 1 (Entgeltordnung) eingruppiert sind (Pflegepersonal), erhalten Entgelt nach der Anlage B. ²Soweit in diesem Tarifvertrag auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
P 5	3
P 6	4
P 7	7
P 8	8
P 9, P 10	9a

<i>P 11</i>	<i>9b</i>
<i>P 12</i>	<i>9c</i>
<i>P 13</i>	<i>10</i>
<i>P 14, P 15</i>	<i>11</i>
<i>P 16</i>	<i>12</i>

(2) Von § 20 abweichende Eingangsstufen, Endstufen oder Stufenlaufzeiten für die Beschäftigten im Pflegedienst ergeben sich aus der Anlage B sowie aus der Anlage 1 (Entgeltordnung).

(3) ¹Beschäftigte nach Absatz 1 Satz 1 (Pflegepersonal) 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 Abs. 2 Satz 1 findet Anwendung.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

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.

Redaktioneller Hinweis: § 17c tritt mit Wirkung zum **1. August 2025** in Kraft:

§ 17c

Eingruppierung und Entgelt der OGS-Leitungen

(1) Beschäftigte, denen vom Arbeitgeber die OGS-Leitung übertragen wurde, werden nach dieser Sonderregelung eingruppiert.

(2) ¹Die Eingruppierung orientiert sich an den Platzzahlen der OGS. ²Die Beschäftigten sind eingruppiert als

Leitung kleine OGS	bis 100 Plätze,
Leitung mittlere OGS	101 bis 200 Plätze,
Leitung große OGS	ab 201 Plätze.

³Grundsätzlich wird für jedes in der OGS angemeldete Kind ein Platz gezählt. ⁴Eine Ausnahme davon bilden „ÜMi-Kinder“ und „Sichere 13“ (Stichwort verlässliche Grundschule); diese Kinder werden zu 50% gezählt. ⁵Stichtag für die Ermittlung der

Platzzahlen ist der 1. November des jeweiligen Schuljahres. ⁶Sollten sich die Platzzahlen am 1. November eines Jahres eingruppierungsrelevant verändert haben, findet eine Eingruppierung zum 1. November des jeweiligen Jahres statt; eine rückwirkende Umgruppierung zum Schuljahresbeginn ist ausgeschlossen.

⁷Die Beschäftigten erhalten ein monatliches Tabellenentgelt von

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Leitung große OGS	3.596,57	3.950,54	4.136,03	4.630,63	4.917,06	5.226,19
Leitung mittlere OGS	3.496,57	3.850,54	4.036,03	4.530,63	4.817,06	5.126,19
Leitung kleine OGS	3.396,57	3.750,54	3.936,03	4.430,63	4.717,06	5.026,19

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 5:

Für die erstmalige Eingruppierung am 1. August 2025 sind die Platzzahlen an diesem Tag maßgeblich; Satz 6 findet Anwendung.

(3) § 17c tritt mit Ablauf des 31. Juli 2027 ohne Nachwirkung außer Kraft.

§ 18

Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird den Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer Eingruppierung entspricht, und haben sie diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.
- (2) Durch besonderen Tarifvertrag kann im Rahmen eines Kataloges, der die hierfür in Frage kommenden Tätigkeiten aufführt, bestimmt werden, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulage bereits erfüllt ist, wenn die vorübergehend übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage andauert 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 Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 21 Absatz 4 Satz 1 und Absatz 4a Satz 1* ergeben hätte. ²Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v.H. des individuellen Tabellenentgelts der/des Beschäftigten.

§ 19

Tabellenentgelt, Pflegezulage, SuE-Zulagen

- (1) ¹Die Beschäftigten erhalten monatlich ein Tabellenentgelt. ²Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie eingruppiert sind, und nach der für sie geltenden Stufe.
- (2) ¹Beschäftigte erhalten Entgelt nach der Anlage A, Beschäftigte im Pflegedienst erhalten Entgelt nach der Anlage B, soweit in einer Sonderregelung keine abweichenden Bestimmungen festgelegt sind.
- (3) ¹Beschäftigte mit einer Eingruppierung als Pflegepersonal (Kr-Gruppen) erhalten eine Pflegezulage in Höhe von monatlich 161,68 Euro. ²Sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Vomhundertsatz. ³§ 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 Geriatriezulage gemäß § 17 Absätze 3.1 bis 3.3 i. V. m. § 14 TV-Ü AWO NRW bleibt unberührt.*

* Redaktioneller Hinweis:

Absatz 3 Satz 1 lautet ab dem **1. August 2025** wie folgt:

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 Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 21 Absatz 4 Satz 1 und Absatz 4a Satz 1 oder § 17a Absatz 3 Sätze 1 und 2 ergeben hätte.

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

Protokollerklärungen zu Absatz 4:

1. *Für die Beurteilung der Frage, ob die Beschäftigten bei Anwendung des Teils B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) i.d.F. vom 18.05.2022 in den Entgeltgruppen S 2 bis S 11a bzw. S 11b bis S 12 sowie S 14 oder S 15 Fallgruppe 6 eingruppiert wären, ist die gesamte nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit maßgeblich; die Grundsätze aus § 12 Absatz 2 TVöD finden für diese Beurteilung entsprechende Anwendung.*
2. *Die Tarifparteien verständigen sich zur vereinfachten Anwendung der Zulagenregelungen auf eine Anwendungstabelle zu § 19 Absatz 4 im Anhang zur Anlage A.*
3. *Für die Berechnung der persönlichen Zulage gemäß § 18 Absatz 3 Satz 1 gilt eine (nur in der niedrigeren Entgeltgruppe zustehende) SuE-Zulage als Teil des Tabellenentgelts der niedrigeren Entgeltgruppe.*

Redaktioneller Hinweis: Ab dem **1. August 2025** lautet § 19 wie folgt:

§ 19
Tabellenentgelt

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

(2) Beschäftigte erhalten Entgelt nach der Anlage A, soweit keine abweichenden Bestimmungen festgelegt sind.

§ 20

Stufen der Entgelttabelle

(1) Die 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 Stufe 2; verfügen sie über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3.

Protokollerklärungen zu Absatz 2:

- 1. Ein Berufspraktikum nach dem TV-Prakt AWO NRW oder nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Praktikantenverhältnisse zwischen dem AWO Bundesverband e.V. und ver.di/ötv vom 29. Mai 1998 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.*
- 2. Die einschlägige Berufserfahrung muss unter vergleichbaren Strukturen und Arbeitsanforderungen erworben und durch Zeugnisse oder vergleichbare Nachweise dargelegt werden. Wird das Zeugnis oder der anderweitige Nachweis innerhalb von sechs Monaten nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses vorgelegt, erfolgt die Berücksichtigung der Berufserfahrung rückwirkend auf den Beschäftigungsbeginn. Bei späterer Vorlage erfolgt die Berücksichtigung ab dem Beginn des auf die Vorlage folgenden Kalendermonats; dies gilt nicht, wenn die Beschäftigten aus einem nicht von ihnen zu vertretenden Grund einen Nachweis der Berufserfahrung nicht oder nicht früher vorlegen konnten.*

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

Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,

Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,

Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,

Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4,

Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

²[unbesetzt]* 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 01. Januar 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 Gewinnung oder Bindung von Beschäftigten erforderlich ist, können Stufen vorweg gewährt werden. ²Nach Ablauf der für das Erreichen der vorweg gewährten Stufe erforderlichen Zeit beginnt die Zeitberechnung für den nächsten Stufenaufstieg.

Redaktioneller Hinweis: Ab dem **1. August 2025** lautet § 20 wie folgt:

§ 20

Stufen der Entgelttabelle

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

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

- (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 Stufe 2; verfügen sie über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3.

Protokollerklärungen zu Absatz 2:

1. Ein Berufspraktikum nach dem TV-Prakt AWO NRW oder nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Praktikantenverhältnisse zwischen dem AWO Bundesverband e.V. und ver.di/ötv vom 29. Mai 1998 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.
2. Die einschlägige Berufserfahrung muss unter vergleichbaren Strukturen und Arbeitsanforderungen erworben und durch Zeugnisse oder vergleichbare Nachweise dargelegt werden. Wird das Zeugnis oder der anderweitige Nachweis innerhalb von sechs Monaten nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses vorgelegt, erfolgt die Berücksichtigung der Berufserfahrung rückwirkend auf den Beschäftigungsbeginn. Bei späterer Vorlage erfolgt die Berücksichtigung ab dem Beginn des auf die Vorlage folgenden Kalendermonats; dies gilt nicht, wenn die Beschäftigten aus einem nicht von ihnen zu vertretenden Grund einen Nachweis der Berufserfahrung nicht oder nicht früher vorlegen konnten.
- (3) ¹Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 21 Absatz 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,

Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,

Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,

Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4,

Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

²Abweichungen von Satz 1 sind in der Anlage 1 (Entgeltordnung) oder in den Entgelttabellen geregelt.

(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 Gewinnung oder Bindung von Beschäftigten erforderlich ist, können Stufen 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 bzw. 6 jeweils verkürzt werden. ²Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 5 bzw. 6 jeweils verlängert werden. ³Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. ⁴Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. ⁵Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat benannt; sie müssen dem Betrieb angehören. ⁶Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

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

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 6:

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

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

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

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 aus den Entgeltgruppen 2 bis 14 werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2. ²Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ³Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. ^{3a}Werden Beschäftigte nach einer vorherigen Höhergruppierung in die gleiche Entgeltgruppe wie oder eine niedrigere Entgeltgruppe als unmittelbar vor der Höhergruppierung herabgruppiert, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe und der in dieser Stufe bereits zurückgelegten Stufenlaufzeit, die die Beschäftigten unmittelbar vor der Höhergruppierung erreicht hatten. ⁴Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1, Satz 3 oder Satz 3a festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.“

Protokollerklärung zu Absatz 4:

¹Ein am 31. Dezember 2024 gemäß § 21 Absatz 4 in der Fassung bis zum 31. Dezember 2024 zustehender Garantiebetrug wird als Besitzstand weitergezahlt; § 28 Absatz 2 findet Anwendung. ²Der Besitzstand nimmt an allgemeinen Entgeltanpassungen teil. ³Er wird bei Stufenaufstiegen und Höhergruppierungen um die sich ergebende Erhöhung des Tabellenentgeltes reduziert, maximal bis zur Höhe des Besitzstandes.

(4a) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus der Entgeltgruppe 1 werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. ²Wird die/der Beschäftigte nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischenliegende Entgeltgruppe nach Satz 1 zu berechnen. ³Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ⁴Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

Protokollerklärungen zu Absatz 4 und 4a:

1. ¹Ist Beschäftigten nach § 18 Absatz 1 vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden, und wird ihnen im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen, werden sie hinsichtlich der Stufenzuordnung so gestellt, als sei die Höhergruppierung ab dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit erfolgt. ²Unterschreitet bei Höhergruppierungen nach Satz 1 das Tabellenentgelt nach § 21 Absatz 4 Satz 4 oder Absatz 4a Satz 4 die Summe aus dem Tabellenentgelt und dem Zulagenbetrag nach § 18 Absatz 3, die die/der Beschäftigte am Tag vor der Höhergruppierung erhalten hat, erhält die/der Beschäftigte dieses Entgelt so lange, bis das Tabellenentgelt nach § 21 Absatz 4 Satz 4 oder Absatz 4a Satz 4 dieses Entgelt erreicht oder übersteigt.
2. Bei Eingruppierung in eine Entgeltgruppe, die einer anderen als der bisherigen Entgelttabelle zugeordnet ist (Tabellenwechsel), werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der bisherigen Entgeltgruppe erreicht haben.

§ 22

Jahressonderzahlung

(1) ¹Beschäftigte, die am 01. Dezember in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und mindestens seit dem 01. August beschäftigt sind, 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 0,60 Euro gezahlt wird. Ein Anspruch auf Jahressonderzahlung besteht in diesem Fall nicht.

(2) ¹Die Jahressonderzahlung beträgt

in den Entgeltgruppen 1 bis 8 90 v.H.,

in den Entgeltgruppen 9* bis 12 80 v.H.,

in den Entgeltgruppen 13 bis 15 60 v.H.

des den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich jeweils gezahlten monatlichen Entgelts gemäß § 23; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit

²Unberücksichtigt bleiben darüber hinaus die Zuschläge gemäß § 14a und die Zulage gemäß § 16 Absatz 6a TV-Ü AWO NRW.**

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfanges. Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. Besteht während

* Redaktioneller Hinweis:

Ab dem **1. August 2025**: „in den Entgeltgruppen 9a bis 12“

** Redaktioneller Hinweis:

Satz 2 lautet ab dem **1. August 2025** wie folgt:

²Unberücksichtigt bleiben darüber hinaus die Zuschläge gemäß § 14a.

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 Krankheitsfall oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubes gegen den Arbeitgeber haben.

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

a) [unbesetzt],

b) Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz,

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

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

(4) ¹Die Sonderzahlung wird mit dem für im November zustehenden Entgelt ausgezahlt.

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

§ 23

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

(1) ¹In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 12 Absatz 3 Satz 1, § 30, § 31 und § 32 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. 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, Jubiläumszuwendung und Sterbegeld.

Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

- 1. Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zu Grunde zu legen. Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zu Grunde gelegt.*
- 2. Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und Satz 2 zu ermitteln.*
- 3. Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.*
- 4. 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 vor dem 1. Juni 2024 zustehende Entgeltbestandteile 11,5 %.

- (2) Entsprechendes gilt bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.*

§ 24

Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss und Nachweispflichten im Krankheitsfall

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

Protokollerklärung zu Absatz 1:

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

- (2) ¹Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch das Verschulden eines Dritten verursacht, haben die Beschäftigten dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. ²Es gelten die Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes, insbesondere der §§ 6 und 7 Entgeltfortzahlungsgesetz.
- (3) ¹Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit sind die Beschäftigten verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. ²Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, haben die Beschäftigten eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag dem Arbeitgeber vorzulegen. ³Der Arbeitgeber ist berechtigt, in begründeten Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. ⁴Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, sind die Beschäftigten verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung unverzüglich vorzulegen.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3:

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

- (4) ¹Mit Beginn der 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit wird ein Zuschuss zu den Barleistungen der gesetzlichen Krankenversicherung

nach einer Beschäftigungszeit

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

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

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

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

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

²Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Krankengeldzuschusses ist das von der gesetzlichen Krankenkasse festgesetzte kalendertägliche Bruttokrankengeld, vermindert um 50 v.H. der auf das Krankengeld entfallenden Beitragsanteile des Arbeitnehmers, die an den Rentenversicherungsträger, den Pflegeversicherungsträger sowie an die 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 hätten die Beschäftigten die längere Beschäftigungszeit bereits zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet.
- (6) Haben die Beschäftigten nicht sechs Monate wieder gearbeitet, und werden sie aufgrund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig, wird die Entgeltfortzahlung bzw. der Krankengeldzuschuss insgesamt nur für die nach Absatz 4 maßgebende Zeit gezahlt.
- (7) 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 Erholungsurlaubes 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

Jubiläumswendigung

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

²Die Höhe beträgt nach einer Tätigkeit

von 25 Jahren 300,00 Euro,

von 35 Jahren 400,00 Euro,

von 45 Jahren 500,00 Euro.

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 Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen. ⁴Waren die Beschäftigten teilzeitbeschäftigt, richtet sich die Höhe des Sterbegeldes nach § 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 bzw. kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.*
- 2. Soweit Arbeitgeber die Bezüge am 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat zahlen, können sie jeweils im Dezember eines Kalenderjahres den Zahltag vom 15. auf den letzten Tag des Monats gemäß Absatz 1 Satz 1 verschieben.*

- (2) 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.
- (3) ¹Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. ²Besteht nur für einen Teil eines Kalendertages Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgeltes sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. ³Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 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 (z.B. Zeitzuschläge) pauschaliert werden. ²Durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag kann zum Zwecke der Ersparnis von Beiträgen zur Sozialversicherung oder um die Überschreitung der Versicherungspflichtgrenze in der Sozialversicherung zu vermeiden, gemäß § 4 Absatz 3 des Tarifvertragsgesetzes vereinbart werden, in welcher Höhe der Anspruch der Beschäftigten auf Vergütungsspitzenbeträge erlischt.
- (7) Mit dem Entgelt ist die regelmäßige Arbeitszeit, auch wenn sie nach § 12 verlängert ist, abgegolten.

§ 29

Betriebliche Altersversorgung

- (1) Für die Beschäftigten, die in der Kommunalen Zusatzversorgungskasse Westfalen – Lippe (ZKW), der Rheinischen Zusatzversorgungskasse (RZVK) und der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) versichert sind, gelten der Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal – (ATV-K) bzw. Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) in der jeweils gültigen Fassung.
- (2) Bei Arbeitgebern, bei denen die Altersversorgung gemäß Absatz 1 durchgeführt wird, sind auch alle Neueinstellungen, die die Voraussetzungen aus den Tarifverträgen erfüllen, in diesen Zusatzversorgungseinrichtungen anzumelden.
- (3.1) Für Beschäftigte, die in der Gruppenversicherung des Versorgungsverbandes bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBL-U) versichert sind, gilt die Satzung in der jeweils gültigen Fassung.
- (3.2) ¹Für Altbeschäftigte werden Satzungsänderungen, die die Höhe des Beitrages und die Verteilung der Beitragsanteile zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in verändern, nur wirksam, wenn sie durch die Tarifvertragsparteien geprüft und ausdrücklich genehmigt wurden. ²Entsprechendes gilt für Satzungsänderungen, die die Leistungen mehr als nur geringfügig ändern.

Protokollerklärungen zu § 29 Absatz 3.2:

- 1. Die Tarifvertragsparteien sind darüber einig, dass bei Leistungen, die auf Grund von Satzungsänderungen nicht mehr von der VBL-U erbracht werden, die Grundsätze der Mittelaufbringung unverändert bleiben.*
- 2. Für erstmals ab dem 01. Januar 2008 abgeschlossene Versicherungsverträge gilt auch für Altbeschäftigte Absatz 3.5.*

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

Erreichen des in § 35 genannten Lebensjahres eine Versicherungszeit von 60 Kalendermonaten erreichen können.

Protokollerklärung zu § 29 Absatz 3.3:

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

- (3.4) 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. ² [unbesetzt].
³Geringfügig Beschäftigte gemäß § 8 Absatz 1 Nummer 2, Absatz 2 und Absatz 3 SGB IV haben keinen Anspruch nach diesem Tarifvertrag.

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

in den Entgeltgruppen 1 bis 4 von 200 %,

in den Entgeltgruppen 5 bis 15 von 100 %

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

Protokollerklärung zu § 29 Absatz 3.5:

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

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

- (3.7) 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.

(3.8) 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 Arbeitsvertrages oder später erklärt werden. ³Ein Rechtsanspruch der Beschäftigten auf die Erklärung besteht nur im Rahmen der gesetzlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers.

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

Protokollerklärung zu § 29 Absatz 3.9:

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

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

Protokollerklärung zu § 29:

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

§ 30

Erholungsurlaub

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

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

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

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

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

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

- a) Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person der Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres genommen werden. Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen genommen worden ist, verfällt. Im Falle der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gilt dies nur für den Urlaubsanspruch, der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgeht. Für den gesetzlichen Mindesturlaub gilt das Bundesurlaubsgesetz.
- b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhalten die Beschäftigten als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 2; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.
- c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubes einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubes für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 28 Absatz 1 genannten Zeitpunkt gezahlt.

(4) ¹Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. ²Der Urlaubsanspruch ist nicht mehr erfüllbar und daher nicht abzugelten, wenn die beim Ausscheiden bzw. beim Eintritt des Ruhens arbeitsunfähigen Beschäftigten die Arbeitsfähigkeit bis zum Ablauf der in Absatz 3 genannten Fristen nicht wieder erlangen.

- (5) 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, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 13 Absatz 1 Sätze 1 bis 3 oder ständig Schichtarbeit nach § 13 Absatz 1 Satz 4 leisten und denen die Zulage nach § 14 Absatz 4 oder Absatz 5 zusteht, erhalten
- a) bei Wechselschichtarbeit für je drei zusammenhängende Monate und
- b) bei Schichtarbeit
- einen Arbeitstag Zusatzurlaub im Kalenderjahr.
- ²Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit und nicht ständiger Schichtarbeit soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- (2) Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 30 Absatz 2 Sätze 3 und 4 zu ermitteln.
- (3) ¹Beschäftigte, die in der Zeit zwischen 21.00 Uhr und 06.00 Uhr Nachtarbeit leisten, erhalten pro 130 geleistete Nachtarbeitsstunden einen Arbeitstag Zusatzurlaub im Kalenderjahr.

²Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.

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

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

⁵§ 30 Absatz 2 Unterabsatz 3 gilt entsprechend.

Protokollerklärungen zu den Absätzen 1, 2 und 3:

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

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

(4) ¹Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 208 SGB IX wird nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt.

²Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten.

§ 32

Arbeitsbefreiung

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

- | | |
|---|---------------------------------------|
| a) Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes | 1 Arbeitstag |
| b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils | 2 Arbeitstage |
| c) Umzug aus unternehmerischem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort | 1 Arbeitstag |
| d) 25- , 35- und 45-jähriges Arbeitsjubiläum | 1 Arbeitstag |
| e) schwere Erkrankung | |
| aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt | 1 Arbeitstag im Kalenderjahr |
| bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch auf Krankengeld nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr, |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn der | bis zu 4 Arbeitstage im Jahr. |

Beschäftigte deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss

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

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

(2) 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 fortgezählten 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 bzw. Nachholung der ausfallenden Arbeitszeit kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen Belange es gestatten.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

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

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

§ 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 Arbeitsvertrages 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, kann den Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. ²Den Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 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 Arbeitsvertrages sind zulässig:

- a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
- b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

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

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

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

(3) ¹Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann den Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. ²Den Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 21 Absatz 4 Sätze 1 und 2 ergebenden Entgelt, zuzüglich eines Zuschlages von 75 v.H. des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 17. ³Nach Fristablauf erhalten die Beschäftigten eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

§ 35

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf
- a) mit Ablauf des Monats, in dem die Beschäftigten das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet haben,
 - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) ¹Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die Beschäftigten voll oder teilweise erwerbsgemindert sind. ²Die Beschäftigten haben den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes. ⁵Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁶In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die Beschäftigten nach ihrem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnten, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die Beschäftigten innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides ihre Weiterbeschäftigung schriftlich beantragen.
- (4) ¹Verzögern die Beschäftigten schuldhaft den Rentenantrag oder beziehen sie Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI, oder sind sie nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 8 Absatz 1 bestimmten Ärztin/Arztes. 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.

³Bei 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 ununterbrochen 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 bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

§ 37

Zeugnis

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

§ 38

Reisekosten

- (1) ¹Vorbehaltlich einer mitbestimmten betrieblichen Regelung richtet sich die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen nach den für die Bediensteten des Landes Nordrhein-Westfalen jeweils geltenden Vorschriften. ²Abweichend hiervon kann der Arbeitgeber mit den Beschäftigten die Reisekostenerstattung im Rahmen der steuerrechtlichen Möglichkeiten vereinbaren.
- (2) Der Arbeits- und Einsatzbereich, innerhalb welchem Reisekosten nicht gewährt werden, ist durch Dienstanweisung besonders festzulegen.

§ 39

Altersteilzeit

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

§ 40

Schutzkleidung

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

§ 42

Inkrafttreten

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Die Gewerkschaft ver.di ist berechtigt, für das Jahr 2025 Forderungen zu einem neuen TV ver.di-Tage zu erheben. Die Forderungen unterliegen nicht der Friedenspflicht.

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

Redaktioneller Hinweis: Ab dem **1. August 2025** lautet § 42 wie folgt:

§ 42

Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2008 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, frühestens zum 31. Dezember 2025 schriftlich gekündigt werden.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Die Gewerkschaft ver.di ist berechtigt, für das Jahr 2025 Forderungen zu einem neuen TV ver.di-Tage zu erheben. Die Forderungen unterliegen nicht der Friedenspflicht.

- (3) ¹Abweichend von Absatz 2 können schriftlich gekündigt werden
- a. die Anlagen A, B und C (Entgelttabellen) mit einer Frist von 3 Wochen zum Monatsschluss, frühestens zum 31. Dezember 2025;
 - b. § 22 (Jahressonderzahlung) mit einer Frist von 3 Wochen zum Monatsschluss;
 - c. § 14a (Kommen aus dem Frei) zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens zum 31. Dezember 2026; er wirkt nicht nach;
 - d. die Protokollerklärung Nr. 3 Buchstabe a) Doppelbuchstabe cc) der Anlage 1 (Entgeltordnung) Teil B. Abschnitt I. Beschäftigte in Gesundheitsberufen (Praxisanleiterzulage) mit einer Frist von 3 Wochen, frühestens zum 31. Dezember 2027;

e. die Anlage 1 (Entgeltordnung) mit einer Frist von 6 Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, jedoch nur insgesamt, frühestens zum 31. Dezember 2029.

² § 17c ist befristet bis zum 31. Juli 2027; er wirkt nicht nach.

³In Anlage 1 (Entgeltordnung) Teil B Abschnitt II. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst ist die Entgeltgruppe S 6 und die dazu gehörende Protokollerklärung Nr. 17 befristet bis zum 31. Dezember 2027; sie wirken nicht nach.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Buchstabe e.:

Auf Antrag einer Tarifvertragspartei sollen jederzeit einvernehmlich Verhandlungen über eine Ergänzung der Anlage 1 (Entgeltordnung) aufgenommen werden, insbesondere bei Änderungen der Entgeltordnung zum TVöD (VKA); erstmals aber im I. Quartal 2026.

Ort, Datum
Unterschriften

Anlage A
zu § 19 Absatz 2 TV AWO NRW (01.06.2024)

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

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

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

Anlage A zum TV AWO NRW
ab 1. August 2025

Entgelt- gruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.441,47	6.022,64	6.239,04	7.011,85	7.599,23	7.985,61
14	4.940,70	5.466,20	5.775,35	6.239,04	6.950,03	7.336,46
13	4.565,11	5.048,88	5.311,63	5.821,71	6.532,71	6.826,38
12	4.106,02	4.538,83	5.157,08	5.698,06	6.393,61	6.702,73
11	3.966,91	4.384,24	4.693,39	5.157,08	5.829,47	6.138,56
10	3.827,80	4.229,68	4.538,83	4.847,94	5.435,29	5.574,39
9c	3.606,82	3.984,20	4.302,47	4.649,95	5.103,19	5.332,78
9b	3.396,57	3.750,54	3.936,03	4.430,63	4.817,06	5.126,19
9a	3.396,57	3.750,54	3.936,03	4.430,63	4.545,83	4.817,06
8	3.187,91	3.518,70	3.673,25	3.812,38	3.966,91	4.064,29
7a	2.993,17	3.322,50	3.512,58	3.810,43	3.964,92	4.124,03
7	2.993,17	3.302,29	3.503,25	3.657,80	3.773,70	3.881,90
6	2.937,75	3.240,47	3.395,03	3.541,87	3.642,33	3.742,81
5	2.822,61	3.109,10	3.255,93	3.402,74	3.510,95	3.588,23
4	2.692,29	2.962,26	3.147,76	3.255,93	3.364,14	3.427,48
3	2.653,15	2.916,58	2.993,17	3.116,83	3.209,55	3.294,59
2	2.472,18	2.704,40	2.780,19	2.855,93	3.024,08	3.201,86
1	—	2.238,04	2.272,52	2.315,61	2.355,83	2.459,23

Anlage B
zu § 19 Absatz 2 TV AWO NRW (01.01.2025)

Kr-Tabelle für den Pflegedienst							
ab 1. Januar 2025 – monatlich in Euro (39 Stunden)							
Entgelt- gruppe Kr	Zuordnungen Vergütungsgruppen zu Kr/Kr-Verläufe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
12a	XII mit Aufstieg nach XIII	—	—	5.160,97	5.702,30 nach 2 J. St. 3	6.333,35 nach 3 J. St. 4	6.611,70
11b	XI mit Aufstieg nach XII	—	—	—	5.427,61	5.886,67	6.061,98
11a	X mit Aufstieg nach XI	—	—	4.927,11	5.301,43 nach 2 J. St. 3	5.809,95	—
10a	IX mit Aufstieg nach X	—	—	4.810,19	5.175,19 nach 2 J. St. 3	5.438,75 nach 3 J. St. 4	—
9d	VIII mit Aufstieg nach IX	—	—	4.576,33	4.922,78	5.135,60 nach 2 J. St. 4	—
9c	VII mit Aufstieg nach VIII	—	—	4.342,46	4.670,37	4.888,13	—
9b	VI mit Aufstieg nach VII VII ohne Aufstieg	—	—	4.108,60	4.455,08	4.622,10	—
9a	VI ohne Aufstieg	—	—	3.984,88	4.108,60	4.343,70	—
8a	Va mit Aufstieg nach VI V mit Aufstieg nach Va + VI V mit Aufstieg nach VI	—	3.512,58	3.673,44	3.879,71	4.065,32	4.304,77
7a	V mit Aufstieg nach Va IV mit Aufstieg nach V + Va IV mit Aufstieg nach V	—	3.322,50	3.512,58	3.810,43	3.964,92	4.124,03
4a	II mit Aufstieg nach III + IV III mit Aufstieg nach IV	2.768,06	2.962,26	3.147,76	3.541,87	3.642,33	3.819,61
3a	I mit Aufstieg nach II	2.653,15	2.916,58	2.993,17	3.116,83	3.209,55	3.427,48

Anlage B zum TV AWO NRW
ab 1. August 2025

P-Tabelle						
Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	—	—	5.160,97	5.702,30 nach 2 J. St. 3	6.333,35 nach 3 J. St. 4	6.611,70
P 15	—	—	—	5.427,61	5.886,67	6.061,98
P 14	—	—	4.927,11	5.301,43 nach 2 J. St. 3	5.809,95	—
P 13	—	—	4.810,19	5.175,19 nach 2 J. St. 3	5.438,75 nach 3 J. St. 4	—
P 12	—	—	4.576,33	4.922,78	5.135,60 nach 2 J. St. 4	—
P 11	—	—	4.342,46	4.670,37	4.888,13	—
P 10	—	—	4.108,60	4.455,08	4.622,10	—
P 9	—	—	3.984,88	4.108,60	4.343,70	—
P 8	—	3.512,58	3.673,44	3.879,71	4.065,32	4.304,77
P 7	—	3.322,50	3.512,58	3.810,43	3.964,92	4.124,03 —
P 6	2.868,06	3.062,26 nach 6 M. St. 1	3.247,76	3.641,87	3.742,33	3.919,61
P 5	2.653,15	2.916,58 nach 6 M. St. 1	2.993,17	3.116,83	3.209,55	3.427,48

Anlage C zum TV AWO NRW
ab 1. August 2025

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.163,43	4.459,26	4.869,84	5.316,85	5.973,49	6.313,68
S 17	3.940,89	4.296,19	4.664,55	4.962,57	5.540,04	5.755,73
S 16	3.907,23	4.259,62	4.568,90	4.906,29	5.415,82	5.612,25
S 15	3.591,60	3.910,23	4.134,08	4.560,25	5.000,30	5.275,80
S 14	3.576,75	3.894,08	4.130,44	4.554,42	4.926,96	5.210,90
S 13	3.540,73	3.855,36	4.105,94	4.515,23	4.887,76	5.143,57
S 12	3.536,78	3.851,13	4.095,87	4.510,79	4.888,96	5.136,33
S 11b	3.516,96	3.829,86	4.011,77	4.488,60	4.861,12	5.131,01
S 11a	3.490,54	3.801,50	3.982,82	4.458,97	4.831,49	4.915,90
S 9	3.380,90	3.671,40	3.870,45	4.110,06	4.350,48	4.522,85
S 8b	3.261,30	3.550,74	3.749,77	3.988,72	4.228,43	4.399,55
S 8a	3.234,29	3.521,74	3.706,28	3.876,74	4.054,49	4.202,33
S 8a (OGS)	3.162,19	3.432,81	3.617,35	3.792,44	3.937,74	4.087,44
S 7	3.052,09	3.320,36	3.499,30	3.673,59	3.798,53	3.956,25
S 6	3.012,09	3.301,48	3.480,41	3.654,71	3.793,11	3.941,59
S 4	2.930,29	3.184,96	3.348,49	3.487,76	3.601,17	3.723,08
S 3	2.863,52	3.113,31	3.273,87	3.428,49	3.523,86	3.606,59
S 2	2.570,96	2.758,00	2.838,77	2.922,54	3.066,52	3.216,30

Anlage C zum TV AWO NRW
ab 1. August 2027

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.261,69	4.496,77	4.958,06	5.396,74	6.045,50	6.401,24
S 17	3.997,43	4.329,45	4.727,41	5.019,88	5.592,42	5.846,40
S 16	3.946,95	4.274,59	4.583,93	4.935,46	5.415,82	5.631,18
S 15	3.689,11	3.990,07	4.233,10	4.625,06	5.091,92	5.350,61
S 14	3.666,84	3.965,85	4.227,64	4.616,31	4.981,91	5.253,26
S 13	3.612,81	3.907,77	4.190,89	4.557,53	4.923,11	5.152,26
S 12	3.606,88	3.901,42	4.175,79	4.550,87	4.924,91	5.141,40
S 11b	3.577,16	3.869,52	4.049,64	4.517,58	4.883,15	5.133,42
S 11a	3.537,52	3.826,98	4.006,21	4.473,14	4.838,71	4.965,32
S 9	3.400,37	3.671,40	3.892,02	4.181,87	4.465,24	4.675,10
S 8b	3.298,00	3.566,76	3.788,03	4.076,89	4.359,19	4.567,18
S 8a	3.257,48	3.523,26	3.722,80	3.908,92	4.098,28	4.271,35
S 8a (OGS)	3.209,41	3.463,98	3.663,51	3.852,72	4.020,45	4.194,76
S 7	3.109,26	3.360,30	3.551,43	3.739,45	3.876,63	4.062,97
S 6	3.049,26	3.331,99	3.523,10	3.711,13	3.868,50	4.040,98
S 4	2.984,13	3.222,89	3.394,77	3.530,27	3.646,28	3.790,51
S 3	2.883,98	3.115,41	3.282,84	3.441,37	3.530,32	3.615,77
S 2	2.620,35	2.784,80	2.868,06	2.955,84	3.087,74	3.223,52

Anlage C zum TV AWO NRW
ab 1. August 2028

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.409,08	4.553,04	5.090,40	5.516,57	6.153,52	6.532,58
S 17	4.082,25	4.379,33	4.821,70	5.105,85	5.670,98	5.982,41
S 16	4.006,52	4.297,05	4.606,48	4.979,22	5.415,82	5.659,58
S 15	3.835,38	4.109,84	4.381,64	4.722,28	5.229,35	5.462,82
S 14	3.801,98	4.073,50	4.373,45	4.709,15	5.064,34	5.316,79
S 13	3.720,93	3.986,39	4.318,32	4.620,98	4.976,14	5.165,30
S 12	3.712,04	3.976,86	4.295,67	4.610,99	4.978,83	5.149,00
S 11b	3.667,45	3.929,01	4.106,45	4.561,06	4.916,20	5.137,03
S 11a	3.608,00	3.865,20	4.041,30	4.494,39	4.849,53	5.039,45
S 9	3.429,57	3.671,40	3.924,37	4.289,59	4.637,37	4.903,48
S 8b	3.353,04	3.590,79	3.845,42	4.209,14	4.555,33	4.818,63
S 8a	3.292,26	3.525,54	3.747,57	3.957,19	4.163,97	4.374,88
S 8a (OGS)	3.280,24	3.510,73	3.732,75	3.943,15	4.144,51	4.355,73
S 7	3.195,01	3.420,22	3.629,63	3.838,24	3.993,78	4.223,05
S 6	3.105,02	3.377,75	3.587,14	3.795,76	3.981,59	4.190,07
S 4	3.064,89	3.279,79	3.464,19	3.594,04	3.713,95	3.891,65
S 3	2.914,66	3.118,57	3.296,30	3.460,68	3.540,00	3.629,54
S 2	2.694,44	2.825,00	2.912,00	3.005,80	3.119,57	3.234,35

Anlage C zum TV AWO NRW
ab 1. August 2029

Entgelt- gruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.458,21	4.571,79	5.134,50	5.556,52	6.189,52	6.576,36
S 17	4.110,51	4.395,97	4.853,13	5.134,50	5.697,18	6.027,74
S 16	4.026,39	4.304,53	4.613,99	4.993,80	5.415,82	5.669,04
S 15	3.884,13	4.149,75	4.431,14	4.754,68	5.275,16	5.500,23
S 14	3.847,02	4.109,39	4.422,04	4.740,09	5.091,81	5.337,98
S 13	3.756,97	4.012,59	4.360,79	4.642,13	4.993,81	5.169,64
S 12	3.747,08	4.002,00	4.335,63	4.631,03	4.996,81	5.151,54
S 11b	3.697,56	3.948,84	4.125,38	4.575,54	4.927,21	5.138,24
S 11a	3.631,48	3.877,94	4.052,99	4.501,48	4.853,15	5.064,16
S 9	3.439,31	3.671,40	3.935,16	4.325,49	4.694,76	4.979,60
S 8b	3.371,40	3.598,80	3.864,55	4.253,23	4.620,71	4.902,44
S 8a (auch OGS)	3.303,86	3.526,30	3.755,84	3.973,28	4.185,86	4.409,39
S 7	3.223,60	3.440,18	3.655,69	3.871,17	4.032,83	4.276,41
S 6	3.123,61	3.393,00	3.608,49	3.823,97	4.019,29	4.239,77
S 4	3.091,81	3.298,75	3.487,33	3.615,29	3.736,50	3.925,37
S 3	2.924,90	3.119,61	3.300,78	3.467,13	3.543,24	3.634,13
S 2	2.719,13	2.838,40	2.926,64	3.022,44	3.130,18	3.237,96

Redaktioneller Hinweis: Die Anlage 1 (Entgeltordnung) tritt zum **1. August 2025** in Kraft

Anlage 1 (Entgeltordnung)

Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen

Vorbemerkungen:

1. Vorrang spezieller Tätigkeitsmerkmale

¹Für Beschäftigte, deren Tätigkeit in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale (Teil A Abschnitt I.) weder in der Entgeltgruppe, in der sie aufgeführt sind, noch in einer höheren Entgeltgruppe.

²Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 2 bis 12 für Beschäftigte in Geschäftsstellen und Verwaltung (Teil A Abschnitt I.) gelten, sofern die auszuübende Tätigkeit einen unmittelbaren Bezug zu den eigentlichen Aufgaben der betreffenden Geschäftsstellen und Verwaltungen haben.

³Für Beschäftigte mit körperlich und/oder handwerklich geprägten Tätigkeiten, deren Tätigkeit nicht in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte mit körperlich und/oder handwerklich geprägten Tätigkeiten (Teil A Abschnitt III. Nummer 1.); die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte in Geschäftsstellen und Verwaltung gelten nicht.

⁴Für Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie für sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppen 13 bis 15, es sei denn, dass ihre Tätigkeit in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal aufgeführt ist.

Protokollerklärung zu Nr. 1 Satz 2:

Die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte in Geschäftsstellen und Verwaltung besitzen eine Auffangfunktion.

2. Tätigkeitsmerkmale mit Anforderungen in der Person

¹Ist in einem Tätigkeitsmerkmal eine Vorbildung oder Ausbildung als Anforderung bestimmt, sind Beschäftigte, die die geforderte Vorbildung oder Ausbildung nicht besitzen,

- wenn nicht auch „sonstige Beschäftigte“ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst werden oder
- wenn auch „sonstige Beschäftigte“ von diesem Tätigkeitsmerkmal erfasst werden, diese

Beschäftigten jedoch nicht die Voraussetzungen des „sonstigen Beschäftigten“ erfüllen, bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen dieses Tätigkeitsmerkmals in der nächst niedrigeren Entgeltgruppe eingruppiert. ²Satz 1 gilt entsprechend für Tätigkeitsmerkmale, die bei Erfüllung qualifizierter Anforderungen eine höhere Eingruppierung vorsehen. ³Satz 1 gilt nicht, wenn die Entgeltordnung für diesen Fall ein Tätigkeitsmerkmal (z.B. „in der Tätigkeit von ...“) enthält.

