

**Tarifvertrag**  
**für die Beschäftigten der**  
**AWO Hamburg im Pflegebereich**  
**(TV Pflege AWO Hamburg)**  
**vom 19. Oktober 2020**

Zwischen

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

und

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

wird Folgendes vereinbart:

## **Präambel**

Dieser Tarifvertrag löst mit Inkrafttreten für Beschäftigte der AWO Hamburg Seniorenwohnen & Pflege gGmbH den TV Pflege AWO Hamburg vom 23. April 2020 ab.

## **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt mit eventuellen Sonderregelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Mitglieder der Gewerkschaft ver.di sind und die in einem Arbeitsverhältnis mit einem Vollmitglied des Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. stehen, das seinen Sitz in Hamburg hat.
- (2) Unter den persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen nicht:
- a) Leitende Angestellte im Sinne von § 5 Absatz 3 BetrVG, sofern ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, sowie Beschäftigte, die ein Entgelt erhalten, das um mindestens 10 % über die höchste Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages hinausgeht,
  - b) Personen, die für die AWO ausschließlich ehrenamtlich tätig sind,
  - c) aktive Mitglieder der AWO, deren Mitarbeit bei der Erfüllung satzungsgemäßer Aufgaben überwiegend durch Beweggründe ideeller oder karitativer Art bestimmt ist,
  - d) geringfügig Beschäftigte, im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV
  - e) Personen, die ausschließlich oder überwiegend zu ihrer Erziehung oder persönlichen Förderung oder aus therapeutischen Gründen beschäftigt werden,
  - f) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 88 ff. SGB III gewährt werden,
  - g) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 16a bis 16i SGB II verrichten,
  - h) Auszubildende, Schülerinnen/Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Entbindungspflege und Altenpflege sowie in Ausbildung zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten,
  - i) Zivildienstleistende, Honorarkräfte, Teilnehmende am Freiwilligen Sozialen Jahr oder am Bundesfreiwilligendienst.

- (3) Dieser Tarifvertrag gilt für Pflegebetriebe und selbstständige Betriebsabteilungen, die überwiegend ambulante, teilstationäre oder stationäre Pflegeleistungen oder ambulante Krankenpflegeleistungen für Pflegebedürftige erbringen.

**§ 2**  
**- Unbesetzt -**

**§ 3**  
**Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit**

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.
- (2) Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (3) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass vertraglich auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist. Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis in einem anderen Berufsfeld beträgt die Probezeit drei Monate; ansonsten entfällt die Probezeit.

**§ 4**  
**Allgemeine Arbeitsbedingungen**

- (1) Die Beschäftigten haben die ihnen übertragenen Aufgaben gewissenhaft auszuführen. Sie sind verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen. Dies gilt auch für Anordnungen zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen.
- (2) Das Verlassen des Arbeitsortes ist nur mit vorheriger Zustimmung des Vorgesetzten bzw. dessen Beauftragten zulässig. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher

eingeholt werden, so ist der Arbeitgeber unverzüglich über die Gründe des Verlassens zu unterrichten.

- (3) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. Näheres wird in der Datenschutzerklärung geregelt, die vom Beschäftigten zu unterzeichnen ist.
- (4) Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen oder fordern. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.
- (5) Nebentätigkeiten, die üblicherweise gegen Entgelt ausgeübt werden, haben die Beschäftigten bei ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich zu beantragen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.
- (6) Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechnigt, die Beschäftigten zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt handelt es sich um die Betriebsärztin/den Betriebsarzt, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.
- (7) Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.
- (8) Die Beschäftigten sind verpflichtet, die für das Arbeitsverhältnis relevanten persönlichen Daten (Anschrift, Kontoverbindung etc.) schriftlich anzuzeigen. Die zuletzt mitgeteilten Daten sind verbindliche Grundlage für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses.

## § 5 Versetzung, Abordnung und Personalgestellung

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

### Protokollerklärung zu Absatz 1:

1. *Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einem anderen Betrieb oder Betriebsteil desselben oder eines anderen Arbeitgebers der AWO in Hamburg unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Andere Arbeitgeber der AWO sind: Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt, Gesellschaften, an denen Gliederungen der AWO beteiligt sind. Darunter fallen auch sonstige Arbeitgeber, mit denen Gliederungen oder Gesellschaften der AWO Kooperationen, Bietergemeinschaften oder Arbeitsgemeinschaften bilden und bei denen die AWO vertragliche Verpflichtungen zur Beschäftigung von Personal der AWO Hamburg eingegangen ist.*
2. *Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einem anderen Betrieb oder Betriebsteil desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.*
3. *Während der Abordnung oder Versetzung werden den Beschäftigten die Leistungen dieses Tarifvertrages weitergewährt. Auf die vom anderen Arbeitgeber gewährten Leistungen besteht kein Anspruch.*
4. *Zumutbar sind die Versetzungen, die zu einer zusätzlichen einfachen Wegezeit von 30 Minuten führen. Längere Wegezeiten werden durch die Betriebsparteien geregelt.*
5. *Einzelheiten können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.*

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

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

### Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

## **§ 6 Qualifizierung**

- (1) Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz der AWO Hamburg, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
- (3) Qualifizierungsmaßnahmen sind
  - a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
  - b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
  - c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
  - d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

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

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

- (5) Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. Ein 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) Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber alle Aufwendungen für die Qualifizierungsmaßnahme zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der Beschäftigten oder aus einem von ihnen zu vertretenden Grunde endet. Entsprechendes gilt, wenn die Qualifizierungsmaßnahme auf Wunsch der Beschäftigten oder aus ihrem Verschulden abgebrochen wird. Die Ersatzverpflichtung der Beschäftigten besteht nicht, wenn die Beschäftigten
- a) wegen eigener Schwangerschaft oder
  - b) wegen eigener Niederkunft in den letzten drei Monaten oder
  - c) wegen einer Erkrankung, die die Ausübung der übertragenen Tätigkeit nicht mehr zulässt oder
  - d) wegen Bezug von Rente wegen Alters oder voller oder teilweiser Erwerbsminderung
- gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen haben.

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

- (9) Beschäftigte in Elternzeit sind über vom Arbeitgeber angebotene Qualifizierungsmaßnahmen in geeigneter Weise zu unterrichten. Sie können an den Qualifizierungsmaßnahmen

gleichberechtigt teilnehmen; sie sind jedoch nicht zur Teilnahme verpflichtet. Ein Vergütungsanspruch für ihre Teilnahme besteht nicht. Tatsächlich notwendige angemessene Reisekosten trägt der Arbeitgeber.

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

## **§ 7 Regelmäßige Arbeitszeit**

- (1) Die regelmäßige wöchentliche durchschnittliche Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden. Davon abweichend richtet sich die regelmäßige Arbeitszeit für Beschäftigte im Zuwendungsbereich nach dem TV AVH in seiner jeweiligen Fassung.

Werden im Tarifvertrag Pflegen & Wohnen Hamburg (TV P&W) bzw. - für den Bereich Migration - im Tarifvertrag für die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V. (TV-AVH) Tarifregelungen zur Arbeitszeit geändert, verpflichten sich die Tarifvertragsparteien zur unverzüglichen Aufnahme von Tarifverhandlungen zur Übernahme der geänderten Regelungen in diesen Tarifvertrag.

Mit Teilzeitbeschäftigten, bei denen im Arbeitsvertrag eine feste Stundenzahl vereinbart ist und bei denen sich mit dem In-Kraft-Treten einer Arbeitszeiterhöhung das Entgelt wegen einer anderen Relation von ermäßigter zur vollen Arbeitszeit vermindert, ist auf ihren innerhalb von sechs Monaten gestellten Antrag die Stundenzahl für die Zukunft so aufzustocken, dass die Höhe des bisherigen Brutto-Entgelts erreicht wird.

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

- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen. Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.
- (3) Die Beschäftigten werden am 24. Dezember oder am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgeltes nach § 19 Absatz 1 von der Arbeit freigestellt.



- (4) Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich bei Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am 24. Dezember oder am 31. Dezember frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten, für den dienstplanmäßig freien Tag, sofern er auf Montag bis Freitag fällt, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.
- (5) Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf Montag bis Freitag fällt, wird durch entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 11 Absatz 3 zulässig. § 10 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d bleibt unberührt.

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

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

§ 7 Absatz 5 Unterabsatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. § 10 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe d bleibt unberührt.

