



Thüringen



Tarifvertrag 2020/2021

zwischen

dem **Arbeitgeberverband der AWO Thüringen e. V.**
Juri-Gagarin-Ring 160, 99084 Erfurt

und

der **DHV – Die Berufsgewerkschaft e. V.**
Droopweg 31, 20537 Hamburg

vom 30.09.2019

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	4
§ 2 Arbeitsvertrag	4
§ 3 Probezeit	4
§ 4 Ärztliche Untersuchungen und Bescheinigungen	5
§ 5 Rechte und Pflichten	5
§ 6 Haftung	6
§ 7 Regelmäßige Arbeitszeit	7
§ 7a Besondere Formen der Arbeit	8
§ 7b Ausgleich für besondere Formen der Arbeit	10
§ 8 Arbeitszeitkonten	10
§ 9 Arbeitsversäumnisse	13
§ 9a Kurzfristige Arbeitszeitänderungen	13
§ 10 Arbeitsbefreiung	14
§ 11 Urlaub	15
§ 12 Berechnung und Auszahlung des Arbeitsentgeltes	17
§ 12a Umwandlung des tariflichen Entgelts	17
§ 13 Sterbegeld	18
§ 14 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	18
§ 15 Kündigung von befristet eingestellten Beschäftigten	19
§ 16 Versetzung	19
§ 17 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	19
§ 18 Zeugnis	19
§ 19 Beschäftigungszeit	20
§ 20 Fort- und Weiterbildung	20
§ 21 Besitzstand	21
§ 22 Alters- und Hinterbliebenenversorgung	23
§ 23 Ausschlussfristen	23
§ 24 Inkrafttreten und Laufzeit	24
Notlagenregelung	25
Anlage 1 Vergütungsordnung	26
Anlage 2 Entgelttabellen	30
Anlage 2a Eingruppierung	38
Anlage 3 Sonderregelung für Auszubildende	40
Anlage 4 Sonderregelung für Praktikanten	49
Anlage 5 Alters- und Hinterbliebenenversorgung	50
Anlage 6 Reisekosten	53
Zusatztarifvertrag Nr. 1 – derzeit nicht besetzt	57
Zusatztarifvertrag Nr. 2	59
Eingruppierungsrichtlinie	63

§ 1 Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – im Folgenden Beschäftigte genannt – die bei Mitgliedern des Arbeitgeberverbandes der AWO Thüringen e. V. beschäftigt sind und Mitglied der tarifvertragschließenden Gewerkschaft sind.
2. Für Beschäftigte in öffentlich geförderten Maßnahmen, insbesondere nach dem SGB II, SGB III, SGB VIII bzw. SGB XII, gelten die dort jeweils festgelegten Fördersätze.
3. Dieser Tarifvertrag gilt nicht für:
 - a) gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und Personengesellschaften, Beschäftigte im Sinne des § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz.
 - b) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, z. B. Anlernlinge und Praktikanten. Für Auszubildende zum Pflegefachmann/zur Pflegefachfrau gelten die Bestimmungen von Anlage 3 dieses Tarifvertrages.
 - c) diejenigen, die Bezieher der Regelaltersrente ohne Abschläge sind oder sein könnten.

§ 2 Arbeitsvertrag

1. Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Der Beschäftigte erhält eine Ausfertigung.
2. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind. Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden.

§ 3 Probezeit

1. Die ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.
2. Innerhalb der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 2 Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende.

§ 4 Ärztliche Untersuchungen und Bescheinigungen

1. Beschäftigte, die besonderen Ansteckungs- oder anderen Gesundheitsgefahren ausgesetzt sind, müssen sich in regelmäßigen Zeitabständen und auf Verlangen des Arbeitgebers, auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, betriebsärztlich untersuchen lassen. Das Ergebnis ist dem Beschäftigten auf seinen Antrag hin bekannt zu geben. Die Kosten für die betriebsärztlichen Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

2. Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses und soweit es die Funktion des Beschäftigten erfordert, auch während des Arbeitsverhältnisses, kann der Arbeitgeber ein polizeiliches Führungszeugnis im Original verlangen. Die Kosten dafür trägt der Arbeitgeber.

§ 5 Rechte und Pflichten

1. Der Beschäftigte hat die ihm übertragenen Dienstobliegenheiten gewissenhaft zu erfüllen und sein Verhalten dem jeweils gültigen Leitbild der Arbeiterwohlfahrt anzupassen.

2. Es wird von dem im Dienst der Arbeiterwohlfahrt stehenden Beschäftigten erwartet, dass er in Anerkennung des besonderen Charakters der Arbeiterwohlfahrt und ihrer Einrichtungen zur Erledigung dringender, unaufschiebbarer dienstlicher Aufgaben im gesetzlichen Rahmen über die normale Arbeitszeit hinaus zur Verfügung steht.

3. Der Beschäftigte ist verpflichtet, Vertretungen in Urlaubs- oder Krankheitsfällen in angemessenen Grenzen und unter Berücksichtigung seiner Ausbildung und Qualifikation zu übernehmen.

4. Die Arbeit bei der Arbeiterwohlfahrt verpflichtet jeden Beschäftigten, sowohl in Notfällen als auch aus außerordentlichen dienstlichen Gründen, vorübergehend jede ihm übertragene zumutbare Arbeit zu verrichten, auch wenn diese nicht in sein Arbeitsgebiet fällt.

5. Der Beschäftigte hat die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Er ist verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen.

6. Jede Nebentätigkeit muss dem Arbeitgeber rechtzeitig vor Ausübung unter Mitteilung von Art und Umfang der Nebentätigkeit schriftlich angezeigt werden. Der Arbeitgeber kann die Ausübung einer Nebenbeschäftigung untersagen, wenn sie geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

7. Der Beschäftigte ist verpflichtet, über die ihm im Dienst oder außerhalb des Dienstes bekannt gewordenen Angelegenheiten, deren geheime oder vertrauliche Behandlung ausdrücklich angeordnet ist oder in der Natur der Sache liegt, Verschwiegenheit zu bewahren. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

8. Der Beschäftigte hat auf Verlangen des Arbeitgebers alle dienstlichen Schriftstücke und dergleichen, einschließlich aller Arten von Aufzeichnungen über Vorgänge des Arbeitgebers, unverzüglich herauszugeben.

9. Der Beschäftigte darf Belohnungen und Geschenke, die ihm im Zusammenhang mit seiner dienstlichen Tätigkeit angeboten werden, nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Arbeitgebers annehmen. Dies gilt auch für Zuwendungen, soweit sie auf letztwilligen Verfügungen beruhen. Abweichende Regelungen können in Betriebsvereinbarungen festgelegt werden.

10. Der Beschäftigte hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständige Personalakte. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zur Personalakte zu nehmen. Der Beschäftigte muss über Behauptungen und Beschwerden tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Seine schriftliche Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen.

§ 6 Haftung

1. Verletzt ein Beschäftigter vorsätzlich oder grob fahrlässig seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag dem Arbeitgeber gegenüber, so haftet er für den daraus entstandenen Schaden.

2. Wird durch einen Beschäftigten in Ausführung der ihm übertragenen

Tätigkeit ein Dritter geschädigt, so haftet der Beschäftigte dem Arbeitgeber gegenüber bis zur Höhe des entstandenen Schadens, sofern der Beschäftigte vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat. Der Arbeitgeber trägt gemäß § 619 a BGB die Beweislast.

§ 7 Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines in Vollzeit Beschäftigten beträgt ausschließlich der Pausen 40 Stunden. Diese Arbeitszeit kann auf die einzelnen Arbeitswochen ungleichmäßig verteilt werden. Der Ausgleich der ungleichmäßigen Verteilung erfolgt über das Arbeitszeitkonto nach § 8 dieses Tarifvertrages. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 48 Arbeitsstunden.

2. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, um ein Fünftel der vertraglichen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit. Fallen der 24.12. und der 31.12. eines Jahres auf einen Werktag, reduziert sie sich jeweils um ein weiteres Fünftel der vertraglichen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

3. Woche ist der Zeitraum von Montag 00:00 Uhr bis zum folgenden Sonntag 24:00 Uhr. Soweit im Arbeitsvertrag nicht abweichend geregelt, wird die Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage pro Woche verteilt. In Betriebsvereinbarungen können abweichende Regelungen festgelegt werden.

4. Die tägliche Arbeitszeit eines in Vollzeit Beschäftigten beträgt in der Regel 8 Stunden. Sie kann auf bis zu 10 Arbeitsstunden verlängert werden, wenn im Durchschnitt von 26 Kalenderwochen eine tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden nicht überschritten wird.

5. Die tägliche Arbeitszeit kann gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 1 a ArbZG auf bis zu zwölf Stunden täglich verlängert werden, wenn in sie regelmäßig Arbeitsbereitschaft gemäß § 7a Nr. 4 von durchschnittlich mindestens drei Stunden täglich fällt. Die wöchentliche Arbeitszeit darf dabei aber innerhalb von zwölf Kalendermonaten einen Durchschnitt von 48 Stunden nicht überschreiten.

Protokollnotiz: Die Tarifvertragsparteien vereinbaren eine Aufnahme von

Verhandlungen über die Abänderung der Regelung zur Arbeitsbereitschaft für den Fall, dass im Zeitraum der Laufzeit des Tarifvertrages ein Missbrauch dieser tariflichen Regelung festgestellt wird. Missbrauch liegt u. a. dann vor, wenn die regelmäßige Arbeitsbereitschaft nicht betrieblich erforderlich ist.

6. Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsplatz. Fahren Beschäftigte, die überwiegend ambulante Tätigkeiten ausführen, unmittelbar von ihrer Wohnung zu dem Einsatzort, beginnt die Arbeitszeit mit dem Eintreffen am Einsatzort.

7. Sofern Beschäftigte verpflichtet sind, eine vom Arbeitgeber vorgegebene Dienstkleidung zu tragen, ist in einer Betriebsvereinbarung zu regeln, ob, in welchem Umfang und unter welchen Voraussetzungen Umkleidezeiten zusätzlich als vergütungspflichtige Arbeitszeit gelten.

§ 7a Besondere Formen der Arbeit

1. Die Beschäftigten sind, soweit betriebsüblich und notwendig, zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Schicht- und Wechselschichtarbeit sowie zur Erbringung von Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaften verpflichtet. In Betrieben, Betriebsteilen, Einrichtungen oder Abteilungen des Arbeitgebers, die nicht direkt mit der Behandlung, Betreuung oder Pflege beauftragt sind, soll an Wochenenden und Wochenfeiertagen nicht gearbeitet werden, soweit es die betrieblichen Belange zulassen.

Wochenfeiertage sind die Werktage, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe nach dem Arbeitszeitgesetz angeordnet ist.

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

3. Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Beschäftigte durchschnittlich

längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (Nachtschichtfolge) herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

4. Arbeitsbereitschaft leistet der Beschäftigte, der an seiner Arbeitsstelle anwesend ist und sich dort dafür bereithält, im Bedarfsfall seine Arbeit aufzunehmen (wache Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung).

5. Bereitschaftsdienst leistet der Beschäftigte, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Im Anwendungsbereich von Verordnungen über zwingende Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche gelten ergänzend die dort gegebenen Vorgaben.

6. Rufbereitschaft leistet der Beschäftigte, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft ist nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arbeitgeber dem Beschäftigten ein technisches Hilfsmittel für die Erreichbarkeit zur Verfügung stellt. Näheres regelt eine Betriebsvereinbarung.

7. Nachtarbeit ist die Zeit zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr des darauffolgenden Tages. Arbeiten von bis zu 60 Minuten, die in diesen Zeitraum fallen, stellen keine Nachtarbeit dar. Bei Schichten (sog. Spät- oder Nachmittagschichten), die zwischen 20:00 Uhr und 22:00 Uhr enden, ist die Zeit nach 20:00 Uhr keine Nachtarbeit.

8. Mehrarbeit

a) Mehrarbeit sind die Stunden, die über die arbeitsvertraglich vereinbarte individuelle Arbeitszeit oder die dienstplanmäßig zu leistende tägliche Arbeitszeit hinaus angefallen sind.

b) Mehrarbeit muss durch einen befugten Vorgesetzten angeordnet oder vorher genehmigt werden. In Notfällen entfällt dieses Erfordernis. Ein befugter Vorgesetzter ist unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Durch den Anordnungsbefugten können andere Verfahrensweisen angeordnet werden, wenn dies im Einzelfall notwendig ist.

c) Von den Beschäftigten nach den vorstehenden Voraussetzungen geleistete Mehrarbeit wird im Arbeitszeitkonto nach § 8 erfasst. Ausgleich und Vergütung bestimmen sich nach den dortigen Regelungen.

§ 7b Ausgleich für besondere Formen der Arbeit

1. Die durch Arbeitsbereitschaft verlängerte Arbeitszeit nach § 7 Nr. 5 ist mit der Tabellenvergütung abgegolten.

2. Die Vergütungen für Zeiten der Rufbereitschaft, Zeiten des Bereitschaftsdienstes sowie die Zulagen für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind in Anlage 2 (Zulagen) geregelt.

3. Die Bestimmungen des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohnes (MiLoG) bleiben von den Ausgleichsregelungen des Tarifvertrages unberührt.

4. Im Anwendungsbereich von Verordnungen über zwingende Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche gelten ergänzend die dort geregelten Vorgaben. Bei einer Kollision gehen die Regelungen der Verordnung den Bestimmungen dieses Tarifvertrages vor.

§ 8 Arbeitszeitkonten

1. Für alle Beschäftigten wird ein Arbeitszeitkonto geführt. Besteht im Betrieb ein Betriebsrat hat die Einrichtung durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu erfolgen.

2. Das Arbeitszeitkonto orientiert sich am Kalenderjahr. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Abrechnung des Kontos und die Anwendung der Übertragungsregelungen in Nr. 9 und Nr. 10 ist der 31. Dezember. Dies gilt auch dann, wenn der Beschäftigte noch nicht das gesamte Kalenderjahr für den Arbeitgeber tätig ist. In Betriebsvereinbarungen kann ein abweichender Bezugszeitraum bestimmt werden. Er soll jedoch mindestens ein Jahr betragen.

3. In das Arbeitszeitkonto werden alle Zeiten gebucht, die monatlich nach dem Vergleich der Soll-Arbeitszeit des Beschäftigten mit der tatsächlich erbrachten Ist-Arbeitszeit als Zeitguthaben (Plusstunden) oder

als Zeitschuld (Minusstunden) bestehen bleiben.

4. Die höchstmögliche Zeitschuld auf dem Arbeitszeitkonto beträgt maximal die arbeitsvertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit, das höchstzulässige Zeitguthaben 100 Stunden. Ist eine Zeitschuld in Höhe der arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit erreicht, dürfen weitere Minusstunden nicht gebucht werden.

Sofern ein Arbeitszeitkonto mit Ablauf des 31.12.2019 eine höhere Zeitschuld aufweist als ab 01.01.2020 zulässig, gelten nachfolgende Übergangsvorschriften. Für ein derartiges Arbeitszeitkonto ist bis zum 30. Juni 2020 eine Zeitschuld in Höhe des Kontostandes zum 31.12.2019 zulässig, maximal jedoch von 50 Minusstunden. Der Übergangszeitraum dient der Anpassung der Zeitschuld an die neuen Regelungen. Solange die Zeitschuld nicht unter der arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit des Beschäftigten liegt, dürfen zusätzliche Minusstunden auch in den Übergangsfällen nicht gebucht werden. Spätestens zum 01.07.2020 weisen auch diese Arbeitszeitkonten maximal eine Zeitschuld in Höhe der arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit des Beschäftigten auf. Sind zusätzliche Minusstunden vorhanden, werden diese mit Ablauf des Übergangszeitraums ersatzlos gestrichen.

5. Der Arbeitgeber stellt sicher, dass bei der Führung des Arbeitszeitkontos die Vorgaben aus § 2 Absatz 2 MiLoG beachtet werden.

