

**Unterschiede zwischen dem TV AWO NRW
(in der Fassung von Dezember 2012)
und dem TVöD-B Kommunen
(in der Fassung vom 01.01.2014)
und deren Bewertung**

Inhalt	TV AWO NRW	TVöD-B	
Sonderregelungen	<p>§ 2 Für Beschäftigte</p> <ul style="list-style-type: none"> a) in Servicediensten b) in Beschäftigungs- und Qualifizierungsbereichen c) in ambulanten Diensten <p>gilt dieser Tarifvertrag mit den Sonderregelungen in den Anlagen. Die Sonderregelungen sind Bestandteile dieses Tarifvertrages.</p>	<p>§ 15, Absatz 3 Im Rahmen von landesbezirklichen Regelungen können für an- und ungelernte Tätigkeiten in von Outsourcing und/oder Privatisierung bedrohten Bereichen in den Entgeltgruppen 1 bis 4 Abweichungen von der Entgelttabelle bis zu einer dort vereinbarten Untergrenze vorgenommen werden. Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannweite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen. Die Umsetzung erfolgt durch Anwendungsvereinbarung.</p>	

Inhalt	TV AWO NRW	TVöD-B	
Haftung	<p>§ 6 (1) Verletzen die Beschäftigten bei der beruflichen Teilnahme am allgemeinen Straßenverkehr grob fahrlässig oder vorsätzlich ihre Arbeitsverpflichtungen, so haften sie dem Arbeitgeber gegenüber für den entstandenen Schaden nach den allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen. (2) Außerhalb der Teilnahme am allgemeinen Straßenverkehr haften die Beschäftigten für eine nur leicht fahrlässige Verletzung ihrer Arbeitsverpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber nicht. Für eine weitergehend fahrlässige Verletzung ihrer Arbeitsverpflichtungen haften die Beschäftigten dem Arbeitgeber gegenüber bis zur Hälfte des entstandenen Schadens, maximal jedoch in Höhe von zwei regelmäßigen Bruttomonatsentgelten (Tabellenentgelte i.S.d. § 19). (3) Die Beschäftigten können bei nicht grob fahrlässiger oder nicht vorsätzlicher Verletzung ihrer Arbeitsverpflichtungen von Schadensersatzansprüchen freigestellt werden, die gegen sie aus Anlass der beruflichen Tätigkeit von Dritten geltend gemacht werden. Die Beschäftigten sind im Außenverhältnis gegenüber dem Dritten im Falle von Satz 1 freizustellen, wenn und soweit der Arbeitgeber gegenüber dem Dritten für die Schadensersatzansprüche ebenfalls haftet.</p>	<p>§ 3, Absatz 6 Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.</p>	

Inhalt	TV AWO NRW	TVöD-B	
Betrieblicher Gesundheitschutz	Nicht vorhanden	§ 3.2 Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst	
Versetzung, Abordnung und Personalgestellung	§ 10, Absätze 4 und 5 Zumutbar im Sinne dieses Absatzes sind nur Abordnungen oder Versetzungen bis zu einer Entfernung von 50 km vom vertraglichen Beschäftigungsort. Einzelheiten können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.	§ 4 Keine konkrete Regelung zur Zumutbarkeit, keine Regelung für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen	
Qualifizierung: Bewertung als Arbeitszeit	§ 11, Absatz 6 Satz 3 Für eine einvernehmlich vereinbarte Qualifizierungsmaßnahme werden die Beschäftigten unter Fortzahlung der Vergütung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung im Umfang der durch die Qualifizierung ausgefallenen individuellen Arbeitszeit befreit.	§ 5, Absatz 6 Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.	
Qualifizierung in besonderen Fällen: Beschäftigte im Erziehungsdienst	Keine Regelung	§ 5.1 Absatz 4 Satz 1 Bei Beschäftigten im Erziehungsdienst im Tarifgebiet West werden – soweit gesetzliche Regelungen bestehen, zusätzlich zu diesen gesetzlichen Regelungen – im Rahmen der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalenderjahr 19,5 Stunden für Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung verwendet.	

