

A W O N R . 6 – A P R I L 2 0 0 6

# AWO legt Tarifvertragsentwurf vor – Rückfall in den Frühkapitalismus

## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der AWO-Arbeitgeberverband Deutschland e. V. hat einen Tarifvertragsentwurf entwickelt, dessen wesentliche Kernpunkte wir den zur Zeit gültigen Tarifverträgen der AWO gegenüberstellen.

Es wird deutlich, was der Arbeitgeberverband will: Absenkungen in einem Ausmaß, die einem Verband, der überall Sozialdumping anprangert, unwürdig sind.

AWO Entwurf	Zur Zeit gültiger Tarifvertrag	Auswirkungen
<b>Arbeitszeit:</b> 42 Std. wöchentlich <b>Verpflichtung</b> zu geteilten Diensten <b>Überstunden:</b> erst nach Ablauf eines Jahres (kann sogar noch verlängert werden) <b>Kein Ersatzruhetag</b> für geleistete Arbeit an Feiertagen <b>Sonntagsarbeit:</b> 10 freie Sonntage <b>Arbeitsbefreiung:</b> insgesamt nur noch maximal 4 Tage	38,5 Std. West bzw. 40 Std. Ost nicht geregelt  nach Ablauf der darauf folgenden Woche bzw. nach 4 Wochen  Freizeitausgleich und/oder Zeitzuschläge  mind. 26 freie Sonntage  z. Z. maximal 6 Tage zuzüglich Arbeitsbefreiung bei Erkrankung von Kindern jeweils bis zu 4 Tagen. Freistellung für Tarifverhandlungen ohne zeitliche Begrenzung. Sitzungen für gewählte Gewerkschaftsvertreter/-innen bis zu 14 Tage	9,1% bzw. 5,2% längere Arbeitszeit Mehrfache An- und Abfahrt  Überstunden praktisch zuschlagsfrei  Verstoß gegen § 11 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz  mind. 16 freie Sonntage fallen weg  Wegfall von bis zu 20 freien Tagen
<b>Wegfall Schicht- und Wechselschichtzulagen</b> <b>Kein Zusatzurlaub für Nachtarbeit</b> <b>Erholungsurlaub:</b> 27 Tage für alle  <b>Keine Zuschläge</b> für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	102,26 €; 46,02 €; 35,79 € monatlich  pro 130 geleistete Nachtarbeitsstunden 1 Urlaubstag (max. 5 Arbeitstage)  27, 29, 30 Tage je nach Alter  Zwischen 25% und 35% bzw. 1,28 €	Wegfall der entsprechenden Zulagen (bis zu 1.227,12 € jährlich) bis zu 5 Tage zusätzlicher Arbeit  Verschlechterung für alle über 30-Jährigen  z. B.: bei 40 Nachtarbeitsstunden 51,20 €, bei 16 Sonntagsarbeitsstunden 52,00 € und 8 Feiertagsstunden, 36,40 € Verlust. Gesamt 139,60 € monatlich.



AWO Entwurf	Zur Zeit gültiger Tarifvertrag	Auswirkungen
<b>Kein Urlaubsgeld</b> <b>Keine Zuwendung (Weihnachtsgeld)</b> <b>Keine Vermögenswirksamen Leistungen</b> <b>Keine zusätzliche Altersversorgung</b> Bei <b>Arbeitsunfähigkeit</b> Vorlage der Bescheinigung bereits am folgenden Arbeitstag. <b>Entgeltfortzahlung</b> nach Gesetz  <b>Kündigungsfristen:</b> Gesetzliche Regelung, Zeiten vor dem 25. Lebensjahr werden <b>nicht</b> berücksichtigt. (immer zum Monatsende)	332,34 € bzw. 255,65 € zur Zeit 82,14 %  6,65 € bzw. 13,29 € pro Monat  Eigenständige tarifliche Regelung  Ab dem 4. Arbeitstag  6 Wochen Lohnfortzahlung, danach Zuschuss je nach Beschäftigungszeit bis zu 26 Wochen.  Fast durchgängig zum Quartalsende	Wegfall Wegfall  Verlust  Erhebliche Einkommensverluste im Alter  z. Z. ab der 7. Woche Wegfall des Zuschusses  Kürzere Fristen, weniger Sicherheit

Dies sind nur die wesentlichsten Verschlechterungen. Weiterhin gibt es eine Vielzahl von Regelungen, die hier nicht im Detail dargestellt werden können. Insbesondere die Arbeitszeitregelungen und Definitionen sind teilweise nicht gesetzeskonform bzw. unpraktikabel.

Die AWO begibt sich mit diesem „Angebot“ genau auf den Weg des Unterbietungswettbewerbs, den sie sonst immer vehement verurteilt.

Die AWO Bundestarifkommission hat unmissverständlich klargestellt, dass das vorgelegte „AWO Papier“ nicht Verhandlungsgrundlage sein kann, sondern nur der TVÖD.

Die erste Verhandlungsrunde fand am 24./25. April 2006 statt.

Hierüber werden wir umgehend informieren.

**„Wir bestimmen – vor unserem geschichtlichen Hintergrund als Teil der Arbeiterbewegung – unser Handeln durch die Werte des freiheitlich-demokratischen Sozialismus: Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit.“**  
 (Auszug aus dem Grundsatzprogramm der AWO, Stand: November 2005)

## Beitrittserklärung

**ver.di** Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

### Ich möchte Mitglied werden ab:

Monat/Jahr \_\_\_\_\_

### Persönliche Daten:

Name \_\_\_\_\_

Vorname/Titel \_\_\_\_\_

Straße/Hausnr. \_\_\_\_\_

PLZ \_\_\_\_\_ Wohnort \_\_\_\_\_

Geburtsdatum \_\_\_\_\_

Telefon \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

Staatsangehörigkeit \_\_\_\_\_

Geschlecht  weiblich  männlich

### Beschäftigungsdaten

Arbeiter/in  Angestellte/r

Beamter/in  DO-Angestellte/r

Selbstständige/r  freie/r Mitarbeiter/in

Vollzeit

Teilzeit \_\_\_\_\_ Anzahl Wochenstd.

