Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.

Lesefassung Tarifwerk AWO Mecklenburg-Vorpommern

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

Lesefassung TV AWO Mecklenburg-Vorpommern 6

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften 9

§ 1 Geltungsbereich 9

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit 10

§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen 10

§ 3.1 Allgemeine Pflichten der Ärztinnen und Ärzte 11

§ 3.2 Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst 12

§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung 13

§ 5 Qualifizierung 14

§ 5.1 Qualifizierung in besonderen Fällen 15

Abschnitt II Arbeitszeit 15

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit 15

§ 6.1 Arbeit an Sonn- und Feiertagen 17

§ 7 Sonderformen der Arbeit 18

§ 7.1 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft 19

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit 22

§ 9 [nicht besetzt] 24

§ 10 Arbeitszeitkonto 24

§ 11 Teilzeitbeschäftigung 24

Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen 25

§ 12 Eingruppierung 25

§ 12.1 [unbesetzt] 26

§ 12.2 Entgelt der Beschäftigten in der Pflege 27

§ 12.2a Regenerationstage 28

§ 12b Vorbereitungs- und Qualifizierungszeit 30

§ 12.3 Entgelt der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst 30

§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen 33

§ 14 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit 33
§ 15 Tabellenentgelt 34
§ 16 Stufen der Entgelttabelle 35
§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen 36
§ 18 Alternatives Entgeltanreiz-System 38
§ 19 [nicht besetzt] 39
§ 20 Jahressonderzahlung 39
§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung 41
§ 22 Entgelt im Krankheitsfall 42
§ 23 Besondere Zahlungen 44
§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts 45
§ 25 [nicht besetzt] 46
Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung 46
§ 26 Erholungsurlaub 46
§ 27 Zusatzurlaub 47
§ 28 Sonderurlaub 49
§ 29 Arbeitsbefreiung 49
Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses 52
§ 30 Befristete Arbeitsverträge 52
§ 31 Führung auf Probe 53
§ 32 Führung auf Zeit 54
§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung 55
§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses 56
§ 35 Zeugnis 57
Abschnitt VI Sonderregelungen für einzelne Arbeitgeber 57
§ 36 Sonderregelung AWO Bad Doberan 57
§ 36a Sonderregelung AWO Ludwigslust 59
§ 36b Sonderregelung AWO Landesverband Mecklenburg-Vorpommern 60
§ 36c Sonderregelung AWO Müritz 60
§ 36d Sonderregelung AWO Neubrandenburg-Ostvorpommern 64

§ 36e - unbesetzt - 66
§ 36f Sonderregelung AWO Rostock 66
§ 36g Sonderregelung AWO Uecker-Randow 66
§ 36h Sonderregelung AWO Vorpommern 67
Abschnitt VII Übergangs- und Schlussvorschriften 69
§ 37 Ausschlussfrist 69
§ 38 Begriffsbestimmungen 70
§ 39 In-Kraft-Treten, Übergangsregelungen 70
Anlage E – Pflege (ab 01.04.2024) gem. § 12.2 Absatz 1 TV AWO M-V 72
Anlage C – SuE (ab 01.04.2024) gem. § 12.3 Absatz 1 TV AWO M-V 73
Anlage A – EG (ab 01.04.2024) gem. § 15 Absatz 2 TV AWO M-V 74

TV-A AWO Mecklenburg-Vorpommern 75

§ 1 Geltungsbereich 76
§ 2 Ausbildungsvertrag, Nebenabreden 76
§ 3 Probezeit, Kündigung 77
§ 4 Ärztliche Untersuchung 77
§ 5 Schweigepflicht, Nebentätigkeit 78
§ 6 Personalakten 79
§ 7 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit 79
§ 8 Ausbildungsentgelt 80
§ 9 Urlaub 80
§ 10 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte 81
§ 11 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel 82
§ 12 Entgelt im Krankheitsfalle 82
§ 13 Entgeltfortzahlung in anderen Fällen 83
§ 14 Vermögenswirksame Leistungen 83
§ 15 Jahressonderzahlung 83
§ 16 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses 84
§ 17 Zeugnis 85

§ 18 Ausschlussfrist 85
§ 19 Inkrafttreten, Laufzeit 85

TV-Fahrradleasing AWO Mecklenburg-Vorpommern 87

§ 1 Geltungsbereich 88
§ 2 Grundsätze der Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings 88
§ 3 Nutzungsdauer 89
§ 4 Ausgestaltung 89
§ 5 Inkrafttreten 90
Niederschriftserklärung: 91

TV Inflationsausgleich AWO Mecklenburg-Vorpommern 92

§ 1 Geltungsbereich 93
§ 2 Inflationsausgleich Mai 2024 93
§ 3 Inflationsausgleich Dezember 2024 93
§ 4 Allgemeine Bestimmungen für die Sonderzahlungen nach § 2 und § 3 94
§ 5 Inkrafttreten 95

Lesefassung TV AWO Mecklenburg-Vorpommern

Durchgeschriebene Fassung des Tarifvertrages für die Arbeiterwohlfahrt in Mecklenburg-Vorpommern (TV AWO Mecklenburg-Vorpommern) vom 13. November 2017

In der Fassung des

1. Änderungstarifvertrages vom 9. November 2021;
2. Änderungstarifvertrages vom 28. Juni 2022;
3. Änderungstarifvertrages vom 1. Dezember 2022;
4. Änderungstarifvertrages vom 23. Juni 2023;
5. Änderungstarifvertrages vom 17. November 2023;
6. Änderungstarifvertrages vom 27. August 2024.

- gültig ab 1. Januar 2025 -

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt I
Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich
§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
§ 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen
§ 3.1 Allgemeine Pflichten der Ärztinnen und Ärzte
§ 3.2 Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst
§ 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung
§ 5 Qualifizierung
§ 5.1 Qualifizierung in besonderen Fällen

Abschnitt II
Arbeitszeit

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit
§ 6.1 Arbeit an Sonn- und Feiertagen
§ 7 Sonderformen der Arbeit
§ 7.1 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft
§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
§ 9 [nicht besetzt]
§ 10 Arbeitszeitkonto
§ 11 Teilzeitbeschäftigung

Abschnitt III
Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 12 Eingruppierung
§ 12.1 [nicht besetzt]
§ 12.2 Entgelt der Beschäftigten in der Pflege
§ 12.3 Entgelt der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst
§ 13 Eingruppierung in besonderen Fällen
§ 14 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit
§ 15 Tabellenentgelt
§ 16 Stufen der Entgelttabelle
§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
§ 18 Alternatives Entgeltanreiz-System
§ 19 [nicht besetzt]
§ 20 Jahressonderzahlung
§ 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
§ 22 Entgelt im Krankheitsfall
§ 23 Besondere Zahlungen
§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
§ 25 [nicht besetzt]

Abschnitt IV
Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 26 Erholungsurlaub
§ 27 Zusatzurlaub
§ 28 Sonderurlaub
§ 29 Arbeitsbefreiung

Abschnitt V
Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 30 Befristete Arbeitsverträge
§ 31 Führung auf Probe
§ 32 Führung auf Zeit
§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
§ 35 Zeugnis

Abschnitt VI
Sonderregelungen für einzelne Arbeitgeber

§ 36 Sonderregelung AWO Bad Doberan
§ 36a Sonderregelung AWO Ludwigslust
§ 36b Sonderregelung AWO Landesverband Mecklenburg-Vorpommern
§ 36c Sonderregelung AWO Müritz
§ 36d Sonderregelung AWO Neubrandenburg-Ostvorpommern
§ 36e - unbesetzt -
§ 36f Sonderregelung AWO Rostock
§ 36g Sonderregelung AWO Uecker-Randow
§ 36h Sonderregelung AWO Vorpommern

Abschnitt VII
Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 37 Ausschlussfrist
§ 38 Begriffsbestimmungen
§ 39 In-Kraft-Treten, Übergangsregelungen

Abschnitt I
Allgemeine Vorschriften

§ 1
Geltungsbereich

(1) Die nachfolgenden Regelungen gelten für Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied der AWO Tarifgemeinschaft Mecklenburg-Vorpommern oder Vollmitglied des Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. mit Sitz in Mecklenburg-Vorpommern ist.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

a) Außertarifliche Arbeitnehmer in Leitungsfunktionen im Sinne von § 5 Absatz 3 BetrVG,

b) Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,

c) Volontäre und Praktikanten,

d) Teilnehmer von Angeboten an beschützten Arbeits- und Zuverdienstplätzen.

(3) Für öffentlich geförderte Maßnahmen, insbesondere nach dem SGB III, SGB VIII bzw. SGB IX gelten die dort jeweils festgelegten Fördersätze, jedoch höchstens die in diesem Tarifvertrag vereinbarten Leistungen.

(4) [1]Absatz 2 Buchst. b) findet auf

a) Ärztinnen und Ärzte als ständige Vertreterinnen/Vertreter der/des leitenden Ärztin/Arztes,

b) Ärztinnen und Ärzte, die einen selbständigen Funktionsbereich innerhalb einer Fachabteilung oder innerhalb eines Fachbereichs mit mindestens zehn Mitarbeiter/-innen leiten oder

c) Ärztinnen und Ärzte, denen mindestens fünf Ärzte unterstellt sind, sowie

d) ständige Vertreterinnen und Vertreter von leitenden Zahnärztinnen und Zahnärzten mit fünf unterstellten Zahnärztinnen und Zahnärzten

keine Anwendung. [2]Eine abweichende einzelvertragliche Regelung ist zulässig.

§ 2
Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

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

(3) [1]Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. [2]Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

(4) [1]Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. [2]Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

§ 3
Allgemeine Arbeitsbedingungen

(1) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

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

(3) [1]Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. [2]Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechtigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. [3]Für Nebentätigkeiten bei demselben Arbeitgeber oder einem anderen Unternehmen der AWO (§ 34 Absatz 3 Satz 3 und 4) kann eine Ablieferungspflicht zur Auflage gemacht werden.

(3.1) Ärztinnen und Ärzte können vom Arbeitgeber verpflichtet werden, als Nebentätigkeit Unterricht zu erteilen.

(4) [1]Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. [2]Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. [3]Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

(5) [1]Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. [2]Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. [3]Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

(6) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

§ 3.1
Allgemeine Pflichten der Ärztinnen und Ärzte

(1) [1]Zu den den Ärztinnen und Ärzten obliegenden ärztlichen Pflichten gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen. [2]Die Ärztinnen und Ärzte können vom Arbeitgeber auch verpflichtet werden, im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit von leitenden Ärztinnen und Ärzten oder für Belegärztinnen und Belegärzte innerhalb der Einrichtung ärztlich tätig zu werden.

(2) [nicht besetzt]

(3) Die Erstellung von Gutachten, gutachtlichen Äußerungen und wissenschaftlichen Ausarbeitungen, die nicht von einem Dritten angefordert und vergütet werden, gehört zu den den Ärztinnen und Ärzten obliegenden Pflichten aus der Haupttätigkeit.

§ 3.2
Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

(1) Die nachfolgenden Regelungen gelten für die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes, soweit sie entsprechend dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 - Entgeltordnung TVöD (VKA) eingruppiert sind.