Inhalt	TV AWO NRW	TVöD-B	
regelmäßige Arbeitszeit: Beginn, Umkleidezeit	§ 12, Absatz 8 Die Arbeitszeit beginnt und endet am jeweils zugewiesenen Arbeitsplatz. Soweit das Tragen von Schutz- oder Dienstkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, gilt die Umkleidezeit als Arbeitszeit.	Keine Regelung	
regelmäßige Arbeitszeit: Dienstreisen	§ 12, Absatz 9 Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt. Muss bei eintägigen Dienstreisen von Beschäftigten, die in der Regel an mindestens zehn Tagen im Monat außerhalb ihres ständigen Dienstortes arbeiten, am auswärtigen Geschäftsort mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit abgeleistet werden und müssen für die Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzugerechnet.	Keine Regelung	

Inhalt	TV AWO NRW	TVöD-B	
Sonderformen der Arbeit: Ausgleichszeitraum für Überstunden	§ 13, Absatz 6 Satz 1 und 2 Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§12) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, sofern sie nicht in dienstplanorganisierten Einrichtungen (Schicht-/Wechselschicht) innerhalb von vier Wochen ... ausgeglichen werden. Anstelle des Ausgleichszeitraumes von vier Wochen kann der Ausgleich auch innerhalb des Kalendermonats erfolgen, in dem die Arbeitsstunden nach Satz 1 angefallen sind.	§ 7, Absatz 8 Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die 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.	
Sonderformen der Arbeit: Verteilung der Überstunden	§ 13, Absatz 6 Satz 3 Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Beschäftigten zu verteilen.	Keine Regelung	

Inhalt	TV AWO NRW	TVöD-B	
Rufbereitschaft	<p>§ 13a, Absatz 3 Satz 4 Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 v.H. als Arbeitszeit gewertet und mit der Überstundenvergütung (§ 14) vergütet.</p>	<p>§ 8 Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. In 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.</p>	
Bereitschaftsdienst	<p>§ 13 a Der Bereitschaftsdienst einschließlich der geleisteten Arbeit wird zum Zwecke der Entgeltberechnung mit 25 v.H. als Arbeitszeit bewertet. Dabei wird eine angefangene halbe Stunde der ermittelten Arbeitszeit als halbe Stunde gerechnet.</p>	<p>§ 8.1 Für die Beschäftigten gemäß § 7.1 Abs. 10 wird zum Zwecke der Entgeltberechnung die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit mit 25 v.H. als Arbeitszeit bewertet. Leistet die/der Beschäftigte in einem Kalendermonat mehr als acht Bereitschaftsdienste, wird die Zeit eines jeden über acht Bereitschaftsdienste hinausgehenden Bereitschaftsdienstes zusätzlich mit 15 v.H. als Arbeitszeit gewertet.</p>	

Inhalt	TV AWO NRW	TVöD-B	
Ausgleich für Sonderformen der Arbeit: Zeitzuschläge	§ 14, Absatz 1 a) für Überstunden EG 1 bis 8 25 v.H., EG 9 bis 11 20 v.H. EG 12 bis 15 15 v.H. b) für Nachtarbeit 1,70 Euro, e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 14 Uhr 50 v.H.,	§ 8, Absatz 1 a) für Überstunden in den Entgeltgruppen 1 bis 9 30 v.H., in den Entgeltgruppen 10 bis 15 15 v.H., b) für Nachtarbeit 20 v.H., e) für Arbeit am 24. Dezember und am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr 35 v.H.	
Ausgleich für Sonderformen der Arbeit: Zeitzuschlag Überstunden	Protokollerklärung zu § 14, Absatz 2: Beschäftigte der Entgeltgruppen 12 bis 15 erhalten nur dann Überstundenvergütung, wenn die Leistung der Überstunden für sämtliche Beschäftigte ihres Betriebes angeordnet ist. Andere über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Beschäftigte ist durch die Vergütung abgegolten.	Keine Regelung	
Ausgleich für Sonderformen der Arbeit: Wechselschichtzulage	§ 14, Absatz 4 Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105,00 Euro monatlich.	§ 8, Absatz 5 Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105 Euro monatlich. Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 0,63 Euro pro Stunde.	

