

**Tarifeinigung
bei den Verhandlungen zur Überleitung
der Beschäftigten der AWO Ludwigslust
in die Entgeltordnung zum TV AWO Mecklenburg-Vorpommern
und zur Regelung des Übergangsrechts
vom 14. Juni 2018**

I. Inkraftsetzen der Entgeltordnung und Aufhebung des TV AWO Ludwigslust

1. In Ausführung der Protokollerklärung zu den §§ 12 bis 17, der Protokollerklärung zu § 18 und des § 39 Absatz 2 TV AWO Mecklenburg-Vorpommern werden die §§ 12 bis 20 TV AWO Mecklenburg-Vorpommern für die Beschäftigten des AWO Kreisverband Ludwigslust e.V. und der AWO Service- und Pflege gGmbH, Ludwigslust in der Fassung der Anlage 1 ab dem 01. April 2019 in Kraft gesetzt.
2. 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 wird einvernehmlich mit Ablauf des 31. März 2019 aufgehoben.

II. Entgeltniveau und Anpassung der Entgelte an den TVöD

1. Entgelttabellen

- a) Ab dem 1. April 2019 werden die zu diesem Zeitpunkt in Kraft befindlichen Entgelttabellen gemäß Anlagen A, C und E zum TVöD (VKA) in Höhe von 90 v.H. beim AWO Kreisverband Ludwigslust e.V. und der AWO Service- und Pflege gGmbH, Ludwigslust eingeführt.
- b) Ab dem 1. April 2020 werden die zu diesem Zeitpunkt in Kraft befindlichen Entgelttabellen gemäß Anlagen A, C und E zum TVöD (VKA) in Höhe von 92 v.H. beim AWO Kreisverband Ludwigslust e.V. und der AWO Service- und Pflege gGmbH, Ludwigslust eingeführt.

- c) Ab dem 1. April 2021 werden die zu diesem Zeitpunkt in Kraft befindlichen Entgeltta-
bellen gemäß Anlagen A, C und E zum TVöD (VKA) in Höhe von 94 v.H. beim AWO
Kreisverband Ludwigslust e.V. und der AWO Service- und Pflege gGmbH, Ludwigs-
lust eingeführt.
- d) Ab dem 1. April 2022 werden die zu diesem Zeitpunkt in Kraft befindlichen Entgeltta-
bellen gemäß Anlagen A, C und E zum TVöD (VKA) in Höhe von 96 v.H. beim AWO
Kreisverband Ludwigslust e.V. und der AWO Service- und Pflege gGmbH, Ludwigs-
lust eingeführt.
- e) Ab dem 1. April 2023 werden die zu diesem Zeitpunkt in Kraft befindlichen Entgeltta-
bellen gemäß Anlagen A, C und E zum TVöD (VKA) in Höhe von 98 v.H. beim AWO
Kreisverband Ludwigslust e.V. und der AWO Service- und Pflege gGmbH, Ludwigs-
lust eingeführt.
- f) Ab dem 1. April 2024 werden die zu diesem Zeitpunkt in Kraft befindlichen Entgeltta-
bellen gemäß Anlagen A, C und E zum TVöD (VKA) in Höhe von 100 v.H. beim AWO
Kreisverband Ludwigslust e.V. und der AWO Service- und Pflege gGmbH, Ludwigs-
lust eingeführt.

Protokollerklärung zu 1:

Tabellenerhöhungen zwischen den Anpassungsschritten werden jeweils erst mit dem
nächsten Anpassungsschritt, also mit Wirkung ab dem folgenden 1. April umgesetzt, frü-
hestens jedoch 3 Monate nach deren Inkrafttreten im TVöD.

2. Weitere Entgelterhöhungen

Über die Umsetzung von Tariferhöhungen im TVöD nach dem 1. April 2024 werden die
Tarifvertragsparteien jeweils zeitnah Verhandlungen aufnehmen.

III. Überleitung

1. Alle am 31. März 2019 schon und am 1. April 2019 noch Beschäftigten werden zum 1. April 2019 in die nach Abschnitt III zum TV AWO Mecklenburg-Vorpommern (Entgeltordnung AWO Ludwigslust Anlage 1) bestimmte Entgeltgruppe übergeleitet.
2. Zum Zwecke der Überleitung in die reguläre Entgeltstufe ihrer nach 1. bestimmten Entgeltgruppe wird für alle Beschäftigten ein individuelles Vergleichsentgelt bestimmt.