(2) [1]Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. [2]Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten. [3]Zugleich werden damit die Motivation der Beschäftigten und die Qualitätsstandards der Verwaltungen und Betriebe verbessert. [4]Die betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem aktiv betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. [5]Dieser reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und verbessert durch den Abbau von Fehlzeiten und die Vermeidung von Betriebsstörungen die Wettbewerbsfähigkeit der Verwaltungen und Betriebe. [6]Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die betriebliche Gesundheitsförderung gehören zu einem zeitgemäßen Gesundheitsmanagement.

(3) [1]Die Beschäftigten haben einen individuellen Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. [2]Die Durchführung erfolgt nach Maßgabe des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz). [3]Die Beschäftigten sind in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. [4]Sie sind über das Ergebnis von Gefährdungsbeurteilungen zu unterrichten. [5]Vorgesehene Maßnahmen sind mit ihnen zu erörtern. [6]Die Beschäftigten können verlangen, dass eine erneute Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, wenn sich die Umstände, unter denen die Tätigkeiten zu verrichten sind, wesentlich ändern, neu entstandene wesentliche Gefährdungen auftreten oder eine Gefährdung auf Grund veränderter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse erkannt wird. [7]Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist in angemessenen Abständen zu überprüfen.

(4) Gesetzliche Bestimmungen, günstigere betriebliche Regelungen und die Rechte des Betriebsrats bleiben unberührt.

§ 4
Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

(1) [1]Beschäftigte können aus betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. [2]Sollen Beschäftigte an einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

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

(2) [1]Beschäftigten kann im betrieblichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. [2]Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. [3]Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. [4]Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

Protokollerklärung zu Absatz 2:
Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem dieser Tarifvertrag nicht zur Anwendung kommt.

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

Protokollerklärung zu Absatz 3:
[1]Personalgestellung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. [2]Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

§ 5
Qualifizierung

(1) [1]Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. [2]Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz der AWO, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. [3]Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.

(2) [1]Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. [2]Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(3) [1]Qualifizierungsmaßnahmen sind

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

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

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

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

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

(4) [1]Beschäftigte haben – auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d) – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. [2]Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. [3]Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

(5) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

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

§ 5.1
Qualifizierung in besonderen Fällen

(1) Für Beschäftigte, die sich in Facharzt-, Schwerpunktweiterbildung oder Zusatzausbildung nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung befinden, ist ein Weiterbildungsplan aufzustellen, der unter Berücksichtigung des Standes der Weiterbildung die zu vermittelnden Ziele und Inhalte der Weiterbildungsabschnitte sachlich und zeitlich gegliedert festlegt.

(2) Die Weiterbildung ist vom Betrieb im Rahmen seines Versorgungsauftrags bei wirtschaftlicher Betriebsführung so zu organisieren, dass die/der Beschäftigte die festgelegten Weiterbildungsziele in der nach der jeweiligen Weiterbildungsordnung vorgesehenen Zeit erreichen kann.

(3) [1]Können Weiterbildungsziele aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, in der vereinbarten Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht erreicht werden, so ist die Dauer des Arbeitsvertrages entsprechend zu verlängern. [2]Die Regelungen des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung bleiben hiervon unberührt und sind für den Fall lang andauernder Arbeitsunfähigkeit sinngemäß anzuwenden. [3]Absatz 2 bleibt unberührt.

Abschnitt II
Arbeitszeit

§ 6
Regelmäßige Arbeitszeit

(1) [1]Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich, ab dem 1. Oktober 2023 durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. [2][nicht besetzt]. [3]Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:
Sollte im TVöD für das Tarifgebiet Ost die regelmäßige Arbeitszeit geändert werden, nehmen die Tarifparteien unverzüglich Verhandlungen über eine Umsetzung auf.

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

(3) [1]Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. [2]Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren.

(4) Aus dringenden betrieblichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung im Rahmen des § 7 Absatz 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

Protokollerklärung zu Absatz 4:
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.

(5) 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.

(6) [1]Durch Betriebsvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. [2]Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(7) [1]Durch Betriebsvereinbarung kann in der Zeit von 6 Uhr bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. [2]Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

Protokollerklärung zu § 6:
Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich. Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten.

§ 6.1
Arbeit an Sonn- und Feiertagen

In Ergänzung zu § 6 Absatz 3 Satz 3 und Absatz 5 gilt für Sonn- und Feiertage Folgendes:

(1) [1]Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. [2]Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. [3]Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 10 Absatz 3 zulässig. [4]§ 8 Absatz 1 Satz 2 Buchst. d) bleibt unberührt.

(2) [1]Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, Arbeitsleistung zu erbringen haben. [2]Absatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. [3]§ 8 Absatz 1 Satz 2 Buchst. d) bleibt unberührt.

(3) [1]Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. [2]Hiervon soll regelmäßig ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

§ 7
Sonderformen der Arbeit

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

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(3) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

(4) [1]Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. [2]Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

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

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

(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Absatz 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche bzw. in dienstplanorganisierten Bereichen im Schichtplanturnus ausgeglichen werden.

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

a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Absatz 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,

b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Absatz 7 außerhalb der Rahmenzeit

angeordnet worden sind.

Protokollerklärung zu Absatz 8:
Sollten im Bereich des TVöD (VKA) Änderungen zu § 7 Absatz 8 Buchst. c) TVöD (VKA) vereinbart werden, nehmen die Tarifparteien unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel der Umsetzung im TV AWO Mecklenburg-Vorpommern auf.

§ 7.1
Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

(1) [1]Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. [2]Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. [3]Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaftsdienste dürfen – auch zusammen – höchstens zehnmal im Monat angeordnet werden. [4]Mit Zustimmung des Beschäftigten können mehr Bereitschaftsdienste als in Satz 3 beschrieben geleistet werden. [5]Bereitschaftsdienste sind keine Nachtschichten.

(2) [1]Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v. H. als Arbeitszeit bewertet, ab dem neunten Bereitschaftsdienst im Kalendermonat mit 40 v. H. [2]Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. [3]Es besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Freizeitausgleich. [4]Wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, kann auf Wunsch des Beschäftigten das Bereitschaftsdienstentgelt mit Freizeit abgegolten werden. [5]Der Umfang des Freizeitausgleiches je Stunde Bereitschaftsdienst berechnet sich aus dem Verhältnis des Bereitschaftsdienstentgeltes zum tariflichen Stundenentgelt.

(3) [1]Der Beschäftigte ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). [2]Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. [3]Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(4) [unbesetzt]

(5) [1]Durch Betriebsvereinbarung kann gemäß § 12 Absatz 5 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst auf bis zu 12 Stunden ausschließlich der Pausen ausgedehnt werden, um längere Freizeitintervalle zu schaffen oder die Zahl der Wochenenddienste zu vermindern. [2]Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden. [3]In Betrieben und Betriebsteilen ohne Betriebsrat ist die Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit nach Satz 1 nur mit Zustimmung des Beschäftigten möglich.

(6) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über 8 Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die 8 Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:

a) Bei Bereitschaftsdiensten mit einer Arbeitsleistung von bis zu 25 v.H. innerhalb des Bereitschaftsdienstes bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,

b) bei Bereitschaftsdiensten mit einer Arbeitsleistung von mehr als 25 bis 49 v.H. innerhalb des Bereitschaftsdienstes bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.

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

a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,

b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und

c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

aufgrund einer Betriebsvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. [2]Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über 8 Stunden hinaus verlängert werden, wenn

in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. [3]Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit einschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

(8) Unter den Voraussetzungen des Absatzes 7 Satz 1 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei

a) bei Bereitschaftsdiensten mit einer Arbeitsleistung von bis zu 25 v.H. innerhalb des Bereitschaftsdienstes eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,

b) bei Bereitschaftsdiensten mit einer Arbeitsleistung von mehr als 25 bis 49 v.H. innerhalb des Bereitschaftsdienstes eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden

zulässig ist.

(9) Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 6 bis 8 gilt § 6 Abs. 2 Satz 1.

(10) Bei Aufnahme von Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung nach den Absätzen 7 und 8 sind die Tarifvertragsparteien auf landesbezirklicher Ebene zu informieren.

(11) [1]In den Fällen, in denen Beschäftigte Teilzeitarbeit gemäß § 11 vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 6 bis 8 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Beschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten. [2]Mit Zustimmung der/des Beschäftigten oder aufgrund von dringenden betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(12) [1]Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. [2]Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

(13) § 6 Abs. 4 bleibt im Übrigen unberührt.

§ 8
Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

(1) [1]Der/Die Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. [2]Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

a)	für Überstunden	
	in den Entgeltgruppen 1 bis 9b	30 v. H.,
	in den Entgeltgruppen 9c bis 15	15 v. H.,
b)	für Nachtarbeit	20 v. H.,
	(abweichend für Nachtarbeit in ambulanten Diensten und Angeboten: Euro 1,50 je Stunde Nachtarbeit)	
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 6 Uhr	35 v. H.,
f)	für Arbeit an Samstagen von 13 Uhr bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt	20 v. H.,

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. [3]Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c) bis f) wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. [4]Auf Wunsch der/des Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. [5]Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:
Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d):

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

(2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Absatz 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden" sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Protokollerklärung zu § 6 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

(3) [1]Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. [2]Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. [3]Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. [4]Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 7 Absatz 4 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. [5]Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Absatz 4 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. [6]Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Absatz 3 Satz 2 zulässig ist. [7]Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. [8]Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. [9]In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v. H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

(4) [nicht besetzt]

(5) [1]Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 155 Euro monatlich. [2]Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.

(6) [1]Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. [2]Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

§ 9
[nicht besetzt]

§ 10
Arbeitszeitkonto

Durch Betriebsvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden.

§ 11
Teilzeitbeschäftigung

(1) [1]Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen. [2]Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen.

[3]Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. [4]Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

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

(3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

Protokollerklärung zu Abschnitt II:
Bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

Abschnitt III
Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 12
Eingruppierung

(1) [1]Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 – Entgeltordnung. [2]Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist.

Protokollerklärungen zu § 12 Absatz 1:

1. *Die Anlage 1 entspricht der Anlage 1 zum TVöD (VKA) – Entgeltordnung; Protokollerklärung Nr. 4 Satz 2 zu Teil B Nr. XXIV entfällt.*

2. *Die Änderungen zu Teil B Abschnitt XXIV. der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) gemäß Ziffern III., IV., V. 1. und 2., VI., VII., VIII. 1. und 2. und X. aus dem Einigungspapier vom 18. Mai 2022 bei den Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst 2022*

zum TVöD werden zum 1. Januar 2024 in die Entgeltordnung gemäß Absatz 1 übernommen; die Änderungstarifverträge zum TVöD zur Umsetzung der vorbezeichneten Inhalte des Einigungspapiers vom 18. Mai 2022 werden entsprechend herangezogen.

(2) Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. [2]Die 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. [3]Kann 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 Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. [4]Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. [5]Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von den Sätzen 2 bis 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. [6]Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der/des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

Die Entgeltgruppe der/des Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

§ 12.1
[unbesetzt]

§ 12.2
Entgelt der Beschäftigten in der Pflege

(1) [1]Beschäftigte, die nach dem Teil B Abschnitt XI Ziffern 1 und 2 der Anlage 1 – Entgeltordnung in eine der Entgeltgruppen P 5 bis P 16 eingruppiert sind, erhalten Entgelt nach der Anlage E. [2]Soweit im Allgemeinen Teil auf bestimmte Entgeltgruppen der Anlage 1 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
P 11	9b
P 12	9c
P 13	10
P 14, P 15	11
P 16	12.

Protokollerklärung zu § 12.2 Absatz 1:
Für die Anwendung der Anlage E beim jeweiligen Arbeitgeber gilt die Protokollerklärung zu den §§ 12 bis 15 entsprechend, soweit sich aus Abschnitt VI (Sonderregelungen für einzelne Arbeitgeber) nichts anderes ergibt.