Inhalt	TV AWO NRW	TVöD-B	
Ausgleich für Sonderformen der Arbeit: Schichtzulage	§ 14, Absatz 5 Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage - von 62,00 Euro monatlich in den Fällen des § 13 Absatz 2 Unterabsatz 2 Buchstabe a) (andere Formen von Wechselschichtarbeit) - von 46,00 Euro monatlich in den Fällen des § 13 Absatz 2 Unterabsatz 2 Buchstabe b) Doppelbuchstabe aa) (18 Stunden) - von 36,00 Euro monatlich in den Fällen des § 13 Absatz 2 Unterabsatz 2 Buchstabe b) Doppelbuchstabe bb) (13 Stunden).	§ 8, Absatz 6 Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40 Euro monatlich. Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,24 Euro pro Stunde.	
Teilzeitbeschäftigung	§ 16, Absatz 1 Satz 2 und 3 sowie Absatz 3 Satz 2 Die Teilzeitbeschäftigung nach Unterabsatz 1 ist auf Antrag auf bis zu drei Jahre zu befristen. Sie kann einmal um bis zu zwei Jahre verlängert werden; Die Bevorzugung gilt nicht, wenn das Volumen der individuellen Wochenarbeitszeit vor ihrer Verringerung überschritten wird.	§ 11, Absatz 1 Satz 2 Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen.	
Eingruppierung: Geriatriezulage	§ 17, Absatz 3.2 und 3.3 Ab dem 1.1.2010 wird die in Absatz 3 genannte Zulage an alle Beschäftigte, die als Pflegefachkräfte oder Pflegehilfskräfte am 31.12.2007 bereits beschäftigt waren und am 1.1.2010 weiter beschäftigt sind und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, wieder monatlich gezahlt. Beschäftigte, deren Beschäftigungsverhältnis nach dem 31.12.2007 begonnen hat, erhalten diese Zulage monatlich ab dem 1.1.2010, wenn sie als Pflegefachkräfte beschäftigt werden und die sonstigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen.	Keine Einschränkung	

Inhalt	TV AWO NRW	TVöD-B	
Eingruppierung: Entgelte des nicht examinierten Pflegepersonals	Niederschifterklärung der Arbeitgeberseite zu § 17: Die Arbeitgeberseite beabsichtigt im Rahmen der Verhandlungen über die neue Entgeltordnung die Eingruppierungsgrundsätze für nicht examiniertes Personal in der Pflege erneut zur Verhandlung zu stellen.		
Eingruppierung: Sozial- und Erziehungsdienst	Pauschale Zulage in Höhe von 100 € pro Monat	§ 12.2 Bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften einschließlich Entgeltordnung richtet sich die Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst nach den Merkmalen des Anhangs zur Anlage C.	
Stufen der Entgelttabelle: Einstufung bei einschlägiger Berufserfahrung	§ 20, Absatz 2 Satz 2 Verfügen die Beschäftigten über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2.	§ 16, Absatz 2 Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung nach dem 31. Dezember 2008 in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3.	
Stufen der Entgelttabelle: Verweildauer in Stufe 3	§ 20, Absatz 3 Satz 2 Die Verweildauer für den Aufstieg von Stufe 3 nach Stufe 4 wird für Beschäftigte, die ab dem 1. Januar 2008 eingestellt werden, um zwei Jahre verlängert. Dies gilt auch für von Satz 1 abweichende Verweildauern in Stufe 3.		

Inhalt	TV AWO NRW	TVöD-B	
Stufenregelungen: Garantiebetrag bei Höhergruppierung	§ 21, Absatz 4 Satz 2 Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 25 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhalten die Beschäftigten während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebetrag von monatlich 25 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 50 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15).	§ 17, Absatz 4 Satz 2 Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 ab 1. März 2015 weniger als 56,28 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 90,06 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält die/der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebetrag von monatlich 50 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 80 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15). Wird die/der Beschäftigte nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe nach Satz 1 zu berechnen; Satz 2 gilt mit der Maßgabe, dass auf das derzeitige Tabellenentgelt und das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe abzustellen ist, in die die/der Beschäftigte höhergruppiert wird. Protokollerklärung zu Absatz 4 Satz 3: Satz 3 gilt bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TVöD (Entgeltordnung) nicht für Beschäftigte im Sinne von § 38 Absatz 5 Satz 1, wenn sie von der Entgeltgruppe 3 in die Entgeltgruppe 5 oder von der Entgeltgruppe 6 in die Entgeltgruppe 8 höhergruppiert werden.	
Leistungsentgelt	Keine Regelung	§ 18 8 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres	
Erschwerniszuschläge	Keine Regelung	§ 19 5 – 15 % des Stundenentgeltes der EG 2 Stufe 2	

