

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

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:

# 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 Ärztinnen und Ärzte
- § 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 Leistungsentgelt
- § 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 Übergangs- und Schlussvorschriften**

- § 36 Sonderregelung AWO Rostock
- § 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 Abs. 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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Eine abweichende einzelvertragliche Regelung ist zulässig.

### § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

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

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

(4) <sup>1</sup>Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. <sup>2</sup>Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbil-

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

(3) <sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnete Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. <sup>3</sup>Für Nebentätigkeiten bei demselben Arbeitgeber oder einem anderen Unternehmen der AWO (§ 34 Abs. 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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

(5) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Zu den den Ärztinnen und Ärzten obliegenden ärztlichen Pflichten gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. <sup>2</sup>Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten. <sup>3</sup>Zugleich werden damit die Motivation der Beschäftigten und die Qualitätsstandards der Verwaltungen und Betriebe verbessert. <sup>4</sup>Die betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem aktiv betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. <sup>5</sup>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. <sup>6</sup>Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die betriebliche Gesundheitsförderung gehören zu einem zeitgemäßen Gesundheitsmanagement.

(3) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben einen individuellen Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. <sup>2</sup>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). <sup>3</sup>Die Beschäftigten sind in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. <sup>4</sup>Sie sind über das Ergebnis von Gefährdungsbeurteilungen zu unterrichten. <sup>5</sup>Vorgesehene Maßnahmen sind mit ihnen zu erörtern. <sup>6</sup>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. <sup>7</sup>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) <sup>1</sup>Beschäftigte können aus betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>Beschäftigten kann im betrieblichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. <sup>2</sup>Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. <sup>3</sup>Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. 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) <sup>1</sup>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). <sup>2</sup>§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

## § 5 Qualifizierung

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

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

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

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

4) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. 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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Absatz 2 bleibt unberührt.

## Abschnitt II Arbeitszeit

### § 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich.  
[nicht besetzt]. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) <sup>1</sup>Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren.
- (4) Aus dringenden betrieblichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 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) <sup>1</sup>Durch Betriebsvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. <sup>2</sup>Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(7) <sup>1</sup>Durch Betriebsvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. <sup>2</sup>Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten 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 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 5 gilt für Sonn- und Feiertage Folgendes:

(1) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 10 Abs. 3 zulässig. <sup>4</sup>§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.

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

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

### § 7

#### Sonderformen der Arbeit

1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die/der Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen

wird. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. <sup>3</sup>Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens 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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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 Abs. 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 Abs. 1 Satz 1) für die Woche einplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche bzw. in dienstplanorganisierten Bereichen im Schichtplantumus ausgeglichen werden.

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

im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,

im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit

angeordnet worden sind.

#### Protokollerklärung zu Absatz 8:

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

### **§ 7.1**

#### **Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft**

1) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. <sup>3</sup>Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaftsdienste dürfen – auch zusammen – höchstens zehnmal im Monat angeordnet werden. <sup>4</sup>Mit Zustimmung des Beschäftigten können mehr Bereitschaftsdienste als in Satz 3 beschrieben geleistet werden. <sup>5</sup>Bereitschaftsdienste sind kei-

ne Nachtschichten.

- (2) <sup>1</sup>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.. <sup>2</sup>Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. <sup>3</sup>Es besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Freizeitausgleich. <sup>4</sup>Wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, kann auf Wunsch des Beschäftigten das Bereitschaftsdienstentgelt mit Freizeit abgegolten werden. <sup>5</sup>Der Umfang des Freizeitausgleiches je Stunde Bereitschaftsdienst berechnet sich aus dem Verhältnis des Bereitschaftsdienstentgeltes zum tariflichen Stundenentgelt.
- (3) <sup>1</sup>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). <sup>2</sup>Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. <sup>3</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- (4) <sup>1</sup>Die Zeit der Rufbereitschaft wird zum Zwecke der Vergütungsberechnung mit 12,5 v.H. der Arbeitszeit bewertet und mit der Überstundenvergütung vergütet. Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wartezeit wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt; sie entfällt, soweit entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird. <sup>2</sup>Die Vergütung kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. <sup>3</sup>Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.
- (5) <sup>1</sup>Durch Betriebsvereinbarung kann gemäß § 12 Abs. 5 ArbeitszeitG 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. <sup>2</sup>Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden. <sup>3</sup>In Betrieben und Betriebsstellen ohne Betriebsrat ist die Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit nach Satz 1 nur mit Zustimmung des Beschäftigten möglich.