Erwerbslos

Wehr-/Zivildienst bis \_\_\_\_\_

Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis \_\_\_\_\_

Schüler/in-Student/in bis (ohne Arbeitseinkommen) \_\_\_\_\_

Praktikant/in bis \_\_\_\_\_

Altersteilzeit bis \_\_\_\_\_

Sonstiges \_\_\_\_\_

Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale) \_\_\_\_\_

Straße/Hausnummer im Betrieb \_\_\_\_\_

PLZ \_\_\_\_\_ Ort \_\_\_\_\_

Personalnummer im Betrieb \_\_\_\_\_

Branche \_\_\_\_\_

ausgeübte Tätigkeit \_\_\_\_\_

ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: \_\_\_\_\_

von: \_\_\_\_\_ bis: \_\_\_\_\_  
 Monat/Jahr Monat/Jahr

### Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die ver.di, den satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren

zur Monatsmitte  zum Monatsende

monatlich  halbjährlich

vierteljährlich  jährlich

oder im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren\* monatlich bei meinem Arbeitgeber einzuziehen. \*(nur möglich in ausgewählten Unternehmen)

Name des Geldinstituts/Filiale (Ort) \_\_\_\_\_

Bankleitzahl \_\_\_\_\_ Kontonummer \_\_\_\_\_

Name Kontoinhaber/in (Bitte in Druckbuchstaben) \_\_\_\_\_

Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in \_\_\_\_\_

Tarifvertrag \_\_\_\_\_

Tarifl. Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. Besoldungsgruppe \_\_\_\_\_

Tätigkeits-/Berufs-jahr, Lebensalterstufe \_\_\_\_\_

regelmäßiger monatlicher Bruttoverdienst \_\_\_\_\_

Euro \_\_\_\_\_

### Monatsbeitrag: Euro \_\_\_\_\_

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruheständler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5% des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt € 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag € 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

**Datenschutz**  
 Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffenden Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

Datum/Unterschrift \_\_\_\_\_

### Werber/in:

Name \_\_\_\_\_

Vorname \_\_\_\_\_

Telefon \_\_\_\_\_

Mitgliedsnummer \_\_\_\_\_



**Tarifvertragsentwurf des AWO-Arbeitgeberverbandes:  
Chance auf Sicherung von Verband und Arbeitsplätzen**

Ver.di versucht mit markigen Sprüchen die Chancen ihrer Funktionäre bei den derzeitigen Betriebsratswahlen zu erhöhen und denunziert den Tarifvertragsentwurf des AGV.

Natürlich ist es der Entwurf eines Arbeitgeber-Verbandes – wen wundert's?

Selbstverständlich erwarten wir nun von einer Gewerkschaft, die Position der Arbeitnehmer zu präsentieren!

Und dann werden sich beide Seiten bemühen in Verhandlungen ihre Positionen durchzusetzen.

Am Ende wird ein Kompromiss das Ergebnis sein, mit dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer leben können.

Der AWO-Arbeitgeberverband hat sich sehr gut überlegt, welche Verhandlungsposition er in diese Verhandlungen einbringt. Er hat sich entschieden, nicht auf Althergebrachtes aufzubauen, sondern Vorstellungen einzubringen, die sich an heutigen Rahmenbedingungen orientieren:

Die AWO muss sich in einem zunehmend härter umkämpften Markt behaupten. Dies ist nicht mehr mit den Regeln des öffentlichen Dienstes zu erreichen.

Die bisherigen Tarifstrukturen der AWO und des öffentlichen Dienstes

*– einheitliche und zwingende Regelungen für alle unabhängig von der wirtschaftlichen Lage und von der Wettbewerbssituation –*

haben sich als nicht reformfähig erwiesen. Ver.di hat sich 4 Jahre lang einem Reformtarifvertrag verweigert. Bei unseren Wettbewerbern sind dagegen von der Gewerkschaft in dieser Zeit ständig Anpassungen akzeptiert worden!

Auch der neue Tarifvertrag TVöD bietet keine wirkliche Hilfe in Arbeitsbereichen, in denen privatgewerbliche kapitalkräftige Konkurrenten einen rigorosen Verdrängungswettbewerb begonnen haben – einer solchen Situation sieht sich keine Kommune und kein Land ausgeliefert. Gleichzeitig pochen die Kostenträger im Zuwendungsbereich auf das Besserstellungsverbot und drohen mit Kürzungen, wenn die Arbeitszeit nicht angepasst wird!

Deshalb ist die Tarifgrundlage des öffentlichen Dienstes auch nicht geeignet für einen Träger, der nicht öffentlicher Dienst ist und dessen Aufgabenstellung zu über 80 Prozent nichts mehr mit Aufgaben des öffentlichen Dienstes zu tun haben.

Die von ver.di genannten Beispiele sind natürlich verkürzt, verzerrt und teilweise auch aus der Luft gegriffen:

Das ist Mitglieder"werbung" mit gezielter Desinformation!