6. Die Beschäftigten sind durch den Arbeitgeber regelmäßig in geeigneter Form über den Stand ihres Arbeitszeitkontos sowie die Soll- und Ist-Arbeitszeit des aktuellen Monats zu informieren. Näheres kann in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

7. Die Beschäftigten haben das Recht, beim Vorliegen eines entsprechenden Zeitguthabens, bei dem dafür zuständigen Vorgesetzten einen Freizeitausgleich nach ihren Wünschen zu beantragen. Der Freizeitausgleich soll dabei in ganzen Arbeitstagen erfolgen. Der Freizeitausgleich wird in der Regel gewährt, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

8. Ergänzende Festlegungen zum Freizeitausgleich nach Nr. 7 können in einer Betriebsvereinbarung getroffen werden. Dabei sollte insbesondere folgendes geregelt werden:

- a) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch den Beschäftigten,
- b) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z. B. an sogenannten Brückentagen) vorzusehen und
- c) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich widerruft.

9. Weist das Arbeitszeitkonto zum 31. Dezember eine Zeitschuld auf, ist diese in das nächste Kalenderjahr zu übertragen. Besonderheiten sind nicht zu beachten.

10. Ein am 31. Dezember noch bestehendes Zeitguthaben wird in das nachfolgende Kalenderjahr mit einem 25%igen Zeit-Zuschlag übertragen. Das übertragene Guthaben ist bei der Begrenzung des Arbeitszeitkontos nach Nr. 4 nicht zu berücksichtigen. Es ist vom Arbeitszeitkonto des nachfolgenden Jahres zu trennen und bis zum 30. Juni dieses Jahres durch die Gewährung von bezahlter Freizeit auszugleichen. Soweit das übertragene Guthaben zum 30. Juni des nachfolgenden Jahres nicht ausgeglichen ist, wird es mit der tariflichen Stundenvergütung abgegolten und mit der Juli-Vergütung ausgezahlt.

11. Scheidet ein Beschäftigter während des laufenden Kalenderjahres aus, sind Zeitguthaben mit der tariflichen Stundenvergütung abzugelten. Dies betrifft sowohl Guthaben aus dem laufenden Jahr als auch übertragene Guthaben aus dem Vorjahr. Zeitschulden werden beim Ausscheiden mit den Arbeitsstunden des letzten Monats verrechnet.

12. Im Anwendungsbereich von Verordnungen über zwingende Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche gelten ergänzend die dort geregelten Vorgaben für Arbeitszeitkonten.

13. Arbeitgeber und Beschäftigte können zusätzlich die Einrichtung

eines Langzeitarbeitszeitkontos individuell vereinbaren. Ein bestehender Betriebsrat ist zu beteiligen. Die auf dem Langzeitarbeitszeitkonto gebuchten Zeiten sind mindestens einmal jährlich dem Beschäftigten nachzuweisen. In diesem Fall ist eine Regelung zur Insolvenzversicherung zu treffen.

§ 9 Arbeitsversäumnisse

1. Die angeordnete Arbeitszeit ist einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Beschäftigte grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

2. Der Beschäftigte darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Vergütung.

3. Der Beschäftigte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag der zuständigen Stelle vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung in begründeten Ausnahmefällen früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Beschäftigte verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Eine Bescheinigung des Trägers der gesetzlichen Krankenversicherung ersetzt die ärztliche Bescheinigung.

4. Entfällt bei Unmöglichkeit der Arbeitsleistung, die weder vom Arbeitgeber noch vom Beschäftigten zu vertreten ist, der Lohnanspruch des Beschäftigten, können sich die Arbeitsvertragsparteien darauf einigen, die Arbeitsleistung zu einem anderen Zeitpunkt zu erbringen. Mehrarbeit im Sinne des § 7a Nr. 8 liegt dann nicht vor.

§ 9a Kurzfristige Arbeitszeitänderungen

1. In Einrichtungen mit betriebsüblicher Notwendigkeit zur regelmäßigen

Arbeit an Sonn- und Feiertagen kann durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich die Zahlung einer Zulage für kurzfristige Arbeitszeitänderungen geregelt werden.

2. Beschäftigte, die kurzfristig einen Dienst übernehmen, weil der eigentlich geplante Beschäftigte erkrankt ist oder aus anderen Gründen kurzfristig ausfällt, können auf der Grundlage einer Vereinbarung nach Nr. 1 eine Zulage erhalten.

3. Ein Anspruch auf die Zulage darf nur für die Fälle geregelt werden, in denen ein Beschäftigter den Dienst freiwillig übernimmt. Muss der Arbeitgeber einen Beschäftigten per Weisungsrecht zum Dienst verpflichten, weil sich kein Beschäftigter zum freiwilligen Einsatz bereit erklärt hat, kann dieser keine Zulage verlangen.

4. Die Höhe der Zulage ist in der Vereinbarung nach Nr. 1 zu regeln.

5. In der Vereinbarung nach Nr. 1 ist außerdem zu regeln, welche Ankündigungszeit dem betreffenden Dienst maximal vorausgehen darf, damit er als kurzfristig in diesem Sinne anzusehen ist.

§ 10 Arbeitsbefreiung

1. Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgeltes in den nachstehend genannten Ausmaßen von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

- a) Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin in häuslicher Gemeinschaft 1 Arbeitstag,
- b) Tod des Ehepartners, des Lebenspartners in häuslicher Gemeinschaft, eines Kindes oder der Eltern 2 Arbeitstage,
- c) vom Arbeitgeber geforderter Umzug an einen anderen Ort 2 Arbeitstage,
- d) eigene Heirat 1 Arbeitstag,
- e) 20, 25, 30, 35 und 40 Jahre Beschäftigungszeit 1 Arbeitstag.

2. Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes nur insoweit, als der Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgeltes geltend machen kann. Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Der Beschäftigte hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

3. In begründeten Fällen kann unter Verzicht auf das Entgelt Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

4. Den Mitgliedern der vertragsschließenden Gewerkschaft, die gleichzeitig Mitglied der Tarfkommission sind, ist auf Antrag der vertragsschließenden Gewerkschaft zur Teilnahme an Tarifverhandlungen und Tarfkommissionssitzungen Arbeitsbefreiung zu gewähren.

§ 11 Urlaub

1. Der Beschäftigte hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub.

2. Während desurlaubes wird das vertraglich vereinbarte Entgelt gezahlt. Bei Arbeitsverhältnissen mit flexiblen Stundenanteilen (z. B. Optionsverträge, Arbeit auf Abruf) dient die tatsächlich abgerufene Arbeitszeit als Grundlage für die Berechnung desurlaubsentgeltes gemäß Bundesurlaubsgesetz.

3. Derurlaubsanspruch setzt sich bei einer 5-Tage-Woche aus dem gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Tagen (ggf. dem Zusatzurlaub gem. § 208 SGB IX von 5 Tagen) und einem tarifvertraglichen Zusatzurlaub zusammen. Die Dauer des tarifvertraglichen Zusatzurlaubes beträgt bei einer Beschäftigungszeit:

- | | | |
|----|-------------|---------------|
| a) | bis 2 Jahre | 7 Arbeitstage |
| b) | bis 4 Jahre | 8 Arbeitstage |

- | | | |
|----|------------------------|----------------|
| c) | bis 6 Jahre | 9 Arbeitstage |
| d) | ab vollendetem 6. Jahr | 10 Arbeitstage |

Aufgrund langjähriger Berufserfahrung, besonderer Fähigkeiten und Qualifikationen des Beschäftigten oder besonderer Tätigkeitsanforderungen kann der Arbeitgeber bei Einstellung mit dem Beschäftigten einen höheren Urlaubsanspruch vereinbaren.

4. Der jeweils höhere Anspruch auf den tarifvertraglichen Zusatzurlaub gemäß Nr. 3 b – d besteht in dem Kalenderjahr, in dem die entsprechende Beschäftigungszeit erreicht wird.

5. Mit der Urlaubserteilung erfüllt der Arbeitgeber zunächst den Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub, dann einen ggf. bestehenden Anspruch auf gesetzlichen Zusatzurlaub. Erst nach vollständiger Erfüllung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs wird der tarifvertragliche Zusatzurlaub gewährt.

6. Der tarifvertragliche Zusatzurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung diesesurlaubes auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss dieser Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Danach verfällt der Urlaub. Dies gilt auch dann, wenn dies aus vom Beschäftigten nicht zu vertretenden Gründen geschieht, z. B. weil er während des Urlaubsjahres teilweise oder vollständig arbeitsunfähig erkrankt ist.

7. Die Gewährung, Inanspruchnahme und Übertragung des gesetzlichenurlaubes und des gesetzlichen Zusatzurlaubes erfolgen gemäß Bundesurlaubsgesetz.

8. Beschäftigte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, erhalten einen Tag tarifvertraglichen Zusatzurlaub. Dieser Urlaub ist im Kalenderjahr in Anspruch zu nehmen und ist nicht in das nächste Kalenderjahr übertragbar.

9. Beschäftigte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, erhalten einen Tag tarifvertraglichen Zusatzurlaub. Dieser Urlaub ist im Kalenderjahr in

Anspruch zu nehmen und ist nicht in das nächste Kalenderjahr übertragbar.

10. Beschäftigte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und in regelmäßiger Wechselschicht beschäftigt werden, erhalten einen Tag tarifvertraglichen Zusatzurlaub. Dieser Urlaub ist im Kalenderjahr in Anspruch zu nehmen und ist nicht in das nächste Kalenderjahr übertragbar.

11. Beschäftigte erhalten jeweils für 150 Stunden innerhalb eines Kalenderjahres geleistete Nachtarbeit einen Tag tarifvertraglichen Zusatzurlaub, jedoch maximal 3 Urlaubstage im Jahr. Dieser Urlaub ist im darauffolgenden Kalenderjahr in Anspruch zu nehmen und nicht in ein weiteres Kalenderjahr übertragbar.

§ 12 Berechnung und Auszahlung des Arbeitsentgeltes

1. Für Entgelte und Entgeltrahmenregelungen gelten die hierfür abgeschlossenen Anlagen dieses Tarifvertrages.

2. Die Zahlung der Vergütung erfolgt monatlich rückwirkend auf ein Bank- oder Girokonto. Sie muss spätestens bis zum Monatsende für den laufenden Monat erfolgt sein.

3. Sofern vermögenswirksame Leistungen gewährt werden, erfolgt die Zahlung bei in Teilzeit Beschäftigten anteilmäßig.

§ 12a Umwandlung des tariflichen Entgelts

1. Zwischen einem Beschäftigten und dem Arbeitgeber kann vereinbart werden, dass ein Teil des tariflichen Entgelts des Beschäftigten in Sachbezüge oder andere Leistungen des Arbeitgebers umgewandelt wird.

2. Zwingende Mindestlohnvorschriften sind bei Umwandlungen des Entgelts zu beachten.

3. Für die Entgeltumwandlung zum Aufbau einer Alters- und Hinterbliebenenversorgung ist allein § 22 in Verbindung mit Anlage 5 zu diesem Tarifvertrag maßgeblich.

§ 13 Sterbegeld

1. Beim Tode des Beschäftigten wird ein Sterbegeld gezahlt, wenn der Beschäftigte mindestens ein Jahr lang bei dem Arbeitgeber beschäftigt war.
2. Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonates und für zwei Monate in Höhe der arbeitsvertraglich vereinbarten Vergütung des Verstorbenen gewährt.
3. Das Sterbegeld erhalten die Erben nach der gesetzlichen Erbfolge.

§ 14 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis endet durch:
 - a) ordentliche und außerordentliche Kündigung,
 - b) gegenseitiges Einvernehmen (Auflösungsvertrag),
 - c) Erreichung des Zeitpunktes zum Bezug einer ungekürzten Altersrente, spätestens mit Erreichung der gesetzlichen Altersgrenze.
2. Innerhalb der Probezeit gemäß § 3 beträgt die Kündigungsfrist 2 Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende.
3. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber bei einer Beschäftigungszeit:

a) bis 2 Jahre	4 Wochen zum 15. eines Monats oder zum Ende eines Kalendermonats,
b) bis 5 Jahre	1 Monat zum Ende eines Kalendermonats,
c) bis 8 Jahre	2 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
d) bis 10 Jahre	3 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
e) bis 12 Jahre	4 Monate zum Ende eines Kalendermonats.
f) bis 15 Jahre	5 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
g) bis 20 Jahre	6 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
h) ab vollendetem 20. Jahr	7 Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Für den Beschäftigten beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit:

- | | |
|----------------|---|
| a) bis 2 Jahre | 4 Wochen zum 15. eines Monats oder zum Ende eines Kalendermonats, |
|----------------|---|

- b) bis 5 Jahre 1 Monat zum Ende eines Kalendermonats,
- c) bis 8 Jahre 2 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- d) ab vollendetem 8. Jahr 3 Monate zum Ende eines Kalendermonats.

4. Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Beschäftigte voll erwerbsunfähig ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit dem Tag, an dem der Beschäftigte die unbefristete Erwerbsunfähigkeitsrente erhält.

§ 15 Kündigung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern

Auch außerhalb der Probezeit ist die Kündigung von befristet eingestellten Beschäftigten entsprechend dem § 14 Nr. 1 a jederzeit möglich.

§ 16 Versetzung

Der Beschäftigte ist im Rahmen seiner arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit in jedem/r Betrieb, Betriebsteil oder Einrichtung des Arbeitgebers vorübergehend oder auf Dauer einsetzbar. Bei Versetzung von mehr als vier Wochen ist § 99 des BetrVG zu beachten.

Die Kosten, die dem Beschäftigten bei einer vorübergehenden Versetzung von bis zu vier Wochen zusätzlich entstehen, werden vom Arbeitgeber, nach Maßgabe der Anlage 6 des Tarifvertrages, getragen.

§ 17 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Es gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, im Falle von Gesetzesänderungen über diese statische Verweisung neu zu verhandeln.

Bei Arbeitsverhältnissen mit flexiblen Stundenanteilen (z. B. Optionsverträge, Arbeit auf Abruf) dient die bereits festgelegte Arbeitszeit als Grundlage für die Berechnung der Entgeltfortzahlung gemäß Entgeltfortzahlungsgesetz.

§ 18 Zeugnis

1. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Beschäftigte Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis.

2. Der Beschäftigte ist berechtigt, auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zwischenzeugnis zu verlangen. Im wiederholten Fall nur aus begründetem Anlass.

§ 19 Beschäftigungszeit

1. Als Beschäftigungszeit werden einem Beschäftigten bei Abschluss des Arbeitsvertrages alle Zeiten anerkannt, die er zuvor bei einem Arbeitgeber in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis zurückgelegt hat, der Mitglied des Arbeitgeberverbandes der AWO Thüringen e. V. ist, auch wenn sie unterbrochen sind. Gleiches gilt für Zeiten in einem vom früheren Arbeitgeber nach Satz 1 gemäß § 613 a BGB übernommenen Betrieb. Zeiten einer Tätigkeit im Sinne § 1 Nr. 2 und geringfügige Beschäftigungszeiten werden nicht berücksichtigt.

2. Abweichend können Tätigkeiten im Sinne des § 1 Nr. 2 anerkannt werden, wenn diese vergleichbar mit der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit sind und die Beschäftigung nicht unterbrochen wird. Ausbildungszeiten bei den Mitgliedern des Arbeitgeberverbandes der AWO Thüringen e. V. finden volle Anerkennung.

3. Die nach den vorstehenden Absätzen ermittelte und anerkannte Vorbeschäftigungszeit ist durch Arbeitgeber und Beschäftigten im Arbeitsvertrag zu regeln.

4. Die Beschäftigungszeit ist u. a. maßgeblich für die Kündigungsfristen gemäß § 14 Nr. 3, die Eingruppierung gemäß Anlage 2a und den Anspruch auf tarifvertraglichen Zusatzurlaub gemäß § 11 Nr. 3.

§ 20 Fort- und Weiterbildung

1. Der Beschäftigte kann sich aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber fort- oder weiterbilden. Trägt in diesem Fall der Arbeitgeber ganz oder teilweise die Kosten der Fort- oder Weiterbildung und/oder stellt er den Beschäftigten für Zeiten der Fort- oder Weiterbildung unter Fortzahlung seines Entgeltes von der Arbeitsleistung frei, ist der Beschäftigte zur Rückzahlung dieser Aufwendungen nach Maßgabe der Nr. 2 verpflichtet, wenn das Arbeitsverhältnis auf

seinen Wunsch oder aus einem von ihm zu vertretenden Grund vor Ablauf von 36 Monaten nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung endet.