## § 8

### Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- 1) <sup>1</sup>Der/Die Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde

- |    |   |           |
|----|---|-----------|
| 1) | für Überstunden   |           |
|    | in den Entgeltgruppen 1 bis 9b  | 30 v.H.,  |
|    | in den Entgeltgruppen 9c bis 15   | 15 v.H.,  |
| 2) | für Nachtarbeit   | 20 v.H.,  |
|    | (abweichend für Nachtarbeit in ambulanten Diensten und Angeboten: € 1,50 je Stunde Nachtarbeit) |           |
| 3) | für Sonntagsarbeit  | 25 v.H.,  |
| 4) | bei Feiertagsarbeit   |           |
|    | - ohne Freizeitausgleich  | 135 v.H., |
|    | - mit Freizeitausgleich   | 35 v.H.,  |
| 5) | für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr                                 | 35 v.H.,  |

- f) für Arbeit an Samstagen von 13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht im Rahmen von Wechselschicht- oder Schichtarbeit anfällt 20 v.H.,

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

<sup>1</sup>Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. <sup>2</sup>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 Abs. 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) <sup>1</sup>Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. <sup>4</sup>Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 7 Abs. 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. <sup>5</sup>Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Abs. 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. <sup>6</sup>Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. <sup>7</sup>Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. <sup>8</sup>Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. <sup>9</sup>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:

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

\*) [nicht besetzt]

(5) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.

(6) <sup>1</sup>Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. <sup>4</sup>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**

##### **§ 12.1** **Ärztinnen und Ärzte**

##### **§ 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**

#### Protokollerklärung zu den §§ 12 bis 17:

Die Tarifparteien werden unverzüglich nach Abschluss des TV AWO Mecklenburg-Vorpommern ihre Verhandlungen zu Eingruppierung und Entgelt fortsetzen.

#### **§ 18** **Leistungsentgelt**

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

(2) <sup>1</sup>Ab dem 1. Januar 2019 wird ein Leistungsentgelt eingeführt. <sup>2</sup>Das Leistungsentgelt ist eine va-

riable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt.

(3) <sup>1</sup>Ausgehend von einer vereinbarten Zielgröße von 8 v.H. entspricht bis zu einer Vereinbarung eines höheren Vomhundertsatzes das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen 2,00 v.H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers. <sup>2</sup>Das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung der Leistungsentgelte:

#### Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 1:

<sup>1</sup>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, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der außertariflichen Beschäftigten. <sup>2</sup>Unständige Entgeltbestandteile können betrieblich einbezogen werden.

(4) <sup>1</sup>Das Leistungsentgelt wird zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie, Erfolgsprämie oder Leistungszulage gewährt; das Verbinden verschiedener Formen des Leistungsentgelts ist zulässig. <sup>2</sup>Die Leistungsprämie ist in der Regel eine einmalige Zahlung, die im Allgemeinen auf der Grundlage einer Zielvereinbarung erfolgt; sie kann auch in zeitlicher Abfolge gezahlt werden. <sup>3</sup>Die Erfolgsprämie kann in Abhängigkeit von einem bestimmten wirtschaftlichen Erfolg neben dem gemäß Absatz 3 vereinbarten Startvolumen gezahlt werden. <sup>4</sup>Die Leistungszulage ist eine zeitlich befristete, widerrufliche, in der Regel monatlich wiederkehrende Zahlung. <sup>5</sup>Leistungsentgelte können auch an Gruppen von Beschäftigten gewährt werden. <sup>6</sup>Leistungsentgelt muss grundsätzlich allen Beschäftigten zugänglich sein. <sup>7</sup>Für Teilzeitbeschäftigte kann von § 24 Abs. 2 abgewichen werden.