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 6:

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 7:

*Das Erfordernis einer arbeitsvertraglichen Regelung oder Zustimmung von Teilzeitbeschäftigten gilt im pflegerisch-betreuerischem Dienst für Überstunden und Mehrarbeit, die über 25% der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit hinausgehen. Bei Anordnung von Überstunden und Mehrarbeit sollen die Belange der Beschäftigten angemessen berücksichtigt werden.*

- (8) Die Arbeitszeit beginnt und endet am jeweils zugewiesenen Arbeitsplatz. Soweit das Tragen von Schutz- oder Dienstkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, gilt die Umkleidezeit als Arbeitszeit. Bei dienstlich begründeten ganztägigen Veranstaltungen in Hamburg beginnt und endet die Arbeitszeit am jeweiligen Veranstaltungsort. Verlängert sich der einfache Arbeitsweg um mehr als 30 Minuten, ist die darüber hinaus gehende Zeit Arbeitszeit.
- (9) Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort, also außerhalb Hamburgs als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt.
- (10) Durch Betriebsvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraumes ausgeglichen.

(11) Durch Betriebsvereinbarung kann von 06:30 Uhr bis 21:30 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraumes ausgeglichen.

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

Protokollerklärungen zu Absatz 12:

1. Die Absätze 10 bis 12 finden auch für bestehende Betriebsvereinbarungen Anwendung.
2. Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 10 und 11) möglich. Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 6 enthalten.

## **§ 8 Sonderformen der Arbeit**

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

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

(2) Der Arbeitnehmer, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 8 Absatz 1 Satz 2) vorsieht, und der dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage.

Der/die Beschäftigte, der/die ständig Schichtarbeit (§ 8 Absatz 1 Unterabsatz 2) zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage, wenn

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

Die Wechselschichtzulage beträgt 105,00 Euro monatlich.

Die Schichtzulage beträgt in den Fällen des

Unterabsatzes 2 Buchstabe a) 62,00 Euro,

Unterabsatzes 2 Buchstabe b)

Doppelbuchstabe aa) 46,00 Euro,

Doppelbuchstabe bb) 36,00 Euro,

monatlich.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Unterabsatz 4 Buchstabe b):

*Zeitspanne ist die Zeit zwischen dem Beginn der frühesten und dem Ende der spätesten Schicht innerhalb von 24 Stunden. Die geforderte Stundenzahl muss im Durchschnitt an den im Schichtplan vorgesehenen Arbeitstagen erreicht werden. Sieht der Schichtplan mehr als*

*fünf Arbeitstage wöchentlich vor, können, falls dies günstiger ist, der Berechnung des Durchschnitts fünf Arbeitstage wöchentlich zugrunde gelegt werden.*

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

(4) Nacharbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

(5) – unbesetzt –

(6) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, sofern sie nicht innerhalb von 8 Wochen ausgeglichen werden. Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Beschäftigten zu verteilen.

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

a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 7 Absatz 10 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,

b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 7 Absatz 11 außerhalb der Rahmenzeit

angeordnet worden sind.

## **§ 9**

### **Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft**

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

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

Bereitschaftsdienst darf höchstens zehn Mal im Monat angeordnet werden.

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

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

(1.2) Wenn die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (§ 7 Abs.1) überschritten wird, ist die Überstundenvergütung (§ 10) zu zahlen.

(2) Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

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

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

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird Stufe B zugeteilt, wenn der Angestellte während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22 bis 6 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

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

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

(2.1) Für die nach Absatz 2 errechnete Arbeitszeit wird die Überstundenvergütung (§ 10 Abs. 1a) gezahlt.

(2.2) Die nach Absatz 2 Buchstabe a) errechnete Arbeitszeit kann auch durch Freizeit abgegolten werden. Dabei wird eine angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet. Bei der Berechnung der Vergütung nach Absatz 2.1 ist in diesem Falle nur die nach Absatz 2 Buchstabe b) errechnete Arbeitszeit zu berücksichtigen.

(2.3) Die Bereitschaftsdienste werden den einzelnen Stufen aufgrund besonderer Vereinbarung zugewiesen. Die Zuweisung gilt für alle geleisteten Bereitschaftsdienste ohne Rücksicht auf die im Einzelfalle angefallene Arbeit.

(3) Die Beschäftigten sind verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Beschäftigten vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet wird. Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 10) vergütet. Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung (§ 10) gezahlt; sie entfällt, soweit entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird. Die Vergütung kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.

(3.1) Der Arbeitgeber kann Rufbereitschaft auch in der Weise anordnen, dass sich die/der Beschäftigte für einen festzulegenden Zeitraum in Bereitschaft hält (stand-by-Zeit), um

auf Abruf die Arbeit über die Stand-by-Zeit hinaus aufzunehmen. Die Stand-by-Zeit wird mit 25 v.H. als Arbeitszeit gewertet. Für anfallende Arbeit gilt Absatz 3 entsprechend. Einzelheiten können durch eine Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

(4) Beschäftigte, die am Springerpool teilnehmen, erhalten eine monatliche Prämie von € 300,00; § 24 Absatz 2 findet Anwendung. Mit Beschäftigten im Springerpool wird vereinbart, dass sie keiner bestimmten Sozialstation bzw. keinem bestimmten Wohnbereich zugewiesen sind. Für die Beschäftigten des Springerpools wird ein eigener Dienstplan von in der Regel einer Woche aufgestellt, jedoch ergibt sich die letztendliche Festlegung des Einsatzortes und der Tätigkeit in der Regel abschließend erst am Beginn des jeweiligen Einsatztages. Die zu erbringenden Tätigkeiten richten sich nach der jeweiligen Einsatzstelle. Sie können sowohl Behandlungs- und/oder Grundpflege beinhalten, aber auch Betreuung sowohl im Haushalt, als auch in der Tagespflege. Die Eingruppierung ändert sich durch die unterschiedlichen zu verrichtenden Tätigkeiten nicht.

(4.1) Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sollen – auch zusammen –, von Ausnahmefällen abgesehen, nicht mehr als zehn Mal im Kalendermonat angeordnet werden. Ein Wochenendbereitschaftsdienst soll in den Stufen C und D nicht zusammenhängend von demselben oder derselben Beschäftigten abgeleistet werden. Nach einem zusammenhängenden Wochenendbereitschaftsdienst oder einem anderen entsprechend langen Bereitschaftsdienst ist eine Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden dienstplanmäßig vorzusehen; diese Ruhezeit kann auch mit einem dienstplanmäßig freien Tag zusammenfallen. Auf Verlangen ist den Beschäftigten im Anschluss an einen Bereitschaftsdienst Freizeitabgeltung für diesen Bereitschaftsdienst nach Absatz 2.3 – mindestens nach der Stufe B – zu gewähren, wenn er sich nach dem Bereitschaftsdienst übermüdet fühlt, weil seine Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes erheblich über die für die Zuordnung zur Stufe D maßgebende Inanspruchnahme hinausgegangen ist.

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



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

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

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

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

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

- a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz und
- c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

aufgrund einer Betriebsvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

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

## **§ 10 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit**

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

a) für Überstunden	25 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 14 Uhr	50 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; für Nachtarbeit 2,50 Euro pro Stunde. Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. b) bis e) wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

Auf Wunsch der/des Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 11) eingerichtet ist und die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vom Hundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärungen zu Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a):

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.
2. Für Beschäftigte in vollstationären Pflegeeinrichtungen gilt abweichend:
 

<sup>1</sup>Überstunden, die im ersten Kalenderhalbjahr entstehen, sollen bis zum 31.12. des gleichen Jahres durch Freizeit ausgeglichen werden. <sup>2</sup>Überstunden, die im zweiten Kalenderhalbjahr entstehen, sollen bis zum 30.06. des folgenden Kalenderjahres durch Freizeit ausgeglichen werden. <sup>3</sup>Dieser Freizeitausgleich erfolgt abweichend von Buchstabe a) ohne Zeitzuschlag. <sup>4</sup>Die Frist verlängert sich um Zeiten, in denen kein Entgeltanspruch entsteht. Für nicht bis zum Ende des folgenden Kalenderhalbjahres durch Freizeitausgleich ausgeglichene Überstunden erhalten die Beschäftigten den Zeitzuschlag gemäß Buchstabe a).