2. Die Erstattungspflicht verringert sich um $\frac{1}{36}$ des Aufwandes der Fort- oder Weiterbildung für jeden vollen Monat, den der Beschäftigte nach Abschluss der Maßnahme im Arbeitsverhältnis zurückgelegt hat. Aufwendungen sind alle im Zusammenhang mit der Fort- oder Weiterbildung entstehenden Kosten, wie z. B. der Fort- oder Weiterbildung, Kosten der Freistellung, Kosten von Unterkunft und Verpflegung sowie sonstige Kosten.

3. Arten der Fort- und Weiterbildung

- a) Fort- und Weiterbildung im persönlichen Interesse des Beschäftigten.
- b) Fort- und Weiterbildung im Interesse und Auftrag des Arbeitgebers und im persönlichen Interesse des Beschäftigten.
- c) Fort- und Weiterbildung im Interesse und Auftrag des Arbeitgebers.

4. Kostenübernahme und Freistellung

- a) Für Maßnahmen nach Nr. 3 a erfolgt keine Übernahme von Kosten und keine Freistellung.
- b) Für Maßnahmen nach Nr. 3 b werden auf Antrag des Beschäftigten 50 % der Teilnahmegebühren erstattet. Es werden Fahrtkosten und Kosten für Unterbringung und Verpflegung erstattet. Der Beschäftigte ist für die Teilnahme freigestellt.
- c) Für Maßnahmen nach Nr. 3 c werden Teilnahme- und Fahrtkosten sowie Kosten für Unterbringung und Verpflegung erstattet. Der Beschäftigte ist für die Teilnahme freigestellt.

5. Weiterführende Regelungen sind in Betriebsvereinbarungen möglich.

§ 21 Besitzstand

1. Beschäftigten, die zur Zeit des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages oder bei der erstmaligen Anwendung dieses Tarifvertrages auf ihr Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber bereits höher vergütet werden, als nach diesem Tarifvertrag vorgesehen, wird für alle erworbenen Rechte und Pflichten der Besitzstand garantiert. Der Besitzstand umfasst Urlaubs- und

Vergütungsansprüche mit Ausnahme von Sonderfreizeiten, z. B. Behördentage.

2. Zusätzlich zur Vergütung aus dem neuen Tarif erhalten diese Beschäftigten eine Ausgleichszulage. Beschäftigte, die eine Ausgleichszulage erhalten, befinden sich im Besitzstand. Die Höhe der Ausgleichszulage errechnet sich wie folgt:

- a) Die alte Monatsvergütung besteht aus allen Vergütungsbestandteilen der letzten 12 Monate (z. B. Entlohnung, Ortszuschlag, Nachtschichtzulage). Die Zuwendung (Weihnachtsgeld), Urlaubsgeld sowie 13. Monatsgehälter werden gezwölftelt und der monatlichen Vergütung zugeschlagen.
- b) Die neue monatliche Vergütung besteht aus allen Vergütungsbestandteilen gemäß Anlage 2 aus diesem Tarifvertrag. Die im Zeitpunkt der Berechnung der Ausgleichszulage maßgebliche jährliche Sonderzahlung wird gezwölftelt und der monatlichen Vergütung zugeschlagen.
- c) Die monatliche Ausgleichszulage besteht aus der Differenz zwischen der alten monatlichen Vergütung gemäß Nr. 2 a und der neuen monatlichen Vergütung gemäß Nr. 2 b.

3. Der Beschäftigte ist verpflichtet, jährlich seine Berechtigung nach dem bisher geltenden Ortszuschlagsbestimmungen zum Bezug der Kinderzulagen nachzuweisen. Wäre nach der für die Beschäftigten bisher geltenden Regelung die Berechtigung zum Bezug des kinderbezogenen Ortszuschlages entfallen, entfällt in Zukunft auch dieser Teil der Ausgleichszulage.

4. Zur stufenweisen Angleichung der Einkommen nehmen die Beschäftigten mit Besitzstand an zukünftigen Tarifierhöhungen teil. Die Erhöhung bezieht sich auf den Vergütungsbestandteil, der nach diesem Tarifvertrag zu zahlen ist. Die Ausgleichszulage verringert sich jeweils um 50 % des Erhöhungsbetrages, bis sie abgeschmolzen ist.

5. Beschäftigte im Besitzstand steigen gemäß der Anlagen 2 und 2a des Tarifvertrages in den Stufen 1 – 8 der Entgelttabellen auf. Entgelterhöhungen aus den Stufensteigerungen verringern die jeweilige individuelle

Ausgleichszulage, bis diese abgeschmolzen ist.

§ 22 Alters- und Hinterbliebenenversorgung

1. Alle Beschäftigten, die unbefristet eingestellt und nicht nebenberuflich tätig sind, erhalten eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung, die sich aus Arbeitgeberbeiträgen und einer Entgeltumwandlung des Beschäftigten zusammensetzt.

2. Die Alters- und Hinterbliebenenversorgung ist nur dann Teil des Arbeitsverhältnisses, wenn der Beschäftigte die Anwartschaft auf eine Versorgung noch erfüllen kann. Diese Voraussetzung liegt vor, wenn eine Beitragsleistung von 60 Kalendermonaten möglich ist oder der Beschäftigte unter eigener Beteiligung in einen Gruppenversicherungsvertrag des Arbeitgebers einbezogen ist.

3. Die Einzelheiten der Alters- und Hinterbliebenenversorgung sind in Anlage 5 zu diesem Tarifvertrag geregelt.

§ 23 Ausschlussfristen

1. Ansprüche aus diesem Tarifvertrag müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten schriftlich geltend gemacht werden.

2. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses müssen Ansprüche aus diesem Tarifvertrag innerhalb von 3 Monaten schriftlich geltend gemacht werden.

3. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht worden ist.

§ 24 Inkrafttreten und Laufzeit

1. Der Tarifvertrag tritt am 01.01.2020 in Kraft.

2. Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende, frühestens jedoch zum 31.12.2021 schriftlich gekündigt werden.

Erfurt, 30.09.2019

Für den Arbeitgeberverband AWO Thüringen e. V.:

		
Michael Hack	Ulf Gießmann	Katrin Weißer
Vorstandsvorsitzender	stellvertretender Vorstandsvorsitzender	stellvertretende Vorstandsvorsitzende

Für die DHV- Die Berufsgewerkschaft e. V.:

		
Henning Röders	Jörg Steinbrück	Sebastian Gräfe
Bundesvorsitzender	Vorstand	Geschäftsführer

Notlagenregelung

1. Die Vertragsparteien gehen davon aus, dass der Arbeitgeber in Konkurrenz zu anderen Anbietern sozialer Leistungen steht und u. a. auch von öffentlichen Zuwendungen abhängig ist. Infolgedessen ist für den Fall finanzieller Notlage des Arbeitgebers eine Sonderregelung über die einvernehmliche Lösung solcher Notlagen erforderlich. Ziel eines solchen Verfahrens muss es sein, die Arbeitsplätze in den betroffenen Betriebsstätten bzw. Einrichtungen zu sichern und die finanzielle Notlage schnell und nachhaltig zu beheben. Dem Sinn und Zweck dieser Vereinbarung entsprechend darf von diesem Verfahren nicht leichtfertig Gebrauch gemacht werden.

2. Eine finanzielle Notlage liegt vor, wenn der Arbeitgeber ohne Gefährdung seiner wirtschaftlichen Existenz oder seiner Zahlungsfähigkeit nicht mehr in der Lage ist, diesen Tarifvertrag zu erfüllen.

3. Die Tarifpartner erklären die grundsätzliche Bereitschaft, bei Vorliegen einer finanziellen Notlage unverzüglich in Verhandlungen einzutreten.

4. Der Arbeitgeber zeigt der Gewerkschaft das Vorliegen einer finanziellen Notlage unverzüglich schriftlich an und fordert zu entsprechenden Verhandlungen auf. Die Verhandlungen sind spätestens 4 Wochen nach der Aufforderung aufzunehmen.

5. Der in finanzielle Notlage geratene Arbeitgeber verpflichtet sich, der Gewerkschaft alle Unterlagen unverzüglich zur Verfügung zu stellen, die diese zur Beurteilung der Voraussetzungen der finanziellen Notlage und der Möglichkeit einer vertraglichen Vereinbarung benötigt. Die Prüfung dieser Unterlagen erfolgt, sofern nichts Gegenteiliges vereinbart wird, durch die Tarifpartner gemeinsam. Die Verhandlungen zur Lösung der finanziellen Notlage erfolgen mit dem Ziel einer schriftlichen Vereinbarung über eine zeitlich begrenzte Abweichung vom Tarifvertrag. Dabei sind die sozialen Gesichtspunkte der von der Vereinbarung betroffenen Beschäftigten angemessen zu berücksichtigen.

Die tarifvertragschließende Gewerkschaft ist berechtigt, die ihr zur Verfügung gestellten Unterlagen durch einen Dritten prüfen und bewerten zu lassen. Die Kosten dieser Bewertung trägt der von der Notlage betroffene Arbeitgeber nach Vorlage eines Kostenangebotes.

6. Die Notlagenregelung gilt zunächst für 1 Jahr und eine Nachwirkung im Sinne des Tarifvertragsgesetzes ist ausgeschlossen. Für den Geltungsbereich der Notlagenregelung sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen.

Anlage 1 – Vergütungsordnung

	Einfachste Tätigkeiten	Tätigkeitsmerkmale	Tätigkeitsbeispiele
Vergütungsgruppe 1			Hilfskräfte in Küche, Reinigung, Service und Wäscherei
Vergütungsgruppe 2		Einfache Tätigkeiten , die nach entsprechender Einweisung ausgeführt werden und keine Berufsausbildung voraussetzen.	Beschäftigte in Küche, Reinigung, Service und Wäscherei, Betreuungskräfte
Vergütungsgruppe 3		Einfache Tätigkeiten , die eine gründliche Einarbeitung oder Teilausbildung erfordern.	Pflegekräfte, Betreuungskräfte mit Berufserfahrung, Präsenzkräfte in ambulant betreuten Seniorenwohngemeinschaften, Schulbegleiter/Integrationsassistenten ohne pädagogische Fachausbildung, Hauswirtschaftskräfte mit kundenbezogenen Aufgaben, Gruppenhelfer/Kinderpfleger, Beiköche, Kraftfahrer
Vergütungsgruppe 3a		Besonderer Anwendungsfall der Vergütungsgruppe 3 für Pflegekräfte, die eine Erlaubnis nach ThürPflHG oder eine gleichwertige außerhalb von Thüringen erworbene Erlaubnis besitzen oder die aufgrund ihrer Berufserfahrung über gleichwertige Kenntnisse und Fertigkeiten verfügen.	Pflegekräfte mit einjähriger Altenpflegehelferausbildung bzw. gleichwertigen Kenntnissen und Fertigkeiten
Vergütungsgruppe 4		Tätigkeiten, die eine abgeschlossene kaufmännische, technische oder sonstige Berufsausbildung oder vergleichbare Kenntnisse oder Fähigkeiten erfordern	Hausmeister/-techniker, Diätassistenten, Köche, Verwaltungsmitarbeiter
Vergütungsgruppe 5		Tätigkeiten, die eine anerkannte schulische / berufliche Ausbildung oder ein Studium voraussetzen. Erforderlich sind fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten, diese werden überwiegend selbstständig umgesetzt: Vd 4 mit erhöhter Verantwortung durch: – Anleitung von Beschäftigten – oder Budgetverantwortung – oder besondere fachliche/inhaltliche Zuständigkeit/Kompetenz	Heilerziehungspfleger, Heilpädagoginnen, Ergotherapeuten, Logopäden, Physiotherapeuten, IT-Mitarbeiter, Küchenleiter, WfbM-Gruppenleiter, Verwaltungsfachkräfte mit schwierigen Aufgaben, Trainees
Vergütungsgruppe 5a		Besonderer Anwendungsfall der Vergütungsgruppe 5 für – pädagogische Fachkräfte in Kindertagesstätten gemäß § 16 Absatz 1 ThürKitaG, in Frühförderstellen und interdisziplinären Frühförderstellen sowie in Einrichtungen und Diensten gemäß §§ 29 – 35 a SGB VIII	Pflegefachkräfte, Erzieher (in Kitas und Horten), Heilerziehungspfleger, Heilpädagogen, Ergotherapeuten, Logopäden, Physiotherapeuten

	Tätigkeitsmerkmale	Tätigkeitsbeispiele
Vergütungsgruppe 6	- Pflegefachkräfte gemäß § 6 HeimPersV mit einer anerkannten Ausbildung als Altenpfleger, Gesundheits- und Krankenpfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger - Fachkräfte der Eingliederungshilfe gemäß §§ 6, 7 HeimPersV in Einrichtungen und Diensten nach Landesrahmenvertrag gemäß § 131 Abs. 1 SGB IX n. F. - anerkannte Betreuungsfachkräfte in stationären Einrichtungen der Altenhilfe. Tätigkeiten, die eine anerkannte schulische/berufliche Ausbildung oder ein Studium voraussetzen. Diese werden überwiegend selbstständig ausgeführt. Erforderlich sind fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten, die i.d.R. durch mehrjährige Erfahrung und eine weitere berufliche Zusatzqualifikation erworben worden sind. - VG 5 mit erhöhter Verantwortung durch: - Anleitung von Beschäftigten - oder Budgetverantwortung - oder besondere fachliche/inhaltliche Zuständigkeit/Kompetenz	Sozialarbeiter, Sozialpädagogen
Vergütungsgruppe 6a	Besonderer Anwendungsfall der Vergütungsgruppe 6 für - pädagogische Fachkräfte in Kindertagesstätten gemäß § 16 Absatz 1 ThürKitaG, in Frühförderstellen und interdisziplinären Frühförderstellen sowie in Einrichtungen und Diensten gemäß §§ 29 – 35 a SGB VIII - Pflegefachkräfte gemäß § 6 HeimPersV mit einer anerkannten Ausbildung als Altenpfleger, Gesundheits- und Krankenpfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger - pädagogische Fachkräfte mit anerkannter heilpädagogischer (Zusatz-)Qualifikation, die integrativ in der Betreuung von Kindern nach § 8 Absätze 1 und 2 ThürKitaG tätig sind - Fachkräfte der Eingliederungshilfe gemäß §§ 6, 7 HeimPersV in Einrichtungen und Diensten nach Landesrahmenvertrag gemäß § 131 Abs. 1 SGB IX n. F.	Erzieher in Kinder- und Jugendheimen, Praxisanleiter mit Zusatzqualifikation in Pflegeeinrichtungen sowie im Kinder- und Jugendhilfebereich, pädagogische Fachkräfte (in Kitas) mit anerkannter heilpädagogischer (Zusatz-)Qualifikation, pädagogische Fachkräfte in Frühförderstellen, Sozialarbeiter, Sozialpädagogen
Vergütungsgruppe 7	Leitende Tätigkeiten, die eine anerkannte schulische/berufliche Ausbildung und eine hochwertige berufliche Zusatzqualifikation oder ein Studium voraussetzen. Diese beinhalten die überwiegend selbstständige Leitung eines Teilbereiches mit Personal- und/oder fachlicher Verantwortung. - VG 6 mit erhöhter Verantwortung durch: - Anleitung von Beschäftigten - oder Budgetverantwortung - oder besondere fachliche/inhaltliche Zuständigkeit/Kompetenz	Beschäftigte in Stabsstellen, Teamleiter, Verwaltungsleiter, Stellvertreter und Assistenten von Beschäftigten aus VG 9 – 11