Die wesentlichsten Verdrehungen können hier schon richtig gestellt werden:

Behauptung ver.di	Tatsache	Anmerkung
„9,1% Arbeitszeitverlängerung“	Im ÖD inzwischen die Regel. Folgen wir nicht, drohen die Kosten-träger mit dem Besserstellungsverbot.	Zusätzliche Kürzungen der Zuwendungen wären die Folge.
„Geteilte Dienste sind verpflichtend“	Sind schon jetzt nicht ausgeschlossen.	Die Mitbestimmung des BR sichert den Ausgleich zwischen Beschäftigten und Klienten/Bewohnern.
„Überstunden erst nach einem Jahr“	Zur notwendigen Flexibilisierung wird ein Jahresarbeitszeitkonto angestrebt. Dann ist dies die notwendige Konsequenz.	Ausgestaltung mit den Betriebsräten vor Ort
„Fehlender Ersatzruhetag verstößt gegen das Gesetz“	Das Gesetz gilt für eine ständige 6-Tage-Woche!	Desinformation oder Unkenntnis der Gesetze?
„Freistellung bei Erkrankung des Kindes entfällt“	Falsch! Auch diese Freistellung bleibt ausdrücklich bestehen.	Anspruch auf zusätzliche Freistellung ohne Bezüge; Lage nach Wunsch der Beschäftigten
„lang andauernde Freistellung für Gewerkschaftstätigkeit bei vollem Lohn/Gehalt entfällt“	Stimmt!	Es ist nicht Sache des Arbeitgebers notwendige und gewollte Gewerkschaftsarbeit zu finanzieren!
„Zulagen, Zuschläge und Zusatzurlaube entfallen“	Eine überschaubare monatliche Vergütung tritt an die Stelle des Zulagenschungels.	Zusätzliche Bestandteile, wo sie sinnvoll sind, z.B. im Sparten-Tarifvertrag!
„Alle zusätzlichen Leistungen werden gestrichen“	Zusätzliche Leistungen werden in Regional- und in Sparten-Tarifvertrag verhandelt.	Die Situation vor Ort wird berücksichtigt statt Gießkannensystem, das nur die stärksten überleben können.

Am besten sollte sich jeder selbst seine eigene Meinung machen. Der Wortlaut des Vertragsentwurfs kann vom Arbeitgeberverband angefordert werden.

Im übrigen:

Wenn ver.di die notwendigen Veränderungen anprangert, sollte nicht verschwiegen werden, dass der so favorisierte TVöD mit Zustimmung von ver.di massive Verschlechterungen für die Beschäftigten zur Folge hat – teilweise bis zu 15 Prozent!

Die erste Verhandlungsrunde hat übrigens am 24./25.4. stattgefunden. Die Arbeitgeberseite hat nicht auf einem bestimmten Tarifvertrag bestanden, sondern ihre Vorschläge nach Themenbereichen vorgestellt. Zur Arbeitszeit hat ver.di schon eine inhaltliche Stellungnahme abgegeben. Zu den anderen Punkten ist es jetzt an ver.di, ihre Vorstellungen einzubringen. Dazu haben beide Seiten die Fortsetzung der Verhandlungen schon am 11. und 12. Mai bei ver.di in Hannover verabredet.

Die Gliederungen und Gesellschaften der AWO brauchen eigenständige tarifliche Regelungen, die ihren wirtschaftlichen Bestand garantieren und Arbeitsplätze für alle sichern. Dafür sind die rechtlichen Voraussetzungen geschaffen.

Dabei müssen Kompromisse gemacht werden – von allen für alle.

Eine Unterwerfung unter die Regelungen einer anderen Branche führt genau in die falsche Richtung. Fremdbestimmung schadet der AWO und ihren Beschäftigten. Ein Tarifdiktat darf es nicht geben!

**Manteltarifvertrag**  
zwischen  
dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.  
  
und  
  
der Gewerkschaft...

**§ 1**  
**Persönlicher Geltungsbereich**

1. Soweit keine Tarifverträge für einzelne Berufsgruppen bestehen, gilt dieser Tarifvertrag für alle Arbeitnehmerinnen (Arbeiter und Angestellte), die Mitglieder der tarifschließenden Gewerkschaft und deren Arbeitgeber ordentliche Mitglieder im Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. sind.
2. Die in diesem Vertrag verwendete Bezeichnung Arbeitnehmerin umfaßt männliche und weibliche Beschäftigte.
3. Dieser Vertrag gilt nicht für:
  - a) Personen, die für einen festumgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Schüler und Praktikanten,
  - b) Personen, die überwiegend zu ihrer Erziehung, ihrer persönlichen Förderung oder aus therapeutischen Gründen beschäftigt werden,
  - c) Organvertreter gem. § 5 Abs. 1 BetrVG oder § 14 Abs. 1 KSchG.
  - d) Leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG oder § 14 Abs. 2 KSchG.

- e) Arbeitnehmerinnen, die für Arbeiten auf der Grundlage des SGB III (ehemals Arbeitsförderungsgesetz) oder des Bundessozialhilfegesetzes bzw. SGB XII oder auf einer entsprechenden oder ersetzenden gesetzlichen Grundlage beschäftigt werden.

## **§ 2**

### **Räumlicher Geltungsbereich**

Soweit keine örtlichen oder regionale Tarifverträge bestehen, gilt dieser Tarifvertrag für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

## **§ 3**

### **Sachlicher Geltungsbereich**

Soweit keine Tarifverträge für einzelne Sparten, Unternehmen oder Betriebe bestehen, gilt dieser Tarifvertrag für alle Unternehmen, die ordentliche Mitglieder im Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. sind und deren Betriebe.