Inhalt	TV AWO NRW	TVöD-B	
Jahres-sonderzahlung	§ 22, Absatz 1 Satz 1 Beschäftigte, die am 1. Dezember in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und mindestens seit dem 1. August beschäftigt sind, haben Anspruch auf eine Sonderzahlung.	§ 20, Absatz 1 Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.	
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall Beginn	§ 24, Absatz 1 Werden die Beschäftigten durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert, erhalten sie für die Dauer von 6 Wochen nach Maßgabe der §§ 3 und 4 Entgeltfortzahlungsgesetz die Entgeltfortzahlung nach § 23. (§ 3 Abs. 3 EntgFG Der Anspruch nach Absatz 1 entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.)	§ 22, Absatz 1 Satz 3 Werden 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.	
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: Sozialleistungsträger	Keine Regelung	Als 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.	

Inhalt	TV AWO NRW	TVöD-B	
Krankengeld-zuschuss: Träger der Sozialleistung und Dauer des Bezugs von Krankengeld-zuschuss	§ 24, Absatz 4 Satz 1 Mit Beginn der 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit wird ein <u>Zuschuss zu den Barleistungen der gesetzlichen Krankenversicherung</u> nach einer Beschäftigungszeit - von mehr als drei Jahren bis zum Ende der 12. Woche, - von mehr als fünf Jahren bis zum Ende der 15. Woche, - von mehr als acht Jahren bis zum Ende der 18. Woche, - von mehr als zehn Jahren bis zum Ende der 26. Woche, bis zur Höhe des Nettoentgeltes gezahlt; höchstens jedoch bis zu dem sich aus einem Bruttoentgelt in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze ergebenden Nettoentgelt.	§ 22, Absatz 2 Satz 1 und Absatz 3 Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen <u>Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden</u> , einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt.	
Krankengeld-zuschuss: Höhe des Zuschusses	§ 24, Absatz 4 Satz 3 Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Krankengeldzuschusses ist das von der gesetzlichen Krankenkasse festgesetzte kalendertägliche Bruttokrankengeld, vermindert um 50 v.H. der auf das Krankengeld entfallenden Beitragsanteile des Arbeitnehmers, die an den Rentenversicherungsträger, den Pflegeversicherungsträger sowie an die Bundesagentur für Arbeit abzuführen sind.	§ 22, Absatz 2 Satz 2 Nettoentgelt 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.	

Inhalt	TV AWO NRW	TVöD-B	
Jubiläumsgeld	§ 26, Satz 2 Die Höhe beträgt nach einer Tätigkeit von 25 Jahren EUR 300,00 von 35 Jahren EUR 400,00 von 45 Jahren EUR 500,00.	§ 23, Absatz 2 Satz 1 Beschäftigte 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.	
Erholungsurlaub: Anspruchshöhe	§ 30, Absatz 3 Buchstabe a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres genommen werden. Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen genommen worden ist, verfällt. Im Falle der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gilt dies nur für den Urlaubsanspruch, der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgeht. Für den gesetzlichen Mindesturlaub gilt das Bundesurlaubsgesetz.	§ 26, Absatz 2 Buchstabe 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/dienstlichen Gründen nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.	
Erholungsurlaub: Abgeltung	Ist den Beschäftigten verhaltensbedingt außerordentlich gekündigt worden oder haben die Beschäftigten das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der den Beschäftigten in gesetzlicher Höhe und bei Anwendung des Absatzes 3 Buchstabe b) „Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhalten die Beschäftigten als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 2; § 5 Bundesurlaubsgesetz bleibt unberührt.“ zustehen würde.		