(1a) [1]Beschäftigte nach Absatz 1 Satz 1 erhalten neben dem Entgelt nach Anlage E eine monatliche Zulage (Pflegezulage). [2]Die Pflegezulage beträgt ab dem 1. April 2021 70,00 Euro; sie erhöht sich ab dem 1. März 2022 auf 120,00 Euro. [3]Ab dem 1. Januar 2023 nimmt die Pflegezulage an allgemeinen Entgelterhöhungen teil. [4]Beschäftigte nach Absatz 1 Satz 1 erhalten zusätzlich neben dem Entgelt nach Anlage E ab dem 1. April 2022 eine nichtdynamische Zulage von 25,00 Euro.

(2) Abweichend von § 16 Absatz 2 Satz 1 ist für die Beschäftigten im Pflegedienst nach Teil B Abschnitt XI Ziffern 1 und 2 der Anlage 1 – Entgeltordnung (entsprechend VKA) Eingangsstufe in den Entgeltgruppen P 7 bis P 16 die Stufe 2.

(3) Abweichend von § 16 Absatz 3 Satz 1 wird von den Beschäftigten im Pflegedienst nach Teil B Abschnitt XI Ziffer 1 der Anlage 1 – Entgeltordnung – in den Entgeltgruppen P7 und P8 die Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2 erreicht.

§ 12.2a
Regenerationstage

(1) [1]Beschäftigte, die nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung – eingruppiert sind, haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes gemäß § 21 (Regenerationstage). [2]Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. [3]Maßgeblich für die Verminderung nach Satz 2 sind die jeweiligen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Antragstellung nach Absatz 2 Satz 2. [4]Verändert sich im Zeitraum zwischen der Antragstellung und dem gewährten Regenerationstag die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, erhöht oder vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend. [5]Verbleibt bei den Berechnungen nach den Sätzen 2 oder 4 ein Bruchteil, der mindestens einen halben Regenerationstag ergibt, wird er auf einen vollen Regenerationstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Regenerationstag bleiben unberücksichtigt.

Protokollerklärung zu Satz 1:

[1]Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. [2]Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satz 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3), auch, wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. [3]Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld oder der Bezug von Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

(2) [1]Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. [2]Der/Die Beschäftigte hat den/die Regenerationstag/e spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber gel-

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

Protokollerklärung zu § 12a:

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

§ 12b
Vorbereitungs- und Qualifizierungszeit

[1]Bei Beschäftigten im Erziehungsdienst werden im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 30 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet; im Geltungsbereich des TV AWO Mecklenburg-Vorpommern gilt, dass diese Zeiten zur Vorbereitung und Qualifizierung auch durch gesetzliche Regelungen erfüllt sein können. [2]Bei Teilzeitbeschäftigten gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, reduziert. [3]Im Erziehungsdienst tätig sind insbesondere Beschäftigte als Kinderpflegerin/Kinderpfleger bzw. Sozialassistentin/Sozialassistent, Heilerziehungspflegehelferin/Heilerziehungspflegehelfer, Erzieherin/Erzieher, Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger, im handwerklichen Erziehungsdienst, als Leiterinnen/Leiter oder ständige Vertreterinnen/Vertreter von Leiterinnen/Leitern von Kindertagesstätten oder Erziehungsheimen sowie andere Beschäftigte mit erzieherischer Tätigkeit in der Erziehungs-/oder Eingliederungshilfe.

Protokollerklärung zu § 12b:
Soweit Berufsbezeichnungen aufgeführt sind, werden auch Beschäftigte erfasst, die eine entsprechende Tätigkeit ohne staatliche Anerkennung oder staatliche Prüfung ausüben.

§ 12.3
Entgelt der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

(1) Beschäftigte, die nach dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung eingruppiert sind, erhalten Entgelt nach der Anlage C. [2]Die Werte der Entgeltgruppe S 9 werden ab dem 1. Januar 2025 neu gefasst. [2]Dafür verändern sich die folgenden Tabellenwerte der Anlage C Entgeltgruppe S 9 bis zum 1. Januar 2025 bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die Entgeltgruppe S 9 (in der bis zum 31. Dezember 2024 geltenden Fassung) festgelegten Vomhundertsatz:

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 9 in Euro	3.060,00	3.280,00	3.530,00	3.900,00	4.250,00	4.520,00

Protokollerklärung zu § 12.3 Absatz 1:

Für die Anwendung der Anlage C beim jeweiligen Arbeitgeber gilt die Protokollerklärung zu den §§ 12 bis 15 entsprechend, soweit sich aus Abschnitt VI (Sonderregelungen für einzelnen Arbeitgeber) nichts anderes ergibt.

(2) Anstelle des § 16 gilt folgendes:

[1]Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. [2]Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet. [3]Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgen Einstellungen ab dem 1. April 2020 in die Stufe 2. [4]Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. [5]Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im Sinne des § 34 Absatz 3 Satz 3 oder zu einem Arbeitgeber der AWO Mecklenburg-Vorpommern, der einen diesem Tarifvertrag vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Satz 4 bleibt unberührt.*****

---

* Redaktioneller Hinweis:

Satz 6 wurde zum 1. Januar 2025 aufgehoben.
Beschäftigte, die am 1. Januar 2025 in Stufe 2 eine Stufenlaufzeit von mehr als 2 Jahren absolviert haben, werden zum 1. Januar 2025 der Stufe 3 zugeordnet. Beschäftigte, die am 1. Januar 2025 in Stufe 3 eine Stufenlaufzeit von mehr als 3 Jahren absolviert haben, werden zum 1. Januar 2025 der Stufe 4 zugeordnet. Die Stufenlaufzeit beginnt in dieser Stufe neu zu laufen.

Satz 7 wurde zum 1. Januar 2025 aufgehoben.
Beschäftigte in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 und Beschäftigte in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3, die am 1. Januar 2025 in Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als 4 Jahren absolviert haben, werden zum 1. Januar 2025 der Stufe 5 zugeordnet. Die Stufenlaufzeit beginnt in dieser Stufe neu zu laufen.

S. 8 wurde zum 1. Januar 2025 geändert.
Beschäftigte in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2, die am 1. Januar 2025 in der Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als 4 Jahren absolviert haben, werden zum 1. Januar 2025 der Stufe 5 zugeordnet; die Stufenlaufzeit beginnt in dieser Stufe neu zu laufen. Beschäftigte in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2, die am 1. Januar 2025 in der Stufe 5 eine Stufenlaufzeit von mehr als 5 Jahren absolviert haben, werden zum 1. Januar 2025 der Stufe 6 zugeordnet; die Stufenlaufzeit beginnt in dieser Stufe neu zu laufen.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3:

Als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung gilt ab dem 1. Januar 2024 auch die fachpraktische Ausbildung im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildungsgänge zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesgesetzlichen Regelungen und im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildungsgänge zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger nach landesgesetzlichen Regelungen.

(3) Soweit im Allgemeinen Teil 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 und S 16	10
S 17	11
S18	12.

(4) Auf Beschäftigte der Entgeltgruppe S 9 findet der in § 20 Absatz 2 Satz 1 für die Entgeltgruppen 1 bis 8 ausgewiesene Prozentsatz Anwendung.

(5) [1]Beschäftigte, die nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert sind, erhalten ab dem 1. Januar 2024 eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro. [2]Beschäftigte, die nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung in einer der Entgeltgruppen S 11b bis S 12 sowie S 14 oder S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 6 eingruppiert sind, erhalten ab dem 1. Januar 2024 eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 Euro.

§ 13
Eingruppierung in besonderen Fällen

(1) [1]Ist der/dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr/ihm übertragene Tätigkeit (§ 12 Absatz 2 Satz 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 12 Absatz 2 Sätze 2 bis 6), und hat die/der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist sie/er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. [2]Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 14 Absatz 1 sinngemäß.

(2) [1]Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. [2]Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.

(3) Wird der/dem Beschäftigten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 14 Absatz 1 sinngemäß.

Protokollerklärung zu §§ 12, 13:
Die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung bleiben unberührt.

§ 14
Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

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

(2) Unbesetzt.

(3) [1]Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 9a bis 14 eingruppiert sind, aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 bis 3 ergeben hätte. [2]Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v. H. des individuellen Tabellenentgelts der/des Beschäftigten.

§ 15
Tabellenentgelt

(1) [1]Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. [2]Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.

(2) Die Beschäftigten erhalten Entgelt nach der Anlage A, soweit nichts Abweichendes bestimmt ist.

Protokollerklärung zu § 15 Absatz 2:
Für die Anwendung der Anlage A beim jeweiligen Arbeitgeber gilt die Protokollerklärung zu den §§ 12 bis 15, soweit sich aus Abschnitt VI (Sonderregelungen für einzelne Arbeitgeber) nichts anderes ergibt.

(3) [1]Im Rahmen von Anwendungsvereinbarungen können für an- und ungelernte Tätigkeiten in von Outsourcing auf Dritte und/oder Ausgliederung auf tariffreie oder wesentlich schlechter tariflich gebundene Träger bedrohten Bereichen in den Entgeltgruppen 1 bis *4* Abweichungen von der Entgelttabelle bis zu einer dort vereinbarten Untergrenze vorgenommen werden. [2]Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannbreite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen.

Protokollerklärung zu den §§ 12 bis 15:
[1]Abweichend von § 12.2 Absatz 1 Satz 1, § 12.3 Absatz 1 Satz 1 und § 15 Absatz 2 entsprechen die Tabellenwerte der Anlage A ab dem 1. April 2025 den zu diesem Zeitpunkt geltenden Tabellenwerten der Anlage A zum TVöD (VKA). [2]Erhöhungen der Tabellenwerte der Anlage A zum TVöD (VKA) nach dem 1. April 2025 werden jeweils mit Wirkung ab dem folgenden 1. April umgesetzt. [3]Die Sätze 1 und 2 gelten nur, soweit sie aus Abschnitt VI (Sonderregelungen für einzelne Arbeitgeber) nichts anderes ergibt.

§ 16
Stufen der Entgelttabelle

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

(2) [1]Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet. [2]Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgen Einstellungen ab dem 1. April 2020 in die Stufe 2. [3]Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.

(2a) Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im Sinne des § 34 Absatz 3 Satz 3 oder zu einem Arbeitgeber der AWO Mecklenburg-Vorpommern, der einen diesem Tarifvertrag vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt.

(3) Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 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 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

(4) [1]Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. [2]Einstellungen erfolgen in der Stufe 2 (Eingangsstufe). [3]Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Absatz 2 bleibt unberührt. [4]Für Beschäftigte der Entgeltgruppen 2 bis 4, die in ambulanten Gesundheits- und Sozialdiensten oder in häuslichen Wohngemeinschaften tätig sind, gelten die Sätze 1 und 3 entsprechend. [5]Einstellungen erfolgen abweichend von Absatz 2 Satz 2 in der Stufe 1 (Eingangsstufe).

§ 17
Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

(2) [1]Bei Leistungen der/des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. [2]Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. [3]Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. [4]Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. [5]Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat benannt; sie müssen dem Betrieb angehören. [6]Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:
Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 6:
Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.

