

Tarifvertrag für die Arbeiterwohlfahrt in Bayern

(TV AWO Bayern)

vom 19. Mai 2008

In der Fassung des

1. Änderungstarifvertrages vom 15. September 2008,
2. Änderungstarifvertrages vom 17. August 2009,
3. Änderungstarifvertrages vom 17. August 2009,
4. Änderungstarifvertrages vom 22. Mai 2010,
5. Änderungstarifvertrages vom 02. Dezember 2011,
6. Änderungstarifvertrages vom 19. Oktober 2012,
7. Änderungstarifvertrages vom 24. Februar 2014,
8. Änderungstarifvertrages vom 28. Mai 2014,
9. Änderungstarifvertrages vom 31. März 2015,
10. Änderungstarifvertrages vom 13. Juli 2016,
11. Änderungstarifvertrages vom 13. Juli 2016,
12. Änderungstarifvertrages vom 1. Juni 2017,
13. Änderungstarifvertrages vom 26. Juli 2018,
14. Änderungstarifvertrages vom 11. Mai 2019,
15. Änderungstarifvertrages vom 19. Mai 2020,
16. Änderungstarifvertrages vom 12. Dezember 2020,
17. Änderungstarifvertrages vom 1. August 2021,
18. Änderungstarifvertrages vom 17. Dezember 2022;
19. Änderungstarifvertrages vom 16. Mai 2023.

- gültig ab 1. Juni 2023 -

Stand: 1. März 2024

Inhaltsverzeichnis

TV AWO Bayern	1
§ 1 Persönlicher und räumlicher Geltungsbereich.....	6
§ 2 Sonderregelungen	7
§ 3 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit	7
§ 4 Allgemeine Pflichten, Arbeitsversäumnis	7
§ 5 Belohnungen und Geschenke.....	8
§ 6 Haftung.....	9
§ 7 Nebentätigkeiten.....	9
§ 8 Ärztliche Untersuchung.....	10
§ 9 Personalakte.....	10
§ 10 Versetzung, Abordnung und Personalgestellung.....	11
§ 11 Qualifizierung.....	12
§ 12 Regelmäßige Arbeitszeit.....	16
§ 13 Sonderformen der Arbeit.....	20
§ 13a Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft	22
§ 14 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	26
§ 15 Arbeitszeitkonto	29
§ 16 Teilzeitbeschäftigung	30
§ 17 Eingruppierung	31
§ 17a Eingruppierung und Entgelt der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst....	35
§ 17b Eingruppierung in besonderen Fällen.....	38
§ 17c Vorbereitungs- und Qualifizierungszeit in nach dem BayKiBiG finanzierten Einrichtungen.....	39
§ 18 Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit.....	39
§ 19 Tabellenentgelt	40
§ 20 Stufen der Entgelttabelle.....	41
§ 21 Allgemeine Regelungen zu den Stufen	43

§ 22 Jahressonderzahlung.....	45
§ 23 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung	47
§ 24 Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss und Nachweispflichten im Krankheitsfall	48
§ 25 Vermögenswirksame Leistungen	50
§ 26 Jubiläumswendung	51
§ 27 Sterbegeld	51
§ 28 Berechnung und Auszahlung des Entgelts.....	51
§ 29 Betriebliche Altersversorgung	53
§ 30 Erholungsurlaub.....	56
§ 30a Regenerationstage.....	58
§ 31 Zusatzurlaub	59
§ 32 Arbeitsbefreiung.....	60
§ 33 Führung auf Probe	62
§ 34 Führung auf Zeit.....	62
§ 35 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung.....	63
§ 36 Kündigung des Arbeitsverhältnisses	64
§ 37 Zeugnis.....	65
§ 38 Reisekosten	66
§ 39 Altersteilzeit	66
§ 40 Schutzkleidung	66
§ 41 Ausschlussfrist.....	67
§ 42 Inkrafttreten, Laufzeit	67
Anlage A ab 1. April 2022 (38,5 Stunden).....	70
Anlage A ab 1. März 2024 (38,5 Stunden)	71
Anlage B ab 1. April 2022 (39 Stunden).....	72
Anlage B ab 1. März 2024 (39 Stunden).....	73
Anlage C ab 1. April 2022 (38,5 Stunden).....	74
Anlage C ab 1. März 2024 (38,5 Stunden).....	75
Anlage D ab 1. April 2022 (39 Stunden).....	76

Anlage D ab 1. März 2024 (39 Stunden).....	77
Anlage E ab 1. April 2022 (38,5 Stunden).....	78
Anlage E ab 1. März 2024 (38,5 Stunden).....	79
Anlage F ab 1. April 2022 (39 Stunden).....	80
Anlage F ab 1. März 2024 (39 Stunden).....	81
Anlage P (38,5 Std.) ab 1. April 2022.....	82
Anlage P (38,5 Std.) ab 1. März 2024.....	84
Anlage P (39 Std.) ab 1. April 2022.....	86
Anlage P (39 Std.) ab 1. März 2024.....	88
Anlage 1 (Entgeltordnung).....	90
Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen.....	90
Vorbemerkungen:.....	90
Teil A Allgemeiner Teil.....	93
I. Beschäftigte in Geschäftsstellen und Verwaltung.....	93
Vorbemerkung:.....	93
II. Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik.....	97
Vorbemerkungen:.....	97
III. Beschäftigte im Versorgungsdienst.....	100
Vorbemerkungen:.....	100
1. Körperlich und/oder handwerklich geprägte Tätigkeiten.....	100
Vorbemerkungen:.....	100
2. Hauswirtschaftlicher Dienst in Heimen.....	103
Vorbemerkungen:.....	103
3. Hausmeister*innen und Haustechniker*innen.....	108
4. Fahrdienst.....	109
Vorbemerkung:.....	109
Teil B Besonderer Teil.....	110
I. Beschäftigte in Gesundheitsberufen.....	110
Vorbemerkungen:.....	110
1. Beschäftigte in der Pflege.....	110
2. Heimleitungen.....	115

3. Diätassistent*innen	116
4. Ergotherapeut*innen	116
5. Logopäd*innen	117
6. Masseur*innen und medizinische Bademeister*innen.....	118
7. Physiotherapeut*innen.....	118
8. Psycholog*innen und Psychotherapeut*innen.....	119
II. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst	120
Vorbemerkung:	120
Protokollerklärungen:.....	128
Anlage 1 zum TV AWO Bayern vom 19. Mai 2008.....	135
§ 1 Zielsetzung	135
§ 2 Anwendungsvereinbarung	136
§ 3 Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung	137
§ 4 Inhalt der Anwendungsvereinbarung.....	138
§ 5 Inkrafttreten / Kündigung.....	138
Anlage 2 zum TV AWO Bayern vom 19. Mai 2008.....	140
§ 1 Zielsetzung	140
§ 2 Anwendungsvereinbarung	141
§ 3 Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung	142
§ 4 Inhalt der Anwendungsvereinbarung.....	142
§ 5 Inkrafttreten / Kündigung.....	143

§ 1

Persönlicher und räumlicher Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt mit den Sonderregelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (im Folgenden Beschäftigte genannt), die Mitglieder der Gewerkschaft ver.di sind und deren Arbeitgeber mit Sitz im Freistaat Bayern Vollmitglied des Arbeitgeberverbandes AWO Deutschland e.V. ist.
- (2) Unter den persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen nicht:
- a) Leitende Ärzte (Chefärzte) und leitende Angestellte im Sinne von § 5 Absatz 3 BetrVG, sofern ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, sowie nicht-ärztliche Beschäftigte, die ein regelmäßiges monatliches Entgelt erhalten, das um mindestens 10 % über die höchste Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages hinausgeht,
 - b) Personen, die für die AWO ausschließlich ehrenamtlich tätig sind,
 - c) aktive Mitglieder der AWO, deren Mitarbeit bei der Erfüllung satzungsgemäßer Aufgaben überwiegend durch Beweggründe ideeller oder karitativer Art bestimmt ist,
 - d) geringfügig Beschäftigte, deren Beschäftigung gemäß § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 400 Euro im Monat übersteigt,
 - e) Personen, die ausschließlich oder überwiegend zu ihrer Erziehung oder persönlichen Förderung oder aus therapeutischen Gründen beschäftigt werden,
 - f) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
 - g) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,
 - h) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten.

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

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

§ 2

Sonderregelungen

¹Für Beschäftigte

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

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

§ 3

Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

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

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

(3) ¹Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass vertraglich auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist. ²Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis in einem anderen Berufsfeld beträgt die Probezeit drei Monate; ansonsten entfällt die Probezeit bei unmittelbarer Übernahme in ein Arbeitsverhältnis.

§ 4

Allgemeine Pflichten, Arbeitsversäumnis

(1) ¹Die Beschäftigten haben die ihnen übertragenen Aufgaben gewissenhaft auszuführen. ²Sie sind verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen. ³Dies gilt auch für Anordnungen zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen.

- (2) Die Arbeit bei der AWO in Bayern verpflichtet alle Beschäftigten, in Not- und Katastrophenfällen im Betrieb vorübergehend jede ihnen übertragene zumutbare Arbeit auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zu verrichten, auch wenn diese nicht in ihr Arbeitsgebiet fällt.
- (3) ¹Ein Fernbleiben von der Arbeit ist nur mit vorheriger Zustimmung des Vorgesetzten bzw. dessen Beauftragten zulässig. ²Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, so ist der Arbeitgeber unverzüglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten.
- (4) ¹Die Beschäftigten sind verpflichtet, über die ihnen im Arbeitsverhältnis oder außerhalb des Arbeitsverhältnisses bekannt gewordenen Angelegenheiten, deren geheime oder vertrauliche Behandlung ausdrücklich angeordnet ist, oder in der Natur der Sache liegt, Stillschweigen zu bewahren. ²Die Beschäftigten sind verpflichtet, zu allen Aussagen über die in Satz 1 genannten Angelegenheiten die vorherige Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen. ³Sie dürfen zu außerbetrieblichen Zwecken weder sich noch einem Dritten ohne Genehmigung des Arbeitgebers Kenntnis von elektronisch erfassten Daten, dienstlichen Schriftstücken, Zeichnungen und bildlichen Darstellungen verschaffen. ⁴Diese Verpflichtungen bleiben auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.
- (5) ¹Die Beschäftigten sind verpflichtet, ihre jeweils aktuelle Anschrift schriftlich anzuzeigen. ²Der Arbeitgeber kann Zustellungen und Willenserklärungen wirksam an die letzte von der/dem Beschäftigten schriftlich angezeigte Anschrift vornehmen.

§ 5

Belohnungen und Geschenke

- (1) ¹Die Beschäftigten dürfen Belohnungen, Geschenke oder sonstige geldwerte Vorteile im Zusammenhang mit ihrer betrieblichen Tätigkeit ohne ausdrückliche Zustimmung des Arbeitgebers weder annehmen, noch fordern oder sich rechtlich wirksam versprechen lassen. ²Dies gilt auch für Zuwendungen, soweit sie auf letztwilligen Verfügungen beruhen.
- (2) Von dem Angebot einer Zuwendung im Zusammenhang mit ihrer betrieblichen Tätigkeit haben die Beschäftigten den Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert zu unterrichten; desgleichen von Zuwendungen aus Testamenten und Erbverträgen, die die Beschäftigten im Zusammenhang mit ihrer betrieblichen Tätigkeit erhalten.

§ 6

Haftung

- (1) Verletzen die Beschäftigten bei der beruflichen Teilnahme am allgemeinen Straßenverkehr grob fahrlässig oder vorsätzlich ihre Arbeitsverpflichtungen, so haften sie dem Arbeitgeber gegenüber für den entstandenen Schaden nach den allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen.
- (2) ¹Außerhalb der Teilnahme am allgemeinen Straßenverkehr haften die Beschäftigten für eine nur leicht fahrlässige Verletzung ihrer Arbeitsverpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber nicht. ²Für eine weitergehend fahrlässige Verletzung ihrer Arbeitsverpflichtungen haften die Beschäftigten dem Arbeitgeber gegenüber bis zur Hälfte des entstandenen Schadens, maximal jedoch in Höhe von zwei regelmäßigen Bruttomonatsentgelten (Tabellenentgelte i.S.d. § 19).
- (3) ¹Die Beschäftigten können bei nicht grob fahrlässiger oder nicht vorsätzlicher Verletzung ihrer Arbeitsverpflichtungen von Schadensersatzansprüchen freigestellt werden, die gegen sie aus Anlass der beruflichen Tätigkeit von Dritten geltend gemacht werden. ²Die Beschäftigten sind im Außenverhältnis gegenüber dem Dritten im Falle von Satz 1 freizustellen, wenn und soweit der Arbeitgeber gegenüber dem Dritten für die Schadensersatzansprüche ebenfalls haftet.

Protokollerklärung zu § 6:

Die vorstehenden Haftungsregelungen beziehen sich auf betrieblich veranlasste Tätigkeiten.

§ 7

Nebentätigkeiten

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

§ 8

Ärztliche Untersuchung

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

Protokollerklärung zu Absatz 1:

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

(2) ¹Beschäftigte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder mit gesundheitsgefährdenden Arbeiten beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. ²Beschäftigte, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.

(3) Beschäftigte im pflegerischen und ärztlichen Bereich werden auf ihr Verlangen oder auf Verlangen des Arbeitgebers bei begründeter Veranlassung auch bei ihrem Ausscheiden von einem vom Arbeitgeber zu bestimmenden Arzt untersucht.

(4) ¹Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber, soweit nicht Leistungen Dritter in Anspruch genommen werden können. ²Dies gilt nicht für Untersuchungen vor der Einstellung, soweit diese gesetzliche Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit sind. ³Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist den Beschäftigten auf ihren Antrag bekannt zu geben.

§ 9

Personalakte

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

§ 10

Versetzung, Abordnung und Personalgestellung

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

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

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

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

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

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

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

5. *Einzelheiten können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.*

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

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

Protokollerklärungen zu Absatz 3:

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

§ 11

Qualifizierung

- (1) ¹Die Tarifparteien stimmen überein, dass die Qualifizierung der Beschäftigten in der entwickelten Arbeitswelt unverzichtbar ist. ²Die Qualifizierung soll es den Beschäftigten ermöglichen, ihre individuelle Qualifikation kontinuierlich und systematisch in einem sich verändernden Arbeitsumfeld zu erhalten, anzupassen und zu erweitern. ³Dies gilt auch für Nachwuchskräfte. ⁴Ständige Bereitschaft zur Qualifizierung ist in der modernen Arbeitswelt eine grundsätzliche Voraussetzung für den Erwerb, den Erhalt und die Verbesserung des Arbeitsplatzes.
- (2) ¹Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 5 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. ²Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
- (3) ¹Qualifizierung ist die Teilnahme der Beschäftigten an betrieblichen oder überbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen, die entweder vom Arbeitgeber angeordnet oder auf der Grundlage einer schriftlichen Qualifizierungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und den Beschäftigten durchgeführt werden. ²Sie sollen dazu dienen,
 - die ständige Entwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens der Tätigkeit oder der Berufsfelder zeitnah nachzuvollziehen und erlernen zu können (Erhaltungsqualifizierung),
 - veränderte Anforderungen im jeweiligen Beruf oder Tätigkeitsgebiet erfüllen zu können (Anpassungsqualifizierung),
 - eine andere, gleichwertige oder höherwertige Tätigkeit bzw. berufliche Funktion übernehmen zu können (Veränderungs- und Verbesserungsqualifizierung).

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

⁴Keine Qualifizierung sind die Einarbeitung und die Einweisung.

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

(6) ¹Die Zeit der Teilnahme an einer vom Arbeitgeber angeordneten beruflichen Qualifizierungsmaßnahme gilt pro Arbeitstag bis zur höchstzulässigen täglichen Arbeitszeit als Arbeitszeit, für die ein bezahlter Freistellungsanspruch besteht. ²Ordnet der Arbeitgeber eine Qualifizierungsmaßnahme außerhalb eines arbeitsvertraglich möglichen Einsatzortes der Beschäftigten an, gelten auch die tatsächlichen notwendigen Wege- oder Reisezeiten als zu vergütende Arbeitszeit, soweit sie die Wege- oder Reisezeiten zu einem arbeitsvertraglich möglichen Einsatzort der Beschäftigten übersteigen.

³Für eine einvernehmlich vereinbarte Qualifizierungsmaßnahme werden die Beschäftigten unter Fortzahlung der Vergütung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung im Umfang der durch die Qualifizierung ausgefallenen individuellen Arbeitszeit befreit.

⁴Eine Verrechnung von Freistellungszeiten für die Qualifizierung mit dem Jahresurlaub ist ausgeschlossen. ⁵Für die Teilnahme an einer Veränderungs- oder Verbesserungsqualifizierung, die dem Zweck dient, eine Weiterbeschäftigung der Beschäftigten nach Wegfall der Tätigkeit bzw. des Arbeitsplatzes durch Maßnahmen des Arbeitgebers zu gewährleisten.

ten, kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat eine Anrechnung auf den tariflichen Teil des Jahresurlaubes vereinbart werden.

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

⁴Im Falle einer Veränderungs- und Verbesserungsqualifizierung kann ein Eigenbeitrag der Beschäftigten durch Zeit oder Geld vereinbart werden, wenn die Maßnahme der Qualifizierung über den vom Arbeitgeber angeordneten Umfang oder Inhalt hinausgeht oder eine überwiegende Verwertbarkeit der vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten durch die Beschäftigten über die zum Zeitpunkt der Qualifizierungsmaßnahme ausgeübte Tätigkeit hinaus vorliegt.

⁵Der Geldbeitrag der Beschäftigten soll unter Berücksichtigung des individuellen Einkommens und der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Beschäftigten einerseits und der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers und des Hinausgehens der beruflichen Qualifizierung über den vom Arbeitgeber angeordneten Umfang oder Inhalt bzw. des Maßes der überwiegenden Verwertbarkeit andererseits vereinbart werden. ⁶Eine Kostenbeteiligung der Beschäftigten ist ausgeschlossen, wenn die Qualifizierungsmaßnahme allein dem Zweck dient, eine Weiterbeschäftigung nach Wegfall der Tätigkeit bzw. des Arbeitsplatzes durch Maßnahmen des Arbeitgebers (z.B. Umorganisation, Rationalisierung) zu gewährleisten und keine darüber hinausgehende überwiegende Verwertbarkeit im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes verbleibt. ⁷Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

⁸Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber alle Aufwendungen für die Qualifizierungsmaßnahme zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der Beschäftigten oder aus einem von ihnen zu vertretendem Grunde endet. ⁹Entsprechendes gilt, wenn die Qualifizierungsmaßnahme auf Wunsch der Beschäftigten oder aus ihrem Verschulden abgebrochen wird.

¹⁰Die Ersatzverpflichtung der Beschäftigten besteht nicht, wenn die Beschäftigten

- a) wegen eigener Schwangerschaft oder
 - b) wegen eigener Niederkunft in den letzten drei Monaten oder
 - c) wegen einer Erkrankung, die die Ausübung der übertragenen Tätigkeit nicht mehr zulässt,
- gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen haben.

¹¹Der Zeitraum der Ersatzverpflichtung ist auf 36 Monate nach Abschluss oder Abbruch der Qualifizierungsmaßnahme begrenzt. ¹²Zurückzuzahlen sind 1/36 der Aufwendungen für jeden Monat, in dem das Arbeitsverhältnis innerhalb dieses Zeitraumes nicht mehr besteht.

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

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

- (9) ¹Schwerbehinderte Menschen sollen gleichberechtigt an allen Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen können. ²Alle Maßnahmen sind behindertengerecht zu gestalten. ³Sofern die Teilnahme oder Gestaltung zu einer unzumutbaren wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führen würde, kann der Anspruch erst durchgesetzt werden, wenn die wirtschaftliche Unzumutbarkeit, insbesondere durch Maßnahmen oder Beteiligungen Dritter (z.B. Integrationsamt, Agentur für Arbeit) beseitigt wurde.

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

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

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

⁴Der Anspruch kann alle zehn Jahre geltend gemacht werden.

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

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

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

¹³Gesetzliche Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt.

§ 12

Regelmäßige Arbeitszeit

(1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich.

²Der Arbeitgeber ist berechtigt, die regelmäßige Arbeitszeit auf 39 Stunden anzuheben.

³Er ist unabhängig davon berechtigt, die regelmäßige Arbeitszeit ab dem 01. Juli 2010 in Einrichtungen, die unter das Bayerische Kinderbildungs- und Betreuungsgesetz (BayKiBiG) fallen, sowie in Heilpädagogischen Tagesstätten und integrativen Gruppen in Kindertagesstätten auf 39 Stunden anzuheben. ⁴Ab dem Zeitpunkt der Anhebung bestimmen sich die Tabellenentgelte bei diesem Arbeitgeber nach den Entgelttabellen der Anlagen B, P (39 Stunden), D und F zu § 19 bzw. bei einer Anhebung ausschließlich in den

Einrichtungen gemäß Satz 3 nach den Entgelttabellen der Anlage F zu § 19. ⁵Entgelterhöhungen nach dem 31. März 2009, die im Zusammenhang mit Arbeitszeitanhebungen stehen, führen zur Erhöhung der Entgelttabellen der Anlagen A, P (38,5 Stunden), C und E zu § 19, die ab diesem Zeitpunkt wieder für alle unter die jeweilige Tabelle fallenden Beschäftigten gelten.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2:

Die Arbeitszeit-Anhebung kann nur einheitlich für alle Beschäftigten eines Arbeitgebers erfolgen.