	Tätigkeitsmerkmale	Tätigkeitsbeispiele
Vergütungsgruppe 7a	Besonderer Anwendungsfall der Vergütungsgruppe 7 für - pädagogische Fachkräfte in Kindertagesstätten gemäß § 16 Absatz 1 ThürKitaG, in Frühförderstellen und interdisziplinären Frühförderstellen sowie in Einrichtungen und Diensten gemäß §§ 28 – 35 a SGB VIII - Pflegefachkräfte gemäß § 6 HeimPersV mit einer anerkannten Ausbildung als Altenpfleger, Gesundheits- und Krankenpfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger - Fachkräfte der Eingliederungshilfe gemäß §§ 6, 7 HeimPersV in Einrichtungen und Diensten nach Landesrahmenvertrag gemäß § 131 Abs. 1 SGB IX n. F. - Beratungsfachkräfte gemäß § 3 ThürVBSVO.	Beratungsfachkräfte, Wohnbereichsleiter, Teamleiter (ausgenommen Beratungsstellen), PDL in Einrichtungen mit bis zu 20 Beschäftigten, Praxisanleiter aus VG 6a mit ganzjährig mindestens 10 zu betreuenden Auszubildenden/Lernschülern, Stellvertreter und Assistenten von Beschäftigten aus VG 9 – 11
Vergütungsgruppe 8	Leitende Tätigkeiten, die eine anerkannte schulische Ausbildung und eine hochwertige berufliche Zusatzqualifikation oder ein Studium voraussetzen. Diese beinhalten die selbständige und eigenverantwortliche Leitung eines kleineren in sich abgeschlossenen Aufgabengebietes, einer kleinen Einrichtung mit Personal- und/oder hoher fachlicher Verantwortung.	Einrichtungsleiter mit bis zu 20 Beschäftigten oder bis zu 50 Plätzen, Psychologen, Beschäftigte in Stabsstellen, Spezialisten
Vergütungsgruppe 8a	Besonderer Anwendungsfall der Vergütungsgruppe 8 für - pädagogische Fachkräfte in Kindertagesstätten gemäß § 16 Absatz 1 ThürKitaG, in Frühförderstellen und interdisziplinären Frühförderstellen sowie in Einrichtungen und Diensten gemäß §§ 28 – 35 a SGB VIII - Pflegefachkräfte gemäß § 6 HeimPersV mit einer anerkannten Ausbildung als Altenpfleger, Gesundheits- und Krankenpfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger - Fachkräfte der Eingliederungshilfe gemäß §§ 6, 7 HeimPersV in Einrichtungen und Diensten nach Landesrahmenvertrag gemäß § 131 Abs. 1 SGB IX n. F. - Beratungsfachkräfte gemäß § 3 ThürVBSVO.	Teamleiter (in Beratungsstellen), Einrichtungsleiter mit bis zu 20 Beschäftigten oder bis zu 50 Plätzen, PDL in mittelgroßen Einrichtungen mit 20 – 30 Beschäftigten
Vergütungsgruppe 9	Leitende Tätigkeiten, die eine anerkannte schulische Ausbildung und eine hochwertige berufliche Zusatzqualifikation oder ein Studium voraussetzen. Diese beinhalten die selbständige und eigenverantwortliche Leitung eines mittelgroßen in sich abgeschlossenen Aufgabengebietes, einer mittelgroßen Einrichtung mit Personal- und hoher fachlicher Verantwortung und schwierigen Aufgaben oder die übergeordnete Zuständigkeit für mehrere Aufgabengebiete und/oder Einrichtungen.	Einrichtungsleiter mit 20 – 30 Beschäftigten oder bis zu 100 Plätzen, Bereichsleiter mit Dienst- und Fachaufsicht für bis zu 10 Beschäftigten, Spezialisten

	Tätigkeitsmerkmale	Tätigkeitsbeispiele
Vergütungsgruppe 9a	Besonderer Anwendungsfall der Vergütungsgruppe 9 für – pädagogische Fachkräfte in Kindertagesstätten gemäß § 16 Absatz 1 ThürKitaG, in Frühförderstellen und interdisziplinären Frühförderstellen sowie in Einrichtungen und Diensten gemäß §§ 29 – 35 a SGB VIII – Pflegefachkräfte gemäß § 6 HeimpersV mit einer anerkannten Ausbildung als Altenpfleger, Gesundheits- und Krankenpfleger, Gesundheits- und Kinderkran- kenpfleger – Fachkräfte der Eingliederungshilfe gemäß §§ 6, 7 HeimpersV in Einrichtungen und Diensten nach Landesrahmenvertrag gemäß § 131 Abs. 1 SGB IX n. F.	Einrichtungsleiter mit 20 – 30 Be- schäftigten oder bis zu 100 Plätzen, PDL in großen Einrichtungen mit mehr als 30 Beschäftigten
Vergütungsgruppe 10	Leitende Tätigkeiten, die eine anerkannte schulische Ausbildung und eine hoch- wertige berufliche Zusatzqualifikation oder ein Studium voraussetzen. Diese beinhalten die selbständige und eigenverantwortliche Leitung eines großen abge- schlossenen Aufgabengebietes, einer großen Einrichtung mit Personal- und hoher fachlicher Verantwortung und besonders schwierigen Aufgaben oder die überge- ordnete Zuständigkeit für mehrere Aufgabengebiete und/oder Einrichtungen.	Einrichtungsleiter mit mehr als 30 Beschäftigten oder über 100 Plätzen, Regionalleiter, Bereichsleiter mit Dienst- und Fachaufsicht für mehrere Einrichtungen oder Entscheidungs- befugnissen von großer Tragweite, Spezialisten
Vergütungsgruppe 10a	Besonderer Anwendungsfall der Vergütungsgruppe 10 für – pädagogische Fachkräfte in Kindertagesstätten gemäß § 16 Absatz 1 ThürKitaG, in Frühförderstellen und interdisziplinären Frühförderstellen sowie in Einrichtungen und Diensten gemäß §§ 29 – 35 a SGB VIII – Pflegefachkräfte gemäß § 6 HeimpersV mit einer anerkannten Ausbildung als Altenpfleger, Gesundheits- und Krankenpfleger, Gesundheits- und Kinderkran- kenpfleger – Fachkräfte der Eingliederungshilfe gemäß §§ 6, 7 HeimpersV in Einrichtungen und Diensten nach Landesrahmenvertrag gemäß § 131 Abs. 1 SGB IX n. F.	Einrichtungsleiter mit mehr als 30 Beschäftigten oder über 100 Plätzen, Regionalleiter
Vergütungsgruppe 11	Leitende Tätigkeiten mit strategischer Verantwortung, die ein Studium, mehrere berufliche Zusatzqualifikationen und besondere Berufs- und Führungserfahrun- gen voraussetzen.	Führungskräfte mit großer stra- tegischer Verantwortung und Entscheidungsbefugnis für Unter- nehmensbereiche, Bereichsleiter mit Dienst- und Fachaufsicht für mehrere Einrichtungen und Entscheidungsbe- fugnissen von großer Tragweite

Anlage 2 Entgelttabellen

Vergütung ab 01.01.2020

monatliche Vergütung bei 40 h								
Vergütungs- gruppe	Eingangsstufen		Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
	Stufe 1	Stufe 2						
1	1.771,37 €	1.844,56 €	1.917,76 €	1.990,94 €	2.064,14 €	2.137,34 €		
2	1.837,36 €	1.910,55 €	1.983,75 €	2.056,93 €	2.130,13 €	2.203,33 €		
3	1.951,80 €	2.025,00 €	2.098,23 €	2.171,38 €	2.244,60 €	2.317,77 €		
3a	2.046,75 €	2.119,95 €	2.193,18 €	2.266,33 €	2.339,55 €	2.412,72 €		
4	2.196,35 €	2.313,48 €	2.430,57 €	2.547,69 €	2.664,77 €	2.781,89 €	2.898,99 €	3.016,11 €
5	2.354,08 €	2.471,18 €	2.588,28 €	2.705,40 €	2.822,50 €	2.939,59 €	3.056,68 €	3.173,78 €
5a	2.586,18 €	2.703,28 €	2.820,38 €	2.937,50 €	3.054,60 €	3.171,69 €	3.288,78 €	3.405,88 €
6	2.602,28 €	2.719,40 €	2.836,47 €	2.953,58 €	3.070,67 €	3.187,79 €	3.304,89 €	3.421,99 €
6a	2.751,65 €	2.868,77 €	2.985,84 €	3.102,94 €	3.220,04 €	3.337,15 €	3.454,26 €	3.571,35 €
7	2.767,22 €	2.928,26 €	2.999,39 €	3.160,39 €	3.321,41 €	3.482,44 €	3.643,46 €	3.804,48 €
7a	2.909,45 €	3.070,48 €	3.231,49 €	3.392,49 €	3.553,51 €	3.714,54 €	3.875,56 €	4.036,58 €
8	2.936,16 €	3.097,17 €	3.258,19 €	3.419,22 €	3.580,24 €	3.741,24 €	3.902,24 €	4.063,25 €
8a	3.168,26 €	3.329,27 €	3.490,29 €	3.651,32 €	3.812,34 €	3.973,34 €	4.134,34 €	4.295,35 €
9	3.254,58 €	3.415,58 €	3.576,60 €	3.737,61 €	3.898,62 €	4.059,62 €	4.220,68 €	4.381,68 €
9a	3.486,68 €	3.647,68 €	3.808,70 €	3.969,71 €	4.130,72 €	4.291,72 €	4.452,78 €	4.613,78 €
10	3.486,69 €	3.688,00 €	3.980,78 €	4.273,33 €	4.565,88 €	4.858,43 €	5.150,98 €	5.443,53 €
10a	3.627,35 €	3.920,10 €	4.212,88 €	4.505,63 €	4.798,38 €	5.091,13 €	5.383,91 €	5.676,68 €
11	3.690,80 €	3.983,56 €	4.276,34 €	4.569,09 €	4.861,85 €	5.154,59 €	5.447,34 €	5.740,11 €

Zulagen

Zulagen für besondere Erschwernisse unabhängig von der Wochenarbeitszeit		
1.	Zulage für Nachtarbeit pro geleistete Stunde (bei Auszubildenden begrenzt auf die steuerfreien Höchstbeträge gemäß § 3 b EStG)	3,75 €
2.	Zulage für Arbeit an Sonntagen, Wochenfeiertagen sowie am 24.12. und 31.12. pro geleistete Stunde (bei Auszubildenden begrenzt auf die steuerfreien Höchstbeträge gemäß § 3 b EStG)	3,75 €
3.	Zahlung einer Schichtzulage kann in einer Betriebsvereinbarung unter der Maßgabe des § 7 a Nr. 2 geregelt werden.	
4.	Funktionszulage für besondere Beauftragungen mit einem wöchentlichen Aufwand von durchschnittlich 1 - 2 Stunden innerhalb der Arbeitszeit durch Arbeitsverdichtung, z. B. Qualitäts-, Ernährungs-, Sicherheits-, Medizinprodukte-, Hygiene-, Inkontinenz- und Gesundheitsbeauftragter, Mentoren	monatlich 75,00 €
5.	Zahlung einer Zulage für freiwillige kurzfristige Arbeitszeitänderung ("Einsparprämie") kann in einer Betriebsvereinbarung unter der Maßgabe des § 9 a geregelt werden.	

Pauschalierte Vergütungen

6.	Vergütung für Bereitschaftsdienste pro Stunde	25 % des tariflichen Stundenentgelt
7.	Vergütung für Rufbereitschaft pro Stunde	15 % des tariflichen Stundenentgelt

Vergütungen Auszubildende und Praktikanten

Praktikanten im Anerkennungsjahr

Sozialarbeiter, Sozialpädagogen, Heilpädagogen, Erzieher	1.502,02 €
--	------------

Auszubildende

	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
Studierende dualer Hochschulen mit entsprechendem Ausbildungsvertrag	1.053,28 €	1.120,82 €	1.188,38 €
Auszubildende	1.053,28 €	1.120,82 €	1.188,38 €
Auszubildende nach Thüringer Pflegehelfergesetz (ThürPflHG)	833,31 €		

monatliche Vergütung 35 h								
Vergütungs- gruppe	Eingangsstufen		Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
	Stufe 1	Stufe 2						
1	1.549,95 €	1.613,99 €	1.678,04 €	1.742,07 €	1.806,12 €	1.870,17 €		
2	1.607,69 €	1.671,73 €	1.735,78 €	1.799,81 €	1.863,86 €	1.927,91 €		
3	1.707,83 €	1.771,88 €	1.835,95 €	1.899,96 €	1.964,03 €	2.028,05 €		
3a	1.790,91 €	1.854,96 €	1.919,03 €	1.983,04 €	2.047,11 €	2.111,13 €		
4	1.921,81 €	2.024,30 €	2.126,75 €	2.229,23 €	2.331,67 €	2.434,15 €	2.536,62 €	2.639,10 €
5	2.059,82 €	2.162,28 €	2.264,75 €	2.367,23 €	2.469,69 €	2.572,14 €	2.674,60 €	2.777,06 €
5a	2.262,91 €	2.365,37 €	2.467,83 €	2.570,31 €	2.672,78 €	2.775,23 €	2.877,68 €	2.980,15 €
6	2.277,00 €	2.379,48 €	2.481,91 €	2.584,38 €	2.686,84 €	2.789,32 €	2.891,78 €	2.994,24 €
6a	2.407,69 €	2.510,17 €	2.612,61 €	2.715,07 €	2.817,54 €	2.920,01 €	3.022,48 €	3.124,93 €
7	2.421,32 €	2.562,23 €	2.624,47 €	2.765,34 €	2.906,23 €	3.047,14 €	3.188,03 €	3.328,92 €
7a	2.545,77 €	2.686,67 €	2.827,55 €	2.968,43 €	3.109,32 €	3.250,22 €	3.391,12 €	3.532,01 €
8	2.569,14 €	2.710,02 €	2.850,92 €	2.991,82 €	3.132,71 €	3.273,59 €	3.414,46 €	3.555,34 €
8a	2.772,23 €	2.913,11 €	3.054,00 €	3.194,91 €	3.335,80 €	3.476,67 €	3.617,55 €	3.758,43 €
9	2.847,76 €	2.988,63 €	3.129,53 €	3.270,41 €	3.411,29 €	3.552,17 €	3.693,05 €	3.833,97 €
9a	3.050,85 €	3.191,72 €	3.332,61 €	3.473,50 €	3.614,38 €	3.755,26 €	3.896,14 €	4.037,06 €
10	3.050,85 €	3.227,00 €	3.483,18 €	3.739,35 €	3.995,52 €	4.251,68 €	4.507,85 €	4.764,01 €
10a	3.173,93 €	3.430,09 €	3.686,27 €	3.942,44 €	4.198,61 €	4.454,77 €	4.710,94 €	4.967,10 €
11	3.229,45 €	3.485,62 €	3.741,80 €	3.997,97 €	4.254,14 €	4.510,31 €	4.766,48 €	5.022,60 €

monatliche Vergütung 35 h								
Vergütungs- gruppe	Eingangsstufen		Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
	Stufe 1	Stufe 2						
1	1.438,32 €	1.493,21 €	1.548,11 €	1.603,01 €				
2	1.493,21 €	1.548,11 €	1.603,01 €	1.657,90 €	1.712,80 €			
3	1.548,11 €	1.603,01 €	1.657,90 €	1.712,80 €	1.767,70 €			
3a	1.535,06 €	1.589,96 €	1.644,89 €	1.699,75 €	1.754,66 €	1.809,54 €		
4	1.647,26 €	1.735,11 €	1.822,93 €	1.910,77 €	1.998,58 €	2.086,42 €	2.174,24 €	2.262,08 €
5	1.765,56 €	1.853,39 €	1.941,21 €	2.029,05 €	2.116,88 €	2.204,69 €	2.292,51 €	2.380,34 €
5a	1.939,64 €	2.027,46 €	2.115,29 €	2.203,13 €	2.290,95 €	2.378,77 €	2.466,59 €	2.554,41 €
6	1.951,71 €	2.039,55 €	2.127,35 €	2.215,19 €	2.303,00 €	2.390,84 €	2.478,67 €	2.566,49 €
6a	2.063,74 €	2.151,58 €	2.239,38 €	2.327,21 €	2.415,03 €	2.502,86 €	2.590,70 €	2.678,51 €
7	2.075,42 €	2.196,20 €	2.249,54 €	2.370,29 €	2.491,06 €	2.611,83 €	2.732,60 €	2.853,36 €
7a	2.182,09 €	2.302,86 €	2.423,62 €	2.544,37 €	2.665,13 €	2.785,91 €	2.906,67 €	3.027,44 €
8	2.202,12 €	2.322,88 €	2.443,64 €	2.564,42 €	2.685,18 €	2.805,93 €	2.926,68 €	3.047,44 €
8a	2.376,20 €	2.496,95 €	2.617,72 €	2.738,49 €	2.859,26 €	2.980,01 €	3.100,76 €	3.221,51 €
9	2.440,94 €	2.561,69 €	2.682,45 €	2.803,21 €	2.923,97 €	3.044,72 €	3.165,47 €	3.286,22 €
9a	2.615,01 €	2.735,76 €	2.856,53 €	2.977,28 €	3.098,04 €	3.218,79 €	3.339,59 €	3.460,34 €
10	2.615,02 €	2.766,00 €	2.985,59 €	3.205,16 €	3.424,71 €	3.644,30 €	3.863,86 €	4.083,44 €
10a	2.720,51 €	2.940,08 €	3.159,66 €	3.379,23 €	3.598,79 €	3.818,37 €	4.037,93 €	4.257,51 €
11	2.768,10 €	2.987,67 €	3.207,26 €	3.426,82 €	3.646,39 €	3.865,94 €	4.085,51 €	4.305,08 €

