

**Manteltarifvertrag  
für die Wohlfahrt im Land Brandenburg**

vom 30. September 2022

(MTV-Wohlfahrt-BB)

gültig ab 01. Oktober 2022

Zwischen

**Arbeitgeberverband Wohlfahrt in Brandenburg e.V.**  
vertreten durch den Vorstand

und

**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),**  
vertreten durch die Landesbezirksleitung Berlin-Brandenburg

andererseits wird folgender Tarifvertrag vereinbart:

## **Inhalt**

für die Wohlfahrt im Land Brandenburg .....	1
§ 1 Geltungsbereich .....	4
§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit.....	4
§ 3 Allgemeine Pflichten, Arbeitsversäumnis .....	5
§ 4 Befristete Arbeitsverträge .....	5
§ 5 Führung auf Probe .....	5
§ 6 Belohnungen und Geschenke .....	6
§ 7 Nebentätigkeiten .....	6
§ 8 Ärztliche Untersuchung .....	6
§ 9 Personalakte .....	7
§ 10 Haftung .....	7
§ 11 Versetzung und Abordnung .....	7
§ 12 Qualifizierung .....	8
§ 13 Regelmäßige Arbeitszeit .....	9
§ 14 Sonderformen der Arbeit .....	11
§ 15 Zeitzuschläge und -zulagen.....	13
§ 16 Teilzeitbeschäftigung.....	14
§ 17 unbesetzt.....	14
§ 18 unbesetzt.....	15
§ 19 unbesetzt.....	15
§ 20 unbesetzt.....	15
§ 21 Tabellenentgelt.....	15
§ 22 Jahressonderzahlung.....	15
§ 23 Berechnung und Auszahlung des Entgelts .....	15
§ 24 Jubiläumsgeld und Sterbegeld .....	16
§ 25 Vermögenswirksame Leistungen.....	17
§ 26 [unbesetzt].....	17
§ 27 Entgeltfortzahlung und Nachweispflichten im Krankheitsfall .....	17
§ 28 Erholungsurlaub .....	19
§ 29 Zusatzurlaub .....	20
§ 30 Sonderurlaub.....	20
§ 31 Arbeitsbefreiung .....	20
§ 32 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung .....	22
§ 33 Kündigung des Arbeitsverhältnisses.....	23
§ 34 Reisekosten .....	23
§ 35 Schutzkleidung.....	23

§ 36 Dienstbekleidung.....	23
§ 37 Ausschlussfrist .....	24
§ 38 Entgeltumwandlung.....	24
§ 39 Sonderregelung für Mitglieder der Gewerkschaft ver.di (Differenzierungsklausel) .....	25
§ 40 Inkrafttreten .....	26

## **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (im folgenden Beschäftigte genannt), die Mitglied der Gewerkschaft ver.di sind und in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der tarifgebundenes Mitglied in dem Arbeitgeberverband Wohlfahrt in Brandenburg e.V. <sup>2</sup>Der Manteltarifvertrag gilt räumlich für das Land Brandenburg.
- (2) Unter den Geltungsbereich dieser Arbeitsbedingungen fallen nicht:
  - a) Leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG oder § 14 Abs. 2 KSchG, sofern ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind sowie Beschäftigten, die ein über die höchste Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehendes Entgelt erhalten,
  - b) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs.1 Nr. 2 SGB IV
  - c) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Schüler und Praktikanten,
  - d) Beschäftigte, die ausschließlich oder überwiegend zu ihrer Erziehung oder persönlichen Förderung oder aus therapeutischen Gründen beschäftigt werden,
  - e) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 88 ff. SGB III gewährt werden.
- (3) Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Bezeichnungen wie Beschäftigte, Auszubildende umfassen weibliche und männliche Personen.

## **§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit**

- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. <sup>2</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind. <sup>3</sup>Sie können gesondert gekündigt werden.
- (2) <sup>1</sup>Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. <sup>2</sup>Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (3) <sup>1</sup>Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass vertraglich auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist. <sup>2</sup>Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis im erlernten Beruf entfällt die Probezeit. <sup>3</sup>Liegen zwischen der erfolgreichen Beendigung der Ausbildung und dem Beginn des Arbeitsverhältnisses mehr als ein, aber weniger als sechs Monate, beträgt die Probezeit drei Monate.