(3) [1]Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Absatz 3 Satz 1 stehen gleich:

a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,

b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 15 Wochen,

c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,

d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt hat,

e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,

f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

[2]Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. [3]Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, die nicht auf Elternzeit beruht, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. [4]Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) [1]Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. [2]Beträgt der Höhergruppierungsgewinn nicht wenigstens den Gewinn, den die Beschäftigten bei einem Verbleib in der bisherigen Entgeltgruppe beim nächsten Stufenaufstieg gehabt hätten, wird die Differenz als zusätzlicher Garantiebetrag gezahlt. [3]Dies gilt nicht, wenn der Tabellenwert der nächsten Stufe in der bisherigen Entgeltgruppe über dem Tabellenwert in der höheren Entgeltgruppe der vor Höhergruppierung erreichten Stufe liegt; in diesem Fall erfolgt in der höheren Entgeltgruppe die Zuordnung zu der vor Höhergruppierung in der bisherigen Entgeltgruppe erreichten Stufe (stufengleiche Höhergruppierung). [4]Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. [5]Die/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. [6]Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftige der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. [7]Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 5 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 2:
Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil. Sie werden bis zum Erreichen einer regulären Stufe mit höherem Tabellenwert gezahlt.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Sätze 2 und 3:

Werden die Beschäftigten aus der regulären Endstufe oder einer individuellen Endstufe höhergruppiert, gilt als Gewinn beim Stufenaufstieg in der bisherigen Entgeltgruppe die Differenz zwischen der regulären Endstufe und der vorangegangenen regulären Stufe.

§ 18
Alternatives Entgeltanreiz-System

(1) [1]Der Arbeitgeber richtet für Beschäftigte durch Betriebsvereinbarung ein Budget für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung oder der Nachhaltigkeit ein (Alternatives Entgeltanreiz-System). [2]Maßnahmen im Sinne des Satz 1 können z.B. Zuschüsse für Fitnessstudios, Sonderzahlungen, Fahrkostenzuschüsse für ÖPNV/Job-Ticket, Sachbezüge, Kita-Zuschüsse, Wertgutscheine sowie Maßnahmen zur Teambildung oder zur kulturellen und gesellschaftlichen Teilhabe sein. [3]In der Betriebsvereinbarung sind insbesondere die Aufteilung des sich aus Absatz 2 ergebenden Gesamtvolumens auf einzelne Maßnahmen sowie deren Evaluation zu regeln.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. *Sofern Teile des in der Betriebsvereinbarung vereinbarten Budgets nicht verbraucht werden, erfolgt keine Erhöhung des gemäß Absatz 2 zur Verfügung gestellte Gesamtvolumen des Folgejahres um diesen Restbetrag.*
2. *Besteht in einem Betrieb kein Betriebsrat, hat der Arbeitgeber die Verwendung des Budgets gemäß Absatz 1 und 2 sicherzustellen. Protokollerklärung Nr. 1 gilt entsprechend.*
3. *Solange keine Betriebsvereinbarung gem. Satz 1 abgeschlossen ist, weist der Arbeitgeber auf Anfordern des Betriebsrats – besteht keiner, der Gewerkschaft ver.di – die Verwendung des Volumens bis zum 30. April des Folgejahres nach.*

(2) [1]Das für das Alternative Entgeltanreiz-System zur Verfügung stehende Gesamtvolumen entspricht, soweit sich aus Abschnitt VI (Sonderregelungen für einzelne Arbeitgeber) nichts anderes ergibt,

im Jahr 2025 1 v.H.,

im Jahr 2026 1,5 v. H.,

im Jahr 2027 2 v. H.

der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller in den Geltungsbereich des TV AWO Mecklenburg-Vorpommern fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers. [2]Das für das Alternative Entgeltanreiz-System zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist im Kalenderjahr zweckentsprechend zu verwenden.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 1:

[1]Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einschließlich Besitzstandszulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall (§ 22) und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind; nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der außertariflichen Beschäftigten. [2]Unständige Entgeltbestandteile können betrieblich einbezogen werden. [3]Für die Ermittlung der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres wird jeweils der Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember zu Grunde gelegt. [4]Das Gesamtvolumen nach Absatz 2 Satz 1 ist jeweils bis zum 30. April eines jeden Jahres zu ermitteln; Teile des zu erwartenden Gesamtvolumen können bereits vor dem 30. April des Jahres verwendet werden.

(3) Die aus dem Alternativen Entgeltanreiz-System gewährten Leistungen sind bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen. Sie sind nicht zusatzversorgungspflichtig.

§ 19
[nicht besetzt]

§ 20
Jahressonderzahlung

(1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) [1]Die Jahressonderzahlung beträgt

im Jahr 2022	
in den Entgeltgruppen 1 bis 8, S 2 bis S 8, P 5 bis P 8	74,74 v.H.,
in den Entgeltgruppen 9a bis 12, S 9 bis S 18, P 9 bis P 16	66,06 v.H.,
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	48,67 v.H.,
im Jahr 2023	
in den Entgeltgruppen 1 bis 8, S 2 bis S 8, P 5 bis P 8	81,51 v.H.,
in den Entgeltgruppen 9a bis 12, S 9 bis S 18, P 9 bis P 16	70,28 v.H.,
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	51,78 v.H.,
im Jahr 2024	
in den Entgeltgruppen 1 bis 8, S 2 bis S 8, P 5 bis P 8	84,51 v.H.,
in den Entgeltgruppen 9a bis 12, S 9 bis S 18, P 9 bis P 16	70,28 v.H.,
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	51,78 v.H.

des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. [2]Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. [3]Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. [4]In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

Bemessungszeitraumes an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

(3) Auf den Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 sind aus anderem Rechtsgrund verbindlich zustehende jährliche Zahlungen (auch Erholungsbeihilfe/Urlaubsgeld) anzurechnen.

(4) [1]Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. [2]Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

    a) Ableistung von freiwilligem Wehrdienst, Bundesfreiwilligendienst oder freiwilligem sozialen/ökologischen Jahr, wenn sie diesen oder dieses vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,

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

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

2. in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

(5) [1]Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. [2]Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

§ 21
Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

[1]In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Absatz 3 Satz 1, § 22 Absatz 1, § 26, § 27 und § 29 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. [2]Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. [3]Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit

Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23 Absatz 2 und 3.

Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

1. *[1]Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. [2]Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. [3]Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.*

2. *[1]Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. [2]Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. [3]Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. [4]Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte zustehenden Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.*

3. *Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die/der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.*

§ 22
Entgelt im Krankheitsfall

(1) [1]Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21. [2]Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. [3]Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:
Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

(2) [1]Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, nach Maßgabe von Absatz 3 einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. [2]Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21 (mit Ausnahme der Leistungen nach § 23 Absatz 1); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. [3]Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. [4]Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 24 Absatz 2 zeitanteilig umzurechnen.

(3) [1]Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3) von mehr als 15 Jahren längstens bis zum Ende der 15. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. [2]Maßgeblich für den Anspruch nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

(4) 1Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. 3Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Frist bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch. 4Überzahlungen 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/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 23
Besondere Zahlungen

(1) [1]Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. [2]Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. [3]Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. [4]Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. [5]Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. [6]Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) [1]Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3)

a) von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,

b) von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.

[2]Durch Betriebsvereinbarung können günstigere Regelungen getroffen werden.

(3) [1]Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. [2]Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. [3]Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung. [4]Betrieblich können eigene Regelungen getroffen werden.

(4) Die Erstattung von Reise- und ggf. Umzugskosten richtet sich nach den beim Arbeitgeber geltenden Grundsätzen.

§ 24
Berechnung und Auszahlung des Entgelts

(1) [1]Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. [2]Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. [3]Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. [4]Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

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

(2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

(3) [1]Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. [2]Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. [3]Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

(4) [1]Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. [2]Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. [3]Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

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

(6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.

§ 25
[nicht besetzt]

Abschnitt IV
Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 26
Erholungsurlaub

(1) [1]Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). [2]Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. [3]Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. [4]Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. [5]Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden. [6]Die Beschäftigten an Heimschulen und Internaten haben den Urlaub in der Regel während der Schulferien zu nehmen. [7]Die Sonderregelungen für Lehrkräfte bleiben unberührt.

<u>Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 5</u>:
Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

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

a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.

b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die/ der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.

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

d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 27
Zusatzurlaub

(1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Absatz 1 leisten und denen die Zulage nach § 8 Absatz 5 Satz 1 zugesteht, erhalten bei Wechselschichtarbeit für je sechs zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

(2) [nicht besetzt]

(3) Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Betriebs-/Dienstvereinbarung geregelt werden.

(3.1) [1]Beschäftigte erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

390 Nachtarbeitsstunden 3 Tage

und ab dem Jahr 2021 von mindestens
520 Nachtarbeitsstunden 4 Tage

Zusatzurlaub im Kalenderjahr.
[2]Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.

(3.2) Bei Anwendung des Absatzes 3.1 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 6) in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt.

(3.3) [1]Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der nach Absatz 3.1 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zu kürzen. [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 § 26 Absatz 1 Sätze 3 und 4 zu ermitteln.

(3.4) [1]Die Beschäftigten erhalten für die Zeit der Bereitschaftsdienste in den Nachtstunden (§ 7 Absatz 5) einen Zusatzurlaub in Höhe von zwei Arbeitstagen pro Kalenderjahr, sofern mindestens 288 Stunden der Bereitschaftsdienste kalenderjährlich in die Zeit zwischen 21:00 bis 06:00 Uhr fallen. [2]Absatz 3.1 Satz 2 und Absatz 3.3 gilt entsprechend.

(4) [1]Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. [2]Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage, bei Zusatzurlaub wegen Wechselschichtarbeit 36 Tage, nicht überschreiten. [3]Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.

(5) Im Übrigen gilt § 26 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchst. b) entsprechend.

Protokollerklärung zu den Absätzen 1, 2 und 3.1:

1. *[1]Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Absatz 1 bemisst sich nach der abgeleisteten Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllt sind. [2]Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 Absatz 1 unschädlich.*
2. *Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Absatz 3.1 bemisst sich nach den abgeleisteten Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 3.1 Satz 1 erfüllt sind.*

§ 28
Sonderurlaub

Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

§ 29
Arbeitsbefreiung

(1) [1]Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes	ein Arbeitstag,
b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebens-partners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils	zwei Arbeitstage,

c) Umzug aus betrieblichem Grund an einen anderen Ort — ein Arbeitstag,

d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum — ein Arbeitstag,

e) schwere Erkrankung

aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt, — ein Arbeitstag im Kalenderjahr,

bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, — bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr,

cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, — bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr,

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

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

(2) [1]Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, 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 nach § 21 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. [2]Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. [3]Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) [1]Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. [2]In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:
Zu den „begründeten Fällen" können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen).

(4) [1]Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates bzw. entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften auf Anfordern der Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 sowie bis zu zwei weiteren Werktagen im Jahr ohne Fortzahlung des Entgelts erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. [2]Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der Landestarifgemeinschaft der Arbeiterwohlfahrt Mecklenburg-Vorpommern oder dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. kann auf Anfordern der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

(5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

Abschnitt V
Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 30
Befristete Arbeitsverträge

(1) Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig.

(2) Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt.

(3) [1]Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. [2]Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

(4) Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

(5) [1]Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. [2]Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt mehr als sechs Monaten	vier Wochen,
von insgesamt mehr als einem Jahr	sechs Wochen

zum Schluss eines Kalendermonats,

von insgesamt mehr als zwei Jahren	drei Monate,
von insgesamt mehr als drei Jahren	vier Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

[3]Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der/dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. [4]Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

Protokollerklärung zu Absatz 5:
Bei mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist.

(6) Die §§ 31, 32 bleiben von den Regelungen der Absätze 3 bis 5 unberührt.

