



Hochschule Neubrandenburg
University of Applied Sciences

AWO und Manteltarifverträge - Ein Blendwerk?

Bachelorarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades „Bachelor of Arts“ im Studiengang „Soziale Arbeit“ an der
Hochschule Neubrandenburg

vorgelegt von: Christin Stroede

Abgabetermin: 30.07.2020

im Sommersemester 2020

Betreuende Erstgutachterin: Prof. Susanne Dreas

Zweitgutachter: Prof. Ulf Groth

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	II
Tabellenverzeichnis.....	II
Anhang.....	II
Abkürzungsverzeichnis.....	II
0. Einleitung.....	1
1. Tarifvertrag	3
1.1 Entstehung und Entwicklung.....	3
1.2 Grundlagen.....	6
1.3 Anwendung und Auswirkung.....	10
2. Sozialwirtschaft	13
2.1 Besonderheiten der Sozialwirtschaft	13
2.2 Arbeitsbedingungen in der Sozialwirtschaft	16
3. Tarifvertrag der AWO- MV.....	18
3.1 Historie der AWO	18
3.2 Begünstigung der Verhandlungen.....	20
3.3 Arbeitnehmervertreter im Unternehmen.....	21
3.3.1 Rolle der Gewerkschaft	21
3.3.2 Rolle des Betriebsrates.....	23
3.4 Inhalt des Tarifvertrages der AWO	24
4. Auswirkungen des Tarifvertrages der AWO	31
4.1 Anreize	31
4.1.1 monetäre Anreize	33
4.1.2 Nicht monetäre Anreize	34
4.2 Umsetzung in der Praxis	35
5. Fazit	37
6. Quellenverzeichnis.....	39
7. Anhang	44
8. Eidesstattliche Erklärung	75

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Kollektives Arbeitsrecht	8
Abbildung 2: Gründungsjahr der verschiedenen Rechtsformen in %	15
Abbildung 3: Arbeitsverhältnisse nach Art der Beschäftigung und Geschlecht	17

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Vergütung von Sonderformen der Arbeit	27
--	----

Anhang

Anhang 1: Tarifvertrag der AWO Mecklenburg - Vorpommern	44
---	----

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
Art.	Artikel
AWO	Arbeiterwohlfahrt
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
GG	Grundgesetz
i.S.v.	Im Sinne von
MV	Mecklenburg- Vorpommern
NPO	Non- Profit- Organisation
TV	Tarifvertrag
TV AWO	Tarifvertrag der Arbeiterwohlfahrt
TV AWO MV	Tarifvertrag der Arbeiterwohlfahrt Mecklenburg- Vorpommern
TVG	Tarifvertragsgesetz
TVÖD	Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes
Ver.di	Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft
v.H.	Von Hundert
VKA	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

0. Einleitung

Tarifverträge sind in Deutschland die Basis der Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Unternehmen. Im Rahmen der Tarifautonomie müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber Organisationen bilden, welche für sie die Verhandlungen führen und die Vereinbarungen abschließen. Diese Organisationen sind auf Arbeitnehmerseite die Gewerkschaften und auf Arbeitgeberseite die Arbeitgeberverbände. Tarifverträge werden zwischen diesen Organisationen autonom, also in eigener Verantwortung und ohne Einmischung anderer Stellen, abgeschlossen und bestimmen die Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten, Einteilung der Tätigkeiten in Lohngruppen und deren Vergütung. Der Tarifvertrag der Arbeiterwohlfahrt (AWO) in Mecklenburg-Vorpommern, welcher 2017 zwischen der AWO Tarifgemeinschaft Mecklenburg-Vorpommern und dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. auf der einen Seite und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di) auf der anderen Seite abgeschlossen wurde, hat die Zielsetzung, nach einer langen Periode ohne einheitlichen Tarifvertrag, eine Rechtssicherheit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Mecklenburg-Vorpommern zu schaffen, welche sich an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst anlehnt.

Das Grundsatzprogramm der Arbeiterwohlfahrt erklärt, dass Soziale Arbeit nicht der freien Marktwirtschaft ausgesetzt sein darf, dennoch hat die AWO dem Konkurrenzdruck, welcher durch politische Entscheidungen geschaffen wurde, nachgegeben, was eine Kostenreduktion zu Lasten der Beschäftigten herbei führte. Bis heute versteht sich die Arbeiterwohlfahrt als eine Organisation, welche ihre Wurzeln in der Arbeiterbewegung sieht und sich den Werten: Solidarität, Toleranz, Freiheit sowie Gleichheit und Gerechtigkeit verpflichtet sieht. Diese Werte sollten aber auch für die eigenen Beschäftigten in den AWO-Einrichtungen umgesetzt werden (vgl. ver.di 2019, o. S.). Der Tarifvertrag der AWO Mecklenburg- Vorpommern ist ein erster Schritt in Richtung einheitliche Tarifbindung sowie die Aufwertung der Beschäftigten.

Die vorliegende Arbeit verfolgt das Ziel, den Tarifvertrag für die Arbeiterwohlfahrt in Mecklenburg-Vorpommern (TV AWO Mecklenburg-Vorpommern) auf seine Wirkung hin zu untersuchen und in einen Kontext mit der Unternehmensgeschichte, dem Leitbild sowie den ökonomischen Zwängen, welche zunehmend auch die Sozialwirtschaft betreffen, zu setzen (vgl. Priller et al. 2013, S. 47). Zu diesem Zweck wird die vorliegende Arbeit zunächst das Thema Tarifvertrag, dessen Geschichte, Grundlagen und Anwendung genauer betrachten. Des Weiteren werden die Besonderheiten der Sozialwirtschaft, welche in ökonomischer Hinsicht und im Hinblick auf die Beschäftigungsstruktur herrschen, vorgestellt. Außerdem geht es in der vorliegenden Arbeit um die Geschichte der Arbeiterwohlfahrt sowie die Voraussetzungen für den abgeschlossenen Tarifvertrag der Arbeiterwohlfahrt. Den abschließenden Punkt bilden eine Analyse des Tarifvertrags, eine Einordnung der darin enthaltenen Anreize in Hinblick auf ihre Wirksamkeit sowie die Umsetzung in der Praxis. Aufgrund der Covid-19 Pandemie verzichtet die Verfasserin auf persönliche Befragungen.

1. Tarifvertrag

1.1 Entstehung und Entwicklung

In Tarifverträgen werden Regelungen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen beschlossen und festgelegt, die unmittelbar und zwingend für diejenigen, welche durch den Tarifvertrag gebunden sind, gelten. Tarifverträge werden von den Gewerkschaften auf Arbeitnehmerseite und den Arbeitgeberverbänden auf Arbeitgeberseite verhandelt. Dieses Verfahren ist in Art. 9 des Grundgesetzes festgeschrieben und wird als Tarifautonomie bezeichnet (vgl. Franz 2013, S. 244).

Die ersten Ansätze, Arbeit und die Bedingungen von Arbeit zu organisieren, lassen sich bereits im Mittelalter finden, als sich im Handwerk Gesellenverbände und Handwerkerzünfte bildeten (vgl. Müller-Jentsch 2011, S. 8). In dieser Zeit war die traditionelle Form der Produktion, das sogenannte Hauswerk, welches in den Meisterhaushalten durchgeführt wurde. Zu dieser Zeit gab es keine Trennung zwischen Privat- und Sachvermögen, sodass der Lohn der Gesellen in Nahrung und Unterkunft bestand. Als Preiswerk wurde die Produktion bezeichnet, wenn sie für den Markt bestimmt war und Lohnarbeit wurde in den Haushalten oder für die Haushalte geleistet (vgl. Mikl-Horke 2007, S. 32).

Im 14. Jahrhundert führte das Verlagswesen zu einer Neuorganisation von Arbeit, indem dezentral unter einer zentralen Leistung produziert wurde. Hier wurden Kapital, Werkzeug und Rohstoffe vom Unternehmer zur Verfügung gestellt, während die Arbeiter in Heimarbeit produzierten (vgl. Mikl-Horke 2007, S. 32). Mit dem Aufkommen der Manufakturen entstand die erste Form der industriellen Produktion, welche sich ab dem 18. Jahrhundert immer deutlicher auf die Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbeziehungen auswirkte. Die Beziehungen bestanden jetzt zwischen abhängig Beschäftigten, welche Lohn für die von ihnen angebotene Arbeitskraft erhielten und den Unternehmern, welche diese Arbeitsleistung nachfragten und bezahlten (vgl. Tenfelde 2010, S. 11). Diese gegenseitige Abhängigkeit, wird als ‚industrielle Beziehung‘ bezeichnet. Die industrielle Beziehung war durch eine Asymmetrie gekennzeichnet, da die Position der Arbeitnehmer deutlich schwächer war als die der Unternehmer, sodass Erstere einzeln nicht in der Lage

waren, ihre Interessen erfolgreich zu vertreten. Dieses Ungleichgewicht in den Beziehungen war der Grund, aus welchem die ersten Gewerkschaften entstanden. Die Aufgabe der Gewerkschaften war und ist bis heute, die Interessen der Arbeiter gegenüber den Arbeitgebern zu wahren und sie vor Ausbeutung zu schützen (vgl. Müller-Jentsch 2011, S. 8).

Der zu Beginn der industriellen Revolution abhängig beschäftigte Arbeiter war in einer schwierigen sozialen Situation. Er war zwar frei und hatte das Recht auf Freizügigkeit, freie Berufs- und Arbeitsplatzwahl sowie auf Arbeitsvertragsfreiheit, aber er hatte kein Eigentum, sodass er, um seine eigene Existenz und die seiner Familie zu sichern, ständig gezwungen war, seine Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt anzubieten. Diese Situation wird als Arbeitsangebotszwang bezeichnet und führt dazu, dass der Arbeiter sein Angebot nicht von bestimmten Aspekten, wie beispielsweise Lohnhöhen oder Arbeitsbedingungen, abhängig machen kann, sondern jede Arbeit unter jeder Bedingung annehmen muss. Er kann also nicht auf Arbeitsbedingungen und Arbeitslöhne Einfluss nehmen (vgl. Lampert 2005, S. 5 f.). Da die Arbeitskraft aber die einzige Ware ist, welche der Arbeiter anbieten kann, besteht für ihn die Notwendigkeit, diese so teuer wie möglich zu verkaufen. Gleichzeitig muss er sich die Ware Arbeitskraft, welche nicht von seiner eigenen Person und seinem körperlichen und geistigen Zustand getrennt werden kann, so lange wie möglich erhalten. Der Arbeitgeber hingegen muss die Arbeitskraft des Arbeiters so weit wie möglich ausschöpfen, da er zwingend mehr an der gegenwärtigen als an einer potenziellen Arbeitsleistung in der Zukunft interessiert ist, was einen natürlichen Antagonismus der Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber ergibt (vgl. Minssen 2006, S. 20).

Die Situation des Arbeiters war darüber hinaus durch das vollständige Fehlen von betrieblichen und sozialen Sicherungssystemen erschwert. Dabei ging es nicht nur um die physischen und psychischen Folgen, die Lebensrisiken wie Arbeitsunfälle, Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Alter für den Arbeitnehmer betreffen, sondern auch darum, dass der dadurch bedingte Einkommensverlust nicht kompensiert werden konnte (vgl. Althammer/Lampert 2014, S. 22). Unterstützung bei Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit gab es nur für Mitglieder von berufs- und branchengebundenen lokalen Unterstützungskassen, Arbeitsverträge konnten jederzeit ohne Einhaltung von Kündigungsfristen gekündigt werden und die Löhne waren bis Mitte des

19. Jahrhunderts so gering, dass ein Arbeiter sich und seine Familie nicht davon ernähren konnte (vgl. Lampert 2005, S. 6).

Damit war die wirtschaftliche und soziale Stellung der Arbeiter in der frühen Industrialisierung von einem täglichen Kampf um das Überleben gekennzeichnet (vgl. Althammer/Lampert 2014, S. 26 f). Die politische Stellung war ebenfalls unbefriedigend, da die Rechte, welche die Arbeiter de jure hatten, in der Praxis durch die Arbeiter kaum durchgesetzt werden konnten (vgl. Lampert 2005, S. 7), stattdessen waren gesellschaftliche Missachtung und Bevormundung durch die Fabrikanten an der Tagesordnung (vgl. Lampert/Althammer 2007, S. 27). Alle Versuche, diese Situation zu ändern, wurden von den damals herrschenden Klassen massiv behindert (vgl. Althammer/Lampert 2014, S. 27).

Die beschriebenen Faktoren führten schließlich zur Gründung von Gewerkschaften, welche heute die Tarifpartner auf der Seite der Arbeitnehmer bilden. Auch wenn es unterschiedliche Formen und Arten von Gewerkschaften gibt, ist ihnen allen gemeinsam, dass es sich bei ihnen um einen freiwilligen Zusammenschluss von Arbeitnehmern handelt, welche sich organisieren, um den Abschluss von kollektiven Verträgen mit der Arbeitgeberseite durchzusetzen. Dadurch entsteht ein Vorteil gegenüber der Arbeitgeberseite, welchen bei Individualverhandlungen am Arbeitsmarkt der Arbeitgeberseite liegen würde (vgl. Althammer 1990, S. 4). Gewerkschaftsorganisationen können als dauerhafte Verbindungen von Lohnarbeitern verstanden werden, welche der Aufrechterhaltung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen dienen. Sie bestehen damit aus den drei Elementen Dauerhaftigkeit, Lohnarbeiter als Mitglieder und Zielsetzung. Die Freiwilligkeit der Verbindung ist bei den meisten Gewerkschaften ein bestimmendes Element, allerdings gibt es mit den sogenannten ‚closed shops‘ eine Ausnahme, bei der eine Zwangsmitgliedschaft besteht (vgl. Müller-Jentsch 1997, S. 89 f.). Gewerkschaften haben grundsätzlich zwei Zwecke, nämlich einen nach innen und einen nach außen gerichteten Zweck.

Der nach innen gerichtete Zweck besteht aus der gegenseitigen Hilfe, Versicherung und Unterstützung, während der nach außen gerichtete Zweck darin besteht, die gewerkschaftlichen Interessen gegenüber Dritten zu vertreten (vgl. Müller-Jentsch 1997, S. 89 f.).

Nach Karl Marx liegt die Aufgabe der Gewerkschaften innerhalb des kapitalistischen Systems darin, die Preise für die Ware Arbeitskraft derart anzusetzen, dass dem Bereitsteller der Arbeit für seine Mühen eine angemessene Gegenleistung erbracht wird. Da der Einzelne dies alleine nicht durchsetzen kann, benötigt er die Solidarität der anderen in einer Gewerkschaft. Zwischen den Kapitalisten und den Gewerkschaften findet dann ein Kleinkrieg statt, in welchem die Gewerkschaften den Kapitalisten entgegentreten, um in einem ‚Lohnkampf‘ bessere Verhältnisse für die Arbeiterschaft zu erreichen (vgl. Müller-Jentsch 1997, S. 91 f.).

1.2 Grundlagen

Tarifverträge lassen sich nach bestimmten Kriterien unterscheiden. Wird das Kriterium Inhalt angewendet, dann gibt es erstens den Entgelt- oder Vergütungstarifvertrag, welcher auch als Lohntarifvertrag bezeichnet wird, in welchem die Höhe des Arbeitsentgelts der einzelnen Entgeltgruppen oder des Ecklohns festgelegt wird. Zweitens den Entgelttarifvertrag, in welchem das Lohnsystem und seine Lohn- und Gehaltsgruppen festgeschrieben werden und drittens den Manteltarifvertrag, welcher auch als Rahmentarifvertrag bezeichnet wird, in dem alle weitergehenden Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeiten, Urlaubstage und Kündigungsfristen geregelt werden. Darüber hinaus gibt es eine Kategorie ‚sonstige Tarifverträge‘, in der Fragen geregelt werden, welche in keinen anderen Tarifverträgen geregelt wurden (vgl. Müller-Jentsch 2018, S. 2).

In Deutschland werden die Vereinbarungen zu Arbeitsbedingungen und Löhnen von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden getroffen. Dies wird als Tarifautonomie bezeichnet und ist in § 9 des Grundgesetzes festgeschrieben.

Dort heißt es:

„(1) Alle Deutschen haben das Recht, Vereine und Gesellschaften zu bilden.

(2) Vereinigungen, deren Zwecke oder deren Tätigkeit den Strafgesetzen zuwiderlaufen oder die sich gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder gegen den Gedanken der Völkerverständigung richten, sind verboten.

(3) Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. Maßnahmen nach den Artikeln 12a, 35 Abs. 2 und 3, Artikel 87a Abs. 4 und Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, welche zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden.“ (§ 9 GG).

In Absatz 3 wird deutlich, dass die Gründung von Gewerkschaften sowie von Arbeitgeberverbänden jedem frei steht und dass diese von Seiten des Staates nicht verhindert oder an ihrer Arbeit gehindert werden dürfen. Dasselbe gilt für die Mittel, welche während der Verhandlungen über Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ergriffen werden können und im Rahmen von Arbeitskämpfen den Gewerkschaften zur Durchsetzung der Interessen ihrer Mitglieder zur Verfügung stehen. Der Streik als Mittel der Wahl ist in Deutschland nicht explizit geregelt, gilt im Richterrecht aber als legitimes Mittel, um das Machtungleichgewicht zwischen den verhandelnden Parteien auszugleichen (vgl. Dimartino 2019, S. 65f.). Diese Regelung in Art. 9 GG wird als Koalitionsfreiheit bezeichnet. Verhandlungen über Arbeitsbedingungen und Löhne sind in Deutschland sowohl im Hinblick auf die Verhandlungspartner als auch auf den Ablauf festgelegt. Die Festlegung der Beteiligten wird auch als „institutionalisierter Gegnerbezug“ (Fehmel 2010, S. 58) bezeichnet und führt in der Praxis zu einer Festlegung auf bestimmte Themen, welche verhandelt werden (vgl. Fehmel 2010, S. 58).