### **§ 3 Allgemeine Pflichten, Arbeitsversäumnis**

- (1) <sup>1</sup>Der Beschäftigte ist verpflichtet, über die ihm im Dienst bekannt gewordenen Angelegenheiten, deren geheime oder vertrauliche Behandlung ausdrücklich angeordnet ist oder in der Natur der Sache liegt, Stillschweigen zu bewahren. <sup>2</sup>Der Beschäftigte ist verpflichtet, zu allen Aussagen über die in Satz 1 genannten Angelegenheiten die vorherige Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen. <sup>3</sup>Er darf zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem Dritten ohne Genehmigung des Arbeitgebers Kenntnis von dienstlichen Schriftstücken, Zeichnungen und bildlichen Darstellungen verschaffen. <sup>4</sup>Diese Verpflichtungen bleiben auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.
- (2) <sup>1</sup>Der Beschäftigte ist verpflichtet, seine jeweils aktuelle Anschrift schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann Zustellungen und Willenserklärungen wirksam an die letzte vom Beschäftigten schriftlich angezeigte Anschrift vornehmen.
- (3) <sup>1</sup>Der Beschäftigte hat die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft auszuführen. <sup>2</sup>Er ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. <sup>3</sup>Dies gilt auch für Anordnungen zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen.
- (4) <sup>1</sup>Ein Fernbleiben von der Arbeit ist nur mit vorheriger Zustimmung des Vorgesetzten bzw. dessen Beauftragten zulässig. <sup>2</sup>Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, so ist der Arbeitgeber unverzüglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten.

### **§ 4 Befristete Arbeitsverträge**

<sup>1</sup>Befristete Arbeitsverhältnisse sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. <sup>2</sup>Befristete Arbeitsverträge können durch jede Arbeitsvertragspartei gemäß § 33 Abs. 1 ordentlich gekündigt werden.

### **§ 5 Führung auf Probe**

- (1) <sup>1</sup>Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. <sup>2</sup>Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. <sup>3</sup>Die beiderseitigen Kündigungsrechte sowie § 31 bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die in den Vergütungsgruppen ab BL1, P5b, E5b, W5,

L3 und V4b Entgeltordnung definierten zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.

- (3) <sup>1</sup>Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Abs. 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. <sup>2</sup>Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den Entgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 18 Abs. 4 Satz 1 und 2 ergebenden Entgelt gewährt. <sup>3</sup>Nach Fristablauf endet die Erprobung. <sup>4</sup>Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

## **§ 6 Belohnungen und Geschenke**

- (1) <sup>1</sup>Der Beschäftigte darf Zuwendungen (Belohnungen, Geschenke oder sonstige geldwerte Vorteile) von Dritten im Zusammenhang mit seiner dienstlichen Tätigkeit ohne ausdrückliche schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers weder annehmen noch fordern oder sich versprechen lassen. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für einmalige Zuwendungen nach Satz 1 bis zu einer Höhe von 20 €. Dies gilt auch für Zuwendungen, soweit sie auf letztwilligen Verfügungen beruhen.
- (2) Von dem Angebot einer Zuwendung, die die im Abs. 1 genannte Höhe überschreitet und im Zusammenhang mit seiner dienstlichen Tätigkeit steht, hat der Beschäftigte den Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert zu unterrichten; das gleiche gilt für Zuwendungen aus Testamenten und Erbverträgen, die der Beschäftigte im Zusammenhang mit seiner dienstlichen Tätigkeit erhält.

## **§ 7 Nebentätigkeiten**

<sup>1</sup>Nebentätigkeiten gegen Entgelt/Aufwandsentschädigung haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

## **§ 8 Ärztliche Untersuchung**

- (1) <sup>1</sup>Der Beschäftigte ist auf Verlangen des Arbeitgebers verpflichtet, sich vor seiner Einstellung und bei begründeter Veranlassung während seiner Tätigkeit von einem Arbeitsmediziner und falls dieser nicht in angemessener Zeit zur Verfügung steht, durch einen anderen fachlich geeigneten Arzt auf seinen Gesundheitszustand untersuchen zu lassen und die körperliche Eignung für die vorgesehene Tätigkeit nachzuweisen. <sup>2</sup>Hinsichtlich der Kosten gelten die gesetzlichen Vorschriften.
- (2) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann den Beschäftigten auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. <sup>2</sup>Auf Verlangen des Beschäftigten ist die Untersuchung durchzuführen, wenn er besonderer Ansteckungsgefahr ausgesetzt war.

- (3) <sup>1</sup>Beschäftigte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder mit gesundheitsgefährdenden Arbeiten beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. <sup>2</sup>Beschäftigte, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.
- (4) <sup>1</sup>Beschäftigte werden auf ihr begründetes Verlangen oder auf begründetes Verlangen des Arbeitgebers auch bei ihrem Ausscheiden von einem Arbeitsmediziner, und falls dieser nicht in angemessener Zeit zur Verfügung steht, durch einen anderen fachlich geeigneten Arzt, untersucht. <sup>2</sup>Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Beschäftigten auf seinen Antrag schriftlich bekannt zu geben.