In das Vergleichsentgelt fließen ein:

- Tabellenentgelt gemäß TV AWO Ludwigslust
ggf.
- Besitzstandszulage Überleitung gemäß II. 5. TV AWO Ludwigslust sowie sonstige persönliche Zulagen, die im Rahmen der Überleitung in den TV AWO Ludwigslust gewährt wurden, um eine „Schlechterstellung“ zu vermeiden
- Besitzstandszulage Ortszuschlag gemäß II. 4. TV AWO Ludwigslust
- Besitzstandszulage Vergütungsgruppenzulage und sonstige tarifliche Zulagen gemäß I. 4. TV AWO Ludwigslust
- Funktionszulagen, die für Funktionen gewährt werden, die bei der Eingruppierung nach Abschnitt III zum TV AWO Mecklenburg-Vorpommern (Entgeltordnung AWO Ludwigslust Anlage 1) im Tätigkeitsmerkmal berücksichtigt werden (z.B. Stellvertretungen).

Für die Bildung des Vergleichsentgeltes werden die für eine Vollzeittätigkeit im Monat März 2019 zustehenden Beträge berücksichtigt. Veränderungen, die sich aus einer veränderten Eingruppierung oder individuellen Arbeitszeit zum 1. April 2019 ergeben, werden bei der Ermittlung des Vergleichsentgeltes berücksichtigt.

Die Summe der Bestandteile bildet das individuelle Vergleichsentgelt.

Nicht in das Vergleichsentgelt einbezogen, sondern weitergezahlt werden, solange die jeweilige Anspruchsvoraussetzungen vorliegen, ggf. zustehende:

- Kinderbezogene Entgeltbestandteile (Ortszuschlag der Stufen 3 ff., Sozialzuschlag) gemäß II. 4. TV AWO Ludwigslust. Keine Dynamisierung.
- Funktionszulagen für Funktionen, die bei der Eingruppierung im Tätigkeitsmerkmal nicht berücksichtigt werden.

3. Die Beschäftigten werden in die reguläre Stufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe eingestuft, deren Wert mindestens ihrem individuellen Vergleichsentgelt entspricht. Beschäftigte, die am 31. März 2019 ununterbrochen mindestens seit 10 Jahren beim AWO Kreisverband Ludwigslust e.V. oder der AWO Service- und Pflege gGmbH, Ludwigslust beschäftigt sind, werden mindestens in die Stufe 2 eingestuft; bei einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit am 31. März 2019 von mindestens 20 Jahren mindestens in die Stufe 3.

Protokollerklärung zu Ziffer 3:

Ununterbrochene Beschäftigungszeit bei der AWO Ludwigslust oder bei einem anderen Mitglied der Tarifgemeinschaft AWO Mecklenburg-Vorpommern werden jeweils angerechnet.

4. Sonderregelung wegen Absenkung der Jahressonderzahlung und Wegfall des Urlaubsgeldes:

Sollte sich durch die Überleitung in Abschnitt III des TV AWO Mecklenburg-Vorpommern (Entgeltordnung AWO Ludwigslust Anlage 1), insbesondere unter Berücksichtigung des Wegfalls des Urlaubsgeldes und einer eventuellen Absenkung der Jahressonderzahlung gemäß § 20 TV AWO Mecklenburg-Vorpommern im Vergleich zur Zuwendung gemäß III. 2. TV AWO Ludwigslust mit der nach 2. und 3. zugeordneten Stufe ein geringeres Jahresentgelt ergeben, erfolgt die Einstufung abweichend um eine reguläre Entgeltstufe höher. Der Vergleich ist auf der Grundlage einer 12-Monats-Betrachtung vorzunehmen.

5. Die Stufenlaufzeit beginnt mit der Überleitung. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach Abschnitt III des AWO Mecklenburg-Vorpommern (Entgeltordnung AWO Ludwigslust Anlage 1).

IV. ver.di-Vorteilsregelung

Mitglieder von ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft beim AWO Kreisverband Ludwigslust e.V. und der AWO Service- und Pflege gGmbH, Ludwigslust erhalten Einmalzahlungen nach Maßgabe der Anlage 2.