Das Tarifrecht gehört, wie das Mitbestimmungsrecht, zum kollektiven Arbeitsrecht. Beide regeln die Art und Weise sowie den Umfang, wie Arbeitnehmer durch ihre Vertreter an der Gestaltung von Arbeits- und Wirtschaftsbeziehungen beteiligt werden. Das

kollektive Arbeitsrecht kann man in Tarifrecht und Mitbestimmungsrecht unterteilen. Zum Tarifrecht gehört das Koalitionsrecht, Tarifvertragsrecht, Schlichtungsrecht sowie das Arbeitskampfrecht. Das Mitbestimmungsrecht unterteilt sich in das Mitbestimmungsrecht in eigener Sache, Betriebsverfassungsrecht für Arbeitnehmer ohne leitende Angestellte, das Betriebsverfassungsrecht für leitende Angestellte und das Personalvertretungsrecht (vgl. Hromadka/Maschmann 2017, S. 1). Dies wird in folgender Abbildung verdeutlicht:



Abbildung 1: Kollektives Arbeitsrecht (Quelle: Hromadka/Maschmann 2017, S. 1)

Ein Tarifvertrag erfüllt vier grundsätzliche Aufgaben, auch als SOFA-Prinzip bezeichnet werden. Diese sind: 1. Schutzfunktion, 2. Friedensfunktion, 3. Ordnungsfunktion und 4. Verteilungsfunktion, welche nachfolgend erläutert werden.

- Die Schutzfunktion bezieht sich auf den Arbeitnehmer. Für diesen regelt der Tarifvertrag die grundsätzlichen Arbeitsbedingungen des Geltungsbereiches. Tarifvertragliche Regelungen sind immer günstiger als die arbeitsrechtlichen Regelungen und dürfen ihrerseits nur dann aufgegeben werden, wenn es sich um eine für den Arbeitnehmer günstigere Regelung handelt. So kann der individuelle Arbeitsvertrag nach dem Günstigkeitsprinzip vom Tarifvertrag abweichen.
- Die Friedensfunktion bezieht sich darauf, dass während eines laufenden Tarifvertrages oder während aktueller Verhandlungen keine Arbeitskämpfe

erfolgen dürfen. Erst wenn die sogenannte Friedenspflicht erloschen ist, was zu festgelegten Zeitpunkten erfolgt, dürfen Streiks zur Unterstützung der Forderungen durchgeführt werden.

- Die Ordnungsfunktion besteht darin, dass Tarifverträge das Arbeitsleben in den Betrieben regeln und sortieren. Da das individuelle Arbeitsrecht sich nur auf einzelne Bereiche des Arbeitslebens beschränkt, nimmt der Tarifvertrag in der konkreten Ausgestaltung der Bedingungen der Arbeitsverhältnisse einen breiten Raum ein.
- Die Verteilungsfunktion bezieht sich auf das Anliegen der Lohn- und Gehaltstarifverträge. Bei den Forderungen, welche die Gewerkschaften stellen, ist neben dem Ausgleich der Inflationsrate auch immer die Umverteilung eines Teils der Gewinne der Unternehmen aus dem vorangegangenen Jahr einkalkuliert.

Bei Tarifverhandlungen befinden sich die Gewerkschaften in der Position der fordernden Partei, sodass ihre Ziele für die Inhalte der Verhandlungen bestimmend sind. Das wesentliche Ziel, welches die Gewerkschaften mit einem Lohntarifvertrag verfolgen, ist das Ziel der Lohnerhöhung. Wenn die Gewerkschaften das oberste Ziel der Lohnerhöhung verfolgen, dann verfolgen sie damit eigentlich das Ziel der Reallohnsicherung. Dabei wird angenommen, dass die Verbraucherpreise steigen werden, sodass die Höhe des Preisanstiegs die Basis für die gewerkschaftliche Forderung bildet. Eine Lohnerhöhung im Rahmen der Inflationsrate würde im Hinblick auf die Kaufkraft allerdings keine Verbesserung bewirken, da die steigenden Löhne die gestiegenen Preise nur ausgleichen würden, sie aber nicht übersteigen. Dies gilt zumindest dann, wenn die Annahmen über die zukünftige Preisentwicklung zutreffen. Sind die Annahmen falsch und die Preise erhöhen sich in geringerem Maße als angenommen, dann steigen die Löhne stärker als die Preise. Steigen die Preise stärker als angenommen, dann bleibt die Lohnsteigerung dahinter zurück, sodass der Lohnanstieg nicht ausreicht, um den Preisanstieg auszugleichen (vgl. Hromadka/Maschmann 2017, S. 51ff.). Bei der Zielsetzung der Gewerkschaften, in erster Linie hohe Löhne für ihre Mitglieder durchzusetzen, handelt es sich um eine rein ökonomische Zielsetzung, welche voraussetzt, dass alle Mitglieder in ökonomischer Hinsicht die gleichen Interessen und Präferenzen haben. Das Verhandlungsziel, möglichst hohe Löhne zu erreichen, bedeutet eine Nutzenmaximierung

für alle Mitglieder (vgl. Althammer 1990, S. 4 f.). In einem erweiterten Sinne fungieren Gewerkschaften also wie ein Unternehmen, welches auf Gewinnmaximierung ausgerichtet ist (vgl. Müller-Jentsch 1997, S. 102). Ebenfalls kann davon ausgegangen werden, dass die meisten Gewerkschaftsmitglieder sowie die nicht organisierten Arbeitnehmer die Sicherheit des Arbeitsplatzes mindestens genauso wichtig finden wie die Steigerung der Löhne. Steigende Löhne bedeuten allerdings nicht zwingend, dass die Arbeitsnachfrage sinkt, denn es gibt auch Gründe, die Unternehmen dazu veranlassen können, freiwillig oder bereitwillig höhere Löhne zu zahlen. So sind nach der Theorie von den Effizienzlöhnen hohe Löhne nicht nur ein Kostenfaktor, sondern ein Motivationsfaktor, welcher sich positiv auf die Produktivität auswirkt und die erwünschten guten Mitarbeiter im Unternehmen hält (vgl. Blanchard/Illing 2009, S. 193).

Wenn Gewerkschaften es als ihre Aufgabe betrachten, die Interessen ihrer Mitglieder gegenüber den Arbeitgebern zu vertreten, dann müssen sie wissen, welche Interessen diese sind. Da ohne weitere Informationen aber vorausgesetzt werden kann, dass die Interessen der Mitglieder immer sowohl eine Steigerung der Reallöhne als auch eine Sicherung der eigenen Beschäftigung oder der Gesamtbeschäftigung umfassen, sollten Verhandlungen immer beide Zielrichtungen umfassen.

1.3 Anwendung und Auswirkung

Durch die Tarifvertragsparteien wird festgesetzt, für wen oder für welchen Geltungsbereich die bestimmten Normen eines Tarifvertrages gelten sollen. Dabei wird in der tariflichen Praxis räumlich, fachlich, persönlich und zeitlich unterschieden. Bei der räumlichen Unterscheidung geht es um die geografischen Grenzen, innerhalb welcher der Tarifvertrag gelten soll. Der räumliche Geltungsbereich kann das gesamte Bundesgebiet, ein Bundesland, ein Regierungsbezirk oder auch nur eine Stadt umfassen. Der Tarifvertrag regelt auch, ob er für den Ort gelten soll, in welchem das Unternehmen seinen Hauptsitz hat, oder den Ort, in welchem die Betriebsstätte oder Betriebsteile liegen. Die fachliche Unterscheidung bezieht sich auf den Wirtschaftsbereich, die Branche oder das Unternehmen. Die zeitliche Unterscheidung betrifft die Laufzeit des Tarifvertrages (vgl. Hromadka/Maschmann 2017, S. 109 f.).

Ein Tarifvertrag besteht inhaltlich aus einem schuldrechtlichen und einem normativen Teil. Der schuldrechtliche Teil regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien, also die Rechtsbeziehungen der Tarifvertragsparteien zueinander, während der normative Teil die Rechtsnormen, welche für die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die an den Tarifvertrag gebunden sind, gelten. Im schuldrechtlichen Teil können unterschiedliche Verpflichtungen der Tarifvertragsparteien vereinbart werden. In den meisten Tarifverträgen finden sich die Friedens- und die Durchführungspflicht, das Inkrafttreten, die Laufzeit sowie die Kündigung von Tarifverträgen, die Errichtung und Unterhaltung von Sozialeinrichtungen sowie die Mitwirkung bei der Beantragung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen (vgl. Hromadka/Maschmann 2017, S. 42 f.). Im normativen Teil ist der Tarifvertrag ein Normenvertrag, welcher die Arbeitsverhältnisse wie ein Gesetz regelt, was bedeutet, dass der Tarifvertrag wie ein Gesetz auf den Arbeitsvertrag wirkt, ohne Bestandteil des Arbeitsvertrages zu werden. Wenn sich dem zu Folge der Tarifvertrag ändert, ändert sich automatisch auch der Arbeitsvertrag in Hinblick auf die geänderten Aspekte (vgl. Hromadka/Maschmann 2017, S. 43). Da der Arbeitsvertrag dem Tarifvertrag hierarchisch untergeordnet ist, sind die Regelungen des Tarifvertrages den einzelnen Regelungen des Arbeitsvertrages übergeordnet (vgl. Dimartino 2019, S. 3).

Das Tarifvertragsgesetz unterscheidet verschiedene Arten von Rechtsnormen (vgl. Neurath 2016, S. 8):

- Inhaltsnormen
- Abschlussnormen
- Beendigungsnormen
- Betriebsnormen
- Betriebsverfassungsrechtliche Normen

Inhaltsnormen beziehen sich auf den Inhalt der einzelnen Arbeitsverhältnisse, beispielsweise Löhne oder Bemessungsgrundlagen für Löhne. Die Abschlussnormen legen fest, wie, wann und welche Arbeitsverhältnisse geschlossen oder nicht geschlossen werden können. Die Beendigungsnormen legen Standards für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses fest. Betriebsnormen beschäftigen sich mit Fragen des Betriebes.

Die betriebsverfassungsrechtlichen Normen sind Ergänzungen zum Betriebsverfassungsgesetz, da sie sich auf die Rechtsstellung der Belegschaft und ihrer Organe im Betrieb beziehen. Darüber hinaus gibt es Normen über gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien. Zu diesen gemeinsamen Einrichtungen zählen beispielsweise Versorgungskassen und Fortbildungsstätten (vgl. Hromadka/Maschmann 2017, S. 48). Es gibt Normen, deren Wirkung unabdingbar, also zwingend ist, sowie Normen, deren Wirkung als nachgiebig bezeichnet wird (vgl. Hromadka/Maschmann 2017, S. 144).

In § 4 TVG heißt es dazu:

„(1) Die Rechtsnormen des Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluß oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen. Diese Vorschrift gilt entsprechend für Rechtsnormen des Tarifvertrags über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen.

(2) Sind im Tarifvertrag gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien vorgesehen und geregelt (Lohnausgleichskassen, Urlaubskassen usw.), so gelten diese Regelungen auch unmittelbar und zwingend für die Satzung dieser Einrichtung und das Verhältnis der Einrichtung zu den tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

(3) Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten.

(4) Ein Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte ist nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig. Die Verwirkung von tariflichen Rechten ist ausgeschlossen. Ausschlußfristen für die Geltendmachung tariflicher Rechte können nur im Tarifvertrag vereinbart werden.

(5) Nach Ablauf des Tarifvertrags gelten seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.“

Die in § 4 Abs. 3 TVG erwähnte Möglichkeit der Abweichung von Regelungen des Tarifvertrages ist nur dann zulässig, wenn sie im Rahmen einer sogenannten Öffnungsklausel bereits im Tarifvertrag vereinbart wurde oder wenn sie Regelungen umfasst, welche für den Arbeitnehmer günstiger sind als die Regelungen, welche der Tarifvertrag vorsieht. Dies ist das sogenannte Günstigkeitsprinzip (vgl. Hromadka/Maschmann 2017, S. 144 f.). Was für den einzelnen Arbeitnehmer günstiger ist, kann allerdings durchaus diskutiert werden. Die Unverbrüchlichkeit tariflicher Normen bedeutet, dass auf tarifliche Rechte niemand verzichten oder von ihnen ausgeschlossen werden kann. Der Verzicht ist an bestimmte Voraussetzungen gebunden, welche erfüllt sein müssen und es gibt keine Möglichkeit, diese Rechte zu verwirken. Unter dem Begriff Nachwirkung wird verstanden, dass ein Tarifvertrag auch dann noch gilt, wenn seine Laufzeit beendet ist oder er gekündigt wurde. Allerdings haben seine Normen dann nur noch eine unmittelbare, aber keine zwingende Wirkung mehr (vgl. Hromadka/Maschmann 2017, S. 3).

2. Sozialwirtschaft

2.1 Besonderheiten der Sozialwirtschaft

Soziales Wirtschaften kann folgendermaßen definiert werden: „Im Rahmen sozialen Wirtschaftens werden je nach dem Bedarf, der sich ausmachen lässt, Personen versorgt und sie sorgen für sich selber. *Care* kommt zu *care* [sic]. Unterstellt wird eine informelle und formelle Ordnung, in der die Akteure des Sorgens und der Versorgung miteinander zu tun haben. Mit diesem Theorem wird in der Sozialwirtschaftslehre ausgesagt, dass die Aufgabenstellung und die Aufgabenerfüllung mehrseitiger und mehrdimensionaler Natur ist [sic!].“ (Wendt 2018, S. 26).

Zu den Akteuren der Sozialwirtschaft gehören:

„-unmittelbar Betroffene mit materiellem, sozialem oder gesundheitlichem Bedarf, die sich individuell oder gemeinschaftlich selber helfen,

-Fachkräfte, die sich beruflich kümmern, zumeist nicht selbständig, sondern in Diensten

und Einrichtungen beschäftigt,

-gemeinnützige Vereine und Verbände, die dienstleistende Strukturen unterhalten,

-gewerbliche Anbieter von sozialen und gesundheitlichen Dienstleistungen, Leistungsträger mit ihren Ämtern und Agenturen,

-zivilgesellschaftliche Organisationen, die auf sozialem Gebiet Interessen vertreten,

-freiwillig Helfende und bürgerschaftlich Engagierte,

-(erwerbswirtschaftliche) Unternehmen, die mittelbar ihre soziale Verantwortung (CSR) wahrnehmen und Leistungen erbringen,

-der Staat und die Gebietskörperschaften, die für die öffentliche Daseinsvorsorge zuständig sind.“ (Wendt 2018, S. 26).

Historisch lassen sich zwei Entwicklungslinien von Sozialwirtschaft unterscheiden. In der einen Entwicklungslinie geht es um den eigenen Lebensunterhalt von Menschen, in der anderen um die Bedarfsdeckung anderer Menschen. Im ersten Fall schließen sich Menschen zusammen, um gemeinsam zu wirtschaften oder einen Betrieb zu unterhalten mit dem Ziel, die eigenen Bedürfnisse zu befriedigen. Ausdrücklich kein Ziel dieses Wirtschaftens ist, Gewinne zu generieren. Diese Formen werden auch als ‚member serving organisations‘ bezeichnet und entstanden zuerst im 19. Jahrhundert als Hilfs-, Gegenseitigkeits-, Versicherungs-, Produktiv- und Konsumvereine. Ihr Zweck ist es, das Leben ihrer Mitglieder durch kollektive Selbsthilfe zu erleichtern und sie vor Ausbeutung sowie Unsicherheit zu schützen (vgl. Wendt 2018, S. 29). In Deutschland waren die ersten Unternehmen, welche mit dieser Zielrichtung gegründet wurden, die landwirtschaftlichen Genossenschaften (vgl. Kuchenbuch 2017, S. 36). Im zweiten Fall geht es um die Bedürfnissbefriedigung anderer Menschen, welche dies aus unterschiedlichen Gründen nicht selbstständig können und wo kein direktes staatliches Angebot besteht (vgl. Wendt 2018, S. 29ff.). Im Rahmen der Entwicklung des Wohlfahrtsstaates nimmt diese Entwicklungslinie einen immer größer werdenden Raum ein. Neben der Stärkung und dem Ausbau der Sozialversicherungen gewann die

sogenannte freie Wohlfahrtspflege an Bedeutung. Hierzu gehört eine Reihe von kirchlichen, humanitären und politischen Organisationen, wie beispielsweise die Arbeiterwohlfahrt, der Caritasverband und das Rote Kreuz. Finanziert werden diese Organisationen fast vollständig über die Sozialversicherungen (vgl. Kuchenbuch 2017, S. 36) oder über staatliche Zuschüsse aus Steuergeldern. Daraus gibt es eine Steuerungsfunktion des Staates über die Sozialwirtschaft (vgl. Kolhoff 2020, S. 13). Die Einnahmen der sozialen Organisationen sinken aber nach eigenen Angaben seit Jahren kontinuierlich. Dies gilt sowohl für die Vereine, aber auch für gGmbHs (vgl. Priller et al. 2013, S.42).

