



Arbeiterwohlfahrt
Landesverband
Schleswig-Holstein e.V.

TARIFVERTRAG

FÜR DIE KOLLEG*INNEN

des AWO Landesverband Schleswig-Holstein e.V.
vom 01.01.2021

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

als AWO haben wir immer erklärt, dass wir einen mit ver.di ausgehandelten Tarifvertrag für das beste Vergütungssystem halten. Nach lösungsorientierten und konstruktiven Verhandlungsrunden freuen wir uns, nun den unterzeichneten Tarifvertrag für den Landesverband der Arbeiterwohlfahrt in Schleswig-Holstein zu veröffentlichen und umzusetzen. Wir hoffen, dass dieser Tarifabschluss Strahlkraft für die gesamte soziale Arbeit entwickelt und weitere Bereiche folgen werden. Mit dieser Vereinbarung haben wir ein logisches und für die nächsten Jahre wirtschaftlich finanzierbares Tarifsysteem geschaffen, welches die soziale Arbeit abbildet und eine Eingruppierung entsprechend der jeweiligen Qualifikationen und Aufgaben ermöglicht.

Auf den folgenden Seiten dieser Broschüre finden Sie den aktuellen Tarifvertrag mit den jeweiligen Protokollerklärungen zu den einzelnen Paragraphen. Die Sätze innerhalb der Abschnitte sind zur besseren Übersicht mit hochgestellten Ziffern gekennzeichnet. In der Anlage ist neben den Entgeltordnungen der einzelnen Unternehmensbereiche des Landesverbandes und Entgelttabellen auch ein Beitrittsformular für eine AWO Mitgliedschaft enthalten. Wir freuen uns, wenn Sie das #TeamAWOSH auch als Mitglied unterstützen und so unsere Stimme für eine sozial gerechte Gesellschaft und eine Anerkennung sozialer Arbeit in der Politik stärken.

Herzliche Grüße



Michael Selck
Vorstandsvorsitzender



Dr. Bernd Schubert
Finanzvorstand

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

§ 1	Geltungsbereich	8
§ 2	Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit	8
§ 3	Allgemeine Arbeitsbedingungen	9
§ 4	Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung	9
§ 5	Qualifizierung	10

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 6	Regelmäßige Arbeitszeit	11
§ 6.1	Arbeit an Sonn- und Feiertagen	13
§ 7	Sonderformen der Arbeit	13
§ 8	Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	14

Abschnitt III Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 9	Jahressonderzahlung	15
§ 10	Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung	16
§ 11	Entgelt im Krankheitsfall	17
§ 12	Besondere Zahlungen	18
§ 13	Berechnung und Auszahlung des Entgelts	19
§ 14	Betriebliche Altersversorgung	20

Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 15	Erholungsurlaub	21
§ 16	Sonderurlaub	22
§ 17	Arbeitsbefreiung	22

Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 18	Führung auf Probe	23
§ 19	Führung auf Zeit	24
§ 20	Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung	25
§ 21	Kündigung des Arbeitsverhältnisses	26
§ 22	Zeugnis	26

Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 23	Ausschlussfrist	27
§ 24	Begriffsbestimmung	27
§ 25	In-Kraft-Treten	27
§ 26	Salvatorische Klausel	27
§ 27	Verhandlungsabkommen	28

Anlage

Anlage 1	– Grundsätzliches zu Eingruppierung und Entgelt	31
Anlage 2	– Entgeltordnung für die Verwaltungsmitarbeiter*innen	36
Anlage 3	– Entgeltordnung für den Bereich frühkindliche Bildung	38
Anlage 4	– Entgeltordnung für den Bereich AWO Interkulturell	42
Anlage 5	– Entgeltordnung für den AWO Bildungscampus	46
Anlage 6	– Entgelttabellen	47
Anlage 7	– Übergangsvorschriften	50
	Niederschriftserklärungen	54

Mitgliedsantrag

Ja, ich werde AWO Mitglied		58
----------------------------	--	----

Tarifvertrag für die Beschäftigten des AWO Landesverband Schleswig-Holstein e.V.

vom 01.01.2021

Zwischen der

AWO Landesverband Schleswig-Holstein e.V., Sibeliusweg 4, 24109 Kiel,
vertreten durch den Vorstand, Michael Selck und Dr. Bernd Schubert;

- im Folgenden Arbeitgeber

- einerseits -

und der

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

-im Folgenden ver.di

- andererseits-

wird Folgendes vereinbart:

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Die nachfolgenden Regelungen gelten für Beschäftigte des AWO Landesverband Schleswig-Holstein e.V. (AWO).
- (2) Diese Regelungen gelten **nicht** für:
 - a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind,
 - b) Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,
 - c) Auszubildende, Schüler*innen in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege, sowie Volontäre*innen und Praktikanten*innen,
 - d) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
 - e) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,
 - f) Leiharbeiter*innen von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind,
 - g) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.

§ 2

Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
- (2) ¹Mehrere Arbeitsverhältnisse zur AWO dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. ²Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (3) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (4) ¹Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. ²Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

§ 3

Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder von der AWO angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.
- (2) ¹Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. ²Ausnahmen sind nur mit Zustimmung der AWO möglich. ³Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies der AWO unverzüglich anzuzeigen.
- (3) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten der AWO rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Die AWO kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen der AWO zu beeinträchtigen. ³Für Nebentätigkeiten bei der AWO selbst kann eine Ablieferungspflicht zur Auflage gemacht werden.
- (4) ¹Die AWO ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die/den Beschäftigte*n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. ²Bei der/dem beauftragten Arzt/Ärztin kann es sich um eine*n Betriebsarzt/-ärztin handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine*n andere*n Arzt/Ärztin geeinigt haben. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt die AWO.
- (5) ¹Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine*n hierzu schriftlich Bevollmächtigte*n ausüben lassen. ³Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (6) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

§ 4

Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestaltung

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

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einem anderen Betrieb oder Betriebsteil desselben oder eines anderen Arbeitgebers der AWO Schleswig-Holstein Gruppe unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Zur AWO Schleswig-Holstein Gruppe gehören:

- AWO Landesverband Schleswig-Holstein e. V.
- AWO Schleswig-Holstein gGmbH
- AWO Pflege Schleswig-Holstein gGmbH
- AWO proService GmbH
- AWO WOHNPflege und Service gGmbH
- AWO Service gGmbH.

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Zuweisung ist – unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses – die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem der AWO Haustarifvertrag nicht zur Anwendung kommt.

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

Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

**§ 5
Qualifizierung**

- (1) ¹Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. ²Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. ³Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) ¹Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. ²Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
- (3) ¹Qualifizierungsmaßnahmen sind:
- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),

- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
- d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

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

- (4) ¹Beschäftigte haben – auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. ²Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. ³Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (5) ¹Die Kosten einer von der AWO veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich von der AWO getragen. ²Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. ³Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. ⁴Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.
- (6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (8) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

**Abschnitt II
Arbeitszeit**

**§ 6
Regelmäßige Arbeitszeit**

- (1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. ²Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.
- (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/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 11 von der Arbeit freigestellt. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.
- (4) Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebs-/Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.
- (5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

Protokollerklärung zu Absatz 5:

Hinsichtlich Veranstaltungen in Form von Märkten und Basaren, Sportveranstaltungen, Familienfesten oder weiteren Formen eines Beisammenseins zur Förderung der Beteiligung von Angehörigen der Kunden*innen in den Einrichtungen, besteht eine betriebliche/dienstliche Notwendigkeit, sodass bei einer Terminierung einer solchen Veranstaltung auf einen Sonn- oder Feiertag die Beschäftigten zur Mehrarbeit verpflichtet sind. Die Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

- (6) ¹Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung 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 Zeitraums ausgeglichen.
- (7) ¹Durch Betriebs-/Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 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 Zeitraums ausgeglichen.

Protokollerklärung zu § 6:

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

**§ 6.1
Arbeit an Sonn- und Feiertagen**

In Ergänzung zu § 6 Abs. 5 gilt für Sonn- und Feiertage folgendes:

- (1) ¹Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. ²Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. ³§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.
- (2) ¹Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. ²Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

**§ 7
Sonderformen der Arbeit**

- (1) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) leisten.
- (2) Überstunden sind die auf Anordnung der AWO geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.
- (3) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
 - b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,
- angeordnet worden sind.