3. Wissenschaftliche Hochschulbildung

¹Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium an einer staatlichen Hochschule im Sinne des § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) oder einer nach § 70 HRG staatlich anerkannten Hochschule

a) mit einer nicht an einer Fachhochschule abgelegten ersten Staatsprüfung, Magisterprüfung oder Diplomprüfung oder

b) mit einer Masterprüfung

beendet worden ist. ²Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung, einer Masterprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. ³Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung im Sinne des Satzes 1 Buchstabe a) setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, 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 einer Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorschreibt. ⁴Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind. ⁵Der Masterstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrates akkreditiert sein. ⁶Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

Protokollerklärung zu Satz 5:

Das Akkreditierungserfordernis ist bis zum 31. Dezember 2024 ausgesetzt.

4. Hochschulbildung

¹Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer staatlichen Hochschule im Sinne des § 1 HRG oder einer nach § 70 HRG staatlich anerkannten Hochschule 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 Akkreditierungsrates akkreditiert sein. ⁴Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. ⁵Nummer 3 Satz 6 gilt entsprechend.

Protokollerklärung zu Satz 3 und 4:

Das Akkreditierungserfordernis ist bis zum 31. Dezember 2024 ausgesetzt.

5. Anerkannte Ausbildungsberufe

¹Anerkannte Ausbildungsberufe sind nur solche, die auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung geregelt sind. ²In Tätigkeitsmerkmalen genannte Ausbildungsberufe umfassen auch die entsprechenden früheren Ausbildungsberufe vor Inkrafttreten der Anlage 1 (Entgeltordnung).

6. Übergangsregelung zu den in der DDR erworbenen Abschlüssen

(1) ¹Aufgrund des Artikels 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbs den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich. ²Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung.

(2) ¹Facharbeiter*innen mit einem im Beitrittsgebiet erworbenen Facharbeiterzeugnis, das nach Artikel 37 des Einigungsvertrages und der Vorschriften hierzu dem Prüfungszeugnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren bzw. mit einer kürzeren Ausbildungsdauer gleichgestellt ist, werden bei entsprechender Tätigkeit wie Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem solchen Ausbildungsberuf eingruppiert.

7. - unbesetzt -

8. Geltungsausschluss für Lehrkräfte

¹Die Entgeltordnung gilt nicht für Beschäftigte, die als Lehrkräfte mit zweitem Staatsexamen und entsprechender Tätigkeit beschäftigt sind. ²Satz 1 gilt nicht für Lehrkräfte und Leitungen an Pflegeschulen gemäß Teil B. Abschnitt I. Nr. 4.

9. Unterstellungsverhältnisse

¹Bei der Zahl der unterstellten oder in der Regel unterstellten bzw. beaufsichtigten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen zählen Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit einer/eines Vollzeitbeschäftigten. ²Für die Eingruppierung ist es unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind.

10. Ständige Vertreter*innen

Ständige Vertreter*innen sind nicht Vertreter*innen in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.

Teil A
Allgemeiner Teil

Abschnitt I. Beschäftigte in Geschäftsstellen und Verwaltung¹

Vorbemerkung zu Abschnitt I.:

Soweit in einer der nachfolgenden Entgeltgruppen dieses Abschnitts I. ein unbestimmter Rechtsbegriff nicht ausdrücklich definiert ist, gelten die Definitionen der vorherigen Entgeltgruppen dieses Abschnitts I. entsprechend.

Entgeltgruppe 2

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die keine besonderen Kenntnisse erfordern.

Entgeltgruppe 3

1. Beschäftigte mit Tätigkeiten, die einfache Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern.

(¹Einfache Kenntnisse und Fertigkeiten sind solche, wie sie in der Regel durch eine gründliche Einarbeitung erworben werden. ²Die Kenntnisse und Fertigkeiten können auch außerhalb der AWO erworben worden sein.)

2. Zusätzliche Betreuungskräfte nach §§ 43b, 53b SGB XI mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe 4

- unbesetzt -

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die Fachkenntnisse erfordern.

(¹Fachkenntnisse sind nähere Kenntnisse, z. B. über Vorschriften, Arbeitsorganisation usw., wie sie durch tätigkeitsbezogene Qualifizierungsmaßnahmen oder entsprechende berufliche Erfahrung erlangt werden können. ²Die näheren Kenntnisse können auch außerhalb der AWO erworben worden sein.)

¹ Die Tätigkeitsmerkmale dieses Abschnitts haben eine Auffangfunktion gemäß Protokollerklärung zu Vorbemerkung Nr. 1 Satz 2.

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche oder vielseitige Fachkenntnisse erfordern.

(¹Gründliche Fachkenntnisse sind solche, wie sie üblicherweise durch eine abgeschlossene tätigkeitsbezogene Berufsausbildung erworben werden. ²Die Vielseitigkeit ist gegeben, wenn die Beschäftigten Tätigkeiten in mindestens zwei abgrenzbaren Arbeitsgebieten zu erledigen haben, die jedes für sich Fachkenntnisse erfordern.)

Entgeltgruppe 7

- unbesetzt -

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern.

(Die Vielseitigkeit ist gegeben, wenn die Beschäftigten Tätigkeiten in mindestens zwei abgrenzbaren Arbeitsgebieten zu erledigen haben, die jedes für sich Fachkenntnisse erfordern, oder sie ergibt sich aus dem Erfordernis weiterer Berufserfahrung, Berufsbildung oder der Aneignung zusätzlicher Kenntnisse im jeweiligen Sachgebiet.)

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse sowie in nicht unerheblichem Umfang selbstständige Leistungen und die damit verbundenen Entscheidungen erfordern.

(¹Das Erfordernis der selbstständigen Leistungen und der damit verbundenen Entscheidungen liegt dann vor, wenn das Erreichen des jeweiligen Arbeitsergebnisses nicht durch Einzelanweisung gelenkt oder kontrolliert wird. ²Das Fehlen der Unterschriftsbefugnis im Sinne der Außenvertretung steht dem nicht entgegen. ³Der Umfang der Tätigkeiten ist dann nicht unerheblich, wenn er mindestens ein Drittel ausmacht.)

Entgeltgruppe 9b

1. Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche und umfassende Fachkenntnisse sowie selbstständige Leistungen und die damit verbundenen Entscheidungen erfordern.

2. Beschäftigte mit abgeschlossenen Hochschulbildungen und entsprechenden Tätigkeiten sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(¹Gründliche und umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der im jeweiligen Arbeitsvorgang anzusetzenden Fachkenntnisse in der Tiefe oder der Breite nach. ²Mit der Anforderung an diese Tätigkeiten ist ein entsprechendes Maß an Verantwortung verbunden.)

Entgeltgruppe 9c

Beschäftigte, deren Tätigkeiten sich dadurch aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt, dass sie besonders verantwortungsvoll ist.

(Besondere Verantwortung liegt dann vor, wenn die Beschäftigten dafür einstehen müssen, dass in dem ihnen übertragenen Arbeitsbereich die dort zu erledigenden Aufgaben sachgerecht, pünktlich und vorschriftsmäßig ausgeführt werden.)

Entgeltgruppe 10

1. Beschäftigte, deren Tätigkeiten sich durch besondere Schwierigkeit oder Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.
2. Beschäftigte mit Tätigkeiten, die der Entgeltgruppe 9c entsprechen und mit Durchführungsverantwortung verbunden sind.

(¹Die besondere Schwierigkeit liegt dann vor, wenn die zu erledigenden Arbeitsleistungen den Einsatz eines verbreiterten Kenntnisstandes, z. B. in Form von besonderen Erfahrungen oder Spezialkenntnissen erfordern. ²Die Bedeutung der Tätigkeit kann sich z. B. aus der Größe des Aufgabengebietes, der Tragweite der zu bearbeitenden Materie oder den Auswirkungen der Tätigkeit für den innerbetrieblichen Bereich oder Dritte ergeben.

³Mit Durchführungsverantwortung haben die Beschäftigten die Aufgabe, fachpolitische, betriebswirtschaftliche oder organisatorische Vorgaben zu treffen, die Personalführung für ihnen zugeordnete Beschäftigte auszuüben sowie die Außenvertretung für ihren Fachbereich wahrzunehmen. ⁴Sie tragen damit die Verantwortung für einen komplexen Arbeitsbereich sowie für die Arbeitsergebnisse anderer Beschäftigter.)

Entgeltgruppe 11

1. *Beschäftigte, deren Tätigkeiten sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9c heraushebt.*
2. *Beschäftigte mit Tätigkeiten, die der Entgeltgruppe 10 Fallgruppe 1 entsprechen und mit Durchführungsverantwortung verbunden sind.*

Entgeltgruppe 12

1. *Beschäftigte, deren Tätigkeiten sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 heraushebt.*
2. *Beschäftigte mit Tätigkeiten, die der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 1 entsprechen und mit Durchführungsverantwortung verbunden sind.*

Entgeltgruppe 13

1. *Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.*
2. *Beschäftigte mit Tätigkeiten, die der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 1 entsprechen und mit Durchführungsverantwortung verbunden sind.*

Entgeltgruppe 14

1. *Beschäftigte mit Tätigkeiten, die nach Art und Umfang eine besondere Bedeutung für die Unternehmensentwicklung haben und mit besonderen Schwierigkeiten verbunden sind.*
2. *Beschäftigte mit Tätigkeiten, die der Entgeltgruppe 13 Fallgruppe 1 entsprechen und mit Durchführungsverantwortung verbunden sind.*

Entgeltgruppe 15

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die der Entgeltgruppe 14 Fallgruppe 1 entsprechen und mit Durchführungsverantwortung verbunden sind.

Abschnitt II. Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik

Vorbemerkungen zu Abschnitt II.:

¹Nach dem Abschnitt II. sind Beschäftigte eingruppiert, die sich mit Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik befassen ohne Rücksicht auf ihre organisatorische Eingliederung. ²Zu diesen Systemen zählen insbesondere informationstechnische Hard- und Softwaresysteme, Anwendungsprogramme, Datenbanken, Komponenten der Kommunikationstechnik in lokalen IKT-Netzen und IKT-Weitverkehrsnetzen sowie Produkte und Services, die mit diesen Systemen erstellt werden. ³Dabei werden Tätigkeiten im gesamten Lebenszyklus eines solchen IKT-Systems erfasst, also dessen Planung, Spezifikation, Entwurf, Design, Erstellung, Implementierung, Test, Integration in die operative Umgebung, Produktion, Optimierung und Tuning, Pflege, Fehlerbeseitigung und Qualitätssicherung. ⁴Auch Tätigkeiten zur Sicherstellung der Informationssicherheit fallen unter die nachfolgenden Merkmale. ⁵Da mit den informationstechnischen Systemen in der Regel Produkte oder Services erstellt werden, gelten die nachfolgenden Tätigkeitsmerkmale auch für die Beschäftigten in der Produktionssteuerung und im IKT-Servicemanagement. ⁶Nicht unter den Abschnitt II. fallen Beschäftigte, die lediglich IKT-Systeme anwenden oder Beschäftigte, die lediglich die Rahmenbedingungen für die Informations- und Kommunikationstechnik schaffen und sich die informationstechnischen Spezifikationen von den IKT-Fachleuten zuarbeiten lassen.

Entgeltgruppe 6

1. Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Berufsausbildung (z.B. Fachinformatiker*innen der Fachrichtungen Anwendungsentwicklung oder Systemintegration, Technische Systeminformatiker*innen, IT-System-Kaufleute oder IT-Systemelektroniker*innen) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

(¹Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises. ²Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet des Betriebes, bei der die/der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. ³Der Aufgabenkreis der/des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.)

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die ohne Anleitung tätig sind.

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 7, deren Tätigkeit über die Standardfälle hinaus Gestaltungsspielraum erfordert.

Entgeltgruppe 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe 8, deren Tätigkeit zusätzliche Fachkenntnisse erfordert.

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte der Entgeltgruppe 9a, deren Tätigkeit umfassende Fachkenntnisse erfordert.

(Umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber den in der Entgeltgruppe 9a geforderten Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.)

Entgeltgruppe 10

- 1. Beschäftigte mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung (z.B. in der Fachrichtung Informatik) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.*
- 2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 9b, deren Tätigkeit einen Gestaltungsspielraum erfordert, der über den Gestaltungsspielraum in Entgeltgruppe 8 hinausgeht.*

Entgeltgruppe 11

- 1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.*

(Besondere Leistungen sind Tätigkeiten, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung voraussetzt oder die eine fachliche Weisungsbefugnis beinhalten.)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10, deren Tätigkeit sich durch besondere Leistungen aus der Entgeltgruppe 10 heraushebt.

(Besondere Leistungen sind Tätigkeiten, deren Bearbeitung besondere Fachkenntnisse und besondere praktische Erfahrung voraussetzt oder die eine fachliche Weisungsbefugnis beinhalten.)

Entgeltgruppe 12

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder durch Spezialaufgaben aus der Entgeltgruppe 11 Fallgruppe 2 heraushebt.
3. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter*in einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mindestens
 - a) zwei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11 oder
 - b) drei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 10durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Entgeltgruppe 13

1. Beschäftigte der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch das Maß der Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe 2 heraushebt.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe 10 mit mindestens dreijähriger praktischer Erfahrung, die durch ausdrückliche Anordnung als Leiter*in einer IT-Gruppe bestellt sind und denen mindestens
 - a) zwei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 12 oder
 - b) drei Beschäftigte dieses Abschnitts mindestens der Entgeltgruppe 11durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Abschnitt III. Beschäftigte im Versorgungsdienst

¹Die Eingruppierung von Beschäftigten mit körperlich und/oder handwerklich geprägten Tätigkeiten erfolgt nach Abschnitt III. Nummer 1., sofern deren Tätigkeit nicht in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal des Abschnitts III. Nummer 2. oder 3. aufgeführt ist.

²Ist für die Tätigkeit in dem Abschnitt III. Nummern 2. oder 3. ein spezielles Tätigkeitsmerkmal vorhanden, richtet sich die Eingruppierung nach diesem Tätigkeitsmerkmal; ein Rückgriff auf Tätigkeitsmerkmale nach Abschnitt III. Nummer 1. ist sowohl in derselben als auch in einer höheren Entgeltgruppe ausgeschlossen.

Vorbemerkungen zu Abschnitt III.:

1. Der Besitz eines Handwerksmeisterbriefes, eines Industriemeisterbriefes oder eines Meisterbriefes in einem anderen anerkannten Ausbildungsberuf ist ohne Einfluss auf die Eingruppierung.

2. ¹Die Beschäftigten, die zu Vorarbeitern von Beschäftigten der Entgeltgruppe 1 bis 3 bestellt worden sind, erhalten für die Dauer der Tätigkeit als solche eine Zulage von 8 v.H. des Tabellenentgelts der Stufe 4 der Entgeltgruppe 1 bzw. 8 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 4 der Entgeltgruppe 1.

²Die Beschäftigten, die zu Vorarbeitern von Beschäftigten mindestens der Entgeltgruppe 4 bestellt worden sind, erhalten für die Dauer der Tätigkeit als solche eine Zulage von 12 v.H. des Tabellenentgelts der Stufe 4 der Entgeltgruppe 4 bzw. 12 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 4 der Entgeltgruppe 4.

³Wird die Bestellung zum Vorarbeiter widerrufen, so wird die Vorarbeiterzulage für die Dauer von zwei Wochen weitergezahlt, es sei denn, dass die Bestellung von vornherein für eine bestimmte Zeit erfolgt ist.

⁴Vorarbeiter sind Beschäftigte, die durch schriftliche Verfügung zu Gruppenführern von Beschäftigten bestellt worden sind und selbst mitarbeiten. ⁵Die Gruppe muss außer dem Vorarbeiter aus mindestens zwei Beschäftigten bestehen. ⁶Zur Arbeit zugeteilte Personen von psychiatrischen Krankenanstalten, Justizvollzugsanstalten, Landesblindenanstalten, Landesjugendheimen (Erziehungsheimen) und Firmenarbeiter rechnen wie entsprechende Beschäftigte.

⁷Beschäftigte, bei denen die Aufsichtsfunktion zum Inhalt ihrer Tätigkeit gehört, sind nicht Vorarbeiter im Sinne dieser Vorschrift.

3. ¹Heime im Sinne des Abschnitt III. Nummer 2 sind Einrichtungen, in denen alte oder kranke Menschen, Kinder- und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder Menschen mit Behinderungen ständig untergebracht sind und vergleichbare Einrichtungen z.B. der Flüchtlings- und Migrationsarbeit, Kur- und Erholungseinrichtungen, Suchtkliniken oder (stationäre) Bildungszentren.

²Zu den Heimen rechnen nicht die Kindertagesstätten (Kindertagesheime).

4. ¹Hängt die Eingruppierung von der Durchschnittsbelegung ab, ist für die Ermittlung der Durchschnittsbelegung für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Januar bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres tatsächlich belegten, nicht jedoch die Zahl der vorhandenen Plätze zugrunde zu legen. ²Vorübergehend oder für kurze Zeit, z.B. wegen Erkrankung, nicht belegte Plätze sind mitzurechnen.

5. ¹Küchenleiter*innen sind Beschäftigte, denen die Leitung einer Küche durch ausdrückliche Anordnung übertragen wurde. ²Eine Leitungsfunktion ist ausgeschlossen, wenn in der Küche neben der/dem Leiter*in nicht noch weitere Personen beschäftigt werden.

6. ¹Hauswirtschaftsleiter*innen sind Beschäftigte, denen die Leitung der Hauswirtschaft (Küchenwirtschaft, Wäschereinigung und -pflege und Reinigungsdienst) durch ausdrückliche Anordnung übertragen wurde.

²Unerheblich ist, wenn wegen der Versorgung durch eine auswärtige Küche oder wegen der Wäschereinigung durch eine auswärtige Wäscherei oder wegen der Hausreinigung durch ein Reinigungsinstitut eines dieser Teilgebiete nicht von dem/der Hauswirtschaftsleiter*in selbst wahrgenommen wird.

³Eine Leitungsfunktion ist ausgeschlossen, wenn in der Hauswirtschaft neben der/dem Leiter*in nicht noch weitere Personen beschäftigt werden.

7. ¹Wäschereileiter*innen sind Beschäftigte, denen die Leitung eines Wäschereibetriebes (Waschen, Trocknen, Plätten) durch ausdrückliche Anordnung übertragen wurde. ²Eine Leitungsfunktion ist ausgeschlossen, wenn in dem Wäschereibetrieb neben der/dem Leiter*in nicht noch weitere Personen beschäftigt werden.

8. Fahrerlaubnisse und Personenbeförderungsscheine haben keinen Einfluss auf die Eingruppierung.

1. körperlich und/oder handwerklich geprägte Tätigkeiten

Entgeltgruppe 1

Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, z.B.

- Essens- und Getränkeausgeber/innen
- Garderobenpersonal
- Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich
- Reiniger/innen in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks
- Wärter/innen von Bedürfnisanstalten
- Servierer/innen
- Hausarbeiter/innen
- Hausgehilfe/Hausgehilfin
- Bote/Botin (ohne Aufsichtsfunktion)

Entgeltgruppe 2

Beschäftigte mit Tätigkeiten, für die eine eingehende Einarbeitung erforderlich ist.

(Die für eine eingehende Einarbeitung erforderliche Einarbeitungszeit kann bis zu einschließlich 4 Wochen betragen.)

Entgeltgruppe 3

1. Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine handwerkliche oder fachliche Anlernung erfordern.

(Die für eine handwerkliche oder fachliche Anlernung erforderliche Anlernzeit kann zwischen 4 Wochen und 3 Monaten betragen.)

2. Beschäftigte mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 2, die die Körperkräfte außerordentlich beanspruchen oder mit besonderer Verantwortung verbunden sind.

3. Beschäftigte mit erschwerter Tätigkeit z.B. wenn die Arbeit besonders
- a. schmutzig ist oder eine außergewöhnliche Beschmutzung des Körpers oder der Arbeitskleidung zur Folge hat.

- b. ekelerregend ist,
- c. gefährlich oder gesundheitsschädlich ist und den Beschäftigten einer außergewöhnlichen Gefahr oder Gesundheitsschädigung aussetzt,
- d. so anstrengend ist, dass dadurch eine außergewöhnliche Beanspruchung der Körperkräfte erforderlich wird, oder die Arbeit unter besonders erschwerenden Umständen ausgeführt werden muss.

Entgeltgruppe 4

Beschäftigte mit schwierigen Tätigkeiten.