Die Organisationen der Sozialwirtschaft treten in den Rechtsformen von Vereinen, gemeinnützigen Gesellschaften mit beschränkter Haftung (gGmbH), gemeinnützigen Genossenschaften und Stiftungen auf. Sie bilden in ihrer Gesamtheit den sogenannten Dritten Sektor (vgl. Priller et al. 2013, S. 9).

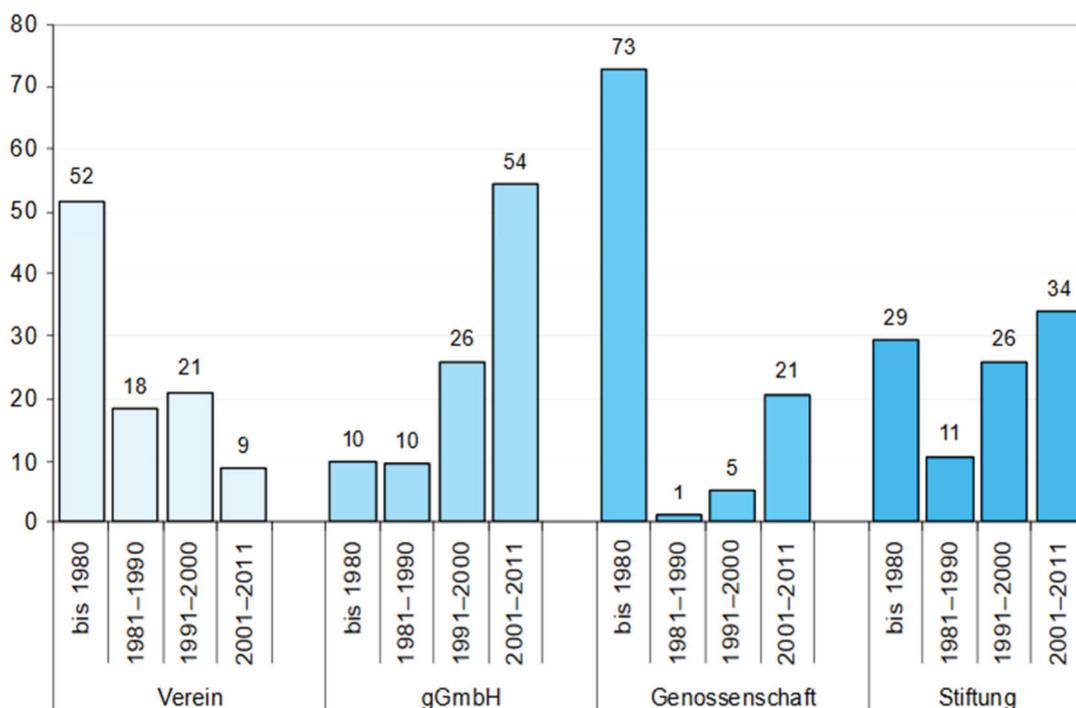


Abbildung 2: Gründungsjahr der verschiedenen Rechtsformen in % (Quelle: Priller et al. 2013, S. 16)

In vorheriger Abbildung lässt sich erkennen, dass in den letzten Jahren mit der Zunahme der Gründungen von gemeinnützigen GmbHs ein Wandel hin zu mehr ökonomisch orientierten Rechtsformen stattgefunden hat, während Vereine und Genossenschaften in hoher Zahl bereits vor 1980 gegründet wurden. Bei den Stiftungen lässt sich in den letzten

Jahren ein leichter Zuwachs verzeichnen, während die Anzahl der neu gegründeten Vereine zurückgeht. Seit 2001 werden auch wieder verstärkt neue Genossenschaften gegründet (vgl. Priller et al. 2013, S. 15).

Die Gewinnerzielung von Unternehmen im sozialen Sektor steht aufgrund ihrer besonderen Rechtsformen nicht im Mittelpunkt der Tätigkeit. Stattdessen sind sie stärker ‚missionsorientiert‘ und zeichnen sich oft „durch schwer messbare Ziele und eine Zielambiguität“ (Schober et al. 2015, S. 312) aus. Andererseits geben vor allem die gGmbHs an, in den letzten Jahren zunehmend zu einer betriebswirtschaftlichen Ausrichtung gezwungen zu sein und sehen sich einem wachsenden Wettbewerb gegenüber (vgl. Priller et al. 2013, S. 46). Der zunehmende Wettbewerb führt dazu, dass die sozialen Organisationen mittlerweile betriebswirtschaftliche Instrumente nutzen. Die Instrumente, welche die Organisationen nutzen, sind vor allem die Kosten- und Leistungsrechnung, das Qualitätsmanagement und weitere Controlling- Maßnahmen (vgl. Priller et al. 2013, S. 47).

2.2 Arbeitsbedingungen in der Sozialwirtschaft

Die Personalstruktur in Non-Profit-Organisationen (NPO) unterscheidet sich deutlich von der Personalstruktur in anderen Unternehmen, da sie sowohl angestellte als auch freiwillige Beschäftigte umfasst (vgl. Schober et al. 2015, S. 312). Die freiwilligen und ehrenamtliche Mitarbeiter spielen in den sozialen Organisationen eine wesentliche Rolle, allerdings hängt ihre Bedeutung in hohem Maße von der Rechtsform der Organisation ab. In den Vereinen, den Genossenschaften und den Stiftungen herrscht zu einem hohen Anteil die Meinung vor, dass die Ehrenamtlichen sogar eine existenzsichernde Bedeutung für die Organisation haben, während das in den gGmbHs deutlich weniger der Fall ist (vgl. Priller et al. 2013, S. 23). Außerdem lässt sich feststellen, dass in Unternehmen der Sozialwirtschaft deutlich mehr Frauen als Männer arbeiten (vgl. Schober et al. 2015, S. 312). Im Dritten Sektor (Nonprofit-Sektor) arbeiten überdurchschnittlich viele Frauen. Dies hängt zum einen mit den Tätigkeitsfeldern der Organisationen des Dritten Sektors zusammen, welche noch als überwiegend weiblich gelten und zum anderen damit, dass sich hier eine große Bandbreite von Beschäftigungsarten findet, die Teilzeit oder eine reduzierte Arbeitszeit ermöglichen, sodass Beruf und Familie besser zu

vereinbaren sind. Die Tätigkeitsfelder umfassen hauptsächlich soziale Dienstleistungen (vgl. Schmeißer 2013, S. 18).

Auch der Anteil der älteren Mitarbeiter ist im Vergleich mit anderen Wirtschaftssektoren überdurchschnittlich. Der Grund hierfür könnte zum einen darin bestehen, dass ältere Mitarbeiter die verschiedenen Arbeitszeitmodelle besonders schätzen und sie in den Aufgabenfeldern des Dritten Sektors besonders sinnvolle Tätigkeiten sehen, aber andererseits auch darin, dass sie von den Arbeitgebern aufgrund ihrer Erfahrung sehr geschätzt werden (vgl. Schmeißer 2013, S. 19). Der Dritte Sektor weist in Hinblick auf die Art der Beschäftigungsverhältnisse einen deutlich höheren Anteil an Teilzeitverhältnissen auf (vgl. Schmeißer 2013, S. 22). Wenn die Beschäftigungsverhältnisse daraufhin untersucht werden, wie sie auf die Geschlechter verteilt sind, dann zeigt sich, dass Männer mit 67 Prozent in Normalarbeitsverhältnisse (Vollzeit unbefristet) stehen, während das nur auf 28 Prozent der Frauen zutrifft. Dies wird in folgender Abbildung verdeutlicht:

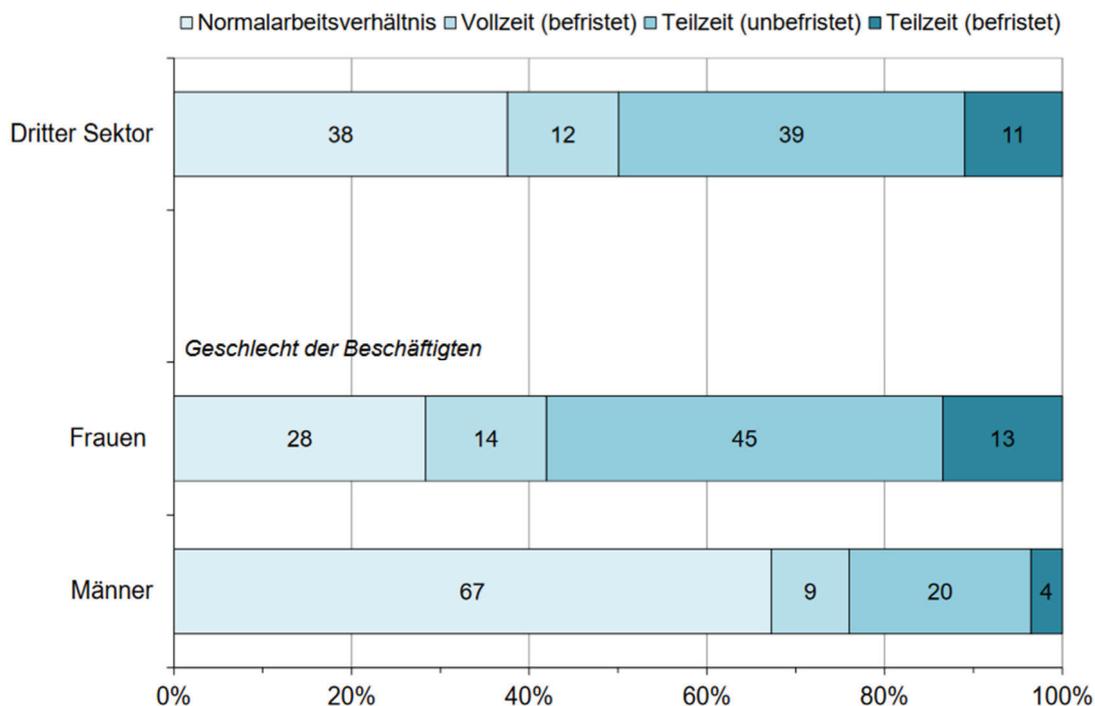


Abbildung 3: Arbeitsverhältnisse nach Art der Beschäftigung und Geschlecht (Quelle: Schmeißer 2013, S. 23)

Wie bereits beschrieben, geben viele der sozialen Unternehmen an, dass sie sich in einem verstärkten Wettbewerb befinden und sich ihre Arbeit zunehmend nach ökonomischen Gesichtspunkten ausrichten muss. Bei den Kosten, welche die Unternehmen tragen müssen, lässt sich erkennen, dass in allen Bereichen deutliche Steigerungen zu verzeichnen sind, wobei die Steigerungen im Bereich des Personals vor allem bei den gGmbHs am höchsten sind (vgl. Priller et al. 2013, S.44).

3. Tarifvertrag der AWO- MV

3.1 Historie der AWO

Die Arbeiterwohlfahrt wurde am 13. Dezember 1919 auf Initiative von Marie Juchacz gegründet und konnte daher im Jahr 2019 bereits auf 100 Jahre Bestehen zurückblicken, sodass sie zu den ältesten Wohlfahrtsverbänden in Deutschland zählt. Die Gründung erfolgte aus der SPD heraus, als Marie Juchacz die Zustimmung des Parteiausschusses der SPD zur Gründung des ‚Hauptausschusses für Arbeiterwohlfahrt‘ bekam. Dessen Zweck ist „die Mitwirkung der Arbeiterschaft bei der Wohlfahrtspflege, um hierbei die soziale Auffassung der Arbeiterschaft durchzusetzen. Insbesondere will er die gesetzliche Regelung der Wohlfahrtspflege und ihre sachgemäße Durchführung fördern“ (AWO 2019a, o. S.).

Im Jahr 1925 wurde der Hauptausschuss für Arbeiterwohlfahrt als Verein beim Amtsgericht Berlin-Mitte eingetragen. 1926 wurde die Zeitschrift „Arbeiterwohlfahrt“ mit einer Auflage von zunächst 10.000 Stück veröffentlicht, welche daraufhin zweimal monatlich unter der Schriftleitung von Hedwig Wachenheim erschien. 1928 wurde die ‚Wohlfahrtsschule der Arbeiterwohlfahrt‘ in Berlin gegründet und 1930 die internationale Arbeiterwohlfahrt. Die AWO stellte sich von Beginn an gegen eine Kooperation mit den Nationalsozialisten. Dementsprechend wurden ab Mai 1933 alle Geschäftsstellen geschlossen. Außerdem wurde alles, von den Einrichtungen über die Konten und das Inventar bis hin zu den Handkassen, beschlagnahmt und in das Eigentum der NS-Volkswohlfahrt überführt. Nach dem Krieg begann der Wiederaufbau der AWO in den Kommunen und Städten, ohne jede Organisation von oben. Im Jahr 1946 wurde der Hauptausschuss neu gegründet, allerdings nur unter Mitwirkung der

Bezirksausschüsse in der britischen und der amerikanischen Besatzungszone. In der russischen Besatzungszone war bereits die Volkssolidarität gebildet worden (vgl. AWO 2019a, o. S.).

Mittlerweile unterhält die AWO bundesweit über 13.000 Einrichtungen und beschäftigt insgesamt 212.000 Mitarbeiter (vgl. ver.di 2020, o.S.). Sie ist bundesweit in 30 Bezirks- und Landesverbände, 411 Kreisverbände und 3.514 Ortsvereine gegliedert, welche teilweise sehr unterschiedliche Arbeitsbedingungen aufweisen, da die Tariflandschaft nach der Kündigung des Bundesmanteltarifvertrags ausgesprochen zersplittert ist. So gibt es im Wesentlichen Haustarifverträge und nur vereinzelt Flächentarifverträge. Hinzukommen vermehrt so genannte Sanierungstarifverträge, bei denen es um das wirtschaftliche Überleben der jeweiligen Einrichtung geht, zu dem die Mitarbeiter einen Beitrag, meistens in Form von Lohnverzicht oder zusätzlicher Arbeitszeit, leisten sollen (vgl. ver.di 2020, o. S.).

Die Arbeiterwohlfahrt vertritt bei ihrer Arbeit die folgenden Grundsätze:

„Wir treten für Freiheit, Gleichheit, Gerechtigkeit, Solidarität und Toleranz ein. Diese Grundwerte des freiheitlichen demokratischen Sozialismus bestimmen unser Handeln. Wir unterstützen Menschen, ein selbstbestimmtes Leben zu führen, und fördern ein demokratisches Zusammenleben in Solidarität und Achtung vor der Natur. Wir sind ein unabhängiger und eigenständiger Mitgliederverband. Auf Grundlage unserer Werte streiten wir gemeinsam mit Mitgliedern, Engagierten und Mitarbeitenden für eine solidarische und gerechte Gesellschaft. Wir streiten für eine demokratische Gesellschaft in Vielfalt und begegnen allen Menschen mit Respekt. Wir finden uns mit Ungleichheit und Ungerechtigkeit nicht ab. Der demokratische Sozialstaat ist verpflichtet, Ausgleich zwischen Arm und Reich herzustellen. Wir bieten soziale Dienstleistungen mit hoher Qualität und Wirkung für alle an. Staat und Kommunen tragen die Verantwortung für die soziale Daseinsvorsorge. Wir arbeiten professionell, inklusiv, interkulturell, innovativ und nachhaltig. Das sichern wir durch die Fachlichkeit unserer Mitglieder, Engagierten und Mitarbeitenden. Wir verpflichten uns als Mitgliederverband, als sozial-wirtschaftliches Unternehmen und als Interessenverband, unseren Werten entsprechend zu handeln. Indem wir unsere Grundsätze transparent darstellen, machen wir sie zum Maßstab unserer Arbeit.“ (AWO 2019b, o. S.)

3.2 Begünstigung der Verhandlungen

Grundlage des Tarifvertrages bildet der heutige TVöD. Der TVöD ist der Tarifvertrag, welcher für die Angestellten im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen gültig ist. Dieser wird zwischen den Tarifparteien regelmäßig neu verhandelt. Am 01.10.2005 ersetzte der TVöD alle damals bestehenden Tarifverträge als einheitlicher Tarifvertrag im öffentlichen Dienst.

Ein großer Pluspunkt für Beschäftigte im öffentlichen Dienst ist die transparente Lohnentwicklung. Dadurch können die Beschäftigten leicht einsehen, was sie in den nächsten Jahren verdienen werden. Die Stufen innerhalb der jeweiligen Entgeltgruppe folgen einem ganz einfachen Schema: Je länger die Arbeitnehmer bei Ihrem Arbeitgeber beschäftigt sind, desto höher steigt die Stufe der Bezahlung. Ein weiterer Vorteil ist, dass die Gehaltsanstiege sich schnell und vor allem ohne eine vorhergehende Gehaltsverhandlung einstellen. Bereits nach einem Jahr werden Beschäftigte schon nach der zweiten Stufe bezahlt und nach insgesamt drei Jahren beim Arbeitgeber oder Dienstherr folgt schon die nächste Stufe.

Ausschlaggebend für die Verhandlungen war zum Einen der Fachkräftemangel. Zum Anderen war dies eine politisch-sozialdemokratische Entscheidung durch die Nähe der AWO zur SPD. Zunächst hat der Kreisverband Rostock e.V. in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft Ver.di für sich einen Haustarifvertrag ausgehandelt und diesen umgesetzt. Durch Druck aus der SPD und dem Landesverband der AWO haben sich sechs weitere Kreisverbände der AWO für einen einheitlichen Tarifvertrag entschieden. Auf einem Treffen der Geschäftsführer wurden zwei Gewerkschaften eingeladen: die GEW und Ver.di. Beide Gewerkschaften erklärten ihre Vorgehensweisen zur Umsetzung. Anschließend entschieden sich die Geschäftsführer für die Gewerkschaft Ver.di.