§ 31
Führung auf Probe

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

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Arbeitgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Probe bezeichnet worden sind.

(3) [1]Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. [2]Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 bis 3 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. [3]Nach Fristablauf endet die Erprobung. [4]Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 32
Führung auf Zeit

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

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

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

[3]Zeiten in einer Führungsposition nach Buchst. a) bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchst. b) zur Hälfte angerechnet werden. [4]Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Absatz 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Arbeitgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Zeit bezeichnet worden sind.

(3) [1]Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. [2]Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 bis 3 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v. H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 3. [3]Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

§ 33
Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

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

a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat,

b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) [1]Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. [2]Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. [3]Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. [4]Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. [5]Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. [6]In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) [1]Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Absatz 4 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. [2]Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) [1]Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a) geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. [2]Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 34
Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) [1]Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. [2]Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2)

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) [nicht besetzt]

(3) [1]Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im ununterbrochenen Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit. [2]Eine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses von bis zu drei Jahren ist unschädlich, es sei denn, dass die Unterbrechung von Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. [2]Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt. [3]Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt.

§ 35
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.

Abschnitt VI
Sonderregelungen für einzelne Arbeitgeber

§ 36
Sonderregelung AWO Bad Doberan

Für die Beschäftigten des Regionalverband der AWO Bad Doberan e.V. gelten abweichend:

Zu § 6:
Abweichend von § 6 Absatz 1 Satz 1 beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit ab dem 1. April 2023 39 Stunden.

Zu § 8:
Die Wechselschichtzulage gemäß § 8 Absatz 5 Satz 1 beträgt ab dem 1. März 2022 155,00 Euro.

Zu § 12:
1. Abweichend von der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 12 Absatz 1 findet die Protokollerklärung Nr. 4 Satz 2 zu Teil B Nr. XXIV der Anlage 1 zum TVöD (VKA) (Entgeltordnung) ab dem 1. April 2020 Anwendung.

2. Abweichend von der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 12 Absatz 1 treten die darin genannten Änderungen der Entgeltordnung zum 1. April 2023 in Kraft.

Zu § 12.2:

§ 12.2 Absatz 1a findet in folgender Fassung Anwendung:

[1]Beschäftigte nach Absatz 1 Satz 1 erhalten neben dem Entgelt nach Anlage E eine monatliche Zulage (Pflegezulage). [2]Die Pflegezulage beträgt ab dem 1. April 2021 70,00 Euro; sie erhöht sich ab dem 1. März 2022 auf 120,00 Euro. [3]Ab dem 1. Januar 2023 nimmt die Pflegezulage an allgemeinen Entgelterhöhungen teil. [4]Beschäftigte nach Absatz 1 Satz 1 erhalten zusätzlich neben dem Entgelt nach Anlage E ab dem 1. März 2022 eine nicht dynamische Zulage von 25,00 Euro.

Zu § 12.3:

Die Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3 und der Absatz 5 gelten ab dem 1. April 2023.

Zu § 12.2, § 12,3 und § 15:

Abweichend von der Protokollerklärung zu den §§ 12 bis 15 wird die Erhöhung der Entgelttabellen gemäß Anlagen A, C und E zum TVöD (VKA) zum 1. März 2024 zeitgleich umgesetzt.

Zu § 18:

Abweichend von § 18 Absatz 2 beträgt das Volumen schon ab dem Jahr 2025 2 v.H.

Zu § 39 Absatz 3:

Mit dem In-Kraft-Treten der Entgeltordnung sind der Tarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Arbeiterwohlfahrt Regionalverband Bad Doberan vom 11. März 2013 und der Tarifvertrag für den Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Bad Doberan vom 11. März 2011, auch soweit nur noch nachwirkend, ersetzt.

Zu § 39 Absatz 5:

Abweichend von § 39 Absatz 5 können die Anlagen A, C und E (Entgelttabellen) frühestens zum 31. März 2023 gekündigt werden.

§ 36a
Sonderregelung AWO Ludwigslust

Für die Beschäftigten des AWO Kreisverband Ludwigslust e.V. und der AWO Service- und Pflege gGmbH, Ludwigslust gelten abweichend:

Zu § 8:

Die Wechselschichtzulage gemäß § 8 Absatz 5 Satz 1 beträgt ab dem 1. März 2022 155,00 Euro.

Zu § 12:

1. Abweichend von der Protokollerklärung Nr. 1. zu § 12 Absatz 1 findet die Protokollerklärung Nr. 4 Satz 2 zu Teil B Nr. XXIV der Anlage 1 zum TVöD (VKA) (Entgeltordnung) Anwendung.

2. Abweichend von der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 12 Absatz 1 treten die darin genannten Änderungen der Entgeltordnung zum 1. April 2023 in Kraft.

Zu § 12.2:

§ 12.2 Absatz 1a findet in folgender Fassung Anwendung:

[1]Beschäftigte nach Absatz 1 Satz 1 erhalten neben dem Entgelt nach Anlage E eine monatliche Zulage (Pflegezulage). [2]Die Pflegezulage beträgt ab dem 1. April 2021 70,00 Euro; sie erhöht sich ab dem 1. März 2022 auf 120,00 Euro. [3]Ab dem 1. Januar 2023 nimmt die Pflegezulage an allgemeinen Entgelterhöhungen teil. [4]Beschäftigte nach Absatz 1 Satz 1 erhalten zusätzlich neben dem Entgelt nach Anlage E ab dem 1. März 2022 eine nicht dynamische Zulage von 25,00 Euro.

Zu § 12.3:

Die Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3 und der Absatz 5 gelten ab dem 1. April 2023.

Zu § 12.2, § 12,3 und § 15:

Abweichend von der Protokollerklärung zu den §§ 12 bis 15 werden Erhöhungen der Entgelttabelle gemäß den Anlagen A, C und E zum TVöD (VKA) jeweils zeitgleich mit ihrer Wirksamkeit im TVöD umgesetzt.

Zu § 18:

Abweichend von § 18 Absatz 2 beträgt das Volumen schon ab dem Jahr 2025 2 v.H.

Zu § 39 Absatz 3:

Mit dem In-Kraft-Treten der Entgeltordnung ist der Tarifvertrag für die Beschäftigten des AWO Kreisverband Ludwigslust e.V. zwischen dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. und - ver.di -Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft vom 21. März 2013, zuletzt geändert durch die tarifliche Vereinbarung vom 18. September 2017 zum 1. Änderungstarifvertrag zum TV AWO Ludwigslust vom 5. Juli 2016 mit Ablauf des 31. März 2019 aufgehoben.

Zu § 39 Absatz 5:

Abweichend von § 39 Absatz 5 können die Anlagen A, C und E (Entgelttabellen) frühestens zum 31. März 2023 gekündigt werden.

§ 36b
Sonderregelung AWO Landesverband Mecklenburg-Vorpommern

Zu § 6:

Abweichend von § 6 Absatz 1 Satz 1 beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit ab dem 1. Januar 2024 39 Stunden.

Zu § 18:

Abweichend von § 18 Absatz 2 beträgt das Volumen schon ab dem Jahr 2025 2 v.H.

Zu § 39:

Abweichend von § 39 Absatz 5 können die Anlagen A, C und E (Entgelttabellen) frühestens zum 31. März 2023 gekündigt werden.

§ 36c
Sonderregelung AWO Müritz

Für die Beschäftigten des AWO Kreisverband Müritz e.V. und der AWO Müritz gGmbH gelten abweichend:

Zu §§ 12 bis 20:

1. Die §§ 12 bis 20 treten zum 1. Juli 2021 in Kraft.

2. Die §§ 12 bis 20 gelten nicht für Beschäftigte, deren Stellen im Bereich freiwilliger Leistungen (Gemeinwesen-Arbeit, Ehrenamtskoordination, offene Kinder- und Jugendarbeit), also nicht auf Grundlage von Leistungsvereinbarungen (z. B. SGB VIII), zusätzlich von öffentlichen Kostenträgern finanziert werden. Für diese Beschäftigten gilt § 1 Absatz 3.

Zu § 12:

Abweichend von § 12 Absatz 1 Satz 1 erfolgt die Eingruppierung von Schulleitungen, Sonderpädagog*innen und Lehrer*innen an der Grundschule mit Orientierungsstufe sowie von Schulsozialarbeiter*innen nach der Entgeltordnung zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder.

Zu § 12.2:

1. Die Sonderregelung Nr. 1 zu § 12.2 wird wie folgt gefasst:
   § 12.2 Absatz 1a) findet mit der Maßgabe Anwendung, dass in Satz 2 an die Stelle der Angabe „1. April 2021“ die Angabe „1. Oktober 2022“ und an die Stelle der Angabe „1. März 2022“ die Angabe „1. Oktober 2023“, in Satz 3 anstelle der Worte und der Angabe „Ab dem 1. Januar 2023“ die Worte und die Angabe „Nach dem 1. Oktober 2023“ und in Satz 4 anstelle der Angabe „1. April 2022“ die Angabe „1. Oktober 2022“ treten.

2. § 12.2 gilt mit der Maßgabe, dass nach Absatz 3 folgender Absatz 4 eingeführt wird:

   (4) [1]Beschäftigte mit Eingruppierung in der Entgeltgruppe P7 oder höher und entsprechender Tätigkeit erhalten für die Dauer der Tätigkeit in einer vollstationären Pflegeeinrichtung bis zum 30. September 2022 eine monatliche Zulage. [2]Die Zulage beträgt 250 Euro.[3]§ 24 Absatz 2 findet Anwendung.

Zu § 12.3:

1. Abweichend von § 12.3 Absatz 1 Satz 1 erhalten Schulleitungen, Sonderpädagog*innen und Lehrer*innen an der Grundschule mit Orientierungsstufe sowie Schulsozialarbeiter*innen, die nach der Entgeltordnung zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder eingruppiert sind, Entgelt nach der für sie einschlägigen Entgelttabelle des TV-L; die Sonderregelung zu § 15 gilt entsprechend.

2. § 12.3 Absatz 2 Satz 3 findet abweichend für Einstellungen ab dem 1. Oktober 2022 Anwendung.

Zu § 12.2, § 12.3 und § 15:

Abweichend von der Protokollerklärung zu den §§ 12 bis 15 werden Erhöhungen der Entgelttabellen gemäß den Anlagen A, C und E zum TVöD (VKA) mit Wirkung ab dem folgenden 1. Oktober umgesetzt, frühestens jedoch drei Monate nach deren Inkrafttreten im TVöD (VKA).

Zu § 16:

1. § 16 Absatz 2 Satz 2 findet abweichend für Einstellungen ab 1. Oktober 2022 Anwendung.

2. § 16 Absatz 4 Satz 4 findet in folgender Fassung Anwendung:
   [4]Für Beschäftigte der Entgeltgruppen 2 bis 4, die in teilstationären Pflegeeinrichtungen, in ambulanten Gesundheits- und Sozialdiensten oder in häuslichen Wohngemeinschaften tätig sind, gelten die Sätze 1 und 3 entsprechend.

Zu § 18:

§ 18 wird ab dem 1. Januar 2026 bei der AWO Müritz eingeführt. Das Volumen gemäß § 18 Absatz 2 beträgt im Jahr 2026 1,5% und ab dem Jahr 2027 2,0%.

Zu § 20:

1. Abweichend von § 20 Absatz 2 beträgt der Bemessungssatz im Jahr 2022

in den Entgeltgruppen 1 bis 8, S 2 bis S 8, P 5 bis P 8	61,54 v.H.,
in den Entgeltgruppen 9a bis 12, S 9 bis S 18, P 9 bis P 16	54,39 v.H.,
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	40,07 v.H.