Stundenentgeltabelle								
Vergütungsgruppe	Eingangsstufen		Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
	Stufe 1	Stufe 2						
1	10,18 €	10,60 €	11,02 €	11,44 €	11,86 €	12,28 €		
2	10,56 €	10,98 €	11,40 €	11,82 €	12,24 €	12,66 €		
3	11,22 €	11,64 €	12,06 €	12,48 €	12,90 €	13,32 €		
3a	11,76 €	12,18 €	12,60 €	13,02 €	13,45 €	13,87 €		
4	12,62 €	13,30 €	13,97 €	14,64 €	15,31 €	15,99 €	16,66 €	17,33 €
5	13,53 €	14,20 €	14,88 €	15,55 €	16,22 €	16,89 €	17,57 €	18,24 €
5a	14,86 €	15,54 €	16,21 €	16,88 €	17,56 €	18,23 €	18,90 €	19,57 €
6	14,96 €	15,63 €	16,30 €	16,97 €	17,65 €	18,32 €	18,99 €	19,67 €
6a	15,81 €	16,49 €	17,16 €	17,83 €	18,51 €	19,18 €	19,85 €	20,53 €
7	15,90 €	16,83 €	17,24 €	18,16 €	19,09 €	20,01 €	20,94 €	21,86 €
7a	16,72 €	17,65 €	18,57 €	19,50 €	20,42 €	21,35 €	22,27 €	23,20 €
8	16,87 €	17,80 €	18,73 €	19,65 €	20,58 €	21,50 €	22,43 €	23,35 €
8a	18,21 €	19,13 €	20,06 €	20,98 €	21,91 €	22,84 €	23,76 €	24,69 €
9	18,70 €	19,63 €	20,56 €	21,48 €	22,41 €	23,33 €	24,26 €	25,18 €
9a	20,04 €	20,96 €	21,89 €	22,81 €	23,74 €	24,67 €	25,60 €	26,52 €
10	20,04 €	21,20 €	22,88 €	24,56 €	26,24 €	27,92 €	29,60 €	31,29 €
10a	20,85 €	22,53 €	24,21 €	25,89 €	27,57 €	29,26 €	30,94 €	32,62 €
11	21,21 €	22,89 €	24,58 €	26,26 €	27,94 €	29,62 €	31,30 €	32,99 €

Stundenentgeltabelle (Ausschlagzahlung)								
Vergütungsgruppe	Eingangsstufen		Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
	Stufe 1	Stufe 2						
1	10,18 €	13,25 €	14,78 €	14,30 €	14,83 €	15,35 €		
2	10,56 €	14,22 €	14,25 €	14,78 €	15,30 €	15,83 €		
3	10,53 €	14,55 €	15,08 €	15,60 €	16,13 €	16,65 €		
3a	14,70 €	15,23 €	15,75 €	16,28 €	16,81 €	17,34 €		
4	15,78 €	16,63 €	17,46 €	18,30 €	19,14 €	19,99 €	20,83 €	21,66 €
5	16,91 €	17,75 €	18,60 €	19,44 €	20,28 €	21,11 €	21,96 €	22,80 €
5a	18,58 €	19,43 €	20,26 €	21,10 €	21,95 €	22,79 €	23,63 €	24,46 €
6	18,70 €	19,54 €	20,38 €	21,21 €	22,06 €	22,90 €	23,74 €	24,59 €
6a	19,76 €	20,61 €	21,45 €	22,29 €	23,14 €	23,98 €	24,81 €	25,66 €
7	19,88 €	21,04 €	21,55 €	22,70 €	23,86 €	25,01 €	26,18 €	27,33 €
7a	20,90 €	22,06 €	23,21 €	24,38 €	25,53 €	26,69 €	27,84 €	29,00 €
8	21,09 €	22,25 €	23,41 €	24,56 €	25,73 €	26,88 €	28,04 €	29,19 €
8a	22,76 €	23,91 €	25,08 €	26,23 €	27,39 €	28,55 €	29,70 €	30,86 €
9	23,38 €	24,54 €	25,70 €	26,85 €	28,01 €	29,16 €	30,33 €	31,48 €
9a	25,05 €	26,20 €	27,36 €	28,51 €	29,68 €	30,84 €	31,99 €	33,15 €
10	25,05 €	26,50 €	28,60 €	30,70 €	32,80 €	34,91 €	37,01 €	39,11 €
10a	26,06 €	28,16 €	30,26 €	32,36 €	34,48 €	36,58 €	38,68 €	40,78 €
11	26,51 €	28,61 €	30,73 €	32,83 €	34,93 €	37,03 €	39,14 €	41,24 €

Vergütung ab 01.01.2021

monatliche Vergütung bei 40 h									
Vergütungs- gruppe	Eingangsstufen		Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6			
	Stufe 1	Stufe 2							
1	1.851,08 €	1.927,57 €	2.004,06 €	2.080,53 €	2.157,03 €	2.233,52 €			
2	1.920,04 €	1.996,52 €	2.073,02 €	2.149,49 €	2.225,99 €	2.302,48 €			
3	2.039,63 €	2.116,13 €	2.192,65 €	2.269,09 €	2.345,61 €	2.422,07 €			
3a	2.138,85 €	2.215,35 €	2.291,87 €	2.368,31 €	2.444,83 €	2.521,29 €			
4	2.295,19 €	2.417,59 €	2.539,95 €	2.662,34 €	2.784,68 €	2.907,08 €	3.029,44 €	3.151,83 €	
5	2.460,01 €	2.582,38 €	2.704,75 €	2.827,14 €	2.949,51 €	3.071,87 €	3.194,23 €	3.316,60 €	
5a	2.702,56 €	2.824,93 €	2.947,30 €	3.069,69 €	3.192,06 €	3.314,42 €	3.436,78 €	3.559,14 €	
6	2.719,38 €	2.841,77 €	2.964,11 €	3.086,49 €	3.208,85 €	3.331,24 €	3.453,61 €	3.575,98 €	
6a	2.875,47 €	2.997,86 €	3.120,20 €	3.242,57 €	3.364,94 €	3.487,32 €	3.609,70 €	3.732,06 €	
7	2.891,74 €	3.060,03 €	3.134,36 €	3.302,61 €	3.470,87 €	3.639,15 €	3.807,42 €	3.975,68 €	
7a	3.040,38 €	3.208,65 €	3.376,91 €	3.545,15 €	3.713,42 €	3.881,69 €	4.049,96 €	4.218,23 €	
8	3.068,29 €	3.236,54 €	3.404,81 €	3.573,08 €	3.741,35 €	3.909,60 €	4.077,84 €	4.246,10 €	
8a	3.310,83 €	3.479,09 €	3.647,35 €	3.815,63 €	3.983,90 €	4.152,14 €	4.320,39 €	4.488,64 €	
9	3.401,04 €	3.569,28 €	3.737,55 €	3.905,80 €	4.074,06 €	4.242,30 €	4.410,51 €	4.578,86 €	
9a	3.643,58 €	3.811,83 €	3.980,09 €	4.148,35 €	4.316,60 €	4.484,85 €	4.653,16 €	4.821,40 €	
10	3.643,59 €	3.853,96 €	4.159,92 €	4.465,85 €	4.771,77 €	5.077,69 €	5.383,61 €	5.689,59 €	
10a	3.790,58 €	4.096,50 €	4.402,46 €	4.708,39 €	5.014,31 €	5.320,23 €	5.626,15 €	5.932,13 €	
11	3.856,89 €	4.162,82 €	4.468,78 €	4.774,70 €	5.080,61 €	5.386,53 €	5.692,45 €	5.998,41 €	

Zulagen		
1.	Zulage für Nachtarbeit, die unabhängig von der Wochenarbeitszeit für Nachtarbeit pro geleistete Stunde (bei Auszubildenden begrenzt auf die steuerfreien Höchstbeträge gemäß § 3 b EStG)	3,75 €
2.	Zulage für Arbeit an Sonntagen, Wochenfeiertagen sowie am 24.12. und 31.12. pro geleistete Stunde (bei Auszubildenden begrenzt auf die steuerfreien Höchstbeträge gemäß § 3 b EStG)	3,75 €
3.	Zahlung einer Schichtzulage kann in einer Betriebsvereinbarung unter der Maßgabe des § 7 a Nr. 2 geregelt werden.	
4.	Funktionszulage für besondere Beauftragungen mit einem wöchentlichen Aufwand von durchschnittlich 1 - 2 Stunden innerhalb der Arbeitszeit durch Arbeitsverdichtung, z. B. Qualitäts-, Ernährungs-, Sicherheits-, Medizinprodukte-, Hygiene-, Inkontinenz- und Gesundheitsbeauftragter, Mentoren	monatlich 75,00 €
5.	Zahlung einer Zulage für freiwillige kurzfristige Arbeitszeitänderung ("Einsparprämie") kann in einer Betriebsvereinbarung unter der Maßgabe des § 9 a geregelt werden.	

Pauschalierte Vergütungen		
6.	Vergütung für Bereitschaftsdienste pro Stunde	25 % des tariflichen Stundenentgelt
7.	Vergütung für Rufbereitschaft pro Stunde	15 % des tariflichen Stundenentgelt

Vergütungen Auszubildende und Praktikanten

Praktikanten im Anerkennungsjahr	
Sozialarbeiter, Sozialpädagogen, Heilpädagogen, Erzieher	1.502,02 €

Auszubildende			
	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
Studierende dualer Hochschulen mit entsprechendem Ausbildungsvertrag	1.100,68 €	1.171,26 €	1.241,86 €
Auszubildende	1.100,68 €	1.171,26 €	1.241,86 €
Auszubildende nach Thüringer Pflegehefergesetz (ThürPfHfG)	870,81 €		

monatliche Vergütung 35 h								
Vergütungsgruppe	Eingangsstufen		Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
	Stufe 1	Stufe 2						
1	1.619,70 €	1.686,62 €	1.753,55 €	1.820,46 €	1.887,40 €	1.954,33 €		
2	1.680,04 €	1.746,96 €	1.813,89 €	1.880,80 €	1.947,74 €	2.014,67 €		
3	1.784,68 €	1.851,61 €	1.918,57 €	1.985,45 €	2.052,41 €	2.119,31 €		
3a	1.871,49 €	1.938,43 €	2.005,39 €	2.072,27 €	2.139,23 €	2.206,13 €		
4	2.008,29 €	2.115,39 €	2.222,46 €	2.329,55 €	2.436,60 €	2.543,70 €	2.650,76 €	2.757,85 €
5	2.152,51 €	2.259,58 €	2.366,66 €	2.473,75 €	2.580,82 €	2.687,89 €	2.794,95 €	2.902,03 €
5a	2.364,74 €	2.471,81 €	2.578,89 €	2.685,98 €	2.793,05 €	2.900,12 €	3.007,18 €	3.114,25 €
6	2.379,46 €	2.486,55 €	2.593,60 €	2.700,68 €	2.807,74 €	2.914,84 €	3.021,91 €	3.128,98 €
6a	2.516,04 €	2.623,13 €	2.730,18 €	2.837,25 €	2.944,32 €	3.051,41 €	3.158,49 €	3.265,55 €
7	2.530,27 €	2.677,53 €	2.742,57 €	2.889,78 €	3.037,01 €	3.184,26 €	3.331,49 €	3.478,72 €
7a	2.660,33 €	2.807,57 €	2.954,80 €	3.102,01 €	3.249,24 €	3.396,48 €	3.543,72 €	3.690,95 €
8	2.684,75 €	2.831,97 €	2.979,21 €	3.126,45 €	3.273,68 €	3.420,90 €	3.568,11 €	3.715,34 €
8a	2.896,98 €	3.044,20 €	3.191,43 €	3.338,68 €	3.485,91 €	3.633,12 €	3.780,34 €	3.927,56 €
9	2.975,91 €	3.123,12 €	3.270,36 €	3.417,58 €	3.564,80 €	3.712,01 €	3.859,28 €	4.006,50 €
9a	3.188,13 €	3.335,35 €	3.482,58 €	3.629,81 €	3.777,08 €	3.924,24 €	4.071,49 €	4.218,73 €
10	3.188,14 €	3.372,22 €	3.639,93 €	3.907,62 €	4.175,31 €	4.443,00 €	4.710,69 €	4.978,39 €
10a	3.316,76 €	3.584,44 €	3.852,15 €	4.119,84 €	4.387,53 €	4.655,23 €	4.922,92 €	5.190,61 €
11	3.374,78 €	3.642,47 €	3.910,18 €	4.177,86 €	4.445,55 €	4.713,23 €	4.980,92 €	5.248,61 €

monatliche Vergütung 35 h								
Vergütungsgruppe	Eingangsstufen		Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
	Stufe 1	Stufe 2						
1	1.380,00 €	1.445,68 €	1.511,05 €	1.580,40 €	1.617,77 €	1.675,14 €		
2	1.445,68 €	1.511,05 €	1.580,40 €	1.617,77 €	1.675,14 €	1.728,86 €		
3	1.511,05 €	1.580,40 €	1.644,49 €	1.701,82 €	1.759,21 €	1.816,55 €		
3a	1.644,49 €	1.661,51 €	1.718,90 €	1.776,23 €	1.833,62 €	1.890,97 €		
4	1.721,39 €	1.813,19 €	1.904,96 €	1.996,76 €	2.088,51 €	2.180,31 €	2.272,08 €	2.363,87 €
5	1.845,01 €	1.936,79 €	2.028,56 €	2.120,36 €	2.212,13 €	2.303,90 €	2.395,67 €	2.487,45 €
5a	2.026,92 €	2.118,70 €	2.210,48 €	2.302,27 €	2.394,05 €	2.485,82 €	2.577,59 €	2.669,36 €
6	2.039,54 €	2.131,33 €	2.223,08 €	2.314,87 €	2.406,64 €	2.498,43 €	2.590,21 €	2.681,99 €
6a	2.156,60 €	2.248,40 €	2.340,15 €	2.431,93 €	2.523,71 €	2.615,49 €	2.707,28 €	2.799,05 €
7	2.168,81 €	2.295,02 €	2.350,77 €	2.476,96 €	2.603,15 €	2.729,36 €	2.855,57 €	2.981,76 €
7a	2.280,29 €	2.406,49 €	2.532,68 €	2.658,86 €	2.785,07 €	2.911,27 €	3.037,47 €	3.163,67 €
8	2.301,22 €	2.427,41 €	2.553,61 €	2.679,81 €	2.806,01 €	2.932,20 €	3.058,38 €	3.184,58 €
8a	2.483,12 €	2.609,32 €	2.735,51 €	2.861,72 €	2.987,93 €	3.114,11 €	3.240,29 €	3.366,48 €
9	2.560,78 €	2.676,96 €	2.803,16 €	2.929,35 €	3.055,55 €	3.181,73 €	3.307,96 €	3.434,15 €
9a	2.732,69 €	2.858,87 €	2.985,07 €	3.111,26 €	3.237,45 €	3.363,64 €	3.489,87 €	3.616,05 €
10	2.732,69 €	2.890,47 €	3.119,94 €	3.349,39 €	3.578,82 €	3.808,29 €	4.037,73 €	4.267,19 €
10a	2.842,94 €	3.072,38 €	3.301,85 €	3.531,29 €	3.760,73 €	3.990,20 €	4.219,64 €	4.449,10 €
11	2.892,67 €	3.122,12 €	3.351,59 €	3.581,03 €	3.810,47 €	4.039,91 €	4.269,35 €	4.498,81 €