Der Tarifvertrag wird nach einer wechselvollen Geschichte der Tarifbindung der AWO von der Gewerkschaft als Erfolg gefeiert, auch wenn die Regelungen noch nicht in allen Kreisverbänden der Arbeiterwohlfahrt in Mecklenburg-Vorpommern durchgesetzt werden konnten, da zum Einen die Voraussetzungen in den verschiedenen Regionen sehr unterschiedlich sind, zum Anderen haben sich nicht alle Kreisverbände der Tarifgemeinschaft angeschlossen. Das liegt wahrscheinlich daran, dass die

Kreisverbände, welche sich der Tarifgemeinschaft nicht angeschlossen haben, bereits bestehende Haustarifverträge besitzen. Der politische Anspruch der AWO auf ein einheitliches Tarifniveau wird in verschiedenen Beschlüssen und Erklärungen festgehalten. Dennoch kam es 2006 durch die Kündigung des bundesweiten Tarifvertrages zu einer enormen Zersplitterung der Tarife, was zur Folge hatte, dass es in manchen Kreisverbänden/ Bezirken sehr schlechte bis keine Tarifregelungen gab (vgl. ver.di 2019, o. S.).

3.3 Arbeitnehmervertreter im Unternehmen

3.3.1 Rolle der Gewerkschaft

Nach Ende des zweiten Weltkrieges integrierten sich Gewerkschaften sukzessiv in das ökonomische und politische System der Bundesrepublik. Als Befürworter der sozialen Marktwirtschaft, fiel die Entscheidung, die gewerkschaftliche Organisation nach einheits- und industriegewerkschaftlichen Prinzipien aufzubauen. Dies legte den Grundstein des deutschen Gewerkschaftsmodells und zur dominanten Stellung der DGB-Gewerkschaften mit einem Repräsentationsmonopol in der Tarifpolitik und einer korporatistischen Einbindung in das politische System. Dadurch gelangen den Gewerkschaften entscheidende Erfolge in den Bereichen der Mitbestimmung, sozialen Sicherung und der Beteiligung von Beschäftigten an der wirtschaftlichen Prosperität. Durch die ökonomischen und gesellschaftlichen Wandlungsprozesse der letzten Jahrzehnte stiegen die Herausforderungen an die Gewerkschaften in Form von Mitgliederverlusten, wachsender Entfremdung zwischen Gewerkschaften und Sozialdemokratie sowie ein dezentralisiertes und flexibilisiertes Tarifvertragssystem. Während sich das deutsche Gewerkschaftsmodell in exportorientierten Sektoren als robust erweist, mangelt es in vielen Bereichen des Dienstleistungssektors an flächendeckende handlungsfähige gewerkschaftliche Strukturen (vgl. Schroeder/Greef 2014, S. 141).

Trotz dessen ist die Aushandlung und Auseinandersetzung von/ um Tarifverträge/n das zentrale Betätigungsfeld der Gewerkschaften. Die Tarifautonomie als zentrales gewerkschaftliches Betätigungsrecht beruht auf dem Recht der Arbeitnehmer, zum

Zweck der gemeinsamen ökonomischen Interessenverfolgung zu Gewerkschaften (Koalitionen) zusammenschließen zu dürfen. Die Garantie der Koalitionsfreiheit ist die rechtliche Basis- und Existenzgarantie der Gewerkschaften. Ihrer ökonomischen Zweckbestimmung nach sind Gewerkschaften erstens Kartellverbände, welche auf die Beschränkung des freien Wettbewerbs zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern um Löhne und Arbeitsbedingungen zielen. Zweitens sind Gewerkschaften Vereine mit mehr oder minder ausgeprägter Monopolfunktion. Die rechtlichen Rahmenbedingungen der Gewerkschaften über Koalitionsfreiheit, Tarifautonomie und diesen Systemen im engeren Sinn zugehörigen Gesetze, Verordnungen und Verträge bestimmt (vgl. Blanke 2014, S.175). Als Mitgliederorganisation ist das Gewinnen und Halten von Mitgliedern von zentraler Bedeutung. Die Mitgliedschaften beruhen auf den freiwilligen und dauerhaften Zusammenschluss von Arbeitnehmern zur Durchsetzung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Interessen gegenüber Arbeitgeber und Staat. Die Gewinnung und Bindung von Mitgliedern sind Voraussetzungen für gewerkschaftliches Handeln, da Gewerkschaften sich ausschließlich über Mitgliederbeiträgen finanzieren. Eine Finanzierung durch Staat oder Dritte würde eine offensive Interessenvertretung durch das Abhängigkeitsverhältnis widersprechen. Je größer der Anteil der Mitglieder desto eher kann eine Gewerkschaft tarifpolitisch und gesellschaftlich Einfluss nehmen. Je höher die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder in einem Betrieb umso mehr Druck kann auf den Arbeitgeber beispielsweise in Form eines Arbeitskampfes ausgeübt werden (vgl. Ebbinghaus/Göbel 2014, S.208). Gewerkschaften treffen für ihre Mitglieder als Tarifparteien rechtlich verbindliche Entscheidungen. Dies impliziert die Mitsprache und Mitentscheidung der Betroffenen (vgl. Asshoff 2014, S. 280).

Sowohl die Gewerkschaft als auch die Belegschaftsvertreter im Unternehmen werden als „Schutzmächte der Arbeitnehmer“ (Hromadka/Maschmann 2017, S. 6) bezeichnet und sind dafür zuständig, die Interessen der Arbeitnehmer gegenüber den Arbeitgebern zu vertreten. Die Rolle der Gewerkschaft im Unternehmen ist im Allgemeinen darauf beschränkt, dass sie mit den Arbeitgebervertretern die Tarifverträge aushandelt, welche die Arbeitsbedingungen und die Löhne der Mitarbeiter bestimmen. Das bedeutet, dass die Gewerkschaft eher eine überbetriebliche Rolle erfüllt, aber im Unternehmen selbst eher nicht präsent ist (vgl. Hromadka/Maschmann 2017, S. 6).

3.3.2 Rolle des Betriebsrates

Im Gegensatz zu den Gewerkschaften haben die Betriebsräte Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen im Betrieb. Gibt es keinen geltenden Tarifvertrag, dann sind die Betriebsräte dafür zuständig, die Arbeitsbedingungen im Unternehmen mit dem jeweiligen Arbeitgeber zu verhandeln (vgl. Hromadka/Maschmann 2017, S. 6). Diese Vereinbarungen werden Betriebsvereinbarungen genannt, müssen in schriftlicher Form niedergelegt werden und haben normative und zwingende Wirkung (vgl. Dimartino 2019, S. 39). Die Einsetzung und Aufgaben des Betriebsrates sind im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Der Betriebsrat ist zwar keine Tarifvertragspartei, jedoch obliegt ihm die Aufgabe die korrekte Anwendung und Durchführung der Tarifverträge abzusichern. Durch das Betriebsverfassungsgesetz obliegt dem Betriebsrat die Überwachungspflicht. Die Überwachungspflicht beinhaltet das Einschreiten des Betriebsrates, sollte der Arbeitgeber zuwider geltender Gesetze, Verordnungen und Tarifverträge handeln. Der Betriebsrat hat Einsicht in Brutto- und Gehaltslisten und kann so indirekt Einfluss auf die Eingruppierung nehmen. Durch Betriebsvereinbarungen ist der Betriebsrat in der Lage Einfluss auf die Tragweite der Umsetzung des Tarifvertrages und über die Qualität der Rechtsansprüche zu nehmen. Durch eine starke arbeitnehmerfreundliche betriebliche Interessenvertretung kann ein Tarifvertrag gut umgesetzt werden (vgl. Berg 2018, S. 136f.). Der Betriebsrat hat das Recht der Mitbestimmung, wobei es sich um Austauschbeziehungen zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat (Interessenvertretung) handelt. Historisch gesehen ist die erste Form der Mitbestimmung die ersten Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Organisationen der abhängig Beschäftigten. Da die ersten Kollektivverträge die Beschäftigten zu gleichberechtigten Verhandlungspartnern in einer durch widersprüchliche Interessen gekennzeichnete Konfliktstruktur aufwerten, spricht man im weitesten Sinne von Mitbestimmung (vgl. Kißler/Greifenstein/Schneider 2011, S. 47).

Die praktische Umsetzung von Tarifverträgen bzw. tarifpolitischer Ergebnisse wird durch die direkte Mitbestimmung im Betrieb gewährleistet. Die Grenzen der Tarifpolitik und Mitbestimmung gehen fließend in einander über, da das Aushandeln von Verträgen durch die Gewerkschaft selbst ein Stück Mitbestimmung ist. Außerdem können tariflich vereinbarte Arbeitsbedingungen nur durch die Ausübung der Mitbestimmungsrechte wirksam gemacht werden. So werden durch Kooperation Tarifverträge

in Betrieben umgesetzt, da die Tarifautonomie die Mitbestimmung stärkt (vgl. Kißler, Greifenstein, Schneider 2011, S. 50).

3.4 Inhalt des Tarifvertrages der AWO

Manteltarifverträge regeln im Gegensatz zu Lohntarifverträgen die allgemeinen Arbeitsbedingungen wie beispielsweise Dauer und Verteilung der Arbeitszeit, Nacht- und Schichtarbeit, Urlaub, Überstunden, Kündigungsfristen oder Probezeiten (vgl. Keller 2008, S. 179). Der Tarifvertrag für die Arbeiterwohlfahrt in Mecklenburg-Vorpommern wurde 2017 zwischen der AWO Tarifgemeinschaft Mecklenburg-Vorpommern sowie dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft, Ver.di, welche durch die Landesbezirksleitung Nord vertreten wurde, geschlossen.

Er gliedert sich in die folgenden Abschnitte:

- Allgemeine Vorschriften
- Arbeitszeit
- Eingruppierung
- Entgelt und sonstige Leistungen
- Urlaub und Arbeitsbefreiung
- Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Übergangs- und Schlussvorschriften

In Abschnitt I, den allgemeinen Vorschriften, geht es zunächst um den Geltungsbereich. Hier wird festgelegt, dass der Tarifvertrag für Beschäftigte, welche sich in einem Arbeitsverhältnis zu einem Mitglied der AWO Tarifgemeinschaft Mecklenburg-Vorpommern oder Vollmitglied des Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. mit Sitz in Mecklenburg-Vorpommern befinden, gilt. Damit handelt es sich bei dem Tarifvertrag um einen Flächentarifvertrag, welcher aber nur für Beschäftigte eines Arbeitgebers gilt. Nicht eingeschlossen sind außertariflich Beschäftigte, welche mehr verdienen als die oberste Entgeltstufe vorsieht und/ oder Leitungsfunktionen haben, sowie Volontäre, Praktikanten und Arbeitnehmer an beschützten Arbeitsplätzen. Für Mitarbeiter, welche in

öffentlich geförderten Maßnahmen tätig sind, sollen die Fördersätze gelten, welche für die Maßnahmen als Fördersätze festgelegt worden sind (vgl. § 1 TV AWO). Des Weiteren werden die Modalitäten des Arbeitsvertrages festgehalten. So muss dieser schriftlich abgeschlossen werden sowie alle Nebenabreden enthalten, welche wirksam werden sollen. Es ist möglich, dass ein Arbeitnehmer mehrere Arbeitsverhältnisse bei einem Arbeitgeber haben kann, wenn die Tätigkeiten nicht in einem direkten sachlichen Zusammenhang stehen. Grundsätzlich dauert die Probezeit sechs Monate, es ist aber möglich, sie einzelvertraglich zu verkürzen (vgl. § 2 TV AWO).

Die Geheimhaltungspflicht der Arbeitnehmer über Angelegenheiten, die entweder gesetzlich oder durch den Arbeitgeber als geheim betrachtet werden, wird festgehalten. Arbeitnehmer werden hiermit zur Verschwiegenheit während des laufenden Arbeitsverhältnisses und darüber hinaus verpflichtet. Der Tarifvertrag beschäftigt sich mit der Frage, ob Arbeitnehmer Zuwendungen verschiedener Art annehmen dürfen. Grundsätzlich verbietet der Tarifvertrag die Annahme, allerdings wird die Möglichkeit von Ausnahmen dieser Regelung eingeräumt, vorausgesetzt, der Arbeitgeber stimmt zu. Auch Nebentätigkeiten, die gegen Bezahlung ausgeführt werden, müssen laut Tarifvertrag dem Arbeitgeber vorher in schriftlicher Form angezeigt werden, wobei der Arbeitgeber diese Nebentätigkeit verbieten oder bestimmte Bedingungen damit verbinden kann, wenn es sich bei den Nebentätigkeiten um solche handelt, die potenziell einen Interessenkonflikt mit dem Arbeitgeber bedeuten oder die es dem Arbeitnehmer unmöglich machen, seiner Haupttätigkeit in angemessener Weise nachkommen zu können. Weiterhin ist in den allgemeinen Arbeitsbedingungen vorgesehen, dass Arbeitnehmer auf Verlangen des Arbeitgebers durch eine ärztliche Bescheinigung nachweisen müssen, dass sie in der Lage sind, die Tätigkeit, welche im Arbeitsvertrag vereinbart wurde, auch auszuführen. Dies darf allerdings nur geschehen, wenn es einen begründeten Anlass dazu gibt. Diese Bescheinigung kann entweder durch einen Betriebsarzt oder durch einen Arzt, auf den sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer geeinigt haben, ausgestellt werden und wird vom Arbeitgeber bezahlt. Beschäftigte haben grundsätzlich das Recht, Einblick in ihre Personalakte zu nehmen. Dieses Recht bezieht sich auf die vollständige Personalakte und auf Auszüge und Kopien. Das Recht kann sowohl selbst als auch durch andere Personen, die dazu schriftlich bevollmächtigt wurden, ausgeübt werden. Dies entspricht der Regelung zum Einsichtsrecht im Betriebsverfassungsgesetz (vgl. § 83 Abs. 1 BetrVG). Beschäftigte haften für von ihnen

verursachte Schäden nur dann, wenn sie grob fahrlässig oder vorsätzlich gehandelt haben.

In dem Punkt des betrieblichen Gesundheitsschutzes und die betriebliche Gesundheitsförderung, welche für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst gelten sollen, wird definiert, was unter betrieblichem Gesundheitsschutz verstanden wird und welche Ziele damit erreicht werden sollen. Hierbei sollen die Arbeitsbedingungen so organisiert werden, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. Zugleich sollen damit die Motivation der Beschäftigten und die Qualitätsstandards der Verwaltungen und Betriebe verbessert werden. Ausgehend von der Definition und Zielsetzung soll die betriebliche Gesundheitsfürsorge in die Praxis umgesetzt werden, um einen aktiven Arbeits- und Gesundheitsschutz zu betreiben, welcher Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren reduzieren soll. Dadurch soll der Abbau von Fehlzeiten und die Vermeidung von Betriebsstörungen die Wettbewerbsfähigkeit der Verwaltungen und Betriebe verbessert werden. Die grundsätzlichen Regelungen des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsfürsorge werden vom Arbeitgeber erbracht, denn sie gehören zu den Aufgaben des Gesundheitsmanagements, während die Arbeitnehmer das Recht haben, dass ihr Arbeitsplatz einer Gefährdungsbeurteilung unterzogen wird. Die Grundlage für eine solche Beurteilung ist in erster Linie das Arbeitsschutzgesetz. Die Arbeitnehmer sollen sowohl in die Beurteilung einbezogen als auch über das Ergebnis informiert werden (vgl. § 3 TV AWO). In den allgemeinen Vorschriften werden außerdem die Themen Versetzung, Abordnung, Zuweisung sowie Personalbestellung geregelt. Arbeitnehmer können nicht nur an ihrem vertraglichen Arbeitsplatz eingesetzt, sondern auch innerhalb des Unternehmens sowie in anderen Unternehmen an andere Arbeitsplätze versetzt oder abgeordnet werden. Widerspruch gegen eine solche Maßnahme ist dem Arbeitnehmer nur möglich, wenn ein wichtiger Grund geltend gemacht werden kann, wobei weder an dieser noch an anderer Stelle im Tarifvertrag der Arbeiterwohlfahrt definiert wird, was ein wichtiger Grund ist. Sollten die Aufgaben, welche ein Arbeitnehmer für das Unternehmen erbringt, in ein anderes Unternehmen verlagert werden, bleibt das Arbeitsverhältnis bestehen, aber die Arbeit wird bei dem neuen Unternehmen geleistet (vgl. § 4 TV AWO). Dies entspricht den Regelungen im BGB zum Thema Betriebsübergang (vgl. § 613a BGB). Da Qualifizierung entsprechend der Definition im Tarifvertrag der AWO als Teil der Personalentwicklung verstanden wird, soll dies den Arbeitnehmern angeboten werden. Die Annahme des Angebots ist im Prinzip freiwillig, eine Teilnahme

wird aber dokumentiert. Arbeitnehmer können keinen Anspruch auf Qualifizierung aus dem Tarifvertrag herleiten, aber ein Qualifizierungsbedarf oder -wunsch kann in einem Gespräch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer identifiziert und besprochen werden (vgl. § 5 TV AWO).