2. Abweichend von § 20 erhält die Protokollerklärung zu Absatz 2 bis zum 31. Dezember 2022 folgende Fassung:

   „Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgeltes werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch Drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfanges. Bleibt der Durchschnitt der gezahlten Entgelte der drei Monate aus betriebsbedingten Gründen hinter dem Durchschnitt der gezahlten Entgelte der Monate Januar bis September des Jahres zurück, ist dieser zugrunde zu legen. Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. Besteht während des Bemessungszeitraumes an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.“

3. § 20 Absätze 4 und 5 finden in folgender Fassung Anwendung:

(4) [1]Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel – im Kalenderjahr 2021 um ein Sechstel - für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. [2]Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

   a) Ableistung von freiwilligem Wehrdienst, Bundesfreiwilligendienst oder freiwilligem sozialen/ökologischen Jahr, wenn sie diesen oder dieses vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,

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

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

2. in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

[3]Die Kalendermonate Januar bis Juni 2021 gelten als Monate im Sinne von Satz 1; Satz 2 findet auf diese Monate keine Anwendung.

(5) [1]Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. [2]Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden. [3]Die Jahressonderzahlung für das Kalenderjahr 2021 wird in zwei gleichen Teilbeträgen ausgezahlt; der erste Teilbetrag spätestens mit dem Tabellenentgelt für November 2021 und der zweite Teilbetrag spätestens mit dem Tabellenentgelt für März 2022.

<u>Protokollerklärung zu Absatz 5 Satz 3</u>:
Auch der bis März 2022 fällige Teilbetrag wird für das Kalenderjahr 2021 geschuldet.

Zu § 24:

§ 24 gilt mit der Maßgabe, dass in der Zeit vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2022 Zahltag gem. § 24 Absatz 1 Satz 2 der fünfte Werktag des Folgemonats ist.

Zu § 26:

§ 26 Absatz 1 Satz 2 gilt mit der Maßgabe, dass in der Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche der Urlaubsanspruch im Kalenderjahr 29 Arbeitstage beträgt.

Zu § 39:

1. Abweichend von § 39 Absatz 2 Satz 1 tritt § 8 am 1. Juli 2021 in Kraft.
2. Abweichend von § 39 Absatz 5 können die Anlagen A, C und E frühestens zum 30. September 2025 gekündigt werden.

§ 36d
Sonderregelung AWO Neubrandenburg-Ostvorpommern

Für die Beschäftigten des AWO Kreisverband Neubrandenburg-Ostvorpommern e.V., der AWO Kinder- und Jugenddienste gGmbH und der AWO Pflege- und Betreuungs gGmbH gelten abweichend:

Zu § 6:

Abweichend von § 6 Absatz 1 Satz 1 beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit ab dem 1. Januar 2024 39 Stunden.

Zu §§ 12 bis 20:

1. Die §§ 12 bis 20 treten zum 1. Januar 2020 in Kraft.

2. Die §§ 12 bis 20 gelten nicht für Beschäftigte, deren Stellen im Bereich freiwilliger Leistungen (Familienbildung, Betreuungsverein, allgemeine soziale Beratung, Ehrenamt, Migrationsozialberatung/PiAB/lingo/dezentrale Unterbringung), also nicht auf Grundlage von Leistungsvereinbarungen (z. B. SGB VIII), zusätzlich von öffentlichen Kostenträgern finanziert werden. Für diese Beschäftigten gilt § 1 Absatz 3.

Zu § 12:

1. Abweichend von § 12 Absatz 1 Satz 1 erfolgt die Eingruppierung von Schulsozialarbeiter*innen nach der Entgeltordnung zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder.

2. Abweichend von der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 12 Absatz 1 treten die darin genannten Änderungen der Entgeltordnung zum 1. Januar 2023 in Kraft.

Zu § 12.3:

1. Abweichend von § 12.3 Absatz 1 Satz 1 erhalten Schulsozialarbeiter*innen die nach der Entgeltordnung zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder eingruppiert sind, Entgelt nach der für sie einschlägigen Entgelttabelle des TV-L; die Sonderregelung zu § 15 gilt entsprechend.

2. Die Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3 und der Absatz 5 gelten ab dem 1. Januar 2023.

Zu § 12.2, § 12.3 und § 15:

[1]Abweichend von der Protokollerklärung zu den §§ 12 bis 15 werden Erhöhungen der Entgelttabellen gemäß den Anlage A, C und E zum TVöD (VKA) jeweils ab dem folgenden 1. Januar umgesetzt, frühestens jedoch drei Monate nach deren Inkrafttreten im TVöD (VKA). [2]Abweichend von Satz 1 wird die Erhöhung der Entgelttabellen gemäß den Anlagen A, C und E zum TVöD (VKA) zum 1. März 2024 zeitgleich umgesetzt.

Zu § 16:

§ 16 Absatz 2 Satz 2 findet abweichend für Einstellungen ab 1. Januar 2021 Anwendung.

Zu § 18:

Abweichend von § 18 Absatz 2 beträgt das Volumen schon ab dem Jahr 2025 2 v.H.

Zu § 20:

Als aus anderem Rechtsgrund verbindlich zustehende jährliche Zahlung im Sinne von § 20 Absatz 3 gilt auch die betriebliche Einmalzahlung.

Zu § 39:

Abweichend von § 39 Absatz 5 können die Anlagen A, C und E frühestens zum 31. Dezember 2022 gekündigt werden.

§ 36e
- unbesetzt -

§ 36f
Sonderregelung AWO Rostock

Dieser Tarifvertrag findet im Geltungsbereich des TV AWO Rostock vom 13. April 2015 nur nach Maßgabe einer gesondert abzuschließenden Anwendungsvereinbarung zwischen der AWO Sozialdienst Rostock gGmbH und dem AWO Kreisverband Rostock e.V. einerseits und ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft andererseits Anwendung.

§ 36g
Sonderregelung AWO Uecker-Randow

Für die Beschäftigten des AWO Kreisverband Uecker-Randow e.V., der AWO Sozialdienste Uecker-Randow gGmbH und der AWO Suchtkrankenhilfe Torgelow gGmbH gelten abweichend:

Zu § 6:
Abweichend von § 6 Absatz 1 Satz 1 beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit ab dem 1. Januar 2024 39 Stunden.

Zu §§ 12 bis 20:
1. Die §§ 12 bis 20 treten zum 1. April 2020 in Kraft.

2. Die §§ 12 bis 20 gelten nicht für Beschäftigte, deren Stellen im Bereich freiwilliger Leistungen (offene Kinder- und Jugendarbeit, Gemeinwesen-Arbeit), also nicht auf Grundlage von Leistungsvereinbarungen (z. B. SGB VIII), zusätzlich von öffentlichen Kostenträgern finanziert werden. Für diese Beschäftigten gilt § 1 Absatz 3.

Zu § 12.2:
§ 12.2 Absatz 1a) findet mit der Maßgabe Anwendung, dass in Satz 2 an die Stelle der Angabe „1. April 2021“ die Angabe „1. April 2022“ und an die Stelle der Angabe „1. März 2022“ die

Angabe „1. April 2023“ und in Satz 3 anstelle der Worte und der Angabe „Ab dem 1. Januar 2023“ die Worte und die Angabe „Nach dem 1. April 2023“.

Zu § 12.3:

§ 12.3 Absatz 2 Satz 3 findet abweichend für Einstellungen ab dem 1. April 2021 Anwendung.

Zu § 12.2, § 12.3 und § 15:

[1]Abweichend von der Protokollerklärung zu den §§ 12 bis 15 werden Erhöhungen der Entgelttabellen gemäß den Anlagen A, C und E zum TVöD (VKA) mit Wirkung ab dem folgenden 1. Januar umgesetzt. [2]Abweichend von Satz 1 wird die Erhöhung der Entgelttabellen gemäß Anlagen A, C und E zum TVöD (VKA) zum 1. März 2024 zeitgleich umgesetzt.

Zu § 16:

§ 16 Absatz 2 Satz 2 findet abweichend für Einstellungen ab 1. April 2021 Anwendung.

Zu § 20:

Als aus anderem Rechtsgrund verbindlich zustehende jährliche Zahlung im Sinne von § 20 Absatz 3 gilt auch die betriebliche Einmalzahlung.

Zu § 39:

Abweichend von § 39 Absatz 5 können die Anlagen A, C und E (Entgelttabellen) frühestens zum 30. September 2025 gekündigt werden.

§ 36h
Sonderregelung AWO Vorpommern

Für die Beschäftigten des AWO Kreisverband Nordvorpommern, Hansestadt Stralsund und Hansestadt Greifswald e.V. und der AWO Soziale Dienste Vorpommern gGmbH gelten abweichend:

Zu § 1:

In der Zeit vom 1. September bis zum 31. Dezember 2022 findet § 1 Absatz 2 in folgender Fassung Anwendung:

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

a) außertarifliche Arbeitnehmer in Leitungsfunktionen im Sinne von § 5 Absatz 3 BetrVG,

b) Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,

c) Volontäre und Praktikanten,

d) Teilnehmer von Angeboten an beschützten Arbeits- und Zuverdienstplätzen,

e) Beschäftigte, die nicht in Pflegeeinrichtungen tätig sind.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Buchstabe e):
Beschäftigte in den Pflegeeinrichtungen sind alle dort Beschäftigten im Sinne von Absatz 1; das sind neben den Mitarbeitern in der Pflege, insbesondere hauswirtschaftlich tätige Mitarbeiter, technische Mitarbeiter und Verwaltungsmitarbeiter.

Zu § 6:
Abweichend von § 6 Absatz 1 Satz 1 beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit ab dem 1. Januar 2024 39 Stunden.

Zu §§ 12 bis 20:
1. Die §§ 12 bis 20 treten für Beschäftigte in den Pflegeeinrichtungen zum 1. September 2022 und für die Beschäftigten in allen anderen Einrichtungen zum 1. Januar 2023 in Kraft.
2. Die §§ 12 bis 20 gelten nicht für Beschäftigte, deren Stellen im Bereich freiwilliger Leistungen, also nicht auf Grundlage von Leistungsvereinbarungen (z. B. SGB VIII), zusätzlich von öffentlichen Kostenträgern finanziert werden. Für diese Beschäftigten gilt § 1 Absatz 3.

Zu § 12:
Abweichend von der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 12 Absatz 1 treten die darin genannten Änderungen der Entgeltordnung zum 1. Januar 2023 in Kraft.

Zu §12.2:
§ 12.2 Absatz 1a findet in folgender Fassung Anwendung:

Beschäftigte nach Absatz 1 Satz 1 erhalten neben dem Entgelt nach Anlage E eine monatliche Zulage (Pflegezulage). Die Pflegezulage beträgt ab dem 1. September 2022 80,00 Euro, sie erhöht sich ab dem 1. Januar 2023 auf 120,00 Euro. Ab dem 1. Januar 2024 nimmt die Pflegezulage an allgemeinen Entgelterhöhungen teil. Beschäftigte nach Absatz 1 Satz 1 erhalten zusätzlich neben dem Entgelt nach Anlage E ab dem 1. September 2022 eine nicht dynamische Zulage von 25,00 Euro.