(¹Schwierige Tätigkeiten sind solche, die mehr als eine handwerkliche oder fachliche Anlernung im Sinne der Entgeltgruppe 3 erfordern. ²Danach müssen Tätigkeiten anfallen, die an das Überlegungsvermögen oder das fachliche Geschick Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 3 verlangt wird.)

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als 3 Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 3 Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.

Beispiele:

- Koch/Köchin mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit
- Hauswirtschaftler*innen mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit

Entgeltgruppe 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die hochwertige Arbeiten verrichten.

(Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick der/des Beschäftigten Anforderungen stellen, die über das Maß dessen

hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe 6 verlangt werden kann).

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 6, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten.

(Besonders hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die neben vielseitigem hochwertigem fachlichem Können, besondere Umsicht und Zuverlässigkeit erfordern.)

2. Hauswirtschaftliche Leitungskräfte

Entgeltgruppe 4

Beschäftigte,

*die als ständige Vertreter*innen von Wäschereileiter*innen durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind, soweit nicht anderweitig eingruppiert.*

Entgeltgruppe 5

1. *Wäschereileiter*innen,*

soweit nicht anderweitig eingruppiert.

2. *Beschäftigte,*

*die als ständige Vertreter*innen von Wäschereileiter*innen mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.*

Entgeltgruppe 6

1. *Hauswirtschaftler*innen*

*mit staatlicher Prüfung, die als ständige Vertreter*innen von Hauswirtschaftsleiter*innen mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 7 Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.*

2. *Wäschereileiter*innen*

in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 80 t Schmutzwäsche.

3. *Beschäftigte,*

*die als ständige Vertreter*innen von Wäschereileiter*innen mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 7 Fallgruppe 3 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.*

Entgeltgruppe 7

1. *Hauswirtschaftsleiter*innen*
soweit nicht anderweitig eingruppiert.
2. *Hauswirtschaftler*innen*
*mit staatlicher Prüfung, die als ständige Vertreter*innen von Hauswirtschaftsleiter*innen mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.*
3. *Wäschereileiter*innen*
in Wäschereien mit einer Jahresleistung von mehr als 175 t Schmutzwäsche.
4. *Beschäftigte,*
*die als ständige Vertreter*innen von Wäschereileiter*innen mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 3 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.*

Entgeltgruppe 8

1. *Hauswirtschaftsleiter*innen*
in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 50 Plätzen.
2. *Beschäftigte,*
*die als ständige Vertreter*innen von Hauswirtschaftsleiter*innen mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.*
3. *Wäschereileiter*innen*
in großen Wäschereien mit vielseitiger verantwortungsvoller Tätigkeit.

Entgeltgruppe 9a

1. *Hauswirtschaftsleiter*innen*
in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 100 Plätzen.
2. *Beschäftigte,*
*die als ständige Vertreter*innen von Hauswirtschaftsleiter*innen mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.*

3. *Beschäftigte,*
*die als ständige Vertreter*innen von Küchenleiter*innen durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.*

Entgeltgruppe 9b

1. *Hauswirtschaftsleiter*innen*
in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 200 Plätzen.
2. *Küchenleiter*innen*

3. Hausmeister*innen/Haustechniker*innen

Entgeltgruppe 5:

*Hausmeister*innen/Haustechniker*innen mit Tätigkeiten, die Fachkenntnisse erfordern.*

(¹Fachkenntnisse sind nähere Kenntnisse, z.B. über Vorschriften, Arbeitsorganisation usw., wie sie durch tätigkeitsbezogene Qualifizierungsmaßnahmen oder entsprechende berufliche Erfahrung erlangt werden können. ²Die näheren Kenntnisse können auch außerhalb der AWO erworben worden sein.)

Entgeltgruppe 6:

*Hausmeister*innen/Haustechniker*innen mit Tätigkeiten, die gründliche oder vielseitige Fachkenntnisse erfordern.*

(¹Gründliche Fachkenntnisse sind solche, wie sie üblicherweise durch eine abgeschlossene tätigkeitsbezogene Berufsausbildung erworben werden. ²Die Vielseitigkeit ist gegeben, wenn die Tätigkeit Fachkenntnisse aus mindestens zwei handwerklichen Ausbildungsberufen/Industrieberufen erfordert.)

Entgeltgruppe 8:

*Hausmeister*innen/Haustechniker*innen mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern.*

(Die Vielseitigkeit ist z.B. gegeben, wenn die gründlichen Fachkenntnisse auf mehreren Gebieten zu erbringen sind oder wenn administrative Teilaufgaben bezogen auf das Arbeitsgebiet zu erbringen sind.)

Entgeltgruppe 9a:

Hausmeister*innen/Haustechniker*innen mit Tätigkeiten, die sich durch Umfang oder Schwierigkeit aus der Entgeltgruppe 8 Fallgruppe 1, herausheben.

Teil B

Besonderer Teil

Abschnitt I. Beschäftigte in Gesundheitsberufen

Vorbemerkungen:

¹Die Bezeichnung „Pflegehelfer*innen“ umfasst auch Gesundheits- und Krankenpflegehelfer*innen, Altenpflegehelfer*innen sowie Pflegefachassistent*innen. ²Die Bezeichnung „Pfleger*innen“ umfasst Gesundheits- und Krankenpfleger*innen, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger*innen, Altenpfleger*innen sowie Pflegefachfrau und Pflegefachmann in allen Fachrichtungen bzw. Spezialisierungen.

1. Beschäftigte in stationären und teilstationären Einrichtungen der Altenhilfe

Entgeltgruppe P 5

Pflegehelfer*innen mit entsprechender Tätigkeit.
(Stufe 2 nach 6 Monaten in Stufe 1)

Protokollerklärung zu Entgeltgruppe P 5:

Für bis zum 1. Januar 2008 eingestellte Pflegehelfer*innen findet § 14 TV-Ü AWO NRW Anwendung.

Entgeltgruppe P 6

Pflegehelfer*innen mit mindestens einjähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.
(Stufe 2 nach 6 Monaten in Stufe 1)

Protokollerklärung zu Entgeltgruppe P 6:

Für bis zum 1. Januar 2008 eingestellte Pflegehelfer*innen mit mindestens einjähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit findet § 14 TV-Ü AWO NRW Anwendung.

Entgeltgruppe P 7

- unbesetzt –

Entgeltgruppe 7a

Therapeut*innen (Ergo-, Logo-, Physiotherapeut*innen) mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

Niederschriftserklärung:

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, im Rahmen der Evaluation der Entgeltordnung auch Heraushebungsmerkmale für Therapeut*innen zu entwickeln.

Entgeltgruppe P 8

Pfleger*innen mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1 und Nr. 3)

Entgeltgruppe P 9

1. Pfleger*innen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter*innen von Pfleger*innen der Entgeltgruppe P 10 Fallgruppe 1 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 1 und Nr. 2)
2. Koordinator*innen der Praxisanleitung sowie Praxisanleiter*innen für regelmäßig mindestens 5 Pflegeauszubildende.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)
3. Beschäftigte als Leiter*innen von Tagespflegen.

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung und den Anforderungen der Protokollerklärung entsprechenden Tätigkeiten sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Protokollerklärung zu Entgeltgruppe 9b:

Die hochschulische Ausbildung befähigt darüber hinaus insbesondere

- a) zur Steuerung und Gestaltung hochkomplexer Pflegeprozesse auf der Grundlage wissenschaftsbasierter oder wissenschaftsorientierter Entscheidungen,
- b) vertieftes Wissen über Grundlagen der Pflegewissenschaft, des gesellschaftlich institutionellen Rahmens des pflegerischen Handelns sowie des normativ-institutionellen Systems der Versorgung anzuwenden und die Weiterentwicklung der gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung dadurch maßgeblich mitzugestalten,
- c) sich Forschungsgebiete der professionellen Pflege auf dem neuesten Stand der gesicherten Erkenntnisse erschließen und forschungsgestützte Problemlösungen wie auch neue Technologien in das berufliche Handeln übertragen zu können sowie berufsbezogene Fort- und Weiterbildungsbedarfe zu erkennen,
- d) sich kritisch reflexiv und analytisch sowohl mit theoretischem als auch praktischem Wissen auseinandersetzen und wissenschaftsbasiert innovative Lösungsansätze zur Verbesserung im eigenen beruflichen Handlungsfeld entwickeln und implementieren zu können und
- e) an der Entwicklung von Qualitätsmanagementkonzepten, Leitlinien und Expertenstandards mitzuwirken.

Entgeltgruppe P 10

Pfleger*innen, denen mindestens zehn Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 1 und Nr. 2)

Diesem Personenkreis gleichzusetzen sind:

- a) Pfleger*innen, denen die Leitung einer Station oder einer vergleichbaren organisatorischen Einheit auf ausdrückliche Anordnung übertragen ist,
- b) Pfleger*innen, denen die Vertretung der Leitung einer Station oder einer vergleichbaren organisatorischen Einheit auf ausdrückliche Anordnung übertragen ist, wenn in der Einrichtung mehr als 25 Pflegehelfer*innen und/oder Pfleger*innen tätig sind.

Entgeltgruppe P 11

1. Pfleger*innen, denen mindestens 25 Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 1 und Nr. 2)

*Diesem Personenkreis sind Pfleger*innen als Leiter*innen eines Pflegedienstes einer Einrichtung mit bis zu 25 Pflegehelfer*innen und/oder Pfleger*innen gleichzusetzen.*

- 2. Beschäftigte als ständige Vertreter*innen von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 12 Fallgruppe 1 bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 1 und Nr. 2)*

Entgeltgruppe P 12

- 1. Pfleger*innen, denen mindestens 50 Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.*

*Diesem Personenkreis sind Pfleger*innen als Leiter*innen eines Pflegedienstes einer Einrichtung mit mehr als 25 Pflegehelfer*innen und/oder Pfleger*innen gleichzusetzen.*

- 2. Pfleger*innen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter*innen von Pfleger*innen der Entgeltgruppe P 13 Fallgruppe 1 bestellt sind.
(Stufe 5 nach 2 Jahren in Stufe 4)
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)*

Entgeltgruppe P 13

- 1. Pfleger*innen, denen mindestens 100 Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)*

*Diesem Personenkreis sind Pfleger*innen als Leiter*innen eines Pflegedienstes einer Einrichtung mit mehr als 75 Pflegehelfer*innen und/oder Pfleger*innen gleichzusetzen.*

- 2. Pfleger*innen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter*innen von Pfleger*innen der Entgeltgruppe P 14 Fallgruppe 1 bestellt sind.
(Stufe 4 nach 2 Jahren in Stufe 3)
(Stufe 5 nach 3 Jahren in Stufe 4)
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)*

Entgeltgruppe P 14

1. *Pfleger*innen, denen mindestens 200 Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.*

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

2. *Pfleger*innen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter*innen von Pfleger*innen der Entgeltgruppe P 15 Fallgruppe 1 bestellt sind.*

(Stufe 4 nach 2 Jahren in Stufe 3)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Entgeltgruppe P 15

1. *Pfleger*innen, denen mindestens 600 Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.*

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

2. *Pfleger*innen, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter*innen von Pfleger*innen der Entgeltgruppe P 16 Fallgruppe 1 bestellt sind.*

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Entgeltgruppe P 16

*Pfleger*innen, denen mindestens 900 Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.*

(Stufe 4 nach 2 Jahren in Stufe 3)

(Stufe 5 nach 3 Jahren in Stufe 4)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 2)

Protokollerklärung Nr. 1:

Beschäftigte der Entgeltgruppen P 8 bis P 11, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei

- a) an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patient*innen (z.B. Tuberkulose-Patient*innen), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,*
- b) Kranken in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Open-door-System) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,*
- c) Kranken in geriatrischen Abteilungen oder Stationen,*

- d) *Gelähmten oder an multipler Sklerose erkrankten Patient*innen,*
- e) *Patient*innen nach Transplantationen innerer Organe oder von Knochenmark,*
- f) *an AIDS (Vollbild) erkrankten Patient*innen,*
- g) *Patient*innen, bei denen Chemotherapien durchgeführt oder die mit Strahlen oder mit inkorporierten radioaktiven Stoffen behandelt werden.*

ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage in Höhe von 46,02 Euro.

§ 28 Absatz 2 Satz 1 TV AWO NRW findet Anwendung.

Protokollerklärung Nr. 2:

*Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Arbeitnehmer*innen abhängt,*

- a) *ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,*
- b) *zählen teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer*innen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,*
- c) *zählen Arbeitnehmer*innen, die zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,*
- d) *bleiben Auszubildende zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann ebenso wie Schüler*innen in der Krankenpflege und Krankenpflegehilfe sowie Personen, die sich in einer Ausbildung in der Altenpflege und Altenpflegehilfe befinden, außer Betracht; für die Berücksichtigung von Stellen, auf die Schüler*innen angerechnet werden, gilt Buchstabe a),*
- e) *ist der Durchschnitt des Vorjahres zu betrachten.*

Protokollerklärung Nr. 3:

*Pfleger*innen erhalten Funktionszulagen nach folgenden Maßgaben:*

- a) *Die Zulage beträgt*
 - *monatlich 150,00 Euro für*
 - aa) *Pflegefachkraft für gerontopsychiatrische Pflege (gemeint ist die große Fachweiterbildung),*
 - bb) *Pflegefachkraft für psychiatrische Pflege (gemeint ist die große Fachweiterbildung),*
 - cc) *Praxisanleiter*innen, denen entsprechende Aufgaben ausdrücklich zugewiesen worden sind.*

- monatlich 75,00 Euro für
Wundtherapeut*innen mit einer anerkannten Fachweiterbildung von mindestens 120 Stunden, denen entsprechende Aufgaben ausdrücklich zugewiesen worden sind.
§ 28 Absatz 2 Satz 1 TV AWO NRW gilt entsprechend.
- b) Voraussetzung für die Zahlung der Zulage ist eine abgeschlossene anerkannte Fachweiterbildung im jeweiligen Arbeitsgebiet.
- c) Bei Erfüllung der entsprechenden Voraussetzungen werden die jeweiligen Zulagen nebeneinander gewährt.

2. Beschäftigte in ambulanten Einrichtungen der Altenhilfe

Entgeltgruppe P 5

Pflegehelfer*innen mit entsprechender Tätigkeit.

(Stufe 2 nach 6 Monaten in Stufe 1)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Protokollerklärungen zu Entgeltgruppe P 5:

1. Pflegehelfer*innen, die in ambulanten Einrichtungen beschäftigt werden, und die die Zertifikate Leistungsgruppe 1 (LG 1) und Leistungsgruppe 2 (LG 2) nach §§ 132, 132a SGB V vorweisen können, erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von 100 €; § 28 Absatz 2 Satz 1 TV AWO NRW findet entsprechende Anwendung.
2. Für bis zum 1. Januar 2008 eingestellte Pflegehelfer*innen findet § 14 TV-Ü AWO NRW Anwendung.

Entgeltgruppe P 6

Pflegehelfer*innen mit mindestens einjähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

(Stufe 2 nach 6 Monaten in Stufe 1)

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Protokollerklärung zu Entgeltgruppe P 6:

Für bis zum 1. Januar 2008 eingestellte Pflegehelfer*innen mit mindestens einjähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit findet § 14 TV-Ü AWO NRW Anwendung.

Entgeltgruppe P 7

- unbesetzt –

Entgeltgruppe 7a

*Therapeut*innen (Ergo-, Logo-, Physiotherapeut*innen) mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.*

Entgeltgruppe P 8

*Pfleger*innen mit mindestens dreijähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1 und Nr. 3)*

Entgeltgruppe P 9

- 1. Pfleger*innen als stellvertretende Leiter*innen von ambulanten Gesundheitsdiensten, die auch in der Pflege eingesetzt sind, die bis zu vier Beschäftigten gegenüber weisungsbefugt sind.*

(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 1 und Nr. 2)

- 2. Pfleger*innen als Einsatzleiter*innen mit Koordinationsaufgaben.*

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

Entgeltgruppe 9b

Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung und den Anforderungen der Protokollerklärung entsprechenden Tätigkeiten sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Protokollerklärung zu Entgeltgruppe 9b:

Die hochschulische Ausbildung befähigt darüber hinaus insbesondere

- a) zur Steuerung und Gestaltung hochkomplexer Pflegeprozesse auf der Grundlage wissenschaftsbasierter oder wissenschaftsorientierter Entscheidungen,*
- b) vertieftes Wissen über Grundlagen der Pflegewissenschaft, des gesellschaftlich institutionellen Rahmens des pflegerischen Handelns sowie des normativ-institutionellen Systems der Versorgung anzuwenden und die Weiterentwicklung der gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung dadurch maßgeblich mitzugestalten,*
- c) sich Forschungsgebiete der professionellen Pflege auf dem neuesten Stand der gesicherten Erkenntnisse erschließen und forschungsgestützte Problemlösungen wie auch neue Technologien in das berufliche Handeln übertragen zu können sowie berufsbezogene Fort- und Weiterbildungsbedarfe zu erkennen,*
- d) sich kritisch reflexiv und analytisch sowohl mit theoretischem als auch praktischem Wissen auseinandersetzen und wissenschaftsbasiert innovative Lösungsansätze zur*

Verbesserung im eigenen beruflichen Handlungsfeld entwickeln und implementieren zu können und

- e) an der Entwicklung von Qualitätsmanagementkonzepten, Leitlinien und Expertenstandards mitzuwirken.*

Entgeltgruppe P 10

- 1. Pfleger*innen als Leiter*innen von ambulanten Gesundheitsdiensten, die auch in der Pflege eingesetzt sind, die bis zu vier Beschäftigten gegenüber weisungsbefugt sind.*

(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 1 und Nr. 2)

- 2. Pfleger*innen als stellvertretende Leiter*innen von ambulanten Gesundheitsdiensten, die auch in der Pflege eingesetzt sind, die fünf und mehr Beschäftigten gegenüber weisungsbefugt sind.*

(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 1 und Nr. 2)

Entgeltgruppe P 11

*Pfleger*innen als Leiter*innen von ambulanten Gesundheitsdiensten, die auch in der Pflege eingesetzt sind, die fünf und mehr Beschäftigten gegenüber weisungsbefugt sind.*

(Hierzu Protokollerklärungen Nr. 1 und Nr. 2)

Protokollerklärungen:

Protokollerklärung Nr. 1:

*Pflegehelfer*innen und Pfleger*innen erhalten unter der Voraussetzung der Pflege schwer Pflegebedürftiger (z.B. AIDS-Kranke, psychiatrisch Kranke, geriatrisch Kranke, Behinderte, Gelähmte oder an multipler Sklerose Erkrankter) für die Dauer dieser Tätigkeit eine monatliche Zulage von 30,68 Euro unabhängig von der Anzahl der zu Pflegenden.*

Protokollerklärung Nr. 2:

*Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Arbeitnehmer*innen abhängt,*

- a) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,*

- b) zählen teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer*innen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
- c) zählen Arbeitnehmer*innen, die zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,
- d) bleiben Auszubildende zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann ebenso wie Schüler*innen in der Krankenpflege und Krankenpflegehilfe sowie Personen, die sich in einer Ausbildung in der Altenpflege und Altenpflegehilfe befinden, außer Betracht; für die Berücksichtigung von Stellen, auf die Schüler*innen angerechnet werden, gilt Buchstabe a),
- e) ist der Durchschnitt des Vorjahres zu betrachten.

Protokollerklärung Nr. 3:

*Pfleger*innen erhalten Funktionszulagen nach folgenden Maßgaben:*

- a) Die Zulage beträgt
 - monatlich 150,00 Euro für
 - aa) Pflegefachkraft für gerontopsychiatrische Pflege (gemeint ist die große Fachweiterbildung),
 - bb) Pflegefachkraft für psychiatrische Pflege (gemeint ist die große Fachweiterbildung),
 - cc) Praxisanleiter*innen, denen entsprechende Aufgaben ausdrücklich zugewiesen worden sind.
 - monatlich 75,00 Euro für
 - Wundtherapeut*innen mit einer anerkannten Fachweiterbildung von mindestens 120 Stunden, denen entsprechende Aufgaben ausdrücklich zugewiesen worden sind.
- § 28 Absatz 2 Satz 1 TV AWO NRW gilt entsprechend.
- b) Voraussetzung für die Zahlung der Zulage ist eine abgeschlossene anerkannte Fachweiterbildung im jeweiligen Arbeitsgebiet.
- c) Bei Erfüllung der entsprechenden Voraussetzungen werden die jeweiligen Zulagen nebeneinander gewährt.