In Abschnitt II werden Angelegenheiten zum Themenbereich Arbeitszeit behandelt. Als regelmäßige Arbeitszeit werden 40 Stunden pro Woche bestimmt, welche auf fünf oder, bei entsprechendem Bedarf, auf sechs Arbeitstage verteilt werden. Die wöchentliche Arbeitszeit kann als Durchschnitt von 12 Monaten, bei Wechselschicht oder Schichtarbeit auch über einen längeren Zeitraum berechnet werden. Der 24. Dezember sowie der 31. Dezember sind bei voller Bezahlung arbeitsfrei oder können durch Freizeit innerhalb von drei Monaten ausgeglichen werden. Arbeitnehmer sind grundsätzlich dazu verpflichtet, im Falle betrieblicher Notwendigkeiten Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit zu leisten. Ein Abweichen von den vereinbarten Arbeitszeiten kann auf der Basis einer Betriebsvereinbarung unter Rückgriff auf das Arbeitszeitgesetz erfolgen (vgl. § 6 TV AWO).

Die Sonderformen der Arbeit werden gesondert im Tarifvertrag der AWO festgehalten. Das beinhaltet Wechselschichtarbeit, Nachtarbeit, Schichtarbeit, Rufbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden. Es ist genau definiert, was darunter zu verstehen ist sowie ein Ausgleich stattfinden soll. Für Sonderformen der Arbeit ist neben dem Freizeitausgleich auch ein finanzieller Ausgleich vorgesehen (vgl. § 7 TV AWO).

Tabelle 1: Vergütung von Sonderformen der Arbeit (vgl. § 8 TV AWO)

Überstunden	
In den Entgeltgruppen 1–9b	30 v. H.
In den Entgeltgruppen 9c–15	15 v. H.
Nachtarbeit	20 v. H.

Sonntagsarbeit	25 v. H.
Feiertagsarbeit	
Ohne Freizeitausgleich	135 v. H.
Mit Freizeitausgleich	35 v. H.
Arbeit am 24./31. Dezember	35 v. H.
Arbeit an Samstagen von 13–21 Uhr (außerhalb von Schichtarbeit)	20 v. H.

Im Arbeitszeitgesetz heißt es zur Vergütung der Nachtarbeit: „Soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren“ (§ 6 Abs. 5 ArbZG). Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit sind durch den Gesetzgeber nicht geregelt. Außerdem wird im Tarifvertrag expliziert die Teilzeitbeschäftigung definiert. Hierbei soll nur auf Wunsch des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung bestimmter Umstände Teilzeitarbeit eingeführt werden (vgl. § 11 TV AWO).

Abschnitt III sieht Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen vor. Das Leistungsentgelt soll dazu beitragen, Dienstleistungen der Arbeiterwohlfahrt zu verbessern und zugleich Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz stärken. Bei diesem Leistungsentgelt handelt es sich um eine Zahlung, welche auf der Basis von vorher festgelegten Leistungskriterien einmalig oder in einer zeitlichen Abfolge erfolgt, wobei verschiedene Formen miteinander verbunden werden können. Bei einer Leistungsprämie handelt es sich meist um eine einmalige Zahlung, bei einer Leistungszulage dagegen geht es um eine zeitlich befristete, widerrufliche, in der Regel monatlich wiederkehrende Zahlung (vgl. § 18 TV AWO). Explizit vorgesehen ist auch eine Erfolgsprämie, welche abhängig von einem bestimmten wirtschaftlichen Erfolg,

neben einem Startvolumen gezahlt werden kann. Zu dieser Erfolgsprämie gibt es eine Protokollerklärung, welche besagt, dass die Feststellung bzw. Bewertung von Leistungen durch das Vergleichen von Zielerreichung mit den in der Zielvereinbarung angestrebten Zielen oder über eine systematische Leistungsbewertung erreicht wird. Demnach ist die Grundlage der Erfolgsprämie eine Zielvereinbarung, welche freiwillig zwischen einer Führungskraft und einem oder mehreren Arbeitnehmern als Gruppe abgeschlossen werden kann und in der Leistungsziele festgelegt werden, welche objektivierbar und damit nachvollziehbar und messbar sein müssen (vgl. TV AWO S.15). Im Tarifvertrag werden Jahressonderzahlungen festgelegt. Die Zahlungen sind in den verschiedenen Entgeltgruppen unterschiedlich. Die Jahressonderzahlungen wurden im Jahr 2017 niedriger als im Jahr 2016 angesetzt. In einer Protokollerklärung zu Abs. 2 wird darüber hinaus noch weiter sinkende Jahressonderzahlungen vereinbart (vgl. TV AWO S.17). Für die Berechnung wird der Durchschnitt des Entgelts der letzten Monate verwendet, aber ohne Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelte sowie Zulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien (vgl. § 20 TV AWO). Darüber hinaus wird die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall geregelt. Die Regelungen entsprechen den gesetzlichen Vorgaben, allerdings werden in die Berechnung der Lohnfortzahlung Überstunden und Zulagen nicht mit einberechnet (vgl. § 21 TV AWO).

Abschnitt IV des Tarifvertrages beinhaltet den Urlaubsanspruch der Beschäftigten. Dieser wird auf 30 Kalendertage festgelegt. Dies sind 6 Tage mehr als im Bundesurlaubsgesetz, das einen gesetzlichen Urlaubsanspruch von 24 Tagen vorsieht (vgl. § 3 BurlG). Ansonsten werden die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes angewendet, wie in der Protokollerklärung zu § 26 Abs. 1 Satz 5 TV AWO bestimmt wird (vgl. TV AWO, S. 22). Für Mitarbeiter, welche dauerhaft in Wechselschicht arbeiten, gibt es zusätzliche Urlaubstage (vgl. § 27 TV AWO). Sonderurlaub kann aus wichtigem Grund ohne Lohnfortzahlung gewährt werden, außerdem gibt es die Möglichkeit einer Arbeitsbefreiung aus wichtigem Grund, bei der das Entgelt weitergezahlt wird (vgl. § 28 und § 29 TV AWO).

Abschnitt V beschäftigt sich mit der Befristung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Befristete Verträge sind zulässig. Wenn es sachliche Gründe dafür gibt, darf der einzelne Vertrag nicht länger als fünf Jahre dauern. Wenn der Arbeitsvertrag ohne sachliche Begründung abgeschlossen wird, soll der Einzelvertrag möglichst nicht länger als 12

Monate und mindestens sechs Monate dauern. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen ohne Angaben von Gründen gekündigt werden. Unbefristete und befristete Verträge, welche länger als 12 Monate Laufzeit haben, können nach Ablauf der Probezeit mit den folgenden Kündigungsfristen gekündigt werden. Nach sechs Monaten Vertragsdauer liegt die Kündigungsfrist bei vier Wochen, bei mehr als einem Jahr bei sechs Wochen zum Schluss eines Kalendermonats. Bei einer Dauer von insgesamt mehr als zwei Jahren liegt die Kündigungsfrist bei drei Monaten und bei insgesamt mehr als drei Jahren Betriebszugehörigkeit bei vier Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres. Unterbrechungen werden nicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit angerechnet, sind also im rechtlichen Sinne unschädlich (vgl. § 30 TV AWO). Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses von unbefristeten Arbeitsverträgen wird zusätzlich aufgeführt und weicht von der Kündigung des befristeten Arbeitsvertrages nach folgenden Jahren ab. Bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens 1 Jahr bis höchstens 4 Jahren beträgt die Kündigungsfrist 6 Wochen. Bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens 5 Jahren beträgt die Kündigungsfrist 3 Monate. Bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens 8 Jahren beträgt die Kündigungsfrist 4 Monate, von mindestens 10 Jahren 5 Monate und ab 12 Jahren 6 Monate zum Abschluss eines Kalendervierteljahres (vgl. § 34 TV AWO). Außerdem wird das Thema Führung auf Probe behandelt. Hier geht es darum, dass einem Mitarbeiter eine Position mit Führungsvereinbarung gegeben werden kann, in der er oder sie sich aber erst bewähren muss und die ihm auch wieder weggenommen werden kann. Diese Art von Arbeitsverhältnis kann bis zu zwei Jahre dauern, kann höchstens zwei Mal verlängert werden und wird, bei schon bestehenden Arbeitsverhältnissen zusätzlich bezahlt (vgl. § 31 TV AWO). Das Arbeitsverhältnis Führung auf Zeit besagt, dass Führungspositionen befristet gegeben werden können, allerdings ist dabei eine Dauer von vier Jahren nicht zu überschreiten. Diese Verträge können, abhängig von der Entgeltgruppe bis zu drei Mal verlängert werden (vgl. § 32 TV AWO). Des Weiteren ist im Tarifvertrag die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses verbindlich geregelt (vgl. § 35 TV AWO).

Abschnitt VI regelt die Übergangs- und Schlussvorschriften. Diese sind individuell an jedes Mitglied der Tarifgemeinschaft der AWO in Mecklenburg-Vorpommern angepasst.

4. Auswirkungen des Tarifvertrages der AWO

4.1 Anreize

In Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften werden nicht nur faktische Regelungen über Arbeitsbedingungen und Löhne festgelegt, sondern diese Regelungen sollen auch bestimmte Funktionen erfüllen. Abgesehen von der Friedenspflicht, welche für die Inhalte des Tarifvertrages keine weitere Rolle spielt, handelt es sich dabei um die Schutzfunktion, die Ordnungsfunktion sowie die Verteilungsfunktion.

Die Schutzfunktion soll den Arbeitnehmer vor Ausbeutung durch den Arbeitgeber schützen. Da auch das Arbeitsrecht in seinen verschiedenen Gesetzen diesen Anspruch hat, darf ein Tarifvertrag davon immer nur abweichen, wenn er eine für den Arbeitnehmer günstigere Regelung vorsieht. Die Ordnungsfunktion des Tarifvertrages zielt darauf ab, durch für alle geltende Regelungen das Zusammenleben und -arbeiten im Unternehmen zu befrieden und zu ordnen. Bei der Verteilungsfunktion geht es um soziale Gerechtigkeit sowie um die Umverteilung eines Teils der Gewinne der Unternehmen aus dem vorangegangenen Jahr (vgl. Hromadka/Maschmann 2017, S. 51).

Darüber hinaus haben Tarifverträge aber auch die Funktion, den Mitarbeitern grundlegende Anreize zu bieten und so positiv auf ihre Motivation und Leistungsbereitschaft einzuwirken. Hierbei lassen sich materielle und immaterielle Motivationsfaktoren, monetäre oder nicht monetäre Anreize, unterscheiden, welche sich in unterschiedlichem Maße auf die intrinsische und extrinsische Motivation der Mitarbeiter auswirken. Häufig werden bezüglich der Motivation die beiden Kategorien extrinsische und intrinsische Motivation unterschieden. Obwohl die Kategorien sowohl in der Theorie als auch in der Praxis häufig verwendet werden, sind sie nicht eindeutig definiert. Im Englischen bedeutet ‚intrinsic‘ „innerlich dazugehörend, eigentlich, wahr oder immanent“ (Rheinberg 2010, S. 367) und ‚extrinsic‘ „äußerlich, nicht dazugehörend, unwesentlich“ (Rheinberg 2010, S. 367), jedoch greift die Unterscheidung anhand dieser Bedeutung zu kurz, da es nicht nur um innerliche und äußerliche Motivation, sondern um inhaltliche Qualitäten der unterliegenden Bedürfnisse von Motivation

geht (vgl. Rheinberg 2010, S. 367). Die Kategorien sind vor allem im Hinblick auf die Anreize zur Motivation von Bedeutung. Anreize auf der Ebene der intrinsischen Motivation sind Anreize, welche die Tätigkeit selbst betreffen. Extrinsische Anreize sind dagegen die Anreize, welche sich auf Ereignisse oder Veränderungen beziehen, die nach erfolgreicher Tätigkeit eintreten werden oder eintreten sollen (vgl. Rheinberg 2010, S. 367).

Nach der Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg, welche aus einer Studie aus dem Jahr 1959 entstand, in der Herzberg über 200 Ingenieure und Buchhalter im Hinblick auf ihre Zufriedenheit bei der Arbeit befragte, setzt sich jede Arbeitssituation aus Motivatoren und Hygienefaktoren zusammen, welche jeweils Zufriedenheit oder Unzufriedenheit bei den Mitarbeitern bewirken. Dabei zeigt sich, dass es nicht die gleichen Faktoren sind, die für Zufriedenheit oder Unzufriedenheit sorgen und dass diese keine Wirkung in die jeweils andere Richtung haben. So führen die Faktoren, welche zur Zufriedenheit führen, bei ihrer Abwesenheit nicht zu Unzufriedenheit und umgekehrt (vgl. Herzberg, 1998, S. 95 f.). Damit ist das Gegenteil von Arbeitszufriedenheit die Nichtarbeitszufriedenheit und das Gegenteil von Arbeitsunzufriedenheit heißt Nichtarbeitsunzufriedenheit (vgl. Thommen 2017, S. 402).

Die Bezeichnung für Faktoren, die Unzufriedenheit hervorrufen, lautet bei Herzberg Dissatisfiers. Diese gehören meistens in den externen Bereich und wirken von außen auf den Menschen ein. Im Gegensatz dazu werden die Faktoren, welche Zufriedenheit hervorrufen, als Satisfiers oder ‚Motivatoren‘ benannt. Diese sind Faktoren, welche in der Arbeit selbst sowie im Inhalt der Arbeit zu finden sind. Dissatisfiers sind unter anderem die Faktoren Entlohnung und Gehalt, Personalpolitik, zwischenmenschliche Beziehungen zu Mitarbeitern und Vorgesetzten, Führungsstil, Arbeitsbedingungen, Sicherheit der Arbeitsstelle, während Satisfiers beispielsweise Faktoren wie Leistung und Erfolg, Anerkennung, Arbeitsinhalte, Verantwortung, Aufstieg und Beförderung sowie Wachstum sind (vgl. Thommen 2017, S. 402).

4.1.1 monetäre Anreize

Die monetären Anreize, welche sich im Tarifvertrag der AWO finden lassen, sind zum einen solche, welche den Mitarbeitern eine sichere Grundlage für ihr Einkommen bieten und zum anderen solche, die eine Form des Einkommens an bestimmte Leistungen, welche vom Arbeitnehmer erbracht werden sollen, koppeln. In den §§ 6.1 und 6.2 TV AWO werden diese Sonderformen der Arbeit explizit besprochen und Vergütungen für die jeweilige Arbeitsform festgelegt. Da das Arbeitszeitgesetz zwar vorsieht, dass die Sonderformen wie Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit entweder durch Freizeit oder durch einen Zuschlag auf das Bruttoentgelt ausgeglichen beziehungsweise vergütet werden müssen (§ 6 Abs. 5 ArbZG), aber nicht explizit festlegt wie hoch dieser Ausgleich beziehungsweise die Vergütung sein soll, liegt es im Prinzip entweder im Ermessen des Arbeitgebers, wie viel er bereit ist, zu zahlen oder an den Vereinbarungen im Tarifvertrag, welche dann die einzig belastbare Rechtsquelle darstellt. Im Tarifvertrag wird ein Zuschlag von 20 Prozent für Nachtarbeit vorgesehen, was nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2015 nicht dem entspricht, was als angemessen zu bewerten ist. Im Urteil 10 AZR 423/14 heißt es dazu: „Regelmäßig stellt ein Zuschlag iHv. [sic!] 25% auf den jeweiligen Bruttostundenlohn bzw. die Gewährung einer entsprechenden Anzahl von bezahlten freien Tagen einen angemessenen Ausgleich für geleistete Nachtarbeit iSv. [sic!] § 6 Abs. 5 ArbZG dar“ (Bundesarbeitsgericht 2015, S. 7).

In § 18 wird ein Leistungsentgelt vorgestellt, das explizit dazu gedacht ist, Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz zu stärken (vgl. § 18 TV AWO). Im TV existieren zwei Varianten leistungsabhängiger Zahlung, nämlich die Leistungsprämie, die einmalig gezahlt wird, und die Leistungszulage, bei der es sich um eine zeitlich befristete, aber normalerweise monatlich ausgezahlte Vergütung handelt (vgl. § 18 Abs. 4 TV AWO). Mit Einführung eines Leistungsentgeltes wird das Einkommen an die erbrachte Leistung des Arbeitnehmers gekoppelt, was sowohl auf die intrinsische als auch auf die extrinsische Motivation wirkt. Allerdings müssen die Ziele, welche erreicht werden sollen sowie Grundlage für die leistungs- oder erfolgsabhängige Zahlung sein sollen, im Vorfeld besprochen und definiert werden und sie müssen für den Arbeitnehmer aus eigener Kraft erreichbar sein. Sind diese Faktoren nicht gegeben, wirken sich Leistungsentgelte eher kontraproduktiv aus und werden als Mittel empfunden, mit dem der Arbeitnehmer unter

Druck gesetzt werden kann. Ebenfalls ein monetärer Anreiz sind die vermögenswirksamen Leistungen, die vom Arbeitgeber laut § 23 TV AWO gezahlt werden sollen. Die vermögenswirksamen Leistungen sind ein Motivationsinstrument, das zwar monetär ist, aber nicht direkt mit der Arbeit oder der erbrachten Leistung zusammenhängt und sich ausdrücklich auf einen Vermögensaufbau bezieht, also einen Vorgang, welchen den Mitarbeiter, zumindest theoretisch, unabhängig von seinem Arbeitslohn vornehmen könnte. Die Motivationsleistung besteht darin, dass es sich dabei um eine zukunftsorientierte Maßnahme handelt, welche nur dem Arbeitnehmer nutzt und die in keinem Zusammenhang mit der Erfüllung von Anforderungen durch den Arbeitnehmer steht.

