

Tarifeinigung
bei den Tarifverhandlungen
für die Beschäftigten der Vollmitglieder
im Arbeitgeberverband der AWO Thüringen e.V.
zwischen
dem AGV AWO Thüringen
und ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
vom
4. August 2022

1. Manteltarifvertrag, Entgeltordnung, Zusatzverträge

Die Regelungen des Vertrages vom 30. September 2019 zwischen dem Arbeitgeberverband der AWO Thüringen e.V. und der DHV nebst den dazu geschlossenen Zusatzverträgen werden als Übergangsregelung mit den nachfolgenden Änderungen für die Zeit vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023 als tarifvertragliche Vereinbarung mit den zwischen dem AGV AWO Thüringen und ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft in Kraft gesetzt. Die Tarifvertragsparteien werden ab dem IV. Quartal 2022 die Verhandlungen über die den Manteltarifvertrag nebst den dazu geschlossenen Zusatzvereinbarungen mit dem Ziel des Inkraftsetzens neuer tarifvertraglicher Regelungen ab dem 1. Januar 2024 verhandeln. Die Verhandlungen unterliegen nicht der Friedenspflicht nach Tarifvertragsgesetz; hinsichtlich der nachfolgenden Änderungen gilt dies erst mit Ablauf der Kündigungsfrist nach einer Kündigung der Regelungen. Die Nachwirkung nach § 4 Absatz 5 des Tarifvertragsgesetzes der Übergangsregelung über den 31. Dezember 2024 hinaus wird ausgeschlossen, sofern nachfolgend nichts anderes vereinbart ist. Verhandlungsgegenstände sind hierbei insbesondere die Regelungen zur Arbeitszeit soweit nicht durch die Tarifeinigung bereits erfasst, Neuregelung der Regelungen zum Arbeitszeitkonto, zeitliche Entlastungskomponenten im Zusammenhang mit dem Abruf aus dienstfreier Zeit, Verhandlungen über die Aufnahme von Regelungen eines Krankengeldzuschusses über die gesetzlich verankerten Normen hinaus. Die Regelungen zum Manteltarifvertrag aus der Tarifeinigung vom 30. Juni 2021 Punkt 3. werden aufgehoben.

2. Änderungen

2.1 In § 1 Geltungsbereich wird Punkt 3 wie folgt neu gefasst:

3. Dieser Tarifvertrag gilt nicht für:

- a) gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und Personengesamtheiten, Beschäftigte im Sinne des § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz sowie Chefärzte/Chefärztinnen.
- b) Personen, die ein über das höchste tarifliche Entgelt hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten.
- c) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, z. B. Anlernlinge und Praktikanten. Davon abweichend gelten für Auszubildende, die
 - zum Pflegefachmann / zur Pflegefachfrau nach dem Pflegeberufegesetz,
 - in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zum / zur Erzieher / Erzieherin,
 - in staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberufen unter den Bedingungen des Berufsbildungsgesetzes ausgebildet werden, die Bestimmungen von Anlage 3 des in Punkt 1. benannten Tarifvertrages.Für Praktikanten / Praktikantinnen gilt dieser Tarifvertrag nur nach Maßgabe der Anlage 4.
- d) Diejenigen, die Bezieher einer gesetzlichen Altersrente sind
- e) geringfügige Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV

2.2. Nach § 5 wird § 5a wie folgt eingefügt:

§ 5a Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung

1. Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes

Verhalten. Zugleich werden damit die Motivation der Beschäftigten und die Qualitätsstandards der Betriebe und Einrichtungen verbessert. Die betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem aktiv betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dieser reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und verbessert durch den Abbau von Fehlzeiten und die Vermeidung von Betriebsstörungen die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die betriebliche Gesundheitsförderung gehören zu einem zeitgemäßen Gesundheitsmanagement.