Stundenentgeltabelle								
Vergütungs- gruppe	Eingangsstufen		Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
	Stufe 1	Stufe 2						
1	10,64 €	11,08 €	11,52 €	11,96 €	12,40 €	12,84 €		
2	11,03 €	11,47 €	11,91 €	12,35 €	12,79 €	13,23 €		
3	11,72 €	12,16 €	12,60 €	13,04 €	13,48 €	13,92 €		
3a	12,29 €	12,73 €	13,17 €	13,61 €	14,05 €	14,49 €		
4	13,19 €	13,89 €	14,60 €	15,30 €	16,00 €	16,71 €	17,41 €	18,11 €
5	14,14 €	14,84 €	15,54 €	16,25 €	16,95 €	17,65 €	18,36 €	19,06 €
5a	15,53 €	16,24 €	16,94 €	17,64 €	18,35 €	19,05 €	19,75 €	20,45 €
6	15,63 €	16,33 €	17,04 €	17,74 €	18,44 €	19,15 €	19,85 €	20,55 €
6a	16,53 €	17,23 €	17,93 €	18,64 €	19,34 €	20,04 €	20,75 €	21,45 €
7	16,62 €	17,59 €	18,01 €	18,98 €	19,95 €	20,91 €	21,88 €	22,85 €
7a	17,47 €	18,44 €	19,41 €	20,37 €	21,34 €	22,31 €	23,28 €	24,24 €
8	17,63 €	18,60 €	19,57 €	20,53 €	21,50 €	22,47 €	23,44 €	24,40 €
8a	19,03 €	19,99 €	20,96 €	21,93 €	22,90 €	23,86 €	24,83 €	25,80 €
9	19,55 €	20,51 €	21,48 €	22,45 €	23,42 €	24,38 €	25,35 €	26,32 €
9a	20,94 €	21,91 €	22,87 €	23,84 €	24,81 €	25,78 €	26,74 €	27,71 €
10	20,94 €	22,15 €	23,91 €	25,67 €	27,43 €	29,18 €	30,94 €	32,70 €
10a	21,78 €	23,54 €	25,30 €	27,06 €	28,82 €	30,58 €	32,34 €	34,09 €
11	22,17 €	23,92 €	25,68 €	27,43 €	29,18 €	30,94 €	32,70 €	34,47 €

Stundenentgeltabelle (Aufschlag 25 %)								
Vergütungs- gruppe	Eingangsstufen		Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
	Stufe 1	Stufe 2						
1	13,30 €	13,85 €	14,40 €	14,95 €	15,50 €	16,05 €		
2	13,79 €	14,34 €	14,89 €	15,44 €	15,99 €	16,54 €		
3	14,65 €	15,20 €	15,75 €	16,30 €	16,85 €	17,40 €		
3a	15,36 €	15,91 €	16,46 €	17,01 €	17,56 €	18,11 €		
4	16,49 €	17,36 €	18,25 €	19,13 €	20,00 €	20,89 €	21,76 €	22,64 €
5	17,68 €	18,55 €	19,43 €	20,31 €	21,19 €	22,06 €	22,95 €	23,83 €
5a	19,41 €	20,30 €	21,18 €	22,05 €	22,94 €	23,81 €	24,69 €	25,56 €
6	19,54 €	20,41 €	21,30 €	22,18 €	23,05 €	23,94 €	24,81 €	25,69 €
6a	20,66 €	21,54 €	22,41 €	23,30 €	24,18 €	25,05 €	25,94 €	26,81 €
7	20,78 €	21,99 €	22,51 €	23,73 €	24,94 €	26,14 €	27,35 €	28,56 €
7a	21,84 €	23,05 €	24,26 €	25,46 €	26,68 €	27,89 €	29,10 €	30,30 €
8	22,04 €	23,25 €	24,46 €	25,66 €	26,88 €	28,09 €	29,30 €	30,50 €
8a	23,79 €	24,99 €	26,20 €	27,41 €	28,63 €	29,83 €	31,04 €	32,25 €
9	24,44 €	25,64 €	26,85 €	28,06 €	29,26 €	30,48 €	31,69 €	32,90 €
9a	26,18 €	27,39 €	28,59 €	29,80 €	31,01 €	32,23 €	33,43 €	34,64 €
10	26,18 €	27,69 €	28,99 €	32,09 €	34,28 €	36,48 €	38,68 €	40,88 €
10a	27,23 €	29,43 €	31,63 €	33,83 €	36,03 €	38,23 €	40,41 €	42,61 €
11	27,71 €	29,90 €	32,10 €	34,30 €	36,50 €	38,70 €	40,90 €	43,09 €

Sonderzahlungen

1. Die Beschäftigten, die am 31.12. in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, erhalten im Jahr 2020 eine Sonderzahlung in Höhe von 52,5 % sowie ab dem Jahr 2021 eine Sonderzahlung in Höhe von 55 % ihres Tarifgrundgehaltes gemäß der Entgelttabelle dieses Tarifvertrages. Sofern die Beschäftigung nicht bereits das gesamte Jahr andauert, erfolgt die Zahlung anteilig. Berechnungsgrundlage ist das durchschnittliche monatliche Tarifgrundgehalt der Monate Januar bis Oktober des laufenden Jahres.

Für komplette Monate ohne Lohnfortzahlung erfolgt eine anteilige Kürzung der Sonderzahlung. Ausgenommen hiervon sind Mutterschutz, Elternzeit bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes, Entlassungen aufgrund von Berufskrankheiten sowie Arbeits- und Verkehrsunfällen.

2. Die Auszahlung der Sonderzahlung erfolgt im Monat November. Die Rückzahlung der Sonderzahlung hat durch den Beschäftigten zu erfolgen, wenn er vor dem 01.04. des Folgejahres aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausscheidet.

3. Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis aufgrund von § 14 Nr. 1 c des Tarifvertrages endet, gelten für das Entstehen des Anspruchs auf Sonderzahlung sowie für einen etwaigen Rückzahlungsanspruch abweichende Voraussetzungen.

Bei dem Ausscheiden des Beschäftigten nach § 14 Nr. 1 c gilt sein Arbeitsverhältnis zum 31.12. des Kalenderjahres vor seinem Ausscheiden als ungekündigt i. S. dieser Sonderzahlungsvorschriften. Erfolgt der Renteneintritt zwischen dem 01.01. und 31.03, ergibt sich daraus kein Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers. Ein Anspruch auf Rückzahlung aus anderen Rechtsgründen (z. B. vorzeitige Beendigung auf Wunsch oder durch Verschulden des Beschäftigten vor dem 01.04.) bleibt unberührt.

Darüber hinaus erhält ein aufgrund von § 14 Nr. 1 c ausscheidender Beschäftigter für das Jahr seines Ausscheidens eine anteilige Sonderzahlung. Diese ist mit seinem Ausscheiden fällig. Sie beträgt ein Zwölftel des möglichen Anspruchs nach Nr. 1 für jeden im Jahr des Ausscheidens im Arbeitsverhältnis zurückgelegten vollen Kalendermonat.

Die Kürzungstatbestände sind auf die vorstehenden Ansprüche uneingeschränkt anwendbar.

4. Durch Betriebsvereinbarung kann den Beschäftigten das Recht eingeräumt werden, ihre Sonderzahlung ganz oder teilweise in zusätzliche Urlaubstage im nachfolgenden Kalenderjahr und/oder ein zusätzliches Guthaben auf einem Langzeitarbeitszeitkonto umzuwandeln.

Die Betriebsvereinbarung soll dabei u. a. folgende Regelungen enthalten:

- a) Voraussetzungen für die Umwandlung,
- b) Form und Frist für die Erklärung der Beschäftigten,
- c) Möglichkeiten des Übergebers, die Umwandlung generell oder im Einzelfall abzulehnen, z.B. in Form eines Überforderungsschutzes,
- d) anderweitige Vorgaben für die Umrechnung der Sonderzahlung in Urlaubstage oder ein Guthaben auf dem Langzeitkonto,
- e) Regelungen zur Inanspruchnahme der zusätzlichen Urlaubstage, auch im Zusammenwirken mit den sonstigen Urlaubsansprüchen der Beschäftigten, inklusive eines etwaigen Verfalls und
- f) Bestimmungen zum Umgang mit den zusätzlichen Urlaubstagen/dem zusätzlichen Stundenguthaben für den Fall des Ausscheidens des Beschäftigten gemäß Nr. 2 Satz 2.

5. Beim Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehende Betriebsvereinbarungen zur Auszahlung einer Sonderzahlung können für die Dauer ihrer Geltung weitergeführt werden. Diese Betriebsvereinbarungen unterliegen der schriftlichen Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

Anlage 2a

Eingruppierung

1. Der Beschäftigte ist entsprechend seiner zeitlich mindestens zur Hälfte regelmäßig auszuübenden Tätigkeit in einer Vergütungsgruppe nach Anlage 1 eingruppiert. Erreicht keine der vom Beschäftigten auszuübenden Tätigkeiten das in Satz 1 geforderte Maß, werden höherwertige Tätigkeiten zu der jeweils nächst niedrigeren Tätigkeit zugeordnet.

Der Beschäftigte kann auch in eine höhere Vergütungsgruppe eingruppiert werden, wenn höherwertige Tätigkeiten ausgeübt werden, die das Niveau der Gesamttätigkeiten qualitativ maßgeblich prägen. Für die Bewertung ist eine ganzheitliche Betrachtung notwendig.

2. Jede Vergütungsgruppe ist in mindestens sechs Stufen aufgeteilt. Beginnend mit der Stufe 1 erreicht der Beschäftigte die Stufen 2 bis 6 innerhalb seiner Vergütungsgruppe unter Berücksichtigung der Beschäftigungszeit § 19 nach jeweils 2 Beschäftigungsjahren. Ab der Vergütungsgruppe 4 erreicht der Beschäftigte außerdem unter Berücksichtigung der Beschäftigungszeit § 19 die Vergütungsstufen 7 und 8 nach jeweils 3 Beschäftigungsjahren.

Die Vergütung der höheren Stufe wird ab dem Monat gezahlt, der auf den Monat folgt, in dem die erforderliche Beschäftigungszeit erreicht ist.

Die Vergütungsstufen 1 und 2 der jeweiligen Vergütungsgruppe gelten als Eingangsstufen. Die Einstufung in die Eingangsstufe 2 erfolgt unter Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung. Aufgrund langjähriger Berufserfahrung, besonderer Fähigkeiten und Qualifikationen des Beschäftigten oder besonderer Tätigkeitsanforderungen kann der Arbeitgeber bei Einstellung mit dem Beschäftigten eine höhere Einstufung vereinbaren.

Bei Leistungen, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann der Arbeitgeber die erforderliche Zeit in den Stufen verkürzen. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann der Arbeitgeber die erforderliche Zeit in jeder Stufe einmal bis zur Hälfte verlängern.

Beim Wechsel in eine andere Vergütungsgruppe bleibt die bis dahin erreichte Vergütungsstufe erhalten.

3. Wird einem Beschäftigten vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen und hat er sie mindestens 3 Monate ausgeübt, erhält er mit Beginn des 4. Monats eine Zulage für die weitere Dauer der Übertragung. Die Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen der Vergütung, die dem Beschäftigten zustehen würde, wenn er in der entsprechend höheren Vergütungsgruppe eingruppiert wäre, und der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist.

4. Über die Eingruppierung entscheidet der Arbeitgeber. Halten Beschäftigte ihre Eingruppierung für unzutreffend, so können sie gegen diesen Einspruch erheben. Hilft der Arbeitgeber dem Einspruch nicht ab, so ist die Ablehnung schriftlich zu begründen. Im Nichteinigungsfall haben Arbeitgeber und Betriebsrat den Streitfall mit dem Ziel der Verständigung zu behandeln. Gelingt auch hier keine Einigung, steht dem Beschäftigten der Rechtsweg offen. Das Mitbestimmungsverfahren laut dem BetrVG bleibt unberührt.

Anlage 3

Sonderregelung für Auszubildende

§ 1 Geltungsbereich

Diese Sonderregelung gilt für die Auszubildenden, die zum Pflegefachmann oder zur Pflegefachfrau ausgebildet werden.

Ergänzend finden auf das Ausbildungsverhältnis die Bestimmungen des Pflegeberufegesetzes (PflBG) und der dazu erlassenen Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen Anwendung.

Soweit nachfolgend die Begriffe „Ausbildender“ und „Auszubildender“ verwendet werden, beziehen sich die Angaben auf die Angehörigen aller Geschlechter.

§ 2 Ausbildungsvertrag

1. Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der mindestens folgende Angaben enthält:

- a) die Bezeichnung des Berufs, zu dem nach den Vorschriften des PflBG ausgebildet werden soll sowie den gewählten Vertiefungseinsatz einschließlich einer Ausrichtung nach § 7 Absatz 4 Satz 2 PflBG,
- b) den Beginn und die Dauer der Ausbildung,
- c) Angaben über die der Ausbildung zugrundeliegende Ausbildungs- und Prüfungsverordnung,
- d) eine Darstellung der inhaltlichen und zeitlichen Gliederung der praktischen Ausbildung (Ausbildungsplan),
- e) die Verpflichtung des Auszubildenden zum Besuch der Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule,
- f) die Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen praktischen Ausbildungszeit,
- g) die Dauer der Probezeit,

- h) Angaben über Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung einschließlich des Umfangs etwaiger Sachbezüge,
- i) die Dauer des Erholungsurlaubs,
- j) die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann, und
- k) einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Anwendung dieses Tarifvertrages, die auf das Ausbildungsverhältnis anwendbaren Betriebsvereinbarungen sowie die Rechte des Auszubildenden als Arbeitnehmer i. S. von § 5 des Betriebsverfassungsgesetzes.

2. Soweit im Ausbildungsvertrag nicht abweichend geregelt, gelten für das Ausbildungsverhältnis außerdem die nachfolgenden Regelungen.

§ 3 Ärztliche Untersuchungen

1. Der Auszubildende hat vor seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheits- und Entwicklungsstand, körperliche Beschaffenheit und Arbeitsfähigkeit) durch ein ärztliches Zeugnis nachzuweisen.

Bei den unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallenden Auszubildenden ist die Untersuchung – sofern der Auszubildende nicht bereits eine von einem anderen Arzt ausgestellte Bescheinigung nach § 45 Absatz 1 Jugendarbeitsschutzgesetz vorgelegt hat – so durchzuführen, dass sie zugleich den Anforderungen der Untersuchung nach § 32 Absatz 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht.

2. Der Ausbildende kann den Auszubildenden bei gegebener Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

3. Der Ausbildende hat den Auszubildenden, der besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, in einem gesundheitsgefährdenden Betrieb beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt ist, in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersuchen zu lassen.

4. Die Kosten der Untersuchungen trägt der Auszubildende. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Auszubildenden auf seinen Antrag bekannt zu geben.

§ 4 Rechte und Pflichten

1. Für die Rechte und Pflichten des Auszubildenden gilt § 5 des Tarifvertrages entsprechend. Er hat sich außerdem zu bemühen, die in § 5 PflBG genannten Kompetenzen zu erwerben, die erforderlich sind, das Ausbildungsziel zu erreichen.

2. Der Auszubildende ist verpflichtet,

- a) die ihm im Rahmen der Ausbildung übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen,
- b) einen schriftlichen Ausbildungsnachweis zu führen und
- c) die Rechte der zu pflegenden Menschen zu beachten.

§ 5 Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit

1. Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.

2. Dem Auszubildenden ist während der Ausbildungszeit Gelegenheit zu geben, seinen Ausbildungsnachweis zu führen.

3. An Tagen, an denen der Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnimmt, darf er nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

4. Der Auszubildende darf an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist. Die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes sind bei jugendlichen Auszubildenden zu beachten, bei erwachsenen Auszubildenden die des Arbeitszeitgesetzes.

§ 6 Mehrarbeit

1. Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig. Sie ist gesondert zu vergüten oder in Freizeit auszugleichen.

2. Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, dürfen nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden. § 21 des Jugendarbeitsschutzgesetzes bleibt unberührt.