4.1.2 Nicht monetäre Anreize

Zu den Bestandteilen des TV AWO, welche als nicht monetäre Anreize bezeichnet werden können, gehören das betriebliche Gesundheitswesen und die betriebliche Gesundheitsfürsorge sowie der Bereich der Qualifizierung. Im Tarifvertrag werden Qualifizierung und Weiterbildung als ein gemeinsames Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern verstanden und daher als erstrebenswert angesehen (vgl. § 5 TV AWO). Da der Arbeitgeber in besonderem Maße an einer durch Qualifizierung verbesserten Effizienz und Effektivität interessiert ist, betrachtet er Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote als Teil der Personalentwicklung (vgl. § 5 TV AWO). Für die Arbeitnehmer bedeutet Qualifizierung, dass sie sich selbst weiterentwickeln und ihre Employability entsprechend erhöhen können. Qualifizierung dient nicht nur dem Unternehmen, sondern in mindestens genauso hohem Maße den Mitarbeitern selbst, sodass ein solches Angebot als ein nicht monetärer Anreiz gilt, der vor allem auf die intrinsische Motivation wirkt.

Weniger motivierend ist allerdings die Tatsache, dass den Arbeitnehmern im Tarifvertrag kein Rechtsanspruch auf Qualifizierung zugesprochen wird und dass dieser Rechtsanspruch ausdrücklich abgelehnt wird, was den Eindruck entstehen lässt, dass die Qualifizierung doch in erster Linie dem Unternehmen und seinen Bedarfen dienen soll, während die Perspektive der Arbeitnehmer eine untergeordnete Rolle spielen. Der betriebliche Gesundheitsschutz und die betriebliche Gesundheitsförderung werden in

§ 3.2 Abs. 1 TV AWO festgelegt. Das Ziel der betrieblichen Gesundheitsförderung ist es, die Arbeitsplätze so zu gestalten, dass Arbeitnehmer nicht durch ihre Arbeit und die damit verbundene Arbeitsbelastung krank werden oder in ihrer Gesundheit gefährdet sind. Die betriebliche Gesundheitsfürsorge wird explizit als motivationsfördernde Maßnahme bezeichnet (vgl. § 3.2 Abs. 2 TV AWO) und soll dem Arbeitnehmer das Gefühl vermitteln, dass der Arbeitgeber seine gesetzliche Fürsorgepflicht erfüllt und sich um das Wohlergehen seiner Mitarbeiter sorgt. In diesem Fall wird dem Arbeitnehmer das Recht auf Überprüfung seines Arbeitsplatzes zugestanden und er kann sich ernst genommen fühlen, da er sowohl in die Beurteilung einbezogen als auch über das Ergebnis informiert wird (vgl. § 3.2 Abs. 3 TV AWO).

Ein nicht-monetärer Anreiz, der Mitarbeitern auf individueller Ebene gegeben wird, ist die Möglichkeit, aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis in eine Führungsposition zu wechseln. Dies bietet Mitarbeitern die Chance, Führungsverantwortung zu übernehmen, ohne dass sie sich für immer auf diese Art von Arbeitsverhältnis festlegen müssen und ohne dass es für sie einen langfristigen Nachteil bedeuten würde, wenn sie nach Ablauf der vereinbarten Dauer zu dem Ergebnis kommen, dass sie nicht gerne Führungsverantwortung übernehmen. Ob sich die Situation der Probe eher motivierend oder eher belastend auswirkt, kann pauschal nicht gesagt werden (vgl. § 31 TV AWO).

4.2 Umsetzung in der Praxis

Kreisverbände, in denen es jahrelang keine Tarifbindung gab, stehen gerade mit der neuen Eingruppierung vor einer neuen Herausforderung. Bevor es zur Anwendung der neuen Entgeltgruppen kommt, stehen interne Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung an. Da es sich um eine erstmalige Feststellung der zutreffenden Eingruppierung der Beschäftigten handelt, ist dies stark mitbestimmungspflichtig (vgl. ver.di 2016, S 58f.). Grundlage der Verhandlungen sowie der Eingruppierung ist die Entgeltverordnung des VKA zum TVÖD. Gerade im Sozial- und Erziehungsdienst sind die Eingruppierungsmerkmale nicht immer eindeutig, wodurch sich Fehler in der Eingruppierung einschleichen können. Diese sind jedoch jederzeit heilbar. Stark vereinfacht dargestellt, wird nach 3 Punkten eingruppiert. In erster Linie wird nach Tätigkeit bzw. bestimmten Tätigkeitsmerkmalen (Stellenbeschreibung) eingruppiert,

wobei spezielle Tätigkeitsmerkmale vor allgemeine Tätigkeitsmerkmale bewertet werden. Der Abschluss und Zusatzqualifikationen der Beschäftigten spielen eine untergeordnete Rolle. Des Weiteren spielt die Betriebszugehörigkeit bzw. Dienstjahre (zur Ermittlung der jeweiligen Stufe) eine Rolle. Dies wird in der Entgeltverordnung detailliert beschrieben. Sobald sich Betriebsrat und Geschäftsführung geeinigt haben, kann die Überleitung in die Entgeltordnung des TV AWO- Mecklenburg-Vorpommern stattfinden. Da dies ein langwieriger Prozess sein kann, findet dieser im Vorfeld statt. Jedem Arbeitnehmer bleibt dann individualrechtlich die Möglichkeit der Prüfung seiner Eingruppierung durch eine Gewerkschaft oder Rechtsbeistand und gegebenenfalls der gerichtliche Weg über eine Eingruppierungsklage, sollte sich der Mitarbeiter falsch eingruppiert fühlen. In jedem Kreisverband wurde und wird unterschiedlich mit dem Recht der Mitbestimmung sowie der Überleitung umgegangen. Tatsächlich war und ist die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung in den jeweiligen Kreisverbänden sehr durchwachsen. In Kreisverbänden, in denen es eine enge, vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat vorhanden ist, verlief die Überleitung für die Mitarbeiter problemlos. Durch das Engagement der Betriebsräte konnte nicht nur die Umsetzung des Tarifvertrages fehlerlos, sondern steht unter ständiger Überwachung. In anderen Kreisverbänden wurde den Mitarbeitern im Zuge der Überleitung in die Entgeltordnung neue Arbeitsverträge ausgehändigt, welche unterschrieben werden sollten, sofern die Mitarbeiter in die Entgeltordnung aufgenommen werden möchten. In diesen Arbeitsverträgen wurde in erster Linie die wöchentliche Arbeitszeit herab gesetzt. Während Betriebsräte zur Überleitung in die Entgeltordnung übergegangen wurden, haben andere Betriebsräte ihre Möglichkeiten zu Gunsten des Arbeitgebers nicht ausgeschöpft. Leider konnten vorerst bisher nicht alle Tochtergesellschaften z.B. Reinigungsfirmen der jeweiligen Kreisverbände in den Tarifvertrag der AWO – Mecklenburg - Vorpommern aufgenommen werden. Trotz dessen ist an dieser Stelle zu erwähnen, dass es durch den Tarifvertrag der AWO Mecklenburg-Vorpommern einen Lohnanstieg von bis zu 25% bedeutet (vgl. ver.di 2019, o. S.).

5. Fazit

Der Tarifvertrag der AWO in Mecklenburg-Vorpommern wurde 2017 zwischen der AWO Tarifgemeinschaft Mecklenburg-Vorpommern sowie dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft, Ver.di abgeschlossen. Er umfasst allgemeine Regelungen zur Arbeitszeit, Eingruppierung, zum Entgelt und zu sonstigen Leistungen, zum Urlaub und zur Arbeitsbefreiung sowie zur Befristung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen und gilt für alle Arbeitnehmer, welche bei einem Kreisverband der AWO beschäftigt sind, welcher Mitglied der AWO Tarifgemeinschaft Mecklenburg-Vorpommern oder Vollmitglied des Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. mit Sitz in Mecklenburg-Vorpommern ist. Somit handelt es sich bei dem Tarifvertrag um einen Flächentarifvertrag, auch wenn der Vertragspartner auf Arbeitgeberseite nur eine einzige Organisation mit vielen unterschiedlichen Niederlassungen ist.

Der Tarifvertrag umfasst übliche Regelungen, welche sich nicht wesentlich von herkömmlichen Tarifverträgen unterscheiden und orientiert sich inhaltlich am TVöD. Auffallend ist allerdings, dass die Regelungen sich durchweg am unteren Ende der arbeitsrechtlichen Möglichkeiten bewegen. So ist die regelmäßige Arbeitszeit mit 40 Stunden pro Woche festgeschrieben, die Entgeltfortzahlung wird ohne Überstunden und Mehrarbeit berechnet und die Nachtzuschläge liegen mit 20 Prozent niedriger als das Bundesarbeitsgericht es als angemessen bezeichnet. Dennoch wurde der Abschluss des Tarifvertrages vonseiten der Gewerkschaften hoch gelobt, denn er stellte den vorläufigen Endpunkt einer tariflosen Zeit dar und bietet einen gemeinsamen Rahmen für eine bestimmte Anzahl von bisher eigenständig agierenden AWO- Niederlassungen in der Region. In der Praxis beläuft sich der überwiegende Teil der wöchentlichen Arbeitszeit auf Teilzeitbeschäftigung, was sich im Arbeitsentgelt widerspiegelt. Außerdem ist die Stufeneinordnung während der Überleitung zu erwähnen, in der Mitarbeiter nach 10 Jahren in Stufe 2 bzw. nach 20 Jahren in Stufe 3 Betriebszugehörigkeit eingestuft werden, unabhängig der eigentlichen Dienstjahre. Dadurch können ältere Mitarbeiter in Stufe 1, wie die Berufseinsteiger, eingeordnet werden. Sollten jüngere Mitarbeiter bereits ein höheres Entgelt bekommen, können diese dadurch in Stufe 2 gelangen. Dadurch kann es zu einer sozialen betrieblichen Ungerechtigkeit kommen. Dennoch ist die Lohnangleichung als sehr positiv zu bewerten. Gerade in Regionen mit Niedriglöhnen

innerhalb der AWO Tarifgemeinschaft kann so eine deutliche Steigerung des Arbeitsentgeltes erzielt werden. Beschäftigte der AWO Tarifgemeinschaft haben nun eine transparente Einsicht in Lohnentwicklungen und diverse Ansprüche wie Zuschläge. Der Tarifvertrag der AWO Mecklenburg-Vorpommern ist ein erster Schritt, die Folgen der Kündigung des bundesweiten Tarifvertrages zu heilen und den Beschäftigten eine reizvolle Lohnentwicklung zu bieten.

6. Quellenverzeichnis

Althammer, Jörg/Lampert, Heinz: Lehrbuch der Sozialpolitik, 9. Auflage. Berlin, Heidelberg. Springer. 2014

Althammer, Wilhelm: Zur ökonomischen Theorie der Gewerkschaften. Regensburg: Transfer. 1990

Asshoff, Gregor (2014): Innere Rechtsverfassung der DGB- Gewerkschaften. In: Schroeder, Wolfgang (Hrsg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland. 2. Auflage. Kassel. Springer VS (265-282)

AWO (2019a): AWO Historie <https://www.awo.org/ueber-uns/awo-historie>
(Abruf 20.06.2020)

AWO (2019b): Grundsatzprogramm https://www.awo.org/sites/default/files/2020-03/Grundsatzprogramm%20der%20AWO_2019.pdf (Abruf 20.06.2020)

Berg, Peter 2018: Teil 1: Grundlagen des Streik- und Tarifrechts. In Berg, Peter/ Kocher, Eva/ Schumann, Dirk (Hrsg.): Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht-Kompaktcommentar. 6. Auflage. Düsseldorf, Frankfurt/ Oder, Frankfurt/ Main. Bund-Verlag (S.75- 176)

Blanchard, Olivier/ Illing, Gerhard (2009): Makroökonomie, 5. Auflage. München: Pearson. 2009

Blanke, Thomas 2014: Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie: rechtliche Grundlagen und Rahmenbedingungen der Gewerkschaften in Deutschland. In: Schroeder, Wolfgang (Hrsg.) Handbuch Gewerkschaften in Deutschland. 2. Auflage. Kassel. Springer VS (S.173-206)

Bundesarbeitsgericht (2015): 10 AZR 423/14

https://juris.bundesarbeitsgericht.de/zweitesformat/bag/2016/2016-02-24/10_AZR_423-14.pdf (Abruf 20.06.2020).

Dimartino, Maria (2019): Kollektives Arbeitsrecht. Wiesbaden: Springer.

Ebbinghaus, Bernhard/ Göbel, Claudia: Mitgliederrückgang und Organisationsstrategien deutscher Gewerkschaften. In: Schroeder, Wolfgang (Hrsg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland. 2. Auflage. Kassel. Springer VS (S.207-239)

Fehmel, Thilo (2010): Konflikte um den Konfliktraum. Die Steuerung der Tarifautonomie. Wiesbaden: VS Verlag.

Franz, Wolfgang (2013): Arbeitsmarktökonomik, 8. Auflage, Berlin, Heidelberg: Springer.

Herzberg, Frederick: Hygienefaktoren und Motivationsfaktoren. In: Kennedy, Carol 1998, Management Gurus- 40 Vordenker und ihre Ideen, Gabler, Wiesbaden. S.95-97

Hromadka, Wolfgang; Maschmann, Frank (2017): Kollektivarbeitsrecht+ Arbeitsstreitigkeiten. Arbeitsrecht Band 2, 7. Auflage. Heidelberg et al.: Springer.

Keller, Berndt (2008): Einführung in die Arbeitspolitik: Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive. 7. Auflage. München: Oldenbourg

Kißler, Leo/ Greifenstein, Ralph/ Schneider, Karsten (2011): Die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland eine Einführung, Lehrbuch. Wiesbaden. Springer

Kolhoff, Ludger (2020): Existenzgründung in der Sozialwirtschaft. Eine Einführung. 3. Auflage. Wiesbaden: Springer VS.

Kuchenbuch, Max (2017): Lehrplan und Lehrstrategie. In: Kleineberg, Christoph (Hrsg.): Sozialwirtschaft. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 33-44.

Lampert, Heinz (2005): Die sozio-ökonomische Bedeutung der gewerkschaftlichen Organisation der Arbeitnehmerschaft für eine freiheitliche und soziale Gesellschaft – gestern und heute. Volkswirtschaftliche Diskussionsreihe Beitrag Nr. 268, Volkswirtschaftliches Institut Göttingen.

Lampert, Heinz; Althammer, Jörg (2007): Lehrbuch der Sozialpolitik. 8. Auflage. Berlin, Heidelberg: Springer.

Mikl-Horke, Gertraude (2007): Industrie- und Arbeitssoziologie, 6. Auflage. München: Oldenbourg.

Minssen, Heiner (2006): Arbeits- und Industriesoziologie. Frankfurt/M.: Campus.

Müller-Jentsch, Walther (1997): Soziologie der industriellen Beziehungen. Frankfurt/New York: Campus.

Müller-Jentsch, Walther (2011): Gewerkschaften und Soziale Marktwirtschaft seit 1945. Stuttgart: Reclam.

Müller-Jentsch, Walther (2018): Tarifautonomie. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Neurath, Katrin (2016): Tarifautonomie und das Tarifeinheitsgesetz. Wiesbaden: Springer Gabler.

Priller, Eckhard; Alscher, Mareike; Droß, Patrick J.; Paul, Franziska; Poldrack, Clemes J.; Schmeißer, Claudia; Waitkus, Nora (2013): Dritte-Sektor-Organisationen heute: Eigene Ansprüche und ökonomische Herausforderungen. Ergebnisse einer Organisationsbefragung. Discussion Paper SP IV 2012-402 <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/74412/1/74665247X.pdf> (Abruf 20.06.2020).

Rheinberg, Falko/ Vollmeyer, Regina (2010): Grundriss der Psychologie: Motivation. 8. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer.

Schmeißer, Claudia (2013): Die Arbeitswelt des Dritten Sektors. Atypische Beschäftigung und Arbeitsbedingungen in gemeinnützigen Organisationen. Berlin: WZB.

Schober, Doris/ More- Hollerweger, Eva/ Meyer, Michael (2015): Personalmanagement. In: Eschenbach, Rolf; Horak, Christian; Meyer, Michael; Schober, Christian (Hrsg.): Management der Nonprofit-Organisation: Bewährte Instrumente im praktischen Einsatz. 3. Auflage. Stuttgart: Schäffer-Pöschel, S.311-335.

Schroeder Wolfgang/ Greef, Samuel (2014): Struktur und Entwicklung des deutschen Gewerkschaftsmodells: Herausforderung durch Sparten- und Berufsgewerkschaften In: Schroeder, Wolfgang (Hrsg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland. 2. Auflage. Kassel. Springer VS (S.123- 145)

Tenfelde, Klaus (2010): Arbeitsbeziehungen und gewerkschaftliche Organisation im Wandel in: Aus Politik und Zeitgeschichte APuZ 13–14/2010 <http://www.bpb.de/apuz/32846/arbeitsbeziehungen-und-gewerkschaftliche-organisation-im-wandel> (Abruf 20.06.2020).

Thommen, Jean-Paul u.a. (2017): Allgemeine Betriebswirtschaftslehre- umfassende Einführung aus managementorientierter Sicht. 8 Auflage. Wiesbaden: Springer Gabler

ver.di (2019): 100 Jahre AWO – 100 Prozent Tarif <https://gesundheit-soziales.verdi.de/tarifbereiche/awo/++co++54f6814c-4656-11e9-aa0a-525400afa9cc> (Abruf 20.06.2020).

ver.di (2020): Informationen aus dem Tarifbereich AWO <https://gesundheit-soziales.verdi.de/tarifbereiche/awo> (Abruf 20.06.2020).