2. Die Beschäftigten haben einen individuellen Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. Die Durchführung erfolgt nach Maßgabe des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz). Die Beschäftigten sind in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. Sie sind über das Ergebnis von Gefährdungsbeurteilungen zu unterrichten. Vorgesehene Maßnahmen sind mit ihnen zu erörtern. Widersprechen betroffene Beschäftigte den vorgesehenen Maßnahmen, hat sich die betriebliche Kommission damit zu befassen. Die Beschäftigten können verlangen, dass eine erneute Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, wenn sich die Umstände, unter denen die Tätigkeiten zu verrichten sind, wesentlich ändern, neu entstandene wesentliche Gefährdungen auftreten oder eine Gefährdung auf Grund veränderter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse erkannt wird. Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist in angemessenen Abständen zu überprüfen.
3. Beim Arbeitgeber wird auf Antrag des Betriebsrats eine betriebliche Kommission gebildet, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat benannt werden. Die Mitglieder müssen Beschäftigte des Arbeitgebers sein. Soweit ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, nimmt dieser die Aufgaben und Rechte der betrieblichen Kommission wahr; er kann diese auf andere bestehende oder zu bildende Gremien übertragen. Im Falle des Absatzes 2 Satz 6 berät die betriebliche Kommission über die erforderlichen Maßnahmen und kann Vorschläge zu den zu treffenden Maßnahmen machen. Der Arbeitgeber führt die Maßnahmen durch, wenn die Mehrheit der vom Arbeitgeber benannten Mitglieder der betrieblichen Kommission im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber dem Beschluss zugestimmt hat. Wird ein Vorschlag nur von den vom Betriebsrat benannten Mitgliedern gemacht und folgt der Arbeitgeber diesem Vorschlag nicht, sind die Gründe darzulegen.

Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, wenn der Arbeitgeber eine erneute Gefährdungsbeurteilung ablehnt. Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. Wird dem Vorschlag nicht gefolgt, sind die Gründe darzulegen.

4. Die betriebliche Kommission kann zeitlich befristet Gesundheitszirkel zur Gesundheitsförderung einrichten, deren Aufgabe es ist, Belastungen am Arbeitsplatz und deren Ursachen zu analysieren und Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitssituation zu erarbeiten. Sie berät über Vorschläge der Gesundheitszirkel und unterbreitet, dem Arbeitgeber Vorschläge. Die Ablehnung eines Vorschlags ist durch den Arbeitgeber zu begründen. Näheres regelt die Geschäftsordnung der betrieblichen Kommission.
5. Zur Durchführung ihrer Aufgaben sind der betrieblichen Kommission die erforderlichen, zur Verfügung stehenden Unterlagen zugänglich zu machen. Die betriebliche Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung, in der auch Regelungen über die Beteiligung der Beschäftigten bei der Gefährdungsbeurteilung, deren Bekanntgabe und Erörterung sowie über die Qualifizierung der Mitglieder der betrieblichen Kommission und von Gesundheitszirkeln zu treffen sind.
6. Gesetzliche Bestimmungen, günstigere betriebliche Regelungen und die Rechte des Betriebsrats bleiben unberührt.

Protokollerklärungen:

1. Sollte sich aufgrund gerichtlicher Entscheidungen beziehungsweise gesetzlicher Regelungen erweisen, dass die über die Zusammensetzung der betrieblichen Kommission oder die zur Berufung ihrer Mitglieder getroffenen Regelungen mit geltendem Recht unvereinbar sind, werden die Tarifvertragsparteien Verhandlungen aufnehmen und eine ersetzende Regelung treffen, die mit geltendem Recht vereinbar ist und dem von den Tarifvertragsparteien Gewollten möglichst nahe kommt.
2. Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages geltende Betriebsvereinbarungen zum betrieblichen Gesundheitsschutz / zur betrieblichen Gesundheitsförderung einschließlich der Regelungen zu ihrer Kündigung oder Befristung bleiben unberührt.

2.3 In § 7 Arbeitszeit werden nachfolgende Regelungen ergänzend bzw. neu aufgenommen:

1. Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines in Vollzeit Beschäftigten beträgt ausschließlich der Pausen 39,5 Stunden, ab dem 01. Januar 2024 39 Stunden.
2. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, der auf einen Tag von Montag bis Freitag fällt, um ein Fünftel der vertraglichen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit. Fallen der 24.12. und der 31.12. eines Jahres auf einen Tag von Montag bis Freitag, reduziert sie sich jeweils um ein weiteres Fünftel der vertraglichen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

Protokollerklärung zu 2.:

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag oder am 24. oder 31. Dezember frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

3. Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs.2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit in Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.
4. Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan für die gesamte Woche, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
5. 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.

6. Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit (nach Punkt 4) leisten, erhalten eine monatliche Schichtzulage. Die Schichtzulage beträgt 30 Euro, ab dem 1. Januar 2024 40 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zulage in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten Arbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter entspricht.
7. Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit (nach Punkt 5.) leisten, erhalten eine monatliche Schichtzulage. Die Schichtzulage beträgt 90 Euro, ab dem 1. Januar 2024 105 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zulage in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter entspricht.
8. Regelungen zum Ausgleich bei Abruf aus dienstfreier Zeit
 1. Beschäftigte, deren Arbeitszeit durch einen Schichtplan/Dienstplan organisiert wird und die auf Anfrage einer Person mit Anordnungsbefugnis außerhalb des regulären Dienstplanes die Arbeit aufnehmen, erhalten eine Zahlung von 30 Euro, ab dem 01. Januar 2024 von 50 Euro pro zusätzlich abgeleistetem Dienst. Hierbei sind sich die Tarifvertragsparteien einig, dass der tarifliche oder vertragliche Anspruch auf Freizeit grundsätzlich Vorrang vor einer Inanspruchnahme nach Satz 1 hat. Bei der Anforderung ist darauf zu achten, dass die Anfragen möglichst gleichmäßig auf den nicht im Dienst befindlichen Personenkreis zu verteilen sind.
 2. Die Zahlung erfolgt für alle Dienste, an denen die/der Beschäftigte keinen geplanten Dienst zu verrichten hatte, einen solchen aber auf Anordnung am selben, nächsten oder übernächsten Tag oder am folgenden Wochenende aufnimmt.
 3. Die Zahlung erfolgt nicht an Tagen, an denen die/der Beschäftigte ursprünglich mit einem anderen Dienst im Schichtplan / Dienstplan eingeteilt war oder für die Verlängerung oder Verkürzung eines geplanten Dienstes. Es gilt der Tag des geplanten Dienstbeginns.
 4. Ein Anspruch auf Zahlung besteht nicht bei einem freiwilligen Tausch von Diensten der Beschäftigten untereinander.
 5. Die Zahlung wird ergänzend zu allen Zulagen und Zuschlägen und sonstigen Bestandteilen des Entgeltes gezahlt. Sie wird in voller Höhe gezahlt unabhängig vom Stundenumfang des Dienstes. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zahlung in voller

Höhe.

6. Die Zahlung wird auf der Entgeltabrechnung mit „Holen aus dem Frei“ gekennzeichnet.

2.4 § 10 Arbeitsbefreiung wird wie folgt neu gefasst:

1. Als Fälle nach § 616 BGB, in denen die Beschäftigten unter Fortzahlung des Entgeltes in den nachstehend genannten Ausmaßen von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:
 - a) Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes 1 Arbeitstag,
 - b) Tod des Ehepartners, des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder eines Elternteils 2 Arbeitstage,
 - c) Umzug aus betrieblichem Grund an einen anderen Ort 2 Arbeitstage,
 - d) eigene Heirat oder Eintragung der Lebenspartnerschaft 1 Arbeitstag,
 - e) nach 20, 25, 30, 35, 40 und 45 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, ggf. nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes nur insoweit, als die Beschäftigten nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgeltes geltend machen können. Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Erdsatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die Beschäftigten haben den Erbsatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
3. Der Arbeitgeber kann auf schriftlichen Antrag in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu 3 Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann unter Verzicht auf das Entgelt auf schriftlichen Antrag Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

4. Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen und Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesbezirksfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates auf Anfordern der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung bis zu 4 Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. Den Mitgliedern der vertragsschließenden Gewerkschaften, die gleichzeitig Mitglied der Tarifkommission sind, ist auf Antrag der vertragsschließenden Gewerkschaft zur Teilnahme an Tarifverhandlungen und Tarifkommissionssitzungen Arbeitsbefreiung zu gewähren.