## **§ 9 Personalakte**

<sup>1</sup>Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

## **§ 10 Haftung**

- (1) Verletzt ein Beschäftigter vorsätzlich oder grob fahrlässig seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag dem Arbeitgeber gegenüber, so haftet er für den Schaden.
- (2) Wird durch einen Beschäftigten in Ausführung der ihm übertragenen Tätigkeiten ein Dritter geschädigt, so haftet der Beschäftigte dem Arbeitgeber gegenüber bis zur Höhe des Schadens, sofern der Beschäftigte vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat.

## **§ 11 Versetzung und Abordnung**

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. <sup>2</sup>Sollen Beschäftigte eine Einrichtung außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

### Protokollerklärungen zu §11 Abs. 1:

1. Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung in eine andere Einrichtung desselben oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
2. Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung in einer anderen Einrichtung desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

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

Protokollerklärung zu §11 Abs. 2:

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

## § 12 Qualifizierung

- (1) <sup>1</sup>Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. <sup>2</sup>Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz der Dienstleistungserbringung der Arbeiterwohlfahrt, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. <sup>3</sup>Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) <sup>1</sup>Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Abs. 4 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. <sup>2</sup>Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten. <sup>3</sup>Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
- (3) <sup>1</sup>Qualifizierungsmaßnahmen sind zum Beispiel
- 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).

<sup>2</sup>Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

- (4) <sup>1</sup>Beschäftigte haben - auch in den Fällen des Abs. 3 Satz 1 Buchst. d - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. <sup>2</sup>Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. <sup>3</sup>Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (5) <sup>1</sup>Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. <sup>2</sup>Gesetzliche



Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

- (6) <sup>1</sup>Bei schuldhafter Nichterreichung des Fortbildungszieles ist der Beschäftigte verpflichtet, dem Arbeitgeber die Aufwendungen für die Qualifizierungsmaßnahme entsprechend zu ersetzen und zur Rückerstattung der für die Dauer der bezahlten Freistellung während der Qualifizierungsmaßnahme empfangenen Vergütung und der vom Arbeitgeber übernommenen Kosten verpflichtet. <sup>2</sup>Kündigt der Beschäftigte das Arbeitsverhältnis ohne einen vom Arbeitgeber zu vertretenden wichtigen Grund oder wird das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber aus einem Grund gekündigt, den der Beschäftigte zu vertreten hat, ist der Beschäftigte zur Rückzahlung der für die Dauer der bezahlten Freistellung während der Qualifizierungsmaßnahme empfangenen Vergütung und der vom Arbeitgeber übernommenen Kosten wie folgt verpflichtet:
- a) hat die Qualifizierungsmaßnahme bis zu zwei Monate gedauert, werden dem Beschäftigten für jeden vollen Beschäftigungsmonat nach deren Beendigung 1/12 des gesamten Rückzahlungsbetrages erlassen;
  - b) hat die Qualifizierungsmaßnahme bis zu 4 Monate gedauert, werden entsprechend für jeden anschließenden vollen Beschäftigungsmonat 1/24 erlassen;
  - c) hat die Qualifizierungsmaßnahme bis zu 24 Monate gedauert, werden entsprechend für jeden anschließenden Beschäftigungsmonat 1/36 erlassen;
  - d) hat die Qualifizierungsmaßnahme länger als 2 Jahre gedauert, werden entsprechend für jeden anschließenden vollen Beschäftigungsmonat 1/60 erlassen.
- (7) Abs. 6 gilt nicht, wenn die Beschäftigte
- a) wegen Schwangerschaft oder
  - b) wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten
- gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.
- (8) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (9) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (10) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

### **§ 13 Regelmäßige Arbeitszeit**

- (1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich, ab 1. Juli 2023 durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. Bei Nachtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. <sup>2</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus

notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen (Berechnungs- und Ausgleichszeitraum).
- (3) <sup>1</sup>Abweichend von den §§ 3 und 6 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz kann im Rahmen des § 7 Arbeitszeitgesetz die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus bis zu insgesamt maximal 24 Stunden verlängert werden, wenn mindestens nach 8 Stunden Arbeitszeit ein Bereitschaftsdienst folgt und während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß im Durchschnitt eine Arbeitsleistung von 25 v.H. nicht überschritten wird.
- (4) <sup>1</sup>Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, soll ein entsprechender Freizeitausgleich innerhalb eines Monats gewährt werden. Ist dies nicht möglich, so ist der Freizeitausgleich spätestens innerhalb eines Zeitraums von 2 Monaten zu gewährleisten. <sup>3</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Protokollerklärung zu § 13 Abs. 4 Satz 3:

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

- (5) <sup>1</sup>Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit sollen im Monat zwei Sonntage arbeitsfrei sein, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen. <sup>2</sup>Die an solchen Tagen zu leistenden Arbeitsstunden werden durch entsprechende Freizeit an einem Werktag der nächsten oder der übernächsten Kalenderwoche ausgeglichen.
- (6) 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.
- (7) <sup>1</sup>Durch Betriebsvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu durchschnittlich 45 Stunden eingerichtet werden. <sup>2</sup>Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden sollen in der Regel innerhalb des Ausgleichszeitraums gem. Abs. 2 ausgeglichen werden.
- (8) <sup>1</sup>Durch Betriebsvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. <sup>2</sup>Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden sollen in der Regel innerhalb des Ausgleichszeitraums gem. Abs. 2 ausgeglichen werden.

- (9) Die Abs. 7 und 8 gelten alternativ und nicht bei Schicht- oder Wechselschichtarbeit.

Protokollerklärung zu §13 Abs. 7 und 8:

Andere Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit möglich. Sie dürfen keine Regelungen nach Abs. 3 enthalten.

- (10) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit beginnt und endet an der Arbeitsstelle. <sup>2</sup>Die Arbeitsstelle ist der Ort, an dem der Beschäftigte weisungsgemäß zum Beginn seines Arbeitstages die Arbeit aufnimmt. <sup>3</sup>Bei wechselnden Einsatzorten (z.B. ambulante Tätigkeit) endet die Arbeitszeit an dem Ort, an dem der Beschäftigte weisungsgemäß zuletzt gearbeitet hat.
- (11) <sup>1</sup>Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Arbeitsort als Arbeitszeit. <sup>2</sup>Es wird jedoch für jeden Tag, einschließlich der Reisetage, mindestens die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit berücksichtigt.
- (12) In Einrichtungen, in denen die Versorgung und die Bedürfnisse der zu Betreuenden andere Regelungen erfordern, sind die Dienstpläne so zu gestalten, dass alle 14 Tage eine Freizeit von mindestens 2 zusammenhängenden Tagen gewährleistet werden kann, möglichst am Wochenende (Samstag und Sonntag).

## **§ 14 Sonderformen der Arbeit**

- (1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. <sup>3</sup>Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens drei 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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit der Arbeitsleistung durchschnittlich 25% nicht übersteigt. <sup>3</sup>Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaftsdienste dürfen – auch zusammen - höchstens zehnmal im Monat angeordnet werden. <sup>4</sup>Mit Zustimmung des Beschäftigten können mehr Bereitschaftsdienste als in Satz 3 beschrieben, geleistet werden. <sup>5</sup>Bereitschaftsdienste sind keine Nachtschichten im Sinne von Abs. 1 Satz 3.

- (4) <sup>1</sup>Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit werden je Stunde Bereitschaftsdienst das Stundenentgelt nach dem jeweils gültigen gesetzlichen Mindestlohn gezahlt. Zeitzuschläge nach § 15 werden nicht gezahlt. <sup>2</sup>Es besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Freizeitausgleich. <sup>3</sup>Wenn die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, kann auf Wunsch des Beschäftigten das Bereitschaftsdienstentgelt mit Freizeit abgegolten werden. <sup>4</sup>Der Umfang des Freizeitausgleiches je Stunde Bereitschaftsdienst berechnet sich aus dem Verhältnis des Bereitschaftsdienstentgeltes zum tariflichen Stundenentgelt. <sup>5</sup>Der Bereitschaftsdienst beginnt üblicherweise um 21.00 Uhr und endet um 6.00 Uhr.
- (5) <sup>1</sup>Der 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). <sup>2</sup>Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. <sup>3</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.
- (6) <sup>1</sup>Die Zeit der Rufbereitschaft wird zum Zwecke der Vergütungsberechnung mit 12,5 v.H., ab dem 1. März 2023 mit 30 v.H. der Arbeitszeit bewertet und mit der Überstundenvergütung vergütet. Für anfallende Arbeit einschließlich einer etwaigen Wegezeit wird daneben die Überstundenvergütung gezahlt; sie entfällt, soweit entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird. <sup>2</sup>Die Vergütung kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden. <sup>3</sup>Die Nebenabrede ist mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar.
- (7) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.
- (8) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 13 Abs. 1 Satz 1) leisten.
- (9) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Überstunden sollen grundsätzlich innerhalb von 12 Wochen durch entsprechende Freizeit ausgeglichen werden. <sup>3</sup>Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden das Entgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. <sup>4</sup>Für jede nicht durch Freizeit ausgeglichene Überstunde wird die Überstundenvergütung gezahlt.
- (10) 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,
- c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,

angeordnet worden sind.