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchstabe c):

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

- (2) Beschäftigte der Entgeltgruppen 12 bis 15 erhalten nur dann Überstundenvergütung, wenn die Leistung der Überstunden für sämtliche Beschäftigte ihres Betriebes angeordnet ist. Andere über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Beschäftigte ist durch die Vergütung abgegolten.
- (3) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 7 Absatz 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält der Beschäftigte je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

*Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Protokollerklärung zu § 7 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.*

## **§ 11 Arbeitszeitkonto**

- (1) Durch Betriebsvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. Soweit ein Arbeitszeitkorridor oder eine Rahmenzeit vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) In der Betriebsvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto im ganzen Betrieb oder in Teilen davon eingerichtet wird. Alle Beschäftigten der Betriebsteile, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst.
- (3) Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 7 Absatz 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 10 Absatz 1 Satz 4 Buchstabe d und Absatz 3 sowie in

Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 10 Absatz 1 Satz 4 gebucht werden. Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebsvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. Die Beschäftigten entscheiden für einen in der Betriebsvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

- (4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

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

- (5) In der Betriebsvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:

- a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
- b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die/den Beschäftigten;
- c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an sogenannten Brückentagen) vorzusehen;
- d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

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

Die Dokumentation der Arbeitszeit, der Mehrarbeit, der Überstunden, der Bereitschaftsdienste etc. ist nicht mit dem Arbeitszeitkonto gem. § 11 gleichzusetzen. Arbeitszeitkonten können nur auf der Grundlage des § 11 durch Betriebsvereinbarungen eingerichtet werden. Die Protokollerklärung zu § 7 Abs. 12 bleibt unberührt.

Protokollerklärung zu § 11:

*§ 7 der Betriebsvereinbarung Arbeitszeitkonten und Dienstplangestaltung der AWO Hamburg Seniorenwohnen und Pflege gGmbH vom 22. Mai 2019 bleibt unberührt. Im Übrigen bleibt die Betriebsvereinbarung unberührt, soweit ihre Inhalte nicht ausdrücklich im Tarifvertrag anders geregelt sind.*

## **§ 12 Teilzeitbeschäftigung**

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

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung nach Unterabsatz 1 ist auf Antrag auf bis zu drei Jahre zu befristen. Sie kann einmal um bis zu zwei Jahre verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Eine weitergehende einvernehmliche Verlängerung der Vereinbarung einer geringeren Arbeitszeit ist möglich.

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

(3) Ist mit Beschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Arbeitszeitverringerung vereinbart worden, sollen die Beschäftigten bei späterer Besetzung eines Arbeitsplatzes mit einer höheren Wochenstundenzahl bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden. Die Bevorzugung gilt nicht, wenn das Volumen der individuellen Wochenarbeitszeit vor ihrer Verringerung überschritten wird.

## **§ 13 Eingruppierung**

- (1) Die Eingruppierung der Beschäftigten richtet sich nach der Entgeltordnung zu diesem Tarifvertrag – Anlage B. Die Eingruppierung der Beschäftigten im Bereich Migration richtet sich nach der Entgeltordnung zum TV AVH in der jeweils geltenden Fassung.
- (2) Die Beschäftigten werden in die Entgeltgruppe eingruppiert, deren Funktion die gesamte von ihnen nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht der einer Entgeltgruppe zugeordneten Funktion, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsinhalte dieser Funktion wahrgenommen werden.
- (3) Maßgeblich für die Eingruppierung ist immer die ausgeübte Tätigkeit. Sofern die Anlage B zusätzlich ein Qualifikationsmerkmal festlegt, ist dieses ergänzende Voraussetzung für die Eingruppierung.
- (4) Sofern die Anlage B für eine neue Aufgabe keine Funktion vorsieht, ist die neue Aufgabe unter Berücksichtigung der Anforderungen der festgelegten Funktionen summarisch zu bewerten und vorläufig einzugruppiert. Die Anlage B ist in der Folge zu ergänzen.

## **§ 14**

### **Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit**

- (1) Wird den Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer Eingruppierung entspricht, und haben sie diese mindestens einen Monat ausgeübt, erhalten sie für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.
- (2) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die Beschäftigten bei dauerhafter Übertragung ergeben hätte.

## **§ 15**

### **Tabellenentgelt**

- (1) Die Beschäftigten erhalten monatlich ein Tabellenentgelt. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie eingruppiert sind und nach der für sie geltenden Stufe.

- (2) Beschäftigte erhalten Entgelt nach der Anlage A ab jeweiligem Geltungsdatum. Davon abweichend erhalten Beschäftigte im Bereich Migration Tabellenentgelt nach dem Tarifvertrag für die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e.V. (TV-AVH) in der jeweilig gültigen Fassung.

## **§ 16 Stufen der Entgelttabelle**

Die Stufenzuordnung erfolgt in die regulären Stufen der Entgelttabelle; bei Einstellung werden die Beschäftigten der ersten belegten Entgeltstufe zugeordnet. Sofern bei Einstellung eine einschlägige Berufserfahrung vorliegt, kann diese angerechnet werden.

Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach zwei Jahren in Stufe 1,
- Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4,

soweit die jeweilige Stufe in der Entgelttabelle vorgesehen ist.

## **§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen**

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

(2) - Unbesetzt -

(3) Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne von § 16 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 20 bis zu 26 Wochen, soweit Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss gewährt wird,

- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

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

- (4) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe sind die Beschäftigten der Stufe zuzuordnen, die mindestens dem Wert der bisher erreichten Stufe entspricht. Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe sind die Beschäftigten der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. Die Stufenlaufzeit in der neuen Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der neuen Eingruppierung.

## **§ 18 Jahressonderzahlung**

- (1) Beschäftigte, die am 1. Januar des Folgejahres in einem Arbeitsverhältnis stehen und mindestens seit dem 1. September des Bezugsjahres beschäftigt sind, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

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

- (2) Die Jahressonderzahlung beträgt 75% des den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich jeweils gezahlten monatlichen Entgelts nach



§ 15; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit).

Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. November.

Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 1. Juli begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses.

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

Protokollerklärungen zu Absatz 2:

1. *Tarifliche oder individualrechtliche Ansprüche der Beschäftigten auf eine höhere Jahressonderzahlung bleiben unberührt.*
  2. *Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfanges. Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.*
- (3) Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem die Beschäftigten nicht wenigstens für einen Tag Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubes gegen den Arbeitgeber haben.
- Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Beschäftigte kein Entgelt erhalten haben wegen
- a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie vor dem 1. Dezember diesen beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
  - b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Absätzen 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes,

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

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

Protokollerklärung zu den Absätzen 2 und 3:

*Für Beschäftigte der AWO Seniorenzentrum Mümmelmannsberg gGmbH beträgt der Bemessungssatz nach Absatz 2 nur im Jahr 2021 abweichend 37,5%.*

- (4) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt.

## **§ 19**

### **Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung**

- (1) In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 7 Absatz 3 Satz 1, § 26, § 27 und § 29 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Jahressonderzahlungen sowie vermögenswirksame Leistungen, Jubiläumszuwendung und Sterbegeld.

Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

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

*Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und Satz 2 zu ermitteln.*

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

(2) Entsprechendes gilt bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

## **§ 20 Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss und Nachweispflichten im Krankheitsfall**

- (1) Werden die Beschäftigten durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert, erhalten sie für die Dauer von 6 Wochen nach Maßgabe der §§ 3 und 4 Entgeltfortzahlungsgesetz die Entgeltfortzahlung nach § 19.

### Protokollerklärung zu Absatz 1:

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

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

lage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, sind die Beschäftigten verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung unverzüglich vorzulegen.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3:

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

(4) Nach einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren wird bei Arbeitsunfähigkeit ab der siebten Woche bis einschließlich der 13. Woche, bei einer Beschäftigungszeit von mehr als fünf Jahren ab der siebten Woche bis einschließlich der 18. Woche und bei einer Beschäftigungszeit von mehr als zehn Jahren ab der siebten Woche bis zur 26. Woche ein Zuschuss zu den Barleistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bis zur Höhe des Nettoentgeltes gezahlt; höchstens jedoch bis zu dem sich aus einem Bruttoentgelt in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze ergebenden Nettoentgelt.

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

(5) Vollenden die Beschäftigten während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigenden Beschäftigungszeit, wird der Krankengeldzuschuss so gezahlt, wie wenn die Beschäftigten die längere Beschäftigungszeit bereits zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätten.

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

(7) Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt. § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt unberührt. Krankengeldzuschuss 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. Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 3; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 3 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

## **§ 21 Vermögenswirksame Leistungen**

Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten die Beschäftigten 6,65 Euro je Monat, für den sie Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubes gegen den Arbeitgeber haben.

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Leistung nach Satz 1 in voller Höhe; § 24 Absatz 2 findet keine Anwendung. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die Beschäftigten dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben mitteilen.

## **§ 22 Jubiläumswendung**

Die Beschäftigten erhalten nach einer ununterbrochenen Tätigkeit bei einem Arbeitgeber der Arbeiterwohlfahrt Hamburg eine Jubiläumswendung. Die Höhe beträgt nach einer Tätigkeit

von 25 Jahren EUR 300,00

von 35 Jahren EUR 400,00

von 45 Jahren EUR 500,00.