⁵Die regelmäßige durchschnittliche Arbeitszeit verändert sich entsprechend der zwischen der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft, ver.di, und dem Kommunalen Arbeitgeberverband in Bayern für den Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst in der Fassung für Betreuungseinrichtungen (TVöD-B) zukünftig vereinbarten Wochenarbeitszeit. ⁶Es gilt jeweils der gleiche Rechtsstand wie in dem vorgenannten Tarifbereich.

⁷Bei einer Verringerung oder Erhöhung der Wochenarbeitszeit bleibt es für Altersteilzeitbeschäftigte bei der zu Beginn des Altersteilzeitverhältnisses jeweils geltenden Arbeitszeit.

⁸Teilzeitbeschäftigten, bei denen im Arbeitsvertrag eine feste Stundenzahl vereinbart ist und bei denen sich mit dem In-Kraft-Treten einer Arbeitszeiterhöhung das Entgelt wegen einer anderen Relation von ermäßigter zur vollen Arbeitszeit vermindert, ist auf Antrag der Beschäftigten innerhalb einer Frist von drei Monaten ab der Ankündigung der Arbeitszeitanhebung durch den Arbeitgeber die Stundenzahl für die Zukunft so aufzustocken, dass die Höhe des bisherigen Bruttoentgelts erreicht wird.

⁹Die regelmäßige wöchentliche durchschnittliche Arbeitszeit kann auf 5 Tage, aus notwendigen betrieblichen Gründen auch auf bis zu 6 Tage, verteilt werden.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

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

- (2) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. ²Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) ¹Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, werden die Beschäftigten am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgeltes nach § 23 Absatz 1 von der Arbeit freigestellt. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich an einem anderen Tag zu gewähren.
- (4) Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Montag bis Freitag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

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

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

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

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

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

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 6:

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

- (7) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitarbeit aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

- (8) ¹Die Arbeitszeit beginnt und endet am jeweils zugewiesenen Arbeitsplatz. ²Soweit das Tragen von Schutz- oder Dienstkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, gilt die Umkleidezeit als Arbeitszeit.

- (9) ¹Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. ²Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt. ³Muss bei eintägigen Dienstreisen von Beschäftigten, die in der Regel an mindestens zehn Tagen im Monat außerhalb ihres ständigen Dienstortes arbeiten, am auswärtigen Geschäftsort mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit abgeleistet werden und müssen für die Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet.

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

(11) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann in der Zeit von 06.00 Uhr bis 20.00 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. ²Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraumes ausgeglichen.

(12) Die Absätze 10 und 11 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

Protokollerklärung zu § 12:

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

§ 13

Sonderformen der Arbeit

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

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

(2) ¹Die Beschäftigten, die ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt sind, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 13 Absatz 1 Satz 2) vorsieht und die dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage.

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

- a) sie nur deshalb die Voraussetzungen des Absatz 1 Unterabsatzes 2 nicht erfüllen,
 - aa) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist
 - oder
 - bb) weil sie durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leisten,
- b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens
 - aa) 18 Stunden
 - bb) 13 Stunden

geleistet wird.

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 2 Unterabsatz 2 Buchstabe b):

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

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

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

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

(6) ¹Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 12) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich

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

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

- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 12 Absatz 10 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
- b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 12 Absatz 11 außerhalb der Rahmenzeit

angeordnet worden sind.

§ 13a

Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

(1) ¹Beschäftigte in Heimen, die überwiegend pflegerische Tätigkeiten ausüben, oder denen überwiegend die Betreuung oder Erziehung der untergebrachten Personen obliegt, sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst).

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

³Bereitschaftsdienst darf höchstens zehn Mal im Monat angeordnet werden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- (2.1) Für die nach Absatz 2 errechnete Arbeitszeit wird die Überstundenvergütung (§ 14) gezahlt.
- (2.2) ¹Die nach Absatz 2 Buchstabe a) errechnete Arbeitszeit kann auch durch Freizeit abgegolten werden. ²Dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet. ³Bei der Berechnung der Vergütung nach Absatz 2.1 ist in diesem Falle nur die nach Absatz 2 Buchstabe b) errechnete Arbeitszeit zu berücksichtigen.
- (2.3) ¹Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen erfolgt durch die Betriebsparteien. ²Besteht kein Betriebsrat, erfolgt die Zuweisung durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag. ³Die Zuweisung gilt für alle geleisteten Bereitschaftsdienste ohne Rücksicht auf die im Einzelfall angefallene Arbeit.
- (2.4) Für Ärzte erfolgt die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes als Nebenabrede zum Arbeitsvertrag.
- (2.5) ¹Die Zuweisung der Bereitschaftsdienste ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderjahres kündbar. ²Die erstmalige Vereinbarung kann jedoch mit einer Frist von einem Monat nach Ablauf von sechs Monaten gekündigt werden.
- (3) ¹Die Beschäftigten sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). ²Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Beschäftigten vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet werden. ³Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. ⁴Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 14) vergütet. ⁵Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung

(§ 14) gezahlt; sie entfällt, soweit entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird. ⁶Die Vergütung kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. ⁷Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

(4.1) ¹Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sollen - auch zusammen -, von Ausnahmefällen abgesehen, nicht mehr als zehn Mal im Kalendermonat angeordnet werden. ²Ein Wochenendbereitschaftsdienst soll in den Stufen C und D nicht zusammenhängend von demselben oder derselben Beschäftigten abgeleistet werden. ³Nach einem zusammenhängenden Wochenendbereitschaftsdienst oder einem anderen entsprechend langen Bereitschaftsdienst ist eine Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden dienstplanmäßig vorzusehen; diese Ruhezeit kann auch mit einem dienstplanmäßig freien Tag zusammenfallen. ⁴Auf Verlangen ist den Beschäftigten im Anschluss an einen Bereitschaftsdienst Freizeitabgeltung für diesen Bereitschaftsdienst nach Absatz 2.2 - mindestens nach der Stufe B - zu gewähren, wenn er sich nach dem Bereitschaftsdienst übermüdet fühlt, weil ihre Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes erheblich über die für die Zuordnung zur Stufe D maßgebende Inanspruchnahme hinausgegangen ist.

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

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

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

(4.3) Für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft einschließlich der geleisteten Arbeit wird die Nachdienstentschädigung nicht gewährt.

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

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

- a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz und
- c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes aufgrund einer Betriebsvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

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

§ 14

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

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

a) für Überstunden

EG 1 bis 8 25 v.H.,

EG 9a bis 11 20 v.H.,

EG 12 bis 15 15 v.H.,

b) für Nachtarbeit 2,50 Euro,

c) für Sonntagsarbeit 25 v.H.,

- | | |
|--|-----------|
| d) bei Feiertagsarbeit | |
| ohne Freizeitausgleich | 135 v.H., |
| mit Freizeitausgleich | 35 v.H., |
| e) soweit kein Freizeitausgleich nach § 12 Absatz 3 erteilt wird, für Arbeit am
24. Dezember und am 31. Dezember | 100 v.H., |
| f) für Arbeit an Samstagen von 13.00 Uhr bis 21.00 Uhr,
soweit die Beschäftigten keinen Anspruch auf Schicht- oder
Wechselschichtzulage (§ 14 Absätze 4 und 5) haben | 20 v.H., |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. ³Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstaben c) bis f) wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

⁴Auf Wunsch der/des Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 15) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vom Hundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. ⁵Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

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

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d):

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

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

(4) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105,00 Euro monatlich.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

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

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 5:

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

§ 15

Arbeitszeitkonto

- (1) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. ²Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 12 Absatz 10) oder eine Rahmenzeit (§ 12 Absatz 11) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) ¹In der Betriebsvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb oder in Teilen davon eingerichtet wird. ²Alle Beschäftigten der Betriebsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) ¹Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 12 Absatz 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 14 Absatz 1 Satz 5 und Absatz 3 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 14 Absatz 1 Satz 4 gebucht werden. ²Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschafts- /Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebsvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. ³Die/Der Beschäftigte entscheidet für einen in der Betriebsvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.
- (4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

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

- (5) In der Betriebsvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
- a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
 - b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die/den Beschäftigten;

- c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
- d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

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

Protokollerklärung zu den §§ 12 bis 15:

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

§ 16

Teilzeitbeschäftigung

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

a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende betriebliche Belange nicht entgegenste-

hen. ²Die Teilzeitbeschäftigung nach Unterabsatz 1 ist auf Antrag auf bis zu drei Jahre zu

befristen. ³Sie kann einmal um bis zu zwei Jahre verlängert werden; der Antrag ist spätes-

tens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. ⁴Eine wei-

tergehende einvernehmliche Verlängerung der Vereinbarung einer geringeren Arbeitszeit ist möglich.

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

(3) ¹Ist mit Beschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Arbeitszeitverringerung vereinbart worden, sollen die Beschäftigten bei späterer Besetzung eines Arbeitsplatzes mit einer höheren Wochenstundenzahl bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen

Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden. ²Die Bevorzugung gilt nicht, wenn das Volumen der individuellen Wochenarbeitszeit vor ihrer Verringerung überschritten wird.

§ 17

Eingruppierung

- (1) ¹Die Eingruppierung der Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 (Entgeltordnung). ²Die Beschäftigten erhalten Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie eingruppiert sind.
- (1a) Abweichend von Absatz 1 gilt für die Eingruppierung von Beschäftigten auf Arbeitsplätzen im Sozial- und Erziehungsdienst, deren Tätigkeitsmerkmale nicht ausdrücklich in Teil B Abschnitt II. der Anlage 1 (Entgeltordnung) aufgeführt sind, der Teil I B. 1. Sozial- und Erziehungsdienst des TV Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II nebst Zuordnungstabelle gemäß Anlage 2 zum TV-Ü AWO Bayern (jeweils in der Fassung bis zum 30. Juni 2020) weiter, bis die Überleitung der noch in den allgemeinen Entgeltgruppen (E-Gruppen) eingruppierten Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes in die S-Gruppen erfolgt.
- (1b) Abweichend von Absatz 1 regelt sich die Eingruppierung in die Entgeltgruppe E 1 nach § 16 Absatz 2 TV-Ü AWO Bayern und die Eingruppierung in die Entgeltgruppe E 1S nach § 16 Absatz 4 TV-Ü AWO Bayern.
- (2) ¹Die Beschäftigten sind in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihnen nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. ²Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrere 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 Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

- (3) ¹Soweit die Beschäftigungszeit im Zusammenhang mit der Eingruppierung relevant ist, werden ununterbrochene Beschäftigungszeiten, die unmittelbar vor Beginn des Arbeitsverhältnisses bei einem anderen Arbeitgeber der Arbeiterwohlfahrt in Bayern zurückgelegt wurden, anerkannt. ²Dies gilt unabhängig von einer Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband. ³Unterbrechungszeiten von bis zu einem Monat sind unschädlich.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

- (4) Beschäftigte in Einrichtungen und Diensten der stationären und ambulanten Altenpflege erhalten Funktionszulagen nach folgenden Maßgaben:

a) Die Zulage beträgt

in Gruppe 1: monatlich 150,00 Euro für

- aa) Gerontopsychiatrische Fachkräfte,
- bb) Fachkraft für psychiatrische Pflege,

in Gruppe 2: monatlich 100,00 Euro für

- aa) Fachkräfte Palliative Care mit einer anerkannten Fachweiterbildung im Umfang von mindestens 500 Stunden,
- bb) Praxisanleiter*innen,

in Gruppe 3: monatlich 50,00 Euro für

- aa) Qualitätsbeauftragte,
- bb) Hygienebeauftragte,
- cc) Medizinproduktebeauftragte,
- dd) Sicherheitsbeauftragte,
- ee) Multiplikator*innen für Expertenstandards in der Pflege,
- ff) Fachkräfte Palliative Care (mit einer anerkannten Fachweiterbildung im Umfang von mindestens 80 Stunden).

- b) Voraussetzung für die Zahlung der Zulage ist eine abgeschlossene anerkannte (Fach-)Weiterbildung im entsprechenden Arbeitsgebiet bzw. eine Fortbildung, die Voraussetzung für eine bestimmte Beauftragung/Benennung ist.
- c) ¹Alle Beschäftigten mit einer entsprechenden Fort- oder Weiterbildung erhalten die jeweilige Zulage, sobald ihnen die entsprechende Funktion zugewiesen oder Beauftragung erfolgt ist. ²Der Anspruch auf die Zulage in Gruppe 2 besteht ausnahmsweise auch, wenn der Arbeitgeber Beschäftigten die Funktion „Praxisanleiterin“ bzw. „Praxisanleiter“ ausdrücklich zuweist, obwohl diese mit Kenntnis des Arbeitgebers die nach der AVPfleWoQG erforderliche Fort- oder Weiterbildung (noch) nicht haben.
- d) ¹Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zulagen der Gruppe 1 oder 2 in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, mindestens jedoch 75,00 Euro. ²Abweichend von Satz 1 beträgt der Mindestbetrag für die Zulage der Gruppe 2 Doppelbuchst. bb) mindestens 50,00 Euro. ³Die Zulage der Gruppe 3 erhalten Teilzeitbeschäftigte in voller Höhe.
- e) Die Beauftragung/Übertragung von mehreren Funktionen löst die Zahlung aller entsprechenden Zulagen aus.
- f) Wird die Funktion vertretungsweise zugewiesen/beauftragt, findet § 18 Absatz 1 entsprechende Anwendung.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Buchst. a) Gruppe 1 Doppelbuchst. bb):

Die Zulage steht abweichend von Absatz 4 Eingangssatz auch zu, wenn der Einsatz als Fachkraft für psychiatrische Pflege außerhalb der stationären oder ambulanten Altenhilfe erfolgt.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Buchst. a) Gruppe 2 Doppelbuchst. bb):

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren die unverzügliche Aufnahme von Tarifverhandlungen bei einer zukünftigen Änderung durch Gesetz oder Verordnung in Bezug auf Voraussetzungen für die Beschäftigung von Praxisanleiter*innen oder die dafür geltenden Regelungen.

Niederschriftserklärung zu Absatz 4:

Über der Erweiterung der Zulagen in Bezug auf zusätzliche Beauftragungen und in Bezug auf die Anwendung außerhalb der Pflege werden die Tarifvertragsparteien in der jeweiligen nächsten Entgeltrunde verhandeln.

(5) ¹Beschäftigte, die ein Tabellenentgelt nach den Anlagen A oder B erhalten und in den Entgeltgruppen EG 6 und höher eingruppiert sind, erhalten neben dem Tabellenentgelt einen Fachkraftzuschlag.

²Der Zuschlag beträgt für Beschäftigte der oben genannten Entgeltgruppen in den Entgeltstufen 1 - 3 jeweils 30 Euro und in den Stufen 4 und höher jeweils 20 Euro. ³Der Zuschlag wird dem jeweiligen Tabellenwert hinzu gerechnet und ist Teil des Tabellenentgelts. ⁴So weit Entgeltregelungen für Beschäftigte, die keinen Anspruch auf den Zuschlag haben, auf Tabellenwerte für Beschäftigte mit Anspruch auf den Zuschlag verweisen (z. B. Praktikantenvergütung) wird der Fachkraftzuschlag nicht berücksichtigt.

Protokollerklärung zu Absatz 5 Satz 2:

Bestimmt sich der Tabellenwert in einer Entgeltgruppe nach dem Wert einer anderen Entgeltgruppe und dort einer anderen Stufe, kommt es für die Höhe des Fachkraftzuschlages auf die Stufe der Entgeltgruppe an, die den Wert einer anderen Entgeltgruppe in Bezug nimmt.

Protokollerklärung zu Absatz 5 Satz 3:

Der Zuschlag wird mit dem Tabellenentgelt zusammengerechnet und als eine Summe in den Entgelttabellen der Anlagen A und B ausgewiesen.

Protokollerklärung zu Absatz 5 Satz 4:

Der Tabellenwert ist in den Fällen des Absatzes 5 Satz 4 für die Berechnung um den Fachkraftzuschlag zu reduzieren.

§ 17a

Eingruppierung und Entgelt der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

- (1) ¹Beschäftigte, die nach Teil B Abschnitt II der Anlage 1 (Entgeltordnung) eingruppiert sind, erhalten abweichend von § 19 Absatz 2 Entgelt nach der Anlage C oder Anlage D zu § 19 TV AWO Bayern. ²Beschäftigte nach Satz 1 in Einrichtungen, die unter das Bayerische Kinderbildungs- und Betreuungsgesetz (BayKiBiG) fallen, sowie in heilpädagogischen Tagesstätten und integrativen Gruppen in Kindertagesstätten erhalten abweichend von § 19 Absatz 2 Entgelt nach der Anlage E oder Anlage F zu § 19 TV AWO Bayern.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. ¹Die Entgelte nach der Anlage E und der Anlage F werden entsprechend den allgemeinen Entgelterhöhungen der Anlage C zum TVöD (VKA) (prozentuale Tabellenerhöhungen, inkl. Mindestbeträge/Sockelbeträge) dynamisch erhöht, beginnend ab dem 1. Januar 2023; jeweils zum selben Zeitpunkt wie im TVöD (VKA). ²Eventuelle Kompensationen, die zusammen mit den Entgelterhöhungen der Anlage C zum TVöD (VKA) vereinbart werden, werden im TV AWO Bayern wirtschaftlich gleichwertig umgesetzt.

- (1a) ¹Beschäftigte, die nach der Anlage 1 (Entgeltordnung) Teil B Abschnitt II. in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 9 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro. ²Beschäftigte, die nach der Anlage 1 (Entgeltordnung) Teil B Abschnitt II. in einer der Entgeltgruppen S 11 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 2 oder 3 sowie S 12 oder S 14 oder S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 6 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 Euro.

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

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

bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Satz 4 bleibt unberührt. ⁶Die Beschäftigten erreichen von Stufe 3 an die jeweils nächste Stufe in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 21 Absatz 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

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

⁷Abweichend von Satz 1 ist Endstufe die Stufe 4

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

⁸Abweichend von Satz 6 erreichen Beschäftigte, die nach den Tätigkeitsmerkmalen Teil B, Teil II. 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.

⁹Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. März 2008 begründet wurde, verlängert sich die Stufenlaufzeit in der Stufe 5 um zwei Jahre. ¹⁰ Dies gilt auch für von Satz 6 abweichende Stufenlaufzeiten. ^{10a}Für Beschäftigte, die Entgelt nach den Anlagen C oder D erhalten und die in den Entgeltgruppen S 4 und niedriger (jedoch in S 4 ohne Beschäftigte der Fallgruppe 2 mit einer mindestens 2-jährigen einschlägigen Ausbildung) eingruppiert sind, verschiebt sich der nächste individuelle Stufenaufstieg ab dem 1. Dezember 2018 einmalig um 12 Monate; Aufstiege in danach folgende Stufen erfolgen nach dem TV AWO Bayern, d.h., die jeweiligen weiteren Stufenlaufzeiten bleiben unverändert.

¹¹Soweit es zur Deckung des Personalbedarfes erforderlich ist, können den Beschäftigten bei der Neueinstellung oder bei der Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe anstelle

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

Protokollerklärungen zu Absatz 2 Satz 3:

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

(2a) In § 21 Absatz 4 wird nach Satz 5 folgender Text angefügt:

⁶Werden Beschäftigte nach einer Höhergruppierung aufgrund einer eingruppierungsrelevanten Überschreitung der Durchschnittsbelegung in Kindertageseinrichtungen oder nach einem eingruppierungsrelevanten Wechsel aus einer Regelgruppe in eine integrative Gruppe wieder rückgruppiert, weil die eingruppierungsrelevanten Grundlagen für die erfolgte Höhergruppierung entfallen sind, werden diese Beschäftigten abweichend von Satz 5 in der niedrigeren Entgeltgruppe mindestens der regulären Stufe zugeordnet, die sie ohne Höhergruppierung in ihrer vor der Höhergruppierung zugeordneten Entgeltgruppe erreicht hätten. ⁷Werden die Beschäftigten aufgrund von Satz 6 einer höheren Entgeltstufe zugeordnet, als bei Anwendung von Satz 5, beginnt die Stufenlaufzeit in der nach Satz 6 zugeordneten Stufe mit dem Zeitpunkt der Herabgruppierung. ⁸Ändert sich die zugeordnete Entgeltstufe durch die Anwendung von Satz 6 gegenüber Satz 5 nicht, bleiben die in dieser Stufe in der höheren Entgeltgruppe zurückgelegten Zeiten auch in der neuen Entgeltgruppe erhalten. ⁹Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1, Satz 5 oder Satz 6 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe, ggf. einschließlich des Garantiebetrags. ¹⁰§ 21 Absatz 4 Satz 6 findet keine Anwendung.