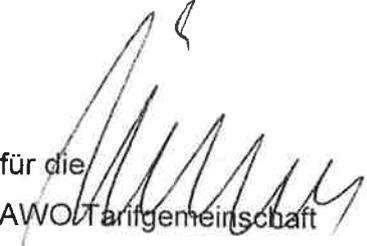
V. Inkrafttreten und Laufzeit

Die Regelungen treten rückwirkend zum 1. Juli 2018 in Kraft.
Früheste Kündbarkeit für II.: 31. März 2024.

VI. Erklärungsfrist

31. Juli 2018. Schweigen gilt als Zustimmung.

Schwerin,


für die
AWO Tarifgemeinschaft
Mecklenburg-Vorpommern
Bernd Tünker
Vorsitzender


für den
Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.
Gero Kettler
Geschäftsführer

Schwerin,


für
ver.di Vereinte Dienstleistungs-
gewerkschaft Landesbezirk Nord
Steffen Kühhirt
Landesbezirksfachbereichsleiter,
Verhandlungsführer

Entgeltordnung AWO Ludwigslust

§ 12

Eingruppierung

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

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

- (3) Die Entgeltgruppe der/des Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

§ 12.1

[unbesetzt]

§ 12.2

Entgelt der Beschäftigten in der Pflege

- (1) ¹Beschäftigte, 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. ²Soweit 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.

- (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. *Abweichend von § 16 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 2 umfassen bei Beschäftigten im Pflegedienst nach Teil B Abschnitt XI Ziffern 1 und 2 der Anlage 1 – Entgeltordnung, die in ambulanten Gesundheits- und Sozialdiensten oder in häuslichen Wohngemeinschaften tätig sind, die Entgeltgruppen P 5 und P 6 fünf Stufen; Eingangsstufe ist die Stufe 1.*

- (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 P 7 und P 8 die Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2,

- bei Beschäftigten, die in ambulanten Gesundheits- und Sozialdiensten oder in häuslichen Wohngemeinschaften tätig sind, in den Entgeltgruppen P 5 und P 6 die jeweils nächste Stufe nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht.

§ 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) Anstelle des § 16 gilt folgendes:

¹Die Entgeltgruppen S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. ²Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet. ³Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgen Einstellungen ab dem 1. April 2020 in die Stufe 2. ⁴Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. ⁵Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis 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. ⁶Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

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

⁷Abweichend von Satz 1 ist Endstufe die Stufe 4

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

⁸Abweichend von Satz 6 erreichen Beschäftigte, die nach dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2 eingruppiert sind, die Stufe 5 nach sechs Jahren in Stufe 4 und die Stufe 6 nach acht Jahren in Stufe 5.

- (3) Soweit im 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
S 18	12.

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

§ 13

Eingruppierung in besonderen Fällen

- (1) ¹Ist der/dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr/ihm übertragene Tätigkeit (§ 12 Abs. 2 Satz 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner

bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 12 Abs. 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. ²Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 14 Abs. 1 sinngemäß.

- (2) ¹Ist 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. ²Bei 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 Abs. 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) ¹Die 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 Abs. 4 Satz 1 bis 3 ergeben hätte. ²Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind, beträgt die Zulage 4,5 v.H. des individuellen Tabellenentgelts der/des Beschäftigten.

§ 15

Tabellenentgelt

- (1) ¹Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. ²Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.
- (2) Die Beschäftigten erhalten Entgelt nach der Anlage A, *soweit nichts Abweichendes bestimmt ist.*
- (3) ¹Im 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. ²Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannbreite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen.

§ 16

Stufen der Entgelttabelle

- (1) Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen.
- (2) ¹Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet. ²Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgen Einstellungen *ab dem 1. April 2020* in die Stufe 2. ³Unabhängig 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 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

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

(4) ¹Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. ²Einstellungen erfolgen in der Stufe 2 (Eingangsstufe). ³Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Abs. 2 bleibt unberührt. ⁴Für 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. ⁵Einstellungen 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) ¹Bei 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. ²Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. ³Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. ⁴Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. ⁵Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat benannt; sie müssen dem Betrieb angehören. ⁶Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

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

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 6:

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

(3) ¹Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Abs. 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.

²Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. ³Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, 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. ⁴Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) *¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. ²Beträgt der 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 Garantiebtrag gezahlt. ³Dies 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 Zuord-*

nung zu der vor Höhergruppierung in der bisherigen Entgeltgruppe erreichten Stufe (stufengleiche Höhergruppierung). ⁴Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ⁵Die/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. ⁶Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. ⁷Die/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

[nicht besetzt]

§ 19

[nicht besetzt]

§ 20

Jahressonderzahlung

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

in den Kalenderjahren	bis 2016	ab 2017
in den Entgeltgruppen 1 bis 8	67,50 v.H.	64,50 v.H.
in den Entgeltgruppen 9a bis 12	60,00 v.H.	57,00 v.H.
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	45,00 v.H.	42,00 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. ²Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. ³Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. ⁴In 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.