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

Protokollerklärung zu § 22:

*Arbeitgeber der AWO sind Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt und Gesellschaften, an denen Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt Hamburg mehrheitlich beteiligt sind.*

### **§ 23 Sterbegeld**

Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt länger als sechs Monate bestanden und nicht geruht hat, wird den unterhaltsberechtigten Ehegattinnen/ Ehegatten oder Lebenspartnerinnen/Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder Kindern ein Sterbegeld gewährt. Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und - in einer Summe - für zwei weitere Monate das jeweilige Tabellenentgelt der Beschäftigten gezahlt. Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen. Waren die Beschäftigten teilzeitbeschäftigt, richtet sich die Höhe des Sterbegeldes nach § 24 Absatz 2.

### **§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgeltes**

(1) Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von den Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union. Fällt der letzte Tag eines Monats auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, erfolgt die Zahlung zum vorhergehenden Bankarbeitstag. Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 19 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. *Teilen Beschäftigte ihrem Arbeitgeber die für eine kostenfreie bzw. kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben*

*nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.*

2. *Soweit Arbeitgeber die Bezüge am 15. eines jeden Monats für den laufenden Monat zahlen, können sie jeweils im Dezember eines Kalenderjahres den Zahltag vom 15. auf den letzten Tag des Monats gemäß Absatz 1 Satz 1 verschieben.*

- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile sowie Leistungen nach § 18 in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

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

- (3) Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht nur für einen Teil eines Kalendertages Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgeltes sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 7 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

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

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

- (6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z.B. Zeitzuschläge) pauschaliert werden. Durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag kann zum Zwecke der Ersparnis von Beiträgen zur Sozialversicherung oder um die Überschreitung

der Versicherungspflichtgrenze in der Sozialversicherung zu vermeiden, gemäß § 4 Absatz 3 des Tarifvertragsgesetzes vereinbart werden, in welcher Höhe der Anspruch der Beschäftigten auf Vergütungsspitzenbeträge erlischt.

- (7) Mit dem Entgelt ist die regelmäßige Arbeitszeit, auch wenn sie nach § 7 verlängert ist, abgegolten.

## **§ 25 Betriebliche Altersversorgung**

- (1) Die Beschäftigten haben Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nach Maßgabe der nachfolgenden Absätze.

Vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende Versorgungsverträge bleiben von den nachfolgenden Regelungen unberührt und werden zu unveränderten Bedingungen fortgeführt. Beschäftigte mit bestehendem Versorgungsvertrag haben den Anspruch nach Satz 1 nur unter Anrechnung der aus dem bestehenden Versorgungsvertrag zustehenden Ansprüche.

- (2.1.) Die Beschäftigten können mit schriftlichem Antrag verlangen, dass bis zu 4 % der jeweils maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung der Arbeiterinnen/Arbeiter und Angestellten ihrer künftigen Entgeltansprüche durch eine Entgeltumwandlung für ihre betriebliche Altersversorgung verwendet wird (§ 3 Nr. 63 EStG n.F.). Soweit nach den gesetzlichen Regelungen weitere steuerfreie bzw. steuerbegünstigte Zahlungen in demselben Durchführungsweg möglich sind, können die Beschäftigten abweichend von Satz 1 hiervon Gebrauch machen.

- (2.2.) Die teilnehmenden Beschäftigten müssen mindestens jährlich einen Betrag in Höhe von 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV für ihre betriebliche Altersversorgung verwenden.

- (2.3.) Die Einzelheiten werden zwischen dem Arbeitgeber und den teilnehmenden Beschäftigten unter Beachtung der Regelungen dieses Paragraphen individuell geregelt.

- (3) Folgende Entgeltbestandteile können auf Verlangen der Beschäftigten für eine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung verwendet werden:



- Tabellenentgelt
- Tarifliche oder außertarifliche Prämien
- Jahressonderzahlung und andere tarifliche oder außertarifliche Zuwendungen
- vermögenswirksame Leistungen
- sonstige regelmäßige tarifliche oder außertarifliche Entgeltbestandteile

(4) Die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung ist nach Wahl der Beschäftigten über eine Pensionskasse der „neue leben Pensionsverwaltung AG“ oder über eine Direktversicherung mit Verträgen durchzuführen, die eine Verteilung der Abschluss- und Verwaltungskosten auf mindestens 5 Jahre vorsehen. Die Ansprüche auf die Versicherungsleistung richten sich gegen die „neue leben Pensionsverwaltung AG“ bzw. nach Maßgabe der Versicherungsbedingungen gegen die die Direktversicherung tragende Versicherungsgesellschaft.

(5) Die Art der konkreten Versorgungsleistungen ergibt sich aus den individuellen Abreden zwischen dem Arbeitgeber und den Beschäftigten. Grundsätzlich können Versorgungsleistungen erbracht werden im Falle des Bezuges einer gesetzlichen Rente wegen Alters, Erwerbsminderung sowie für Hinterbliebene (Witwen, Witwer, Waisen, eingetragene/eingetragener Lebenspartnerin/Lebenspartner).

(6.1) – unbesetzt –

(6.2.) – unbesetzt –

(7) Die anfallenden Überschussanteile im Rahmen der Versorgung durch Entgeltumwandlung werden ausschließlich zur Erhöhung der Versorgungsleistung verwendet

(8) Entsprechend § 1a Abs. 4 BetrAVG muss den Beschäftigten die Möglichkeit eingeräumt werden, die Versicherung/Versorgung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen, wenn das Arbeitsverhältnis fortbesteht, die Beschäftigten aber kein Entgelt erhalten.

(9) Scheiden die Beschäftigten beim Arbeitgeber aus, wird der Arbeitgeber die Versicherungsnehmereigenschaften auf die ausscheidenden Beschäftigten übertragen.

## **§ 26 Erholungsurlaub**

- (1) Die Beschäftigten haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts.
  
- (2) Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch für die Beschäftigten 30 Arbeitstage in jedem Kalenderjahr. Bestehenbleibende einzelvertragliche Zusatz-Urlaubsansprüche, die zu einem Gesamturlaub von mehr als 30 Tagen führen würden, werden auf den tariflichen Urlaub angerechnet. Der Gesamturlaub darf 30 Tage nicht unterschreiten.

Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

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

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

### Protokollerklärung zu Absatz 2 Sätze 2 und 3:

*Die Grenze von 30 Tagen Gesamturlaub gilt nicht für tariflichen oder gesetzlichen Zusatzurlaub; § 27 Absatz 4 bleibt unberührt.*

- (3) Im Übrigen gelten die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes mit folgenden Maßgaben:
  - a) Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person der Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten worden ist, verfällt; dies gilt nicht für Urlaub, für den längere Verfallfristen verbindlich sind.
  
  - b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhalten die Beschäftigten als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 2; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.

- c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubes einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubes für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
  - d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 24 Absatz 1 genannten Zeitpunkt gezahlt.
- (4) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Der Urlaubsanspruch ist nicht mehr erfüllbar und daher nicht abzugelten, wenn die beim Ausscheiden bzw. beim Eintritt des Ruhens arbeitsunfähigen Beschäftigten die Arbeitsfähigkeit bis zum Ablauf der in Absatz 3 genannten Fristen nicht wieder erlangen.
- (5) Beschäftigte in Kur- und Erholungseinrichtungen, Saisonbetrieben und ähnlichen Einrichtungen haben den Urlaub in der Regel außerhalb der Saison zu nehmen.

## **§ 27 Zusatzurlaub**

- (1) Beschäftigte, die in der Zeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr Nachtarbeit leisten, erhalten pro 130 geleistete Nachtarbeitsstunden im Kalenderjahr einen Arbeitstag Zusatzurlaub. Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.

### Protokollerklärung zu Absatz 1:

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

- (2) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 8 Abs. 1 leisten und denen die Zulage nach § 8 Abs. 2 Satz 3 zusteht, erhalten für je drei zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub im Kalenderjahr.

### Protokollerklärung zu den Absätzen 1 und 2:

*Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleisteten Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 oder 2 erfüllt sind. Für*

*die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 20 unschädlich.*

- (3) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht (z. B. ständige Vertreter) soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch BV geregelt werden.
- (4) Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 208 SGB IX wird nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten.
- (5) § 26 Absatz 2 Unterabsätze 2 und 3 gelten entsprechend.

## **§ 28 Sonderurlaub**

Den Beschäftigten kann auf ihren Antrag hin Sonderurlaub ohne Zahlung des Entgeltes bis zu einem Jahr gewährt werden.