(3) ¹Soweit im TV AWO Bayern auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

die Entgeltgruppe	der Entgeltgruppe
S 2	2
S 3	4

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

²Für Beschäftigte der Entgeltgruppe S 11 Fallgruppe 1 entspricht die Entgeltgruppe S 11 der Entgeltgruppe 9a.

(4) § 17a gilt nicht für Beschäftigte des Beschäftigungs- und Qualifizierungsbereiches.

§ 17b

Eingruppierung in besonderen Fällen

- (1) ¹Ist den Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihnen übertragene Tätigkeit (§ 17 Absatz 2 Satz 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 17 Absatz 2 Sätze 2 bis 6), und haben die Beschäftigten die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, sind sie mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. ²Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 18 Absatz 1 sinngemäß.
- (2) ¹Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit oder Kur- oder Heilverfahren 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 den Beschäftigten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen ihrer bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 18 Absatz 1

sinngemäß.

Protokollerklärung zu den §§ 17 bis 17b:

Die Grundsätze der korrigierenden Rückgruppierung bleiben unberührt.

§ 17c

**Vorbereitungs- und Qualifizierungszeit
in nach dem BayKiBiG finanzierten Einrichtungen**

¹Bei Beschäftigten in nach dem BayKiBiG finanzierten Einrichtungen, die Entgelt nach der Anlage E oder F erhalten, werden – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 30 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet. ²Bereits arbeitgeberseitig oder durch Betriebsvereinbarungen gewährte Vorbereitungs- und/oder Qualifizierungszeiten werden angerechnet. ³Bei Teilzeitbeschäftigten gilt Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Stundenzahl nach Satz 1 in dem Umfang, der dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, reduziert. ⁴Die zeitliche Lage der Vorbereitungs- und Qualifizierungszeit kann vom Arbeitgeber unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte vorgegeben werden. ⁵In BayKiBiG-finanzierten Einrichtungen tätig sind insbesondere Beschäftigte als Kinderpfleger*in bzw. Sozialassistent*in, Erzieher*in, als Leiter*innen oder ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Kindertagesstätten.

Protokollerklärung zu § 17c:

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

§ 18

Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

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

- (2) Durch besonderen Tarifvertrag kann im Rahmen eines Katalogs, der die hierfür in Frage kommenden Tätigkeiten aufführt, bestimmt werden, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulage bereits erfüllt ist, wenn die vorübergehend übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage andauert hat und die Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen worden ist.
- (3) ¹Die persönliche Zulage bemisst sich für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 9 bis 14 eingruppiert sind, aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung nach § 21 Absatz 4 Satz 1 und 2 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.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 1:

Erhält die/der Beschäftigte eine SuE-Zulage gemäß § 17a Absatz 1a, wird die persönliche Zulage aus dem Unterschiedsbetrag zwischen der Summe des Tabellenentgelts für die dauerhaft ausgeübte Tätigkeit zuzüglich der SuE-Zulage und dem Tabellenentgelt für die vorübergehend ausgeübte höherwertige Tätigkeit berechnet, wenn die SuE-Zulage nur in der Entgeltgruppe für die dauerhaft ausgeübte Tätigkeit zusteht.

§ 19

Tabellenentgelt

- (1) ¹Die Beschäftigten erhalten monatlich ein Tabellenentgelt. ²Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie eingruppiert sind, und nach der für sie geltenden Stufe.
- (2) ¹Beschäftigte erhalten Entgelt nach der Anlage A oder der Anlage B. ²Beschäftigte in der Pflege (Teil B Abschnitt I. Nummer 1.) sowie Beschäftigte in Gesundheitsberufen gemäß Teil B Abschnitt I. Nummern 3. bis 5. und 7. der Anlage 1 (Entgeltordnung) erhalten Entgelt nach der Anlage P (38,5 Stunden oder 39 Stunden). ³Das Entgelt der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst richtet sich nach § 17a Absatz 1 Satz 1 oder Satz 2.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

Soweit im TV AWO Bayern auf bestimmte Entgeltgruppen Bezug genommen wird, entspricht

<i>die Entgeltgruppe</i>	<i>der Entgeltgruppe</i>
<i>P 5</i>	<i>3</i>
<i>P 6a, P 6b</i>	<i>4</i>

<i>die Entgeltgruppe</i>	<i>der Entgeltgruppe</i>
<i>P 7</i>	<i>7</i>
<i>P 8</i>	<i>8</i>
<i>P 9, P 10</i>	<i>9a</i>
<i>P 11</i>	<i>9b</i>
<i>P 12</i>	<i>10a</i>
<i>P 13</i>	<i>10b</i>
<i>P 14</i>	<i>11.</i>

§ 20

Stufen der Entgelttabelle

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

(1a) Abweichend von Absatz 1 ist Endstufe in der Entgeltgruppe 2 der Anlage 1 (Entgeltordnung) Teil A Abschnitt III. Beschäftigte im Versorgungsdienst, 1. Körperlich und/oder handwerklich geprägte Tätigkeiten, bei folgenden Tätigkeiten:

- Speisen und Getränke zutragen
- einfache hauswirtschaftliche Arbeiten, z. B. einfache Küchenhilfsarbeiten wie Gemüseputzen und Kartoffelschälen, Geschirrspülen (ausgenommen an Maschinen)
- einfache Hilfsarbeiten in Wäschereien und Plättereien, wie Zureichen und Zusammenlegen von Wäschestücken und Sortieren von Wäsche

die Stufe 5.

(2) ¹Bei Einstellung in eine der Entgeltgruppen 2 bis 15 werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²Verfügen die Beschäftigten über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2. ³Abweichungen sind für Beschäftigte in der Pflege gemäß Teil B Abschnitt I. Nummer 1. der Anlage 1 (Entgeltordnung) sowie für Beschäftigte in Gesundheitsberufen gemäß Teil B Abschnitt I. Nummern 3. bis 5. und 7. in der Anlage P geregelt.

Protokollerklärungen zu Absatz 2:

1. *Ein Berufspraktikum nach dem TV-Prakt AWO Bayern oder nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Praktikantenverhältnisse zwischen dem AWO Bundesverband e.V. und ver.di/ÖTV vom 29. Mai 1998 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.*

2. Die einschlägige Berufserfahrung muss unter vergleichbaren Strukturen und Arbeitsanforderungen erworben und durch Zeugnisse oder vergleichbare Nachweise dargelegt werden.

(2a) Abweichend von Absatz 2 Satz 2 ist Eingangsstufe in der Entgeltgruppe 10 für Sprachtherapeut*innen mit staatlicher Prüfung und staatlicher Anerkennung die Stufe 1.

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

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

²Die Verweildauer für den Aufstieg von Stufe 3 nach Stufe 4 wird für Beschäftigte, die ab dem 1. April 2008 eingestellt werden, um zwei Jahre verlängert. ³Dies gilt auch für von Satz 1 abweichende Verweildauern in Stufe 3. ⁴Sonstige Abweichungen von Satz 1 sind für Beschäftigte in der Pflege gemäß Teil B Abschnitt I. Nummer 1. der Anlage 1 (Entgeltordnung) sowie für Beschäftigte in Gesundheitsberufen gemäß Teil B Abschnitt I. Nummern 3. bis 5. und 7. in der Anlage P geregelt. ⁵Für Beschäftigte, die Entgelt nach den Anlagen A, B oder P erhalten und die in den Entgeltgruppen

- P 6b und niedriger,
- EG 5 und niedriger (jedoch in EG 5 ohne Beschäftigte, deren Eingruppierung in diese Entgeltgruppe eine mindestens zweijährige einschlägige Ausbildung voraussetzt),

eingruppiert sind, verschiebt sich der nächste individuelle Stufenaufstieg ab dem 1. Dezember 2018 einmalig um zwölf Monate; Aufstiege in danach folgende Stufen erfolgen nach dem TV AWO Bayern, d.h., die jeweiligen weiteren Stufenlaufzeiten bleiben unverändert.

Protokollerklärung zu § 20 Absatz 3:

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

- (4) ¹Die Entgeltgruppen E 1 und E 1S umfassen fünf Stufen. ²Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). ³Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 21 Absatz 2 bleibt unberührt.
- (5) ¹Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich ist, kann den Beschäftigten bei der Neueinstellung oder bei der Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe anstelle der ihnen nach Absatz 2 oder § 21 Absatz 4 zustehenden Stufe der Entgelttabelle eine höhere Stufe vorweg gewährt werden. ²Nach Ablauf der für das Erreichen der vorweggewährten Stufe erforderlichen Zeit beginnt die Zeitberechnung für den nächsten Stufenaufstieg.

§ 21

Allgemeine Regelungen zu den Stufen

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

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

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

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 6:

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

- (3) ¹Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 20 Absatz 3 stehen gleich:
- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
 - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 24 bis zu 26 Wochen, soweit die Beschäftigten in dieser Zeit Entgeltfortzahlung oder Leistungen nach § 24 Absatz 4 erhalten,
 - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
 - d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
 - e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
 - f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

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

- (4) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 115,10 Euro in den Entgeltgruppen 2 bis 8 bzw. weniger als 207,18 Euro in den Entgeltgruppen 9a bis 15, so erhalten die Beschäftigten während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages einen Garantiebtrag von monatlich 115,10 Euro (Entgeltgruppen 2 bis 8) bzw. 207,18 Euro (Entgeltgruppen 9a bis 15). ³Ist der Garantiebtrag höher als der Unterschiedsbetrag bei stufengleicher Zuordnung, wird als Garantiebtrag der Unterschiedsbetrag gezahlt. ⁴Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ⁵Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe sind die Be-

schäftigten der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. ⁶Die Beschäftigten erhalten 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, ggf. einschließlich des Garantiebetrags.

Protokollerklärungen zu Absatz 4 Satz 2:

1. ¹Die Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.
2. Die Garantiebeträge gelten nicht für überleitungsbedingte Höhergruppierungen aufgrund der Einführung der neuen Entgeltordnung zum TV AWO Bayern ab dem 1. Juli 2020, soweit sich aus den Überleitungsregelungen des TV-Ü AWO Bayern nichts anderes ergibt.

§ 22

Jahressonderzahlung

- (1) ¹Beschäftigte, die am 01. Dezember und mindestens seit dem 01. September beschäftigt sind, haben Anspruch auf eine Sonderzahlung.

²Davon abweichend kann im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses im Sinne des § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV vereinbart werden, dass anstelle einer Sonderzahlung ein Zuschlag zum Stundenentgelt in Höhe von 0,60 Euro gezahlt wird. ³Ein Anspruch auf Jahressonderzahlung besteht in diesem Fall nicht.

- (2) ¹Die Jahressonderzahlung beträgt bis zum 31.12.2019 83 % und ab dem 01.01.2020 80 % des den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich jeweils gezahlten monatlichen Tabellenentgelts (§ 19) zzgl. des Entgeltes für im Dienstplan vorgesehene Überstunden.

²Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am 31. März 2008 bereits bestanden hat, tritt neben das Tabellenentgelt gemäß Satz 1 eine eventuelle Besitzstandszulage nach § 9 Absatz 1 TV-Ü AWO Bayern, solange deren Voraussetzungen vorliegen. ³Beträge aus einer individuellen Endstufe bleiben soweit außer Betracht, wie sie über den Tabellenwert der jeweiligen Endstufe der Entgeltgruppe der Beschäftigten herausgehen.

⁴In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraumes eine erziehungsgeldschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärungen zu § 22 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 Beschäftigungsumfanges. ²Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. ³Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. ⁴Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

(3) ¹Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem die Beschäftigten nicht wenigstens für einen Tag Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubes haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Beschäftigte kein Entgelt erhalten haben wegen

- a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie vor dem 01. Dezember diesen beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
- b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes,
- c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.
- d) Inanspruchnahme von Pflegezeit nach dem Gesetz über die Pflegezeit.

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

(3a) ¹Abweichend von Absatz 1 Satz 1 erhalten Beschäftigte, die im unmittelbaren Anschluss an ihr Ausbildungsverhältnis von ihrem Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen worden sind, und am 01. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, die

Jahressonderzahlung für das Jahr der Übernahme so, als ob sie ab dem 01. Januar des jeweiligen Jahres bereits in dem Arbeitsverhältnis gestanden hätten. ²Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.

- (4) ¹Die Sonderzahlung wird mit dem Novemberentgelt ausgezahlt. ²Werden die Beschäftigten im Kalenderjahr oder Teilen davon in ganz oder teilweise drittmittelfinanzierten Projekten beschäftigt, die vor dem 01. Dezember des Jahres enden, kann die Jahressonderzahlung ganz oder teilweise zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden. ³Sofern keine Vereinbarung nach Absatz 1 Unterabsatz 2 getroffen ist, kann im Falle einer geringfügigen Beschäftigung gemäß § 8 Absatz 1 Ziffer 1 SGB IV die Sonderzahlung in zwölf monatlichen Teilbeträgen zusammen mit dem monatlichen Entgelt ausgezahlt werden.

§ 23

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

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

Protokollerklärungen zu Absatz 1 Sätze 2 und 3:

- 1. Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zu Grunde zu legen. Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zu Grunde gelegt.*
- 2. Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. Bei*

einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und Satz 2 zu ermitteln.

3. *Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.*
4. *Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die Beschäftigten so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.*

(2) Entsprechendes gilt bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

§ 24

Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss und Nachweispflichten im Krankheitsfall

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

Protokollerklärung zu Absatz 1:

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3:

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

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

nach einer Beschäftigungszeit

von mehr als drei Jahren	bis zum Ende der 12. Woche,
von mehr als fünf Jahren	bis zum Ende der 15. Woche,
von mehr als acht Jahren	bis zum Ende der 18. Woche,
von mehr als zehn Jahren	bis zum Ende der 26. Woche,

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Der Zahlungsanspruch besteht nur nachrangig. Er darf nicht zu einer Reduzierung der Leistungen des Sozialversicherungsträgers führen.

Sind Beschäftigte in der jeweiligen Sparte nicht gesetzlich versichert, gelten auch private Versicherungsunternehmen als Sozialversicherungsträger. Der Anspruch der Beschäftigten besteht auch in diesem Falle nur bis zur Höhe der Leistung bei gesetzlicher Versicherung.

(5) Vollenden die Beschäftigten während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigende Beschäftigungszeit, wird der Krankengeldzuschuss so gezahlt, als

hätten die Beschäftigten die längere Beschäftigungszeit bereits zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet.

(6) Haben die Beschäftigten nicht sechs Monate wieder gearbeitet, und werden sie aufgrund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig, wird die Entgeltfortzahlung bzw. der Krankengeldzuschuss insgesamt nur für die nach Absatz 4 maßgebende Zeit gezahlt.

(7) ¹Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt. ²§ 8 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt unberührt. ³Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. ⁴Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. ⁵Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 25

Vermögenswirksame Leistungen

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

§ 26

Jubiläumszuwendung

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

von 25 Jahren 300,00 Euro,

von 35 Jahren 400,00 Euro

von 45 Jahren 500,00 Euro.

³Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

Protokollerklärung zu § 26:

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

§ 27

Sterbegeld

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

§ 28

Berechnung und Auszahlung des Entgelts

(1) ¹Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. ²Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Ka-

lendermonat auf ein von den Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union. ³Fällt der letzte Tag eines Monats auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, erfolgt die Zahlung zum vorhergehenden Bankarbeitstag. ⁴Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 24 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

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

(2) ¹Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 19) und alle sonstigen Entgeltbestandteile sowie Leistungen nach § 22 in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

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

(3) ¹Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. ²Besteht nur für einen Teil eines Kalendertages Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgeltes sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt.

³Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 12 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

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

§ 29

Betriebliche Altersversorgung

- (1) ¹Für vor dem 01. April 2008 abgeschlossene Versicherungen, gilt der Text des ehemaligen § 2 ÜbgTV BUND West i.V.m. dem Text des ehemaligen § 35 BMT-AW II bzw. der Text des ehemaligen § 35 BMT-AW II weiter. ²Für erstmals ab dem 01. April 2008 abgeschlossene Versicherungen gilt Absatz 3.3 auch für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01. April 2008 begründet wurde.
- (2) ¹Für Beschäftigte, die in der Gruppenversicherung des Versorgungsverbandes bundes- und landesgeförderter Unternehmen e.V. (VBL-U) versichert sind, gilt die Satzung in der jeweils gültigen Fassung.

²Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01. April 2008 begründet wurde, werden Satzungsänderungen, die die Höhe des Beitrages und die Verteilung der Beitragsanteile zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in verändern, nur wirksam, wenn sie durch die Tarifvertragsparteien geprüft und ausdrücklich genehmigt wurden. ³Entsprechendes gilt für Satzungsänderungen, die die Leistungen mehr als nur geringfügig ändern.

Protokollerklärung zu § 29 Absatz 2:

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

(3.1) ¹Alle Beschäftigten, die nicht unter die Absätze 1 und 2 fallen, haben in einem unbestimmten Arbeitsverhältnis ab dem 7. Monat, ansonsten ab dem 13. Monat seit Beginn des Arbeitsverhältnisses, auf schriftlichen Antrag an den Arbeitgeber Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung in Form der Entgeltumwandlung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung, sofern sie bis zum Erreichen des in § 35 genannten Lebensjahres eine Versicherungszeit von 60 Kalendermonaten erreichen können.

²Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.

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

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

in den Entgeltgruppen 1 bis 4 von 200 %,

in den Entgeltgruppen 5 bis 15 von 100 %

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

Protokollerklärung zu § 29 Absatz 3.3:

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

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

Protokollerklärung zu § 29 Absatz 3.7:

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

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

Protokollerklärung zu § 29:

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

§ 30

Erholungsurlaub

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

(2) ¹Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch für die Beschäftigten bis zum 31.12.2019 29 Arbeitstage und ab dem 01.01.2020 30 Tage in jedem Kalenderjahr.

²Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch für jeden zusätzlichen oder geringeren Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/260.

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

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

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

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

Fristen genommen worden ist, verfällt. Tariflicher Urlaub, der über den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch hinausgeht, verfällt auch dann mit Ablauf des 31. März des Folgejahres, wenn er bis dahin wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte. Dies gilt nicht für den schon erworbenen Zusatzurlaub für Nachtarbeit. Dieser verfällt wie gesetzlicher Urlaub 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres, wenn er bis dahin wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte.

- b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhalten die Beschäftigten als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 2; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.
- c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubes einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubes für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel. Buchstabe c) gilt auch als Kürzung im Sinne von § 17 Absatz 1 Satz 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz.
- d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fort zu zahlende Entgelt wird zu dem in § 28 Absatz 1 genannten Zeitpunkt gezahlt.

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

(5) ¹Die Beschäftigten an Schulen, Bildungsstätten, Heimschulen, Internaten und ähnlichen Einrichtungen haben den Urlaub in der Regel während der unterrichtsfreien Zeit zu nehmen. ²Dies gilt nicht, soweit sie ihre Tätigkeit ausschließlich oder überwiegend während der unterrichtsfreien Zeit zu erbringen haben. ³Beschäftigte in Kur- und Erholungseinrichtungen, Saisonbetrieben und ähnlichen Einrichtungen haben den Urlaub in der Regel außerhalb der Saison zu nehmen.

(6) Ist den Beschäftigten verhaltensbedingt außerordentlich gekündigt worden oder haben die Beschäftigten das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der den Beschäftigten in gesetzlicher Höhe und bei Anwendung des Absatzes 3 Buchstabe b) zustehen würde.

Protokollerklärung zu § 30:

Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass mit der Gewährung des tariflichen Urlaubes zugleich die gesetzlichen Mindesturlaubsansprüche erfüllt werden.

§ 30a

Regenerationstage

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

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

¹Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn im Kalenderjahr nicht für mindestens 4 Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. ²Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satz 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 23 Satz 1 genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 24 Absatz 4 und 5), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. ³Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

- (2) ¹Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. ²Der/die Beschäftigte hat die Regenerationszeit bzw. die Regenerationstage spätestens 4 Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. ³Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung des Regenerationstages oder der Regenerationstage bis spätestens 2 Wochen vor

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

Protokollerklärung zu § 30a:

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

§ 31

Zusatzurlaub

(1) ¹Beschäftigte, deren Arbeitszeit die in der Zeit zwischen 21.00 Uhr und 06.00 Uhr fällt, erhalten pro 130 geleistete Nachtarbeitsstunden einen Arbeitstag Zusatzurlaub im Kalenderjahr.

²§ 30 Absatz 2 Unterabsätze 2 und 3 gelten entsprechend.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

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

(2) ¹Zusatzurlaub wird nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt. ²Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Urlaubsjahr zusammen 34 Arbeitstage nicht überschreiten.

³Absatz 2 Satz 1 und 2 sind auf den Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX oder nach Vorschriften für politisch Verfolgte nicht anzuwenden.