§ 8

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Der/Die Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde
- a) für Überstunden
in den Entgeltgruppen 1 bis 9 30 v.H.,
in den Entgeltgruppen 10 bis 15 15 v.H.,
 - b) für Sonntagsarbeit 25 v.H.,
 - c) bei Feiertagsarbeit
– ohne Freizeitausgleich 135 v.H.,
– mit Freizeitausgleich 35 v.H.,
 - d) für Arbeit am 24. Dezember und
am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr 35 v.H.,
 - e) für Arbeit an Samstagen von
13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht
im Rahmen von Wechselschicht-
oder Schichtarbeit anfällt 20 v.H.,

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. ³Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. b bis e wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

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

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d:

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

Abschnitt III

Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

Alle Regelungen zur Eingruppierung und zum Entgelt finden sich in den Anlagen 1 bis 7 zu diesem Tarifvertrag.

§ 9

Jahressonderzahlung

- (1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
- (2) ¹Die Jahressonderzahlung beträgt
- | | |
|---------------------------------|----------------|
| in den Entgeltgruppen 1 bis 8 | 79,51 v.H., |
| in den Entgeltgruppen 9 bis 12 | 70,28 v.H. und |
| in den Entgeltgruppen 13 bis 15 | 51,78 v.H. |

und ab dem Jahr 2022

in den Entgeltgruppen 1 bis 8	84,51 v.H.,
in den Entgeltgruppen 9 bis 12	70,28 v.H. und
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	51,78 v.H.

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

Protokollerklärung zu Absatz 2:

¹Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. 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 nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

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

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

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

§ 10

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

¹In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 3 Satz 1, § 11 Abs. 1, § 15 und § 17 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 und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 12 Abs. 1, 2 und 3.

Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

1. ¹Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. ²Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. ³Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
2. ¹Der 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. ²Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. ³Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln.

⁴Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte zustehenden Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 die für diese Ausfalltage aus Basis des Tagesdurchschnitts zustehenden Beträge sowie die Ausfalltage unberücksichtigt.

3. ¹Liegt zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderung der individuellen Arbeitszeit und dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung kein voller Kalendermonat, ist der Tagesdurchschnitt anhand der konkreten individuellen Daten zu ermitteln. ²Dazu ist die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für diesen Zeitraum zugestanden haben, durch die Zahl der tatsächlichen in diesem Zeitraum erbrachten Arbeitstage zu teilen.
4. ¹Tritt die Fortzahlung des Entgeltes nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die/der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraumes eingetreten. ²Der Erhöhungssatz beträgt für

- vor dem 1. März 2018 zustehende Entgeltbestandteile 3,19 v.H.,
- vor dem 1. April 2019 zustehende Entgeltbestandteile 3,09 v.H. und
- vor dem 1. März 2020 zustehende Entgeltbestandteile 1,06 v.H.

§ 11

Entgelt im Krankheitsfall

- (1) ¹Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 10. ²Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. ³Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

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

- (2) ¹Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. ²Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 10 (mit Ausnahme der Leistungen nach § 12 Abs. 1); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. ³Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. ⁴Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 13 Abs. 2 zeitanteilig umzurechnen.

- (3) ¹Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 21 Abs. 3)

von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. ²Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

- (4) ¹Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. ²Krankengeldzuschuss 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. ³Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch. 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/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 12 Besondere Zahlungen

- (1) ¹Die Beschäftigten erhalten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 12 v.H. des für den Monat September zustehenden Tabellenentgelts als besondere Zahlung. ²§ 9 Abs. 3 gilt entsprechend.
- (2) ¹Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. ²Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. ³Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte der AWO die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung bei der AWO ein. ⁴Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. ⁵Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. ⁶Die vermögenswirksame Leistung ist kein Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

- (3) ¹Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 21 Abs. 3)

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

²Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe. ³Durch Betriebs-/ Dienstvereinbarung können günstigere Regelungen getroffen werden.

- (4) ¹Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der/dem Ehegatten*in oder der/dem Lebenspartner*in oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. ²Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. ³Die Zahlung des Sterbegeldes an eine*n der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber der AWO zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung. ⁴Betrieblich können eigene Regelungen getroffen werden.
- (5) Die Erstattung von Reise- und ggf. Umzugskosten richtet sich nach den bei der AWO geltenden Grundsätzen.

§ 13 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

- (1) ¹Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. ²Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. ³Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. ⁴Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 10 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

- 1. Teilen Beschäftigte der AWO 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 die AWO die Bezüge am 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat zahlen, können sie jeweils im Dezember eines Kalenderjahres den Zahltag vom 15. auf den letzten Tag des Monats gemäß Absatz 1 Satz 1 verschieben.
- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (Anlage 1, 1.4) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

- (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 Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. ³Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348 fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.
- (4) 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) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.

§ 14 Betriebliche Altersversorgung

- (1) Beschäftigte haben Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung, sofern die folgenden Voraussetzungen vollständig erfüllt werden:
- es liegt kein befristetes Arbeitsverhältnis zum AG vor;
 - es liegt keine Beschäftigung im Sinne des § 8 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – vor;
 - es liegt keine Versicherungsfreiheit als Studierender nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V vor;
 - es liegt keine nebenberufliche Tätigkeit vor;
 - die vereinbarte Probezeit (§ 2) ist absolviert worden;
 - die/der Beschäftigte hat das 17. Lebensjahr vollendet;
 - bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist noch eine Beitragsleistung von 60 Kalendermonaten möglich;
 - der/die Beschäftigte hat einen schriftlichen Antrag zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung gestellt und seine/ihre Bereitschaft erklärt, einen eigenen Beitrag zu erbringen.
- (2) Der Anspruch ist darauf gerichtet, unter eigener Beteiligung in einen Gruppenversicherungsvertrag beim Versorgungsverband bundes- und landesgeförderter Unternehmen e. V. (VBLU) einbezogen zu werden.

- (3) ¹Der Versicherungsbeitrag ist auf 6,9 v.H. des Tabellenentgelts (Anlage 1, 1.4), übergeleitete Beschäftigte bis zum Eintritt in eine reguläre Stufe der Entgelttabelle auf 6,9 v.H. des individuellen Vergleichsentgelts beschränkt. ²Vom Versicherungsbeitrag trägt der/die Beschäftigte ein Drittel, die AWO zwei Drittel (der Beitrag der AWO ist somit auf 4,6 v.H. der Bezugsgröße nach Satz 1 beschränkt).
- (4) Leistungen in bereits bestehende von der AWO eingerichtet zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung werden bei der Ermittlung des Betrages der AWO angerechnet.

Abschnitt IV

Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 15 Erholungsurlaub

- (1) ¹Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 10). ²Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. ³Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ⁴Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. ⁵Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden. ⁶Beschäftigte mit Diensten mit Bezug zu Schulkindern haben den Urlaub in der Regel während der Schulferien zu nehmen.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 6:

Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

- (2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
- a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
 - b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die/der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
 - c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
 - d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fort zu zahlende Entgelt wird zu dem in § 13 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 16 Sonderurlaub

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

§ 17 Arbeitsbefreiung

- (1) ¹Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 10 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:
- | | | |
|-----|--|--|
| a) | Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin | ein Arbeitstag, |
| b) | Tod der/des Ehegatten*in, der/des Lebens- Partners*in, eines Kindes oder Elternteils | zwei Arbeitstage, |
| c) | Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort | ein Arbeitstag, |
| d) | 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum | ein Arbeitstag, |
| e) | schwere Erkrankung | |
| aa) | einer*s Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt | ein Arbeitstag im Kalenderjahr, |
| bb) | eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat | bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr, |
| cc) | einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer bis zu Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, | bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr. |
- ²Eine Freistellung nach Satz 1 Buchstabe e erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der/die Arzt/Ärztin in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. ³Die Freistellung nach Satz 1 Buchstabe e 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 nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 10 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. ²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an die AWO abzuführen.

- (3) ¹Die AWO kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 10 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

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

- (4) ¹Den gewählten Vertretern der Gewerkschaft ver.di wird zur Teilnahme an Tagungen oder Sitzungen Arbeitsbefreiung bis zur Höchstdauer von 8 Arbeitstagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts erteilt. ²Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der AWO kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Parteien Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.
- (5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 10 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

Abschnitt V

Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 18 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 bleiben unberührt.

- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung von der AWO ausdrücklich als Führungspositionen auf Probe bezeichnet worden sind.
- (3) ¹Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit der AWO, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. ²Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach Anlage 1, 1.6 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. ³Nach Fristablauf endet die Erprobung. ⁴Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 19 Führung auf Zeit

- (1) ¹Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. ²Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:
- a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
 - b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.
- ³Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei der AWO können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. ⁴Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Abs. 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung von der AWO ausdrücklich als Führungspositionen auf Zeit bezeichnet worden sind.
- (3) ¹Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit der AWO, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. ²Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach Anlage 1, 1.6 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach Anlage 1, 1.6 Abs. 4 Satz 1 und 2. ³Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

§ 20 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
- a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat,
 - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) ¹Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. ²Die/Der Beschäftigte hat die AWO von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, 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 Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. ⁵Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁶In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Beschäftigte nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) ¹Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer/eines Amtsärztin/Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Abs. 4 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) ¹Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. 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.

§ 21
Kündigung des Arbeitsverhältnisses

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

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

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

- (2) Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und für die die Regelungen des Tarifvertrages Anwendung finden, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch die AWO nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden.
- (3) ¹Beschäftigungszeit ist die bei der AWO im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. ²Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 16, es sei denn, die AWO hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. ³Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern der AWO, so können die Zeiten bei dem früheren Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt werden.

§ 22
Zeugnis

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

Abschnitt VI
Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 23
Ausschlussfrist

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

§ 24
Begriffsbestimmung

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

§ 25
In-Kraft-Treten

- (1) ¹Diese Regelungen treten am 1. Januar 2021 in Kraft.
- (2) ¹Dieser Tarifvertrag kann jederzeit mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres gekündigt werden. ²Abweichend von Satz eins können die Anlagen ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden.

§ 26
Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen oder Regelungen dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise unwirksam oder nichtig sein oder infolge Änderung der Gesetzeslage oder durch höchstrichterliche Rechtsprechung oder auf andere Weise ganz oder teilweise unwirksam oder nichtig werden, so sind sich die Tarifparteien darüber einig, dass die übrigen Bestimmungen dieses Vertrages davon unberührt und gültig bleiben.

§ 27

Verhandlungsabkommen

Beide Vertragsparteien erklären, Gespräche miteinander zu initiieren, wenn sich grundlegende Sachverhalte im TVöD ändern oder die AWO aufgrund von wirtschaftlichen Engpässen eine Einhaltung des Tarifwerkes nicht garantieren kann.

Kiel/Lübeck, den 09.04.2021

Für den AWO Landesverband Schleswig-Holstein e.V.



Michael Selck
Vorstandsvorsitzender



Dr. Bernd Schubert
Finanzvorstand

**Für die ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft:
Die Landesbezirksleitung Nord**



Susanne Schöttke
Landesbezirksleiterin



Steffen Kühhirt
Landesfachbereichsleiter

Grundsätzliches zu Eingruppierung und Entgelt

1.1 Eingruppierung

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

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

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

1.2 Eingruppierung in besonderen Fällen

- (1) ¹Ist der/dem Beschäftigten eine andere höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr/ihm übertragende Tätigkeit (Anlage 1, 1.1, Abs. 2 Satz 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (Anlage 1, 1.1, Abs. 2 Sätze 2 bis 6), und hat die/der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist sie/er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. ²Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt Anlage 1, 1.3, Abs. 1 sinngemäß.

- (2) ¹Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- und Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. ²Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.
- (3) Wird der/dem Beschäftigten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen ihrer/seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt Anlage 1, 1.3, Abs. 1 sinngemäß.

1.3 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird der/dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer/seiner Eingruppierung entspricht, und hat sie/er diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhält sie/er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.
- (2) 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 Anlage 1, 1.6, 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.

Niederschriftserklärung zu Abs. 1:

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

1.4 Tabellenentgelt

- (1) ¹Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. ²Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist, und nach der für sie/ihn geltenden Stufe.
- (2) Beschäftigte erhalten Entgelt nach den Anlagen 1 bis 7.

1.5 Stufen der Entgelttabelle

- (1) ¹Die Entgeltgruppen umfassen sechs Stufen.
- (2) ¹Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. ²Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt die Einstellung nach dem 31. Dezember 2008 in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. ³Unabhängig davon kann die AWO 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.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Ein Berufspraktikum, angelehnt an die Richtlinien für Praktikanten*innen des öffentlichen Dienstes, gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.

- (3) ¹Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß Anlage 1, 1.6 Abs. 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei der AWO (Stufenlaufzeit):

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

²Für Beschäftigte, die nach Entgeltordnung der frühkindlichen Bildung und dem Bereich AWO Interkulturell vergütet werden, gilt Satz 1 gleichermaßen, jedoch mit nachfolgenden Zeiten (Stufenlaufzeit):

Entgeltgruppe	2 – 7	8a / 8b	9 – 18
Stufe 1	bei Einstellung	bei Einstellung	bei Einstellung
Stufe 2	nach 1 Jahr in Stufe 1	nach 1 Jahr in Stufe 1	nach 1 Jahr in Stufe 1
Stufe 3	nach 3 Jahren in Stufe 2	nach 3 Jahren in Stufe 2	nach 3 Jahren in Stufe 2
Stufe 4	nach 4 Jahren in Stufe 3	nach 4 Jahren in Stufe 3	nach 4 Jahren in Stufe 3
Stufe 5	nach 4 Jahren in Stufe 4	nach 4 Jahren in Stufe 4 8b: 6 Jahre in Stufe 4	nach 4 Jahren in Stufe 4
Stufe 6	nach 5 Jahren in Stufe 5	nach 5 Jahren in Stufe 5 8b: 8 Jahre in Stufe 5	nach 5 Jahren in Stufe 5

- (4) ¹Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. ²Einstellungen erfolgen in der Stufe 2 (Eingangsstufe). ³Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; Anlage 1, 1.6, Abs. 2 bleibt unberührt.

Niederschriftserklärung zu Absatz 2 Satz 2:

Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass stichtagsbezogene Verwerfungen zwischen übergeleiteten Beschäftigten und Neueinstellungen entstehen können.

1.6 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

- (1) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.
- (2) ¹Bei Leistungen der/des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 2 bis 6 jeweils verkürzt werden. ²Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 2 bis 6 jeweils verlängert werden. ³Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat die AWO 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 von der AWO und vom Betriebsrat benannt; sie müssen dem Betrieb/der Dienststelle angehören. ⁶Die AWO 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 Anlage 1, 1.5, Abs. 3 Satz 1 und 2 stehen gleich:
- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
 - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 11 bis zu 39 Wochen,
 - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
 - d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen die AWO 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 und 2 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. ³Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. ⁴Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

- (4) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus den Entgeltgruppen 2 bis 14 werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2. ²Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ³Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/die Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. ⁴Die/Der Beschäftigte erhält von Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 3 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

Anlage 2

Entgeltordnung für die Verwaltungsmitarbeiter*innen

Die eingruppierten Mitarbeitenden nach dieser Entgeltordnung werden nach Tabelle LV AV vergütet. Es gelten die Übergangsvorschriften aus Anlage 7.

Entgeltgruppe	Tätigkeitsmerkmale
V 1	[nicht belegt]
V 2	Verwaltungsmitarbeiter*innen in der Verwaltung ohne mindestens einjährige auf die Tätigkeit abgestellte Qualifikation.
V 3	Verwaltungsmitarbeiter*innen in der Verwaltung ohne mindestens einjährige auf die Tätigkeit abgestellte Qualifikation, die einer besonderen fachlichen Einarbeitung bedarf.
V 4	Verwaltungsmitarbeiter*innen mit mindestens einjähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.
V 5	Verwaltungsmitarbeiter*innen mit mindestens dreijähriger abgeschlossener Ausbildung und entsprechender Tätigkeit.
V 6	Verwaltungsmitarbeiter*innen mit mindestens dreijähriger abgeschlossener Ausbildung, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, sowie Beschäftigte, der V 5, deren Tätigkeit vielseitige Fachkenntnisse erfordert.
V 7	Verwaltungsmitarbeiter*innen mit mindestens dreijähriger abgeschlossener Ausbildung, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und in nicht unerheblichem Umfang selbständige Leistungen erfordert.
V 8	Verwaltungsmitarbeiter*innen der Entgeltgruppe V 7, die eine für die Tätigkeit förderliche Weiterbildung im Mindestumfang von 160 Stunden erfolgreich inklusive eines Leistungsnachweises der Weiterqualifikation abgeschlossen haben und die daraus resultierende Tätigkeit überwiegend ausüben.