## **§ 29 Arbeitsbefreiung**

- (1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen die Beschäftigten unter Fortzahlung des Entgeltes nach § 19 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:
  - a) Niederkunft der Ehefrau/Lebenspartnerin im ein Arbeitstag  
Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes
  - b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils zwei Arbeitstage

- |   |  |
|---|--|
| c) Umzug aus unternehmerischem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort  | ein Arbeitstag                           |
| d) 25-, 35- und 45-jähriges Arbeitsjubiläum   | ein Arbeitstag                           |
| e) Schwere Erkrankung   |  |
| aa) eines/einer Angehörigen, soweit er/sie 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 auf Krankengeld nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,   | bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr, |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn die/der Beschäftigte deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss | bis zu vier Arbeitstage im Jahr.         |

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

- |   |   |
|---|---|
| f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss                   | erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten       |
| g) Beschäftigte im Zuwendungsbereich mit einer regelmäßigen durchschnittlich Wochenarbeitszeit von 39 Stunden | ein Tag pro Kalenderjahr sowie ein Tag pro Kalenderjahr zur Vorbereitung und Qualifizierung |

Protokollerklärung zu Absatz 1 Buchstabe g):

*Die Arbeitsbefreiungen von je einem Tag beziehen sich auf eine regelmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf 5 Tage in der Woche. Bei abweichender Verteilung erhöht oder ermäßigt sich der Anspruch auf Arbeitsbefreiung. Eine Aufrundung oder Abrundung von Bruchteilen eines Tages erfolgt nicht.*

- (2) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als der Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (3) Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19 an bis zu drei Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann unter Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen Belange es gestatten.
- (4) Zur Teilnahme an Tagungen wird den gewählten Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Vorstände der Fachbereiche und des Gewerkschaftsrates auf Anfordern der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 19 erteilt werden, sofern nicht dringende unternehmerische oder betriebliche Interessen entgegenstehen. Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. kann auf Anfordern der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen 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 § 19 gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

### **§ 30 Führung auf Probe**

- (1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. Die beiderseitigen Kündigungsrechte sowie § 32 bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 9 bzw. Kr 9a zugewiesenen Tätigkeiten, soweit sie mit Weisungsbefugnis verbunden sind.
- (3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, können den Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. Den Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 4 Sätze 1 und 2 ergebenden Entgelt gewährt. Nach Fristablauf endet die Erprobung. Bei Bewährung wird die Führungsposition auf Dauer übertragen; ansonsten erhalten die Beschäftigten eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

### **§ 31 Führung auf Zeit**

- (1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:
  - a) in den Entgeltgruppen 9 bis 12 bzw. Kr 9a bis Kr 12a eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
  - b) in den Entgeltgruppen 13 und 14 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

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

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

- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 9 bzw. Kr 9a zugewiesenen Tätigkeiten, soweit sie mit Weisungsbefugnis verbunden sind.
- (3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, können den Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. Den Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 4 Sätze 1 und 2 ergebenden Entgelt, zuzüglich eines Zuschlages von 75 v. H. des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 13. Nach Fristablauf erhalten Beschäftigten eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

## **§ 32**

### **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 für sie/ihn gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersgrenze erreicht hat,
  - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die Beschäftigten voll oder teilweise erwerbsgemindert sind. Die Beschäftigten haben den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach §§ 168, 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.



- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die Beschäftigten nach ihrem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnten, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die Beschäftigten innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides ihre Weiterbeschäftigung schriftlich beantragen.
- (4) Verzögern die Beschäftigten schuldhaft den Rentenantrag oder beziehen sie Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder sind sie nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheides das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 4 Absatz 6 bestimmten Ärztin/Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem den Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) Sollen die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a) geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

### **§ 33 Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

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

Bei einer Beschäftigungszeit

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

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

- (2) Die Kündigung bedarf der Schriftform.
- (3) Beschäftigungszeit ist die beim Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis ununterbrochene zurückgelegte Zeit.

Der ununterbrochen zurückgelegten Zeit stehen gleich:

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

### **§ 34 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.

### **§ 35 Reisekosten**

- (1) Die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen richtet sich nach dem Hamburgischen Reisekostengesetz.
- (2) Der Arbeits- und Einsatzbereich, innerhalb welchem Reisekosten nicht gewährt werden, ist durch Dienstanweisung besonders festzulegen.

### **§ 36 Altersteilzeit**

- Unbesetzt -

### **§ 37 Schutzkleidung**

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

### **§ 38 Ausschlussfrist**

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber dem Arbeitsvertragspartner geltend gemacht werden.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für Mindestentgeltansprüche nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz und für Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz.
- (3) Ansprüche aus unerlaubten oder mit Strafe bedrohten Handlungen bleiben unberührt.

**§ 39**  
**Inkrafttreten, Laufzeit**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2021 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres, frühestens zum 31. Dezember 2023, schriftlich gekündigt werden.
- (3) <sup>1</sup>Abweichend von Absatz 2 ist die Anlage A (Entgelttabelle) mit einer Frist von drei Wochen, frühestens zum 30. Juni 2022 schriftlich kündbar.
- (4) Abweichend von Absatz 2 ist § 18 (Jahressonderzahlung) gesondert mit einer Frist von sechs Monaten, frühestens zum 31. Dezember 2021, schriftlich kündbar.

Berlin/Hamburg, den

Hamburg, den

**Für  
Arbeitgeberverband  
AWO Deutschland e.V.**

**Für  
ver.di –  
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
(ver.di),**

---

Rifat Fersahoglu-Weber  
Vorsitzender

---

Berthold Bose  
Landesbezirksleiter

---

Gero Kettler  
Geschäftsführer

---

Hilke Stein  
Landesbezirksfachbereichsleiterin

**Anlage A**  
**Tarifvertrag für die Beschäftigten**  
**der AWO Hamburg im Pflegebereich**  
**vom 19. Oktober 2020**

ab 1. Januar 2021

<b>EG</b>	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>
<b>12a</b>			4.531,15	4.782,88	5.084,96
<b>9d</b>			4.178,73	4.380,12	4.531,15
<b>9c</b>			3.826,31	3.977,35	4.128,38
<b>9b</b>			3.473,88	3.675,27	3.826,31
<b>9a</b>	3.121,46	3.322,85	3.423,54	3.524,23	3.675,27
<b>7b</b>	3.020,77	3.222,15	3.322,85	3.423,54	3.624,92
<b>7a</b>	2.920,08	3.121,46	3.222,15	3.322,85	3.524,23
<b>6a</b>	2.718,69	2.869,73	3.020,77	3.121,46	3.272,50
<b>5a</b>		2.647,65	2.748,35	2.849,04	3.000,08
<b>4a</b>		2.567,65	2.668,35	2.769,04	2.920,08
<b>3a</b>		2.215,23	2.315,92	2.416,62	2.567,65
<b>2a</b>		2.064,19	2.164,88	2.265,58	

<b>EG</b>	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>
<b>14</b>		4.631,85	4.933,92	5.135,31	5.437,38
<b>13</b>		4.430,46	4.732,54	4.984,27	5.286,35
<b>12</b>		4.229,08	4.531,15	4.833,23	5.135,31
<b>11</b>		3.826,31	4.027,69	4.329,77	4.631,85
<b>10</b>	3.222,15	3.373,19	3.473,88	3.624,92	3.826,31
<b>9</b>		3.121,46	3.222,15	3.322,85	3.524,23
<b>8</b>	2.517,31	2.551,69	2.668,35	2.813,90	2.911,01
<b>6</b>	2.517,31	2.668,35	2.769,04	2.920,08	3.020,77
<b>5</b>	2.315,93	2.441,79	2.542,48	2.668,35	2.769,04
<b>4</b>	2.114,54	2.215,23	2.315,92	2.416,62	2.517,31
<b>3</b>		2.013,85	2.114,54	2.215,23	2.416,62
<b>2</b>	1.836,00	2.013,85	2.114,54	2.265,58	
<b>1</b>	1.836,00	1.900,00	1.950,00	2.050,00	

**Anlage A**  
**Tarifvertrag für die Beschäftigten**  
**der AWO Hamburg im Pflegebereich**  
**vom 19. Oktober 2020**

ab 1. Januar 2022

<b>EG</b>	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>
<b>12a</b>			4.662,45	4.922,08	5.232,05
<b>9d</b>			4.300,15	4.507,46	4.662,45
<b>9c</b>			3.936,87	4.092,85	4.247,83
<b>9b</b>			3.574,58	3.781,88	3.936,87
<b>9a</b>	3.212,28	3.419,59	3.523,24	3.626,90	3.781,88
<b>7b</b>	3.108,63	3.315,94	3.419,59	3.523,24	3.729,56
<b>7a</b>	3.004,97	3.212,28	3.315,94	3.419,59	3.626,90
<b>6a</b>	2.797,67	2.952,65	3.108,63	3.212,28	3.367,27
<b>5a</b>		2.760,18	2.865,15	2.970,12	3.127,58
<b>4a</b>		2.641,69	2.745,35	2.849,00	3.004,97
<b>3a</b>		2.279,40	2.383,05	2.486,71	2.641,69
<b>2a</b>		2.124,41	2.228,06	2.331,72	