- (11) <sup>1</sup>Durch Betriebsvereinbarung kann gem. § 12 Abs. 4 Arbeitszeitgesetz 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. <sup>2</sup>Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden. <sup>3</sup>In Betrieben und Betriebsteilen ohne Betriebsrat ist die Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit nach Satz 1 nur mit Zustimmung des Beschäftigten möglich.

## § 15 Zeitzuschläge und -zulagen

- (1) <sup>1</sup>Der Beschäftigte erhält neben seinem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung bzw. deren Bewertung als Arbeitszeit gemäß der §§ 12 und 13 Zeitzuschläge. <sup>2</sup>Die Zeitzuschläge betragen – auch für Teilzeitbeschäftigte – für tatsächlich geleistete Arbeit je Stunde:

a) für Überstunden	25 v.H.,
b) für Sonntagsarbeit	25 v.H.,
c) für Feiertagsarbeit mit Freizeitausgleich	35 v.H.,
ohne Freizeitausgleich	135 v.H.
d) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6.00 Uhr	25 v.H.

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe. <sup>3</sup>Das Stundenentgelt für die Berechnung der Zeitzuschläge ermittelt sich aus der Summe des Tabellenentgelts der Stufe 3 und der Erfahrungszulage Stufe 3, dividiert durch 173,92, ab 1. Juli 2023 dividiert durch 169,572.

- (2) Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. b) bis d) wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

### Protokollerklärung zu § 15 Abs. 1 Satz 2 a):

Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 13 Abs. 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgeltes der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe. Mit dem Begriff "Arbeitsstunden" sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet

worden.

- (3) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine monatliche Wechselschichtzulage in Höhe von 100,00 EUR und ab 1. März 2023 in Höhe von 120 EUR.
- (4) Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine monatliche Schichtzulage von 45,00 EUR und ab 1. März 2023 in Höhe von 60 EUR.
- (5) Für Nachtarbeit erhalten die Beschäftigten einen Zuschlag von 3,50 EUR pro Stunde.

Protokollerklärung zu § 15 Abs. 3:

Sofern sich die steuerlichen Bestimmungen zur Privilegierung der Nachtarbeit durch Bundes- oder Landesgesetze ändern, erfolgt eine Überarbeitung/Anpassung dieser Regelung. Die Steuerfreiheit der Zuschläge richtet sich nach § 3b Einkommensteuergesetz.

## **§ 16 Teilzeitbeschäftigung**

- (1) <sup>1</sup>Mit 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. <sup>2</sup>Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. <sup>3</sup>Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. <sup>4</sup>Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen. <sup>5</sup>Eine Verpflichtung, über die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus Arbeit zu leisten, besteht in diesen Fällen nicht.
- (2) Beschäftigte, die in anderen als den in Abs. 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 diese auf Antrag bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

## **§ 17 unbesetzt**

## **§ 18 [unbesetzt]**

## **§ 19 [unbesetzt]**

## **§ 20 [unbesetzt]**

## **§ 21 Tabellenentgelt**

Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. Die Höhe bestimmt sich nach dem Entgelttarifvertrag.

## **§ 22 Jahressonderzahlung**

- (1) Der Beschäftigte erhält in jedem Kalenderjahr eine Jahressonderzahlung, wenn er
- a. am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis steht und nicht für den gesamten Monat Dezember ohne Lohnfortzahlung zur Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit beurlaubt ist;  
und
  - b. seit dem 1. Oktober ununterbrochen als Angestellter, Arbeiter, Auszubildender, Praktikant im Dienst der Arbeiterwohlfahrt gestanden hat  
oder
  - c. im laufenden Kalenderjahr insgesamt mehr als sechs Monate bei der Arbeiterwohlfahrt im Arbeitsverhältnis gestanden hat oder steht.
- (2) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung beträgt 61,60%, ab dem Jahr 2024 65% und ab dem Jahr 2025 70% des durchschnittlichen gezahlten Tabellenentgelts einschließlich der durchschnittlichen gezahlten Berufserfahrungszulage, der durchschnittlichen gezahlten Besitzstandszulage (kinderbezogener Entgeltbestandteil nach § 8 Entgelttarifvertrag AWO-Tarifgemeinschaft Brandenburg) und der gezahlten Nachdienstentschädigung der Monate Dezember des Vorjahres bis Oktober. <sup>2</sup>Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt.
- (3) Die Beschäftigten der AWO Wildau GmbH erhalten im Jahr 2022 keine Jahressonderzahlung nach Absatz 1 und 2. Die Beschäftigten der AWO Wildau GmbH erhalten erst ab dem Jahr 2023 eine Jahressonderzahlung nach Absatz 1 und 2.