## **§ 4**

### **Verhältnis zu spezielleren Tarifverträgen**

Soweit auf Arbeitsverhältnisse ein speziellerer Tarifvertrag Anwendung findet, gilt dieser Tarifvertrag nur soweit, wie dies im spezielleren Tarifvertrag ausdrücklich vorgesehen ist.

## **§ 5**

### **Arbeitsverhältnis, Arbeitsvertrag, Personalakte**

1. Arbeitsverhältnisse können befristet oder auf unbestimmte Zeit geschlossen werden. Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Die Arbeitnehmerin erhält eine Ausfertigung.

2. Befristete Arbeitsverhältnisse können mit und ohne sachlichen Grund abgeschlossen werden. Befristungen ohne sachlichen Grund sind bis zur Höchstdauer von 4 Jahren zulässig. Innerhalb der Höchstdauer sind bis zu 7 Verlängerungen zulässig. Durch Spartentarifvertrag kann für die Höchstdauer und die Anzahl der Verlängerungen abweichendes bestimmt werden.
3. Die Bestimmungen des Nachweisgesetzes sind zu beachten.
4. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind; sie können gesondert gekündigt werden. Ist eine Frist für die Kündigung der Nebenabrede vereinbart, soll diese in die Nebenabrede aufgenommen werden.
5. Die Arbeitnehmerin hat dem Arbeitgeber die zur Einstellung erforderlichen Unterlagen zu übergeben und die notwendigen Angaben zu machen. Bis zum Eingang einer schriftlichen Änderungsanzeige bei der die Personakte führenden Stelle können die zuletzt von der Arbeitnehmerin gemachten Angaben den Verpflichtungen des Arbeitgebers zugrunde gelegt werden. Insbesondere können Zustellungen an die zuletzt mitgeteilte Adresse der Arbeitnehmerin bewirkt werden.
6. Schwerbehinderte und andere unter besonderem Schutz stehende Arbeitnehmerinnen haben dem Arbeitgeber diese Eigenschaften mitzuteilen. Der spätere Eintritt oder eine Änderung der Eigenschaft ist dem Arbeitgeber unaufgefordert und unverzüglich bekannt zu geben.
7. Die Personalakte wird unter Beachtung der einschlägigen Vorschriften zum Datenschutz und der Vertraulichkeit personenbezogener Daten geführt. Die Personalakte verbleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber. Bei berechtigtem Interesse hat die Arbeitnehmerin auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Einsicht und Auszug. Die Kosten trägt die Arbeitnehmerin.

## **§ 6**

### **Probezeit**

Die ersten 6 Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. Im Arbeitsvertrag kann auf die Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart werden. Eine Probezeit ist

unzulässig, wenn die Arbeitnehmerin im unmittelbaren Anschluß an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis in einer entsprechenden Tätigkeit eingestellt wird.

## **§ 7**

### **Ärztliche Untersuchung**

1. Die Arbeitnehmerin hat dem Arbeitgeber auf Verlangen vor der Einstellung eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, in der bestätigt wird, daß sie den gesundheitlichen Anforderungen für die Ausübung der Tätigkeit entspricht. Die Kosten trägt die Arbeitnehmerin.
2. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Arbeitnehmerin bei gegebener Veranlassung durch einen Betriebsarzt oder Vertrauensarzt dahingehend untersuchen zu lassen, ob sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeiten aktuell und dauerhaft in der Lage ist. Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber. Das Ergebnis der Untersuchung ist der Arbeitnehmerin bekannt zu geben.
3. Arbeitnehmerinnen, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Betrieben beschäftigt werden, haben Anspruch auf regelmäßige ärztliche Untersuchungen und sind zu dieser verpflichtet.
4. Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, die behandelnden Ärzte gegenüber dem Arbeitgeber von deren Schweigepflicht im Hinblick auf das Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtlichen Dauer sowie hinsichtlich ihrer Fähigkeit zur dauerhaften Erbringung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit zu entbinden. Die Entbindung bezieht sich nicht auf die Diagnose.

## **§ 8**

### **Versetzung, Arbeitnehmerüberlassung**

1. Im Arbeitsvertrag kann die Befugnis des Arbeitgebers zur Versetzung der Arbeitnehmerin vereinbart werden. Die Arbeitnehmerin kann im Unternehmen versetzt werden, soweit im Arbeitsvertrag die Versetzung nicht ausgeschlossen oder eine konkrete Arbeitsstelle bestimmt worden ist.

2. Im Arbeitsvertrag kann die Bereitschaft der Arbeitnehmerin zur Überlassung an Dritte (Arbeitnehmerüberlassung) generell oder für den Einzelfall vereinbart werden. Die Arbeitnehmerüberlassung kann auch neben die Arbeitserbringung für den Vertragsarbeitgeber treten. Soweit ein Spartentarif nichts abweichendes regelt, gelten für die Zeit der Überlassung die vor der Überlassung anzuwendenden tariflichen und vertraglichen Bedingungen abschließend weiter.

## **§ 9**

### **Verschwiegenheitspflicht**

1. Die Arbeitnehmerin hat über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers sowie über alle sonstigen ihr im Rahmen ihrer Tätigkeit zur Kenntnis gelangenden Angelegenheiten und Vorgängen des Arbeitgebers Stillschweigen zu bewahren. Die Arbeitnehmerin hat dafür zu sorgen, daß Dritte nicht unbefugt von diesen Angelegenheiten und Vorgängen Kenntnis erhalten. Die gleiche Verpflichtung trifft die Arbeitnehmerin in bezug auf Unternehmen, staatliche Stellen, Privatpersonen und sonstige Dritte, über deren Angelegenheiten und Vorgänge die Arbeitnehmerin im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis Kenntnis erlangt.
2. Ein Verstoß gegen die Verschwiegenheit ist ein wichtiger Grund, der den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigt. Einer vorherigen Abmahnung bedarf es nicht, wenn der Arbeitnehmerin die zu verschweigenden Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse oder sonstigen Angelegenheiten und Vorgänge bestimmt bezeichnet worden sind.
3. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit nach Abs. 1 besteht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus weiter fort.