<b>EG</b>	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>
<b>14</b>		4.766,10	5.077,06	5.284,37	5.595,33
<b>13</b>		4.618,76	4.933,67	5.196,10	5.511,02
<b>12</b>		4.351,49	4.662,45	4.973,41	5.284,37
<b>11</b>		3.936,87	4.144,18	4.455,14	4.766,10
<b>10</b>	3.315,94	3.470,92	3.574,58	3.729,56	3.936,87
<b>9</b>		3.212,28	3.315,94	3.419,59	3.626,90
<b>8</b>	2.590,36	2.660,14	2.781,75	2.933,49	3.034,72
<b>6</b>	2.590,36	2.745,35	2.849,00	3.004,97	3.108,63
<b>5</b>	2.414,36	2.545,57	2.650,54	2.781,75	2.886,72
<b>4</b>	2.175,74	2.279,40	2.383,05	2.486,71	2.590,36
<b>3</b>		2.072,09	2.175,74	2.279,40	2.486,71
<b>2</b>	1.889,00	2.072,09	2.175,74	2.331,72	
<b>1</b>	1.889,00	1.955,00	2.005,00	2.105,00	

## Entgeltordnung TV Pflege AWO Hamburg

Funktion	Entgeltgruppe
1. <b>Einrichtungsleitung Heim</b> , der regelmäßig mehr als 80 Beschäftigte unterstellt sind (Teilzeitkräfte werden anteilig im Verhältnis ihrer individuell vereinbarten Arbeitszeit angerechnet); 2. <b>Herausgehobene Vertretungsfunktionen in der Geschäftsleitung</b> ; 3. <b>Beschäftigte</b> mit herausgehobenen Kenntnissen und Tätigkeiten, die eine abgeschlossene <b>wissenschaftliche Hochschulbildung</b> erfordern	14
1. <b>Einrichtungsleitung Heim</b> , der regelmäßig mehr als 50 Beschäftigte unterstellt sind (Teilzeitkräfte werden anteilig im Verhältnis ihrer individuell vereinbarten Arbeitszeit angerechnet) 2. <b>Bereichsleitung Verwaltung</b> 3. <b>Bereichsleitung Pflege</b>	13
<b>Pflegedienstleitung</b> , der regelmäßig mindestens 25 Beschäftigte unterstellt sind; (Teilzeitkräfte werden anteilig im Verhältnis ihrer individuell vereinbarten Arbeitszeit angerechnet)	12a
<b>Stabsstelle bei der Geschäftsleitung</b> , soweit nicht anderweitig eingruppiert	12
1. <b>Einrichtungsleitung Heim</b> , soweit nicht höher eingruppiert 2. <b>Beschäftigte</b> gemäß Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 6 und <b>herausgehobener Sachbearbeitungsfunktion</b> mit besonderer finanzieller Verantwortung oder besonderen Aufgaben, die für das Unternehmen insgesamt Auswirkungen besitzen (z.B. zentrale Steuerung von Dienstleistungs- oder Lieferverträgen mit einem Volumen von > 1 Mio. Euro / Jahr)	11
<b>Bereichsleitung Servicewohnen</b>	10
<b>Pflegedienstleitung</b> , der regelmäßig mindestens 15 Beschäftigte unterstellt sind; (Teilzeitkräfte werden anteilig im Verhältnis ihrer individuell vereinbarten Arbeitszeit angerechnet)	9d
1. <b>Pflegedienstleitung</b> , soweit nicht höher eingruppiert 2. <b>Stellvertretung einer Pflegedienstleitung</b> , der regelmäßig mindestens 25 Beschäftigte unterstellt sind	9c
Examierte Pflegekraft (Altenpflege, Krankenpflege, Gesundheitsfachmann, -frau) als <b>Wohnbereichsleitung</b> in Wohnbereichen ab 50 Pflegeplätzen	9b
1. <b>Stellvertretung einer Pflegedienstleitung</b> , soweit nicht höher eingruppiert 2. Examierte Pflegekraft (Altenpflege, Krankenpflege, Gesundheits-/Pflegefachmann, -frau) als <b>Wohnbereichsleitung</b> in Wohnbereichen, soweit nicht höher eingruppiert 3. <b>Leitung Soziale Betreuung</b> , sofern die Alltagsbegleitungen unterstellt sind	9a



Funktion	Entgeltgruppe
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Qualitätsmanagementbeauftragte/r</b> mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Zertifikate und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben</li> <li>2. <b>Personalsachbearbeiter / -in</b> mit einschlägiger, abgeschlossener dreijähriger Ausbildung und Zusatzausbildung Personalfachwirt*in sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben</li> <li>3. <b>Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagoge*innen</b> mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung mit entsprechenden Tätigkeiten</li> <li>3a. Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung im Bereich Pflege und den Anforderungen der Protokollnotiz mit entsprechenden Tätigkeiten</li> <li>4. <b>Musiktherapeut / -in</b> mit einschlägiger abgeschlossener Hochschulbildung sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben</li> <li>5. <b>Beschäftigte gemäß Entgeltgruppe 6 Fallgruppe 2</b> mit regelmäßig konzeptionellen Aufgaben, die eine <b>selbstständige Tätigkeit</b> voraussetzen, soweit nicht anderweitig eingruppiert</li> <li>6. <b>Leitung Hauswirtschaft im Heim</b></li> <li>7. <b>Leitung Soziale Betreuung</b>, soweit nicht höher eingruppiert</li> </ol>	9
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Ergotherapeut / -in</b> oder <b>Physiotherapeut-in</b> mit entsprechender Tätigkeit</li> <li>2. <b>Fachkraft im Servicewohnen</b> mit Zertifikat gemäß HambWBG und entsprechender Tätigkeit</li> <li>3. <b>Beschäftigte/r im Sozialdienst der Flüchtlingsunterkunft</b> mit entsprechenden Tätigkeiten</li> </ol>	8
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Examierte Pflegekraft</b> (Altenpflege, Krankenpflege, Gesundheitsfachmann, -frau) mit <b>staatlich anerkannter Zusatzqualifikation</b> (z.B. Gerontopsychiatrische Pflege, Praxisanleitung, Palliativzusatzqualifikation) und entsprechenden Tätigkeiten</li> <li>2. Examierte Pflegekraft (Altenpflege, Krankenpflege, Gesundheitsfachmann, -frau) als <b>stellvertretende Wohnbereichsleitung</b> in Wohnbereichen</li> <li>3. <b>Einsatzleitung Sozialstation</b></li> </ol>	7b
<p><b>Examierte Pflegekraft</b> (Altenpflege, Krankenpflege, Gesundheitsfachmann, -frau) mit entsprechenden Tätigkeiten</p>	7a
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Heilerziehungspfleger/-in</b> mit entsprechenden Tätigkeiten</li> <li>2. <b>Altentherapeut / -in</b> mit abgeschlossener Ausbildung und entsprechenden Tätigkeiten</li> </ol>	6a
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Techniker / -in</b> mit abgeschlossener Ausbildung und <b>Verantwortung</b> für technische Gebäudeausrüstung (<b>TGA</b>)</li> <li>2. <b>Beschäftigte im Verwaltungsbereich</b> mit Tätigkeiten, für die in der Regel eine abgeschlossene dreijährige Ausbildung erforderlich ist (z.B. Materialwirtschaft, Kassenverwaltung sowie allgemeine Verwaltungsaufgaben)</li> </ol>	6
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Gesundheits- und Pflegeassistent / -in</b> mit abgeschlossener Ausbildung und entsprechenden Tätigkeiten</li> <li>2. <b>Altenpflegehelfer / -in, Krankenpflegehelfer /-in</b> mit abgeschlossener 2-jähriger Ausbildung <b>mit GPA-Anerkennung</b> und entsprechenden Tätigkeiten</li> </ol>	5a
<p><b>Hausmeister / -in im Pachtobjekt</b></p>	5