#### Protokollerklärungen zu Absatz 4:

1. <sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die zeitgerechte Einführung des Leistungsentgelts sinnvoll, notwendig und deshalb beiderseits gewollt ist. <sup>2</sup>Sie fordern deshalb die Betriebsparteien dazu auf, rechtzeitig vor dem 1. Januar 2019 die betrieblichen Systeme zu vereinbaren. <sup>3</sup>Kommt bis zum 30. September 2019 keine betriebliche Regelung zustande, erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2019 6 v.H. des für den Monat September jeweils zustehenden Tabellenentgelts. <sup>4</sup>Solange auch in den Folgejahren keine Einigung entsprechend Satz 2 zustande kommt, gilt Satz 3 ebenfalls.
2. Die Tarifvertragsparteien bekennen sich zur weiteren Stärkung der Leistungsorientierung.

#### Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 3:

1. <sup>1</sup>Die wirtschaftlichen Unternehmensziele legt die Unternehmensführung zu Beginn des Wirtschaftsjahres fest. <sup>2</sup>Der wirtschaftliche Erfolg wird auf der Gesamtebene des Betriebes festgestellt.
2. [nicht besetzt].

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

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

- Verfahren der Einführung von leistungs- und/oder erfolgsorientierten Entgelten,
- zulässige Kriterien für Zielvereinbarungen,
- Ziele zur Sicherung und Verbesserung der Effektivität und Effizienz, insbesondere für Mehrwertsteigerungen (z.B. Verbesserung der Wirtschaftlichkeit, - der Dienstleistungsqualität, - der Kunden-/Klientenorientierung)
- Auswahl der Formen von Leistungsentgelten, der Methoden sowie Kriterien der systematischen Leistungsbewertung und der aufgabenbezogenen Bewertung (messbar, zählbar oder anderweitig objektivierbar), ggf. differenziert nach Arbeitsbereichen, u.U. Zielerreichungsgrade,
- Anpassung von Zielvereinbarungen bei wesentlichen Änderungen von Geschäftsgrundlagen,
- Vereinbarung von Verteilungsgrundsätzen,
- Überprüfung und Verteilung des zur Verfügung stehenden Finanzvolumens, ggf. Begrenzung individueller Leistungsentgelte aus umgewidmetem Entgelt,
- Dokumentation und Umgang mit Auswertungen über Leistungsbewertungen.

Protokollerklärung zu Absatz 6:

Besteht in einem Unternehmen kein Betriebsrat, hat der Arbeitgeber die jährliche Ausschüttung der Leistungsentgelte im Umfang des Vmhundertsatzes der Protokollerklärung Nr. 1 zu Absatz 4 sicherzustellen, solange eine Kommission im Sinne des Absatzes 7 nicht besteht.

(7) <sup>1</sup>Bei der Entwicklung und beim ständigen Controlling des betrieblichen Systems wirkt eine betriebliche Kommission mit, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat aus dem Betrieb benannt werden. <sup>2</sup>Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, die sich auf Mängel des Systems bzw. seiner Anwendung beziehen. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. <sup>4</sup>Folgt der Arbeitgeber dem Vorschlag nicht, hat er seine Gründe darzulegen. <sup>5</sup>Notwendige Korrekturen des Systems bzw. von Systembestandteilen empfiehlt die betriebliche Kommission. <sup>6</sup>Die Rechte der betrieblichen Mitbestimmung bleiben unberührt.

(8) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Protokollerklärungen zu § 18:

<sup>1</sup>Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgelts darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen. <sup>2</sup>Umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. durch Gewährung eines Leistungsentgelts ausgeschlossen.

<sup>1</sup>Leistungsgeminderte dürfen nicht grundsätzlich aus Leistungsentgelten ausgenommen werden. <sup>2</sup>Ihre jeweiligen Leistungsminderungen sollen angemessen berücksichtigt werden.

Die Vorschriften des § 18 sind sowohl für die Parteien der betrieblichen Systeme als auch für die Arbeitgeber und Beschäftigten unmittelbar geltende Regelungen.

[nicht besetzt]

Protokollerklärung zu § 18:

Die Tarifvertragsparteien überprüfen die Regelung im Zusammenhang mit den Verhandlungen zur Entgeltordnung.