## **§ 10**

### **Belohnungen und Geschenke**

Die Arbeitnehmerin darf ohne Zustimmung des Arbeitgebers Belohnungen oder Geschenke im Zusammenhang mit ihrer arbeitsvertraglichen Tätigkeit weder annehmen, noch fordern, noch sich versprechen lassen. Ausnahmen für Zuwendungen mit geringem Wert können betrieblich geregelt werden.

Die Arbeitnehmerin hat das Angebot von Belohnungen oder Geschenken dem Arbeitgeber unaufgefordert mitzuteilen.

## **§ 11**

### **Nebentätigkeit**

1. Die Arbeitnehmerin darf Nebentätigkeiten gegen Entgelt nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers ausführen.
2. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit, auch nachträglich, untersagen, wenn hierdurch betriebliche Interessen beeinträchtigt werden können. Dies ist insbesondere der Fall, wenn durch die Nebentätigkeit die ordnungsgemäße Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung behindert werden kann oder Gründe des Wettbewerbs oder des Ansehens des Arbeitgebers gegen die Nebentätigkeit sprechen.

## **§ 12**

### **Regelungen zur Arbeitszeit**

#### **I. Definitionen**

1. Arbeitszeit im Sinne dieses Tarifvertrages ist, soweit nicht anders bezeichnet, die Zeit von der Aufnahme der Arbeit bis zu ihrer Beendigung ausschließlich der Pausen. Zeiten der Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienste und Zeiten der Inanspruchnahme bei Rufbereitschaften sind Teil der Arbeitszeit.
2. Ruhezeiten sind Zeiten ohne Arbeitszeit im Sinne von Abs.1.
3. Die regelmäßige Arbeitszeit bezeichnet die tariflich angestrebte Sollarbeitszeit ohne Berücksichtigung eventueller Bereitschafts- oder Rufbereitschaftsdienste.
4. Nachtarbeit ist jede Arbeit im Zeitraum von 23.00 Uhr bis 6 Uhr. Durch Betriebsvereinbarung kann ein abweichender siebenstündiger Zeitraum mit Beginn zwischen 22.00 Uhr und 24.00 Uhr und Ende zwischen 5.00 Uhr und 7.00 Uhr festgelegt werden. Nachtarbeitnehmerinnen sind Arbeitnehmerinnen, die aufgrund ihrer Ar-

beitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.

5. Arbeitsbereitschaft leistet eine Arbeitnehmerin, wenn sie an der Arbeitsstelle präsent ist, sich ihre Tätigkeit aber auf ein bewußtes Abwarten beschränkt.
6. Bereitschaftsdienste sind solche Dienste, bei denen sich die Arbeitnehmerinnen außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit auf Anordnung des Arbeitgebers an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten haben, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen. Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, daß zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
7. Rufbereitschaftsdienste sind solche Dienste, bei denen sich die Arbeitnehmerin außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit auf Anordnung des Arbeitgebers an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden oder für ihn erreichbaren Stelle aufzuhalten hat, um auf Abruf unverzüglich die Arbeit aufzunehmen. Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

## **II. Arbeitszeit**

1. Die regelmäßige Arbeitszeit für Vollzeitarbeitnehmerinnen beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 42 Stunden wöchentlich. Es wird ein laufendes Arbeitszeitkonto mit einem Ausgleichszeitraum von 52 Wochen eingerichtet. Dieser Zeitraum kann insbesondere in unverschuldeten Fällen (z.B. lange Arbeitsunfähigkeit) überschritten werden.

Krankheitstage und Urlaubstage werden mit der Anzahl der Stunden gewertet, die die Arbeitnehmerin bei Anwesenheit gearbeitet hätte oder, wenn ihre Abwesenheit absehbar war, die sie bei Anwesenheit unter normalen Voraussetzungen voraussichtlich gearbeitet hätte.

Überstundenzuschläge werden für Überschreitungen der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit gezahlt, die am Ende des jeweiligen Ausgleichszeitraum nicht ausgeglichen worden sind.

Die Höhe des Überstundenzuschlages wird durch Spartentarifvertrag festgelegt.

2. Durch Betriebsvereinbarung kann die nähere Ausgestaltung des Arbeitszeitkontos geregelt werden.
3. Ungeachtet der Absätze 1 und 2 dürfen pro Kalenderjahr, soweit tägliche Arbeitszeiten 8 Stunden übersteigen, insgesamt nicht mehr als 2504 Stunden Arbeitszeit im Sinne von § 1 Abs.1 geleistet werden (einjähriger Ausgleichszeitraum). Dies gilt auch für Nachtarbeitnehmerinnen. Für die Bestimmung dieser Höchstarbeitszeit werden Urlaubs- und Krankheitstage, unabhängig von der individuellen vertraglichen und vergüteten Arbeitszeit, jeweils mit 8 Stunden bewertet. Das gleiche gilt für gesetzliche Feiertage, soweit an ihnen tatsächlich nicht gearbeitet wird und sie nicht auf einen Sonntag fallen.

2504 Stunden Arbeitszeit pro Kalenderjahr dürfen überschritten werden, falls die Überschreitung auf Arbeitszeiten beruht, die in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst enthielten, sichergestellt ist, daß die Arbeitnehmerin nach diesen Zeiten jeweils eine ausreichende Ruhezeit erhielt, die Arbeitnehmerin ihre Einwilligung erteilt hat, daß ein Ausgleich dieser Zeiten nicht erfolgen muß und sie diese Einwilligung mit einer Frist von 6 Monaten schriftlich widerrufen kann.