Wendt, Rainer Wolf (2018): Soziales Wirtschaften im Beziehungsgefüge seiner Akteure. In: Koldhoff, Ludger; Grundwald, Klaus (Hrsg.): Aktuelle Diskurse in der Sozialwirtschaft I. Wiesbaden: Springer VS, S. 25–38

Bundesurlaubsgesetz (BUrIG)

https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/_3.html (Abruf 18.06.2020)

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

<https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/BetrVG.pdf> (Abruf 18.06.2020)

Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

<https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html> (Abruf 18.06.2020)

Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (GG)

<https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html> (Abruf 18.06.2020)

7. Anhang

Anhang 1: Tarifvertrag der AWO Mecklenburg - Vorpommern

**Tarifvertrag
für die Arbeiterwohlfahrt
in Mecklenburg-Vorpommern
(TV AWO Mecklenburg-Vorpommern)**

**Zwischen
vom 13. November 2017**

AWO Tarifgemeinschaft Mecklenburg-Vorpommern,
– vertreten durch den Vorsitzenden –

Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.,
und
– vertreten durch den Vorstand –

- einerseits -

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

- andererseits -

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt I

Allgemeine Vorschriften

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
- § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen
- § 3.1 Allgemeine Pflichten der Ärztinnen und Ärzte
- § 3.2 Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst
- § 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung
- § 5 Qualifizierung
- § 5.1 Qualifizierung in besonderen Fällen

Abschnitt II

Arbeitszeit

- § 6 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 6.1 Arbeit an Sonn- und Feiertagen
- § 7 Sonderformen der Arbeit
- § 7.1 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft
- § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 9 [nicht besetzt]
- § 10 Arbeitszeitkonto
- § 11 Teilzeitbeschäftigung

Abschnitt III

Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

- § 12 Eingruppierung
- § 12.1 Ärztinnen und Ärzte
- § 12.2 Entgelt der Beschäftigten in der Pflege
- § 12.3 Entgelt der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst
- § 13 Eingruppierung in besonderen Fällen
- § 14 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 15 Tabellenentgelt
- § 16 Stufen der Entgelttabelle
- § 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 18 Leistungsentgelt
- § 19 [nicht besetzt]
- § 20 Jahressonderzahlung
- § 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
- § 22 Entgelt im Krankheitsfall
- § 23 Besondere Zahlungen
- § 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 25 [nicht besetzt]

Abschnitt IV Urlaub und Arbeitsbefreiung

- § 26 Erholungsurlaub
- § 27 Zusatzurlaub
- § 28 Sonderurlaub
- § 29 Arbeitsbefreiung

Abschnitt V Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- § 30 Befristete Arbeitsverträge
- § 31 Führung auf Probe
- § 32 Führung auf Zeit
- § 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung
- § 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses
- § 35 Zeugnis

Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften

- § 36 Sonderregelung AWO Rostock
- § 37 Ausschlussfrist
- § 38 Begriffsbestimmungen
- § 39 In-Kraft-Treten, Übergangsregelungen

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

(1) Die nachfolgenden Regelungen gelten für Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied der AWO Tarifgemeinschaft Mecklenburg-Vorpommern oder Vollmitglied des Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. mit Sitz in Mecklenburg-Vorpommern ist.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Außertarifliche Arbeitnehmer in Leitungsfunktionen im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG,
- b) Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,
- c) Volontäre und Praktikanten,
- d) Teilnehmer von Angeboten an beschützten Arbeits- und Zuverdienstplätzen.

(3) Für öffentlich geförderte Maßnahmen, insbesondere nach dem SGB III, SGB VIII bzw. SGB IX gelten die dort jeweils festgelegten Fördersätze, jedoch höchstens die in diesem Tarifvertrag vereinbarten Leistungen.

(4) ¹Absatz 2 Buchst. b findet auf

- a) Ärztinnen und Ärzte als ständige Vertreterinnen/Vertreter der/des leitenden Ärztin/Arztes,
- b) Ärztinnen und Ärzte, die einen selbständigen Funktionsbereich innerhalb einer Fachabteilung oder innerhalb eines Fachbereichs mit mindestens zehn Mitarbeiter/-innen leiten oder
- c) Ärztinnen und Ärzte, denen mindestens fünf Ärzte unterstellt sind, sowie
- d) ständige Vertreterinnen und Vertreter von leitenden Zahnärztinnen und Zahnärzten mit fünf unterstellten Zahnärztinnen und Zahnärzten

keine Anwendung. ²Eine abweichende einzelvertragliche Regelung ist zulässig.

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

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

(3) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

(4) ¹Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. ²Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbil-

dungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

§ 3

Allgemeine Arbeitsbedingungen

(1) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

(2) ¹Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. ²Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. ³Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

(3) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. ²Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. ³Für Nebentätigkeiten bei demselben Arbeitgeber oder einem anderen Unternehmen der AWO (§ 34 Abs. 3 Satz 3 und 4) kann eine Ablieferungspflicht zur Auflage gemacht werden.

(3.1) Ärztinnen und Ärzte können vom Arbeitgeber verpflichtet werden, als Nebentätigkeit Unterricht zu erteilen.

(4) ¹Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. ²Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. ³Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

(5) ¹Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. ³Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

(6) Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

§ 3.1

Allgemeine Pflichten der Ärztinnen und Ärzte

(1) ¹Zu den den Ärztinnen und Ärzten obliegenden ärztlichen Pflichten gehört es auch, ärztliche Bescheinigungen auszustellen. ²Die Ärztinnen und Ärzte können vom Arbeitgeber auch verpflichtet werden, im Rahmen einer zugelassenen Nebentätigkeit von leitenden Ärztinnen und Ärzten oder für Belegärztinnen und Belegärzte innerhalb der Einrichtung ärztlich tätig zu werden.

(2) [nicht besetzt]

(3) Die Erstellung von Gutachten, gutachtlichen Äußerungen und wissenschaftlichen Ausarbeitungen, die nicht von einem Dritten angefordert und vergütet werden, gehört zu den den Ärztinnen und Ärzten obliegenden Pflichten aus der Haupttätigkeit.

§ 3.2

Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

(1) Die nachfolgenden Regelungen gelten für die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes, soweit sie entsprechend dem Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 - Entgeltordnung TVöD (VKA) eingruppiert sind.

(2) ¹Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. ²Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten. ³Zugleich werden damit die Motivation der Beschäftigten und die Qualitätsstandards der Verwaltungen und Betriebe verbessert. ⁴Die betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem aktiv betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. ⁵Dieser reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und verbessert durch den Abbau von Fehlzeiten und die Vermeidung von Betriebsstörungen die Wettbewerbsfähigkeit der Verwaltungen und Betriebe. ⁶Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die betriebliche Gesundheitsförderung gehören zu einem zeitgemäßen Gesundheitsmanagement.

(3) ¹Die Beschäftigten haben einen individuellen Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. ²Die 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). ³Die Beschäftigten sind in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. ⁴Sie sind über das Ergebnis von Gefährdungsbeurteilungen zu unterrichten. ⁵Vorgesehene Maßnahmen sind mit ihnen zu erörtern. ⁶Die 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. ⁷Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist in angemessenen Abständen zu überprüfen.

(4) Gesetzliche Bestimmungen, günstigere betriebliche Regelungen und die Rechte des Betriebsrats bleiben unberührt.

§ 4

Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

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

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einem anderen Betrieb desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
2. Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

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

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 3:

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

§ 5 Qualifizierung

(1) ¹Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. ²Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz der AWO, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. ³Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.

(2) ¹Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. ²Weitergelungende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(3) ¹Qualifizierungsmaßnahmen sind

- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
- d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

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

(4) ¹Beschäftigte haben – auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. ²Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. ³Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

(5) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

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

§ 5.1 Qualifizierung in besonderen Fällen

(1) Für Beschäftigte, die sich in Facharzt-, Schwerpunktweiterbildung oder Zusatzausbildung nach dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung befinden, ist ein Weiterbildungsplan aufzustellen, der unter Berücksichtigung des Standes der Weiterbildung die zu vermittelnden Ziele und Inhalte der Weiterbildungsabschnitte sachlich und zeitlich gegliedert festlegt.

(2) Die Weiterbildung ist vom Betrieb im Rahmen seines Versorgungsauftrags bei wirtschaftlicher Betriebsführung so zu organisieren, dass die/der Beschäftigte die festgelegten Weiterbildungsziele in der nach der jeweiligen Weiterbildungsordnung vorgesehenen Zeit erreichen kann.

(3) ¹Können Weiterbildungsziele aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, in der vereinbarten Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht erreicht werden, so ist die Dauer des Arbeitsvertrages entsprechend zu verlängern. ²Die Regelungen des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung bleiben hiervon unberührt und sind für den Fall lang andauernder Arbeitsunfähigkeit sinngemäß anzuwenden. ³Absatz 2 bleibt unberührt.

Abschnitt II Arbeitszeit

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

(1) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich.

²[nicht besetzt]. ³Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

Sollte im TVöD für das Tarifgebiet Ost die regelmäßige Arbeitszeit geändert werden, nehmen die Tarifparteien unverzüglich Verhandlungen über eine Umsetzung auf.

(2) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. ²Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) ¹Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren.

(4) Aus dringenden betrieblichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

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

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

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

(7) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. ²Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

Protokollerklärung zu § 6:

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

§ 6.1

Arbeit an Sonn- und Feiertagen

In Ergänzung zu § 6 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 5 gilt für Sonn- und Feiertage Folgendes:

(1) ¹Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. ²Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. ³Ist ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, ist eine Buchung gemäß § 10 Abs. 3 zulässig. ⁴§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.

(2) ¹Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, Arbeitsleistung zu erbringen haben. ²Absatz 1 gilt in diesen Fällen nicht. ³§ 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. d bleibt unberührt.

(3) ¹Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. ²Hiervon soll regelmäßig ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

§ 7

Sonderformen der Arbeit

(1) ¹Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die/der Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen

wird. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, 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.

(3) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

(4) ¹Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. ²Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

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

(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche bzw. in dienstplanorganisierten Bereichen im Schichtplturnus ausgeglichen werden.

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

- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
- b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit

angeordnet worden sind.

Protokollerklärung zu Absatz 8:

Sollten im Bereich des TVöD (VKA) Änderungen zu § 7 Absatz 8 Buchst. c) TVöD (VKA) vereinbart werden, nehmen die Tarifparteien unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel der Umsetzung im TV AWO Mecklenburg-Vorpommern auf.

§ 7.1

Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

- (1) ¹Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. ²Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt. ³Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaftsdienste dürfen – auch zusammen – höchstens zehnmal im Monat angeordnet werden. ⁴Mit Zustimmung des Beschäftigten können mehr Bereitschaftsdienste als in Satz 3 beschrieben geleistet werden. ⁵Bereitschaftsdienste sind kei-

ne Nachtschichten.

- (2) ¹Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v.H. als Arbeitszeit bewertet, ab dem neunten Bereitschaftsdienst im Kalendermonat mit 40 v.H. ²Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit werden Zeitzuschläge nicht gezahlt. ³Es besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Freizeitausgleich. ⁴Wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, kann auf Wunsch des Beschäftigten das Bereitschaftsdienstentgelt mit Freizeit abgegolten werden. ⁵Der Umfang des Freizeitausgleiches je Stunde Bereitschaftsdienst berechnet sich aus dem Verhältnis des Bereitschaftsdienstentgeltes zum tariflichen Stundenentgelt.
- (3) ¹Der Beschäftigte ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft). ²Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. ³Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- (4) ¹Die Zeit der Rufbereitschaft wird zum Zwecke der Vergütungsberechnung mit 12,5 v.H. der Arbeitszeit bewertet und mit der Überstundenvergütung vergütet. Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wartezeit wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt; sie entfällt, soweit entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird. ²Die Vergütung kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. ³Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.
- (5) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann gemäß § 12 Abs. 5 ArbeitszeitG die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst auf bis zu 12 Stunden ausschließlich der Pausen ausgedehnt werden, um längere Freizeitintervalle zu schaffen oder die Zahl der Wochenenddienste zu vermindern. ²Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden. ³In Betrieben und Betriebsstellen ohne Betriebsrat ist die Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit nach Satz 1 nur mit Zustimmung des Beschäftigten möglich.

§ 8

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Der/Die Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. ²Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde
- | | | |
|----|---|-----------|
| a) | für Überstunden | |
| | in den Entgeltgruppen 1 bis 9b | 30 v.H., |
| | in den Entgeltgruppen 9c bis 15 | 15 v.H., |
| b) | für Nachtarbeit | 20 v.H.; |
| | (abweichend für Nachtarbeit in ambulanten Diensten und Angeboten: € 1,50 je Stunde Nachtarbeit) | |
| c) | für Sonntagsarbeit | 25 v.H., |
| d) | bei Feiertagsarbeit | |
| | - ohne Freizeitausgleich | 135 v.H., |
| | - mit Freizeitausgleich | 35 v.H., |
| e) | für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr | 35 v.H., |

- f) für Arbeit an Samstagen von
13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht
im Rahmen von Wechselschicht-
oder Schichtarbeit anfällt

20 v.H.,

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. ³Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. ⁴Auf Wunsch der/des Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vmhundertersatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. ⁵Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

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

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d:

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

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

Protokollerklärung zu Absatz 2:

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

(3) ¹Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. ²Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. ³Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. ⁴Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 7 Abs. 4 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. ⁵Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Abs. 4 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. ⁶Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. ⁷Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. ⁸Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. ⁹In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

(4) [nicht besetzt]

(5) ¹Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. ²Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.

(6) ¹Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. ²Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.

§ 9 [nicht besetzt]

§ 10 Arbeitszeitkonto

Durch Betriebsvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden.

§ 11 Teilzeitbeschäftigung

(1) ¹Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

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

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen. ²Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. ³Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. ⁴Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

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

(3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

Protokollerklärung zu Abschnitt II:

Bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

Abschnitt III

Eingruppierung, Entgelt und sonstige Leistungen

§ 12

Eingruppierung

§ 12.1

Ärztinnen und Ärzte

§ 12.2

Entgelt der Beschäftigten in der Pflege

§ 12.3

Entgelt der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

§ 13

Eingruppierung in besonderen Fällen

§ 14

Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

§ 15

Tabellenentgelt

§ 16

Stufen der Entgelttabelle

§ 17

Allgemeine Regelungen zu den Stufen

Protokollerklärung zu den §§ 12 bis 17:

Die Tarifparteien werden unverzüglich nach Abschluss des TV AWO Mecklenburg-Vorpommern ihre Verhandlungen zu Eingruppierung und Entgelt fortsetzen.

§ 18

Leistungsentgelt

(1) ¹Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die Dienstleistungen der Arbeiterwohlfahrt zu verbessern. ²Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.

(2) ¹Ab dem 1. Januar 2019 wird ein Leistungsentgelt eingeführt. ²Das Leistungsentgelt ist eine va-

riable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt.

(3) ¹Ausgehend von einer vereinbarten Zielgröße von 8 v.H. entspricht bis zu einer Vereinbarung eines höheren Vorhundertersatzes das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen 2,00 v.H. der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden Beschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers. ²Das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden; es besteht die Verpflichtung zu jährlicher Auszahlung der Leistungsentgelte:

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 1:

¹Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers und dessen Kosten für die betriebliche Altersvorsorge), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einschließlich Besitzstandszulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall (§ 22) und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind; nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der außertariflichen Beschäftigten. ²Unständige Entgeltbestandteile können betrieblich einbezogen werden.

(4) ¹Das Leistungsentgelt wird zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie, Erfolgsprämie oder Leistungszulage gewährt; das Verbinden verschiedener Formen des Leistungsentgelts ist zulässig. ²Die Leistungsprämie ist in der Regel eine einmalige Zahlung, die im Allgemeinen auf der Grundlage einer Zielvereinbarung erfolgt; sie kann auch in zeitlicher Abfolge gezahlt werden. ³Die Erfolgsprämie kann in Abhängigkeit von einem bestimmten wirtschaftlichen Erfolg neben dem gemäß Absatz 3 vereinbarten Startvolumen gezahlt werden. ⁴Die Leistungszulage ist eine zeitlich befristete, widerrufliche, in der Regel monatlich wiederkehrende Zahlung. ⁵Leistungsentgelte können auch an Gruppen von Beschäftigten gewährt werden. ⁶Leistungsentgelt muss grundsätzlich allen Beschäftigten zugänglich sein. ⁷Für Teilzeitbeschäftigte kann von § 24 Abs. 2 abgewichen werden.

Protokollerklärungen zu Absatz 4:

1. ¹Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die zeitgerechte Einführung des Leistungsentgelts sinnvoll, notwendig und deshalb beiderseits gewollt ist. ²Sie fordern deshalb die Betriebsparteien dazu auf, rechtzeitig vor dem 1. Januar 2019 die betrieblichen Systeme zu vereinbaren. ³Kommt bis zum 30. September 2019 keine betriebliche Regelung zustande, erhalten die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2019 6 v.H. des für den Monat September jeweils zustehenden Tabellenentgelts. ⁴Solange auch in den Folgejahren keine Einigung entsprechend Satz 2 zustande kommt, gilt Satz 3 ebenfalls.
2. Die Tarifvertragsparteien bekennen sich zur weiteren Stärkung der Leistungsorientierung.

Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 3:

1. ¹Die wirtschaftlichen Unternehmensziele legt die Unternehmensführung zu Beginn des Wirtschaftsjahres fest. ²Der wirtschaftliche Erfolg wird auf der Gesamtebene des Betriebes festgestellt.
2. [nicht besetzt].