V 9	Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulausbildung und einer Tätigkeit, die an dieser Qualifikation ausgerichtet ist.
V 10	Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulausbildung und einer Tätigkeit, die an dieser Qualifikation ausgerichtet und die besonders verantwortungsvoll ist.
V 11	Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulausbildung und einer Tätigkeit, die an dieser Qualifikation ausgerichtet und die besonders verantwortungsvoll sowie mit besonderer Bedeutung verbunden ist.
V 12	Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulausbildung und einer Tätigkeit, die an dieser Qualifikation ausgerichtet und besonders verantwortungsvoll ist sowie sich durch besondere Bedeutung und Schwierigkeit heraushebt.
V 13	Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulausbildung und einer Tätigkeit, die an dieser Qualifikation ausgerichtet und besonders verantwortungsvoll ist sowie sich durch besondere Bedeutung und Schwierigkeit in erheblichem Umfang heraushebt.
V 14	[nicht belegt]
V 15	[nicht belegt]

Anlage 3

Entgeltordnung für den Bereich frühkindliche Bildung

Die eingruppierten Mitarbeitenden nach dieser Entgeltordnung werden nach Tabelle LV BF vergütet. Es gelten die Übergangsvorschriften aus Anlage 7.

Entgeltgruppe	Tätigkeitsmerkmale
FKB 2	Beschäftigte als Hilfskräfte in Kindertagesstätten ohne Ausbildung mit für diese Tätigkeit nützlicher Lebenserfahrung z. B. Tagesmütter
	Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialpädagogischen Assistent*innen (Kinderpfleger*innen) mit staatlicher Anerkennung, z. B. Integrationsbegleiter
FKB 3	Sozialpädagogische Assistent*innen (Kinderpfleger*innen) mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
FKB 4	Sozialpädagogische Assistent*innen (Kinderpfleger*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 z. B. alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen (z. B. in Randzeiten und Springertätigkeit)
	Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieher*innen, Heilerziehungspfleger*innen, Heilerzieher*innen mit staatlicher Anerkennung.
FKB 5	[nicht besetzt]
FKB 6	[nicht besetzt]
FKB 7	[nicht besetzt]
FKB 8a	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.

FKB 8b	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 , z. B. Erzieherinnen mit anteiligen Leitungsstunden, die nicht die überwiegende Tätigkeit sind und nicht die Tätigkeit einer stellvertretenden KiTa-Leitung umfassen oder Koordinatoren in Familienzentren .
	Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeiter*innen bzw. Sozialpädagog*innen mit staatlicher Anerkennung.
FKB 9	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 FKB 8.
	Heilpädagog*innen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit. Beschäftigte in der Tätigkeit von Heilpädagog*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung. (Hierzu Protokollerklärung der FKB Nr. 2)
	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 der FKB Nrn. 1, 3 und 4)
	Beschäftigte als Leiter*innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von bis zu 40 Plätzen. (Hierzu Protokollerklärung der FKB Nr. 3 und 4)
FKB 10	[nicht besetzt]
FKB 11a	[nicht besetzt]

FKB 11b	[nicht besetzt]
FKB 12	[nicht besetzt]
FKB 13	<p>Beschäftigte als Leiter*innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen. (Hierzu Protokollerklärungen Nrn. 3 und 4)</p> <p>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 der FKB Nrn. 1, 3 und 4)</p>
FKB 14	[nicht besetzt]
FKB 15	<p>Beschäftigte als Leiter*innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen. (Hierzu Protokollerklärungen der FKB Nrn. 3 und 4)</p> <p>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 der FKB Nrn. 1, 3 und 4)</p> <p>Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagoge*innen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagog*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung und soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit: zum Beispiel Fachberatung</p>
FKB 16	<p>Beschäftigte als Leiter*innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 100 Plätzen. (Hierzu Protokollerklärungen der FKB Nrn. 3 und 4)</p> <p>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 der FKB Nrn. 1, 3 und 4)</p>

FKB 17	<p>Beschäftigte als Leiter*innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 130 Plätzen. (Hierzu Protokollerklärungen der FKB Nrn. 3 und 4)</p> <p>Beschäftigte, die durch ausdrückliche Anordnung als ständige Vertreter*innen von Leiter*innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen bestellt sind. (Hierzu Protokollerklärungen der FKB Nrn. 1, 3 und 4)</p>
--------	--

FKB 18	Beschäftigte als Leiter*innen von Kindertagesstätten mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 180 Plätzen. (Hierzu Protokollerklärungen der FKB Nrn. 3 und 4)
--------	--

Protokollerklärungen der frühkindlichen Bildung (FKB):

- ¹Ständige Vertreter*innen sind nicht Vertreter*innen in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen. ²Je Kindertagesstätte soll eine ständige Vertreterin oder ein ständiger Vertreter der Leiterin oder des Leiters bestellt werden.
- 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.
- Kindertagesstätten im Sinne dieses Tarifmerkmals sind Krippen, Kindergärten, Horte, Kinderbetreuungsstuben, Kinderhäuser und Kindertageseinrichtungen der örtlichen Kindererholungsfürsorge.
- ¹Der Ermittlung der Durchschnittsbelegung ist für das jeweilige Kalenderjahr grundsätzlich die Zahl der vom 1. Oktober 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 5 v.H. führt nicht zur Herabgruppierung. ³Eine Unterschreitung um mehr als 5 v.H. führt erst dann zur Herabgruppierung, wenn die maßgebliche Platzzahl drei Jahre hintereinander unterschritten wird. ⁴Eine Unterschreitung auf Grund vom Arbeitgeber verantworteter Maßnahmen (z. B. Qualitätsverbesserungen) führt ebenfalls nicht zur Herabgruppierung. ⁵Hiervon bleiben organisatorische Maßnahmen infolge demografischer Handlungsnotwendigkeiten unberührt.

Anlage 4

Entgeltordnung für den Bereich AWO Interkulturell

Die eingruppierten Mitarbeitenden nach dieser Entgeltordnung werden nach Tabelle LV BI vergütet. Es gelten die Übergangsvorschriften aus Anlage 7.

Entgeltgruppe	Tätigkeitsmerkmale
IK 2	Beschäftigte als Hilfskräfte in sozialen Diensten ohne Ausbildung und ohne pädagogische Tätigkeit mit für diese Tätigkeit nützlicher Lebenserfahrung
	Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialpädagogischen Assistent*innen (Kinderpfleger*innen) mit staatlicher Anerkennung, z. B. Integrationsbegleiter*in
IK 3	Sozialpädagogische Assistent*innen (Kinderpfleger*innen) mit staatlicher Anerkennung oder mit staatlicher Prüfung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
IK 4	Sozialpädagogische Assistent*innen (Kinderpfleger*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. z. B. alleinverantwortliche Betreuung von Gruppen (z. B. in Randzeiten und Springertätigkeit)
	Beschäftigte in der Tätigkeit von Erzieher*innen, Heilerziehungspfleger*innen oder Heilerzieher*innen mit staatlicher Anerkennung.
IK 5	[nicht besetzt]
IK 6	[nicht besetzt]
IK 7	[nicht besetzt]

IK 8a	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.
IK 8b	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 im Bereich I Nr. 1)
	Beschäftigte in der Tätigkeit von Sozialarbeiter*innen bzw. Sozialpädagog*innen mit staatlicher Anerkennung.
	Handwerksmeister*innen, Industriemeister*innen, Gärtnermeister*innen sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben als Gruppenleiter*in in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen. (Hierzu Protokollerklärungen im Bereich I Nr. 1)
IK 9	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 IK 8.
IK 10	[nicht besetzt]

IK 11	Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagog*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung – 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.
	Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung mit sonderpädagogische Zusatzausbildung entsprechende Tätigkeiten ausüben als Gruppenleiter*in in Ausbildungs- oder Berufsförderungsworkstätten oder Werkstätten für behinderte Menschen.
	Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulausbildung mit Lehrtätigkeit und einer Zusatzausbildung.