3. Einrichtungsleitungen in Einrichtungen der Altenhilfe

Entgeltgruppe 9a

*Leitungen von Einrichtungen mit bis zu sechs Arbeitnehmer*innen.*

Entgeltgruppe 10

*Leitungen von Einrichtungen mit mehr als sechs Arbeitnehmer*innen.*

Entgeltgruppe 11

*Leitungen von Einrichtungen mit mehr als 30 Arbeitnehmer*innen.*

Entgeltgruppe 12

*Leitungen von Einrichtungen mit mehr als 50 Arbeitnehmer*innen.*

Entgeltgruppe 13

*Leitungen von Einrichtungen mit mehr als 100 Arbeitnehmer*innen.*

Protokollerklärung zu den Entgeltgruppen 9a bis 13:

*Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Arbeitnehmer*innen abhängt,*

- a) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,*
- b) zählen teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer*innen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,*
- c) zählen Arbeitnehmer*innen, die zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,*
- d) bleiben Auszubildende zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann nach dem Pflegeberufegesetz oder in der generalistischen Pflegeassistenz ebenso wie Schüler*innen in der Krankenpflege und Krankenpflegehilfe sowie Personen, die sich in einer Ausbildung in der Altenpflege und Altenpflegehilfe befinden, außer Betracht; für die Berücksichtigung von Stellen, auf die Schüler*innen angerechnet werden, gilt Buchstabe a),*
- e) ist der Durchschnitt des Vorjahres zu betrachten.*

4. Lehrkräfte und Leitungen an Pflegeschulen

Vorbemerkung:

Bestehende betriebliche Regelungen zur Eingruppierung der Beschäftigten in Pflegeschulen bleiben von den nachstehenden Regelungen unberührt.

Entgeltgruppe 10

Lehrkräfte an Pflegeschulen

Entgeltgruppe 12

*Lehrkräfte an Pflegeschulen mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss
(Eingangsstufe ist Stufe 2)*

Entgeltgruppe 13

*Schulleiter*innen*

Protokollerklärung zu Entgeltgruppe 13:

*Schulleiter*innen an Pflegeschulen mit mind. 200 (Ausbildungs-)Plätzen erhalten eine Zulage in Höhe von 300,00 Euro monatlich; § 28 Absatz 2 Satz 1 gilt entsprechend.*

Abschnitt II. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Entgeltgruppe S 2

Beschäftigte in der Tätigkeit von Kinderpfleger*innen, Sozialassistent*innen und Heilerziehungspflegehelfer*innen mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung.
(Hierzu Protokollerklärungen Nm. 1 und 3)

Entgeltgruppe S 3

Kinderpfleger*innen, Sozialassistent*innen und Heilerziehungspflegehelfer*innen 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 Nm. 1 und 3)

Entgeltgruppe S 4

1. Kinderpfleger*innen, Sozialassistent*innen und Heilerziehungspflegehelfer*innen 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 Nm. 1, 2 und 3)
2. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)
3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieher*innen, Heilerziehungspfleger*innen oder Heilerzieher*innen mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Protokollerklärungen Nm. 1 und 3)

Entgeltgruppe S 5

- unbesetzt –

Entgeltgruppe S 6

Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung, denen erstmalig nach dem 31. Juli 2025 eine Tätigkeit als Gruppenleiter*innen in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen übertragen wird.
(Hierzu Protokollerklärungen Nm. 1 und 17)

Entgeltgruppe S 7

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a und 18)

Entgeltgruppe S 8a

- 1. Erzieher*innen, Heilerziehungspfleger*innen und Heilerzieher*innen 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 Gruppenleiter*innen in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder in Werkstätten für behinderte Menschen.*

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 1a)

Entgeltgruppe S 8b

- 1. Erzieher*innen, Heilerziehungspfleger*innen und Heilerzieher*innen 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. Handwerksmeister*innen, Industriemeister*innen oder Gärtnermeister*innen als Gruppenleiter*in in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.*

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 1a)

- 3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeiter*innen bzw. Sozialpädagoge*innen mit staatlicher Anerkennung.*

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 1a)

Entgeltgruppe S 9

1. Erzieher*innen, Heilerziehungspfleger*innen und Heilerzieher*innen 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. Heilpädagog*innen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a und 7)
3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Heilpädagog*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a und 15)
4. Beschäftigte als Leiter*innen von Kindertagesstätten.
(Hierzu Protokollerklärung Nrn. 1a und 8)
5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter*innen von Leiter*innen 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 Vertreter*innen von Leiter*innen 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

Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagog*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen

Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

(Hierzu Protokollerklärungen Nm. 1 und 15)

Entgeltgruppe S 12

*Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagog*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten.*

(Hierzu Protokollerklärungen Nm. 1, 12 und 15)

Entgeltgruppe S 13

1. *Beschäftigte als Leiter*innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.*

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

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

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

Entgeltgruppe S 14

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nm. 13, 14 und 15)

Entgeltgruppe S 15

1. *Beschäftigte als Leiter*innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)*
2. *Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)*
3. *Beschäftigte als Leiter*innen 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 Vertreter*innen von Leiter*innen 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 Vertreter*innen von Leiter*innen 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. *Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen 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 Leiter*innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)*
2. *Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 4, 8 und 9)*
3. *Beschäftigte als Leiter*innen 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 Vertreter*innen von Leiter*innen 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 Leiter*innen 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 Vertreter*innen von Leiter*innen 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 Leiter*innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.*

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

2. *Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind.*

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

3. *Beschäftigte als Leiter*innen 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 Vertreter*innen von Leiter*innen 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 Vertreter*innen von Leiter*innen 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. *Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagog*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe S 12 heraushebt.*

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)

7. Psychagog*innen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit.
(Hierzu Protokollerklärung Nr. 16)

Entgeltgruppe S 18

1. Beschäftigte als Leiter*innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen.
(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a, 8 und 9)
2. Beschäftigte als Leiter*innen 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 Leiter*innen 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. Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen 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 Praxisanleiter*in in der Ausbildung von Erzieher*innen, von Kinderpfleger*innen, von Sozialassistent*innen oder von Heilerziehungspfleger*innen 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 Erzieher*innen oder Kinderpfleger*innen gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Ganztagsangeboten (auch rhythmisierter Ganztage) 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 Vertreter*innen sind nicht Vertreter*innen 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) *Kindergärtner*innen und Hortner*innen 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 (Kinderschutzhelfkraft) bestellt worden sind.
7. Unter Heilpädagog*innen 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 Heilpädagog*innen 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. 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 nordrhein-westfälischen 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 Leiter*innen bzw. ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Wohngruppen.

12. Schwierige Tätigkeiten sind z.B. die

- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
- b) begleitende Fürsorge für Heimbewohner*innen und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner*innen,
- 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 Sozialarbeiter*innen bzw. Sozialpädagog*innen 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. Kommunaler 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 nicht über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation im Sinne der Werkstättenverordnung nach dem Neunten Buch des Sozialgesetzbuches oder über eine der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation gleichgestellte Qualifikation verfügt und eine solche Qualifikation innerhalb von zwei Jahren nach Übertragung der Tätigkeit nachholt. ²Der/Die Beschäftigte ist für den Erwerb der nachzuholenden sonderpädagogischen Zusatzqualifikationen unter Fortzahlung des Entgeltes gemäß § 23 freizustellen. ³Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis bei Inkrafttreten der Anlage 1 – Entgeltordnung – besteht, übernimmt der Arbeitgeber die notwendigen Kosten der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation. ⁴Wird die Qualifikation innerhalb der Frist nicht nachgeholt, wird der/die Beschäftigte nach Ablauf der Frist in die S 4 herabgruppiert.

18. 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.

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

Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte

I.

(1) Abweichend von § 20 Absatz 1 ist Endstufe

- a) in der Entgeltgruppe 2 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Vergütungsgruppe X BMT-AW II,
 - Vergütungsgruppe IX BMT-AW II nach Aufstieg aus X,
 - Lohngruppe 1 BMT-AW II mit ausstehendem Aufstieg nach 1a,
 - Lohngruppe 1a BMT-AW II,
- b) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Lohngruppe 9 BMT-AW II,
- c) in der Entgeltgruppe 9 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Vergütungsgruppe Vb BMT-AW II ohne Aufstieg nach IVb,
 - Vergütungsgruppe Vb BMT-AW II nach Aufstieg aus Vc,
 - Vergütungsgruppe Vb BMT-AW II nach Aufstieg aus VI (Lehrkräfte),
- d) in der Entgeltgruppe 15 die Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend
 - Vergütungsgruppe Ib BMT-AW II mit ausstehendem Aufstieg nach Ia.

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

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

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

* Redaktioneller Hinweis: Der Anhang zu § 20 entfällt mit Ablauf des **31. Juli 2025**.

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

II.

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

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

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

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

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

- a) in der Entgeltgruppe 12 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe AW-KrT XII mit Aufstieg nach AW-KrT XIII,
- b) in der Entgeltgruppe 11 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe AW-KrT X mit Aufstieg nach AW-KrT XI,
- c) in der Entgeltgruppe 10 wird die Stufe 4 nach zwei Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 nach drei Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe AW-KrT IX mit Aufstieg nach AW-KrT X,
- d) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 6 nach zwei Jahren in Stufe 5 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe AW-KrT VIII mit Aufstieg nach AW-KrT IX,
- e) in der Entgeltgruppe 9 (9b) wird die Stufe 5 nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe AW-KrT VII mit Aufstieg nach AW-KrT VIII BMT-AW II,
- f) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppen AW-KrT VI mit Aufstieg nach VII, AW-KrT VII ohne Aufstieg,
- g) in der Entgeltgruppe 9 wird die Stufe 4 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 3 und die Stufe 5 (9b) nach fünf Jahren in Stufe 4 bei Tätigkeiten entsprechend der Vergütungsgruppe AW-KrT VI ohne Aufstieg erreicht.

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

Protokollerklärung zu Absatz 4.:

Für Beschäftigte im Pflegedienst, die am 31. Dezember 2024 die für ihre Entgeltstufe ab dem 1. Januar 2025 geltende Stufenlaufzeit bereits zurückgelegt haben, gilt § 19b TV-Ü AWO NRW.

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

Sonderregelungen Pflegedienst, Sozial- und Erziehungsdienst

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

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

* Redaktioneller Hinweis: Der Anhang zur Anlage A entfällt mit Ablauf des **31. Juli 2025**.

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

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

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

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

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

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

I. Besondere Tabellenwerte

a) Leitungen von Kindertagesstätten

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

- III Fallgruppe 1
- IVa Fallgruppe 1
- IVa Fallgruppe 2

- IVa Fallgruppe 4
- IVb Fallgruppe 3
- IVb Fallgruppe 4
- IVb Fallgruppe 7
- Vb Fallgruppe 7
- Vc Fallgruppe 10

ausüben,

- wenn ihnen regelmäßig Beschäftigte im Umfang von weniger als 6 Vollzeitstellen unterstellt sind¹, mindestens folgende Tabellenwerte:

ab 1. Juni 2024

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

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

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

ab 1. Juni 2024

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

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

ab 1. Juni 2024

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

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

ab 1. Juni 2024

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

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

- *III Fallgruppe 1*
(Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVa, Fallgruppe 2)
- *IVa Fallgruppe 1*
Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen...
- *IVa Fallgruppe 2*
Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen
- *IVa Fallgruppe 4*
Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 4
- *IVb Fallgruppe 3,*
Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen...

- *IVb Fallgruppe 4*
Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen
- *IVb Fallgruppe 7*
Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vb, Fallgruppe 7
- *Vb Fallgruppe 7,*
Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen
- *Vc Fallgruppe 10,*
Angestellte als Leiter von Kindertagesstätten...

b) Stellvertretende Leitungen von Kindertagesstätten

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

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

ausüben,

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

ab 1. Juni 2024

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

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

ab 1. Juni 2024

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

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

ab 1. Juni 2024

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

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

- *IVa Fallgruppe 3*
Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind...
- *IVa Fallgruppe 5*
Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe IVb, Fallgruppe 6
- *IVb Fallgruppe 5*
Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von

Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind...

- *IVb Fallgruppe 6
Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind*
- *IVb Fallgruppe 8
Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind, nach vierjähriger Bewährung in Vergütungsgruppe Vb, Fallgruppe 8*
- *Vb Fallgruppe 8,
Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen bestellt sind*
- *Vc Fallgruppe 11
Angestellte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter von Leitern von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen bestellt sind...*

c)

- (1) ¹Für die Zahl der unterstellten Beschäftigten ist der 1. August eines Jahres maßgeblich; für die Einführung ab 1. Januar 2017 der 1. August 2016. ²Unterstellte Beschäftigte sind auch solche, die nicht pädagogisch tätig sind, z.B. im Reinigungsdienst, im Hauswirtschaftsdienst, in der Küche und in der Haustechnik.
- (2) ¹Für die Anwendung von a) und b) wird der Beschäftigungsanteil der Leitung in vollem Umfang mitgezählt, unabhängig davon, ob die Beschäftigung durch die Leitungstätigkeiten oder andere Tätigkeiten (z.B. Gruppendienst) erfüllt wird. ²Anerkennungspraktikanten und –praktikantinnen gemäß TV-Prakt AWO NRW sowie Schüler und Schülerinnen in praxisorientierter Ausbildung zum Erzieher oder zur Erzieherin (piA) gelten als unterstellte Beschäftigte; sonstige Praktikanten (z.B. der Fachoberschulen – FOS) und Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Bundesfreiwilligendienstes oder am freiwilligen sozialen Jahr u.ä., werden nicht berücksichtigt. ³Beschäftigte in Elternzeit, in Pflegezeit, in Sonderurlaub, mit Beschäftigungsverboten nach dem MuSchG oder bei Arbeitsunfähigkeit von mehr als 26 Wochen bzw. bei Gewährung einer Rente auf Zeit werden berücksichtigt, wenn für sie keine Ersatzkraft beschäftigt wird.

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

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

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

Beispiel 1:

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

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

Beispiel 2:

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

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

Beispiel 3:

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

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

II. Anwendungstabelle zu § 19 Absatz 4 TV AWO NRW

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

Beschäftigte in der Tätigkeit von
Kinderpfleger*innen,
Sozialassistent*innen und
Heilerziehungspflegehelfer*innen
mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung.

Niederschriftserklärung:

*Dieses Merkmal gilt insbesondere auch für pädagogisch tätige Helfer*innen sowie für Integrationsbegleitungen und Inklusionshelfer*innen in Kindertageseinrichtungen und im Offenen Ganztage.*

Kinderpfleger*innen,
Sozialassistent*innen und
Heilerziehungspflegehelfer*innen
mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit
sowie
sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

1.

Kinderpfleger*innen,

Sozialassistent*innen und

Heilerziehungspflegehelfer*innen

mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit

sowie

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

mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

2. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung.

3. Beschäftigte in der Tätigkeit von

Erzieher*innen,

Heilerziehungspfleger*innen und

Heilerzieher*innen

mit staatlicher Anerkennung.

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

1.

Erzieher*innen,

Heilerziehungspfleger*innen und

Heilerzieher*innen

mit staatlicher Anerkennung

sowie

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

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

1.
Erzieher*innen,
Heilerziehungspfleger*innen und
Heilerzieher*innen
mit staatlicher Anerkennung
sowie
sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben,
mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten.

2.
Handwerksmeister*innen,
Industriemeister*innen oder
Gärtnermeister*innen
als Gruppenleiter*innen in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.

3. Beschäftigte in der Tätigkeit von
Sozialarbeiter*innen bzw.
Sozialpädagoge*innen
mit staatlicher Anerkennung.

1.
Erzieher*innen,
Heilerziehungspfleger*innen und
Heilerzieher*innen
mit staatlicher Anerkennung

sowie

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

mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1.

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

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

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

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

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

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

Sozialarbeiter*innen und
Sozialpädagog*innen
mit staatlicher Anerkennung

sowie

Heilpädagog*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung

mit jeweils entsprechender Tätigkeit

sowie

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

Sozialarbeiter*innen und

Sozialpädagog*innen

mit staatlicher Anerkennung

sowie

Heilpädagog*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung

mit jeweils entsprechender Tätigkeit

sowie

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

mit schwierigen Tätigkeiten.

Sozialarbeiter*innen und

Sozialpädagog*innen

mit staatlicher Anerkennung

sowie

Heilpädagog*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung

mit jeweils entsprechender Tätigkeit

sowie

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

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

Sozialarbeiter*innen und

Sozialpädagog*innen

mit staatlicher Anerkennung

sowie

Heilpädagog*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung

mit jeweils entsprechender Tätigkeit

sowie

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

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

Anlage 1
(SR Servicedienste)

zum TV AWO NRW vom 05. Januar 2008

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

Präambel

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

§ 1
Geltungsbereich

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

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

§ 2

Entgelt

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

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

§ 3

Anwendungsvereinbarung

- (1) Die Anwendung der Bestimmungen dieser Sonderregelung setzt den Abschluss einer den Anforderungen der Absätze 2 bis 4 entsprechenden Anwendungsvereinbarung voraus.
- (2) ¹Die Anwendungsvereinbarung ist zwischen dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. und dem Arbeitgeber einerseits sowie der Gewerkschaft ver.di, Landesbezirksleitung Nordrhein-Westfalen, andererseits abzuschließen. ²Der Abschluss der Anwendungsvereinbarung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden.

- (3) ¹In 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. ²Die Anwendungsvereinbarung beinhaltet auch, dass der Arbeitgeber ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, die unter den Geltungsbereich des TV AWO NRW fallen.
- (4) Die Anwendungsvereinbarung endet bei Austritt des Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband Deutschland e.V. sowie bei einer Kündigung der Anwendungsvereinbarung mit Ablauf der Kündigungsfrist ohne Nachwirkung.

§ 4

Überleitung

- (1) Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zu dem Arbeitgeber über den Tag des In-Kraft-Tretens der Anwendungsvereinbarung hinaus fortbesteht, werden in die Regelungen nach §§ 1 und 2 Absatz 1 bis 3 dieser Sonderregelung übergeleitet.
- (2) ¹Von Absatz 1 erfasste Beschäftigte erhalten neben dem Entgelt gemäß Anlage A zu dieser Sonderregelung eine persönliche, dynamisierte Besitzstandzulage in Höhe der Differenz zu dem ihnen bis zum In-Kraft-Treten der Anwendungsvereinbarung zustehenden Entgelt. ²Die Bestimmungen des TV-Ü AWO NRW werden sinngemäß angewandt.
- (3) Wird mit einem/einer von Absatz 1 und Absatz 2 erfassten Beschäftigten eine geringere durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit als die Arbeitszeit vereinbart, die der Beschäftigte nach der im Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens der Anwendungsvereinbarung bestehenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung durchschnittlich regelmäßig wöchentlich zu leisten hatte, ist die persönliche Besitzstandzulage in demselben Verhältnis zu kürzen, wie die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist.
- (4) Servicedienste, die unter eine Anwendungsvereinbarung im Sinne dieser Sonderregelung fallen, bleiben für die Laufzeit dieser Anwendungsvereinbarung von etwaigen tariflichen Notlagenregelungen oder anderen Vereinbarungen, die zu einer Reduzierung der tariflichen Leistungen des TV AWO NRW oder der des ihn ergänzenden Tarifverträgen führen, ausgenommen.

§ 5

Insourcing

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

- (1) Auf Beschäftigte in diesen Tätigkeitsbereichen bei Arbeitgebern, die erstmalig mit dem In-Kraft-Treten der Anwendungsvereinbarung Vollmitglied des Arbeitgeberverbandes werden, finden die Regelungen des § 4 (Überleitung) Anwendung, wenn zu diesem Zeitpunkt bereits ein Beschäftigungsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber bzw. einer anderen Gesellschaft der Arbeiterwohlfahrt in NRW besteht (AWO-Tochterunternehmen).
- (2) ¹Gehen Beschäftigte für diese Tätigkeitsbereiche aus einem Unternehmen außerhalb der AWO zu einem Arbeitgeber im Geltungsbereich des TV AWO NRW über, erhalten sie die Dauer von mindestens 12 Monaten das Monatsbruttoentgelt weiter, das sie von ihrem früheren Arbeitgeber erhalten haben, wenn dieses Entgelt (Lohn oder Vergütung) höher war, als das sich aus der Tabelle des § 2 dieser Sonderregelung ergebende Entgelt. ²Nach Ablauf dieser 12 Monate kann der das Entgelt nach § 2 dieser Sonderregelung übersteigende Betrag über 6 Monate in gleich bleibenden monatlichen Beträgen abgebaut werden.
- (3) Im Falle von Insourcing kann für Beschäftigte in von § 1 dieser Sonderregelung erfassten Tätigkeitsbereichen, die bisher keine betriebliche Altersversorgung hatten, für die Dauer von drei Jahren ab dem In-Kraft-Treten der Anwendungsvereinbarung in der Anwendungsvereinbarung anstelle der nach § 30 (Betriebliche Altersversorgung) TV AWO NRW zugesagten Leistung des Arbeitgebers in Höhe von maximal 4 v.H. eine Leistung in Höhe von 2 v.H. vereinbart werden.