## **§ 23 Berechnung und Auszahlung des Entgelts**

- (1) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Entgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist ein Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes

geregelt ist. <sup>2</sup>Die Zahlung erfolgt in der Regel zum letzten Werktag des Monats für den laufenden Monat auf ein vom Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedsstaates der EU. <sup>3</sup>Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 27 Abs. 1 Satz 2 und 3 sind am Zahltag des 2. Kalendermonats, der auf die Entstehung folgt, fällig.

- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigter das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (3) <sup>1</sup>Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. <sup>2</sup>Besteht 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. <sup>3</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.
- (4) <sup>1</sup>Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. <sup>2</sup>Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- (5) Entfallen die Voraussetzungen für die Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
- (6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge) pauschaliert werden.

## **§ 24 Jubiläumsgeld und Sterbegeld**

- (1) Das Jubiläumsgeld beträgt bei einer Beschäftigungsdauer von 25 Jahren 140,00 EUR.
- (2) Beim Tode des Beschäftigten wird ein Sterbegeld gezahlt, wenn der Beschäftigte mindestens 1 Jahr lang bei dem Arbeitgeber beschäftigt war.  
Als Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonats sowie für 2 weitere Monate die Vergütung bzw. der Lohn des Verstorbenen gewährt. Das Sterbegeld erhalten in der genannten, sich gegenseitig ausschließenden Reihenfolge:
  - a) der überlebende Ehegatte/eingetragene Lebenspartner
  - b) die Kinder,

wenn sie zum Zeitpunkt des Todes der häuslichen Gemeinschaft des Beschäftigten angehört haben.



- (3) Die Zahlung des Sterbegeldes an einem Berechtigten bringt den Anspruch der übrigen zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

## **§ 25 Vermögenswirksame Leistungen**

<sup>1</sup>Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens 6 Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. <sup>2</sup>Für Beschäftigte beträgt der Zuschuss des Arbeitgebers für die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat € 6,65. <sup>3</sup>Der Anspruch entsteht frühestens in dem Kalendermonat, in dem der Beschäftigte dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor 8 Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. <sup>4</sup>Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. <sup>5</sup>Für die Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses.

## **§ 26 [unbesetzt]**

## **§ 27 Entgeltfortzahlung und Nachweispflichten im Krankheitsfall**

- (1) <sup>1</sup>Wird der Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, erhält er nach Maßgabe der §§ 3 und 4 Entgeltfortzahlungsgesetz die Entgeltfortzahlung nach § 23. <sup>2</sup>Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate gezahlt. <sup>3</sup>Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 24.

### Protokollerklärungen zu § 27 Abs. 1 Sätze 2 und 3:

1. <sup>1</sup>Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. <sup>2</sup>Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. <sup>3</sup>Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
2. <sup>1</sup>Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. <sup>2</sup>Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. <sup>3</sup>Bei einer

abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. <sup>4</sup>Sofern 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.
- (2) <sup>1</sup>Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch das Verschulden eines Dritten verursacht, hat der Beschäftigte dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. <sup>2</sup>Es gelten die Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes, insb. der §§ 6 und 7 Entgeltfortzahlungsgesetz.
- (3) <sup>1</sup>Für die Anzeige- und Nachweispflicht gilt § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz.
- (4) <sup>1</sup>Krankenbezüge werden bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt. <sup>2</sup>Mit Beginn der 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit wird für Beschäftigte ein Krankengeldzuschuss zu den Nettoleistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung nach einer Beschäftigungszeit

von mehr als drei Jahren bis zum Ende der 13. Woche,  
von mehr als fünf Jahren bis zum Ende der 18. Woche

bis zur Höhe des Nettoentgelts gezahlt. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt i. S. d. Entgelttarifvertrages. <sup>3</sup>Nachtzuschläge werden nicht angerechnet. <sup>4</sup>Bei Beschäftigten, die wegen der Höhe ihres Einkommens nicht krankenversicherungspflichtig sind, erfolgt die Berechnung des Krankengeldzuschusses unter Abzug des Krankengeldhöchstsatzes der gesetzlichen Krankenversicherung.

- (5) <sup>1</sup>Vollendet der Beschäftigte während des Zeitraums der Entgeltfortzahlung die Beschäftigungszeit von mehr als 3 Jahren, werden die Krankenbezüge so bezahlt, wie wenn der Beschäftigte die längere Beschäftigungszeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit beendet hätte. <sup>2</sup>Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- (6) <sup>1</sup>Entgelt im Krankheitsfall und Krankengeldzuschuss wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. <sup>2</sup>Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigte finanziert ist. <sup>3</sup>Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. <sup>4</sup>Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im

Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

## § 28 Erholungsurlaub

- (1) <sup>1</sup>Die Beschäftigten haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts. <sup>2</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage. <sup>3</sup>Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs. <sup>4</sup>Verbleibt 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. <sup>5</sup>Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

### Protokollerklärung zu § 28 Abs. 1 Satz 5:

Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden. Auf Wunsch des Beschäftigten ist auch eine Dauer von weniger als zwei Wochen je Urlaubsteil zulässig.