IK 12	Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagog*innen mit abgeschlossener Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit schwierigen Tätigkeiten.
-------	---

IK 13	[nicht besetzt]
-------	-----------------

IK 14	[nicht besetzt]
-------	-----------------

IK 15	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 IK 12 heraushebt: zum Beispiel Fachberatung, Leiter*innen von Beratungsstellen.
-------	---

IK 16	[nicht besetzt]
-------	-----------------

IK 17	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 IK 12 heraushebt.
-------	---

IK 18	Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen mit staatlicher Anerkennung sowie Heilpädagogen*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 IK 17 heraushebt.
-------	---

Protokollerklärung im Bereich Interkulturell (IK):

1. Als entsprechende Tätigkeit von Erzieher*innen gilt auch die Tätigkeit in Schulkindergärten, 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).

Anlage 5

Entgeltordnung für den AWO Bildungscampus

Die eingruppierten Mitarbeitenden nach dieser Entgeltordnung werden nach Tabelle LV ABC vergütet. Es gelten die Übergangsvorschriften aus Anlage 7.

Entgeltgruppe	Tätigkeitsmerkmale
BC 9	Beschäftigte ohne gesetzlich definierte pädagogische Qualifikation, die aufgrund ihrer Fachausbildung oder Erfahrung im Unterricht tätig sind
BC 10	Lehrkräfte mit entsprechender Zusatzqualifikation
BC 11	Lehrkräfte an Pflegeschulen mit abgeschlossener Hochschulbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
BC 12	[nicht besetzt]
BC 13	Lehrkräfte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung und – soweit nach dem jeweiligen Landesrecht vorgesehen – mit erfolgreich absolviertem Vorbereitungsdienst (Referendariat) mit entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
BC 14	1. Stellvertretende Leiter*innen einer Pflegeschule 2. Fachbereichsleiter*innen einer Pflegeschule
BC 15	Leiter*innen einer Pflegeschule

Anlage 6

Entgelttabellen

Tabellen Stand 2021

Tabelle LV AV gültig ab 01.01.2021

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
V 1		1.779,46 €	1.811,43 €	1.851,39 €	1.888,68 €	1.984,57 €
V 2	1.996,57 €	2.211,04 €	2.277,62 €	2.344,20 €	2.490,71 €	2.643,90 €
V 3	2.164,41 €	2.397,50 €	2.464,09 €	2.570,64 €	2.650,55 €	2.723,83 €
V 4	2.200,36 €	2.437,44 €	2.597,25 €	2.690,52 €	2.783,74 €	2.838,36 €
V 5	2.314,90 €	2.563,99 €	2.690,52 €	2.817,05 €	2.910,29 €	2.976,90 €
V 6	2.416,15 €	2.677,21 €	2.810,39 €	2.936,92 €	3.023,51 €	3.110,09 €
V 7	2.464,09 €	2.730,47 €	2.903,63 €	3.036,81 €	3.136,71 €	3.229,96 €
V 8	2.631,92 €	2.916,95 €	3.050,14 €	3.170,00 €	3.303,21 €	3.387,12 €
V 9	2.811,73 €	3.116,74 €	3.276,56 €	3.702,78 €	4.035,78 €	4.302,15 €
V 10	3.183,33 €	3.529,64 €	3.796,01 €	4.062,42 €	4.568,57 €	4.688,43 €
V 11	3.303,21 €	3.662,83 €	3.929,23 €	4.328,79 €	4.908,20 €	5.174,58 €
V 12	3.423,08 €	3.796,01 €	4.328,79 €	4.794,97 €	5.394,36 €	5.660,76 €
V 13	3.818,66 €	4.235,57 €	4.462,01 €	4.901,54 €	5.514,23 €	5.767,29 €
V 14	4.142,34 €	4.595,19 €	4.861,58 €	5.261,13 €	5.873,87 €	6.206,83 €
V 15	4.573,85 €	5.074,68 €	5.261,13 €	5.927,14 €	6.433,28 €	6.766,25 €

Tabelle LV AV gültig ab 01.04.2021

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
V 1		1.804,37 €	1.836,79 €	1.877,31 €	1.915,12 €	2.012,35 €
V 2	2.024,52 €	2.241,99 €	2.309,51 €	2.377,02 €	2.525,58 €	2.680,92 €
V 3	2.194,71 €	2.431,06 €	2.498,59 €	2.606,63 €	2.687,66 €	2.761,96 €
V 4	2.231,16 €	2.471,56 €	2.633,62 €	2.728,18 €	2.822,71 €	2.878,10 €
V 5	2.347,31 €	2.599,89 €	2.728,18 €	2.856,49 €	2.951,03 €	3.018,57 €
V 6	2.449,97 €	2.714,69 €	2.849,73 €	2.978,04 €	3.065,84 €	3.153,63 €
V 7	2.498,59 €	2.768,70 €	2.944,28 €	3.079,33 €	3.180,63 €	3.275,18 €
V 8	2.668,77 €	2.957,79 €	3.092,85 €	3.214,38 €	3.349,46 €	3.434,54 €
V 9	2.851,10 €	3.160,38 €	3.322,43 €	3.754,62 €	4.092,28 €	4.362,38 €
V 10	3.227,89 €	3.579,05 €	3.849,16 €	4.119,30 €	4.632,53 €	4.754,07 €
V 11	3.349,46 €	3.714,11 €	3.984,24 €	4.389,39 €	4.976,92 €	5.247,02 €
V 12	3.471,01 €	3.849,16 €	4.389,39 €	4.862,10 €	5.469,89 €	5.740,01 €
V 13	3.872,12 €	4.294,87 €	4.524,47 €	4.970,16 €	5.591,43 €	5.848,04 €
V 14	4.200,33 €	4.659,52 €	4.929,64 €	5.334,78 €	5.956,10 €	6.293,73 €
V 15	4.637,89 €	5.145,72 €	5.334,78 €	6.010,12 €	6.523,34 €	6.860,98 €

Entgelt- gruppe	Tabelle LV BF gültig ab 01.01.2021					
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
FKB 2	2.285,34 €	2.396,40 €	2.478,56 €	2.567,76 €	2.668,07 €	2.768,42 €
FKB 3	2.476,93 €	2.658,24 €	2.826,92 €	2.981,80 €	3.052,66 €	3.137,31 €
FKB 4	2.632,35 €	2.825,04 €	3.000,62 €	3.119,76 €	3.232,63 €	3.408,47 €
FKB 8a	2.829,77 €	3.036,91 €	3.250,62 €	3.453,09 €	3.649,92 €	3.855,19 €
FKB 8b	2.892,66 €	3.104,40 €	3.351,85 €	3.711,78 €	4.049,22 €	4.307,92 €
FKB 9	2.892,66 €	3.104,40 €	3.351,85 €	3.711,78 €	4.049,22 €	4.307,92 €
FKB 11	3.196,36 €	3.430,33 €	3.594,40 €	4.007,75 €	4.330,68 €	4.524,44 €
FKB 12	3.242,48 €	3.479,83 €	3.787,46 €	4.058,71 €	4.394,57 €	4.536,66 €
FKB 13	3.251,68 €	3.489,70 €	3.810,56 €	4.068,88 €	4.391,82 €	4.553,28 €
FKB 15	3.370,09 €	3.616,78 €	3.875,16 €	4.172,25 €	4.650,18 €	4.856,83 €
FKB 16	3.502,52 €	3.758,90 €	4.043,07 €	4.391,82 €	4.779,34 €	5.011,85 €
FKB 17	3.580,74 €	3.842,85 €	4.262,65 €	4.521,02 €	5.037,68 €	5.341,24 €
FKB 18	3.900,00 €	4.004,30 €	4.521,02 €	4.908,52 €	5.489,79 €	5.845,01 €

Entgelt- gruppe	Tabelle LV BF gültig ab 01.04.2021					
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
FKB 2	2.335,34 €	2.446,40 €	2.528,56 €	2.617,76 €	2.718,07 €	2.818,42 €
FKB 3	2.526,93 €	2.708,24 €	2.876,92 €	3.031,80 €	3.102,66 €	3.187,31 €
FKB 4	2.682,35 €	2.875,04 €	3.050,62 €	3.169,76 €	3.282,63 €	3.458,47 €
FKB 8a	2.879,77 €	3.086,91 €	3.300,62 €	3.503,09 €	3.701,02 €	3.909,16 €
FKB 8b	2.942,66 €	3.154,40 €	3.401,85 €	3.763,74 €	4.105,91 €	4.368,23 €
FKB 9	2.942,66 €	3.154,40 €	3.401,85 €	3.763,74 €	4.105,91 €	4.368,23 €
FKB 11	3.246,36 €	3.480,33 €	3.644,72 €	4.063,86 €	4.391,31 €	4.587,78 €
FKB 12	3.292,48 €	3.529,83 €	3.840,48 €	4.115,53 €	4.456,09 €	4.600,17 €
FKB 13	3.301,68 €	3.539,70 €	3.863,91 €	4.125,84 €	4.453,31 €	4.617,03 €
FKB 15	3.420,09 €	3.667,41 €	3.929,41 €	4.230,66 €	4.715,28 €	4.924,83 €
FKB 16	3.552,52 €	3.811,52 €	4.099,67 €	4.453,31 €	4.846,25 €	5.082,02 €
FKB 17	3.630,87 €	3.896,65 €	4.322,33 €	4.584,31 €	5.108,21 €	5.416,02 €
FKB 18	3.954,60 €	4.060,36 €	4.584,31 €	4.977,24 €	5.566,65 €	5.926,84 €