§ 7 Fernbleiben von der Ausbildung

Außer in den gesetzlich geregelten Fällen darf der Auszubildende nur mit vorheriger Zustimmung des Ausbildenden der Ausbildung fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge. Bei allen Fehlzeiten des Auszubildenden ist § 13 PflBG zu berücksichtigen.

§ 8 Ausbildungsvergütung

1. Die Höhe der Ausbildungsvergütung ist in Anlage 2 des Tarifvertrages festgelegt. Die Zahlung erfolgt gemäß § 12 Nr. 2 des Tarifvertrages.

2. Besteht der Anspruch auf Ausbildungsvergütung nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird bei der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage der Monat nach 30 Tagen gerechnet. Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, wird für jede nicht geleistete Ausbildungsstunde die Ausbildungsvergütung um 1/174 vermindert.

§ 9 Ausbildungsvergütung in besonderen Fällen

1. Erfolgt durch die zuständige Behörde gemäß § 12 PflBG eine Anrechnung auf die Ausbildungszeit, gilt für die Höhe der Ausbildungsvergütung der angerechnete Zeitraum als bereits abgeleistete Ausbildungszeit.

2. Wird die Ausbildungszeit gem. § 19 Nr. 2 oder Nr. 3 dieser Sonderregelung verlängert, wird während des Zeitraums der Verlängerung die Ausbildungsvergütung des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnittes

unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Anlage 2 des Tarifvertrages gezahlt.

§ 10 Reisekosten

Es gilt die Anlage 6 des Tarifvertrages entsprechend.

§ 11 Krankenbezüge

Es gilt § 17 des Tarifvertrages entsprechend.

§ 12 Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Freistellung, bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildung

1. Dem Auszubildenden ist die Ausbildungsvergütung für die Zeiten fortzuzahlen, während derer er wegen

- a) der Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule,
- b) Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
- c) der Teilnahme an Prüfungen oder
- d) vor Prüfungen gemäß § 14

freigestellt ist.

2. Im Übrigen gelten bei Arbeitsverhinderung oder Ausfall der Ausbildung die Vorschriften von § 9 des Tarifvertrages entsprechend.

§ 13 Erholungsurlaub

1. Der Auszubildende erhält in jedem Urlaubsjahr einen Erholungsurlaub gemäß § 11 des Tarifvertrages unter Fortzahlung der Bezüge.

Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der Berufsschulferien zu erteilen.

2. Der Auszubildende darf während des Erholungsurlaubes nicht gegen Entgelt arbeiten.

§ 14 Freistellung vor Prüfungen

Dem Auszubildenden ist vor der in den Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfung an 5 Ausbildungstagen Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten. Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Auszubildenden zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; der Auszubildende erhält jedoch mindestens 2 freie Ausbildungstage. Für Zwischenprüfungen ist eine angemessene Vorbereitungszeit zu gewähren.

§ 15 Sonderzahlungen, Zulagen

Der Auszubildende erhält nach Maßgabe der Anlage 2 des Tarifvertrages eine Sonderzahlung und Zulagen.

§ 16 Zusätzliche Altersversorgung

Es gilt § 22 des Tarifvertrages entsprechend.

§ 17 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

1. Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich geliefert und bleibt Eigentum des Auszubildenden. Als Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen gegen Witterungsunbilden und andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen. Die Schutzkleidung muss geeignet und ausreichend sein.

2. Der Auszubildende hat dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe zur Verfügung zu stellen, die zur Ausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses stattfinden, erforderlich sind.

§ 18 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

1. Beabsichtigt der Auszubildende, den Auszubildenden nach Abschluss der

Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er dies dem Auszubildenden 3 Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung kann der Ausbildende die Übernahme vom Ergebnis der Abschlussprüfung abhängig machen. Innerhalb von 4 Wochen nach Zugang der Mitteilung hat der Auszubildende schriftlich zu erklären, ob er in ein Arbeitsverhältnis zu dem Ausbildenden zu treten beabsichtigt.

Beabsichtigt der Ausbildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies dem Auszubildenden 3 Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

2. Wird der Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierfür ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 19 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

1. Das Ausbildungsverhältnis endet unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Abschlussprüfung mit Ablauf der Ausbildungszeit.

2. Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf sein schriftliches Verlangen gegenüber dem Ausbildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

3. Kann der Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung nicht vor Ablauf der Ausbildung ablegen, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf sein schriftliches Verlangen gegenüber dem Ausbildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

4. Während der ersten 6 Monate (Probezeit) kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

5. Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

a) von beiden Seiten bei Vorliegen eines wichtigen Grundes ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,

b) vom Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen.

6. Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als 2 Wochen bekannt sind. Ist ein vorgesehenes Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

7. Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen von Nr. 5 a unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen. Bei einer Kündigung durch den Träger der praktischen Ausbildung ist das Benehmen mit der Pflegeschule herzustellen.

§ 20 Zeugnis

1. Der Ausbildende hat dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein qualifiziertes Zeugnis auszustellen. Hat der Ausbildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, soll auch der Ausbilder das Zeugnis unterschreiben. Der Auszubildende kann ein Zwischenzeugnis verlangen.

2. Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse des Auszubildenden.

§ 21 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit vom Auszubildenden oder vom Ausbildenden gegenüber dem Vertragspartner in Textform geltend gemacht werden. Ansprüche aus unerlaubten oder mit Strafe bedrohten Handlungen bleiben unberührt.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um den Verfall auch für später fällig werdende Leistungen zu verhindern.

§ 22 Übergangsvorschriften

Die Bestimmungen dieser Anlage gelten für alle Ausbildungsverhältnisse, die nach Ablauf des 31. Dezember 2019 begonnen werden.

Auf Ausbildungen zum „Altenpfleger“ oder zur „Altenpflegerin“, die vor Ablauf des 31. Dezember 2019 begonnen wurden, findet bis zu deren Beendigung weiterhin Anlage 3 des Tarifvertrages in der am 31. Dezember 2019 geltenden Fassung Anwendung.

Anlage 4

Sonderregelung für Praktikanten

§ 1 Geltungsbereich

Diese Sonderregelung gilt für Praktikanten für den Beruf

a) des Sozialarbeiters, Sozialpädagogen und Heilpädagogen während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiter, Sozialpädagoge bzw. Heilpädagoge vorauszugehen hat,

b) der Erzieherin während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Erzieherin vorauszugehen hat.

§ 2 Entgelt/Zuschläge

1. Die Praktikanten erhalten ein monatliches Entgelt nach Anlage 2 dieses Tarifvertrages.

Anlage 5

Alters- und Hinterbliebenenversorgung

1. Alle Beschäftigten, die die Voraussetzungen von § 22 des Tarifvertrages erfüllen, erhalten eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung gemäß den nachfolgenden Regelungen. Von den Bestimmungen dieser Anlage kann durch betriebliche Vereinbarung abgewichen werden.
2. Zum Aufbau der Alters- und Hinterbliebenenversorgung werden ein Arbeitgeberbeitrag sowie die Umwandlung von Entgeltbestandteilen des Beschäftigten miteinander kombiniert (Gesamtbeitrag). Für alle Zeiträume, in denen der Beschäftigte gegen den Arbeitgeber einen Entgeltanspruch hat, wird der Gesamtbeitrag vom Arbeitgeber im Rahmen seiner Zusage zum Aufbau der Altersversorgung genutzt. Entfällt der Entgeltanspruch eines Beschäftigten für einen mehr als unerheblichen Zeitraum, ruht die gesamte Versorgungszusage.
3. Der Arbeitgeberbeitrag zur Alters- und Hinterbliebenenversorgung beträgt anfänglich 1 % der tariflichen Grundvergütung (Tabellenentgelt ohne Zuschläge) des Beschäftigten zum Zeitpunkt der Vereinbarung der Alters- und Hinterbliebenenversorgung.
4. Der Beschäftigte wandelt zusätzlich zu dem Arbeitgeberbeitrag künftige Entgeltansprüche für die Alters- und Hinterbliebenenversorgung um. Die Umwandlung erfolgt anfänglich in Höhe von mindestens 0,5 % der tariflichen Grundvergütung (Tabellenentgelt ohne Zuschläge) des Beschäftigten zum Zeitpunkt der Vereinbarung der Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Die Entgeltumwandlung erfolgt jedoch mindestens in Höhe von $\frac{1}{160}$ der Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 SGB IV. Auf gesonderten Antrag des Beschäftigten kann die Entgeltumwandlung des Beschäftigten derart erhöht werden, dass der Gesamtbeitrag aus Arbeitgeberanteil und Entgeltumwandlung 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten beträgt.
5. Der anfängliche Gesamtbeitrag unterliegt einer linearen Steigerung. Die konkrete Ausgestaltung dieser Steigerung wird durch Betriebsvereinbarungen oder im Arbeitsvertrag geregelt.

6. Der Durchführungsweg für die Alters- und Hinterbliebenenversorgung steht dem Arbeitgeber frei. Die Bestimmungen in § 1 a Absatz 1 Satz 3 BetrAVG bleiben jedoch unberührt. Auch die Auswahl der Versorgungsträger sowie die Abwicklung der Zahlungen obliegen dem Arbeitgeber. Der Arbeitgeber wird den Beschäftigten jedoch über seine konkrete Zusage und den Durchführungsweg informieren und dem Beschäftigten alle erforderlichen Unterlagen zur Information vorlegen. Der Beschäftigte ist verpflichtet, alle erforderlichen Unterschriften gegenüber Dritten zu leisten, die für die Durchführung der Alters- und Hinterbliebenenversorgung erforderlich sind.

7. Die Alters- und Hinterbliebenenversorgung muss mindestens eine lebenslange Altersrente als Leistung umfassen. Der Arbeitgeber wird den Beschäftigten über die weiteren Einzelheiten der Versorgungsleistung informieren. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, mit den Versorgungsträgern zu vereinbaren, dass der Beschäftigte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Möglichkeit der Fortführung von unverfallbaren Versorgungsansprüchen mit eigenen Beiträgen hat.

8. Bei allen Arbeitsverträgen, die nach dem 31.12.2011 begründet werden, ist die betriebliche Altersversorgung Teil der arbeitsvertraglichen Regelungen. Mit Abschluss des Arbeitsvertrages vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien aufschiebend bedingt für die Zeit ab dem 7. Monat des Arbeitsverhältnisses eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach den vorstehenden Absätzen.

Der Beschäftigte hat die Möglichkeit, innerhalb von einem Monat nach Unterzeichnung des schriftlichen Arbeitsvertrages einer Einbeziehung in die Alters- und Hinterbliebenenversorgung schriftlich zu widersprechen. Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten über dieses Widerspruchsrecht im Zusammenhang mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages zu informieren. Widerspricht ein Beschäftigter der Einbeziehung, kommt eine Vereinbarung über die Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach den vorstehenden Regelungen zwischen diesem Beschäftigten und dem Arbeitgeber nicht zustande.

Soweit eine Vereinbarung über die Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach den vorstehenden Regelungen zwischen dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber zustande gekommen ist, hat der Beschäftigte jederzeit

die Möglichkeit, der zukünftigen Entgeltumwandlung mit einer Frist von einem Monat zu widersprechen. Im Falle eines Widerspruchs entfällt für die Zukunft auch die Versorgungszusage des Arbeitgebers. Der Beschäftigte ist in die Alters- und Hinterbliebenenversorgung gemäß den vorstehenden Regelungen nicht weiter einbezogen.

9. Bei allen Beschäftigten, die bereits am 31.12.2011 in einem Arbeitsverhältnis stehen und sich nach diesem Zeitpunkt erstmalig für die Vereinbarung einer Alters- und Hinterbliebenenversorgung entscheiden, gelten die vorstehenden Regelungen entsprechend.

10. Bei allen Beschäftigten, die zum 01.01.2012 bereits eine Vereinbarung über eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung mit dem Arbeitgeber abgeschlossen haben, deren Beginn nach dem 31.12.2004 liegt, wird der Gesamtbeitrag ab dem 01.01.2012 ebenfalls linear gesteigert. Die bisherige Regelung zur Beitragsanpassung entfaltet ab diesem Zeitpunkt keine Wirkung mehr. Für die Steigerung gilt Nummer 5 entsprechend.

Ausgangspunkt für die zukünftige lineare Steigerung ist der zum 01.01.2012 für die jeweilige Zusage maßgebliche Beitrag. Sofern sich der Gesamtbeitrag, der aus der tariflichen Grundvergütung (Tabellenentgelt ohne Zuschläge) des Beschäftigten zum Zeitpunkt der Vereinbarung der Alters- und Hinterbliebenenversorgung gemäß den Nummern 2 und 3 dieser Anlage ermittelt wird, höher ist als der zu diesem Zeitpunkt maßgebliche Beitrag, ist dieser höhere Beitrag die Basis für die lineare Steigerung.

Die betroffenen Beschäftigten haben die Möglichkeit, innerhalb von 4 Wochen nach dem Zugang einer entsprechenden Information des Arbeitgebers über die Änderung, dieser schriftlich zu widersprechen. Der Arbeitgeber wird die Beschäftigten über das Widerspruchsrecht im Zusammenhang mit der Information zur Änderung informieren. Widerspricht ein Beschäftigter der Änderung, richtet sich die Vereinbarung über die Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach den früheren Bestimmungen.

Anlage 6

Reisekosten

§ 1 Dienstreisen

1. Dienstreisen sind Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb des Dienstortes, die schriftlich angeordnet oder genehmigt worden sind.

2. Dienstgänge und eintägige Dienstreisen innerhalb des jeweiligen Landkreises, die zum Tagesgeschäft gehören, bedürfen keiner gesonderten Genehmigung. Sie sind innerhalb der Einrichtung mit der Einrichtungsleitung abzustimmen. Der Aufenthaltsort ist im Rahmen der Vertretungsregelung bekannt zu geben.

3. Planbare Dienstreisen, die über den Landkreis hinausgehen und/oder die Dauer von einem Tag überschreiten, sind für die Beschäftigten von der Einrichtungsleitung und für die Einrichtungsleitung von dem Dienst- und Fachvorgesetzten zu genehmigen.

4. Bei Dienstgängen und Dienstreisen ist grundsätzlich das kostengünstigste Beförderungsmittel zu benutzen. Öffentliche Verkehrsmittel haben Vorrang. Der erforderliche Zeitaufwand ist in die Entscheidung mit einzubeziehen und mit der Einrichtungsleitung abzustimmen.

§ 2 Anrechnung der Dienstzeit auf die tägliche Arbeitszeit

1. Bei ganztägiger dienstlicher Abwesenheit vom Arbeitsplatz aufgrund von Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die arbeitsvertraglich vereinbarte tägliche Arbeitszeit berücksichtigt.

2. Bei eintägigen Dienstreisen mit erheblichen An- und Rückfahrzeiten, die die arbeitsvertraglich vereinbarte tägliche Arbeitszeit um mehr als 2 Stunden überschreiten, können für diesen Tag maximal 12 Arbeitsstunden angerechnet werden. Im Arbeitszeitznachweis sind in diesem Fall 12,5 Stunden, einschließlich 0,5 Stunden Pause, einzutragen. Bei mehrtägigen Dienstreisen gilt diese Regelung für den An- und Abreisetag analog.

3. Davon abweichende Verfahrensweisen sind durch den Dienst- und Fachvorgesetzten gesondert zu genehmigen.

§ 3 Abrechnung und Vergütung

1. Reisekosten werden in Höhe der tatsächlich entstandenen und nachweislich notwendigen Auslagen erstattet. Sämtliche Kosten müssen in einem ursächlichen Zusammenhang mit der Dienstreise stehen.

Nebenkosten sind Auslagen für die Beförderung und Aufbewahrung von Gepäck, Straßenbahn- und Busfahrkarten, dienstlich veranlasste Telefongespräche, Garagen- und Parkgebühren, Taxifahrten, Verpflegungs- und Bewirtungskosten usw., die während einer Dienstreise anfallen. Diese Kosten sind in der nachgewiesenen Höhe erstattungsfähig.

2. Bei der Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln ist stets die kostengünstige Fahrmöglichkeit zu nutzen, insbesondere für Fahrten mit der Bahn gilt, dass nur Fahrtkosten 2. Klasse zuzüglich der erforderlichen Zuschläge ersetzt werden.