Inhalt	TV AWO NRW	TVöD-B	
Erholungsurlaub: Urlaub zu unterrichtsfreien Zeiten und außerhalb der Saison	§ 30, Absatz 5 (5) Die Beschäftigten an Schulen, Bildungsstätten, Heimschulen, Internaten und ähnlichen Einrichtungen haben den Urlaub in der Regel während der unterrichtsfreien Zeit zu nehmen. Dies gilt nicht, soweit sie ihre Tätigkeit ausschließlich oder überwiegend außerhalb der unterrichtsfreien Zeit zu erbringen haben. Beschäftigte in Kur- und Erholungseinrichtungen, Saisonbetrieben und ähnlichen Einrichtungen haben den Urlaub in der Regel außerhalb der Saison zu nehmen.	Keine Regelung	
Zusatzurlaub: Anspruchshöhe bei Wechselschicht- und Schichtarbeit	§ 31, Absatz 1 Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 13 Absatz 1 Unterabsatz 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 13 Absatz 1 Unterabsatz 2 leisten und denen die Zulage nach § 14 Absatz 4 oder Absatz 5 zusteht, erhalten a) bei Wechselschichtarbeit für je drei zusammenhängende Monate und b) bei Schichtarbeit einen Arbeitstag Zusatzurlaub im Kalenderjahr.	§ 27, Absatz 1 Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 1 oder Abs. 6 Satz 1 zusteht, erhalten a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub.	

Inhalt	TV AWO NRW	TVöD-B	
<p>Zusatzurlaub: Anspruchshöhe bei Nachtarbeit</p>	<p>§ 31, Absatz 3 Satz 1 Beschäftigte, die in der Zeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr Nachtarbeit leisten, erhalten pro 130 geleistete Nachtarbeitsstunden einen Arbeitstag Zusatzurlaub im Kalenderjahr.</p>	<p>§ 27, Absätze 3.1 Beschäftigte erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens 150 Nachtarbeitsstunden 1 Arbeitstag 300 Nachtarbeitsstunden 2 Arbeitstage 450 Nachtarbeitsstunden 3 Arbeitstage 600 Nachtarbeitsstunden 4 Arbeitstage Zusatzurlaub im Kalenderjahr. Bei 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. Ist 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 4 und 5 zu ermitteln.</p>	
<p>Zusatzurlaub: Höchstgrenze des Zusatz- und des Erholungsurlaubes</p>	<p>§ 31, Absatz 4 Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 34 Arbeitstage nicht überschreiten.</p>	<p>§ 27, Absatz 4 Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme von § 125 SGB IX wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage, bei Zusatzurlaub wegen Wechselschichtarbeit 36 Tage, nicht überschreiten. Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen;</p>	

Inhalt	TV AWO NRW	TVöD-B	
Vorteilsregelung	1 ver.di-Tag	Keine Regelung	
Arbeitsbefreiung: Dienstjubiläum	§ 32, Absatz1 Buchstabe d) 25- , 35- und 45-jähriges Arbeitsjubiläum 1 Arbeitstag	§ 29, Absatz 1 Buchstabe d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum ein Arbeitstag,	
Befristete Arbeitsverträge	Keine Regelungen	§ 30 (Auszug) 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. Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.	

Inhalt	TV AWO NRW	TVöD-B	
Kündigung des Arbeitsverhältnisses: Fristen für ordentliche Kündigungen	§ 36, Absatz 1 Die Frist beträgt beiderseits bei einer Beschäftigungszeit von bis zu 6 Monaten 2 Wochen. Bei einer Beschäftigungszeit von mehr als 6 Monaten bis zu 5 Jahren 6 Wochen, von mehr als 5 Jahren 3 Monate zum Schluss eines Kalendermonats, von mehr als 8 Jahren 4 Monate, von mehr als 10 Jahren 5 Monate, von mehr als 12 Jahren 6 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.	§ 34, Absatz 1 Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. Im 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.	
Kündigung des Arbeitsverhältnisses: „Unkündbarkeit“	Keine Regelung	§ 34, Absatz 2 Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. Soweit Beschäftigte nach den bis zum 30. September 2005 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.	