§ 6

In-Kraft-Treten / Kündigung

- (1) Diese Sonderregelung tritt, zeitgleich mit dem TV AWO NRW, am 01. Januar 2008 in Kraft.
- (2) Diese Sonderregelung kann, unabhängig von der Laufzeit und den Kündigungsfristen des TV AWO NRW, von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von 6 Monaten zum Monatsende, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2008, ohne Nachwirkung gekündigt werden.

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

Ort, Datum

Unterschriften

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

i.d.F. des 12. Änderungstarifvertrages AWO NRW vom 1. August 2024

Entgelttabelle

gültig ab 1. Juni 2024

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

Redaktioneller Hinweis: Die Anlage A zur Sonderregelung für Beschäftigte in Servicediensten lautet ab dem **1. August 2025** wie folgt:

Entgelttabelle

Beschäftigte in Servicediensten ab 1. August 2025

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

**Anlage 2
(SR BQB-Bereich)**

zum TV AWO NRW vom 5. Januar 2008

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

**§ 1
Zielsetzung**

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

Protokollerklärung zu § 1 Absatz 1:

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

- (2) Die Anwendungsvereinbarung ist zwischen dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. und dem Arbeitgeber einerseits sowie der Gewerkschaft ver.di, Landesbezirksleitung Nordrhein-Westfalen, andererseits abzuschließen.
- (3) ¹In 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. ²Die Anwendungsvereinbarung beinhaltet auch, dass der Arbeitgeber ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, die unter den Geltungsbereich des TV AWO NRW fallen.

(4) ¹In der Anwendungsvereinbarung soll festgelegt werden, dass betriebsbedingte Kündigungen während der Laufzeit ausgeschlossen sind. ²Ausnahmen sind ausdrücklich und begründet in die Anwendungsvereinbarung aufzunehmen. ³Die Inanspruchnahme dieser Ausnahmen setzt die vorherige Prüfung und Zustimmung durch ver.di im Einzelfall voraus.

⁴Bei betriebsbedingten Kündigungen, die auf dem Verlust von geförderten Projekten beruhen, setzt die Inanspruchnahme der aufgenommenen Ausnahmen die vorherige Beratung mit ver.di voraus.

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

§ 2

Anwendungsvereinbarung

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

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

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 selbstständigen Teilbereichs trotz Ausschöpfung der anderen Maßnahmen nicht zu erreichen ist.

Protokollerklärungen zu § 2:

- 1. Bei der Beurteilung, welche Auswirkungen die Anwendung der tariflichen Regelungen auf die Aufrechterhaltung der Angebote hat, sind insbesondere die wirtschaftliche Belastung aus der Überleitung einerseits und die geänderte Vergabepaxis der Kostenträger andererseits zu berücksichtigen.*
- 2. Voraussetzung der Verminderung des Arbeitgeberzuschusses in der zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung oder der Vereinbarung oder Erhöhung einer Arbeitnehmerbeteiligung ist deren Zulässigkeit nach Satzung oder Versicherungsbedingungen der Versorgungseinrichtung und damit die tatsächliche Kostenentlastung des Arbeitgebers.*

(2) ¹Beschäftigte, für die andere Sonderregelungen gelten, sind für deren Geltungszeit in der Anwendungsvereinbarung auszunehmen.

²Ebenso können Beschäftigte, die ab dem 01. Januar 2008 eingestellt wurden und in die Stufen 1 oder 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe des TV AWO NRW zugeordnet sind, in der Anwendungsvereinbarung ausgenommen werden.

§ 3

Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung

(1) Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung sind:

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

(2) Die erforderlichen Unterlagen sind:

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

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

§ 4

Inhalt der Anwendungsvereinbarung

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

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

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

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

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

Ort, Datum
Unterschriften

Anlage 3
(SR ambulante Dienste)

zum TV AWO NRW vom 5. Januar

Sonderregelung für Beschäftigte in ambulanten Diensten

§ 1

Zielsetzung

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

Protokollerklärung zu § 1 Absatz 1:

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

- (2) Die Anwendungsvereinbarung ist zwischen dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. und dem Arbeitgeber einerseits sowie der Gewerkschaft ver.di, Landesbezirksleitung Nordrhein-Westfalen, andererseits abzuschließen.
- (3) ¹In 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. ²Die Anwendungsvereinbarung beinhaltet auch, dass der Arbeitgeber ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, die unter den Geltungsbereich des TV AWO NRW fallen.
- (4) ¹In der Anwendungsvereinbarung soll festgelegt werden, dass betriebsbedingte Kündigungen während der Laufzeit ausgeschlossen sind. ²Ausnahmen sind ausdrücklich

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

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

§ 2

Anwendungsvereinbarung

- (1) Befindet sich der Arbeitgeber oder der wirtschaftlich selbstständige Teilbereich in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation, die zu einem dauerhaften Fortfall eines Teiles des Leistungsangebotes und zu einem erheblichen Fortfall von Arbeitsplätzen führen würde, kann in einer Anwendungsvereinbarung geregelt werden, dass
- die monatlichen Tabellenentgelte vorübergehend abgesenkt werden und/oder
 - einmalige Zahlungen vorübergehend gemindert oder ausgeschlossen werden und/oder
 - Zuschläge und Zulagen vorübergehend gemindert oder ausgeschlossen werden und/oder
 - in der zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung der Arbeitgeberzuschuss vorübergehend vermindert oder eine Arbeitnehmerbeteiligung vereinbart oder erhöht wird

Protokollerklärungen zu § 2:

1. *Bei der Beurteilung, welche Auswirkungen die Anwendung der tariflichen Regelungen auf die Aufrechterhaltung der Angebote hat, sind insbesondere die wirtschaftliche Belastung aus der Überleitung einerseits und die geänderten Vergütungsvereinbarungen der Kostenträger andererseits zu berücksichtigen.*
2. *Voraussetzung der Verminderung des Arbeitgeberzuschusses in der zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung oder der Vereinbarung oder Erhöhung einer*

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

(2) ¹Beschäftigte, für die andere Sonderregelungen gelten, sind für deren Geltungszeit in der Anwendungsvereinbarung auszunehmen.

²Ebenso können Beschäftigte, die ab dem 01. Januar 2008 eingestellt wurden und in die Stufen 1 oder 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe des TV AWO NRW zugeordnet sind, in der Anwendungsvereinbarung ausgenommen werden.

§ 3

Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung

(1) Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung sind:

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

(2) ¹Die erforderlichen Unterlagen sind:

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

(3) ²Die erforderlichen Unterlagen nach Absatz 1 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 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

- (1) Diese Sonderregelung tritt, zeitgleich mit dem TV AWO NRW, am 01. Januar 2008 in Kraft.
- (2) Diese Sonderregelung kann unabhängig von der Laufzeit und den Kündigungsfristen des TV AWO NRW von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2008, ohne Nachwirkung gekündigt werden.
- (3) Anwendungsvereinbarungen, die im Falle einer Kündigung der Sonderregelung vor Ablauf der Kündigungsfrist abgeschlossen wurden, bleiben im Falle der Kündigung der Sonderregelung unberührt.

Ort, Datum
Unterschriften

TV Gesundheitsschutz AWO NRW

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

Zwischen

Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.

- vertreten durch den Vorstand -

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

- vertreten durch die Landesbezirksleitung Nordrhein-Westfalen -

wird Folgendes vereinbart:

Präambel

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

§ 1

Regenerationstag

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

- ¹Der Anspruch reduziert sich auf Null, wenn im Kalenderjahr nicht für mindestens 2 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.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Sätze 2 bis 5:

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

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

5-Tage-Woche: 1 Regenerationstage pro Kalenderjahr (keine Umrechnung)

4-Tage-Woche: 1 Regenerationstage pro Kalenderjahr ($4/5 \times 1 = 0,8$, gerundet 1)

3-Tage-Woche: 1 Regenerationstag pro Kalenderjahr ($3/5 \times 1 = 0,6$, gerundet 1)

2,5-Tage-Woche: 1 Regenerationstag pro Kalenderjahr ($2,5/5 \times 1 = 0,5$, gerundet 1)

2-Tage-Woche: kein Regenerationstag pro Kalenderjahr ($2/5 \times 1 = 0,4$, gerundet 0)

1-Tage-Woche: kein Regenerationstag pro Kalenderjahr ($1/5 \times 1 = 0,2$, gerundet 0)

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

Protokollerklärung zu § 1:

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

§ 2

Inkrafttreten

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. Januar 2024 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Dezember 2025, schriftlich gekündigt werden.

Ort, Datum

Unterschriften

TV-Ü AWO NRW
Lesefassung
Tarifvertrag
zur Überleitung der Beschäftigten der AWO
in den TV AWO NRW
und zur Regelung des Übergangsrechts
(TV-Ü AWO NRW)
vom 5. Januar 2008

in der Fassung des

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

- gültig ab 1. Januar 2025 -

§ 1

Geltungsbereich

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

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

- (2) Nur soweit ausdrücklich bestimmt, gelten die Vorschriften dieses Tarifvertrages auch für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber im Sinne des Absatz 1 nach dem 31. Dezember 2007 beginnt und die unter den Geltungsbereich des TV AWO NRW fallen.
- (3) Für geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV, die am 31. Dezember 2007 unter den Geltungsbereich des Übergangstarifvertrages für die Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt vom 23. Dezember 2004 zwischen dem AWO Bundesverband e.V. und ver.di, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesvorstand (ÜbgTV BUND West) fallen, finden die bisher jeweils gültigen tarifvertraglichen Regelungen für die Dauer ihres ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses weiterhin Anwendung.
- (4) Die Bestimmungen des TV AWO NRW gelten, soweit dieser Tarifvertrag keine abweichenden Regelungen trifft.

§ 2

Ablösung bisheriger Tarifverträge durch den TV AWO NRW

- (1) ¹Der TV AWO NRW tritt in Verbindung mit diesem Tarifvertrag an die Stelle des Übergangstarifvertrages vom 23. Dezember 2004 für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Arbeiterwohlfahrt (ÜbgTV BUND West) zwischen dem AWO Bundesverband e.V. und der Gewerkschaft ver.di Bundesvorstand einschließlich der diesen ergänzenden Tarifverträge, soweit in diesem Tarifvertrag oder im TV AWO NRW nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist.

Protokollerklärung zu § 2 Absatz 1:

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

²Die Ersetzung erfolgt mit Wirkung vom 01. Januar 2008, soweit kein abweichender Termin bestimmt ist. ³§ 1 Absatz 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 2009 an den TV AWO NRW 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 01. November 1977 zwischen dem AWO Bundesverband e.V. und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Hauptvorstand vom 01. November 1977 (BMT-AW II), soweit dieser bei einzelnen Arbeitgebern bis zum 31. Dezember 2007 nicht vom ÜbgTV BUND West abgelöst worden ist.

²Satz 1 gilt auch für solche Tarifverträge, die vor dem 01. Januar 2008 bei einzelnen Arbeitgebern anstelle des ÜbgTV BUND West oder des BMT-AW II galten.

- (3) ¹Sind in Tarifverträgen nach Absatz 2 Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung/Sanierung und/oder Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit getroffen, findet ab dem 01. Januar 2008 der TV AWO NRW unter Berücksichtigung der

materiellen Wirkungsgleichheit dieser Tarifverträge Anwendung. 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 2007 gültigen Regelungen der in Satz 1 genannten Tarifverträge weiter geleistet. ⁴Die Überleitung in den TV AWO NRW erfolgt auf der Grundlage des Rechtsstandes vom 31. Dezember 2007. ⁵Familienbezogene Entgeltbestandteile richten sich ab dem 01. Januar 2008 nach diesem Tarifvertrag.

§ 3

Überleitung in den TV AWO NRW

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

§ 4

Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen

- (1) Für die Überleitung der Beschäftigten wird ihre Vergütungs- bzw. Lohngruppe (§ 2 Absatz 1 ÜbgTV BUND West in Verbindung mit dem Text des ehemaligen § 22 BMT-AW II und dem Text des ehemaligen Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale oder § 22 BMT-AW II und dem Text des ehemaligen Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale) nach der Anlage 1 den Entgeltgruppen des TV AWO NRW zugeordnet.
- (2) Beschäftigte, die im Januar 2008 bei Fortgeltung des ÜbgTV BUND West, des BMT-AW II oder tariflicher Regelungen ihrer Arbeitgeber die Voraussetzungen für einen Bewährungs-, Fallgruppen- oder Tätigkeitsaufstieg erfüllt hätten, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Dezember 2007 höhergruppiert worden.
- (3) Beschäftigte, die im Januar 2008 bei Fortgeltung des ÜbgTV BUND West, des BMT-AW II oder tariflicher Regelungen ihrer Arbeitgeber in eine niedrigere Vergütungs- bzw. Lohngruppe eingruppiert worden wären, werden für die Überleitung so behandelt, als wären sie bereits im Dezember 2007 herabgruppiert worden.
- (4) ¹Absatz 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:

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

§ 5

Vergleichsentgelt

¹Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle des TV AWO NRW wird für die Beschäftigten nach § 4 ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im Dezember 2007 erhaltenen Bezüge gemäß den Absätzen 2 bis 5 gebildet. ²Ab dem 01. Januar 2008 werden die Vergleichsentgelte der übergeleiteten Beschäftigten um 3 % erhöht. ³Ab dem 01. Februar 2009 werden die Vergleichsentgelte um 2,25 % erhöht und ab dem 01. Oktober 2009 um weitere 2,25 %. ⁴Ab dem 01. Januar 2011 werden die individuellen Vergleichsentgelte der übergeleiteten Beschäftigten um 1,8 %, ab dem 01. Januar 2012 um weitere 0,5 % und ab dem 01. April 2012 um weitere 0,7 % erhöht. ⁵Ab dem 01. Oktober 2012 werden die individuellen Vergleichsentgelte der übergeleiteten Beschäftigten um 3,5%, ab dem 01. Oktober 2013 um weitere 2,0% und ab dem 01. Juli 2014 um weitere 0,8% erhöht. ⁶Ab dem 01. Januar 2015 werden die individuellen Vergleichsentgelte der übergeleiteten Beschäftigten um 2,4%, ab dem 01. August 2015 um weitere 1,7% und ab dem 01. August 2016 um weitere 1,6% erhöht. ⁷Ab dem 1. Januar 2017 werden die individuellen Vergleichsentgelte der übergeleiteten Beschäftigten um 2,35% und ab dem 1. November 2017 um weitere 2,4% erhöht. ⁸Ab dem 1. Januar 2019 werden die individuellen Vergleichsentgelte der übergeleiteten Beschäftigten um 3,2 %, ab dem 1. April 2020 um weitere 3,6 % und ab dem 1. Dezember 2020 um weitere 0,8 % erhöht. ⁹Ab dem 1. Februar 2021 werden die individuellen Vergleichsentgelte der übergeleiteten Beschäftigten um 2,0 %, mindestens aber um

50,00 Euro und ab dem 1. April 2022 um weitere 1,8 % erhöht. ¹⁰Ab dem 1. Juni 2024 werden die individuellen Vergleichsentgelte der übergeleiteten Beschäftigten um 200,00 Euro und weitere 5,5 %, mindestens aber um 340,00 Euro erhöht.

- (1) 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 NRW, ein Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst oder ein Tarifwerk wesentlich gleichen Inhalts am 01. Januar 2008 auch auf die andere Person Anwendung, geht der jeweils individuell zustehende Teil des Unterschiedsbetrages zwischen den Stufen 1 und 2 des Ortszuschlags in das Vergleichsentgelt ein. ³Ferner fließen im Dezember 2007 tarifvertraglich zustehende Funktionszulagen insoweit in das Vergleichsentgelt ein, als sie nach dem TV AWO NRW 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 NRW vom 05. Januar 2008 bleibt unberührt.

- (2) ¹Bei 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 4 entsprechend.

- (3) ¹Beschäftigte, die im Januar 2008 bei Fortgeltung des bisherigen Rechts die Grundvergütung bzw. den Monatstabellenlohn der nächsthöheren Stufe erhalten hätten, werden für die Bemessung des Vergleichsentgelts so behandelt, als wäre der Stufenaufstieg bereits im Dezember 2007 erfolgt. ²§ 4 Absatz 2 und 3 gilt bei der Bemessung des Vergleichsentgelts entsprechend.

Protokollerklärung zu § 5 Absatz 4:

Fällt bei Angestellten, bei denen sich bisher die Grundvergütung nach § 24 BMT-AW II bestimmt, im Januar 2008 eine Stufensteigerung mit einer Höhergruppierung zusammen, ist

zunächst die Stufensteigerung in der bisherigen Vergütungsgruppe und danach die Höhergruppierung durchzuführen.

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

Protokollerklärung zu § 5 Absatz 5:

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

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

§ 6

Stufenzuordnung der Beschäftigten

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

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

³Zum 01. Januar 2010 steigen die Arbeiterinnen / Arbeiter entsprechend ihrer Beschäftigungszeit in die Stufe der gemäß § 4 bestimmten Entgeltgruppe auf, die sie erreicht hätten, wenn die Entgelttabelle des TV AWO NRW bereits seit Beginn ihrer Beschäftigungszeit gegolten hätte; mindestens jedoch in die nächst höhere reguläre Stufe ihrer Entgeltgruppe.

⁴Abweichend von den Unterabsätzen 2 und 3 steigen Beschäftigte, die nach Satz 1, Halbsatz 2 der Stufe 1 zugeordnet werden, am 01. Januar 2009 in die Stufe 2 auf, wenn sie bei ihrer Einstellung über eine einschlägige Berufserfahrung von einem Jahr verfügten.

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 NRW.

- (2) ¹Werden Beschäftigte vor dem 01. Januar 2010 höhergruppiert (nach § 8 Absatz 1, § 9 Absatz 3 Buchstabe a oder aufgrund Übertragung einer mit einer höheren Entgeltgruppe bewerteten Tätigkeit), so erhalten sie in der höheren Entgeltgruppe Entgelt nach der regulären Stufe, deren Betrag mindestens der individuellen Zwischenstufe entspricht, jedoch nicht weniger als das Entgelt der Stufe 2; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV AWO NRW. ²Werden Beschäftigte vor dem 01. Januar 2010 herabgruppiert, werden sie in der niedrigeren Entgeltgruppe derjenigen individuellen Zwischenstufe zugeordnet, die sich bei Herabgruppierung im Dezember 2007 ergeben hätte; der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach Absatz 1 Satz 2 und 3.

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

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

§ 7

– unbesetzt –

§ 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 Beschäftigte, die am 01. Januar 2008 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des TV AWO NRW eingruppiert. 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 Beschäftigten aus der Vergütungsgruppe VI BMT-AW II mit ausstehenden Aufstieg nach Vergütungsgruppe Vc BMT-AW II 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 01. Januar 2010, 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 01. Januar 2008 bei Fortgeltung des bisherigen Tarifrechts die für eine Höhergruppierung erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt haben und in der Zeit zwischen dem 01. Februar 2008 und dem 31. Dezember 2009 höhergruppiert worden wären, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert wären, in ihrer bisherigen Entgeltgruppe Entgelt nach derjenigen individuellen Zwischen- bzw. Endstufe, die sich ergeben hätte, wenn sich ihr Vergleichsentgelt (§ 5) nach der Vergütung aufgrund der Höhergruppierung bestimmt hätte. 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§ 4 Absatz 2 bleibt unberührt.