Zu § 12.3:

1. § 12.3 Absatz 2 Satz 3 findet abweichend für die Einstellung ab dem 01. Januar 2024 Anwendung.
2. Die Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3 und der Absatz 5 gelten ab dem 1. Januar 2023.

Zu§ 12.2, § 12.3 und § 15:

[1]Abweichend von der Protokollerklärung zu den §§ 12 bis 15 werden Erhöhungen der Entgelttabellen gemäß Anlagen A, C und E zum TVöD (VKA) jeweils ab dem 1. Januar des Folgejahres umgesetzt, frühestens jedoch drei Monate nach deren Inkrafttreten im TVöD (VKA). [2]Abweichend von Satz 1 wird die Erhöhung der Entgelttabellen gemäß Anlagen A, C und E zum TVöD (VKA) zum 1. März 2024 zeitgleich umgesetzt.

Zu§ 16:

§ 16 Absatz 2 findet abweichend für Einstellungen ab 1. Januar 2024 Anwendung.

Zu § 18:

Abweichend von § 18 Absatz 2 beträgt das Volumen schon ab dem Jahr 2025 2 v.H.

Zu § 20:

Als aus anderem Rechtsgrund verbindlich zustehende jährliche Zahlung im Sinne von § 20 Absatz 3 gilt auch die betriebliche Einmalzahlung.

Abschnitt VII
Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 37
Ausschlussfrist

(1) [1]Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. [2]Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

§ 38
Begriffsbestimmungen

(1) [nicht besetzt]

(2) [nicht besetzt]

(3) Eine einvernehmliche Betriebsvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.

(4) Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 3 Absatz 4) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.

(5) [1]Die Regelungen für Angestellte finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. [2]Die Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.

§ 39
In-Kraft-Treten, Übergangsregelungen

(1) [1]Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2018 in Kraft. [2]Abweichend von Satz 1 tritt § 26 mit Wirkung vom 1. Januar 2019 und § 27 mit Wirkung vom 1. Juni 2020 in Kraft.

(2) [1]Abweichend von Absatz 1 Satz 1 tritt dieser Tarifvertrag für den AWO Stadtverband Neubrandenburg e.V., für die AWO Kinder- und Jugendhilfe gGmbH, die AWO Pflege- und Betreuungs gGmbH und die AWO Blankensee gGmbH (alle Neubrandenburg) mit Wirkung zum 1. Januar 2019, für den AWO Kreisverband Ostvorpommern e.V. und die AWO Ostvorpommern gGmbH mit Wirkung zum 1. Juli 2019 und für den AWO Kreisverband Müritz e.V. und die AWO-Müritz gGmbH mit Wirkung zum 1. Januar 2020 in Kraft.

<u>Protokollerklärung zu Absatz 2</u>:
Ansprüche aus diesem Tarifvertrag für die Zeit vor dem jeweiligen In-Kraft-Treten entstehen durch das In-Kraft-Treten nicht.

(3) Abweichend von Absatz 1 treten die §§ 12 bis 17 und § 20 zum 1. April 2019 in Kraft, soweit sich aus Abschnitt III (Sonderregelungen für einzelne Arbeitgeber) nichts anderes ergibt.

(4) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden.

(5) [1]Abweichend von Absatz 4 können die Anlagen A, C und E (Entgelttabellen) gesondert, aber nur gemeinsam mit einer Frist von 4 Wochen, frühestens zum 31. März 2024 schriftlich gekündigt werden, soweit sich aus Abschnitt III (Sonderregelungen für einzelne Arbeitgeber) nichts anderes ergibt. [2]Abweichend von Absatz 4 können der § 12.3 und der Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung mit einer Frist von 3 Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2026, schriftlich gekündigt werden.

Ort, Datum
Unterschriften

Anlage E
gültig ab 1. April 2024
(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P16	__	4.948,85	5.114,94	5.651,24	6.276,41	6.552,17
P15	__	4.847,09	4.999,09	5.379,10	5.833,89	6.007,57
P14	__	4.734,92	4.883,26	5.254,07	5.757,88	5.849,82
P13	__	4.622,78	4.767,43	5.129,03	5.390,13	5.457,55
P12	__	4.398,42	4.535,73	4.878,96	5.089,81	5.187,87
P11	__	4.174,11	4.304,05	4.628,90	4.844,63	4.942,71
P10	__	3.951,87	4.072,74	4.415,60	4.581,08	4.685,28
P9	__	3.770,53	3.951,87	4.072,74	4.305,27	4.403,33
P8	__	3.490,40	3.647,59	3.849,10	4.011,86	4.239,52
P7	__	3.304,69	3.490,40	3.776,15	3.919,00	4.066,15
P6	2.820,44	2.990,59	3.161,86	3.526,14	3.619,00	3.790,39
P5	2.718,00	2.950,63	3.019,01	3.133,28	3.219,01	3.420,40

Anlage C
gültig ab 1. April 2024
(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.458,20	4.571,79	5.134,51	5.556,51	6.189,53	6.576,36
S 17	4.110,52	4.395,96	4.853,14	5.134,51	5.697,17	6.027,75
S 16	4.026,38	4.304,54	4.614,00	4.993,81	5.415,82	5.669,04
S 15	3.884,14	4.149,76	4.431,15	4.754,68	5.275,17	5.500,22
S 14	3.847,03	4.109,38	4.422,05	4.740,10	5.091,81	5.337,97
S 13	3.756,97	4.012,60	4.360,80	4.642,12	4.993,81	5.169,65
S 12	3.747,09	4.002,01	4.335,64	4.631,04	4.996,80	5.151,53
S 11b	3.697,55	3.948,84	4.125,39	4.575,55	4.927,22	5.138,23
S 11a	3.631,49	3.877,94	4.053,00	4.501,47	4.853,14	5.064,15
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	3.371,39	3.598,79	3.864,55	4.253,22	4.620,71	4.902,44
S 8b	3.371,39	3.598,79	3.864,55	4.253,22	4.620,71	4.902,44
S 8a	3.303,85	3.526,31	3.755,83	3.973,29	4.185,86	4.409,39
S 7	3.223,59	3.440,19	3.655,70	3.871,17	4.032,82	4.276,40
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	3.091,81	3.298,76	3.487,33	3.615,30	3.736,51	3.925,36
S 3	2.924,89	3.119,62	3.300,78	3.467,12	3.543,23	3.634,14
S 2	2.719,14	2.838,41	2.926,64	3.022,45	3.130,19	3.237,95

Anlage A
gültig ab 1. April 2024
(monatlich in Euro)

Entgelt-gruppe	Grundentgelt			Entwicklungsstufen		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.504,00	5.863,92	6.265,40	6.813,49	7.377,29	7.748,20
14	5.003,84	5.329,75	5.755,37	6.227,68	6.754,16	7.132,13
13	4.628,76	4.985,95	5.392,57	5.834,04	6.353,53	6.635,44
12	4.170,32	4.581,34	5.061,67	5.594,63	6.220,01	6.516,74
11	4.032,38	4.410,41	4.765,62	5.151,01	5.678,44	5.975,19
10	3.895,33	4.191,53	4.528,25	4.893,44	5.300,10	5.433,63
9c	3.787,84	4.052,08	4.339,43	4.649,06	4.981,91	5.220,52
9b	3.566,89	3.814,56	3.969,97	4.429,89	4.702,42	5.018,11
9a	3.448,96	3.662,32	3.869,96	4.331,88	4.436,39	4.703,23
8	3.281,44	3.486,59	3.628,68	3.770,54	3.922,69	3.995,85
7	3.095,23	3.331,58	3.472,38	3.614,47	3.748,49	3.820,45
6	3.042,04	3.236,55	3.372,94	3.507,92	3.640,49	3.708,02
5	2.928,99	3.117,67	3.245,11	3.380,06	3.505,47	3.570,28
4	2.802,62	2.993,55	3.153,75	3.253,48	3.353,20	3.411,60
3	2.762,69	2.968,02	3.017,99	3.132,21	3.217,92	3.296,43
2Ü	2.601,60	2.835,82	2.921,62	3.036,03	3.114,63	3.229,97
2	2.582,16	2.784,28	2.834,67	2.906,58	3.064,63	3.229,97
1	__	2.355,52	2.388,86	2.430,55	2.469,42	2.569,47

TV-A AWO Mecklenburg-Vorpommern

Tarifvertrag
für die Auszubildenden
der Arbeiterwohlfahrt Mecklenburg-Vorpommern
(TV-A AWO Mecklenburg-Vorpommern)
vom 25. April 2019

In der Fassung des

1. Änderungstarifvertrag vom 1. Dezember 2022.

- gültig ab 1. Januar 2024 -

§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Personen, die bei Vollmitgliedern des Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. mit Sitz in Mecklenburg-Vorpommern 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 Erzieherin/zum Erzieher (ENZ),
- für Auszubildende in der Pflege nach dem Gesetz über Pflegeberufe (Pflegeberufegesetz)
- in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger nach landesrechtlichen Regelungen.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

a) Schülerinnen/Schüler in der Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe, sowie für Schülerinnen/Schüler für den Beruf der/des Logopäden, Audiometristen oder Orthoptisten,
b) Praktikantinnen/Praktikanten und Volontärinnen/Volontäre,
c) körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, die auf Grund ihrer Behinderung in besonderen Ausbildungswerkstätten, Berufsförderungswerkstätten oder Einrichtungen ausgebildet werden
d) Teilnehmende in Projekten der außerbetrieblichen Ausbildung gemäß § 76 SGB III.

§ 2
Ausbildungsvertrag, Nebenabreden

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

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

b) Beginn und Dauer der Ausbildung,

c) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit,

d) Dauer der Probezeit,

e) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgeltes,

f) Dauer des Urlaubes,

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

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

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

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

§ 3
Probezeit, Kündigung

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

§ 4
Ärztliche Untersuchung

(1) [1]Auszubildende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eins Amts- oder Betriebsarztes nachzuweisen. [2]Für

Auszubildende die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) fallen, ist ergänzend § 32 Absatz 1 JArbSchG zu beachten.

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

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

§ 5
Schweigepflicht, Nebentätigkeit

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

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

<u>Protokollerklärung zu § 5 Absatz 2</u>
Die Notwendigkeit einer Genehmigung zur Fortsetzung der Nebentätigkeit bezieht sich nur auf eine bei Beginn der Ausbildung bereits ausgeübte Nebentätigkeit. Zur Fortsetzung einer genehmigten Nebentätigkeit während der Dauer der Ausbildung benötigt der Auszubildende keine Genehmigung des Ausbildenden.

§ 6
Personalakten

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

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

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

§ 7
Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das JArbSchG fallen, richten sich nach den für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgeblichen Bestimmungen des TV AWO Mecklenburg-Vorpommern vom 13. November 2017 über die Arbeitszeit.

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

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

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

(5) [1]Auszubildende dürfen nicht über die nach Absatz 1 geregelte Ausbildungszeit hinaus zu Mehrarbeit herangezogen und nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden.
[2]§§ 21, 23 JArbSchG, § 17 Absatz 7 BBiG sowie § 19 Absatz 3 PflBG bleiben unberührt.

§ 8
Ausbildungsentgelt

(1) [1]Auszubildende erhalten ein monatliches Ausbildungsentgelt. [2]Das Ausbildungsentgelt errechnet sich aus dem für das jeweilige Ausbildungsjahr maßgeblichen Ausbildungsentgelt gemäß § 8 Absatz 1 des Tarifvertrages für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TV-AöD) in der jeweiligen Fassung multipliziert mit einem prozentualen Bemessungssatz. [3]Der Bemessungssatz wird in der jeweiligen Anwendungsvereinbarung gemäß § 19 Absatz 1 festgelegt.