Protokollerklärungen zu Absatz 2:

- ¹Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. ²Bleibt 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. ³Ist 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. ⁴Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. ⁵Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.
- ¹Abweichend von Absatz 2 Satz 1 beträgt der Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung

- a) im Kalenderjahr 2016
- | | |
|---------------------------------|------------------|
| in den Entgeltgruppen 1 bis 8 | 65,92 v.H., |
| in den Entgeltgruppen 9a bis 12 | 58,60 v.H. und |
| in den Entgeltgruppen 13 bis 15 | 43,94 v.H. sowie |

- b) im Kalenderjahr 2017
- | | |
|---------------------------------|----------------|
| in den Entgeltgruppen 1 bis 8 | 61,54 v.H., |
| in den Entgeltgruppen 9a bis 12 | 54,39 v.H. und |
| in den Entgeltgruppen 13 bis 15 | 40,07 v.H. |

²Ab dem Kalenderjahr 2018 beträgt mit dem Wirksamwerden einer allgemeinen Entgeltanpassung der Bemessungssatz

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------|
| in den Entgeltgruppen 1 bis 8 | 61,54 v.H. : [(100 + x) : 100], |
| in den Entgeltgruppen 9a bis 12 | 54,39 v.H. : [(100 + x) : 100], |
| in den Entgeltgruppen 13 bis 15 | 40,07 v.H. : [(100 + x) : 100], |

wobei x jeweils dem Vorhundertersatz der allgemeinen Entgeltanpassung im Jahr 2018 entspricht. ³Die nach Satz 2 berechneten Bemessungssätze sind auf zwei Stellen nach dem Komma kaufmännisch zu runden.

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

(4) ¹Der 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. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

- Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
- Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
- 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) ¹Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. ²Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.
- (6) ¹Beschäftigte, die bis zum 31. März 2005 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. ²In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 2 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

ver.di-Vorteilsregelung AWO Ludwigslust

1. Beschäftigte des AWO Kreisverband Ludwigslust e.V. und der AWO Service- und Pflege gGmbH, Ludwigslust, auf deren Arbeitsverhältnis der TV AWO Mecklenburg-Vorpommern Anwendung findet und die Mitglieder von ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft sind, erhalten in den Jahren 2019 bis 2023 eine jährliche Einmalzahlung, wenn sie die Voraussetzungen gemäß Ziffer 2 erfüllen.

Die Einmalzahlung beträgt € 200,00 pro Vollzeitstelle. Nicht Vollbeschäftigte erhalten den Anteil der Einmalzahlung, der mit ihnen vereinbarten individuellen Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten im jeweiligen Auszahlungsmonat entspricht.

Auszahlungsmonat ist jeweils der April der Jahre 2019 bis 2023. Beschäftigte, die im jeweiligen Auszahlungsmonat keine Entgeltabrechnung erhalten, bekommen die Einmalzahlung oder die Einmalzahlungen mit der nächsten individuellen Entgeltabrechnung, spätestens mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis.

2. Voraussetzungen des Anspruches sind:

- a) Bestehen eines ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses mit dem AWO Kreisverband Ludwigslust e.V. oder der AWO Service- und Pflege gGmbH, Ludwigslust, mindestens seit dem 14. Juni 2018 bis zum Beginn des jeweiligen Auszahlungsmonats. Ununterbrochene Beschäftigungszeiten bei der AWO Ludwigslust oder bei einem anderen Mitglied der Tarifgemeinschaft AWO Mecklenburg-Vorpommern werden jeweils angerechnet.
- b) Ununterbrochene Mitgliedschaft bei ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft mindestens seit dem 14. Juni 2018 bis zum Beginn des jeweiligen Auszahlungsmonats.

Die ununterbrochene Mitgliedschaft einschließlich deren Bestehens mindestens seit dem 14. Juni 2018 ist jährlich durch eine entsprechende Bescheinigung von ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft bis spätestens bis zum 15. des dem Auszahlungsmonat vorangehenden Kalendermonats nachzuweisen. Ein späterer Nachweis ist ausgeschlossen.