§ 32 Arbeitsbefreiung

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

- | | |
|---|---------------------------------------|
| a) Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes | 1 Arbeitstag |
| b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils | 2 Arbeitstage |
| c) Umzug aus unternehmerischem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort | 1 Arbeitstag |
| d) 25-, 35- und 45-jähriges Arbeitsjubiläum | 1 Arbeitstag |
| e) schwere Erkrankung | |
| aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt | 1 Arbeitstag im Kalenderjahr |
| bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch auf Krankengeld nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr, |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn der Beschäftigte deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen | bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr. |

körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung
dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss

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

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

(2) ¹Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als die/der Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. ²Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die/Der Beschäftigte hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

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

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

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

(4) ¹Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Vorstände der Fachbereiche und des Gewerkschaftsrats auf Anfordern der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

²Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen wird auf Anfordern der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ohne zeitliche Begrenzung erteilt.

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

§ 33

Führung auf Probe

- (1) ¹Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. ²Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. ³Die beiderseitigen Kündigungsrechte sowie § 35 bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10b zugewiesenen Tätigkeiten soweit sie mit Weisungsbefugnis verbunden sind.
- (3) ¹Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann den Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. ²Den Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 21 Absatz 4 Sätze 1 bis 3 ergebenden Entgelt gewährt. ³Nach Fristablauf endet die Erprobung. ⁴Bei Bewährung wird die Führungsposition auf Dauer übertragen; ansonsten erhalten die Beschäftigten eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 34

Führung auf Zeit

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

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

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

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

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

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

§ 35

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

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

- a) mit Ablauf des Monats, in dem die Beschäftigten das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet haben,
- b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) ¹Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die Beschäftigten voll oder teilweise erwerbsgemindert sind. ²Die Beschäftigten haben den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente

erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes. ⁵Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁶In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.

- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die Beschäftigten nach ihrem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnten, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die Beschäftigten innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides ihre Weiterbeschäftigung schriftlich beantragen.
- (4) ¹Verzögern die Beschäftigten schuldhaft den Rentenantrag oder beziehen sie Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI, oder sind sie nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 8 Absatz 1 bestimmten Ärztin/Arztes. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem den Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) ¹Sollen die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchstabe a) geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 36

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) ¹Das Arbeitsverhältnis kann von den Beschäftigten und vom Arbeitgeber unter Einhaltung der nachstehenden Fristen ordentlich gekündigt werden. ²Die Frist beträgt beiderseits bei einer Beschäftigungszeit von bis zu 6 Monaten 2 Wochen.

³Bei einer Beschäftigungszeit

von mehr als 6 Monaten bis zu 5 Jahren	6 Wochen,
von mehr als 5 Jahren	3 Monate
zum Schluss eines Kalendermonats,	
von mehr als 8 Jahren	4 Monate,
von mehr als 10 Jahren	5 Monate,
von mehr als 12 Jahren	6 Monate
zum Schluss eines Kalendervierteljahres.	

(2) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

(3) ¹Beschäftigungszeit ist die beim Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis ununterbrochen zurückgelegte Zeit.

²Der ununterbrochen zurückgelegten Zeit stehen gleich:

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

§ 37

Zeugnis

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).

- (2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).
- (3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
- (4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

§ 38

Reisekosten

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

§ 39

Altersteilzeit

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

§ 40

Schutzkleidung

¹Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, wird sie vom Arbeitgeber unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt dessen Eigentum. ²Reinigung und Instandhaltung übernimmt der Arbeitgeber. ³Die Beschäftigten sind zur pfleglichen Behandlung verpflichtet. ⁴Sie haften für die Rückgabe bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder auf Anforderung des Arbeitgebers.

§ 41

Ausschlussfrist

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber dem Arbeitsvertragspartner geltend gemacht werden.
- (2) Ansprüche aus unerlaubten oder mit Strafe bedrohten Handlungen bleiben unberührt.

§ 42

Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01. April 2008 in Kraft.
- (2) ¹Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres schriftlich gekündigt werden. ²Die Anlage 1 (Entgeltordnung) kann gesondert, aber nur insgesamt mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens zum 31. Dezember 2023, schriftlich gekündigt werden; Satz 3 bleibt unberührt. ³Abweichend von den Sätzen 1 und 2 können § 17a und Teil B Abschnitt II. der Anlage 1 (Entgeltordnung) mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres schriftlich gekündigt werden; Teil B Abschnitt II. der Anlage 1 (Entgeltordnung) frühestens jedoch zum 31. Dezember 2026.
- (2a) ¹Die anlässlich der Einführung der Anlage 1 (Entgeltordnung) unverändert übernommenen Regelungen zur Entgeltgruppe E 1S können gesondert, aber nur insgesamt, gekündigt werden. ²Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens zum 31. Dezember 2023. ³Nach Ablauf der Kündigungsfrist wirken die Eingruppierungsregelungen und ihre Sperrwirkung gegenüber höheren Eingruppierungen fort, bis sie durch eine neue Vereinbarung ersetzt werden. ⁴Die fortwirkenden Regelungen wirken nicht mehr unmittelbar und zwingend. ⁵Sie gelten jedoch auch für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Kündigungsfrist begründet wird, damit diese nicht höher eingruppiert werden als Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis bei Ablauf der Kündigungsfrist bereits bestand. ⁶Unverzüglich nach Kündigung nehmen die Tarifvertragsparteien Verhandlungen über eine ersetzende Regelung auf. ⁷Während der andauernden Verhandlungen, mindestens für die Dauer eines Jahres, kann die gekündigte Regelung

nur durch eine tarifliche Regelung ersetzt werden. ⁸Jede Tarifvertragspartei kann die Verhandlungen ohne Angabe von Gründen jederzeit für gescheitert erklären.

(3) ¹Die Anlagen A, B, C, D und P zu § 19 Absatz 2 (Entgelttabellen) sind mit einer Frist von drei Wochen kündbar, frühestens jedoch zum 31. Mai 2025. ²Die Anlagen E und F zu § 19 Absatz 2 (Entgelttabellen) gelten zeitgleich mit der Kündigung der Anlage C (Entgelttabelle Sozial- und Erziehungsdienst) zum TVöD (VKA) als gekündigt. ³Die Anlagen E und F zu § 19 Absatz 2 (Entgelttabellen) gelten zeitgleich mit der Wiederinkraftsetzung der Anlage C (Entgelttabelle Sozial- und Erziehungsdienst) zum TVöD (VKA) als wieder in Kraft gesetzt. ⁴Die Protokollerklärung Nr. 1 zu § 17a Absatz 1 kann mit einer Frist von drei Wochen gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2024.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Bei Änderungen im Teil B Nr. XXIV (Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst) der Entgeltordnung (VKA) zum TVöD nehmen die Tarifvertragsparteien Verhandlungen auf.

Berlin/München, den

München, den

**Arbeitgeberverband
AWO Deutschland e.V.**

**Für die ver.di
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
Landesbezirk Bayern**

Rifat Fersahoglu-Weber
Vorsitzender

Luise Klemens
Landesbezirksleiterin

Gero Kettler
Geschäftsführer

Robert Hinke
Landesfachbereichsleiter

Natale Fontana
Landesfachbereichssekretär

Anlage A
ab 1. April 2022 (38,5 Stunden)

Anlage A ab 1. April 2022

EG	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.812,00	5.325,46	5.516,68	6.188,02	6.706,65	7.048,06
14	4.357,54	4.821,92	5.095,05	5.493,10	6.121,30	6.462,71
13	4.013,71	4.441,10	4.673,32	5.112,43	5.740,64	6.000,14
12	3.604,63	3.986,50	4.532,83	4.999,21	5.613,78	5.886,94
11	3.471,56	3.838,02	4.111,19	4.509,20	5.103,23	5.376,52
10b	3.346,45	3.697,43	3.970,56	4.232,10	4.751,09	4.873,94
10a	3.053,10	3.371,99	3.560,50	3.943,85	4.329,67	4.565,24
9b	2.955,32	3.263,78	3.425,33	3.847,78	4.189,20	4.462,34
9a	2.955,32	3.190,32	3.425,33	3.847,78	4.018,48	4.189,20
8	2.766,81	3.055,03	3.189,78	3.299,49	3.434,22	3.519,04
7	2.592,76	2.862,25	3.037,26	3.160,54	3.261,46	3.355,82
6	2.541,52	2.805,53	2.940,17	3.056,66	3.144,22	3.231,80
5*	2.435,60	2.687,60	2.815,44	2.931,92	3.026,28	3.093,59
4	2.271,89	2.511,15	2.672,83	2.767,19	2.861,46	2.916,71
3	2.235,30	2.469,68	2.537,10	2.644,81	2.725,74	2.799,71
2	2.065,52	2.276,52	2.343,75	2.411,06	2.559,15	2.714,17
1S	—	1.948,57	2.010,70	2.079,94	2.148,58	2.252,94
1	—	1.846,41	1.877,75	1.916,94	1.953,53	2.047,54

* Für Beschäftigte, deren Eingruppierung in diese Entgeltgruppe keine mindestens zweijährige, einschlägige Ausbildung voraussetzt, gelten folgende Tabellenwerte in der EG 5:

5	2.401,27	2.653,27	2.781,14	2.909,09	3.003,47	3.070,79
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Nur für Beschäftigte mit Besitzstand gemäß § 18, § 19f TV-Ü AWO Bayern gelten folgende Tabellenwerte in der EG 2Ü:

2Ü	2.138,10	2.359,23	2.439,99	2.547,83	2.621,83	2.677,11
----	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Anlage A
ab 1. März 2024 (38,5 Stunden)

Anlage A ab 1. März 2024

EG	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.284,96	5.826,66	6.028,40	6.736,66	7.283,81	7.644,00
14	4.805,50	5.295,42	5.583,58	6.003,52	6.666,27	7.026,46
13	4.442,76	4.893,66	5.138,65	5.601,91	6.264,67	6.538,45
12	4.011,18	4.414,06	4.990,43	5.482,47	6.130,84	6.419,02
11	3.870,80	4.257,41	4.545,60	4.965,51	5.592,21	5.880,53
10b	3.738,80	4.109,09	4.397,24	4.673,16	5.220,70	5.350,31
10a	3.429,32	3.765,75	3.964,63	4.369,06	4.776,10	5.024,63
9b	3.326,16	3.651,59	3.822,02	4.267,71	4.627,91	4.916,07
9a	3.326,16	3.574,09	3.822,02	4.267,71	4.447,80	4.627,91
8	3.127,28	3.431,36	3.573,52	3.689,26	3.831,40	3.920,89
7	2.943,66	3.227,97	3.412,61	3.542,67	3.649,14	3.748,69
6	2.889,60	3.168,13	3.310,18	3.433,08	3.525,45	3.617,85
5*	2.777,86	3.043,72	3.178,59	3.301,47	3.401,02	3.472,04
4	2.607,53	2.857,56	3.028,13	3.127,68	3.227,14	3.285,43
3	2.570,94	2.813,81	2.884,94	2.998,57	3.083,95	3.161,99
2	2.401,16	2.612,16	2.680,96	2.751,97	2.908,20	3.071,75
1S	—	2.284,21	2.346,34	2.415,58	2.484,22	2.588,58
1	—	2.182,05	2.213,39	2.252,58	2.289,17	2.383,18

* Für Beschäftigte, deren Eingruppierung in diese Entgeltgruppe keine mindestens zweijährige, einschlägige Ausbildung voraussetzt, gelten folgende Tabellenwerte in der EG 5:

5	2.741,64	3.007,50	3.142,40	3.277,39	3.376,96	3.447,98
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Nur für Beschäftigte mit Besitzstand gemäß § 18, § 19f TV-Ü AWO Bayern gelten folgende Tabellenwerte in der EG 2Ü:

2Ü	2.473,74	2.697,29	2.782,49	2.896,26	2.974,33	3.032,65
----	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Anlage B
ab 1. April 2022 (39 Stunden)

Anlage B ab 1. April 2022

EG	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.874,10	5.394,31	5.587,99	6.268,10	6.793,50	7.139,40
14	4.413,69	4.884,14	5.160,79	5.564,27	6.200,70	6.546,45
13	4.065,39	4.498,50	4.733,61	5.178,48	5.814,94	6.077,83
12	3.651,05	4.037,85	4.591,30	5.063,86	5.686,37	5.963,18
11	3.516,27	3.887,45	4.164,12	4.567,57	5.169,32	5.446,09
10b	3.389,52	3.745,01	4.021,79	4.286,81	4.812,45	4.937,01
10a	3.092,75	3.415,78	3.606,73	3.995,07	4.385,89	4.624,53
9b	2.993,26	3.305,77	3.469,47	3.897,57	4.243,43	4.520,07
9a	2.993,26	3.231,75	3.469,47	3.897,57	4.070,68	4.243,43
8	2.802,39	3.094,28	3.230,82	3.342,05	3.478,49	3.564,51
7	2.626,04	2.899,01	3.076,28	3.201,23	3.303,58	3.399,13
6	2.574,12	2.841,57	2.978,02	3.096,15	3.184,79	3.273,57
5*	2.466,88	2.722,08	2.851,59	2.969,73	3.065,30	3.133,56
4	2.301,38	2.543,85	2.707,54	2.803,10	2.898,66	2.954,55
3	2.264,31	2.501,79	2.570,05	2.679,21	2.761,15	2.836,12
2	2.092,38	2.306,16	2.374,19	2.442,33	2.592,46	2.749,38
1S	—	1.973,41	2.036,37	2.106,57	2.176,50	2.282,18
1	—	1.870,40	1.902,10	1.941,79	1.978,84	2.074,14

* Für Beschäftigte, deren Eingruppierung in diese Entgeltgruppe keine mindestens zweijährige, einschlägige Ausbildung voraussetzt, gelten folgende Tabellenwerte in der EG 5:

5	2.432,56	2.687,76	2.817,29	2.946,93	3.042,49	3.110,74
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Nur für Beschäftigte mit Besitzstand gemäß § 18, § 19f TV-Ü AWO Bayern gelten folgende Tabellenwerte in der EG 2Ü:

2Ü	2.165,87	2.389,90	2.471,71	2.580,95	2.655,93	2.711,91
----	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Anlage B
ab 1. März 2024 (39 Stunden)

Anlage B ab 1. März 2024

EG	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.353,18	5.902,00	6.106,33	6.823,85	7.378,14	7.743,07
14	4.867,44	5.363,77	5.655,63	6.081,30	6.752,74	7.117,50
13	4.499,99	4.956,92	5.204,96	5.674,30	6.345,76	6.623,11
12	4.062,86	4.470,93	5.054,82	5.553,37	6.210,12	6.502,15
11	3.920,66	4.312,26	4.604,15	5.029,79	5.664,63	5.956,62
10b	3.786,94	4.161,99	4.453,99	4.733,58	5.288,13	5.419,55
10a	3.473,85	3.814,65	4.016,10	4.425,80	4.838,11	5.089,88
9b	3.368,89	3.698,59	3.871,29	4.322,94	4.687,82	4.979,67
9a	3.368,89	3.620,50	3.871,29	4.322,94	4.505,57	4.687,82
8	3.167,52	3.475,47	3.619,52	3.736,86	3.880,81	3.971,56
7	2.981,47	3.269,46	3.456,48	3.588,30	3.696,28	3.797,08
6	2.926,70	3.208,86	3.352,81	3.477,44	3.570,95	3.664,62
5*	2.813,56	3.082,79	3.219,43	3.344,07	3.444,89	3.516,91
4	2.641,38	2.894,76	3.067,45	3.168,27	3.269,09	3.328,05
3	2.604,31	2.850,39	2.922,40	3.037,57	3.124,01	3.203,11
2	2.432,38	2.646,16	2.715,77	2.787,66	2.946,05	3.111,60
1S	—	2.313,41	2.376,37	2.446,57	2.516,50	2.622,18
1	—	2.210,40	2.242,10	2.281,79	2.318,84	2.414,14

* Für Beschäftigte, deren Eingruppierung in diese Entgeltgruppe keine mindestens zweijährige, einschlägige Ausbildung voraussetzt, gelten folgende Tabellenwerte in der EG 5:

5	2.777,35	3.046,59	3.183,24	3.320,01	3.420,83	3.492,83
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Nur für Beschäftigte mit Besitzstand gemäß § 18, § 19f TV-Ü AWO Bayern gelten folgende Tabellenwerte in der EG 2Ü:

2Ü	2.505,87	2.732,34	2.818,65	2.933,90	3.013,01	3.072,07
----	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Anlage C
ab 1. April 2022 (38,5 Stunden)

Anlage C ab 1. April 2022

EG	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.974,17	4.080,46	4.607,00	5.001,87	5.594,20	5.956,17
S 17	3.648,84	3.915,93	4.343,72	4.607,00	5.133,49	5.442,82
S 16	3.570,11	3.830,38	4.119,95	4.475,35	4.870,23	5.107,17
S 15	3.437,01	3.685,56	3.948,86	4.251,59	4.738,62	4.949,20
S 14	3.402,28	3.647,78	3.940,35	4.237,95	4.567,05	4.797,39
S 13	3.318,02	3.557,21	3.883,03	4.146,26	4.475,35	4.639,88
S 12	3.308,77	3.547,30	3.859,49	4.135,90	4.478,14	4.622,93
S 11*	3.262,42	3.497,56	3.662,75	4.083,97	4.413,04	4.610,48
S 9	2.957,22	3.170,01	3.418,68	3.782,37	4.126,23	4.389,85
S 8b	2.957,22	3.170,01	3.418,68	3.782,37	4.126,23	4.389,85
S 8a	2.894,03	3.102,18	3.316,95	3.520,43	3.719,34	3.928,50
S 7	2.818,93	3.021,60	3.223,26	3.424,88	3.576,14	3.804,06
S 4**	2.695,62	2.889,27	3.065,72	3.185,45	3.298,88	3.475,58
S 3	2.539,43	2.721,64	2.891,15	3.046,80	3.118,02	3.203,08
S 2	2.346,90	2.458,51	2.541,07	2.630,71	2.731,53	2.832,37

* nur für ständige Vertretungen von Leitungen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderungen im Sinne von § 2 SGB IX gelten folgende Tabellenwerte in der S 11:

S 11	3.200,60	3.431,21	3.595,03	4.014,66	4.343,71	4.541,17
-------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

** für Beschäftigte der Fallgruppen 1 und 3 ohne eine mindestens 2-jährige einschlägige Ausbildung gelten folgende Tabellenwerte in der S 4:

S 4	2.659,55	2.854,44	3.030,89	3.162,18	3.275,65	3.452,37
------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Nur für Beschäftigte mit Besitzstand gelten folgende Tabellenwerte:

S 10	3.086,66	3.282,43	3.433,76	3.885,22	4.254,00	4.556,90
S 8	2.851,40	3.053,05	3.305,11	3.665,77	4.007,99	4.277,82
S 6	2.725,37	2.977,44	3.179,07	3.380,72	3.563,46	3.769,78
S 5	2.725,37	2.977,44	3.166,47	3.267,31	3.405,93	3.646,05

Anlage C
ab 1. März 2024 (38,5 Stunden)

Anlage C ab 1. März 2024

EG	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.401,05	4.513,18	5.068,68	5.485,27	6.110,18	6.492,06
S 17	4.057,83	4.339,61	4.790,92	5.068,68	5.624,13	5.950,47
S 16	3.974,77	4.249,35	4.554,85	4.929,79	5.346,39	5.596,36
S 15	3.834,34	4.096,57	4.374,35	4.693,73	5.207,54	5.429,71
S 14	3.797,70	4.056,71	4.365,37	4.679,34	5.026,54	5.269,55
S 13	3.708,81	3.961,16	4.304,90	4.582,60	4.929,79	5.103,37
S 12	3.699,05	3.950,70	4.280,06	4.571,67	4.932,74	5.085,49
S 11*	3.650,15	3.898,23	4.072,50	4.516,89	4.864,06	5.072,36
S 9	3.328,17	3.552,66	3.815,01	4.198,70	4.561,47	4.839,59
S 8b	3.328,17	3.552,66	3.815,01	4.198,70	4.561,47	4.839,59
S 8a	3.261,50	3.481,10	3.707,68	3.922,35	4.132,20	4.352,87
S 7	3.182,27	3.396,09	3.608,84	3.821,55	3.981,13	4.221,58
S 4**	3.052,18	3.256,48	3.442,63	3.568,95	3.688,62	3.875,04
S 3	2.887,40	3.079,63	3.258,46	3.422,67	3.497,81	3.587,55
S 2	2.684,28	2.802,03	2.889,13	2.983,70	3.090,06	3.196,45

* nur für ständige Vertretungen von Leitungen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderungen im Sinne von § 2 SGB IX gelten folgende Tabellenwerte in der S 11:

S 11	3.584,93	3.828,23	4.001,06	4.443,77	4.790,91	4.999,23
-------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