1. <b>Pflegehelfer /-in mit abgeschlossener 1-jähriger Ausbildung</b> und entsprechenden Tätigkeiten	<b>4a</b>
2. <b>Haus- und Familienpfleger / -in mit abgeschlossener Ausbildung</b> und entsprechenden Tätigkeiten	
<b>Pflegehelfer / -in</b> ohne eine einschlägige mindestens 1-jährige abgeschlossene Ausbildung	<b>3a</b>
<b>Betriebsarbeiter / -in</b> außerhalb von Küchen	<b>3</b>
1. <b>Betreuungskräfte</b> für Menschen mit eingeschränkter Alltagskompetenz	<b>2a</b>
2. <b>Assistenzkräfte</b> im Servicewohnen <b>mit Betreuungszertifikat</b> (z.B. i.S.v. §43b/§87b SGB XI)	
1. <b>Stationshilfen</b> (hierzu Protokollnotiz)	<b>2</b>
2. <b>Assistenzkräfte</b> im Servicewohnen <b>ohne Betreuungszertifikat</b> (z.B. i.S. v. § 43b/§ 87b SGB XI) mit regelmäßigem Bewohner*innen-Kontakt	
3. <b>Fahrer/-in</b> in der Tagespflege mit regelmäßigem Bewohner*innen-Kontakt	
1. <b>Assistenzkräfte</b> im Servicewohnen <b>ohne Betreuungszertifikat</b> (z.B. i.S. § 43b SGB XI) ohne regelmäßigen Bewohner*innen-Kontakt	<b>1</b>
2. Beschäftigte, soweit nicht höher eingruppiert	

#### Protokollnotiz zu Entgeltgruppe 2 Fallgruppe 1, Stationshilfen

Tätigkeiten der Bewohner\*innen-Versorgung mit Speisen und Getränken inkl. dazugehöriger Verrichtungen, das umfasst die Abfrage und das Beraten zu angebotenen Komponenten, die individuelle Zubereitung der Speisenkomponenten unter Beachtung der individuellen pflegerischen Vorgaben (nach Vorgabe der PFK) und das Servieren im Restaurant bzw. Zimmer sowie hauswirtschaftliche Verrichtungen wie z.B. das Abräumen, die Ambientebereitung u.ä.

#### Protokollnotiz zu Entgeltgruppe 9 Fallgruppe 3a, Pflege-Bachelor

Die hochschulische Ausbildung befähigt darüber hinaus insbesondere

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

**Tarifvertrag**  
**für die Auszubildenden der**  
**AWO Hamburg im Pflegebereich (TV Azubis Pflege**  
**AWO Hamburg)**  
**vom 19. Oktober 2020**

Zwischen

dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.,  
- vertreten durch den Vorstand -

und

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

wird Folgendes vereinbart:

## **Präambel**

Dieser Tarifvertrag löst mit Inkrafttreten für Auszubildende und Schülerinnen bzw. Schüler der AWO Hamburg Seniorenwohnen & Pflege gGmbH den TV Azubis Pflege AWO Hamburg vom 23. April 2020 ab.

### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

1. Dieser Tarifvertrag gilt für Auszubildende, die in einem Ausbildungsverhältnis zu einem Vollmitglied des Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. stehen, das seinen Sitz in Hamburg hat und deren Ausbildungsverhältnis sich entweder nach dem BBiG richtet oder die als Schülerinnen/Schüler in der Altenpflege, in Ausbildung zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann sowie zur Gesundheits- und Pflegeassistentin bzw. zum Gesundheits- und Pflegeassistenten tätig sind.
2. Für Auszubildende, deren Ausbildungsverhältnis sich nach dem BBiG richtet, findet § 2 TV AWO Hamburg ausschließlich Anwendung.
3. Für Schülerinnen und Schüler in der Pflege sowie in Ausbildung zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann gelten ausschließlich die nachfolgenden Regelungen.

### **§ 2**

#### **Ausbildungsvertrag, Nebenabreden**

1. Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufes mindestens Angaben enthält über
  - a) die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,
  - b) Beginn und Dauer der Ausbildung,
  - c) Dauer der regelmäßigen täglichen und wöchentlichen Ausbildungszeit,
  - d) Dauer der Probezeit,
  - e) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgeltes,
  - f) Dauer desurlaubes,

- g) Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
- h) die Geltung dieses Tarifvertrages sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwendenden Betriebsvereinbarungen.

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

### **§ 3**

#### **Ärztliche Untersuchungen**

1. Auszubildende haben auf Verlangen des Ausbildenden vor ihrer Einstellung ihre gesundheitliche Eignung durch das Zeugnis eines Amts- oder Betriebsarztes nachzuweisen. Für Auszubildende, die unter das Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG) fallen, ist ergänzend § 32 Absatz 1 JArbSchG zu beachten.
2. Der Ausbildende ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Auszubildende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. Bei dem beauftragten Arzt kann es sich um einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Ausbildende.
3. Auszubildende, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen oder auf ihren Antrag bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ärztlich zu untersuchen.

### **§ 4**

#### **Schweigepflicht, Nebentätigkeiten**

1. Auszubildende haben in demselben Umfang Verschwiegenheit zu wahren, wie die Beschäftigten des Ausbildenden.
2. Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben Auszubildende ihrem Ausbildenden rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Ausbildende kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit

Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen der Auszubildenden oder berechnigte Interessen des Ausbildenden zu beeinträchtigen.

## **§ 5**

### **Personalakten**

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

## **§ 6**

### **Ausbildungsentgelt**

1. Das monatliche Ausbildungsentgelt für Auszubildende nach dem Gesetz über die Berufe in der Altenpflege (Altenpflegegesetz) vom 1. August 2003 mit einer regelmäßigen Ausbildungsdauer von drei Jahren beträgt

ab 1. August 2020

im ersten Ausbildungsjahr	€ 1.160,00,
im zweiten Ausbildungsjahr	€ 1.230,00,
im dritten Ausbildungsjahr	€ 1.350,00

und ab 1. Januar 2021

im ersten Ausbildungsjahr	€ 1.220,00,
im zweiten Ausbildungsjahr	€ 1.300,00,
im dritten Ausbildungsjahr	€ 1.450,00.

Für Auszubildende für den Beruf der Pflegefachfrau bzw. des Pflegefachmannes gemäß Gesetz über die Pflegeberufe (Pflegeberufegesetz) vom 17. Juli 2017 finden ab 1. August 2020 die Werte gemäß Satz 1 ab jeweiligem Geltungszeitpunkt Anwendung, soweit keine

bundeseinheitlichen Regelungen über die Ausbildungsentgelte in der Pflege, bei Fehlen dieser, Landesregelungen Hamburg bestehen.

2. Das monatliche Ausbildungsentgelt für Auszubildende zur Gesundheits- und Pflegeassistenz mit einer regelmäßigen Ausbildungsdauer von zwei Jahren beträgt ab dem 1. August 2020

im ersten Ausbildungsjahr	€ 1.036,82,
im zweiten Ausbildungsjahr	€ 1.090,96.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

*Ab dem 1. Januar 2021 finden die zu diesem Zeitpunkt geltenden Landesregelungen Hamburg für Ausbildungsentgelte in der Pflege Anwendung. Bestehen solche absehbar nicht, nehmen die Tarifvertragsparteien im III. Quartal 2020 Verhandlungen über die Fortentwicklung der Ausbildungsentgelte auf.*

3. Bei entsprechendem Angebot seitens der Arbeitgeberin für eine Ausbildung zum/zur examinierten Altenpfleger\*in bzw. zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann im Rahmen einer Beurlaubung aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis und Erfüllung der dafür geforderten Voraussetzungen beträgt das monatliche Ausbildungsentgelt ab 1. August 2020

im ersten Ausbildungsjahr	€ 1.700,00,
im zweiten Ausbildungsjahr	€ 1.800,00,
im dritten Ausbildungsjahr	€ 1.900,00.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

*Ab dem 1. Januar 2021 verändern sich die Ausbildungsentgelte gemäß Absatz 3 entsprechend den vergleichbaren Ausbildungsentgelten bei der Pflegen&Wohnen Hamburg GmbH. Die Nachzeichnung der Erhöhungen erfolgt jeweils zum 1. Januar eines Jahres.*

4. Das Ausbildungsentgelt ist zu demselben Zeitpunkt fällig, wie das den Beschäftigten des Auszubildenden gezahlte Entgelt.