- (2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
- a) <sup>1</sup>Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. <sup>2</sup>Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. <sup>3</sup>Wenn dies aus Gründen, die nicht vom Arbeitgeber zu vertreten sind, nicht erfolgt, verfällt der Urlaubsanspruch, es sei denn, dass dies wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten nicht erfolgt ist. <sup>4</sup>In dem Fall verfällt nur der übergesetzliche Urlaubsanspruch. <sup>6</sup>Für den gesetzlichen Urlaub gilt § 7 Abs. 3 BUrlG mit der Maßgabe, dass der Übertragungszeitraum fünfzehn Monate beträgt.
  - 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 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 23 genannten Zeitpunkt gezahlt.
  - e) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

## § 29 Zusatzurlaub

- (1) Der Beschäftigte, der Nachtarbeitsstunden gemäß § 14 Abs. 4 leistet, erhält Zusatzurlaub nach folgender Maßgabe:

110 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag,  
220 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage,  
330 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage,  
440 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage

im Urlaubsjahr.

- (2) Bei Anwendung des Abs. 1 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 13 Abs. 1) in der Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich in Ausübung der entsprechenden Tätigkeit geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt.
- (3) Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung der Bestimmungen über den Erholungsurlaub zu ermitteln.
- (4) <sup>1</sup>Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. <sup>2</sup>Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.
- (5) Für jeweils 360 geleistete Stunden Bereitschaftsdienst in der Nacht erhält der Beschäftigte 1 zusätzlichen Urlaubstag.

## § 30 Sonderurlaub

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

## § 31 Arbeitsbefreiung

- (1) <sup>1</sup>Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgeltes und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:
- a) Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes 2 Arbeitstage
  - b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners

- im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes,  
eines Kinder oder Elternteils 2 Arbeitstage
- c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort 1 Arbeitstag
- d) 25 jährige Beschäftigungszeit 1 Arbeitstag
- e) schwerer Erkrankung
- aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt 1 Arbeitstag  
im Kalenderjahr
- bb) einer Betreuungsperson, wenn der Beschäftigte deshalb die Betreuung seines Kindes, dass das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, bis zu 4 Arbeitstage

<sup>2</sup>Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. <sup>3</sup>Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- f) Ärztliche Behandlung des Beschäftigten, wenn diese ausnahmsweise während der Arbeitszeit erfolgen muss, nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

- (2) <sup>1</sup>Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als der Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgeltes geltend machen kann. <sup>2</sup>Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup>Der Beschäftigte hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (3) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen an bis zu drei Arbeitstagen gewähren. <sup>2</sup>In begründeten Fällen kann unter Verzicht auf die Bezüge Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Belange es gestatten.
- (4) Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen und den dazu erforderlichen Sitzungen der Tarifkommission wird Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ohne zeitliche Begrenzung erteilt.
- (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 und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

## **§ 32 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
  - a) mit Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat,
  - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. <sup>2</sup>Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>4</sup>Liegt 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. <sup>5</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>6</sup>In 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 folgt.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Beschäftigte nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
- (4) <sup>1</sup>Verzögert der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 8 Abs. 1 bestimmten Ärztin/Arztes. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) <sup>1</sup>Soll der Beschäftigte, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

### § 33 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis kann vom Beschäftigten und Arbeitgeber unter Einhaltung der nachstehenden Fristen ordentlich gekündigt werden. <sup>2</sup>Die Frist beträgt beiderseits bei einer Beschäftigungszeit von

bis zu 6 Monate	2 Wochen
mehr als 6 Monaten bis zu einem Jahr	1 Monat,

zum Schluss eines Kalendermonats;

von mehr als einem Jahr	6 Wochen
von mindestens 5 Jahre	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) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

(3) <sup>1</sup>Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis ununterbrochen zurückgelegte Zeit. <sup>2</sup>Unterbrechungen von weniger als einem Jahr sind hiervon ausgenommen.

(4) Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

### § 34 Reisekosten

Die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen richtet sich nach dem jeweils geltenden Bundesreisekostengesetz.

### § 35 Schutzkleidung

<sup>1</sup>Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt dessen Eigentum. <sup>2</sup>Reinigung und Instandhaltung übernimmt der Arbeitgeber.

### § 36 Dienstbekleidung

Soweit der Arbeitgeber das Tragen von Dienstbekleidung anordnet, wird die Ausstattung von Beschäftigten mit Dienstbekleidung in einer Dienstbekleidungsordnung geregelt.