Entgelt- gruppe	Tabelle LV BI gültig ab 01.01.2021					
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
IK 2	2.285,34 €	2.396,40 €	2.478,56 €	2.567,76 €	2.668,07 €	2.768,42 €
IK 3	2.476,93 €	2.658,24 €	2.826,92 €	2.981,80 €	3.052,66 €	3.137,31 €
IK 4	2.632,35 €	2.825,04 €	3.000,62 €	3.119,76 €	3.232,63 €	3.408,47 €
IK 8a	2.829,77 €	3.036,91 €	3.250,62 €	3.453,09 €	3.649,92 €	3.855,19 €
IK 8b	2.892,66 €	3.104,40 €	3.351,85 €	3.711,78 €	4.049,22 €	4.307,92 €
IK 9	2.892,66 €	3.104,40 €	3.351,85 €	3.711,78 €	4.049,22 €	4.307,92 €
IK 11	3.196,36 €	3.430,33 €	3.594,40 €	4.007,75 €	4.330,68 €	4.524,44 €
IK 12	3.242,48 €	3.479,83 €	3.787,46 €	4.058,71 €	4.394,57 €	4.536,66 €
IK 13	3.251,68 €	3.489,70 €	3.810,56 €	4.068,88 €	4.391,82 €	4.553,28 €
IK 15	3.370,09 €	3.616,78 €	3.875,16 €	4.172,25 €	4.650,18 €	4.856,83 €
IK 16	3.502,52 €	3.758,90 €	4.043,07 €	4.391,82 €	4.779,34 €	5.011,85 €
IK 17	3.580,74 €	3.842,85 €	4.262,65 €	4.521,02 €	5.037,68 €	5.341,24 €
IK 18	3.900,00 €	4.004,30 €	4.521,02 €	4.908,52 €	5.489,79 €	5.845,01 €

Entgelt- gruppe	Tabelle LV BI gültig ab 01.04.2021					
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
IK 2	2.335,34 €	2.446,40 €	2.528,56 €	2.617,76 €	2.718,07 €	2.818,42 €
IK 3	2.526,93 €	2.708,24 €	2.876,92 €	3.031,80 €	3.102,66 €	3.187,31 €
IK 4	2.682,35 €	2.875,04 €	3.050,62 €	3.169,76 €	3.282,63 €	3.458,47 €
IK 8a	2.879,77 €	3.086,91 €	3.300,62 €	3.503,09 €	3.701,02 €	3.909,16 €
IK 8b	2.942,66 €	3.154,40 €	3.401,85 €	3.763,74 €	4.105,91 €	4.368,23 €
IK 9	2.942,66 €	3.154,40 €	3.401,85 €	3.763,74 €	4.105,91 €	4.368,23 €
IK 11	3.246,36 €	3.480,33 €	3.644,72 €	4.063,86 €	4.391,31 €	4.587,78 €
IK 12	3.292,48 €	3.529,83 €	3.840,48 €	4.115,53 €	4.456,09 €	4.600,17 €
IK 13	3.301,68 €	3.539,70 €	3.863,91 €	4.125,84 €	4.453,31 €	4.617,03 €
IK 15	3.420,09 €	3.667,41 €	3.929,41 €	4.230,66 €	4.715,28 €	4.924,83 €
IK 16	3.552,52 €	3.811,52 €	4.099,67 €	4.453,31 €	4.846,25 €	5.082,02 €
IK 17	3.630,87 €	3.896,65 €	4.322,33 €	4.584,31 €	5.108,21 €	5.416,02 €
IK 18	3.954,60 €	4.060,36 €	4.584,31 €	4.977,24 €	5.566,65 €	5.926,84 €

Übergangsvorschriften

7 Stufenpläne

7.1 Grundsätzliches

- (1) Werden Mitarbeitende im Zeitrahmen von einem der folgenden Stufenpläne neu eingestellt, so werden diese nach den Grundsätzen der Anlagen 1 bis 5 entsprechend ihrer Tätigkeit eingruppiert. Das Entgelt bemisst sich an der entsprechenden Stufen des jeweiligen Stufenplans.
- (2) In Anlehnung an die in Anlage 7 niedergeschriebenen Stufenpläne müssen die Entgelttabellen aus Anlage 6 für den Übergangszeitraum jährlich mit ver.di neu vereinbart werden.

7.2 Stufenplan Verwaltung

- (1) Ab dem 01.01.2021 werden die Mitarbeitenden, die nach der Entgeltordnung Verwaltung eingruppiert sind und nicht dem Unternehmensbereich AWO Interkulturell angehören nach der Tabelle LV AV vergütet. Regelungen für die Mitarbeitenden des Bereiches AWO Interkulturell finden sich im Stufenplan für AWO Interkulturell (7.3).
- (2) Ab dem 01.04.2021 findet eine Entgeltsteigerung um 1,4 % der Tabelle LV AV für die Mitarbeitenden statt, die nach der Entgeltordnung Verwaltung eingruppiert sind und nicht dem Unternehmensbereich AWO Interkulturell angehören. Regelungen für die Mitarbeitenden des Bereiches AWO Interkulturell finden sich im Stufenplan für AWO Interkulturell (7.3).
- (3) Ab dem 01.01.2022 findet eine Entgeltsteigerung um 4 % der Tabelle LV AV für die Mitarbeitenden statt, die nach der Entgeltordnung Verwaltung eingruppiert sind und nicht dem Unternehmensbereich AWO Interkulturell angehören. Regelungen für die Mitarbeitenden des Bereiches AWO Interkulturell finden sich im Stufenplan für AWO Interkulturell (7.3).
- (4) Ab dem 01.01.2023 findet eine Entgeltsteigerung um 2 % der Tabelle LV AV für die Mitarbeitenden statt, die nach der Entgeltordnung Verwaltung eingruppiert sind und nicht dem Unternehmensbereich AWO Interkulturell angehören. Regelungen für die Mitarbeitenden des Bereiches AWO Interkulturell finden sich im Stufenplan für AWO Interkulturell (7.3). Falls eine Entgeltsteigerung um 2 % nicht das Entgeltniveau des TVöD am 01.01.2023 erreicht, findet eine Steigerung entsprechend des Differenzniveaus statt.