4. Die Lage der Arbeitszeit richtet sich nach den betrieblichen Gegebenheiten. Soweit betrieblich erforderlich ist die Arbeitnehmerin auch zur Leistung von Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, geteilten Schichten sowie Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdiensten verpflichtet.
5. Die tägliche Arbeitszeit (§ 1 Abs.1) darf maximal 10 Stunden betragen. Sie darf mehr als 10 Stunden betragen, wenn in die Arbeitszeit in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienste fallen und im unmittelbaren Anschluß an die Beendigung der Arbeitszeit eine Ruhezeit gem. Abs.6 gewährt wird. Dies gilt auch für Nachtarbeitnehmerinnen. Näheres kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden.
6. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine Ruhezeit von mind. 11 Stunden zu gewähren. Sie kann

- a) um bis zu 2 Stunden gekürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb von längstens zwei Wochen durch eine entsprechende Verlängerung einer anderen Ruhezeit ausgeglichen wird.
- b) In den in § 5 Abs.3 ArbZG genannten Einrichtungen um bis zu einer Stunde verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mind. 12 Stunden ausgeglichen wird.

Kürzungen der Ruhezeiten durch Inanspruchnahmen während Rufbereitschaftsdiensten können, soweit sie nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, zu anderen Zeiten ausgeglichen werden. Der Ausgleich hat möglichst zeitnah zu erfolgen. Näheres kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

- 7. Die Höhe der Vergütung für Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienste wird im Spartentarifvertrag festgelegt.
- 8. Soweit Sonn- und Feiertags keine Arbeitsleistung erbracht wird kann in mehrschichtigen Betrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht Beginn- und Ende der Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu 6 Stunden vor- oder zurückverlegt werden, wenn für die auf den Beginn der Ruhezeit folgenden 24 Stunden der Betrieb ruht. Auch bei zulässiger Sonn- und Feiertagsbeschäftigung müssen für
- 9. innen in Not- und Rettungsdiensten oder Krankenhäusern oder anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen mind. 10 Sonntage im Kalenderjahr beschäftigungsfrei bleiben.
- 10. Soweit Arbeitnehmerinnen an auf Werktagen fallenden Feiertagen beschäftigt werden, muß kein Ersatzruhetag gewährt werden.
- 11. Die Betriebsparteien können in Schichtbetrieben die Gesamtdauer der gesetzlichen Ruhepausen auf Kurzpausen von angemessener Dauer aufteilen. In Betrieben der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen können die Betriebsparteien weitergehende Pausenregelungen vornehmen. Soweit die Arbeitszeit 6 Stunden übersteigt muß mind. eine Ruhepause von angemessener Dauer gewährt werden.

12. Soweit nicht durch Sparten-Tarifvertrag eine abschließende Regelung erfolgt, können durch Betriebsvereinbarung die einem Teilzeitverlangen entgegen stehenden Gründen festgelegt werden.

### § 13

#### Freistellung

1. Der Arbeitnehmerin ist ohne Anrechnung auf ihren Urlaub und unter Fortzahlung des Entgeltes in unmittelbarer zeitlicher Nähe zum Ereignis. Freistellung der Arbeit in folgenden Fällen zu gewähren:
  - a) Beim Tod des Ehegatten, Lebensgefährten eines Elternteils, eines Kindes: 2 Arbeitstage  
(wenn in häuslicher Gemeinschaft lebend).
  - b) Bei der Eheschließung 1 Arbeitstag
  - c) Bei der Niederkunft der Ehefrau oder der Lebensgefährtin 1 Arbeitstag  
(wenn in häuslicher Gemeinschaft lebend)
2. Aus persönlichen Gründen kann die Arbeitnehmerin Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung des Entgeltes für bis zu 3 Arbeitstage pro Kalenderjahr verlangen.

### § 14

#### Urlaub

1. Der Anspruch auf Erholungsurlaub beträgt bei einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche 27 Arbeitstage pro Kalenderjahr.
2. Für Arbeitnehmerinnen, die nicht in einer 5-Tage-Woche arbeiten, gilt die folgende Umrechnungsformel:

$$\frac{27 \times \text{Arbeitstage pro Woche}}{5}$$

3. Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen die Arbeitnehmerin dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage, für die kein Freizeitausgleich gewährt wird. Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat.
4. Ist die Arbeitszeit nicht auf eine gleichbleibende Anzahl von Tagen pro Woche verteilt, wird der Durchschnitt des letzten Urlaubsjahres zugrunde gelegt, bei einer kürzeren Beschäftigungszeit der Durchschnitt der letzten 6 Monate.
5. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs ist auf die Wünsche der Arbeitnehmerinnen so weit wie möglich Rücksicht zu nehmen, es sei denn, daß die Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmerinnen, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehend. Insoweit bleibt das Direktionsrecht des Arbeitgebers unberührt. Der Urlaub muß spätestens bis zum Ende des Urlaubsjahres genommen werden, soweit dem nicht dringende betriebliche oder in der Person der Arbeitnehmerin liegende Gründe entgegenstehen. Wenn der Urlaub bis zum 31.12. des Kalenderjahres nicht genommen werden kann, kann er in Absprache mit der Einrichtungsleitung bzw. Geschäftsführung bis zum 31.03. des Folgejahres übertragen werden. Im Falle der Übertragung muß der Resturlaub bis zum 31.03. des Folgejahres beantragt und genommen werden, ansonsten verfällt er.
6. Während desurlaubes darf die Arbeitnehmerin keine dem Urlaubszweck widersprechende Tätigkeit leisten.
7. Erkrankt die Arbeitnehmerin während desurlaubes, so werden diese Krankheitstage auf den Urlaub nicht angerechnet, soweit die Arbeitnehmerin die Krankheit unverzüglich anzeigt und unverzüglich durch ein ärztliches Attest nachweist. Die hierdurch nicht genommenen Urlaubstage müssen erneut durch den Arbeitgeber festgesetzt werden und verlängern nicht automatisch den bereits genehmigten Urlaubszeitraum.
8. Ist der Arbeitnehmerin wegen eines vorsätzlich schuldhaften Verhaltens außerordentlich gekündigt worden oder hat die Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, wird lediglich derjenige Urlaubsanspruch abgegolten, der