## **§ 6a Zuschläge**

Auszubildende erhalten neben dem Ausbildungsentgelt nach § 6 für die tatsächliche Ausbildungszeit abschließend die folgenden Zeitzuschläge. Die Zeitzuschläge betragen je Stunde

a) für Ausbildung an Sonntagen	25 v.H.,
b) für Ausbildung an Feiertagen ohne Freizeitausgleich	135 v.H.,
mit Freizeitausgleich	35 v.H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Ausbildungsentgeltes; für Ausbildung in der Zeit zwischen 21:00 Uhr und 06:00 Uhr € 1,30 pro Stunde. Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchstaben a) und b) wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

## **§ 7**

### **Ausbildungszeit**

Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das JArbSchG fallen, richten sich nach den für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgeblichen Bestimmungen über die Arbeitszeit.

## **§ 8**

### **Erholungsurlaub**

Auszubildende erhalten in jedem Urlaubsjahr 30 Ausbildungstage Erholungsurlaub unter Fortzahlung ihres Ausbildungsentgeltes (§ 6). Im Übrigen kommen die für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen zum Erholungsurlaub zur Anwendung.

Der Erholungsurlaub ist vorrangig zusammenhängend und nur während den unterrichtsfreien Zeiten zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

## **§ 9**

### **Schutzkleidung, Ausbildungsmittel**

1. Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt Eigentum des Ausbildenden.



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

## **§ 10**

### **Entgelt im Krankheitsfall**

1. Werden Auszubildende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden verhindert, ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag zu erfüllen, erhalten sie für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer von bis zu sechs Wochen sowie nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen bei Wiederholungserkrankungen das Ausbildungsentgelt (§ 6) in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Ausbildenden geltenden Regelungen fortgezahlt.
2. Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.
3. Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Ausbildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Ausbildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhalten Auszubildende nach Ablauf des nach Absatz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Bruttokrankengeld und dem sich nach Absatz 1 ergebenden Nettoausbildungsentgelt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

## **§ 11**

### **Entgeltfortzahlung in anderen Fällen**

1. Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für insgesamt fünf Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können; bei der Sechs-Tage-Woche besteht dieser Anspruch für sechs Ausbildungstage.

2. Der Freistellungsanspruch nach Absatz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; es besteht jedoch mindestens ein Anspruch auf zwei Ausbildungstage.
3. Im Übrigen gelten die für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend.

## **§ 12**

### **Vermögenswirksame Leistungen**

Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten Auszubildende eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von € 13,29 monatlich. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem dem Ausbildenden die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.

## **§ 13**

### **Jahressonderzahlung**

Auszubildende, die am 1. Dezember noch im Ausbildungsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung in Höhe eines prozentualen Anteils (Bemessungssatz) des für November zustehenden Ausbildungsentgeltes (§ 2). Der Bemessungssatz entspricht dem höchsten, in § 18 Absatz 2 TV Pflege AWO Hamburg vorgesehenen Wert. Beginnt oder endet das Ausbildungsverhältnis im Laufe eines Jahres, beträgt der Anspruch für jeden vollen Monat des Ausbildungsverhältnisses 1/12 des Anspruches nach Satz 2.

Der Anspruch ermäßigt sich um 1/12 für jeden Kalendermonat, in dem Auszubildende kein Anspruch auf Ausbildungsentgelt (§ 2) haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Auszubildende wegen Beschäftigungsverbot nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes kein Ausbildungsentgelt erhalten haben. Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate der Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungszeit- und Elterngeldgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

Die Jahressonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Ausbildungsentgelt ausbezahlt.

Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an ihre Ausbildung von ihrem Ausbildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden und am 1. Dezember noch in diesem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung aus dem Arbeitsverhältnis eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis.

## **§ 14**

### **Ende des Ausbildungsverhältnisses**

Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der vertraglichen Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt.

## **§ 15**

### **Probezeit**

Die Probezeit beträgt 6 Monate.

## **§ 16**

### **Zeugnis**

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

## **§ 17**

### **Ausschlussfrist**

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

## **§ 18**

### **In-Kraft-Treten, Laufzeit**

1. Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. August 2020 in Kraft.
  
2. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden. Davon abweichend können schriftlich gekündigt werden
  - a) § 6 mit einer Frist von drei Wochen, frühestens zum 31. Dezember 2021,
  - b) § 6a mit einer Frist von drei Wochen, frühestens zum 31. Dezember 2020.

Berlin/Hamburg, den

Hamburg, den

**Für**  
**Arbeitgeberverband**  
**AWO Deutschland e.V.**

**Für**  
**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerk-**  
**schaft**  
**(ver.di),**

---

Rifat Fersahoglu-Weber  
Vorsitzender

---

Berthold Bose  
Landesbezirksleiter

---

Gero Kettler  
Geschäftsführer

---

Hilke Stein  
Landesbezirksfachbereichsleiterin

**Tarifvertrag**  
**zur Überleitung der Beschäftigten der**  
**AWO Seniorenzentrum Mümmelmansberg gGmbH**  
**in den TV Pflege AWO Hamburg vom**  
**19. Oktober 2020**

Zwischen

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

und

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

wird Folgendes vereinbart:

## **§ 1**

### **Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte der AWO Seniorenzentrum Mümmelmannsberg gGmbH, deren am 31. Dezember 2020 schon und am 1. Januar 2021 noch bestehendes Arbeitsverhältnis unter § 1 des Tarifvertrag TV Pflege AWO Hamburg vom 19. Oktober 2020 fällt, für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.

## **§ 2**

### **Überleitung in den TV Pflege AWO Hamburg**

Die Beschäftigten nach § 1 werden zum 1. Januar 2021 in die Entgeltgruppe, in der sie nach der Anlage B zu § 13 TV Pflege AWO Hamburg eingruppiert sind, übergeleitet.

## **§ 3**

### **Vergleichsentgelt**

(1) Für die Zuordnung zu den Stufen der Entgelttabelle gemäß dem TV Pflege AWO Hamburg wird für die Beschäftigten ein Vergleichsentgelt auf der Grundlage der zum 30. November 2020 nach Maßgabe der folgenden Absätze zustehenden Entgeltbestandteile gebildet.

(2) Das Vergleichsentgelt setzt sich zusammen aus:

- Monatsgehalt (auch in Form von Grundvergütung, allgemeiner Zulage und Ortszuschlag der Stufen 1 oder 2, soweit zustehend)
- regelmäßige Zulagen für eingruppierungsrelevante Tätigkeiten/Aufgaben (z. B. Hauswirtschaftsleitung)

#### *Protokollerklärung zu Absatz 2, 2. Spiegelstrich:*

*Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass diese individualvertraglich vereinbarten Zulagen mit Überleitung in den TV Pflege AWO Hamburg entfallen. Sollte dies nicht der Fall sein, bleiben diese Zulagen bei der Berechnung des Vergleichsentgelts unberücksichtigt. Ziel dieser Regelung ist es, Doppelansprüche zu vermeiden.*

## **§ 4**

## **Stufenzuordnung**

- (1) Beschäftigte gemäß § 1 werden zum 1. Januar 2021 der Stufe ihrer Entgeltgruppe gemäß Anlage B zum TV Pflege AWO Hamburg zugeordnet, deren Tabellenwert mindestens ihrem Vergleichsentgelt gemäß § 3 entspricht. Bei Teilzeitbeschäftigten wird nur zum Zwecke der Stufenzuordnung das Vergleichsentgelt auf eine Vollbeschäftigung hochgerechnet. Der weitere Stufenaufstieg richtet sich nach den Regelungen des TV Pflege AWO Hamburg.
  
- (2) Liegt das gemäß § 3 zustehende Vergleichsentgelt über dem Entgelt der höchsten Stufe der für die Beschäftigten ab dem 1. Januar 2021 einschlägigen Entgeltgruppe gemäß Anlage B zum TV Pflege AWO Hamburg, erhalten die Beschäftigten ab dem 1. Januar 2021 eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen ihrem Vergleichsentgelt und dem jeweiligen Tabellenwert der höchsten Stufe ihrer Entgeltgruppe. Bei allgemeinen Entgelterhöhungen wird die Erhöhung des Tabellenwertes zur Hälfte auf die Zulage angerechnet. Sie wird solange gezahlt, bis das den Beschäftigten zustehende Tabellenentgelt ihr Vergleichsentgelt übersteigt. Die Zahlung der Zulage erfolgt anteilig des jeweiligen Beschäftigungsumfanges.

## **§ 5**

### **Inkrafttreten**

Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. Januar 2021 in Kraft.



Berlin/Hamburg, den

Hamburg, den

**Für den  
Arbeitgeberverband  
AWO Deutschland e.V.**

**Für  
ver.di –  
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
(ver.di)**

---

Rifat Fersahoglu-Weber  
Vorsitzender

---

Berthold Bose  
Landesbezirksleiter

---

Gero Kettler  
Geschäftsführer

---

Hilke Stein  
Landesbezirksfachbereichsleiterin