7.3 Stufenplan AWO Interkulturell

- (1) Ab dem 01.04.2021 werden die Mitarbeitenden des Unternehmensbereiches AWO Interkulturell nach den Grundsätzen der Entgeltordnung für den Bereich AWO Interkulturell und der Entgeltordnung für die Verwaltung umgruppiert (Anlagen 2 und 4). Alle Mitarbeitenden des Unternehmensbereiches AWO Interkulturell werden im Jahr 2021 nach Tabelle LV IK A vergütet. Existiert in Tabelle LV IK A die Entgeltgruppe aus der Entgeltordnung nicht, so wird die höchste Entgeltgruppe aus Tabelle LV IK A gewählt. Das individuelle Entgelt (inklusive aller Zulagen) darf das Entgeltniveau der Eingruppierung und Bezahlung der laut Tarifvertrag entsprechenden zugehörigen Tabelle nicht übersteigen. Falls dies eintreten sollte, so werden die Mitarbeitenden bereits nach der Zieltabelle LV B bezahlt.
- (2) Ab dem 01.01.2022 findet eine Tarifsteigerung der Tabelle LV IK A für den Bereich AWO Interkulturell um 5,0 % statt. Alle Mitarbeitenden des Bereiches AWO Interkulturell werden in 2022 nach Tabelle LV IK A vergütet. Existiert in Tabelle LV IK A die Entgeltgruppe aus der Entgeltordnung nicht, so wird die höchste Entgeltgruppe aus Tabelle LV IK A gewählt. Das individuelle Entgelt (inklusive aller Zulagen) darf das Entgeltniveau der Eingruppierung und Bezahlung der laut Tarifvertrag entsprechenden zugehörigen Tabelle nicht übersteigen. Falls dies eintreten sollte, so werden die Mitarbeitenden bereits nach der Zieltabelle LV B bezahlt.
- (3) Ab dem 01.01.2023 findet eine Tarifsteigerung der Tabelle LV IK A für den Bereich AWO Interkulturell um 5,0 % statt. Alle Mitarbeitenden des Bereiches AWO Interkulturell werden in 2023 nach Tabelle LV IK A vergütet. Existiert in Tabelle LV IK A die Entgeltgruppe aus der Entgeltordnung nicht, so wird die höchste Entgeltgruppe aus Tabelle LV IK A gewählt. Das individuelle Entgelt (inklusive aller Zulagen) darf das Entgeltniveau der Eingruppierung und Bezahlung der laut Tarifvertrag entsprechenden zugehörigen Tabelle nicht übersteigen. Falls dies eintreten sollte, so werden die Mitarbeitenden bereits nach der Zieltabelle LV B bezahlt.
- (4) Ab dem 01.01.2024 werden alle Mitarbeitenden konform zum Tarifvertrag nach Tabelle LV A oder LV B entsprechend ihrer Eingruppierung vergütet. Die Mitarbeitenden, die nach Tabelle LV A vergütet werden, erhalten eine individuelle Tarifsteigerung zur Erreichung des aktuellen TVöD Niveaus nach Tabelle LV A. Die Mitarbeitenden, die nach Tabelle LV B vergütet werden, erhalten eine individuelle Tarifsteigerung zur Erreichung des aktuellen TVöD Niveaus nach Tabelle LV B.

Tabelle Stand 2021

Entgelt- gruppe	Überleitungstabelle LV IK A gültig ab 01.04.2021					
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1		1.775,00 €	1.799,24 €	1.838,93 €	1.875,96 €	1.971,21 €
2	1.983,13 €	2.196,15 €	2.262,29 €	2.328,42 €	2.473,95 €	2.626,11 €
3	2.149,84 €	2.381,36 €	2.447,51 €	2.553,34 €	2.632,71 €	2.705,50 €
4	2.185,55 €	2.421,03 €	2.579,77 €	2.672,41 €	2.765,00 €	2.819,26 €
5	2.299,32 €	2.546,74 €	2.672,41 €	2.798,09 €	2.890,70 €	2.956,86 €
6	2.399,88 €	2.659,19 €	2.791,47 €	2.917,15 €	3.003,16 €	3.089,16 €
7	2.447,51 €	2.712,09 €	2.884,09 €	3.016,37 €	3.115,60 €	3.208,22 €
8	2.614,21 €	2.897,32 €	3.029,62 €	3.148,66 €	3.280,98 €	3.364,32 €
9	2.792,81 €	3.095,76 €	3.254,50 €	3.677,86 €	4.008,62 €	4.273,19 €
10	3.161,90 €	3.505,88 €	3.770,46 €	4.035,08 €	4.537,82 €	4.656,87 €
11	3.280,98 €	3.638,18 €	3.902,78 €	4.299,65 €	4.875,17 €	5.139,75 €
12	3.400,04 €	3.770,46 €	4.299,65 €	4.762,70 €	5.358,06 €	5.622,66 €
13	3.792,96 €	4.207,06 €	4.431,97 €	4.868,55 €	5.477,11 €	5.728,48 €
14	4.114,46 €	4.564,26 €	4.828,86 €	5.225,72 €	5.834,33 €	6.165,05 €
15	4.543,07 €	5.040,52 €	5.225,72 €	5.887,25 €	6.389,97 €	6.720,71 €

7.4 Stufenplan Bildungscampus

- (1) Ab dem 01.01.2021 werden die Mitarbeitenden des Unternehmensbereiches AWO Bildungscampus nach den Grundsätzen der Entgeltordnung für den AWO Bildungscampus und der Entgeltordnung für die Verwaltung umgruppiert. Alle Mitarbeitenden werden einheitlich nach der Tabelle A vergütet.
- (2) Ab dem 01.01.2022 erhalten alle Mitarbeitenden eine Entgeltsteigerung um die Hälfte des individuell errechneten Differenzbetrages zum TVöD Niveau der Tabelle A.
- (3) Ab dem 01.01.2023 erhalten alle Mitarbeitenden eine Vergütung nach dem Entgeltniveau des TVöD nach der Tabelle LV ABC.

Tabellen Stand 2021

Entgelt- gruppe	Tabelle A gültig ab 01.01.2021					
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
1		1.775,00 €	1.778,00 €	1.780,18 €	1.816,03 €	1.908,24 €
2	1.919,78 €	2.126,00 €	2.190,02 €	2.254,04 €	2.394,92 €	2.542,21 €
3	2.081,16 €	2.305,28 €	2.369,32 €	2.471,77 €	2.548,61 €	2.619,07 €
4	2.115,73 €	2.343,69 €	2.497,36 €	2.587,03 €	2.676,67 €	2.729,20 €
5	2.225,87 €	2.465,38 €	2.587,03 €	2.708,70 €	2.798,36 €	2.862,40 €
6	2.323,22 €	2.574,24 €	2.702,30 €	2.823,96 €	2.907,22 €	2.990,47 €
7	2.369,32 €	2.625,45 €	2.791,95 €	2.920,01 €	3.016,07 €	3.105,74 €
8	2.530,70 €	2.804,76 €	2.932,83 €	3.048,07 €	3.176,17 €	3.256,84 €
9	2.703,59 €	2.996,87 €	3.150,54 €	3.560,37 €	3.880,56 €	4.136,68 €
10	3.060,89 €	3.393,88 €	3.650,01 €	3.906,18 €	4.392,85 €	4.508,10 €
11	3.176,17 €	3.521,95 €	3.778,10 €	4.162,30 €	4.719,43 €	4.975,56 €
12	3.291,43 €	3.650,01 €	4.162,30 €	4.610,55 €	5.186,89 €	5.443,04 €
13	3.671,79 €	4.072,66 €	4.290,39 €	4.713,02 €	5.302,14 €	5.545,47 €
14	3.983,02 €	4.418,45 €	4.674,59 €	5.058,78 €	5.647,95 €	5.968,11 €
15	4.397,94 €	4.879,50 €	5.058,78 €	5.699,17 €	6.185,84 €	6.506,01 €

Niederschriftserklärungen

- 1. Zu § 1 Abs. 2 Buchst. b:**
Bei der Bestimmung des regelmäßigen Entgelts werden Leistungsentgelt, Zulagen und Zuschläge nicht berücksichtigt.
- 2. Zu § 4 Abs. 1:**
Der Begriff „Arbeitsort“ ist ein generalisierter Oberbegriff; die Bedeutung unterscheidet sich nicht von dem bisherigen Begriff „Dienstort“.
- 3. Zu § 9 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Buchst. c**
Dem Entgeltanspruch steht der Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gleich.
- 4. Zu § 17 Abs. 1 Buchst. f:**
Die ärztliche Behandlung erfasst auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung.

Mitgliedsantrag

AWO Landesverband Schleswig-Holstein e.V.



*„Ich bin Mitglied in einer
starken Gemeinschaft!“*



Mitgliedsantrag ausgegeben von (zugleich verantwortliche Stelle im Sinne der EU Datenschutz-Grundverordnung (EU DSGVO) – siehe nächste Seiten):

AWO Landesverband Schleswig-Holstein e.V.
Sibeliusweg 4, 24109 Kiel
verband@awo-sh.de

Ja, ich werde AWO Mitglied

1. Persönliche Daten

Ja, ich beantrage die Mitgliedschaft bei der für meinen Wohnort zuständigen AWO Gliederung oder beim Ortsverein/Kreisverband:

.....