2.5 § 11 Urlaub wird wie folgt neu gefasst:

1. Die Beschäftigten haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub.
2. Während des Urlaubs 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 des Urlaubsentgeltes gemäß Bundesurlaubsgesetz.
3. Der Urlaubsanspruch beträgt bei einer 5-Tage-Woche 30 Tage (ggf. zuzüglich des Zusatzurlaubes gemäß § 208 SGB IX von 5 Tagen).
4. Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
 - a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres genommen werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht bis zum 31. März genommen werden, ist er bis zum 31. Mai zu nehmen; anderenfalls verfällt er.
 - b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhalten die Beschäftigten als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses 1/12 des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.

- c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
 - d) Das nach Absatz 2 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 12 Absatz 2 genannten Zeitpunkt gezahlt.
5. Beschäftigte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, erhalten kalenderjährlich einen Tag tarifvertraglichen Zusatzurlaub. Dieser Urlaub ist im Kalenderjahr in Anspruch zu nehmen und ist nicht in das nächste Kalenderjahr übertragbar.
 6. Beschäftigte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, erhalten kalenderjährlich einen weiteren Tag tarifvertraglichen Zusatzurlaub. Dieser Urlaub ist im Kalenderjahr in Anspruch zu nehmen und ist nicht in das nächste Kalenderjahr übertragbar.
 7. Beschäftigte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und in regelmäßiger Wechselschicht beschäftigt werden, erhalten kalenderjährlich einen Tag tarifvertraglichen Zusatzurlaub. Dieser Urlaub ist im Kalenderjahr in Anspruch zu nehmen und ist nicht in das nächste Kalenderjahr übertragbar.
 8. Beschäftigte erhalten jeweils für 150 Stunden geleistete Nacharbeit einen Tag tariflichen Zusatzurlaub, jedoch maximal 3 Urlaubstage im Jahr. Dieser Urlaub ist im darauffolgenden Kalenderjahr zu gewähren und in Anspruch zu nehmen und nicht in ein weiteres Kalenderjahr übertragbar. Verbleibt nach Berechnung des Urlaubsanspruches ein Stundenanteil, wird dieser zur Berechnung des Urlaubsanspruches für das darauffolgende Kalenderjahr übertragen.

2.6 In § 13 wird Absatz 3 wie folgt neu eingefügt:

3. Das Sterbegeld erhalten die/der Ehegattin/Ehegatte, der/die Partner/Partnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder die Kinder. Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen.

2.7 Nach § 13 wird § 13a wie folgt neu eingefügt:

§ 13a Jubiläumsleistungen

1. Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld. Das Jubiläumsgeld beträgt nach einer Beschäftigungszeit von

10 Jahren	100 Euro,
15 Jahren	150 Euro,
20 Jahren	200 Euro,
25 Jahren	250 Euro,
30 Jahren	300 Euro,
35 Jahren	350 Euro,
40 Jahren	400 Euro und
45 Jahren	450 Euro.
2. Ab einer Beschäftigungszeit von 20 Jahren erhalten die Beschäftigten bei jedem Jubiläum nach Satz 2 einmalig im Jubiläumsjahr zusätzlich einen Tag Freistellung von der Arbeitspflicht unter Fortzahlung des Entgelts.

2.8 In § 14 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird Absatz 4 wie folgt neu gefasst:

4. Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Beschäftigte auf unbestimmte Zeit voll erwerbsunfähig ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt der Beendigung. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung eine nach § 175 SGB XI erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides; Satz 1 zweiter Halbsatz bleibt unberührt.

2.9 Jahressonderzahlung

1. Die Beschäftigten erhalten kalenderjährlich eine Jahressonderzahlung, die in zwei Teilen ausgezahlt wird.
2. Im Monat Juli erhalten die Beschäftigten den ersten Teil als Festbetrag in Höhe von 200 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten den Festbetrag im Verhältnis der mit ihnen im Auszahlungsmonat vereinbarten Arbeitszeit zur Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten.
3. Der zweite Teil der Jahressonderzahlung wird nach den Regelungen der Ziffern 4 bis 6 gezahlt, soweit deren Voraussetzungen vorliegen.
4. Beschäftigte, die am 31.12. in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, erhalten eine Sonderzahlung in Höhe von 60%, ab dem Kalenderjahr 2024 von 70% 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 Juli des laufenden Jahres.