der Arbeitnehmerin nach gesetzlichen Vorschriften - auch unter Anwendung von § 5 BUrlG – noch zustehen würde.

9. Die Arbeitnehmerin kann darüber hinaus Freistellung ohne Fortzahlung des Entgeltes („unbezahlter Urlaub“) gewährt werden. Ein Rechtsanspruch darauf besteht nicht. Die Arbeitnehmerin hat sich über die Folgen, insbesondere für ihre sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche, zu informieren.

## **§ 15**

### **Arbeitsverhinderung, Arbeitsunfähigkeit**

1. Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Arbeitsverhinderung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.
2. Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit hat die Arbeitnehmerin eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am folgenden Arbeitstag vorzulegen.
3. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die Arbeitnehmerin zur erneuten Mitteilung und Vorlage entsprechen den Absätzen 1 und 2 verpflichtet.
4. Die Verpflichtungen nach den Absätzen 1 bis 3 bestehen auch bei einer Arbeitsunfähigkeit, die länger als 6 Wochen andauert. Wird der Arbeitnehmerin keine ärztliche Bescheinigung ausgestellt, ist sie verpflichtet, sich umgehend beim Arbeitgeber zu melden und die weitere voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. Bei Änderung der Verhältnisse hat die Arbeitnehmerin eine erneute Meldepflicht.
5. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den jeweiligen gesetzlichen Vorschriften. Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die zur Durchsetzung eventuell auf ihn übergegangener Ansprüche notwendigen Unterlagen und Informationen zugänglich zu machen. Bis zur Erfüllung dieser Verpflichtung besteht ein Zurückbehaltungsrecht des Arbeitgebers an der Entgeltfortzahlung.

6. Bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 45 SGB V besteht ein Anspruch der Arbeitnehmerin auf Freistellung von der Arbeitspflicht ohne Zahlung des Entgeltes.

## **§ 16**

### **Vergütung**

1. Die Arbeitnehmerin erhält für ihre Tätigkeit eine Vergütung nach Maßgabe des jeweils einschlägigen Entgelttarifvertrages.
2. Die Vergütung ist spätestens am letzten Werktag eines Monats für den laufenden Monat fällig. Die Auszahlung erfolgt bargeldlos auf ein von der Arbeitnehmerin schriftlich anzugebendes Konto im Inland. Bis zehn Tage Arbeitstage nach Eingang einer schriftlichen Änderungsanzeige bei der die Vergütungsabrechnung vornehmenden Stelle, kann der Vergütungsanspruch durch Zahlung auf das zuletzt angegebene Konto erfüllt werden.
3. Jede Arbeitnehmerin erhält für die Vergütung eine schriftliche Abrechnung. Die Arbeitnehmerin hat das Recht, vom Arbeitgeber die Erläuterung der Abrechnung zu verlangen. Die Arbeitnehmerin hat die Abrechnung unverzüglich zu überprüfen und den Arbeitgeber auf Unrichtigkeiten hinzuweisen. Soweit Unrichtigkeiten für die
4. in erkennbar waren, kann sie gegenüber einem Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers den Verbrauch von unrichtig gezahlter Vergütung nicht einwenden.
5. Die Arbeitnehmerin darf den Vergütungsanspruch weder abtreten, noch verpfänden. Gleichwohl erfolgte Abtretungen oder Verpfändungen sind gegenüber dem Arbeitgeber unwirksam. Wird die Vergütung gepfändet, so ist der Arbeitgeber berechtigt, fünf von Hundert des jeweils abzuführenden Betrages, mindestens jedoch jeweils € 8,00 als Bearbeitungskosten einzubehalten.

## **§ 17**

### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

1. Das Arbeitsverhältnis endet insbesondere durch

- a) Kündigung,
  - b) Befristung,
  - c) gegenseitiges Einvernehmen,
  - d) dauerhafte Erwerbsminderung,
  - e) Erreichen der Altersgrenze.
2. Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse können ordentlich und außerordentlich gekündigt werden. Jede Kündigung muß schriftlich erfolgen. Eine fristlose Kündigung gilt als vorsorgliche Kündigung zum nächstmöglichen Termin, es sei denn, aus besonderen Umständen ist erkennbar, daß der Kündigende nur eine fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewollt hat.
3. Innerhalb einer vereinbarten Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 2 Wochen. Im übrigen beträgt die Kündigungsfrist für beide Arbeitsvertragsparteien bei einer Beschäftigungszeit von

weniger als 2 Jahren:	4 Wochen.
mindestens 2 Jahren:	1 Monat
mindestens 5 Jahren:	2 Monate
mindestens 8 Jahren:	3 Monate
mindestens 10 Jahren:	4 Monate
mindestens 12 Jahren:	5 Monate
mindestens 15 Jahren:	6 Monate

jeweils zum Ende eines Kalendermonats. Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer sind Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres der Arbeitnehmerin liegen, nicht zu berücksichtigen. Die Zeiten einer früheren Beschäftigung beim selben Arbeitgeber sind nur zu berücksichtigen, wenn die Beschäftigung weniger als drei Monate unterbrochen war.