** für Beschäftigte der Fallgruppen 1 und 3 ohne eine mindestens 2-jährige einschlägige Ausbildung gelten folgende Tabellenwerte in der S 4:

S 4	3.014,12	3.219,73	3.405,89	3.544,40	3.664,11	3.850,55
------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Nur für Beschäftigte mit Besitzstand gelten folgende Tabellenwerte:

S 10	3.464,73	3.671,26	3.830,92	4.307,21	4.696,27	5.015,83
S 8	3.216,53	3.429,27	3.695,19	4.075,69	4.436,73	4.721,40
S 6	3.083,56	3.349,50	3.562,22	3.774,96	3.967,75	4.185,42
S 5	3.083,56	3.349,50	3.548,93	3.655,31	3.801,56	4.054,88

Anlage D
ab 1. April 2022 (39 Stunden)

Anlage D ab 1. April 2022

EG	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.025,78	4.133,45	4.666,83	5.066,83	5.666,85	6.033,52
S 17	3.696,23	3.966,79	4.400,13	4.666,83	5.200,16	5.513,51
S 16	3.616,47	3.880,13	4.173,46	4.533,47	4.933,48	5.173,50
S 15	3.481,65	3.733,42	4.000,14	4.306,81	4.800,16	5.013,48
S 14	3.446,47	3.695,15	3.991,52	4.292,99	4.626,36	4.859,69
S 13	3.361,11	3.603,41	3.933,46	4.200,11	4.533,47	4.700,14
S 12	3.351,74	3.593,37	3.909,61	4.189,61	4.536,30	4.682,97
S 11*	3.304,79	3.542,98	3.710,32	4.137,01	4.470,35	4.670,36
S 9	2.995,63	3.211,18	3.463,08	3.831,49	4.179,82	4.446,86
S 8b	2.995,63	3.211,18	3.463,08	3.831,49	4.179,82	4.446,86
S 8a	2.931,61	3.142,47	3.360,03	3.566,15	3.767,64	3.979,52
S 7	2.855,54	3.060,84	3.265,12	3.469,36	3.622,58	3.853,46
S 4**	2.730,63	2.926,79	3.105,53	3.226,82	3.341,72	3.520,72
S 3	2.572,41	2.756,99	2.928,70	3.086,37	3.158,51	3.244,68
S 2	2.377,38	2.490,44	2.574,07	2.664,88	2.767,00	2.869,15

* nur für ständige Vertretungen von Leitungen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderungen im Sinne von § 2 SGB IX gelten folgende Tabellenwerte in der S 11:

S 11	3.242,17	3.475,77	3.641,71	4.066,80	4.400,13	4.600,14
-------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

** für Beschäftigte der Fallgruppen 1 und 3 ohne eine mindestens 2-jährige einschlägige Ausbildung gelten folgende Tabellenwerte in der S 4:

S 4	2.694,55	2.891,96	3.070,72	3.203,56	3.318,47	3.497,49
------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Nur für Beschäftigte mit Besitzstand gelten folgende Tabellenwerte:

S 10	3.126,08	3.324,40	3.477,70	3.935,68	4.309,25	4.616,08
S 8	2.888,43	3.092,70	3.348,03	3.713,38	4.060,04	4.333,37
S 6	2.760,77	3.016,11	3.220,36	3.424,62	3.609,74	3.818,73
S 5	2.760,77	3.016,11	3.207,60	3.309,74	3.450,16	3.693,40

Anlage D
ab 1. März 2024 (39 Stunden)

Anlage D ab 1. März 2024

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

* nur für ständige Vertretungen von Leitungen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderungen im Sinne von § 2 SGB IX gelten folgende Tabellenwerte in der S 11:

S 11	3.631,49	3.877,94	4.053,00	4.501,47	4.853,14	5.064,15
-------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

** für Beschäftigte der Fallgruppen 1 und 3 ohne eine mindestens 2-jährige einschlägige Ausbildung gelten folgende Tabellenwerte in der S 4:

S 4	3.053,75	3.262,02	3.450,61	3.590,76	3.711,99	3.900,85
------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

Nur für Beschäftigte mit Besitzstand gelten folgende Tabellenwerte:

S 10	3.509,01	3.718,24	3.879,97	4.363,14	4.757,26	5.080,96
S 8	3.258,29	3.473,80	3.743,17	4.128,62	4.494,34	4.782,71
S 6	3.123,61	3.393,00	3.608,48	3.823,97	4.019,28	4.239,76
S 5	3.123,61	3.393,00	3.595,02	3.702,78	3.850,92	4.107,54

Anlage E
ab 1. April 2022 (38,5 Stunden)

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in unter das BayKiBiG fallende Einrichtungen sowie in Heilpädagogischen Tagesstätten und integrativen Gruppen in Kindertagesstätten (§ 17a Absatz 1 Satz 2)						
Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.974,17	4.080,46	4.607,00	5.001,87	5.594,20	5.956,17
S 17	3.648,84	3.915,93	4.343,72	4.607,00	5.133,49	5.442,82
S 16	3.570,11	3.830,38	4.119,95	4.475,35	4.870,23	5.107,17
S 15	3.437,01	3.685,56	3.948,86	4.251,59	4.738,62	4.949,20
S 14	3.402,28	3.647,78	3.940,35	4.237,95	4.567,05	4.797,39
S 13	3.318,02	3.557,21	3.883,03	4.146,26	4.475,35	4.639,88
S 12	3.308,77	3.547,30	3.859,49	4.135,90	4.478,14	4.622,93
S 11	3.262,42	3.497,56	3.662,75	4.083,97	4.413,04	4.610,48
S 10	3.086,66	3.282,43	3.433,76	3.885,22	4.254,00	4.556,90
S 9	2.957,22	3.170,01	3.418,68	3.782,37	4.126,23	4.389,85
S 8b	2.957,22	3.170,01	3.418,68	3.782,37	4.126,23	4.389,85
S 8a	2.894,03	3.102,18	3.316,95	3.520,43	3.719,34	3.928,50
S 8	2.851,40	3.053,05	3.305,11	3.665,77	4.007,99	4.277,82
S 7	2.818,93	3.021,60	3.223,26	3.424,88	3.576,14	3.804,06
S 6	2.725,37	2.977,44	3.179,07	3.380,72	3.563,46	3.769,78
S 5	2.725,37	2.977,44	3.166,47	3.267,31	3.405,93	3.646,05
S 4	2.695,62	2.889,27	3.065,72	3.185,45	3.298,88	3.475,58
S 3	2.539,43	2.721,64	2.891,15	3.046,80	3.118,02	3.203,08
S 2	2.346,90	2.458,51	2.541,07	2.630,71	2.731,53	2.832,37

Anlage E
ab 1. März 2024 (38,5 Stunden)

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst						
in unter das BayKiBiG fallende Einrichtungen sowie in						
Heilpädagogischen Tagesstätten und integrativen Gruppen in Kindertagesstätten						
(§ 17a Absatz 1 Satz 3)						
Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.401,05	4.513,18	5.068,68	5.485,27	6.110,18	6.492,06
S 17	4.057,83	4.339,61	4.790,92	5.068,68	5.624,13	5.950,47
S 16	3.974,77	4.249,35	4.554,85	4.929,79	5.346,39	5.596,36
S 15	3.834,34	4.096,57	4.374,35	4.693,73	5.207,54	5.429,71
S 14	3.797,70	4.056,71	4.365,37	4.679,34	5.026,54	5.269,55
S 13	3.708,81	3.961,16	4.304,90	4.582,60	4.929,79	5.103,37
S 12	3.699,05	3.950,70	4.280,06	4.571,67	4.932,74	5.085,49
S 11	3.650,15	3.898,23	4.072,50	4.516,89	4.864,06	5.072,36
S 10	3.464,73	3.671,26	3.830,92	4.307,21	4.696,27	5.015,83
S 9	3.328,17	3.552,66	3.815,01	4.198,70	4.561,47	4.839,59
S 8b	3.328,17	3.552,66	3.815,01	4.198,70	4.561,47	4.839,59
S 8a	3.261,50	3.481,10	3.707,68	3.922,35	4.132,20	4.352,87
S 8	3.216,53	3.429,27	3.695,19	4.075,69	4.436,73	4.721,40
S 7	3.182,27	3.396,09	3.608,84	3.821,55	3.981,13	4.221,58
S 6	3.083,56	3.349,50	3.562,22	3.774,96	3.967,75	4.185,42
S 5	3.083,56	3.349,50	3.548,93	3.655,31	3.801,56	4.054,88
S 4	3.052,18	3.256,48	3.442,63	3.568,95	3.688,62	3.875,04
S 3	2.887,40	3.079,63	3.258,46	3.422,67	3.497,81	3.587,55
S 2	2.684,28	2.802,03	2.889,13	2.983,70	3.090,06	3.196,45

Anlage F
ab 1. April 2022 (39 Stunden)

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst						
in unter das BayKiBiG fallende Einrichtungen sowie in						
Heilpädagogischen Tagesstätten und integrativen Gruppen in Kindertagesstätten						
(§ 17a Absatz 1 Satz 2)						
Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.025,78	4.133,45	4.666,83	5.066,83	5.666,85	6.033,52
S 17	3.696,23	3.966,79	4.400,13	4.666,83	5.200,16	5.513,51
S 16	3.616,47	3.880,13	4.173,46	4.533,47	4.933,48	5.173,50
S 15	3.481,65	3.733,42	4.000,14	4.306,81	4.800,16	5.013,48
S 14	3.446,47	3.695,15	3.991,52	4.292,99	4.626,36	4.859,69
S 13	3.361,11	3.603,41	3.933,46	4.200,11	4.533,47	4.700,14
S 12	3.351,74	3.593,37	3.909,61	4.189,61	4.536,30	4.682,97
S 11	3.304,79	3.542,98	3.710,32	4.137,01	4.470,35	4.670,36
S 10	3.126,08	3.324,40	3.477,70	3.935,68	4.309,25	4.616,08
S 9	2.995,63	3.211,18	3.463,08	3.831,49	4.179,82	4.446,86
S 8b	2.995,63	3.211,18	3.463,08	3.831,49	4.179,82	4.446,86
S 8a	2.931,61	3.142,47	3.360,03	3.566,15	3.767,64	3.979,52
S 8	2.888,43	3.092,70	3.348,03	3.713,38	4.060,04	4.333,37
S 7	2.855,54	3.060,84	3.265,12	3.469,36	3.622,58	3.853,46
S 6	2.760,77	3.016,11	3.220,36	3.424,62	3.609,74	3.818,73
S 5	2.760,77	3.016,11	3.207,60	3.309,74	3.450,16	3.693,40
S 4	2.730,63	2.926,79	3.105,53	3.226,82	3.341,72	3.520,72
S 3	2.572,41	2.756,99	2.928,70	3.086,37	3.158,51	3.244,68
S 2	2.377,38	2.490,44	2.574,07	2.664,88	2.767,00	2.869,15

Anlage F
ab 1. März 2024 (39 Stunden)

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in unter das BayKiBiG fallende Einrichtungen sowie in Heilpädagogischen Tagesstätten und integrativen Gruppen in Kindertagesstätten (§ 17a Absatz 1 Satz 3)						
Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.458,20	4.571,79	5.134,51	5.556,51	6.189,53	6.576,36
S 17	4.110,52	4.395,96	4.853,14	5.134,51	5.697,17	6.027,75
S 16	4.026,38	4.304,54	4.614,00	4.993,81	5.415,82	5.669,04
S 15	3.884,14	4.149,76	4.431,15	4.754,68	5.275,17	5.500,22
S 14	3.847,03	4.109,38	4.422,05	4.740,10	5.091,81	5.337,97
S 13	3.756,97	4.012,60	4.360,80	4.642,12	4.993,81	5.169,65
S 12	3.747,09	4.002,01	4.335,64	4.631,04	4.996,80	5.151,53
S 11	3.697,55	3.948,84	4.125,39	4.575,55	4.927,22	5.138,23
S 10	3.509,01	3.718,24	3.879,97	4.363,14	4.757,26	5.080,96
S 9	3.371,39	3.598,79	3.864,55	4.253,22	4.620,71	4.902,44
S 8b	3.371,39	3.598,79	3.864,55	4.253,22	4.620,71	4.902,44
S 8a	3.303,85	3.526,31	3.755,83	3.973,29	4.185,86	4.409,39
S 8	3.258,29	3.473,80	3.743,17	4.128,62	4.494,34	4.782,71
S 7	3.223,59	3.440,19	3.655,70	3.871,17	4.032,82	4.276,40
S 6	3.123,61	3.393,00	3.608,48	3.823,97	4.019,28	4.239,76
S 5	3.123,61	3.393,00	3.595,02	3.702,78	3.850,92	4.107,54
S 4	3.091,81	3.298,76	3.487,33	3.615,30	3.736,51	3.925,36
S 3	2.924,89	3.119,62	3.300,78	3.467,12	3.543,23	3.634,14
S 2	2.719,14	2.838,41	2.926,64	3.022,45	3.130,19	3.237,95

Anlage P (38,5 Std.) ab 1. April 2022

Anlage P (38,5 Std.) ab 1. April 2022

EG	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3 ¹	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 14	—	4.371,45	4.510,46	4.858,03 nach 2 J. St. 3	5.330,25 nach 5 J. St. 4	5.416,43
P 13	—	4.266,32	4.401,88	4.740,85 nach 2 J. St. 3	4.985,56 nach 3 J. St. 4	5.048,76
P 12	—	4.056,05	4.184,72	4.506,45 nach 4 J. St. 3	4.704,07 nach 2 J. St. 4	4.796,00
P 11	—	3.845,79	3.967,57	4.272,05 nach 5 J. St. 3	4.474,28 nach 5 J. St. 4	4.566,20
P 10	—	3.637,41	3.750,71	4.072,13 nach 5 J. St. 3	4.227,25 nach 5 J. St. 4	4.324,91
P 9	—	3.467,43	3.637,40	3.750,71 nach 5 J. St. 3	3.968,73 nach 5 J. St. 4	4.060,64
P 7	—	3.100,50	3.208,60	3.472,70	3.606,59	3.744,51
P 6b	2.522,91 ⁵	2.695,33 ⁵	2.857,01 ⁵	3.200,52 ⁵	3.288,10 ⁵	3.450,61
P 6a						3.450,61 ⁴
P 5^{6*}	2.366,47 ^{3, 5}	2.600,86 ⁵ nach 4 J. St. 1	2.668,27 ⁵ nach 4 J. St. 2	2.776,00 ⁵ nach 4 J. St. 3	2.856,91 ⁵ nach 3 J. St. 4	3.047,89 ⁴

Nur für Beschäftigte mit Besitzstand gemäß § 19f TV-Ü AWO Bayern gelten folgende Tabellenwerte:

Kr 12a	—	4.571,95	4.727,61 ¹	5.230,31 nach 2 J. St. 3	5.816,26 nach 3 J. St. 4	6.074,75
Kr 11b	—	4.476,57	4.619,04 ¹	4.975,22	5.401,51	5.564,29

* Für Betreuungskräfte der P 5 Fallgruppe 2 gelten folgende Tabellenwerte in der P 5:

P 5⁶	2.235,30 ^{3, 5}	2.469,69 ⁵ nach 4 J. St. 1	2.537,10 ^{1, 5} nach 4 J. St. 2	2.644,83 ⁵ nach 4 J. St. 3	2.725,74 ⁵ nach 3 J. St. 4	2.916,72 ⁴
------------------------	--------------------------	--	---	--	--	-----------------------

¹ Angegebene Verweildauern in Stufe 3 sind für nach dem 31. März 2008 eingestellte Beschäftigte gem. § 20 Absatz 3 Satz 3 um zwei Jahre zu verlängern.

² [aus redaktionellen Gründen unbesetzt]

³ **P 5**: Eingangsstufe auch bei vorhandener Berufserfahrung.

⁴ **P 5**: Stufe 6 nur für vor dem 1. April 2008 eingestellte Beschäftigte; **P 6a**: Stufe 6 nur als Besitzstand, wenn bis zum 30. Juni 2020 erreicht.

⁵ **P 5**, **P 6a** und **6b**: § 6 Absatz 1 Satz 10 TV-Ü bzw. § 20 Absatz 3 Satz 5 (= 12 Monate zusätzlich bis zum nächsten Stufenaufstieg ab 01.12.2018) gelten.

⁶ **P 5**: Für vor dem 1. April 2008 eingestellte Beschäftigte gelten die Stufenlaufzeiten gem. § 20 Absatz 3 Satz 1

**Für Beschäftigte in Gesundheitsberufen gemäß
Teil B Abschnitt I. Nummern 3. bis 5. und 7.**

ab 1. April 2022 (38,5 Std.)

EG	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 8b	—	3.309,68	3.455,92	3.575,03	3.722,30	3.815,72
E 8a	—	3.054,61	3.189,40	3.341,53	3.475,41	3.613,34
E 7	2.592,76	2.862,25	3.037,26	3.160,54	3.261,46	3.355,82
E 5	2.401,27	2.653,27	2.781,14	2.909,09	3.003,47	3.070,79

Anlage P (38,5 Std.) ab 1. März 2024

Anlage P (38,5 Std.) ab 1. März 2024

EG	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3 ¹	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 14	—	4.820,18	4.966,83	5.333,52 nach 2 J. St. 3	5.831,71 nach 5 J. St. 4	5.922,63
P 13	—	4.709,27	4.852,28	5.209,90 nach 2 J. St. 3	5.468,07 nach 3 J. St. 4	5.534,74
P 12	—	4.487,43	4.623,18	4.962,60 nach 4 J. St. 3	5.171,09 nach 2 J. St. 4	5.268,08
P 11	—	4.265,61	4.394,09	4.715,31 nach 5 J. St. 3	4.928,66 nach 5 J. St. 4	5.025,64
P 10	—	4.045,77	4.165,30	4.504,40 nach 5 J. St. 3	4.668,05 nach 5 J. St. 4	4.771,08
P 9	—	3.866,44	4.045,76	4.165,30 nach 5 J. St. 3	4.395,31 nach 5 J. St. 4	4.492,27
P 7	—	3.479,33	3.593,37	3.872,00	4.013,25	4.158,76
P 6b	2.869,97 ⁵	3.051,87 ⁵	3.222,44 ⁵	3.584,85 ⁵	3.677,24 ⁵	3.848,69
P 6a						3.848,69 ⁴
P 5⁶*	2.704,93 ^{3, 5}	2.952,21 ⁵ nach 4 J. St. 1	3.023,32 ⁵ nach 4 J. St. 2	3.136,98 ⁵ nach 4 J. St. 3	3.222,34 ⁵ nach 3 J. St. 4	3.423,82 ⁴

Nur für Beschäftigte mit Besitzstand gemäß § 19f TV-Ü AWO Bayern gelten folgende Tabellenwerte:

Kr 12a	—	5.031,71	5.195,93 ¹	5.726,28 nach 2 J. St. 3	6.344,45 nach 3 J. St. 4	6.617,16
Kr 11b	—	4.931,08	5.081,39 ¹	5.457,16	5.906,89	6.078,63

* Für Betreuungskräfte der P 5 Fallgruppe 2 gelten folgende Tabellenwerte in der P 5:

P 5⁶	2.570,94 ^{3, 5}	2.813,82 ⁵ nach 4 J. St. 1	2.884,94 ⁵ nach 4 J. St. 2	2.998,59 ⁵ nach 4 J. St. 3	3.083,95 ⁵ nach 3 J. St. 4	3.285,44 ⁴
------------------------	--------------------------	--	--	--	--	-----------------------

¹ Angegebene Verweildauern in Stufe 3 sind für nach dem 31. März 2008 eingestellte Beschäftigte gem. § 20 Absatz 3 Satz 3 um zwei Jahre zu verlängern.

² [aus redaktionellen Gründen unbesetzt]

³ **P 5**: Eingangsstufe auch bei vorhandener Berufserfahrung.

⁴ **P 5**: Stufe 6 nur für vor dem 1. April 2008 eingestellte Beschäftigte; **P 6a**: Stufe 6 nur als Besitzstand, wenn bis zum 30. Juni 2020 erreicht.

⁵ **P 5**, **P 6a** und **6b**: § 6 Absatz 1 Satz 10 TV-Ü bzw. § 20 Absatz 3 Satz 5 (= 12 Monate zusätzlich bis zum nächsten Stufenaufstieg ab 01.12.2018) gelten.

⁶ **P 5**: Für vor dem 1. April 2008 eingestellte Beschäftigte gelten die Stufenlaufzeiten gem. § 20 Absatz 3 Satz 1

**Für Beschäftigte in Gesundheitsberufen gemäß
Teil B Abschnitt I. Nummern 3. bis 5. und 7.**

ab 1. März 2024 (38,5 Std.)