Niederschriftserklärung zu § 8 Absatz 2:

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

- (3) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 gelten die Absätze 1 bzw. 2 entsprechend für übergeleitete Angestellte, die bei Fortgeltung des ÜbgTV BUND West oder des BMT-AW II bis spätestens 31. Dezember 2009 wegen Erfüllung der erforderlichen Zeit der Bewährung oder Tätigkeit höhergruppiert worden wären; dies gilt unabhängig davon, ob die Hälfte der erforderlichen Bewährungs- oder Tätigkeitszeit am Stichtag erfüllt ist.
- (4) Für Angestellte im Sozial- und Erziehungsdienst findet die Höhergruppierung nach Absatz 3 auch dann statt, wenn die erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit nach dem 31. Dezember 2009 erfüllt ist.
- (5) Die Absätze 1 bis 3 finden auf übergeleitete Angestellte, deren Eingruppierung sich nach der Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst (AW-KrT) richtet, keine Anwendung.

§ 9

Vergütungsgruppenzulagen

- (1) Aus dem Geltungsbereich des ÜbgTV BUND West oder des BMT-AW II übergeleitete Beschäftigte, denen am 31. Dezember 2007 nach der Vergütungsordnung zum BMT-AW II eine Vergütungsgruppenzulage zusteht, erhalten in der Entgeltgruppe, in die sie übergeleitet werden, eine Besitzstandszulage in Höhe der Vergütungsgruppenzulage.
- (2) ¹Aus dem Geltungsbereich des ÜbgTV BUND West oder des BMT-AW II übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Dezember 2007 eine Vergütungsgruppenzulage ohne vorausgehenden Bewährungs- und Fallgruppenaufstieg erreicht hätten, erhalten ab dem Zeitpunkt, zu dem ihnen die Zulage nach bisherigem Recht zugestanden hätte, eine Besitzstandszulage. ²Die Höhe der Besitzstandszulage bemisst sich nach dem Betrag, der als Vergütungsgruppenzulage zu zahlen gewesen wäre, wenn diese bereits am 31. Dezember 2007 zugestanden hätte. ³Voraussetzung ist, dass
 - am 01. Januar 2008 die für die Vergütungsgruppenzulage erforderliche Zeit der Bewährung oder Tätigkeit zur Hälfte erfüllt ist,

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

und

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

(3) Für aus dem Geltungsbereich des ÜbgTV BUND West oder des BMT-AW II übergeleitete Beschäftigte, die bei Fortgeltung des bisherigen Rechts nach dem 31. Dezember 2007 im Anschluss an einen Fallgruppenaufstieg eine Vergütungsgruppenzulage erreicht hätten, gilt Folgendes:

- a) In eine der Entgeltgruppen 3, 5, 6 oder 8 übergeleitete Beschäftigte, die den Fallgruppenaufstieg am 31. Dezember 2007 noch nicht erreicht haben, sind zu dem Zeitpunkt, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären, in die nächsthöhere Entgeltgruppe des TV AWO NRW eingruppiert; § 8 Absatz 1 Satz 2 bis 5 gilt entsprechend. Eine Besitzstandszulage für eine Vergütungsgruppenzulage steht nicht zu.
- b) Ist ein der Vergütungsgruppenzulage vorausgehender Fallgruppenaufstieg am 31. Dezember 2007 bereits erfolgt, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass am 01. Januar 2008 die Hälfte der Gesamtzeit für den Anspruch auf die Vergütungsgruppenzulage einschließlich der Zeit für den vorausgehenden Aufstieg zurückgelegt sein muss.

(4) ¹Die 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 Vorhundertssatz.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:

Die Besitzstandszulage wird zum 1. Juni 2024 um 11,5 % erhöht.

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 2007 eine Zulage nach § 2 ÜbgTV BUND West i.V.m. dem ehemaligen Text des § 22c BMT-AW II zusteht, erhalten nach Überleitung in den TV AWO NRW eine Besitzstandszulage in Höhe ihrer bisherigen Zulage, solange sie die anspruchsbegründende Tätigkeit weiterhin ausüben und die Zulage nach bisherigem Recht zu zahlen wäre. ²Wird die anspruchsbegründende Tätigkeit über den 31. Dezember 2009 hinaus beibehalten, finden mit Wirkung ab dem 01. Januar 2010 die Regelungen des TV AWO NRW über die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit Anwendung. ³Für eine vor dem 01. Januar 2008 vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit, für die am 31. Dezember 2007 wegen der zeitlichen Voraussetzungen des § 2 ÜbgTV BUND West i.V.m. dem ehemaligen Text des § 22c Absatz 1 bzw. Absatz 2 BMT-AW II noch keine Zulage gezahlt wird, gelten die Sätze 1 und 2 ab dem Zeitpunkt entsprechend, zu dem nach bisherigem Recht die Zulage zu zahlen gewesen wäre. ⁴Die Sätze 1 bis 3 gelten bei besonderen tarifvertraglichen Vorschriften über die vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten entsprechend.

Niederschriftserklärung zu § 10:

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

§ 11

Kinderbezogene Entgeltbestandteile

(1) ¹Für im Dezember 2007 berücksichtigte Kinder werden die kinderbezogenen Entgeltbestandteile des ÜbgTV BUND West oder des BMT-AW II in der für Dezember 2007 zustehende Höhe als Besitzstandszulage fortgezahlt, solange für diese Kinder Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) ununterbrochen gezahlt wird oder ohne Berücksichtigung des § 64 oder § 65 EStG oder des § 3 oder § 4 BKGG gezahlt würde. 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 2007 vorliegt, wird die Besitzstandszulage ab dem Zeitpunkt des Wiederauflebens der Kindergeldzahlung gewährt.

- (2) ¹§ 28 Absatz 2 TV AWO NRW 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:

Die Besitzstandszulage wird zum 1. Juni 2024 um 11,5 % erhöht.

- (3) Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für

- a) zwischen dem 01. Januar 2008 und dem 30. Juni 2008 geborene Kinder der übergeleiteten Beschäftigten,
- b) die Kinder von bis zum 31. März 2008 in ein Arbeitsverhältnis übernommenen Auszubildenden, Kranken- und Altenpflege- und Hebammenschülerinnen, sowie Praktikantinnen und Praktikanten aus tarifvertraglich geregelten Beschäftigungsverhältnissen, soweit diese Kinder vor dem 01. Juli 2008 geboren sind.

§ 12

Vermögenswirksame Leistungen

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

§ 13

Krankengeldzuschuss

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

Protokollerklärung zu § 13:

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

§ 14

Geriatriezulage

- (1) Die Geriatriezulage (Pflegezulage) gemäß Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale, Teil II B. Pflegepersonal in Anstalten und Heimen, Protokollerklärung Nummer 1 Absatz 1 zum BMT-AW II in Höhe von 46,02 Euro (früher: 90,00 DM) wird in der Zeit vom 01. Januar 2008 bis 31. Dezember 2009 nicht gezahlt.
- (2) ¹Ab dem 01. Januar 2010 wird die in Absatz 1 genannte Zulage an alle Beschäftigten, die als Pflegefachkräfte oder Pflegehilfskräfte am 31. Dezember 2007 bereits beschäftigt waren und am 01. Januar 2010 weiter beschäftigt sind und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, wieder monatlich gezahlt. ²Beschäftigte, deren Beschäftigungsverhältnis nach dem 31. Dezember 2007 begonnen hat, erhalten diese Zulage monatlich ab dem 01. Januar 2010, wenn sie als Pflegefachkräfte beschäftigt werden und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen.

Protokollerklärung zu § 14 Absatz 2:

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

Redaktioneller Hinweis: Ab dem 1. August 2025 lautet § 14 wie folgt:

§ 14

Geriatriezulage

Beschäftigte, deren ununterbrochenes Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2008 begründet wurde und die nach Teil B Abschnitt I. Unterabschnitt 1 in der Entgeltgruppe P 5 oder P 6 eingruppiert sind, erhalten bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen die Zulage gemäß Protokollerklärung Nr. 1 zu Unterabschnitt 1.

§ 15

Abgeltung

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

§ 11 Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt.

§ 16

Eingruppierung

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

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

- (3) ¹Mit Ausnahme der Eingruppierung in die Entgeltgruppe 1 sind alle zwischen dem 01. Januar 2008 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Eingruppierungen) vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand. ²Dies gilt nicht für Aufstiege gemäß § 8 Absatz 1 Satz 1 und 2 und Absatz 3 erste Alternative.
- (4) 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 01. Januar 2010 bei jedem Stufenaufstieg um die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der neuen Stufe; bei Neueinstellungen (§ 1 Absatz 2) vermindert sich die Besitzstandszulage jeweils um den vollen Unterschiedsbetrag. ⁴Die Grundsätze korrigierender Rückgruppierung bleiben unberührt.
- (5) ¹Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege gibt es ab dem 01. Januar 2008 nicht mehr; §§ 8 und 9 und 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 Absatz 4 gilt entsprechend.

Protokollerklärung zu § 16 Absatz 5:

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

- (6) In der Zeit zwischen dem 01. Januar 2008 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung erhalten Beschäftigte, denen ab dem 01. Januar 2008 eine anspruchsbegründende Tätigkeit übertragen wird, eine persönliche Zulage, die sich betragsmäßig nach der entfallenen Techniker-, Meister- und Programmierierzulage bemisst, soweit die Anspruchsvoraussetzungen nach bisherigem Tarifrecht erfüllt sind.

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

Niederschriftserklärung zu § 16 Absatz 6a):

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

- (6a) ¹In der Zeit zwischen dem 1. Januar 2011 und dem Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung gemäß § 17 TV AWO NRW, erhalten die ab dem 1. Januar 2008 eingestellten Erzieher und Erzieherinnen, die als Fachkräfte in nach dem KiBiz finanzierten Einrichtungen beschäftigt werden und in EG 6 eingruppiert sind, eine monatliche Zulage ab dem 1. Januar 2015 in Höhe von 120 Euro; ab dem 1. Januar 2016 in Höhe von 130 Euro. ²Erzieher und Erzieherinnen, die in nicht nach dem KiBiz finanzierten Einrichtungen beschäftigt werden, erhalten ab dem 1. Januar 2016 bis zum Inkrafttreten einer neuen Entgeltordnung gemäß § 17 TV AWO NRW bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen nach Satz 1 eine Zulage in Höhe von 65 Euro; ab dem 1. Januar 2017 in Höhe von 130 Euro. ³Satz 2 gilt nicht für Beschäftigte, die in Angeboten der offenen Ganztagschule (OGS-Bereich) beschäftigt sind. ⁴Teilzeitbeschäftigte erhalten die monatlichen Zulagen gemäß Satz 1 oder Satz 2 in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

Protokollerklärungen zu Absatz 6a):

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

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

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 6c:

¹Sozialassistent*innen mit abgeschlossener 2-jähriger Ausbildung, die in KiBiz-finanzierten Einrichtungen beschäftigt werden, sind Kinderpfleger*innen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung, die in KiBiz-finanzierten Einrichtungen beschäftigt werden, gleichgestellt.

²Ebenso gleichgestellt sind Beschäftigte mit abgeschlossener, mindestens 2-jähriger, gleichwertiger Ausbildung, die auf Arbeitsplätzen von Kinderpfleger*innen beschäftigt werden, soweit und solange sie aufgrund der Personalverordnung im KiBiz als gleichwertige Ergänzungskräfte anerkannt sind.

(7) Für Eingruppierungen zwischen dem 01. Januar 2008 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung werden die Vergütungs- und Lohngruppen des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II gemäß Anlage 2 den Entgeltgruppen des TV AWO NRW zugeordnet.

Protokollerklärung zu § 16 Absatz 7:

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

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

Protokollerklärung zu § 16:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, dass in der noch zu verhandelnden Entgeltordnung die bisherigen unterschiedlichen materiellen Wertigkeiten aus Fachhochschulabschlüssen (einschließlich Sozialpädagogen/innen und Ingenieuren/innen) auf das Niveau der vereinbarten Entgeltwerte der Entgeltgruppe 9 ohne Mehrkosten (unter Berücksichtigung der Kosten für den Personenkreis, der nach der Übergangsphase nicht mehr in eine höhere bzw. niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert ist) zusammengeführt werden; die Abbildung von Heraushebungsmerkmalen oberhalb der Entgeltgruppe 9 bleibt davon unberührt. Sollte hierüber bis zum 31. März 2010 keine einvernehmliche Lösung vereinbart werden, so erfolgt ab dem 01. April 2010 bis zum Inkrafttreten der Entgeltordnung die einheitliche Eingruppierung aller ab dem 01. April 2010 neu einzugruppierenden Beschäftigten mit Fachhochschulabschluss nach den jeweiligen Regeln der Entgeltgruppe 9 zu „Vb Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II ohne Aufstieg nach IVb (mit und ohne FH-Abschluss)“.

Redaktioneller Hinweis: Ab dem **1. August 2025** lautet § 16 wie folgt:

§ 16

Anpassung der Eingruppierung anlässlich der Einführung der Anlage 1 (Entgeltordnung) zum TV AWO NRW

¹Anpassungen der Eingruppierungen aufgrund der Einführung der Anlage 1 (Entgeltordnung) zum TV AWO NRW 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; § 19c Absatz 4 bleibt unberührt. ³Die Besitzstandszulage vermindert sich nach dem 1. August 2025 bei jedem Stufenaufstieg um die Hälfte des Unterschiedsbetrages zwischen der bisherigen und der neuen Stufe; bei Neueinstellungen zwischen dem 1. Januar 2008 und dem 31. Juli 2025 (§ 1 Absatz 2) vermindert sich die Besitzstandszulage jeweils um den vollen Unterschiedsbetrag. ⁴Die Grundsätze korrigierender Rückgruppierung bleiben unberührt.

§ 17

Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 31. Dezember 2007

- (1) ¹Wird übergeleiteten Beschäftigten in der Zeit zwischen dem 01. Januar 2008 und dem 31. Dezember 2009 erstmalig außerhalb von § 10 eine höherwertige Tätigkeit vorübergehend übertragen, findet der TV AWO NRW Anwendung. 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 NRW gilt – auch für Beschäftigte im Sinne des § 1 Absatz 2 – § 18 TV AWO NRW mit der Maßgabe, dass sich die Voraussetzungen für die übertragene höherwertige Tätigkeit nach § 2 ÜbgTV BUND West in Verbindung mit dem Text des ehemaligen § 22 Absatz 2 BMT-AW II oder dem Text des ehemaligen § 22 Absatz 2 BMT-AW II bestimmen.
- (3) An die Stelle der Begriffe Grundvergütung, Vergütungsgruppe und Vergütung treten die Begriffe Entgelt und Entgeltgruppe.

Niederschriftserklärung zu § 17:

Die Niederschriftserklärung zu § 10 gilt entsprechend.

Redaktioneller Hinweis: Ab dem **1. August 2025** wird § 17 wie folgt gefasst:

§ 17
– unbesetzt –

§ 18
Entgeltgruppe 2 Ü

Zwischen dem 01. Januar 2008 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung gelten für Beschäftigte, die in die Entgeltgruppe 2 Ü übergeleitet oder in die Lohngruppen 1 mit Aufstieg nach 2 und 2a oder in die Lohngruppe 2 mit Aufstieg nach 2a eingestellt werden, folgende Tabellenwerte:

ab dem 1. Juni 2024

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

Redaktioneller Hinweis: Ab dem **1. August 2025** wird § 18 wie folgt gefasst:

§ 18
– unbesetzt –

§ 19
Abrechnung unständiger Bezügebestandteile

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

Redaktioneller Hinweis: Ab dem **1. August 2025** wird § 19 wie folgt gefasst:

§ 19
– unbesetzt –

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

- (1) ¹Nach dem 1. Januar 2008 eingestellte Beschäftigte, die aufgrund der in § 20 Absatz 3 Satz 2 in der bis zum 31.12.2023 geltenden Fassung geregelten 2-jährigen Stufenverlängerung am 1. Januar 2024 bereits seit mindestens 4 Jahren in der Stufe 3 sind, steigen zum 1. Januar 2024 in die Stufe 4 auf.
- (2) ¹Nach dem 1. Januar 2008 eingestellte Beschäftigte, die aufgrund der in § 20 Absatz 3 Satz 2 in der bis zum 31.12.2023 geltenden Fassung geregelten 2-jährigen Stufenverlängerung am 1. Januar 2024 bereits seit mindestens 3 Jahren in der Stufe 3 sind, steigen zum 1. Januar 2025 in die Stufe 4 auf.
- (3) Sofern die Stufenlaufzeit der Beschäftigten nach Absätzen 1 oder 2 in der Stufe 3 aufgrund anderer tariflicher Regelungen zusätzlich verlängert ist oder in der Stufe 3 tariflich eine abweichende Stufenlaufzeit geregelt ist, wird der Wegfall der 2-jährigen Stufenverlängerung bei dem Aufstieg in die Stufe 4 entsprechend berücksichtigt.
- (4) Für die Stufenzuordnung gemäß den Absätzen 1 bis 3 gilt, dass die Stufenlaufzeit in der Stufe 4 jeweils neu zu laufen beginnt.

§ 19b

Besondere Regelungen hinsichtlich der Stufenlaufzeit im Pflegedienst zum 1. Januar 2025

¹Beschäftigte im Pflegedienst, die am 31. Dezember 2024 die für ihre Entgeltstufe ab dem 1. Januar 2025 geltende Stufenlaufzeit bereits zurückgelegt haben, werden am 1. Januar 2025 der nächsthöheren Stufe zugeordnet. ²Die Stufenlaufzeit in der nächsthöheren Stufe beginnt neu; eine Mitnahme darüberhinausgehender Zeiten erfolgt nicht.

Redaktioneller Hinweis: § 19c tritt mit Wirkung zum **1. August 2025** in Kraft:

§ 19c

Grundsätze zur Überleitung der Beschäftigten in die Anlage 1 (Entgeltordnung) zum TV AWO NRW

- (1) ¹Für die in den TV AWO NRW übergeleiteten Beschäftigten (§ 1 Absatz 1) sowie für die zwischen dem Inkrafttreten des TV AWO NRW und dem 31. Juli 2025 neu eingestellten Beschäftigten (§ 1 Absatz 2), deren Arbeitsverhältnis über den 31. Juli 2025 hinaus fortbesteht, gelten ab dem 1. August 2025 für die Eingruppierung § 17 und § 17c TV AWO NRW in Verbindung mit der Anlage 1 (Entgeltordnung) zum TV AWO NRW. ²Die Beschäftigten nach Satz 1 sind zum 1. August 2025 gemäß den nachfolgenden Regelungen in die Anlage 1 (Entgeltordnung) zum TV AWO NRW übergeleitet.
- (2) Die Überleitung in die Anlage 1 (Entgeltordnung) erfolgt ohne besonderen Antrag (Automatik).
- (3) ¹Beschäftigte werden unter Mitnahme ihrer Stufe und der in dieser Stufe verbrachten Stufenlaufzeit (stufengleich und taggenau) der Entgeltstufe ihrer neuen Entgeltgruppe zugeordnet. ²Ist aufgrund der Überleitung in die Anlage 1 (Entgeltordnung) die Stufenlaufzeit in der am 1. August 2025 zugeordneten Stufe kürzer, als in der am 31. Juli 2025 zugeordneten Stufe und haben die Beschäftigten die Stufenlaufzeit ihrer neuen Stufe bereits in der bisherigen Stufe zurückgelegt, erfolgt abweichend von Satz 1 zum 1. August 2025 die Zuordnung zur nächsthöheren Stufe. ³Die Stufenlaufzeit in der nächsthöheren Stufe nach Satz 2 beginnt neu; eine Mitnahme darüber hinausgehender Zeiten erfolgt nicht.