Protokollerklärung zu Absatz 1:
§ 8 Absatz 1 TV-AöD findet für unter § 1 Absatz 1 Buchst. a fallende Ausbildungsverhältnisse in der Fassung des Besonderen Teils BBiG, für unter § 1 Absatz 1 Buchst. b fallende Ausbildungsverhältnisse in der Fassung des Besonderen Teils Pflege Anwendung.

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

§ 9
Urlaub

(1) [1]Auszubildende erhalten im Urlaubsjahr 2020 28 Ausbildungstage und ab dem Urlaubsjahr 2021 29 Ausbildungstage Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgeltes (§ 8). [2]Im Übrigen kommen die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen zur Anwendung.

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

§ 10
Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

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

(2) [1]Bei Reisen zur Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen im Sinne des § 5 Absatz 2 Satz 1 Nr. 6 BBiG außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse der billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Bahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) sind zu nutzen. [2]Beträgt die Entfernung zwischen den Ausbildungsstätten hierbei mehr als 300 km, können im Bahnverkehr Zuschläge bzw. besondere Fahrpreise (z.B. für ICE) erstattet werden. [3]Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort sind, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, bis zu € 20,00 pro Übernachtung erstattungsfähig. [4]Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwandes wird für volle Kalendertage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungsort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sachbezugsverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. [5]Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. 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) [1]Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben und angeordnet ist, wird sie den Auszubildenden unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Ausbildenden. [2]Die Auszubildenden haben die Schutzkleidung pfleglich zu behandeln und auf Verlangen des Ausbildenden, spätestens unaufgefordert mit Ende des Ausbildungsverhältnisses herauszugeben.

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

§ 12
Entgelt im Krankheitsfalle

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

(2) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

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

§ 13
Entgeltfortzahlung in anderen Fällen

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

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

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

§ 14
Vermögenswirksame Leistungen

[1]Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Auszubildende eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von € 6,65 monatlich. [2]Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem dem Ausbildenden die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.

§ 15
Jahressonderzahlung

(1) [1]Auszubildende, die am 01. Dezember noch im Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. [2]Diese beträgt 61,54 v.H. des den Auszubildenden für November zustehenden Ausbildungsentgeltes (§ 8). [3]Beginnt oder endet das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Jahres, beträgt der Anspruch für jeden vollen Monat des Ausbildungsverhältnisses 1/12 des Anspruches nach Satz 2.

(2) [1]Der Anspruch ermäßigt sich um 1/12 für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende kein Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 8) zur Zahlung des Entgeltes während des Erholungsurlaubes (§ 9) oder im Krankheitsfall (§ 12 Abs. 1) haben. [2]Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. [3]Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

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

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

§ 16
Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

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

(2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Abs. 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.

§ 17
Zeugnis

[1]Der Ausbildende hat den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. [2]Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden enthalten. [3]Auf deren Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 18
Ausschlussfrist

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

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

§ 19
Inkrafttreten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt nach Maßgabe einer für den Ausbildenden jeweils gesondert abzuschließenden Anwendungsvereinbarung in Kraft, frühestens zum 01. September 2019. Die

Anwendungsvereinbarungen werden vom Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. und der AWO Tarifgemeinschaft Mecklenburg-Vorpommern einerseits und der verdi – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft andererseits verhandelt und abgeschlossen.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, frühestens zum 31. Dezember 2020 schriftlich gekündigt werden.

Ort, Datum
Unterschriften

Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern bei der AWO Mecklenburg-Vorpommern (TV-Fahrradleasing AWO Mecklenburg-Vorpommern) vom 1. Juli 2023

Zwischen

AWO Tarifgemeinschaft Mecklenburg-Vorpommern,
– vertreten durch den Vorsitzenden –

und

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

- einerseits -

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
– vertreten durch die Landesbezirksleitung Nord –

- andererseits -

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte, deren ungekündigtes Arbeitsverhältnis unter den Geltungsbereich des TV AWO Mecklenburg-Vorpommern vom 13. November 2017 in seiner jeweiligen Fassung fällt.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
- Auszubildende, Schülerinnen und Schüler sowie Praktikantinnen und Praktikanten,
- geringfügig Beschäftigte,
- Beschäftigte in der Freistellungsphase des Altersteilzeitblockmodells.

§ 2
Grundsätze der Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings

(1) [1]Beschäftigte und Arbeitgeber können einzelvertraglich vereinbaren, künftige monatliche Entgeltbestandteile der Beschäftigten zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern gemäß § 63a Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung sowie leasingfähigen Zubehörs umzuwandeln. [2]Bietet der Arbeitgeber die Möglichkeit zum Abschluss einer Vereinbarung gemäß Satz 1 an, so hat er dieses Angebot zur Entgeltumwandlung allen Beschäftigten zu unterbreiten, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen. [3]Werden Entgeltansprüche der/des Beschäftigten auf Basis einer Vereinbarung gemäß Satz 1 umgewandelt, müssen für die Dauer des Leasingvertrages des Arbeitgebers Entgeltbestandteile in Höhe der jeweiligen Leasingrate verwendet werden.

(2) [1]Für die Zeit der Entgeltumwandlung gemäß Absatz 1 überlässt der Arbeitgeber als Leasingnehmer der/dem Beschäftigten das Fahrrad zur dienstlichen und privaten Nutzung. [2]Aus der Überlassungsvereinbarung müssen sich die Regelungen zum Überlassungsgegenstand und dessen Nutzung sowie die Rechte und Pflichten der/des Beschäftigten ergeben.

§ 3
Nutzungsdauer

Die Beschäftigten sind an die Vereinbarungen gemäß § 2 mindestens für die Laufzeit des Leasingvertrages, längstens jedoch für die Dauer von 36 Monaten (Überlassungszeitraum) gebunden, sofern kein wichtiger Grund für die vorzeitige Kündigung besteht.

§ 4
Ausgestaltung

(1) Zusammen mit dem Fahrrad können etwaige Zusatzleistungen (z. B. Versicherungen) des Leasinggebers und fest mit dem Fahrrad verbundenes Zubehör geleast und überlassen werden.

(2) [1]Aus dem Angebot des Leasinggebers kann die/der Beschäftigte ein Fahrrad auswählen, das einschließlich des leasingfähigen Zubehörs den Wert in Höhe von 7.000,00 Euro nicht überschreitet. [2]Maßgeblich für den Preis des Fahrrads ist die unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers einschließlich der Umsatzsteuer.

(3) [1]Die Umwandlungsraten umfassen die Raten für die Leistungen nach Absatz 1. [2]Die Entgeltumwandlung beginnt mit der Entgeltzahlung im Monat der Übernahme und endet mit dem Ablauf des auf den letzten Monat der vereinbarten Laufzeit folgenden Monats.

(4) Jeder/Jedem Beschäftigten kann jeweils nur ein Fahrrad überlassen werden.

(5) Die gesetzlichen Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte der Betriebsräte bleiben unberührt.

§ 5
Inkrafttreten

[1]Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2023 in Kraft. [2]Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens zum 30. April 2025, schriftlich gekündigt werden.

Ort, Datum
Unterschriften

Niederschriftserklärung:

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, bis zum 28. Februar 2025 die praktische Umsetzung dieses Tarifvertrages zu bewerten und gegebenenfalls Gespräche zu Neubewertung der Regelungen zu führen.

Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise bei der AWO Mecklenburg-Vorpommern (TV Inflationsausgleich AWO Mecklenburg-Vorpommern) vom 23. Juni 2023

§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Personen, deren Vertragsverhältnis unter

a) den Tarifvertrag für die Arbeiterwohlfahrt in Mecklenburg-Vorpommern (TV AWO Mecklenburg-Vorpommern) vom 13. November 2017

oder

b) eine Anwendungsvereinbarung zur Anwendung des Tarifvertrages für die Auszubildenden der Arbeiterwohlfahrt in Mecklenburg-Vorpommern (TV-A AWO Mecklenburg-Vorpommern) vom 25. April 2019

fallen.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Personen, die unter den Geltungsbereich des TV Inflationsausgleich AWO Ludwigslust vom 12. Mai 2023 oder des TV Inflationsausgleich AWO Bad Doberan vom 12. Mai 2023 fallen.

§ 2
Inflationsausgleich Mai 2024

(1) Personen, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen, erhalten eine einmalige Sonderzahlung mit dem Entgelt für den Monat Mai 2024 **(Inflationsausgleich Mai 2024)**, wenn ihr Arbeitsverhältnis am 1. Mai 2024 bestand und an mindestens einem Tag im Mai 2024 Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

(2) [1]Die Höhe des Inflationsausgleiches Mai 2024 beträgt für Personen gemäß § 1 Buchstabe a) 1.500 Euro und für Personen gemäß § 1 Buchstabe b) 750 Euro. [2]§ 24 Absatz 2 TV AWO Mecklenburg-Vorpommern gilt entsprechend. [3]Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Mai 2024. [4]Ergibt sich im Durchschnitt von Januar 2024 bis April 2024 ein höherer Teilzeitfaktor als am 1. April 2024, ist für die Anwendung von Satz 2 der Durchschnittswert zugrunde zu legen.

§ 3
Inflationsausgleich Dezember 2024

(3) Personen, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen, erhalten eine einmalige Sonderzahlung mit dem Entgelt für den Monat Dezember 2024 **(Inflationsausgleich**

Dezember 2024), wenn ihr Arbeitsverhältnis am 1. Dezember 2024 bestand und an mindestens einem Tag im Dezember 2024 Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

(4) [1]Die Höhe des Inflationsausgleiches Dezember 2024 beträgt für Personen gemäß § 1 Buchstabe a) 1.500 Euro und für Personen gemäß § 1 Buchstabe b) 750 Euro. [2]§ 24 Absatz 2 TV AWO Mecklenburg-Vorpommern gilt entsprechend. [3]Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Dezember 2024. [4]Ergibt sich im Durchschnitt von Januar 2024 bis November 2024 ein höherer Teilzeitfaktor als am 1. Dezember 2024, ist für die Anwendung von Satz 2 der Durchschnittswert zugrunde zu legen.

§ 4
Allgemeine Bestimmungen für die Sonderzahlungen nach § 2 und § 3

(1) [1]Der Inflationsausgleich Mai 2024 und der Inflationsausgleich Dezember 2024 werden zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt gewährt. [2]Es handelt sich um einen Zuschuss des Arbeitgebers zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise im Sinne des § 3 Nr. 11 c) des Einkommensteuergesetzes.

(2) [1]Anspruch auf Entgelt im Sinne des § 2 Absatz 1 ist auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Absatz 1 TV AWO Mecklenburg-Vorpommern genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3 TV AWO Mecklenburg-Vorpommern), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. [2]Anspruch auf Entgelt im Sinne des § 2 Absatz 1 sind ferner die Ansprüche auf Entgeltfortzahlung nach §§ 12, 13 TV-A AWO Mecklenburg-Vorpommern. [3]Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

(3) Der Inflationsausgleich Mai 2024 und der Inflationsausgleich Dezember 2024 sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(4) Der Inflationsausgleich Mai 2024 und der Inflationsausgleich Dezember 2024 sind bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

§ 5
Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. Juli 2023 in Kraft.

Ort, Datum

Unterschriften