**§ 19**  
**[nicht besetzt]**

**§ 20**  
**Jahressonderzahlung**

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

(2) <sup>1</sup>Die 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. <sup>2</sup>Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. <sup>3</sup>Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. <sup>4</sup>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.

Protokollerklärungen zu Absatz 2:

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

2. <sup>1</sup>Abweichend 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.

<sup>2</sup>Ab 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. <sup>1</sup>Die 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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
  - a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
  - b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 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) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. <sup>2</sup>Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

(6) <sup>1</sup>Beschäftigte, die bis zum 31. März 2005 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. <sup>2</sup>In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 2 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

#### Protokollerklärung zu § 20:

Die Anwendung von § 20 richtet sich nach § 39 Absatz 2.

### **§ 21**

#### **Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung**

<sup>1</sup>In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 3 Satz 1, § 22 Abs. 1, § 26, § 27 und § 29 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten

drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. <sup>3</sup>Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23 Abs. 2 und 3.

#### Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

1. <sup>1</sup>Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. <sup>2</sup>Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. <sup>3</sup>Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
2. <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. <sup>3</sup>Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. <sup>4</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21 (mit Ausnahme der Leistungen nach § 23 Abs. 1); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 24 Abs. 2 zeitanteilig umzurechnen.

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

(4) <sup>1</sup>Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. <sup>3</sup>Innerhalb 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. <sup>4</sup>Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. <sup>5</sup>Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

### § 23 Besondere Zahlungen

(1) <sup>1</sup>Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. <sup>2</sup>Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. <sup>5</sup>Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. <sup>6</sup>Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3)

- a) von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,
- b) von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.

<sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe. <sup>3</sup>Durch Betriebsvereinbarung können günstigere Regelungen getroffen werden.

(3) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>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) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. <sup>2</sup>Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

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

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

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

**§ 25**  
**[nicht besetzt]**

## Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

### § 26 Erholungsurlaub

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 29 Arbeitstage, ab dem Kalenderjahr 2019 30 Arbeitstage. <sup>3</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>4</sup>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. <sup>5</sup>Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden. <sup>6</sup>Die Beschäftigten an Heimschulen und Internaten haben den Urlaub in der Regel während der Schulferien zu nehmen. <sup>7</sup>Die Sonderregelungen für Lehrkräfte bleiben unberührt.

#### Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 5:

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 fort zu zahlende Entgelt wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

### § 27 Zusatzurlaub

(1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Abs. 1 leisten und denen die Zulage nach § 8 Abs. 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) <sup>1</sup>Beschäftigte erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

130 Nachtarbeitsstunden 1 Tag

und ab dem Jahr 2019 von mindestens  
260 Nachtarbeitsstunden 2 Tage

und ab dem Jahr 2020 von mindestens  
390 Nachtarbeitsstunden 3 Tage

und ab dem Jahr 2021 von mindestens  
520 Nachtarbeitsstunden 4 Tage

Zusatzurlaub im Kalenderjahr.

<sup>2</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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 Abs. 1 Sätze 3 und 4 zu ermitteln.

(3.4) <sup>1</sup>Die Beschäftigten erhalten für die Zeit der Bereitschaftsdienste in den Nachtstunden (§ 7 Abs. 5) einen Zusatzurlaub in Höhe von zwei Arbeitstagen pro Kalenderjahr, sofern mindestens 288 Stunden der Bereitschaftsdienste kalenderjährlich in die Zeit zwischen 21.00 bis 6.00 Uhr fallen. <sup>2</sup>Absatz 3.1 Satz 2 und Absatz 3.3 gilt entsprechend.

(4) <sup>1</sup>Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. <sup>2</sup>Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage, bei Zusatzurlaub wegen Wechselschichtarbeit 36 Tage, nicht überschreiten. <sup>3</sup>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:

- <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 Abs. 1 unschädlich.
- 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) 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 Lebenspartners 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, |

Freistellung erfolgt nur, soweit andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht. Die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Buchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bestätigt. <sup>3</sup>Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr überschreiten.

dienstliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit abwesend sein muss,

erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, benennfalls 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. <sup>2</sup>Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Zuschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup>Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. <sup>2</sup>In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern.