- (4) ¹Werden Beschäftigte aus einer individuellen Endstufe einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet, erfolgt die Zuordnung zu der Endstufe der höheren Entgeltgruppe. ²Liegt die bisherige individuelle Endstufe über dem Entgelt der Endstufe der höheren Entgeltgruppe, wird eine neue individuelle Endstufe gebildet, die betragsmäßig der bisherigen individuellen Endstufe entspricht. ³Die neue individuelle Endstufe verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang, wie die höchste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe; § 16 findet keine Anwendung.
- (5) Fallen am 1. August 2025 ein Stufenaufstieg und die Überleitung in die Anlage 1 (Entgeltordnung) zum TV AWO NRW zusammen, wird zunächst der Stufenaufstieg und unmittelbar danach die Überleitung in die Anlage 1 (Entgeltordnung) zum TV AWO NRW umgesetzt.
-
-

Redaktioneller Hinweis: § 19d tritt mit Wirkung zum **1. August 2025** in Kraft:

§ 19d

Besitzstandsregelungen zu der Überleitung der Beschäftigten in die Anlage 1 (Entgeltordnung) zum TV AWO NRW

- (1) ¹Ist das am 31. Juli 2025 gezahlte Tabellenentgelt bzw. das Entgelt aus einer individuellen Zwischen- oder Endstufe niedriger als das am 1. August 2025 zustehende Tabellenentgelt der sich ergebenden neuen Entgeltgruppe und -stufe, erhalten die Beschäftigten ab dem 1. August 2025 das Tabellenentgelt ihrer neuen Entgeltgruppe und -Stufe. ²Übersteigt das am 31. Juli 2025 gezahlte Tabellenentgelt bzw. das Entgelt aus einer individuellen Zwischen- oder Endstufe das am 1. August 2025 zustehende Tabellenentgelt der sich ergebenden neuen Entgeltgruppe und -stufe, wird zusätzlich zu dem Tabellenentgelt die Differenz zwischen dem am 1. August 2025 zustehenden Tabellenentgelt und dem am 31. Juli 2025 gezahlten Tabellenentgelt bzw. Entgelt aus einer individuellen Zwischen- oder Endstufe als statische Besitzstandszulage gezahlt. ³Die Zulage vermindert sich nach § 16. ⁴Abweichend von den Sätzen 2 und 3 gilt bei einer Überleitung aus einer individuellen Endstufe in eine neue individuelle Endstufe § 19c Absatz 4.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Dem am 31. Juli 2025 gezahlten Tabellenentgelt bzw. Entgelt aus einer individuellen Zwischen- oder Endstufe wird eine am 31. Juli 2025 nach § 16 Absatz 6 zustehende persönliche Zulage (ehemalige Techniker-, Meister- und Programmierzulage) hinzugerechnet.

- (2) ¹Abweichend von Absatz 1 gilt für Beschäftigte, die nach Teil B Abschnitt II. der Anlage 1 (Entgeltordnung) zum TV AWO NRW (Sozial- und Erziehungsdienst) eingruppiert sind, Folgendes:

²Für die Überleitung wird ein Vergleichsentgelt gebildet. ³Das Vergleichsentgelt setzt sich zusammen aus dem am 31. Juli 2025 zustehenden Tabellenentgelt bzw. dem Entgelt aus einer individuellen Zwischen- oder Endstufe, jeweils zzgl. eines am 31. Juli 2025 ggf. zustehenden folgenden Entgeltbestandteiles:

- Besitzstandszulage gemäß § 9 Absatz 4,
- Besitzstand gemäß Protokollerklärung zu § 21 Absatz 4,
- zum 1. August 2025 entfallende Vergütungsgruppenzulage gemäß § 16 Absatz 5 Satz 2.

⁴Ist das Vergleichsentgelt niedriger als das am 1. August 2025 zustehende Tabellenentgelt der sich ergebenden neuen Entgeltgruppe und -stufe, erhalten die Beschäftigten anstelle des Vergleichsentgelts ab dem 1. August 2025 das Tabellenentgelt ihrer neuen Entgeltgruppe und -stufe. ⁵Übersteigt das Vergleichsentgelt das am 1. August 2025 zustehende Tabellenentgelt der neuen Entgeltgruppe- und stufe, erhalten die Beschäftigten solange anstelle des Tabellenentgeltes das Vergleichsentgelt, bis das Tabellenentgelt (unter Berücksichtigung der Stufenaufstiege und der bis einschließlich 1. August 2029 in Kraft tretenden Anlagen C (Entgelttabellen) das Vergleichsentgelt erreicht; ab diesem Zeitpunkt wird anstelle des Vergleichsentgeltes das Tabellenentgelt gezahlt. ⁶Das Vergleichsentgelt verändert sich um denselben Vomhundertsatz bzw. in demselben Umfang, wie die nächsthöhere Entgeltstufe.

⁷Sollte das Vergleichsentgelt das am 1. August 2029 zustehende Tabellenentgelt der dann zustehenden Stufe weiterhin übersteigen, wird aus dem das Tabellenentgelt übersteigenden Betrag eine statische Besitzstandszulage gebildet. ⁸Die Zulage vermindert sich nach § 16.

⁹Abweichend von den Sätzen 5 bis 8 gilt bei einer Überleitung aus einer individuellen Endstufe in eine neue individuelle Endstufe § 19c Absatz 4.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3:

Am 31. Juli 2025 zustehende abweichende Tabellenwerte für Beschäftigte als Leitungen oder stellvertretende Leitungen von Kindertagesstätten gemäß Anhang zur Anlage A (in der bis zum 31. Juli 2025 geltenden Fassung), gelten als zustehendes Tabellenentgelt nach Satz 3.

§ 20
In-Kraft-Treten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. Januar 2008 in Kraft.
- (2) ¹Der Tarifvertrag kann ohne Einhaltung einer Frist jederzeit schriftlich gekündigt werden, frühestens zum 31. März 2010. ²Die §§ 16, 18 einschließlich Anlagen können ohne Einhaltung einer Frist, jedoch nur insgesamt, schriftlich gekündigt werden, frühestens zum 31. Mai 2023; die Nachwirkung dieser Vorschriften wird ausgeschlossen.*

Ort, Datum
Unterschriften

* Redaktioneller Hinweis: Satz 2 entfällt zum **1. August 2025**.

Anlage 1 zum TV-Ü AWO NRW*

Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 31. Dezember 2007 / 01. Januar 2008 vorhandene Beschäftigte für die Überleitung

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

* Redaktioneller Hinweis: Die Anlage 1 entfällt mit Ablauf des **31. Juli 2025**.

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

Anlage 2 zum TV-Ü AWO NRW*

Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 01. Januar 2008 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungs- und Einreihungsvorgänge

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

* Redaktioneller Hinweis: Die Anlage 2 entfällt mit Ablauf des **31. Juli 2025**.

5	VII mit Aufstieg nach VI	5 mit Aufstieg nach 5a
	VII ohne Aufstieg nach VI	4 mit Aufstieg nach 5 und 5a
4	-	4 mit Aufstieg nach 4a
		3 mit Aufstieg nach 4 und 4a
3	VIII mit Aufstieg nach VII	3 mit Aufstieg nach 3a
	VIII ohne Aufstieg nach VII	2 mit Aufstieg nach 3 und 3a
2 Ü	-	2 mit Aufstieg nach 2a
		1 mit Aufstieg nach 2 und 2a
2	IXa mit Aufstieg nach VIII	1 mit Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)
	IX mit Aufstieg nach aus IXa oder VIII	
	X (keine Stufe 6)	
1	Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, z.B.	
	- Essens- und Getränkeausgeber/innen - Garderobenpersonal - Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich - Reiniger/innen in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks - Wärter/innen von Bedürfnisanstalten - Servierer/innen - Hausarbeiter/innen - Hausgehilfe/Hausgehilfin - Bote/Botin (ohne Aufsichtsfunktion)	
	Ergänzungen können durch landesbezirklichen Tarifvertrag geregelt werden	
	<u>Hinweis:</u> Diese Zuordnung gilt unabhängig von bisherigen tariflichen Zuordnungen zu Vergütungs-/Lohngruppen.	

TV-A AWO NRW
Lesefassung
Tarifvertrag
für die Auszubildenden
der Arbeiterwohlfahrt in NRW
(TV-A AWO NRW)
vom 5. Januar 2008

in der Fassung des

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

- gültig ab 1. August 2023 -

§ 1

Geltungsbereich

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

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

b) als Schülerinnen / Schüler

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

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

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

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

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

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

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

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

b) Praktikantinnen / Praktikanten und Volontärinnen / Volontäre,

- c) körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, die aufgrund ihrer Behinderung in besonderen Ausbildungswerkstätten, Berufsförderungswerkstätten oder Einrichtungen ausgebildet werden,
- d) Teilnehmende in Maßnahmen der geförderten assistierten Ausbildung gemäß § 75 SGB III.

§ 2

Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

- (1) Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufes mindestens Angaben enthält über
 - a) die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,
 - b) Beginn und Dauer der Ausbildung,
 - c) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit,
 - d) Dauer der Probezeit,
 - e) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgeltes,
 - f) Dauer 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 unter § 1 Absatz 1 Buchst. a) fallende Ausbildungsverhältnisse und für Ausbildungsverhältnisse zur Pflegefachassistenz vier Monate und für unter § 1 Absatz 1 Buchst. b) (mit Ausnahme der Ausbildungsverhältnisse zur Pflegefachassistenz) und Buchst. c) fallende Ausbildungsverhältnisse sechs Monate. 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 eines Amts- oder Betriebsarztes 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 dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Ausbildende.

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

§ 5

Schweigepflicht, Nebentätigkeit

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

- (2) 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 des Auszubildenden oder berechnigte Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen.

Protokollerklärung zu § 5 Absatz 2:

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

§ 6

Personalakten

- (1) 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 NRW vom 05. Januar 2008 über die Arbeitszeit.
- (2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildung zu geben.
- (3) 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) ¹Auszubildende dürfen an Sonntagen und Feiertagen sowie in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.
- ²Minderjährige Auszubildende sowie Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr dürfen an Sonntagen und Feiertagen und in der Nacht nicht eingesetzt werden. ³Auszubildende im zweiten Ausbildungsjahr dürfen an Wochenfeiertagen nicht eingesetzt werden.
- ⁴Unmittelbar vor und nach der theoretischen Ausbildung im Blockunterricht ist kein Einsatz am Wochenende zulässig.
- ⁵Ein Einsatz von Auszubildenden in der Nacht ist im dritten Ausbildungsjahr zulässig. ⁶Ein Einsatz im zweiten Ausbildungsjahr in der Nacht ist nur ausnahmsweise und nur mit Zustimmung des Auszubildenden zulässig.
- ⁷Der Einsatz entspricht nur dem Ausbildungszweck, wenn die Auszubildenden zusätzlich zur Anzahl der regelmäßig geplanten Beschäftigten eingesetzt werden und eine Anleitung durch eine Fachkraft sichergestellt ist.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

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

- (4a) § 7 Absatz 4 Sätze 2 und 3 finden auf volljährige Auszubildende zur Pflegefachkraft keine Anwendung, sofern diese vor Beginn ihrer Ausbildung als Pflegehelfer/innen tätig waren und die Ausbildung nach dem Programm WEGEBAU bzw. an dessen Stelle tretenden Maßnahmen gefördert wird.
- (4b) Im Rahmen der Ausbildung zur Pflegefachassistenz ist abweichend von Absatz 4 Satz 2 ein Einsatz an Sonntagen, Feiertagen und in der Nacht zulässig, sofern der Einsatz dem Ausbildungszweck entspricht.
- (5) ¹Auszubildende dürfen nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Mehrarbeit herangezogen und nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden. ²§§ 21, 23 JArbSchG und § 17 Absatz 3 BBiG bleiben unberührt.

§ 7a

Sonderregelungen für die generalistische Ausbildung in der Pflege

- (1) ¹Abweichend von § 7 Absatz 1 und Absatz 4 richtet sich für die Dauer der im Rahmen der generalistischen Ausbildung zur/zum Pflegefachfrau/Pflegefachmann vorgesehenen Pflichteinsätze der praktischen Ausbildung bei Dritten die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit einschließlich deren Verteilung auf die einzelnen Wochentage und der Pausen nach den bei den Dritten geltenden Bestimmungen. ²§ 7 Absatz 4 Satz 1 und Satz 4 bleiben unberührt und gelten auch im Dritteinsatz.
- (2) ¹Der/die Auszubildende ist verpflichtet, die tägliche Ausbildungszeit während des Einsatzes bei dem Dritten zu dokumentieren. ²Nach Beendigung des Einsatzes bei dem Dritten wird eine über die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit nach § 7 Absatz 1 hinausgehende, dokumentierte Arbeitszeit - sofern bei dem Dritten nicht ausgeglichen – durch Freizeit oder Entgelt ausgeglichen. ³Findet kein Freizeitausgleich statt, erhält die/ der Auszubildende je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Ausbildungsentgeltes (§ 8) ausgezahlt. ⁴§ 8 Absätze 4 und 5 gelten auch für die Zeiten des Einsatzes bei Dritten.

§ 8

Ausbildungsentgelte, Schichtzulagen, Zeitzuschläge

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

ab dem 1. Juni 2024

im ersten Ausbildungsjahr	1.211,14 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.262,91 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	1.310,43 Euro,
im vierten Ausbildungsjahr	1.376,34 Euro.

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

ab dem 1. Juni 2024

im ersten Ausbildungsjahr	1.211,14 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.262,91 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	1.310,43 Euro,
im vierten Ausbildungsjahr	1.376,34 Euro

(2) Davon abweichend beträgt das monatliche Ausbildungsentgelt für

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

ab dem 1. Juni 2024

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

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

ab dem 1. Juni 2024

1.211,14 Euro.

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

ab dem 1. Juni 2024

im ersten Ausbildungsjahr 1.211,14 Euro,

im zweiten Ausbildungsjahr 1.262,91 Euro.

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

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

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

§ 9

Urlaub

- (1) ¹Auszubildende erhalten in jedem Urlaubsjahr 29 Ausbildungstage Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgeltes (§ 8). ²Im Übrigen kommen die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen zur Anwendung.
- (2) Der Erholungsurlaub ist vorrangig zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeiten zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

§ 10

Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

- (1) Bei Dienstreisen und Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhalten Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung.
- (2) ¹Bei Reisen zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen im Sinne des § 5 Absatz 2 Satz 1 Nummer 6 BBiG außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind zu nutzen. 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 des Ausbildenden geltenden Regelungen fortgezahlt.
- (2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.
- (3) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Ausbildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Ausbildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhalten Auszubildende nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden

Zeitraumes bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrankengeld oder dem Bruttoverletztengeld und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoausbildungsentgeltes, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall und die Berufskrankheit anerkennt.

§ 13

Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

- (1) 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 Beschäftigten des Ausbildenden 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 Euro monatlich. ²Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem dem Ausbildenden die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.

§ 15

Jahressonderzahlung

- (1) ¹Auszubildende, die am 01. Dezember noch im Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. ²Diese beträgt 60 v.H. 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 1/12 des Anspruches nach Satz 2.

- (2) ¹Der Anspruch ermäßigt sich um 1/12 für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende keinen Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 8) zur Zahlung des Entgeltes während des Erholungsurlaubes (§ 9) oder im Krankheitsfall (§ 12 Absatz 1) haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverboten 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 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.
- (3) 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 01. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis.

§ 16

Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

- (1) 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
- a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist,
 - b) von den Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.
- (5) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 16a

Übernahme von Auszubildenden

- (1) ¹Auszubildende, deren Ausbildungsverhältnis spätestens am 30. November 2016 begonnen hat oder beginnt, werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte, gesetzliche oder tarifliche Gründe entgegenstehen. ²Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.
- (2) ¹Der Anspruch setzt einen freien und zu besetzenden unbefristeten Arbeitsplatz zum Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung nach Absatz 1 voraus, der eine ausbildungsadäquate Beschäftigung ermöglicht. ²Ein solcher Arbeitsplatz ist zu besetzen, wenn er ausgeschrieben ist oder ohne Ausschreibung besetzt werden soll.
- (3) ¹Bei einer Auswahlentscheidung sind die Ergebnisse der Abschlussprüfung und die persönliche Eignung zu berücksichtigen. ²Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu § 16a:

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

§ 17

Zeugnis

¹Der Ausbildende 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 Ausbildenden schriftlich geltend gemacht werden.
- (2) Ansprüche aus unerlaubten oder mit Strafe bedrohten Handlungen bleiben unberührt.

§ 19

Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt zum 01. Januar 2008 in Kraft.
- (2) ¹Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, frühestens zum 31. Dezember 2009 schriftlich gekündigt werden. ²Davon abweichend ist § 8 mit einer Frist von drei Wochen zum Monatsschluss, frühestens zum 31. Mai 2025, kündbar.

Ort, Datum
Unterschriften

TV-Prakt AWO NRW
Lesefassung
Tarifvertrag
für die Praktikantinnen/Praktikanten
der Arbeiterwohlfahrt in Nordrhein-Westfalen
(TV-Prakt AWO NRW)
vom 5. Januar 2008

in der Fassung des

1. Änderungstarifvertrages (TV Tariferhöhung 2009) vom 17. Februar 2008;
2. Änderungstarifvertrages vom 01. Januar 2010;
3. Änderungstarifvertrages (TV Tariferhöhung 2010) vom 17. Dezember 2010;
4. Änderungstarifvertrages (TV Entgeltordnung AWO NRW) vom 22. November 2024.

- gültig ab 1. Januar 2025 -

§ 1

Geltungsbereich

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

- a) des/der Sozialarbeiterin/Sozialarbeiters, Sozialpädagogin/Sozialpädagogen und Heilpädagogin/Heilpädagogen während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter, Sozialpädagogin/Sozialpädagogen bzw. Heilpädagogin/Heilpädagogen vorauszugehen hat,
- b) der/des pharmazeutisch-technischen Assistentin/Assistenten während der praktischen Tätigkeit nach § 6 des Gesetzes über den Beruf des pharmazeutisch-technischen Assistenten in der Neufassung vom 23. September 1997 (BGBl. I S. 2349)
- c) der/des Erzieherin/Erziehers, Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Erzieherin/Erzieher, Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger vorauszugehen hat,
- d) der/des Kinderpflegerin/Kinderpflegers während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Kinderpflegerin/Kinderpfleger vorauszugehen hat,
- e) der/des Masseurin/Masseurs und medizinischen Bademeisterin/Bademeisters während der praktischen Tätigkeit nach § 7 des Gesetzes über die Berufe in der Physiotherapie (Masseur und Physiotherapeutengesetz – MPhG) vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1084),
- f) weitere Berufsgänge, für die vergleichbare Praktika vorgeschrieben sind,

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

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 NRW mit seinen ergänzenden tariflichen Regelungen in der jeweils gültigen Fassung, mit Ausnahme

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

§ 3

Fortzahlung des Entgelts in besonderen Fällen

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 NRW entsprechend.

§ 4

Höhe der Praktikantenvergütung

- (1) Die Vergütung der Praktikantinnen/Praktikanten beträgt 70 % des Entgeltes der Entgeltstufe 1 der für die Einstellung im jeweiligen Beruf geltenden Entgeltgruppe nach der Anlage zu § 19 TV AWO NRW.
- (2) Die Höhe der vermögenswirksamen Leistungen gemäß § 25 TV AWO NRW beträgt 13,29 Euro monatlich.
- (3) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhält die/der Praktikantin/Praktikant

* Redaktioneller Hinweis:

Der zweite Spiegelstrich lautet ab dem **1. August 2025** wie folgt:
„- der Anlage 1 (Entgeltordnung)“

- a) die Zulagen der Protokollnotiz Nummer 1 zum Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II Teil I B. 1. Sozial- und Erziehungsdienst, in voller Höhe,*
- b) die Wechselschicht- und Schichtzulage nach § 14 Absatz 4 und 5 TV AWO NRW zu drei Vierteln.

§ 5

Inkrafttreten/Laufzeit

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

Ort, Datum
Unterschriften

* Redaktioneller Hinweis:

§ 4 Absatz 3 Buchstabe a) lautet ab dem **1. August 2025** wie folgt:
„a) die Zulage nach der Protokollerklärung Nr. 1 zu Teil B Abschnitt II.
der Anlage 1 (Entgeltordnung) zum TV AWO NRW, in voller Höhe,“

TV Fahrradleasing AWO NRW

Tarifvertrag

zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern

bei der AWO in Nordrhein-Westfalen

(TV Fahrradleasing AWO NRW)

vom 17. März 2021

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte, die Mitglieder der Gewerkschaft ver.di sind und in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber mit Sitz im Bundesland Nordrhein-Westfalen stehen, der Vollmitglied des Arbeitgeberverbandes AWO Deutschland e.V. ist.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- Auszubildende, Schülerinnen und Schüler, Dual Studierende sowie Praktikantinnen und Praktikanten,
 - Geringfügig Beschäftigte,
 - Beschäftigte in der Freistellungsphase des Altersteilzeitblockmodells.

§ 2

Grundsätze der Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings

- (1) 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. Juni 2021 in Kraft. ²Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Mai 2023, schriftlich gekündigt werden.

Ort, Datum
Unterschriften