(5) ¹Die Feststellung oder Bewertung von Leistungen geschieht durch das Vergleichen von Zielerreichungen mit den in der Zielvereinbarung angestrebten Zielen oder über eine systematische Leistungsbewertung. ²Zielvereinbarung ist eine freiwillige Abrede zwischen der Führungskraft und einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen über objektivierbare Leistungsziele und die Bedingungen ihrer Erfüllung. ³Leistungsbewertung ist die auf einem betrieblich vereinbarten System beruhende Feststellung der erbrachten Leistung nach möglichst messbaren oder anderweitig objektivierbaren Kriterien oder durch aufgabenbezogene Bewertung.

(6) ¹Das jeweilige System der leistungsbezogenen Bezahlung wird betrieblich vereinbart. ²Die individuellen Leistungsziele von Beschäftigten bzw. Beschäftigtengruppen müssen beeinflussbar und in der regelmäßigen Arbeitszeit erreichbar sein. ³Die Ausgestaltung geschieht durch Betriebsvereinbarung, in der insbesondere geregelt werden:

- Verfahren der Einführung von leistungs- und/oder erfolgsorientierten Entgelten,
- zulässige Kriterien für Zielvereinbarungen,
- Ziele zur Sicherung und Verbesserung der Effektivität und Effizienz, insbesondere für Mehrwertsteigerungen (z.B. Verbesserung der Wirtschaftlichkeit, - der Dienstleistungsqualität, - der Kunden-/Klientenorientierung)
- Auswahl der Formen von Leistungsentgelten, der Methoden sowie Kriterien der systematischen Leistungsbewertung und der aufgabenbezogenen Bewertung (messbar, zählbar oder anderweitig objektivierbar), ggf. differenziert nach Arbeitsbereichen, u.U. Zielerreichungsgrade,
- Anpassung von Zielvereinbarungen bei wesentlichen Änderungen von Geschäftsgrundlagen,
- Vereinbarung von Verteilungsgrundsätzen,
- Überprüfung und Verteilung des zur Verfügung stehenden Finanzvolumens, ggf. Begrenzung individueller Leistungsentgelte aus umgewidmetem Entgelt,
- Dokumentation und Umgang mit Auswertungen über Leistungsbewertungen.

Protokollerklärung zu Absatz 6:

Besteht in einem Unternehmen kein Betriebsrat, hat der Arbeitgeber die jährliche Ausschüttung der Leistungsentgelte im Umfang des Vorhundertersatzes der Protokollerklärung Nr. 1 zu Absatz 4 sicherzustellen, solange eine Kommission im Sinne des Absatzes 7 nicht besteht.

(7) ¹Bei der Entwicklung und beim ständigen Controlling des betrieblichen Systems wirkt eine betriebliche Kommission mit, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat aus dem Betrieb benannt werden. ²Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, die sich auf Mängel des Systems bzw. seiner Anwendung beziehen. ³Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. ⁴Folgt der Arbeitgeber dem Vorschlag nicht, hat er seine Gründe darzulegen. ⁵Notwendige Korrekturen des Systems bzw. von Systembestandteilen empfiehlt die betriebliche Kommission. ⁶Die Rechte der betrieblichen Mitbestimmung bleiben unberührt.

(8) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Protokollerklärungen zu § 18:

1. ¹Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgelts darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen. ²Umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. durch Gewährung eines Leistungsentgelts ausgeschlossen.
2. ¹Leistungsgeminderte dürfen nicht grundsätzlich aus Leistungsentgelten ausgenommen werden. ²Ihre jeweiligen Leistungsminderungen sollen angemessen berücksichtigt werden.
3. Die Vorschriften des § 18 sind sowohl für die Parteien der betrieblichen Systeme als auch für die Arbeitgeber und Beschäftigten unmittelbar geltende Regelungen.
4. [nicht besetzt]

Protokollerklärung zu § 18:

Die Tarifvertragsparteien überprüfen die Regelung im Zusammenhang mit den Verhandlungen zur Entgeltordnung.

§ 19
[nicht besetzt]

§ 20
Jahressonderzahlung

(1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) ¹Die Jahressonderzahlung beträgt

in den Kalenderjahren	bis 2016	ab 2017
in den Entgeltgruppen 1 bis 8	67,50 v.H.	64,50 v.H.
in den Entgeltgruppen 9a bis 12	60,00 v.H.	57,00 v.H.
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	45,00 v.H.	42,00 v.H.

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

Protokollerklärungen zu Absatz 2:

1. ¹Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. ²Bleibt der Durchschnitt der gezahlten Entgelte der drei Monate aus betriebsbedingten Gründen hinter dem Durchschnitt der gezahlten Entgelte der Monate Januar bis September des Jahres zurück, ist dieser zugrunde zu legen. ³Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. ⁴Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. ⁵Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

2. ¹Abweichend von Absatz 2 Satz 1 beträgt der Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung

a) im Kalenderjahr 2016

in den Entgeltgruppen 1 bis 8	65,92 v.H.,
in den Entgeltgruppen 9a bis 12	58,60 v.H. und
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	43,94 v.H. sowie

b) im Kalenderjahr 2017	
in den Entgeltgruppen 1 bis 8	61,54 v.H.,
in den Entgeltgruppen 9a bis 12	54,39 v.H. und
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	40,07 v.H.

²Ab dem Kalenderjahr 2018 beträgt mit dem Wirksamwerden einer allgemeinen Entgeltanpassung der Bemessungssatz

in den Entgeltgruppen 1 bis 8	61,54 v.H. : [(100 + x) : 100],
in den Entgeltgruppen 9a bis 12	54,39 v.H. : [(100 + x) : 100],
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	40,07 v.H. : [(100 + x) : 100],

wobei x jeweils dem Vorhundertssatz der allgemeinen Entgeltanpassung im Jahr 2018 entspricht. ³Die nach Satz 2 berechneten Bemessungssätze sind auf zwei Stellen nach dem Komma kaufmännisch zu runden.

(3) Auf den Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 sind aus anderem Rechtsgrund verbindlich zustehende jährliche Zahlungen (auch Erholungsbeihilfe/Urlaubsgeld) anzurechnen.

(4) ¹Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
 - a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
 - b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
 - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;
2. in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

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

(6) ¹Beschäftigte, die bis zum 31. März 2005 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. ²In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 2 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Protokollerklärung zu § 20:

Die Anwendung von § 20 richtet sich nach § 39 Absatz 2.

§ 21

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

¹In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 3 Satz 1, § 22 Abs. 1, § 26, § 27 und § 29 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten

drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. ³Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23 Abs. 2 und 3.

Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

1. ¹Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. ²Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. ³Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
2. ¹Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. ²Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. ³Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. ⁴Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte zustehenden Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.
3. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die/der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

§ 22

Entgelt im Krankheitsfall

(1) ¹Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21. ²Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. ³Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

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

(2) ¹Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, nach Maßgabe von Absatz 3 einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. ²Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21 (mit Ausnahme der Leistungen nach § 23 Abs. 1); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. ³Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. ⁴Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 24 Abs. 2 zeitanteilig umzurechnen.

(3) ¹Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3) von mehr als 15 Jahren längstens bis zum Ende der 15. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. ²Maßgeblich für den Anspruch nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

(4) ¹Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. ²Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Frist bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch. ³Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. ⁴Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 23

Besondere Zahlungen

(1) ¹Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. ²Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. ³Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. ⁴Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. ⁵Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. ⁶Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) ¹Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3)

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

²Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe ³Durch Betriebsvereinbarung können günstigere Regelungen getroffen werden.

(3) ¹Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. ²Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. ³Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung. ⁴Betrieblich können eigene Regelungen getroffen werden.

(4) Die Erstattung von Reise- und ggf. Umzugskosten richtet sich nach den beim Arbeitgeber geltenden Grundsätzen.

§ 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

(1) ¹Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. ²Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. ³Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder den 31. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. ⁴Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

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

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

(3) ¹Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. ²Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. ³Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

(4) ¹Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. ²Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. ³Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

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

(6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.

§ 25 [nicht besetzt]

Abschnitt IV

Urlaub und Arbeitsbefreiung

§ 26 Erholungsurlaub

(1) ¹Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). ²Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 29 Arbeitstage, ab dem Kalenderjahr 2019 30 Arbeitstage. ³Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ⁴Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. ⁵Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden. ⁶Die Beschäftigten an Heimschulen und Internaten haben den Urlaub in der Regel während der Schulferien zu nehmen. ⁷Die Sonderregelungen für Lehrkräfte bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 5:

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

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

- a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.
- b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die/ der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
- c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fort zu zahlende Entgelt wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 27 Zusatzurlaub

(1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Abs. 1 leisten und denen die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 1 zugesteht, erhalten bei Wechselschichtarbeit für je sechs zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

(2) [nicht besetzt]

(3) Im Falle nicht ständiger Wechselschichtarbeit soll bei annähernd gleicher Belastung die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage durch Betriebs-/Dienstvereinbarung geregelt werden.

(3.1) ¹Beschäftigte erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

130 Nachtarbeitsstunden 1 Tag

und ab dem Jahr 2019 von mindestens
260 Nachtarbeitsstunden 2 Tage

und ab dem Jahr 2020 von mindestens
390 Nachtarbeitsstunden 3 Tage

und ab dem Jahr 2021 von mindestens
520 Nachtarbeitsstunden 4 Tage

Zusatzurlaub im Kalenderjahr.

²Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit zusteht, bleiben unberücksichtigt.

(3.2) Bei Anwendung des Absatzes 3.1 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 6) in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Nachtarbeitsstunden berücksichtigt.

(3.3) ¹Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der nach Absatz 3.1 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zu kürzen. ²Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 26 Abs. 1 Sätze 3 und 4 zu ermitteln.

(3.4) ¹Die Beschäftigten erhalten für die Zeit der Bereitschaftsdienste in den Nachtstunden (§ 7 Abs. 5) einen Zusatzurlaub in Höhe von zwei Arbeitstagen pro Kalenderjahr, sofern mindestens 288 Stunden der Bereitschaftsdienste kalenderjährlich in die Zeit zwischen 21.00 bis 6.00 Uhr fallen. ²Absatz 3.1 Satz 2 und Absatz 3.3 gilt entsprechend.

(4) ¹Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. ²Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage, bei Zusatzurlaub wegen Wechselschichtarbeit 36 Tage, nicht überschreiten. ³Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.

(5) Im Übrigen gilt § 26 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchst. b entsprechend.

Protokollerklärung zu den Absätzen 1, 2 und 3.1:

1. ¹Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Absatz 1 bemisst sich nach der abgeleiteten Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllt sind. ²Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 Abs. 1 unschädlich.
2. Der Anspruch auf Zusatzurlaub nach Absatz 3.1 bemisst sich nach den abgeleiteten Nachtarbeitsstunden und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 3.1 Satz 1 erfüllt sind.

**§ 28
Sonderurlaub**

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

**§ 29
Arbeitsbefreiung**

(1) ¹Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

- | | |
|---|---|
| a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes | ein Arbeitstag, |
| b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils | zwei Arbeitstage, |
| c) Umzug aus betrieblichem Grund an einen anderen Ort | ein Arbeitstag, |
| d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum | ein Arbeitstag, |
| e) schwere Erkrankung | |
| aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt, | ein Arbeitstag im Kalenderjahr, |
| bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, | bis zu vier
Arbeitstage im Kalenderjahr, |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, | bis zu vier
Arbeitstage im Kalenderjahr, |

²Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. ³Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss,

erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

(2) ¹Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 21 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. ²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) ¹Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

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

(4) ¹Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates bzw. entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften auf Anfordern der Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 sowie bis zu zwei weiteren Werktagen im Jahr ohne Fortzahlung des Entgelts erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. ²Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der Landestarifgemeinschaft der Arbeiterwohlfahrt Mecklenburg-Vorpommern oder dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. kann auf Anfordern der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

(5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

Abschnitt V

Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 30 Befristete Arbeitsverträge

(1) Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig.

(2) Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt.

(3) ¹Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. ²Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

(4) Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatschluss gekündigt werden.

(5) ¹Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. ²Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt mehr als sechs Monaten von insgesamt mehr als einem Jahr	vier Wochen, sechs Wochen
---	------------------------------

zum Schluss eines Kalendermonats,

von insgesamt mehr als zwei Jahren von insgesamt mehr als drei Jahren	drei Monate, vier Monate
--	-----------------------------

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

³Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der/dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. ⁴Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

Protokollerklärung zu Absatz 5:

Bei mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist.

(6) Die §§ 31,32 bleiben von den Regelungen der Absätze 3 bis 5 unberührt.

§ 31 Führung auf Probe

(1) ¹Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. ²Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. ³Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Arbeitgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Probe bezeichnet worden sind.

(3) ¹Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. ²Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 bis 3 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. ³Nach Fristablauf endet die Erprobung. ⁴Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 32 Führung auf Zeit

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

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

³Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei demselben Arbeitgeber können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. ⁴Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Abs. 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung vom Arbeitgeber ausdrücklich als Führungspositionen auf Zeit bezeichnet worden sind.

(3) ¹Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. ²Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 bis 3 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v.H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächsthöheren Entgeltgruppe nach § 17 Abs. 4 Satz 1 und 3. ³Nach Fristablauf erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

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

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

(2) ¹Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. ²Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. ⁵Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁶In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheids folgt.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die/der Beschäftigte nach ihrem/seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem/seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und die/der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre/seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) ¹Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 3 Abs. 4 Satz 2 bestimmten Ärztin/Arztes. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

(5) ¹Soll die/der Beschäftigte, deren/dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 34

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

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

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

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) [Nicht besetzt]

(3) ¹Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im ununterbrochenen Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit. ²Eine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses von bis zu drei Jahren ist unschädlich, es sei denn, dass die Unterbrechung von Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. ²Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt. ³Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt.

§ 35 Zeugnis

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

(2) Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

(3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).

(4) Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

Abschnitt VI Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 36 Sonderregelung AWO Rostock

Dieser Tarifvertrag findet im Geltungsbereich des TV AWO Rostock vom 13. April 2015 nur nach Maßgabe einer gesondert abzuschließenden Anwendungsvereinbarung zwischen der AWO Sozialdienst Rostock gGmbH und dem AWO Kreisverband Rostock e.V. einerseits und - ver.di-Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft andererseits Anwendung.

§ 37 Ausschlussfrist

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

(2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan.

§ 38 Begriffsbestimmungen

- (1) [Nicht besetzt]
- (2) [Nicht besetzt]
- (3) Eine einvernehmliche Betriebsvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.
- (4) Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 3 Abs. 4) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.
- (5) ¹Die Regelungen für Angestellte finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. ²Die Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte.

§ 39 In-Kraft-Treten, Übergangsregelungen

- (1) ¹Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung zum 1. Januar 2018 in Kraft. ²Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende, jedoch frühestens zum 31. Dezember 2019 schriftlich gekündigt werden.
- (2) ¹Abweichend von Absatz 1 wird § 20 gemeinsam mit den Eingruppierungsregelungen in Kraft gesetzt. ²Bis zum In-Kraft-Treten bleibt es bei den beim Arbeitgeber jeweils geltenden Regelungen.
- (3)
- a) Abweichend von Absatz 1 gelten für den Regionalverband der Arbeiterwohlfahrt Bad Doberan e.V. § 26 mit der Maßgabe, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub ab dem Jahr 2018 30 Tage beträgt und § 27 Absatz 3.1 mit der Maßgabe, dass der Anspruch auf Zusatzurlaub wegen Nacharbeit schon ab dem Jahr 2018 bei einer Leistung von mindestens 130 Nacharbeitsstunden 1 Tag, mindestens 260 Nacharbeitsstunden 2 Tage und mindestens 390 Nacharbeitsstunden 3 Tage im Kalenderjahr beträgt. Ab dem Jahr 2021 gilt § 27 unverändert.
 - b) Abweichend von Absatz 1 tritt für den AWO Kreisverband Uecker-Randow e.V. und die AWO Sozialdienste Uecker-Randow gGmbH § 27 zum 1. Januar 2020 in Kraft.
 - c) Abweichend von Absatz 1 treten für die AWO Service- und Pflege gGmbH, Ludwigslust § 26 zum 1. Januar 2019 und § 27 zum 1. Januar 2020 in Kraft.
- (4) ¹Abweichend von Absatz 1 tritt dieser Tarifvertrag für den AWO Kreisverband Müritz e.V. und die AWO-Müritz gGmbH, für den AWO Kreisverband Ostvorpommern e.V. und für den AWO Stadtverband Neubrandenburg e.V., für die AWO Kinder- und Jugendhilfe gGmbH, die AWO Pflege- und Betreuungs gGmbH und die AWO Blankensee gGmbH (alle Neubrandenburg) nur nach Maßgabe jeweils gesondert abzuschließender Anwendungsvereinbarungen in Kraft. ²Die Anwendungsvereinbarungen werden zwischen der AWO Tarifgemeinschaft Mecklenburg-Vorpommern und dem AGV AWO Deutschland e.V. einerseits und ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft andererseits verhandelt und abgeschlossen.

Schwerin, den 07.02.2018

AWO Tarifgemeinschaft
Mecklenburg-Vorpommern


Bernd Tönker
Vorsitzender

Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.


Rifat Fersahoglu-Weber
Vorsitzender


Gero Kettler
Geschäftsführer

Lübeck, den 06.02.2018

ver.di Landesbezirk Nord


Susanne Schöttke
Landesbezirksleiterin


Steffen Kühhirt
Landesbezirksfachbereichsleiter

8. Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere, dass ich die vorliegende Abschlussarbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die hier angegebenen Quellen und Hilfsmittel verwendet habe. Alle Ausführungen, die anderen Werken in Wort oder Sinn entnommen wurden, habe ich kenntlich gemacht und sind weder Bestandteil anderer Studien- noch Prüfungsleistungen gewesen.

Ort und Datum

Unterschrift