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 8b	—	3.700,01	3.854,29	3.979,96	4.135,33	4.233,88
E 8a	—	3.430,91	3.573,12	3.733,61	3.874,86	4.020,37
E 7	2.943,66	3.227,97	3.412,61	3.542,67	3.649,14	3.748,69
E 5	2.741,64	3.007,50	3.142,40	3.277,39	3.376,96	3.447,98

Anlage P (39 Std.) ab 1. April 2022

Anlage P (39 Std.) ab 1. April 2022

EG	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3 ¹	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 14	—	4.426,52	4.567,35	4.919,41 nach 2 J. St. 3	5.397,77 nach 5 J. St. 4	5.485,07
P 13	—	4.320,02	4.457,36	4.800,70 nach 2 J. St. 3	5.048,61 nach 3 J. St. 4	5.112,62
P 12	—	4.107,02	4.237,38	4.563,28 nach 4 J. St. 3	4.763,46 nach 2 J. St. 4	4.856,56
P 11	—	3.894,02	4.017,41	4.325,85 nach 5 J. St. 3	4.530,68 nach 5 J. St. 4	4.623,80
P 10	—	3.682,94	3.797,71	4.123,32 nach 5 J. St. 3	4.280,45 nach 5 J. St. 4	4.379,37
P 9	—	3.510,76	3.682,94	3.797,71 nach 5 J. St. 3	4.018,57 nach 5 J. St. 4	4.111,68
P 7	—	3.139,06	3.248,58	3.516,09	3.651,72	3.791,44
P 6b	2.553,96 ⁵	2.728,63 ⁵	2.892,44 ⁵	3.240,39 ⁵	3.329,15 ⁵	3.493,80
P 6a						3.493,80 ⁴
P 5^{6*}	2.395,48 ^{3, 5}	2.632,96 ⁵ nach 4 J. St. 1	2.701,22 ⁵ nach 4 J. St. 2	2.810,38 ⁵ nach 4 J. St. 3	2.892,32 ⁵ nach 3 J. St. 4	3.085,72 ⁴

Nur für Beschäftigte mit Besitzstand gemäß § 19f TV-Ü AWO Bayern gelten folgende Tabellenwerte:

Kr 12a	—	4.629,61	4.787,32 ¹	5.296,53 nach 2 J. St. 3	5.890,11 nach 3 J. St. 4	6.151,94
Kr 11b	—	4.533,01	4.677,31 ¹	5.038,13	5.469,94	5.634,84

* Für Betreuungskräfte der P 5 Fallgruppe 2 gelten folgende Tabellenwerte in der P 5:

P 5⁶	2.264,31 ^{3, 5}	2.501,79 ⁵ nach 4 J. St. 1	2.570,05 ^{1, 5} nach 4 J. St. 2	2.679,21 ⁵ nach 4 J. St. 3	2.761,15 ⁵ nach 3 J. St. 4	2.954,55 ⁴
------------------------	--------------------------	--	---	--	--	-----------------------

¹ Angegebene Verweildauern in Stufe 3 sind für nach dem 31. März 2008 eingestellte Beschäftigte gem. § 20 Absatz 3 Satz 3 um zwei Jahre zu verlängern.

² [aus redaktionellen Gründen unbesetzt]

³ **P 5**: Eingangsstufe auch bei vorhandener Berufserfahrung.

⁴ **P 5**: Stufe 6 nur für vor dem 1. April 2008 eingestellte Beschäftigte; **P 6a**: Stufe 6 nur als Besitzstand, wenn bis zum 30. Juni 2020 erreicht.

⁵ **P 5**, **P 6a** und **6b**: § 6 Absatz 1 Satz 10 TV-Ü bzw. § 20 Absatz 3 Satz 5 (= 12 Monate zusätzlich bis zum nächsten Stufenaufstieg ab 01.12.2018) gelten.

⁶ **P 5**: Für vor dem 1. April 2008 eingestellte Beschäftigte gelten die Stufenlaufzeiten gem. § 20 Absatz 3 Satz 1

**Für Beschäftigte in Gesundheitsberufen gemäß
Teil B Abschnitt I. Nummern 3. bis 5. und 7.**

ab 1. April 2022 (39 Std.)

EG	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 8b	—	3.352,67	3.500,79	3.621,47	3.770,64	3.865,27
E 8a	—	3.094,28	3.230,82	3.384,92	3.520,55	3.660,27
E 7	2.626,04	2.899,01	3.076,28	3.201,23	3.303,58	3.399,13
E 5	2.432,56	2.687,76	2.817,29	2.946,93	3.042,49	3.110,74

Anlage P (39 Std.) ab 1. März 2024

Anlage P (39 Std.) ab 1. März 2024

EG	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3 ¹	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 14	—	4.880,98	5.029,55	5.400,98 nach 2 J. St. 3	5.905,65 nach 5 J. St. 4	5.997,75
P 13	—	4.768,62	4.913,51	5.275,74 nach 2 J. St. 3	5.537,28 nach 3 J. St. 4	5.604,81
P 12	—	4.543,91	4.681,44	5.025,26 nach 4 J. St. 3	5.236,45 nach 2 J. St. 4	5.334,67
P 11	—	4.319,19	4.449,37	4.774,77 nach 5 J. St. 3	4.990,87 nach 5 J. St. 4	5.089,11
P 10	—	4.096,50	4.217,58	4.561,10 nach 5 J. St. 3	4.726,87 nach 5 J. St. 4	4.831,24
P 9	—	3.914,85	4.096,50	4.217,58 nach 5 J. St. 3	4.450,59 nach 5 J. St. 4	4.548,82
P 7	—	3.522,71	3.638,25	3.920,47	4.063,56	4.210,97
P 6b	2.905,43 ⁵	3.089,70 ⁵	3.262,52 ⁵	3.629,61 ⁵	3.723,25 ⁵	3.896,96
P 6a						3.896,96 ⁴
P 5^{6*}	2.738,23 ^{3,5}	2.988,77 ⁵ nach 4 J. St. 1	3.060,79 ⁵ nach 4 J. St. 2	3.175,95 ⁵ nach 4 J. St. 3	3.262,40 ⁵ nach 3 J. St. 4	3.466,43 ⁴

Nur für Beschäftigte mit Besitzstand gemäß § 19f TV-Ü AWO Bayern gelten folgende Tabellenwerte:

Kr 12a	—	5.095,24	5.261,62 ¹	5.798,84 nach 2 J. St. 3	6.425,07 nach 3 J. St. 4	6.701,30
Kr 11b	—	4.993,33	5.145,56 ¹	5.526,23	5.981,79	6.155,76

* Für Betreuungskräfte der P 5 Fallgruppe 2 gelten folgende Tabellenwerte in der P 5:

P 5⁶	2.604,31 ^{3,5}	2.850,39 ⁵ nach 4 J. St. 1	2.922,40 ^{1,5} nach 4 J. St. 2	3.037,57 ⁵ nach 4 J. St. 3	3.124,01 ⁵ nach 3 J. St. 4	3.328,05 ⁴
------------------------	-------------------------	--	--	--	--	-----------------------

¹ Angegebene Verweildauern in Stufe 3 sind für nach dem 31. März 2008 eingestellte Beschäftigte gem. § 20 Absatz 3 Satz 3 um zwei Jahre zu verlängern.

² [aus redaktionellen Gründen unbesetzt]

³ **P 5**: Eingangsstufe auch bei vorhandener Berufserfahrung.

⁴ **P 5**: Stufe 6 nur für vor dem 1. April 2008 eingestellte Beschäftigte; **P 6a**: Stufe 6 nur als Besitzstand, wenn bis zum 30. Juni 2020 erreicht.

⁵ **P 5**, **P 6a** und **6b**: § 6 Absatz 1 Satz 10 TV-Ü bzw. § 20 Absatz 3 Satz 5 (= 12 Monate zusätzlich bis zum nächsten Stufenaufstieg ab 01.12.2018) gelten.

⁶ **P 5**: Für vor dem 1. April 2008 eingestellte Beschäftigte gelten die Stufenlaufzeiten gem. § 20 Absatz 3 Satz 1

**Für Beschäftigte in Gesundheitsberufen gemäß
Teil B Abschnitt I. Nummern 3. bis 5. und 7.**

ab 1. März 2024 (39 Std.)

EG	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 8b	—	3.748,07	3.904,33	4.031,65	4.189,03	4.288,86
E 8a	—	3.475,47	3.619,52	3.782,09	3.925,18	4.072,58
E 7	2.981,47	3.269,46	3.456,48	3.588,30	3.696,28	3.797,08
E 5	2.777,35	3.046,59	3.183,24	3.320,01	3.420,83	3.492,83

Anlage 1 (Entgeltordnung)

Grundsätzliche Eingruppierungsregelungen

Vorbemerkungen:

1. Vorrang spezieller Tätigkeitsmerkmale

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

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

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

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

Protokollerklärung zu Nr. 1 Satz 2:

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

2. - unbesetzt -

3. Wissenschaftliche Hochschulbildung

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

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

b) mit einer Masterprüfung

beendet worden ist.

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

Protokollerklärung zu Satz 5:

Das Akkreditierungserfordernis ist bis zum 31. Dezember 2024 ausgesetzt.

4. Hochschulbildung

¹Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer staatlichen Hochschule im Sinne des § 1 HRG oder einer nach § 70 HRG staatlich anerkannten Hochschule ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“ („FH“), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. ²Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zu-

gangsvoraussetzung erfordert und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. – vorschreibt. ³Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrates akkreditiert sein. ⁴Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. ⁵Nummer 3 Satz 6 gilt entsprechend.

Protokollerklärung zu Satz 3 und 4:

Das Akkreditierungserfordernis ist bis zum 31. Dezember 2024 ausgesetzt.

5. Anerkannte Ausbildungsberufe

Anerkannte Ausbildungsberufe sind nur solche, die auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung geregelt sind.

6. Übergangsregelung zu den in der DDR erworbenen Abschlüssen

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

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

7. - unbesetzt -

8. Geltungsausschluss für Lehrkräfte

Die Entgeltordnung gilt nicht für Beschäftigte, die als Lehrkräfte beschäftigt sind, soweit nicht ein besonderes Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist.

9. - unbesetzt -

10. Ständige Vertreter*innen

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

11. Ausbildung

Das Merkmal „Ausbildung“ meint eine Berufsausbildung mit erlangter staatlicher Anerkennung und/oder bestandener Abschlussprüfung.

Teil A

Allgemeiner Teil

I. Beschäftigte in Geschäftsstellen und Verwaltung

Vorbemerkung:

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

Entgeltgruppe E 2

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die keine besonderen Kenntnisse erfordern.

Entgeltgruppe E 3

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die einfache Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern.

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

Entgeltgruppe E 4

- unbesetzt -

Entgeltgruppe E 5

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die Fachkenntnisse erfordern.

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

Entgeltgruppe E 6

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche oder vielseitige Fachkenntnisse erfordern.

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

Entgeltgruppe E 7

- unbesetzt -

Entgeltgruppe E 8

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern.

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

Entgeltgruppe E 9a

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

(¹Das Erfordernis der selbstständigen Leistungen liegt dann vor, wenn das Erreichen des jeweiligen Arbeitsergebnisses nicht durch Einzelanweisung gelenkt oder kontrolliert wird. ²Sie umfassen das Treffen von für das Erreichen des jeweiligen Arbeitsergebnisses notwendigen Entscheidungen. ³Das Fehlen der Unterschriftsbefugnis im Sinne der Außenvertretung steht dem nicht entgegen. ⁴Der Umfang der Tätigkeiten ist dann nicht unerheblich, wenn er mindestens ein Drittel ausmacht.)

Entgeltgruppe E 9b

1. Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche und umfassende Fachkenntnisse sowie selbstständige Leistungen erfordern.
2. Beschäftigte mit abgeschlossenen Hochschulbildungen und entsprechenden Tätigkeiten sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben (Vorbemerkung Nr. 4).

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

Entgeltgruppe E 10a

Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche und umfassende Fachkenntnisse sowie selbstständige Leistungen erfordern und die zu mindestens einem Viertel mit erhöhter Verantwortung verbunden sind.

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

Entgeltgruppe E 10b

1. Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche und umfassende Fachkenntnisse sowie selbstständige Leistungen erfordern und die mit erhöhter Verantwortung verbunden sind.
2. Beschäftigte mit Tätigkeiten, die der Entgeltgruppe E 9b entsprechen und mit Durchführungsverantwortung verbunden sind.

(¹Mit Durchführungsverantwortung haben die Beschäftigten die Aufgabe, fachpolitische, betriebswirtschaftliche oder organisatorische Vorgaben zu treffen, die Personalführung für ihnen zugeordnete Beschäftigte auszuüben sowie die Außenvertretung für ihren Fachbereich wahrzunehmen. ²Sie tragen damit die Verantwortung für einen komplexen Arbeitsbereich sowie für die Arbeitsergebnisse anderer Beschäftigter.)

Entgeltgruppe E 11

1. Beschäftigte mit Tätigkeiten, die gründliche und umfassende Fachkenntnisse sowie selbstständige Leistungen erfordern und die mit besonderer Schwierigkeit und Bedeutung verbunden sind.
2. Beschäftigte mit Tätigkeiten, die der Entgeltgruppe E 10b entsprechen und mit Durchführungsverantwortung verbunden sind.

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

Entgeltgruppe E 12

Beschäftigte, deren Tätigkeiten sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe E 11 herausheben.

Entgeltgruppe E 13

1. Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
2. Beschäftigte mit Tätigkeiten, die der Entgeltgruppe E 11 Fallgruppe 1 oder der Entgeltgruppe E 12 entsprechen und mit Durchführungsverantwortung verbunden sind.

Entgeltgruppe E 14

1. Beschäftigte mit Tätigkeiten, die der Entgeltgruppe E 13 Fallgruppe 1 entsprechen und mit besonderer Schwierigkeit verbunden sind.
2. Beschäftigte mit Tätigkeiten, die der Entgeltgruppe E 13 Fallgruppe 1 entsprechen und mit Durchführungsverantwortung verbunden sind.

Entgeltgruppe E 15

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

II. Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik

Vorbemerkungen:

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

⁶Nicht unter den Abschnitt II. fallen Beschäftigte, die lediglich IKT-Systeme anwenden oder Beschäftigte, die lediglich die Rahmenbedingungen für die Informations- und Kommunikationstechnik schaffen und sich die informationstechnischen Spezifikationen von den IKT-Fachleuten zurarbeiten lassen.

Entgeltgruppe E 6

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

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

Entgeltgruppe E 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe E 6, die ohne Anleitung tätig sind.

Entgeltgruppe E 8

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

Entgeltgruppe E 9a

Beschäftigte der Entgeltgruppe E 8, deren Tätigkeit zusätzliche Fachkenntnisse erfordert.

Entgeltgruppe E 9b

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

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

Entgeltgruppe E 10b

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

Entgeltgruppe E 11

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

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

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

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

Entgeltgruppe E 12

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

Entgeltgruppe E 13

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

III. Beschäftigte im Versorgungsdienst

Vorbemerkungen:

¹Die Eingruppierung von Beschäftigten mit körperlich und/oder handwerklich geprägten Tätigkeiten erfolgt nach Abschnitt III. Nummer 1., sofern deren Tätigkeit nicht in einem speziellen Tätigkeitsmerkmal des Abschnitts III. Nummern 2. bis 4. aufgeführt ist.

²Ist für die Tätigkeit in dem Abschnitt III. Nummern 2. bis 4. ein spezielles Tätigkeitsmerkmal vorhanden, richtet sich die Eingruppierung nach diesem Tätigkeitsmerkmal; ein Rückgriff auf Tätigkeitsmerkmale nach Abschnitt III. Nummer 1. ist sowohl in derselben als auch in einer höheren Entgeltgruppe ausgeschlossen.

1. Körperlich und/oder handwerklich geprägte Tätigkeiten

Vorbemerkungen:

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

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

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

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

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

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

Entgeltgruppe E 1

- Eingruppierung regelt sich nach § 16 Absatz 2 TV-Ü AWO Bayern -

Entgeltgruppe E 1S

- Eingruppierung regelt sich nach § 16 Absatz 4 TV-Ü AWO Bayern -

Entgeltgruppe E 2

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

Entgeltgruppe E 3

1. Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine handwerkliche oder fachliche Anlernung erfordern.
2. Beschäftigte ohne den Nachweis einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als 2,5 Jahren, deren Tätigkeiten gleich zu bewerten sind.
3. Beschäftigte mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe E 2, die die Körperkräfte außerordentlich beanspruchen oder mit besonderer Verantwortung verbunden sind.
4. Beschäftigte mit erschwerter Tätigkeit z. B. wenn die Arbeit besonders
 - a) schmutzig ist oder eine außergewöhnliche Beschmutzung des Körpers oder der Arbeitskleidung zur Folge hat.
 - b) ekelerregend ist,
 - c) gefährlich oder gesundheitsschädlich ist und die Beschäftigten einer außergewöhnlichen Gefahr oder Gesundheitsschädigung aussetzt,

- d) so anstrengend ist, dass dadurch eine außergewöhnliche Beanspruchung der Körperkräfte erforderlich wird, oder die Arbeit unter besonders erschwerenden Umständen ausgeführt werden muss.

Entgeltgruppe E 4

1. Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als 2,5 Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.
2. Beschäftigte ohne den Nachweis einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 2,5 Jahren, deren Tätigkeiten gleich zu bewerten sind.
3. Ferner:
 - Beikoch/Beiköchin mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe E 5

Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 2,5 Jahren, die in ihrem oder einem diesem verwandten Beruf beschäftigt werden.

Beispiel:

- Koch/Köchin mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung.

Entgeltgruppe E 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe E 5, die hochwertige Arbeiten verrichten.

(Hochwertige Arbeiten sind Arbeiten, die an das Überlegungsvermögen und das fachliche Geschick der/des Beschäftigten Anforderungen stellen, die über das Maß dessen hinausgehen, was üblicherweise von Beschäftigten der Entgeltgruppe E 5 verlangt werden kann).

Entgeltgruppe E 7

Beschäftigte der Entgeltgruppe E 5, die besonders hochwertige Arbeiten verrichten.

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

2. Hauswirtschaftlicher Dienst in Heimen

Vorbemerkungen:

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

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

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

3. ¹Hängt die Eingruppierung von der Zahl der Vollportionen ab, so ist Teilverpflegung mit dem Anteil in Vollportionen umzurechnen, der sich nach den Sachbezugswerten als Wert der Teilverpflegung ergibt. ²Wird in einer Küche nur Mittagessen zubereitet, so werden die Mittagessenportionen zur Hälfte als Vollportionen angerechnet.

³Bei der Zahl der Vollportionen bleibt die Zahl der Diätportionen unberücksichtigt. ⁴Werden von der Hauptküche an die Diätküche die Grundnahrungsmittel (z. B. Kartoffeln, Fleisch, Gemüse) geliefert, gilt folgender Umrechnungsschlüssel:

- a) Bei Lieferung der Grundnahrungsmittel für alle Mahlzeiten gelten drei Diätportionen als zwei Vollportionen.
 - b) Werden die Grundnahrungsmittel nicht für alle Mahlzeiten geliefert, gelten drei Diätportionen als eine Vollportion.
4. ¹Eine Diätküche ist in eine Küche eingegliedert, wenn der/die Leiter*in der Hauptküche folgende Zuständigkeiten hat:
 - a) Personalausgleich für die Hauptküche und Diätküche, Personalzuweisung für die Diätküche,
 - b) Dienstplangestaltung für beide Küchen,
 - c) Verantwortung für die technische Abwicklung des Essentransportes beider Küchen.

²Eine räumlich getrennte Unterbringung der Diätküche steht ihrer Eingliederung in die Hauptküche bei Erfüllung der vorstehenden Buchstaben a) bis c) nicht entgegen, wenn diese Diätküche mit den Grundnahrungsmitteln (z. B. Kartoffeln, Fleisch, Gemüse) durch die Hauptküche versorgt wird.

5. ¹Die Herstellung von Vollportionen setzt voraus, dass diese überwiegend aus unverarbeiteten Grundnahrungsmitteln zubereitet werden (Produktionsküche).
²Werden die Vollportionen lediglich erwärmt oder in anderer Weise zum Verzehr endbearbeitet (z. B. Verteilerküche, cook- and chill-Verfahren o. Ä.) sind die Küchenleiter*innen bzw. Beschäftigte als ständige Vertreter von Küchenleiter*innen in der nächst niedrigeren Entgeltgruppe, die ein entsprechendes Tätigkeitsmerkmal enthält, eingruppiert.
6. ¹Küchenleiter*innen sind Beschäftigte, denen die Leitung einer Küche durch ausdrückliche Anordnung übertragen wurde. ²Eine Leitungsfunktion ist ausgeschlossen, wenn in der Küche neben der/dem Leiter*in nicht noch weitere Personen beschäftigt werden.
7. ¹Hauswirtschaftsleiter*innen sind Beschäftigte, denen die Leitung der Hauswirtschaft (Küchenwirtschaft, Wäschereinigung und -pflege und Reinigungsdienst) durch ausdrückliche Anordnung übertragen wurde.
²Unerheblich ist, wenn wegen der Versorgung durch eine auswärtige Küche oder wegen der Wäschereinigung durch eine auswärtige Wäscherei oder wegen der Hausreinigung durch ein Reinigungsinstitut eines dieser Teilgebiete nicht von dem/der Hauswirtschaftsleiter*in selbst wahrgenommen wird.
³Eine Leitungsfunktion ist ausgeschlossen, wenn in der Hauswirtschaft neben der/dem Leiter*in nicht noch weitere Personen beschäftigt werden.
8. ¹Wäschereileiter*innen sind Beschäftigte, denen die Leitung eines Wäschereibetriebes (Waschen, Trocknen, Plätten) durch ausdrückliche Anordnung übertragen wurde. ²Eine Leitungsfunktion ist ausgeschlossen, wenn in dem Wäschereibetrieb neben der/dem Leiter*in nicht noch weitere Personen beschäftigt werden.
9. Wirtschaftler*innen mit staatlicher Prüfung sind Beschäftigte, die mit der selbständigen Führung der gesamten Hauswirtschaft beauftragt sind.