Anstelle von öffentlichen Verkehrsmitteln darf ein Taxi nur benutzt werden, wenn mangelnde Verkehrsverbindungen, Zeitgründe oder Reisegepäck-Umfang dies erfordern. Solche Auslagen sind eingehend zu begründen.

3. Die dienstliche Nutzung von Privatfahrzeugen muss schriftlich vereinbart sein.

4. Bei der dienstlichen Nutzung privater Fahrzeuge werden derzeit als Kilometerpauschale 0,22 € bzw. 0,30 € pro gefahrenen Kilometer erstattet. Bei einer Kilometerpauschale von 0,22 € pro Kilometer wird für den Beschäftigten über den Arbeitgeber zusätzlich eine Dienstreisekaskoversicherung abgeschlossen. Diese Versicherung kommt im Rahmen der Teil- und Vollkaskoversicherung für Schäden auf, die sich an dem Privatfahrzeug des Beschäftigten während der dienstlichen Nutzung ergeben. Bei der Verrechnung mit 0,30 € pro Kilometer sind alle Ansprüche des Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber abgegolten. Die Abrechnung erfolgt jeweils zum Monatsende.

In den Einrichtungen, in denen die jeweiligen Kostenträger geringere Kilometerpauschalen erstatten, kann von den genannten Kilometerpauschalen abgewichen werden.

5. Hotelkosten werden in Höhe bis 75,00 € erstattet. Höhere Hotelkosten müssen vorher genehmigt werden. Dabei ist der Nachweis zu erbringen, dass keine andere Übernachtungsmöglichkeit gegeben ist.

6. Die Dienstreisekostenabrechnung ist durch die Beschäftigten selbst auszuführen. Anträge sind bei Dienstreisen bei der Einrichtungsleitung bzw. beim Dienst- und Fachvorgesetzten zur sachlichen Prüfung einzureichen und durch diesen abzuzeichnen. Die sachliche Kontrolle umfasst dabei auch die in Anspruch genommenen und zur Verrechnung eingereichten Leistungen. Vorhandene Belege sind grundsätzlich im Original der Reisekostenabrechnung beizufügen.

7. Der Reisekostenberechtigte kann einen Reisekostenvorschuss bis zur Höhe der ihm voraussichtlich zustehenden Vergütung beantragen. Reisekostenabrechnungen sollen unmittelbar, spätestens 14 Tage nach Beendigung der Reise, unter Verwendung der dafür vorgesehenen Formblätter eingereicht werden.



Zusatztarifvertrag Nr. 1

zwischen

dem Arbeitgeberverband der AWO Thüringen e. V.

Juri-Gagarin-Ring 160, 99084 Erfurt

und

der DHV – Die Berufsgewerkschaft e. V.

Droopweg 31, 20537 Hamburg

- derzeit nicht besetzt -



Zusatztarifvertrag Nr. 2

über die Qualifizierung
zum Tarifvertrag vom 30.09.2019 zwischen

dem Arbeitgeberverband der AWO Thüringen e. V.
Juri-Gagarin-Ring 160, 99084 Erfurt
und
der DHV – Die Berufsgewerkschaft e. V.
Droopweg 31, 20537 Hamburg

1. Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, dass die berufliche Qualifizierung von Beschäftigten in den Vergütungsgruppen 1 – 3 gemäß Anlage 2 des Tarifvertrages vom 30.09.2019 besonders gefördert werden soll. Die besondere Förderung erfolgt als Ausgleich dafür, dass der Tarifvertrag vom 30.09.2019 für die Vergütungsgruppen 1 – 3 über die Vergütungsstufe 6 hinaus keine weitere Steigerung der monatlichen Grundvergütung vorsieht.
2. Weiteres Anliegen der Tarifvertragsparteien ist es, die Beschäftigten dieser Vergütungsgruppen gezielt für höherwertige Tätigkeiten zu qualifizieren und den Anteil der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung zu steigern. Zur Umsetzung dieser Ziele wird die Förderpflicht aus Nr. 1 beim Abschluss von Fort- und Weiterbildungsvereinbarungen gemäß § 20 des Tarifvertrages mit Beschäftigten der Vergütungsgruppen 1 – 3 angemessen berücksichtigt, sofern es sich bei der Fort- oder Weiterbildung um eine berufliche Qualifizierungsmaßnahme nach Nr. 1 handelt.
3. Der Zusatztarifvertrag tritt am 01.01.2020 in Kraft und ist mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende kündbar, erstmals zum 31.12.2021.

Erfurt, den 30.09.2019

Für den Arbeitgeberverband AWO Thüringen e. V.:

		
Michael Hack	Ulf Gießmann	Katrin Weißer
Vorstandsvorsitzender	stellvertretender Vorstandsvorsitzender	stellvertretende Vorstandsvorsitzende

Für die DHV- Die Berufsgewerkschaft e. V.:

		
Henning Röders	Jörg Steinbrück	Sebastian Gräfe
Bundesvorsitzender	Vorstand	Geschäftsführer



Eingruppierungsrichtlinie

zum Tarifvertrag zwischen

dem Arbeitgeberverband der AWO Thüringen e. V.
Juri-Gagarin-Ring 160, 99084 Erfurt

und

der DHV – Die Berufsgewerkschaft e. V.
Droopweg 31, 20537 Hamburg

Nachfolgende Eingruppierungsrichtlinie wurde von den Tarifvertragsparteien mit dem Ziel entwickelt, die Eingruppierung in der Praxis zu vereinfachen und die Auslegung tarifvertraglicher Regelungen zu vereinheitlichen. Dazu erklären die Tarifvertragsparteien unter anderem Begriffe und Bezeichnungen, um Interpretationsspielräume einzuengen, und verdeutlichen damit, was im Einzelnen durch bestimmte tarifvertragliche Bezeichnungen gemeint ist. Die Eingruppierungsrichtlinie bezieht sich dabei auf die Vergütungsordnung gemäß Anlage 1 und Anlage 2a des AWO-DHV-Tarifvertrages in seiner jeweiligen Fassung.

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren regelmäßige Konsultationen mit dem Ziel, die Eingruppierungsrichtlinie regelmäßig zu überarbeiten und den aktuellen tariflichen Bedingungen jeweils anzupassen.

Grundsätzlich verstehen die Tarifvertragsparteien unter **Eingruppierung** sowohl die Einordnung in eine Vergütungsgruppe als auch in eine Vergütungsstufe. Eingruppierung ist somit der Überbegriff für die Einordnung eines Beschäftigten in die Entgelttabellen gemäß Anlage 2 AWO-DHV-Tarifvertrag.

Die Eingruppierungsrichtlinie wird nicht tariflich vereinbart, sondern kommentiert die Vergütungsordnung des Tarifvertrages.

1. Tätigkeitsmerkmale und Tätigkeitsbeispiele in der Vergütungsordnung allgemein

Die Eingruppierung erfolgt grundsätzlich im Rahmen einer ganzheitlichen Betrachtung in Abwägung zwischen der Qualifikation (Ausbildung, akademische Abschlüsse, Zusatzausbildungen) des Beschäftigten, seiner Berufserfahrung und den Anforderungen, die an die jeweilige Tätigkeit gestellt werden. Weder eine Qualifikation allein noch die Tätigkeit für sich genommen, führen insofern zu einer bestimmten Eingruppierung, sondern immer eine Gesamtbetrachtung aus beiden. Die Tarifvertragsparteien haben in der Vergütungsordnung zum einen die Tätigkeiten und das geforderte Qualifikationsniveau allgemein beschrieben (**Tätigkeitsmerkmale**), um die Eigenschaften einer Beschäftigung in den Vergütungsgruppen zu definieren. Zum anderen gibt es eine Aufzählung von konkreten Tätigkeiten, die im Wirkungsbereich des Tarifvertrages

vorkommen (**Tätigkeitsbeispiele**). Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Tätigkeitsbeispiele nicht als eine abschließende und vollständige Aufzählung aller Tätigkeiten im Wirkungsbereich des Tarifvertrages gelten können. Sofern eine Tätigkeit mit den genannten Tätigkeitsbeispielen vergleichbar ist, wird ein Beschäftigter mit Blick auf die Tätigkeitsmerkmale in die entsprechende Vergütungsgruppe auch eingruppiert, wenn die Tätigkeit bei den Beispielen nicht aufgeführt ist.

2. Durchlassmöglichkeiten Vergütungsgruppen 4->5, 5->6 und 6->7 bei erhöhter Verantwortung durch Anleitung von Beschäftigten, Budgetverantwortung oder besondere fachlich-inhaltliche Zuständigkeit/Kompetenz

Die Vergütungsgruppen 4, 5 und 6 sind vorgesehen für Tätigkeiten, die eine anerkannte Berufsausbildung oder ein Studium voraussetzen. Daraus und mit Blick auf die Tätigkeitsbeispiele wird ersichtlich, dass es sich um die Vergütungsgruppen handelt, in denen die Mehrzahl der Fachkräfte im Wirkungsbereich des Tarifvertrages eingruppiert ist. Insofern bilden sie den wichtigen Schwerpunkt in der Vergütungssystematik und bedürfen einer, im Unterschied zu anderen Vergütungsgruppen, weitergehenden Differenzierung. Die Tätigkeiten sind jedoch im Kern keine leitenden Tätigkeiten. Beschäftigte mit leitenden Tätigkeiten werden ab der Vergütungsgruppe 7 eingruppiert. Die Tarifvertragsparteien gehen jedoch davon aus, dass Beschäftigte in den Vergütungsgruppen 4, 5 und 6 bei der Übernahme einer besonderen Verantwortung durch den Arbeitgeber in der jeweils nächsthöheren Vergütungsgruppe eingruppiert werden können. Eine besondere Verantwortung liegt in folgenden Fällen vor:

Anleitung von Beschäftigten – Der höher eingruppierte Beschäftigte ist gegenüber einem oder mehreren Beschäftigten weisungsbefugt. Es ist sowohl für die Ein- bzw. Verteilung der Tätigkeiten zuständig als auch wesentlich verantwortlich für die Arbeitsergebnisse der ihm zugeordneten Beschäftigten.

Budgetverantwortung – Der höher eingruppierte Beschäftigte ist eigenständig zuständig für wesentliche Budgets. Er ist sowohl für den ordnungsgemäßen buchhalterischen Umgang zuständig als auch für die selbständige Überwachung und Gestaltung der Budgets. Er trägt mit

seiner Tätigkeit aktiv und kreativ zum wirtschaftlichen Erfolg bei und beeinflusst diesen.

Besondere fachlich/inhaltliche Zuständigkeit – Der höher eingruppierte Beschäftigte kann in der Regel durch eine zusätzliche Ausbildung eine besondere fachlich/inhaltliche Aufgabe übernehmen. Diese Aufgabe/Zuständigkeit erweitert das Regelangebot der Einrichtung/des Bereiches. Er verbessert mit seiner Tätigkeit die wirtschaftliche Situation oder die öffentliche Wahrnehmung im Sinne eines vermarktbaren Imagegewinns.

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass bereits eine der vorbenannten „besonderen Verantwortungen“ eine jeweils höhere Eingruppierung rechtfertigen kann. Über eine höhere Eingruppierung nach diesen Maßgaben entscheidet gemäß Anlage 2a Nr. 4 AWO-DHV-Tarifvertrag der Arbeitgeber.

3. Berufserfahrung und Teilausbildung Betreuungskräfte in der Vergütungsgruppe 3

Betreuungskräfte ohne Teilausbildung und Berufserfahrung werden in der Vergütungsgruppe 2 eingruppiert. Betreuungskräfte mit einer Teilausbildung oder Berufserfahrung werden in der Vergütungsgruppe 3 eingruppiert. Die Tarifvertragsparteien definieren **Berufserfahrung** als durch einschlägige Tätigkeit erworbene Fähigkeit, die die Beschäftigten in die Lage versetzt, Aufgaben mindestens in der Qualität und Quantität zu erfüllen wie vergleichbare Beschäftigte mit einer Teilausbildung. Die Berufserfahrung wird durch mehrjährige Tätigkeit erworben.

Unter **Teilausbildung** verstehen die Tarifvertragsparteien eine Ausbildung, die nicht in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf nach den Vorgaben des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) absolviert worden ist. Insbesondere führt eine Teilausbildung nicht zur Anerkennung als Fachkraft gemäß einschlägiger bundes- und/oder landesrechtlicher Vorgaben in den Einrichtungen und Diensten, die durch die Mitglieder des Arbeitsgeberverbandes der AWO Thüringen e. V. betrieben werden.

4. Abgeschlossene kaufmännische, technische oder sonstige Berufsausbildung in der Vergütungsgruppe 4

Die Tarifvertragsparteien verstehen darunter anerkannte Ausbildungsberufe, die auf der Grundlage von §§ 4, 5 Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. §§ 25, 26 Handwerksordnung (HwO) durch Ausbildungsordnungen bundeseinheitlich geregelt sind. Es handelt sich um Facharbeiter- oder Fachangestelltenberufe. Die Ausbildung in diesen Berufen erfolgt „dual“ an den beiden Lernorten Betrieb und Berufsschule.

5. Anerkannte schulische Ausbildung ab der Vergütungsgruppe 5

Die Tarifvertragsparteien verstehen hierunter Ausbildungen, die nur an Schulen (zum Beispiel an Berufsfachschulen, Berufskollegs oder Fachakademien) erlernt werden können. Dabei handelt es sich vor allem um Berufe aus den Bereichen Gesundheit und Pädagogik.

Schulische Ausbildungen sind durch Bundes- oder Landesrecht geregelt, u. a. in Pflegeberufegesetz, Krankenpflegegesetz, Altenpflegegesetz, Physiotherapeutengesetz und Thüringer Fachschulordnung. Die anerkannten Abschlüsse führen zu einer Anerkennung als Fachkraft gemäß einschlägiger rechtlicher Vorgaben in den Einrichtungen und Diensten, die durch die Mitglieder des Arbeitsgeberverbandes der AWO Thüringen e. V. betrieben werden.

6. Überwiegend selbständig ausgeführte Tätigkeiten in der Vergütungsgruppe 6

Unter anderem wird für die Eingruppierung in der VG 6 die überwiegend selbständige Ausführung der dort benannten Tätigkeiten gefordert. Unter selbständig verstehen die Tarifvertragsparteien eine in Abgrenzung zu niedrigeren Vergütungsgruppen höhere Handlungsfreiheit. Die Tätigkeiten werden unabhängiger in Bezug auf Unterstützung Dritter, fachliche Beratung und Überwachung durch Vorgesetzte ausgeführt.

7. Praxisanleiter in der Vergütungsgruppe 6

Praxisanleiter sind Pflegefachkräfte in Pflegeeinrichtungen, die für die Auszubildenden umfangreich und über den gesamten Zeitraum der Ausbildung zuständig sind. Es handelt sich um eine ganzjährige Zuständigkeit, sofern Ausbildung in der jeweiligen Einrichtung tatsächlich stattfindet.

Praxisanleiter sind pädagogische Fachkräfte in Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen, die für Betreuung und Anleitung von Praktikanten, Praktikanten in Anerkennung, Studierenden und Studierenden von Berufsakademien mit Ausbildungsvertrag umfangreich und ganzjährig zuständig sind. Der zeitliche und inhaltliche Aufwand für die Tätigkeit als Praxisanleiter ist wesentlich höher als der eines Mentors gemäß Anlage 2 Vergütung, Zulagen, Nr. 4 des Tarifvertrages.

Praxisanleiter haben sich in der Regel für diese Tätigkeit gesondert qualifiziert.

8. Spezialisten in den Vergütungsgruppen 8, 9 und 10

Spezialisten sind Beschäftigte, die durch ihre hochwertigen, in der Regel akademische Ausbildung, Tätigkeiten verrichten, die für die Aufbauorganisation der Mitglieder des Arbeitgeberverbandes der AWO Thüringen e. V. und für den Betrieb von Einrichtungen und Diensten von großer Bedeutung sind. Es handelt sich um Querschnittsaufgaben in den Bereichen der technischen und unternehmerischen Infrastruktur und der Verwaltung, z. B. Bau, Gebäudemanagement, IT, Personal, Rechnungswesen, Marketing, Recht. Es handelt sich um leitende Tätigkeiten im Sinne der Anlage 1 – Vergütungsordnung, die in der Regel nicht mit direkter Personalverantwortung verbunden sind.

Notizen