## § 37 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber dem Arbeitsvertragspartner geltend gemacht werden.

## § 38 Entgeltumwandlung

- (1) <sup>1</sup>Beschäftigte haben Anspruch darauf, dass künftige Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für ihre betriebliche Altersversorgung verwendet werden. <sup>2</sup>Beschäftigte können nur künftige Entgeltansprüche umwandeln. <sup>3</sup>Umwandelbar sind künftige Ansprüche auf die Jahressonderzahlung sowie auf monatliche Entgeltbestandteile. <sup>4</sup>Vermögenswirksame Leistungen können nicht umgewandelt werden.
- (2) <sup>1</sup>Der Höchstbetrag für die Entgeltumwandlung wird begrenzt auf jährlich bis zu 4 v.H. der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (West) (*Erläuterung: in 2015 6.050 EUR im Monat, 4% = 242 EUR im Monat*) in der allgemeinen Rentenversicherung zuzüglich 1.800,- Euro. <sup>2</sup>Im beiderseitigen Einvernehmen kann in der Entgeltumwandlungsvereinbarung vereinbart werden, dass ein über den Höchstbetrag nach Satz 1 hinausgehender Betrag des Entgelts umgewandelt wird.
- (3) Der umzuwandelnde Entgeltbetrag für ein Jahr muss mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV erreichen. (Anmerkung: In 2015 mindestens 15 EUR monatlich)
- (4) <sup>1</sup>Beschäftigte müssen den Anspruch auf Entgeltumwandlung rechtzeitig gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend machen. <sup>2</sup>Für die Entgeltumwandlung schließen die/der Beschäftigte und der Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung (Entgeltumwandlungsvereinbarung). <sup>3</sup>Die Umwandlung monatlicher Entgeltbestandteile hat mindestens für den Zeitraum eines Jahres zu erfolgen. <sup>4</sup>In begründeten Einzelfällen ist ein kürzerer Zeitraum zulässig. <sup>5</sup>Der Arbeitgeber kann bei Umwandlung monatlicher Entgeltbestandteile verlangen, dass für den Zeitraum eines Jahres gleich bleibende monatliche Beträge umgewandelt werden. <sup>6</sup>Für den Durchführungsweg gelten die Vorschriften des Betriebsrentengesetzes.
- (5) Die Absätze 1 bis 3 gelten für die Änderung bestehender Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung entsprechend. Im Übrigen gilt § 1 a des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung.



**§ 39 Sonderregelung für Mitglieder der Gewerkschaft ver.di  
(Differenzierungsklausel)**

- (1) <sup>1</sup>Ab dem Jahr 2023 erhalten Mitglieder der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) auf Antrag und bei Nachweis der ver.di-Mitgliedschaft im April eine Einmalzahlung in Höhe von 240 EUR und im Oktober eine Einmalzahlung in Höhe von 240 EUR oder einen bezahlten freien Arbeitstag. <sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten den Betrag in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. <sup>3</sup>Maßgeblich ist die Arbeitszeit am ersten Tag des Auszahlungsmonats.
- (2) <sup>1</sup>Der Antrag und Nachweis der ver.di-Mitgliedschaft ist jährlich bis zum 15. des Vormonats (15. März bzw. 15. September) bei der Personalverwaltung des Arbeitgebers zu stellen. <sup>2</sup>Der Antrag auf bezahlte Arbeitsbefreiung anstatt der Einmalzahlung im Oktober muss bis zum 15. März dem Arbeitgeber angezeigt werden. <sup>3</sup>Bei Antragstellung nach dem 15. März kann nur die Einmalzahlung für Oktober beantragt werden. <sup>4</sup>Die Gewährung des bis 15. März beantragten zusätzlichen arbeitsfreien Tages richtet sich nach den jeweils beim Arbeitgeber bestehenden betrieblichen Regelungen zur Urlaubsgewährung.

## § 40 Inkrafttreten

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 01. Oktober 2022 in Kraft.
- (2) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Monats, frühestens zum **31. Juli 2023** schriftlich gekündigt werden. <sup>2</sup>Die Tarifvertragsparteien sind sich darin einig, dass bei einer Kündigung des Tarifvertrages zu einem Zeitpunkt zwischen dem 31. Juli 2023 und dem 29. Februar 2024 im darauf folgenden Monat Tarifverhandlungen aufgenommen und in diesem Rahmen Tarifforderungen nur für den Zeitraum ab dem 1. März 2024 erhoben werden.

Wildau / Berlin, den 30. September 2022

für den Arbeitgeberverband Wohlfahrt in Brandenburg e.V.

  
.....  
Vorstand

für die ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),

  
.....  
Landesbezirksleiter\*in

  
.....  
Landesbezirksfachbereichsleiter\*in

  
.....  
Verhandlungsführer\*in