Entgeltgruppe E 2

Beschäftigte

in der Tätigkeit von Wirtschaftler*innen mit staatlicher Prüfung.

Entgeltgruppe E 3

Beschäftigte,

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

Entgeltgruppe E 4

1. Wäschereileiter*innen,

soweit nicht anderweitig eingruppiert.

2. Beschäftigte,

die als ständige Vertreter*innen von Wäschereileiter*innen mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe E 5 Fallgruppe 4 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

Entgeltgruppe E 5

1. Wirtschaftler*innen

mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit, soweit nicht anderweitig eingruppiert.

2. Wirtschaftler*innen

mit staatlicher Prüfung, die als ständige Vertreter*innen von Hauswirtschaftsleiter*innen mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe E 6 Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

3. Beschäftigte,

die als ständige Vertreter*innen von Küchenleiter*innen mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe E 6 Fallgruppe 3 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

4. Wäschereileiter*innen

in Wäschereien mit einer Jahresleistung (Durchschnitt der letzten 12 Monate) von mehr als 80 t Schmutzwäsche.

5. Beschäftigte,

die als ständige Vertreter*innen von Wäschereileiter*innen mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe E 6 Fallgruppe 5 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

Entgeltgruppe E 6

1. Hauswirtschaftsleiter*innen

soweit nicht anderweitig eingruppiert.

2. Wirtschaftler*innen
mit staatlicher Prüfung, die als ständige Vertreter*innen von Hauswirtschaftsleiter*innen mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe E 8 Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
3. Küchenleiter*innen
soweit nicht anderweitig eingruppiert.
4. Beschäftigte,
die als ständige Vertreter*innen von Küchenleiter*innen mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe E 7 Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
5. Wäschereileiter*innen
in Wäschereien mit einer Jahresleistung (Durchschnitt der letzten 12 Monate) von mehr als 175 t Schmutzwäsche.
6. Beschäftigte,
die als ständige Vertreter*innen von Wäschereileiter*innen mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe E 8 Fallgruppe 6 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

Entgeltgruppe E 7

1. Küchenleiter*innen
in Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 250 Vollportionen hergestellt werden.
2. Beschäftigte,
die als ständige Vertreter*innen von Küchenleiter*innen mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe E 8 Fallgruppe 3 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
3. Beschäftigte,
die als ständige Vertreter*innen von Küchenleiter*innen mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe E 8 Fallgruppe 5 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.

Entgeltgruppe E 8

1. Hauswirtschaftsleiter*innen
in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 50 Plätzen.

2. Beschäftigte,
die als ständige Vertreter*innen von Hauswirtschaftsleiter*innen mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe E 9a Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
3. Küchenleiter*innen
in Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 500 Vollportionen hergestellt werden.
4. Beschäftigte,
die als ständige Vertreter*innen von Küchenleiter*innen mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe E 9a Fallgruppe 4 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
5. Küchenleiter*innen
in Küchen, in denen durchschnittlich täglich bis zu 250 Vollportionen hergestellt werden, wenn der Küche eine Diätküche eingegliedert ist.
6. Wäschereileiter*innen
in großen Wäschereien mit vielseitiger verantwortungsvoller Tätigkeit.

Entgeltgruppe E 9a

1. Hauswirtschaftsleiter*innen
in Heimen mit einer Durchschnittsbelegung von mehr als 100 Plätzen.
2. Beschäftigte,
die als ständige Vertreter*innen von Hauswirtschaftsleiter*innen mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe E 9b Fallgruppe 1 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
3. Beschäftigte,
die als ständige Vertreter*innen von Küchenleiter*innen mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe E 9b Fallgruppe 2 durch ausdrückliche Anordnung bestellt sind.
4. Küchenleiter*innen
in Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 250 Vollportionen hergestellt werden, wenn der Küche eine Diätküche eingegliedert ist.

Entgeltgruppe E 9b

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

2. Küchenleiter*innen

in Küchen, in denen durchschnittlich täglich mehr als 500 Vollportionen hergestellt werden, wenn der Küche eine Diätküche eingegliedert ist.

3. Hausmeister*innen und Haustechniker*innen

Entgeltgruppe E 4

Hausmeister*innen, soweit nicht höher eingruppiert.

Entgeltgruppe E 5

Hausmeister*innen mit Tätigkeiten, die Fachkenntnisse erfordern.

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

Entgeltgruppe E 6

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

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

2. Staatlich geprüfte Techniker*innen bzw. Techniker*innen mit staatlicher Abschlussprüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe E 7

- unbesetzt -

Entgeltgruppe E 8

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

(¹Gründliche Fachkenntnisse sind solche, wie sie üblicherweise durch eine abgeschlossene, tätigkeitsbezogene Berufsausbildung erworben werden. ²Die Vielseitigkeit ist z. B. gegeben, wenn die gründlichen Fachkenntnisse auf mehreren Gebieten zu erbringen sind)

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe E 6 Fallgruppe 2 mit Tätigkeiten, die vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

(vgl. Satz 2 des Klammerzusatzes zu Fallgruppe 1)

Entgeltgruppe E 9a

1. Hausmeister*innen mit Tätigkeiten, die sich durch Umfang oder Schwierigkeit aus der Entgeltgruppe E 8 Fallgruppe 1 herausheben.
2. Beschäftigte der Entgeltgruppe E 8 Fallgruppe 2 mit Tätigkeiten, sich durch Umfang oder Schwierigkeit aus der Entgeltgruppe E 8 Fallgruppe 2 herausheben.

4. Fahrdienst

Vorbemerkung:

Fahrerlaubnisse und Personenbeförderungsscheine haben keinen Einfluss auf die Eingruppierung.

Entgeltgruppe E 2

Fahrer*innen im Mahlzeitendienst mit einer Begleitperson.

Entgeltgruppe E 3

Fahrer*innen im Personenbeförderungsdienst mit und ohne Begleitperson
(unabhängig vom Besitz eines Personenbeförderungsscheins).

Teil B

Besonderer Teil

I. Beschäftigte in Gesundheitsberufen

Vorbemerkungen:

1. ¹Die Bezeichnung „Pflegehelfer*innen“ umfasst auch Gesundheits- und Krankenpflegehelfer*innen sowie Altenpflegehelfer*innen. ²Die Bezeichnung „Pfleger*innen“ umfasst Gesundheits- und Krankenpfleger*innen, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger*innen, Altenpfleger*innen sowie Pflegefachfrau und Pflegefachmann in allen Fachrichtungen bzw. Spezialisierungen.
2. Gesundheits- und Krankenpfleger*innen, die die Tätigkeiten von Altenpfleger*innen ausüben, sind als Altenpfleger*innen eingruppiert.
3. Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger*innen, die die Tätigkeit von Altenpfleger*innen ausüben, sind als Altenpfleger*innen eingruppiert.
4. Altenpfleger*innen, die die Tätigkeiten von Gesundheits- und Krankenpfleger*innen ausüben, sind als Gesundheits- und Krankenpfleger*innen eingruppiert.

1. Beschäftigte in der Pflege

Entgeltgruppe P 5

1. Pflegehelfer*innen mit entsprechender Tätigkeit, soweit nicht höher eingruppiert.
(Hierzu Protokollerklärung)
2. Betreuungskräfte mit Tätigkeiten gemäß § 43b SGB XI.

Protokollerklärung zu Entgeltgruppe P 5:

*Für bis zum 31. März 2008 eingestellte Pflegehelfer*innen findet § 14 TV-Ü AWO Bayern Anwendung.*

Entgeltgruppe P 6a

Pflegehelfer*innen mit mindestens einjähriger pflegerischer Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe P 6b

1. Pflegehelfer*innen mit mindestens zweijähriger pflegerischer Ausbildung* und entsprechender Tätigkeit.

(*Dazu zählt auch eine nach mindestens zwei Jahren beendete Ausbildung nach dem Pflegeberufgesetz mit bestandener Zwischenprüfung und erfolgreicher Prüfung zur Pflegefachhelferin/zum Pflegefachhelfer.)

Protokollerklärung zu Fallgruppe 1:

Gleichgestellt sind Medizinische Fachangestellte (MFA) und Sozialhelfer/Sozialhelferinnen mit mindestens zweijähriger Ausbildung und entsprechender pflegerischer Tätigkeit.

2. Pfleger*innen, deren ausländische pflegerische Berufsabschlüsse in einem Verfahren dem erforderlichen Berufsabschluss der Entgeltgruppe P 7 gleichgestellt werden sollen, von der Einstellung bis zum Abschluss des behördlichen Gleichstellungsverfahrens einschließlich eines von der zuständigen Behörde ggf. eingeräumten Zeitraums zur Beseitigung von Hindernissen für die Gleichstellung.

Protokollerklärung zu Fallgruppe 2:

Wird die Gleichstellung allein wegen fehlender Sprachkenntnisse versagt, verbleibt es einmalig für die Dauer der unverzüglich eingeleiteten Erlangung der Sprachkenntnisse bei der Eingruppierung in P 6b, längstens für ein Jahr, zzgl. des Zeitraums eines sich anschließenden weiteren Gleichstellungsverfahrens.

Entgeltgruppe P 7

Pfleger*innen mit mindestens dreijähriger pflegerischer Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.

Protokollerklärung zu Entgeltgruppe P 7:

1. *Pfleger*innen mit dreijähriger pflegerischer Ausbildung gleichgestellt sind nach landesrechtlichen Vorschriften staatlich anerkannte Altenpfleger*innen im Sinne von § 29 Altenpflegegesetz, § 64 Pflegeberufgesetz.*
2. *Für Pflegefachkräfte in Einrichtungen der Sozialpsychiatrie in der Tätigkeit von Heilerziehungspfleger*innen gilt die Fallgruppe 1a der Entgeltgruppe S 8b gemäß Abschnitt II.*

Entgeltgruppe P 8

- unbesetzt -

Entgeltgruppe P 9

1. Beschäftigte als ständige Vertreter*innen von Wohnbereichsleitungen der Entgeltgruppe P 10 Fallgruppe 1.
(Hierzu Protokollerklärung)
2. Beschäftigte in ambulanten Gesundheitsdiensten als ständige Vertreter*innen von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 10 Fallgruppe 3.
3. Beschäftigte als Leitung von Tagespflegen.

Entgeltgruppe E 9b

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

Protokollerklärung zu Entgeltgruppe E 9b:

Die hochschulische Ausbildung befähigt darüber hinaus insbesondere

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

Entgeltgruppe P 10

1. Beschäftigte als Wohnbereichsleitungen.
(Hierzu Protokollerklärung)
2. Beschäftigte als ständige Vertreter*innen von Wohnbereichsleitungen der Entgeltgruppe P 11 Fallgruppe 1.
(Hierzu Protokollerklärung)
3. Beschäftigte in ambulanten Gesundheitsdiensten als Pflegedienstleitung.
4. Beschäftigte in ambulanten Gesundheitsdiensten als ständige Vertreter*innen von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 11 Fallgruppe 4.

Entgeltgruppe P 11

1. Beschäftigte als Wohnbereichsleitungen, denen mindestens 11 Arbeitnehmer*innen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
(Hierzu Protokollerklärung)
2. Beschäftigte als ständige Vertreter*innen von Wohnbereichsleitungen der Entgeltgruppe P 12 Fallgruppe 1.
(Hierzu Protokollerklärung)
3. Beschäftigte als ständige Vertreter*innen von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 12 Fallgruppe 2.
(Hierzu Protokollerklärung)
4. Beschäftigte in ambulanten Gesundheitsdiensten als Pflegedienstleitung, denen mindestens 10 Arbeitnehmer*innen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
5. Beschäftigte in ambulanten Gesundheitsdiensten als ständige Vertreter*innen von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 12 Fallgruppe 4.

Protokollerklärung zu den Entgeltgruppen P 9 bis P 11:

Beschäftigte der Entgeltgruppen P 9 bis P 11, die die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei

1. *an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patienten (z.B. Tuberkulose-Patienten), die we-*

gen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind,

- 2. Kranken in geschlossenen oder halbgeschlossenen (Open-door-System) psychiatrischen Abteilungen oder Stationen,*
- 3. Kranken in geriatrischen Abteilungen oder Stationen,*
- 4. gelähmten oder an multipler Sklerose erkrankten Patienten*

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

§ 28 Absatz 2 TV AWO Bayern findet Anwendung.

Entgeltgruppe P 12

1. Beschäftigte als Wohnbereichsleitungen, denen mindestens 25 Arbeitnehmer*innen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
2. Beschäftigte als Pflegedienstleitungen.
3. Beschäftigte als ständige Vertreter*innen von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 13 Fallgruppe 1.
4. Beschäftigte in ambulanten Gesundheitsdiensten als Pflegedienstleitung, denen mindestens 25 Arbeitnehmer*innen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
5. Beschäftigte in ambulanten Gesundheitsdiensten als ständige Vertreter*innen von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 13 Fallgruppe 3.

Entgeltgruppe P 13

1. Beschäftigte als Pflegedienstleitung, denen mindestens 50 Arbeitnehmer*innen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
2. Beschäftigte als ständige Vertreter*innen von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 14 Fallgruppe 1.
3. Beschäftigte in ambulanten Gesundheitsdiensten als Pflegedienstleitung, denen mindestens 50 Arbeitnehmer*innen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
4. Beschäftigte in ambulanten Gesundheitsdiensten als ständige Vertreter*innen von Pflegedienstleitungen der Entgeltgruppe P 14 Fallgruppe 2.

Entgeltgruppe P 14

1. Beschäftigte als Pflegedienstleitung, denen mindestens 80 Arbeitnehmer*innen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.
2. Beschäftigte in ambulanten Gesundheitsdiensten als Pflegedienstleitung, denen mindestens 75 Arbeitnehmer*innen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Protokollerklärungen zu den Entgeltgruppen P 11 bis P 14:

1. *Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder in dem betreffenden Bereich beschäftigten Arbeitnehmer*innen abhängt,*
 - a) *ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,*
 - b) *zählen teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer*innen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,*
 - c) *zählen Arbeitnehmer*innen, die zu einem Teil ihrer Arbeitszeit unterstellt oder zu einem Teil ihrer Arbeitszeit in einem Bereich beschäftigt sind, entsprechend dem Verhältnis dieses Anteils zur regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten,*
 - d) *bleiben Auszubildende zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann ebenso wie Schüler*innen in der Krankenpflege und Krankenpflegehilfe sowie Personen, die sich in einer Ausbildung in der Altenpflege befinden, außer Betracht; für die Berücksichtigung von Stellen, auf die Schüler*innen angerechnet werden, gilt Buchstabe a),*
 - e) *ist der Durchschnitt der letzten sechs Monate zu betrachten.*
2. *Mit dem Abschluss der neuen Entgeltordnung ist keine inhaltliche Änderung des Tätigkeitsmerkmals „ständig unterstellt“ verbunden.*

2. Heimleitungen

Entgeltgruppe E 9a

Leitungen von Einrichtungen mit bis zu sechs Arbeitnehmer*innen.

Entgeltgruppe E 10b

Leitungen von Einrichtungen mit mehr als sechs Arbeitnehmer*innen.

Entgeltgruppe E 11

Leitungen von Einrichtungen mit mehr als 30 Arbeitnehmer*innen.

Entgeltgruppe E 12

Leitungen von Einrichtungen mit mehr als 50 Arbeitnehmer*innen.

Entgeltgruppe E 13

Leitungen von Einrichtungen mit mehr als 100 Arbeitnehmer*innen.

Protokollerklärung zu Entgeltgruppe E 13:

Die Protokollerklärungen zu den Entgeltgruppen P 11 bis P 14 finden Anwendung.

3. Diätassistent*innen

Entgeltgruppe E 5

Beschäftigte in der Tätigkeit von Diätassistent*innen.

Entgeltgruppe E 7

Staatlich anerkannte Diätassistent*innen mit entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe E 8a

Beschäftigte der Entgeltgruppe E 7, die mindestens zu einem Drittel schwierige Aufgaben erfüllen.

Protokollerklärung zu Entgeltgruppe E 8a:

*Schwierige Aufgaben sind z. B. Mitarbeit bei Grundlagenforschung im Fachbereich klinische Ernährungslehre, Herstellung und Berechnung spezifischer Diätformen bei dekompensierten Leberzirrhosen, Niereninsuffizienz, Hyperlipidämien, Stoffwechsel-Bilanz-Studien, Maldigestion und Malabsorption, nach Shuntoperationen, Kalzium-Test-Diäten, spezielle Anfertigung von Sondenernährung für Patient*innen auf Intensiv- und Wachstationen.*

4. Ergotherapeut*innen

Entgeltgruppe E 5

Beschäftigte in der Tätigkeit von Ergotherapeut*innen.

Entgeltgruppe E 7

Ergotherapeut*innen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe E 8a

Beschäftigte der Entgeltgruppe E 7, die mindestens zu einem Drittel schwierige Aufgaben erfüllen.

Protokollerklärung zu Entgeltgruppe E 8a:

Schwierige Aufgaben sind z. B. Ergotherapie bei Querschnittslähmungen, Kinderlähmungsfällen, bei Schlaganfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dysmelien, in der Psychiatrie oder Geriatrie oder bei Kleinkindern bis sechs Jahren.

Entgeltgruppe E 8b

Ergotherapeut*innen mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens drei Arbeitnehmer*innen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Protokollerklärung zu Entgeltgruppe E 8b:

Die Protokollerklärungen zu den Entgeltgruppen P 11 bis P 14 gelten entsprechend.

5. Logopäd*innen

Entgeltgruppe E 5

Beschäftigte in der Tätigkeit von Logopäd*innen mit staatlicher Anerkennung.

Entgeltgruppe E 7

Logopäd*innen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe E 8a

Beschäftigte der Entgeltgruppe E 7, die mindestens zu einem Drittel schwierige Aufgaben erfüllen.

Protokollerklärung zu Entgeltgruppe E 8a:

*Schwierige Aufgaben sind z. B. die Erhebung der logopädisch relevanten Anamnese sowie die Auswahl und Durchführung geeigneter Untersuchungsverfahren bei Kindern, die Erstellung patient*innenbezogener therapeutischer Konzepte unter Berücksichtigung der jeweiligen individuellen Störungsbilder bei Demenzen oder nach Hirnverletzungen, die Behandlung von Kehlkopfflosen, von Patient*innen nach*

*Schlaganfällen oder anderen Hirnverletzungen, die Behandlung von schwer intelligenzgeminderten Patient*innen oder von Patient*innen mit frühkindlichen Hirnschäden oder anderen schweren Erkrankungen mit langanhaltenden und schweren Auswirkungen auf die Sprachentwicklung sowie Durchführung von Therapien bei Kindern mit Sprachentwicklungsstörungen.*

6. Masseur*innen und medizinische Bademeister*innen

Entgeltgruppe E 3

Beschäftigte in der Tätigkeit von Masseur*innen und medizinischen Bademeister*innen.

Entgeltgruppe E 5

Masseur*innen und medizinische Bademeister*innen mit entsprechender Tätigkeit

Entgeltgruppe E 6

Beschäftigte der Entgeltgruppe E 5, die mindestens zu einem Drittel schwierige Aufgaben erfüllen.

Protokollerklärung zu Entgeltgruppe E 6:

Schwierige Aufgaben sind z. B. Verabreichung von Kohlensäure und Sauerstoffbädern bei Herz- und Kreislaufbeschwerden, Massage- oder Bäderbehandlung nach Schlaganfällen oder bei Kinderlähmung, Massagebehandlung von frisch Operierten.

7. Physiotherapeut*innen

Entgeltgruppe E 5

Beschäftigte in der Tätigkeit von Physiotherapeut*innen.

Entgeltgruppe E 7

Physiotherapeut*innen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit.

Entgeltgruppe E 8a

Beschäftigte der Entgeltgruppe E 7, die mindestens zu einem Drittel schwierige Aufgaben erfüllen.