AWO Einzelmitgliedschaft AWO Familienmitgliedschaft¹

Anrede Frau Herr Andere (bitte ankreuzen/angeben)

Vorname/Name/Titel:

Straße, Hausnummer:

PLZ, Wohnort:

Geburtsdatum:

E-Mail: Telefon (freiwillig):

Erstmaliger Eintritt Wiedereintritt Eintrittsdatum:

Bei **Familienmitgliedschaft** hier Name, Vorname, Geburtsdatum des Ehe/Lebenspartner*in und/oder der minderjährigen Kinder angeben (mit einem Beitrag von 4 Euro oder mehr können Sie kostenlos Ihre Familie anmelden.):

.....

.....

¹ Eine Familienmitgliedschaft kann von Ehepartnern/Lebenspartnern (ggf. mit ihren minderjährigen Kindern) erworben werden.



Ja, ich werde auch kostenfrei Mitglied im Jugendwerk der AWO (gilt bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres)

Sie erkennen die Leitsätze des Jugendwerkes der Arbeiterwohlfahrt an. (Info: www.bundesjugendwerk.de)

Ich bin bereits Mitglied eines Jugendwerkes der Arbeiterwohlfahrt und zahle dort einen Beitrag bzw. bin beitragsfrei gestellt.

In diesem Falle ist die Mitgliedschaft in der AWO beitragsfrei.

Grundlage für die Mitgliedschaft ist die jeweilige Satzung in Verbindung mit dem Statut der Arbeiterwohlfahrt (Statut eingetragen beim Amtsgericht Berlin Charlottenburg VR 29346). (Info: www.awo.org)

Ich/Wir habe(n) die Informationen zum Datenschutz zur Kenntnis genommen.

Bei Minderjährigen: Erklärung des/der Erziehungsberechtigten. Hiermit gestatte ich

.....

Vor- und Zunahme

Mitglied in der AWO und ggf. dem Jugendwerk zu werden und ihre/seine Mitgliedschaft selbst auszuüben.

.....

Datum, Unterschrift Mitgliedsinteressent*in

Datum, Unterschrift Erziehungsberechtigte*r

.....

Datum, Unterschriften Lebenspartner*in und/oder minderjährige Kinder (Familienmitgliedschaft)

2. Beitrag

Folgende Monatsbeiträge sind in der AWO möglich:

2,50 € 3,00 € 4,00 € 5,00 € 7,50 € 10,00 €
 15,00 € 20,00 € 25,00 €

und jeder höhere Betrag.

Ich unterstütze die Arbeit der AWO mit einem monatlichen Beitrag

von € ab dem

Beitragsfreie Mitgliedschaft:

Mitglied im Jugendwerk Familienmitglied



3. Bankverbindung

Bank/Kreditinstitut:

Vorname, Name Kontoinhaber*in (falls von 1. abweichend)	
Straße, Hausnummer	
PLZ, Ort	

IBAN DE:

IBAN kann dem Kontoauszug entnommen werden (IBAN = Internationale Kontonummer)

4. Einzugserlaubnis für den Mitgliedsbeitrag

jeweils jährlich halbjährlich vierteljährlich

Einzug über: Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V. Blücherstr. 62/63, 10961 Berlin Gläubiger-Identifikationsnummer: DE55ZMV00000145352 Mandatsreferenz WIRD SEPARAT MITGETEILT	Einzug über andere AWO Gliederung Gläubiger-Identifikationsnummer: (Stempel)
--	--

* Der Lastschrifteinzug kann über den AWO Bundesverband e.V. oder über die örtliche Gliederung erfolgen.

SEPA-Lastschriftmandat

Ich ermächtige die Arbeiterwohlfahrt, den in 2. genannten Monatsbeitrag mittels Lastschrift von meinem unter 3. angegebenen Konto einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der Arbeiterwohlfahrt auf mein Konto gezogene Lastschrift einzulösen.

Hinweise: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

.....
Datum, Unterschrift



Erklärung zum Datenschutz gemäß Art. 13 EU DSGVO

Verantwortlich für die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten als Mitglied ist der AWO Landesverband Schleswig-Holstein e.V., Sibeliusweg 4, 24109 Kiel, verband@awo-sh.de

Datenschutzbeauftragte/r des entfällt

1. Datenverarbeitung

- Wir verwenden die von Ihnen erhobenen Daten zum Zweck einer Prüfung der Antragsstellung sowie bei Zustandekommen der Mitgliedschaft zum Zweck der Mitgliederverwaltung und -betreuung in der AWO und ggf. dem Jugendwerk der AWO.
- Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung ist der Vertrag über Ihre Mitgliedschaft zwischen Ihnen und der AWO und ggf. dem Jugendwerk der AWO nach Artikel 6 Abs. 1 lit. b) EU DSGVO. Für die Aufbewahrung Ihrer Daten nach handels- und steuerrechtlichen Vorschriften ist Rechtsgrundlage Artikel 6 Abs. 1 lit. c) EU DSGVO.
- Die Bereitstellung der Daten ist für die Mitgliedschaft in der AWO und ggf. dem Jugendwerk notwendig. Bei Nichtbereitstellung kann der Antrag auf Mitgliedschaft nicht bearbeitet werden.
- Bei der Datenverarbeitung setzen wir Dienstleister ein, die jeweils im Rahmen einer Auftragsverarbeitung nach Art. 28 EU DSGVO tätig werden.
- Bei Zustandekommen der Mitgliedschaft werden Ihre Daten von uns an den AWO Bundesverband e.V. (Zentrale Mitglieder- und Adressverwaltung), an den in Ihrer Region zuständigen AWO Landes-, Bezirks- und Kreisverband sowie ggf. an die zuständigen Gliederungen des AWO Jugendwerks übermittelt. Zur Klärung der für Ihre Mitgliedschaft zuständigen Gliederungen werden Ihre Angaben im Mitgliedsantrag ggf. an den für Ihren Wohnort zuständigen Landes-, Bezirks, Unterbezirks- oder Kreisverband übermittelt. Die Daten werden dort spätestens 1 Jahr nach Erhebung bzw. Übermittlung gelöscht, wenn es sich nicht um die regional zuständige Gliederung handelt.
- Sämtliche im Rahmen der Mitgliedschaft erhobenen personenbezogenen Daten werden mit Beendigung der Mitgliedschaft gelöscht, es sei denn, wir sind rechtlich zur weiteren Verarbeitung ihrer Daten berechtigt oder verpflichtet. Buchungsrelevante Daten werden zehn Kalenderjahre nach Ende der Mitgliedschaft gelöscht.

2. Allgemeine Angaben und Rechte der betroffenen Personen

- Sie haben das Recht, bei uns Auskunft hinsichtlich der über Sie gespeicherten Daten zu verlangen.
- Sollten Ihre personenbezogenen Daten unrichtig oder unvollständig sein, haben Sie ein Recht auf Berichtigung und Ergänzung.
- Bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen können Sie eine Einschränkung der Verarbeitung Ihrer Daten verlangen oder der Verarbeitung gänzlich widersprechen.
- Sie können jederzeit die Löschung Ihrer Daten verlangen, sofern wir nicht rechtlich zur weiteren Verarbeitung Ihrer Daten verpflichtet sind. In jedem Fall setzt die Löschung Ihrer Daten eine Beendigung Ihrer Mitgliedschaft gemäß der Bestimmung der geltenden Satzung voraus.
- Sie haben ein Recht auf Übertragung der von Ihnen bereitgestellten Daten, sofern dadurch nicht die Rechte und Freiheiten anderer Personen beeinträchtigt werden.
- Sollten Sie der Ansicht sein, dass die Verarbeitung Ihrer Daten gegen geltendes Recht verstößt, so haben Sie die Möglichkeit, bei einer zuständigen Aufsichtsbehörde (z. B. Landesbeauftragte*r für den Datenschutz) Beschwerde einzulegen.

Den ausgefüllten Mitgliedsantrag können Sie uns per E-Mail an verband@awo-sh.de oder auf dem Postweg an Arbeiterwohlfahrt Landesverband Schleswig-Holstein e.V., Verbandsentwicklung & Engagementförderung, Sibeliusweg 4, 24109 Kiel senden. Oder nutzen Sie den QR-Code, um die Mitgliedschaft direkt online zu beantragen.





Arbeiterwohlfahrt
Landesverband
Schleswig-Holstein e.V.

Arbeiterwohlfahrt
Landesverband
Schleswig-Holstein e.V.
Sibeliusweg 4
24109 Kiel
Tel.: 0431 / 51 14-0
info@awo-sh.de