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

5. 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.
6. 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 nach Ziffer 2 abweichende Voraussetzungen. Bei einem 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.

2.10 Einmalzahlung

1. Beschäftigte, auf deren Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2024 der TV AWO Thüringen Anwendung findet, erhalten für das Kalenderjahr 2024 eine Einmalzahlung, wenn sie im Monat Januar 2024 für mindestens einen Tag Anspruch auf Entgelt, Entgeltfortzahlung oder Urlaubsentgelt haben.
2. Die Einmalzahlung beträgt 5% des im Monat Januar 2024 zustehenden Tarifgrundgehaltes gemäß der Entgelttabelle des TV AWO Thüringen.
3. Die Auszahlung erfolgt mit der Entgeltabrechnung für den Monat Januar 2024.
4. Die Einmalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen. Sie ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

Protokollerklärung zu § 1 Absatz 2:

Arbeitet der/die Beschäftigte nicht an allen Arbeitstagen im Monat Januar 2024, wird das zustehende Tarifgrundgehalt so berechnet, als hätte der/die Beschäftigte an allen Tagen gearbeitet.

2.11 Zulagen und pauschalisierte Vergütungen

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) 4,00 €

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) 4,00 €
(Die Zulage wird nur einmalig pro geleistete Stunde gezahlt.)
3. Funktionszulage für besondere Beauftragungen mit einem durchschnittlichen monatlichen Aufwand von 8 Stunden, die innerhalb der vertraglichen Arbeitszeit geleistet werden, z. B. Qualitäts-, Ernährungs-, Sicherheits-, Medizinprodukte-, Hygiene-, Inkontinenz-, Gesundheits- und Kinderschutzbeauftragter, Mentoren mtl. 85,00 €
(Die Zulage wird mehrfach gezahlt, wenn mehrere Beauftragungen jeweils die zeitlichen Voraussetzungen erfüllen.)

Pauschalierte Vergütungen

4. Vergütung für Bereitschaftsdienste pro Stunde 25% des tariflichen Stundenentgelts
5. Vergütung für Rufbereitschaft pro Stunde 15% des tariflichen Stundenentgelts

Protokollerklärungen:

1. *Weitergeltende Betriebsvereinbarungen gemäß Ziffer 5 der Anlage Sonderzahlungen in der bis zum 31. Dezember 2022 geltenden Fassung der tarifvertraglichen Vereinbarung vom 30. Juni 2021 können für die Dauer ihrer Geltung weitergeführt werden. Diese Betriebsvereinbarungen unterliegen der schriftlichen Zustimmung der Tarifvertragsparteien.*
2. *Weitergeltende Betriebsvereinbarungen gemäß Ziffer 3 letzter Satz der Tarifeinigung vom 30. Juni 2021 (gemäß den zum 01.01.2022 entfallenen Buchstaben c) und e) der Ziffer 4 Anlage Sonderzahlungen) bleiben unberührt.*

3. Inkrafttreten und Laufzeit.

Die Tarifeinigung tritt zum 1. Januar 2023 in Kraft, soweit in einzelnen Abschnitten nicht anders geregelt.

Die früheste Kündbarkeit der Regelungen zu Punkt 2. ist der 31. Dezember 2024. Die in Punkt 2 vereinbarten Regelungen unterliegen der Nachwirkung nach Tarifvertragsgesetz.

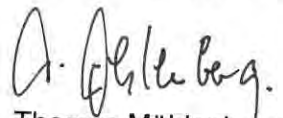
Erfurt, den 21.10.2022

Für den AGV AWO Thüringen


Andreas Krauß
Vorsitzender

Leipzig, den 9.11.2022

Für ver.di - Landesbezirk Sachsen,
Sachsen-Anhalt, Thüringen


Thomas Mühlberg
Verhandlungsführer