Protokollerklärung zu Entgeltgruppe E 8a:

Schwierige Aufgaben sind z. B. Physiotherapie nach Lungen- oder Herzoperationen, nach Herzinfarkten, bei Querschnittslähmungen, in Kinderlähmungsfällen, mit spastisch Gelähmten, in Fällen von Dysmelien, in der Psychiatrie oder Geriatrie, nach Einsatz von Endoprothesen, nach Verbrennungen zweiten oder dritten Grades oder bei Kleinkindern bis sechs Jahren.

Entgeltgruppe E 8b

Physiotherapeut*innen mit entsprechender Tätigkeit, denen mindestens drei Arbeitnehmer*innen durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind.

Protokollerklärung zu Entgeltgruppe E 8b:

Die Protokollerklärungen zu den Entgeltgruppen P 11 bis P 14 gelten entsprechend.

8. Psycholog*innen und Psychotherapeut*innen

Entgeltgruppe E 13

1. Psycholog*innen

2. Kinder- und Jugendpsychotherapeut*innen

Entgeltgruppe E 14

1. Psychologische Psychotherapeut*innen

2. Beschäftigte der Entgeltgruppe E 13, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel
 - durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung oder
 - durch das Erfordernis hochwertiger Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben aus der Entgeltgruppe E 13 heraushebt.

II. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Vorbemerkung:

Für Arbeitsplätze im Sozial- und Erziehungsdienst, deren Tätigkeitsmerkmale nicht ausdrücklich in diesem Abschnitt aufgeführt sind, gilt der Teil I B. 1. Sozial- und Erziehungsdienst des TV Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II nebst der Zuordnungstabelle gem. Anlage 2 zum TV-Ü AWO Bayern jeweils in der Fassung bis zum 30. Juni 2020 weiter, bis die Überleitung der noch in den allgemeinen Entgeltgruppen (E-Gruppen) eingruppierten Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes in die S-Gruppen erfolgt.

Entgeltgruppe S 2

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

Entgeltgruppe S 3

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

Entgeltgruppe S 4

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 2 und 3)

2. Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst mit abgeschlossener Berufsausbildung.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 1)

3. Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieher*innen, Heilerziehungspfleger*innen oder Heilerzieher*innen mit staatlicher Anerkennung.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 3)

Entgeltgruppe S 5 [nicht besetzt]

Entgeltgruppe S 6 [nicht besetzt]

Entgeltgruppe S 7

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

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

Entgeltgruppe S 8a

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

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

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 1a)

Entgeltgruppe S 8b

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

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

- 1a. Pflegefachkräfte in Einrichtungen der Sozialpsychiatrie in der Tätigkeit von Heilerziehungspfleger*innen.

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 1a)

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 1a)

Entgeltgruppe S 9

1. Erzieher*innen, Heilerziehungspfleger*innen und Heilerzieher*innen mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit fachlich koordinierenden Aufgaben für mindestens drei Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1.

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

2. Heilpädagogen*innen mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a und 7)

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 1a und 15)

4. Beschäftigte als Leiter*innen von Kindertagesstätten.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a und 8)

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

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

Entgeltgruppe S 10 [nicht besetzt]

Entgeltgruppe S 11

1. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX bestellt sind.

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

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)

3. Sozialbetreuer*innen ausländischer Arbeitnehmer in überörtlichen Beratungs- und Betreuungsdiensten,
 - a) die eine der deutschen Sozialarbeiterausbildung anerkannte gleichwertige Ausbildung nachweisen,
 - b) wenn sie die Tätigkeiten von mindestens drei Sozialbetreuer*innen koordinieren.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 17)

Entgeltgruppe S 12

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1, 12 und 15)

Entgeltgruppe S 13

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

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

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

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

Entgeltgruppe S 14

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 13, 14 und 15)

Entgeltgruppe S 15

1. Beschäftigte als Leiter*innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen.

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

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen bestellt sind.

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

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1a und 8)

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

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

5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX bestellt sind.

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

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)

Entgeltgruppe S 16

1. Beschäftigte als Leiter*innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen.

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

2. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen bestellt sind.

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

3. Beschäftigte als Leiter*innen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen.

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

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

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

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

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

6. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter*in von Leiter*innen von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen bestellt sind.

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

Entgeltgruppe S 17

1. Beschäftigte als Leiter*innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen.

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

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

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

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

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

4. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.

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

5. Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter*in von Leiter*innen von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen bestellt sind.

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

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

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)

7. Psychagog*innen mit staatlicher Anerkennung oder staatlich anerkannter Prüfung und entsprechender Tätigkeit.

(Hierzu Protokollerklärung Nr. 16)

Entgeltgruppe S 18

1. Beschäftigte als Leiter*innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen.

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

2. Beschäftigte als Leiter*innen von Kindertagesstätten für Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX oder für Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten oder von Tagesstätten für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 90 Plätzen.

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

3. Beschäftigte als Leiter*innen von Erziehungsheimen oder von Wohnheimen für erwachsene Menschen mit Behinderung im Sinne von § 2 SGB IX mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 50 Plätzen.

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

4. Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagoge*innen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagoge*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe S 17 Fallgruppe 6 heraushebt.

(Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 1 und 15)

Protokollerklärungen:

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

einem Heim im Sinne des Satzes 1, erster Halbsatz beträgt die Zulage 65,00 Euro monatlich. ⁴Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 24 TV AWO Bayern haben. ⁵Sie ist bei der Bemessung des Sterbegeldes (§ 27 Satz 2 TV AWO Bayern) zu berücksichtigen.

Niederschriftserklärung zu Protokollerklärung Nr. 1 Satz 2:

Zwischen ver.di Bayern und dem Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) Bayern ist streitig, ob durch diese Regelung Ansprüche auf Heimzulage für bisher berechnigte Beschäftigte eingeschränkt oder ausgeschlossen werden.

Die Tarifparteien stellen klar, dass eine solche Einschränkung nicht beabsichtigt ist. Sollte jedoch durch tarifliche Regelung im TVöD (VKA, ggf. Bereich KAV Bayern) oder durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung eine solche Einschränkung festgestellt werden, gilt dies zeitgleich auch für den TV AWO Bayern.

- 1a. ¹Beschäftigte, denen entsprechende Tätigkeiten als Praxisanleiter*in in der Ausbildung von Erzieher*innen, von Kinderpfleger*innen, von Sozialassistent*innen oder von Heilerziehungspfleger*innen übertragen sind und die die übertragene Tätigkeit mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 15 Prozent an ihrer Gesamttätigkeit ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 70,00 Euro monatlich. ²Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 23 haben.
2. Schwierige fachliche Tätigkeiten sind z.B.
 - a) Tätigkeiten in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX und in psychiatrischen Kliniken,
 - b) alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen z. B. in Randzeiten,
 - c) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
 - d) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder in Gruppen von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
 - e) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen.

3. Als entsprechende Tätigkeit von Erzieher*innen oder Kinderpfleger*innen gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, Ganztagsangeboten für Schulkinder, Vorklassen oder Vermittlungsgruppen für nicht schulpflichtige Kinder und die Betreuung von über 18-jährigen Personen (z. B. in Einrichtungen für behinderte Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder für Obdachlose).
4. Ständige Vertreter*innen sind nicht Vertreter*innen in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen.
 - 4a. Je Kindertagesstätte soll eine ständige Vertreterin oder ein ständiger Vertreter der Leiterin oder des Leiters bestellt werden.
5. Nach diesem Tätigkeitsmerkmal sind auch
 - a) Kindergärtner*innen und Hortner*innen mit staatlicher Anerkennung oder staatlicher Prüfung,
 - b) Kinderkrankenschwestern/Kinderkrankenpfleger, die in Kinderkrippen tätig sind, eingruppiert.
6. Besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind z. B. die
 - a) Tätigkeiten in Integrationsgruppen (Erziehungsgruppen, denen besondere Aufgaben in der gemeinsamen Förderung behinderter und nicht behinderter Kinder zugewiesen sind) mit einem Anteil von mindestens einem Drittel von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung,
 - b) Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten,
 - c) Tätigkeiten in Jugendzentren/Häusern der offenen Tür,
 - d) Tätigkeiten in geschlossenen (gesicherten) Gruppen,
 - e) fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe S 8a,
 - f) Tätigkeiten einer Facherzieherin / eines Facherziehers mit entsprechender abgeschlossener Fort- bzw. Weiterbildung im Umfang von mindestens 160 Stunden,
 - g) Tätigkeiten in Gruppen mit einem Anteil von mindestens 15 Prozent von Kindern und Jugendlichen mit einem erhöhten Förderbedarf,

- h) Tätigkeiten von Beschäftigten, die vom Arbeitgeber zur insoweit erfahrenen Fachkraft nach § 8a SGB VIII (Kinderschutzfachkraft) bestellt worden sind.
7. Unter Heilpädagog*innen mit staatlicher Anerkennung sind Beschäftigte zu verstehen, die einen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung an Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7. November 2002) gestalteten Ausbildungsgang für Heilpädagog*innen mit der vorgeschriebenen Prüfung erfolgreich abgeschlossen und die Berechtigung zur Führung der Berufsbezeichnung „staatlich anerkannte Heilpädagogin/staatlich anerkannter Heilpädagoge“ erworben haben.
8. Kindertagesstätten im Sinne dieses Tarifmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Kindertageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.
9. ¹Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Januar bis 31. Dezember des vorangegangenen Kalenderjahres vergebenen, je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze zugrunde zu legen. ²Eine Unterschreitung der maßgeblichen je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze von nicht mehr als 7,5 v. H. führt nicht zur Herabgruppierung. ³Die Unterschreitung der maßgeblich je Tag gleichzeitig belegbaren Plätze führt auch dann nicht zu einer Herabgruppierung, wenn aufgrund von zu betreuenden Kindern mit erhöhtem oder wesentlich erhöhtem Förderungsbedarf entsprechende Betreuungsanforderungen festgestellt werden. ⁴Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z. B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. ⁵Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.
- 9a. Eine Unterschreitung gemäß Protokollerklärung Nr. 9 Satz 2 um mehr als 7,5 v. H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird.
10. Erziehungsheime sind Heime, in denen überwiegend behinderte Kinder oder Jugendliche im Sinne des § 2 SGB IX oder Kinder oder Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten ständig untergebracht sind.
11. Dieses Tätigkeitsmerkmal gilt nicht für Leiter*innen bzw. ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Wohngruppen.

12. Schwierige Tätigkeiten sind z. B. die

- a) Beratung von Suchtmittel-Abhängigen,
- b) begleitende Fürsorge für Heimbewohner*innen und nachgehende Fürsorge für ehemalige Heimbewohner*innen,
- c) begleitende Fürsorge für Strafgefangene und nachgehende Fürsorge für ehemalige Strafgefangene,
- d) Koordinierung der Arbeiten mehrerer Beschäftigter mindestens der Entgeltgruppe S 9,
- e) Tätigkeiten in der Unterstützung / Assistenz von Menschen mit Behinderungen im Sinne des § 2 SGB IX, bei denen in mindestens vier der neun Lebensbereiche im Sinne von § 118 SGB IX nicht nur vorübergehende Beeinträchtigungen der Aktivität und Teilhabe vorliegen,
- f) Tätigkeiten in der Schulsozialarbeit,
- g) Tätigkeiten in der Unterstützung / Assistenz von Menschen mit multiplen psychosozialen Beeinträchtigungen.

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

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

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

einschließlich der damit in Zusammenhang stehenden Tätigkeiten erfüllt. ²Die Durchführung der Hilfen nach den getroffenen Entscheidungen (z. B. Erziehung in einer Tagesgruppe, Vollzeitpflege oder Heimerziehung) fällt nicht unter die Entgeltgruppe S 14. ³Die in

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

15. ¹Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz „Fachhochschule“ („FH“), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde. ²Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder eine fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss einer Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorschreibt. ³Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrates akkreditiert sein. ⁴Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. ⁵Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulausbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.
16. Psychagog*innen mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung mit entsprechender Tätigkeit werden von diesem Tätigkeitsmerkmal nicht erfasst.
17. Soweit die Eingruppierung von der Zahl der unterstellten oder der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Personen abhängt,
- a) ist es für die Eingruppierung unschädlich, wenn im Organisations- und Stellenplan zur Besetzung ausgewiesene Stellen nicht besetzt sind,
 - b) zählen teilzeitbeschäftigte Personen entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten.
18. ¹Voraussetzung für die Eingruppierung ist, dass der/die Beschäftigte über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation im Sinne der Werkstättenverordnung nach dem Neunten Buch des Sozialgesetzbuches oder über eine der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation gleichgestellte Qualifikation verfügt. ²Eine Qualifikation im Sinne von Satz 1 kann bis

zum 31. Dezember 2029 durch Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen nachgeholt werden. ³Vom Erfordernis einer Qualifikation im Sinne des Satzes 1 sind Beschäftigte befreit, denen seit mindestens 15 Jahren eine Tätigkeit entsprechend der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltgruppe S 7 übertragen ist.

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

§ 1
Zielsetzung

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

Protokollerklärung zu § 1 Absatz 1:

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

- (2) Die Anwendungsvereinbarung ist zwischen dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. und dem Arbeitgeber einerseits sowie der Gewerkschaft ver.di, Landesbezirksleitung Bayern, andererseits abzuschließen.
- (3) ¹In der Anwendungsvereinbarung ist festzulegen, dass der Arbeitgeber für die Dauer der Laufzeit der Anwendungsvereinbarung auf Neu-, Um- oder Ausgründungen des entsprechenden Tätigkeitsbereichs mit dem Ziel der Anwendung eines anderen Tarifrechts im entsprechenden Tätigkeitsbereich verzichtet. ²Die Anwendungsvereinbarung beinhaltet auch, dass der Arbeitgeber ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, die unter den Geltungsbereich des TV AWO Bayern fallen.

- (4) ¹In der Anwendungsvereinbarung soll festgelegt werden, dass betriebsbedingte Kündigungen während der Laufzeit ausgeschlossen sind. ²Ausnahmen sind ausdrücklich und begründet in die Anwendungsvereinbarung aufzunehmen. ³Die Inanspruchnahme dieser Ausnahmen setzt die vorherige Prüfung und Zustimmung durch ver.di im Einzelfall voraus. ⁴Bei betriebsbedingten Kündigungen, die auf dem Verlust von geförderten Projekten beruhen, setzt die Inanspruchnahme der aufgenommenen Ausnahmen die vorherige Beratung mit ver.di voraus.
- (5) Die Anwendungsvereinbarung endet bei Austritt des Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. sowie bei einer Kündigung der Anwendungsvereinbarung mit Ablauf der Kündigungsfrist ohne Nachwirkung.

§ 2

Anwendungsvereinbarung

- (1) ¹Befindet sich der Arbeitgeber oder der wirtschaftlich selbstständige Teilbereich in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation, die zu einem dauerhaften Fortfall eines Teiles des Leistungsangebotes und zu einem erheblichen Fortfall von Arbeitsplätzen führen würde, kann in einer Anwendungsvereinbarung geregelt werden, dass bis zu einem Gesamtvolumen von 9 % des Entgeltes jedes und jeder Beschäftigten
- die monatlichen Tabellenentgelte abgesenkt werden und/oder
 - einmalige Zahlungen gemindert oder ausgeschlossen werden und/oder
 - Zuschläge und Zulagen gemindert oder ausgeschlossen werden und/oder
 - in der zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung der Arbeitgeberzuschuss vermindert oder eine Arbeitnehmerbeteiligung vereinbart oder erhöht wird und/oder
 - die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Beschäftigten des Bundes (derzeit 39 Stunden) ohne oder ohne volle Erhöhung des Entgeltes erhöht wird oder die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit unter entsprechender vollständiger oder teilweiser Anpassung des Entgelts herab gesetzt wird.
- ²Die Auswirkungen der Arbeitszeitänderungen auf die nicht in Vollzeit Beschäftigten sind in der Anwendungsvereinbarung zu regeln.

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

Protokollerklärungen zu § 2:

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

⁴Beschäftigte, für die andere Sonderregelungen gelten, sind für deren Geltungszeit in der Anwendungsvereinbarung auszunehmen.

⁵Ebenso können Beschäftigte, die ab dem 01. April 2008 eingestellt wurden und in die Stufen 1 oder 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe des TV AWO Bayern zugeordnet sind, in der Anwendungsvereinbarung ausgenommen werden.

§ 3

Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung

(1) ¹Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung sind:

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

(2) Die erforderlichen Unterlagen sind:

- a) der Jahresabschluss der Vorperiode bzw. das Testat der Wirtschaftsprüfung für den wirtschaftlich selbstständigen Teil der Einrichtung,
 - b) die Wirtschaftsplanung der laufenden Periode und wenn vorhanden für die nächste Periode,
 - c) eine Erläuterung der Kalkulationsgrundlagen für abzugebende Projektangebote und der Einfluss der Maßnahmen nach § 2 darauf,
 - d) Ausschreibungstexte der Kostenträger für vergangene Projekte und eine Erläuterung der Vergabeentscheidungen dazu, soweit diese dem Arbeitgeber vorliegen bzw. bekannt sind.
- (3) Die erforderlichen Unterlagen nach Absatz 1 Buchstabe b) sind für die Dauer der Anwendungsvereinbarung alljährlich vorzulegen.

§ 4

Inhalt der Anwendungsvereinbarung

¹In die Anwendungsvereinbarung sind die Gründe, die zu den darin vereinbarten Maßnahmen führen, aufzunehmen. ²Wird die Anwendungsvereinbarung für einen wirtschaftlich selbstständigen Teil einer Einrichtung abgeschlossen, ist dieser Teil zu bezeichnen und mit einer Liste der von der Anwendungsvereinbarung betroffenen Beschäftigten zu kennzeichnen. ³Bei einer Änderung der Arbeitsplätze und im Fall von Neubesetzungen ist diese Liste vom Arbeitgeber entsprechend fortzuschreiben und bei Bedarf den Tarifvertragsparteien vorzulegen.

§ 5

Inkrafttreten / Kündigung

- (1) Diese Sonderregelung tritt, zeitgleich mit dem TV AWO Bayern, am 01. April 2008 in Kraft.
- (2) Diese Sonderregelung kann unabhängig von der Laufzeit und den Kündigungsfristen des TV AWO Bayern von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende, frühestens jedoch zum 31. März 2009, ohne Nachwirkung gekündigt werden.

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

Ort, Datum

Unterschriften

Sonderregelung für Beschäftigte in ambulanten Diensten

§ 1 **Zielsetzung**

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

Protokollerklärung zu § 1 Absatz 1:

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

(2) Die Anwendungsvereinbarung ist zwischen dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. und dem Arbeitgeber einerseits sowie der Gewerkschaft ver.di, Landesbezirksleitung Bayern, andererseits abzuschließen.

(3) ¹In der Anwendungsvereinbarung ist festzulegen, dass der Arbeitgeber für die Dauer der Laufzeit der Anwendungsvereinbarung auf Neu-, Um- oder Ausgründungen des entsprechenden Tätigkeitsbereichs mit dem Ziel der Anwendung eines anderen Tarifrechts im entsprechenden Tätigkeitsbereich verzichtet. ²Die Anwendungsvereinbarung beinhaltet auch, dass der Arbeitgeber ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, die unter den Geltungsbereich des TV AWO Bayern fallen.

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

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

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

§ 2

Anwendungsvereinbarung

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

Protokollerklärungen zu § 2:

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

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

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

§ 3

Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung

(1) ¹Voraussetzungen für den Abschluss einer Anwendungsvereinbarung sind:

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

(2) Die erforderlichen Unterlagen sind:

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

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

§ 4

Inhalt der Anwendungsvereinbarung

¹In die Anwendungsvereinbarung sind die Gründe, die zu den darin vereinbarten Maßnahmen führen, aufzunehmen. ²Wird die Anwendungsvereinbarung für einen wirtschaftlich selbstständigen Teil einer Einrichtung abgeschlossen, ist dieser zu bezeichnen und mit einer Liste der

von der Anwendungsvereinbarung betroffenen Beschäftigten zu kennzeichnen. ³Bei einer Änderung der Arbeitsplätze und im Fall von Neubesetzungen ist diese Liste vom Arbeitgeber entsprechend fortzuschreiben und bei Bedarf den Tarifvertragsparteien vorzulegen.

§ 5

Inkrafttreten / Kündigung

- (1) Diese Sonderregelung tritt, zeitgleich mit dem TV AWO Bayern, am 01. April 2008 in Kraft.
- (2) Diese Sonderregelung kann unabhängig von der Laufzeit und den Kündigungsfristen des TV AWO Bayern von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende, frühestens jedoch zum 31. März 2009, ohne Nachwirkung gekündigt werden.
- (3) Anwendungsvereinbarungen, die im Falle einer Kündigung der Sonderregelung vor Ablauf der Kündigungsfrist abgeschlossen wurden, bleiben im Falle der Kündigung der Sonderregelung unberührt.

Ort, Datum

Unterschriften