Klärung zu Absatz 3 Satz 2:

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

Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates bzw. entsprechender Organe anderer vertragsschließender Gewerkschaften auf Anfordern der Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 sowie bis zu weiteren Werktagen im Jahr ohne Fortzahlung des Entgelts erteilt werden, sofern nicht andere dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. <sup>2</sup>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.

Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Beschäftigten Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 gewährt werden, sofern nicht andere 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) <sup>1</sup>Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. <sup>2</sup>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 Monatschluss gekündigt werden.

(5) <sup>1</sup>Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. <sup>2</sup>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.

<sup>3</sup>Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der/dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. <sup>4</sup>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) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. <sup>3</sup>Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

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

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

### § 32 Führung auf Zeit

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

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

<sup>3</sup>Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. <sup>4</sup>Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Abs. 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

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

(3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. <sup>2</sup>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 Abs. 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 Abs. 4 Satz 1 und 3. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>4</sup>Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. <sup>5</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>6</sup>In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; 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) <sup>1</sup>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 Abs. 4 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

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

#### § 34

#### Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) <sup>1</sup>Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatschluss. <sup>2</sup>Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2)

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatschluss,
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) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im ununterbrochenen Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit. <sup>2</sup>Eine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses von bis zu drei Jahren ist unschädlich, es sei denn, dass die Unterbrechung von Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. <sup>3</sup>Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt. <sup>4</sup>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 Übergangs- und Schlussvorschriften**

### **§ 36 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.

### **§ 37 Ausschlussfrist**

(1) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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 Abs. 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) <sup>1</sup>Die Regelungen für Angestellte finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung zum 1. Januar 2018 in Kraft. <sup>2</sup>Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende, jedoch frühestens zum 31. Dezember 2019 schriftlich gekündigt werden.
- (2) <sup>1</sup>Abweichend von Absatz 1 wird § 20 gemeinsam mit den Eingruppierungsregelungen in Kraft gesetzt. <sup>2</sup>Bis zum In-Kraft-Treten bleibt es bei den beim Arbeitgeber jeweils geltenden Regelungen.
- (3)
- a) Abweichend von Absatz 1 gelten für den Regionalverband der Arbeiterwohlfahrt Bad Doberan e.V. § 26 mit der Maßgabe, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub ab dem Jahr 2018 30 Tage beträgt und § 27 Absatz 3.1 mit der Maßgabe, dass der Anspruch auf Zusatzurlaub wegen Nacharbeit schon ab dem Jahr 2018 bei einer Leistung von mindestens 130 Nacharbeitsstunden 1 Tag, mindestens 260 Nacharbeitsstunden 2 Tage und mindestens 390 Nacharbeitsstunden 3 Tage im Kalenderjahr beträgt. Ab dem Jahr 2021 gilt § 27 unverändert.
  - b) Abweichend von Absatz 1 tritt für den AWO Kreisverband Uecker-Randow e.V. und die AWO Sozialdienste Uecker-Randow gGmbH § 27 zum 1. Januar 2020 in Kraft.
  - c) Abweichend von Absatz 1 treten für die AWO Service- und Pflege gGmbH, Ludwigslust § 26 zum 1. Januar 2019 und § 27 zum 1. Januar 2020 in Kraft.
- (4) <sup>1</sup>Abweichend von Absatz 1 tritt dieser Tarifvertrag für den AWO Kreisverband Müritz e.V. und die AWO-Müritz gGmbH, für den AWO Kreisverband Ostvorpommern e.V. und 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) nur nach Maßgabe jeweils gesondert abzuschließender Anwendungsvereinbarungen in Kraft. <sup>2</sup>Die Anwendungsvereinbarungen werden zwischen der AWO Tarifgemeinschaft Mecklenburg-Vorpommern und dem AGV AWO Deutschland e.V. einerseits und ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft andererseits verhandelt und abgeschlossen.

Schwerin, den 07.02.2018

Lübeck, den

AWO Tarifgemeinschaft  
Mecklenburg-Vorpommern

ver.di Landesbezirk Nord

~~Bernd Tünker~~  
Vorsitzender

Susanne Schöttke  
Landesbezirksleiterin

Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.

Steffen Kühhirt  
Landesbezirksfachbereichsleiter

Rifat Fersahoglu-Weber  
Vorsitzender

Gero Kettler  
Geschäftsführer