In Betrieb und in Unternehmen mit nicht mehr als 20 Arbeitnehmerinnen beträgt die Kündigungsfrist 4 Wochen. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen mit einer regelmäßigen

wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und von nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

4. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf der Zeit oder mit Eintritt des Ereignisses für das oder bis zu dem es eingegangen ist. Es endet ebenfalls, ohne daß es einer Kündigung bedarf mit Ablauf des Monats, in dem die Arbeitnehmerin das in der gesetzlichen Rentenversicherung für die ungekürzte Altersrente vorausgesetzte Lebensalter vollendet. Aus Gründen der Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur und zur Sicherung der Aufnahme von jungen Arbeitnehmerinnen in den Unternehmen endet das Arbeitsverhältnis jedoch nicht später als mit der Vollendung des 65. Lebensjahres.
5. Das Arbeitsverhältnis endet auch mit Ablauf des Monats, für den der Arbeitnehmerin unbefristete Rente wegen Erwerbsminderung zuerkannt wird. Die Arbeitnehmerin hat den Arbeitgeber von der Rentenantragstellung und dem festgestellten Rentenbeginn unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen Erwerbsminderung erst nach Zustellung des Bescheides, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem festgesetzten Rentenbeginn vorausgehenden Tages. Aufgrund verspäteter Unterrichtung des Arbeitgebers gezahlte Vergütung für Zeiten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist von der Arbeitnehmerin zurückzugewähren. Auf Ausschlußfristen oder den Verbrauch der Vergütung kann die Arbeitnehmerin sich nicht berufen.

## **§ 18**

### **Zusätzliche tarifliche Leistungen**

Gewährt der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin zusätzliche Leistungen, insbesondere der Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung, für den Aufbau einer Versorgung aus Mitteln der Arbeitnehmerin über gesetzliche Ansprüche hinaus, zum Vermögensaufbau oder aus sozialen Gründen, dürfen die Bedingungen eines für diese Leistungen bestehenden, einschlägigen Options-Tarifvertrages nicht unterschritten werden.

## **§ 19**

### **Ausschlussfrist**

1. Alle Ansprüche im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von 3 Monaten ab Fälligkeit, spätestens jedoch 1 Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend gemacht werden. Erkennt der Vertragspartner die Ansprüche nicht binnen 2 Wochen an, müssen die Ansprüche innerhalb eines weiteren Monats gerichtlich geltend gemacht werden.
2. Nach Ablauf der vorstehenden Fristen ist die Geltendmachung von Ansprüchen ausgeschlossen.

## **§ 20**

### **Inkrafttreten und Laufzeit**

1. Dieser Vertrag tritt am ..... in Kraft.
2. Dieser Vertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres schriftlich gekündigt werden.

# Entwurf

## Vergütungsrahmentarifvertrag

zwischen

dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V., Berlin

- einerseits -

und

der Gewerkschaft...

- andererseits -

### § 1

#### Geltungsbereich

...

### § 2

#### Vergütungsgrundsätze

1. Die Vergütung wird durch die der Arbeitnehmerin auf einem bestimmten Arbeitsplatz übertragenen Arbeitsaufgaben bestimmt. Aus den übertragenen Arbeitsaufgaben folgt ein Anforderungsprofil entsprechend den Anforderungsmerkmalen in § 2. Die Anforderungsmerkmale sind in Bewertungsstufen gegliedert. Jede Bewertungsstufe hat einen Punktwert. Die Summe der Punktwerte entspricht der jeweiligen Vergütungsgruppe. Für die Eingruppierung ist nicht die berufliche Bezeichnung, sondern allein die überwiegend ausgeübte Tätigkeit am Arbeitsplatz maßgebend. Ändert der Arbeitgeber die Arbeitsinhalte am Arbeitsplatz ist auf Antrag eine Überprüfung der Eingruppierung vorzunehmen. Antragsberechtigt sind Arbeitgeber Betriebsrat oder Arbeitnehmerin. Der Antrag von Betriebsrat oder Arbeitnehmerin muß sich an den Arbeitgeber, der Antrag des Arbeitgebers an den Betriebsrat richten. Werden der Arbeitnehmerin Aufgaben übertragen, die einer höheren Vergütungsgruppe entsprechen, erhält die Arbeitnehmerin für die

Dauer der Übertragung die entsprechende Vergütung, sobald die Übertragung 3 Monate überschreitet.

2. Für Arbeitnehmer, die in den letzten 3 Jahren vor der Einstellung insgesamt 18 Monate oder in den letzten 12 Monaten vor der Einstellung 9 Monate ununterbrochen ohne eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung waren, beträgt die Vergütung im ersten Beschäftigungsjahr ..... % der jeweiligen Vergütungsgruppe, soweit nicht aufgrund anderer Vereinbarungen oder Rechtsvorschriften, insbesondere solche des SGB III oder des BSHG/SGB XII eine andere Vergütung zu zahlen ist. Die Reduzierung der Vergütung aufgrund anderer Vereinbarungen oder gesetzlicher Regelungen erfolgt von der Basis der ungekürzten Vergütungsgruppe, nicht auf der Grundlage von Satz 1.
3. Um die Beschäftigung, Einarbeitung und praktische Eingliederung von Arbeitnehmern zu fördern, beträgt die Vergütung im ersten Beschäftigungsjahr ..... % der jeweiligen Vergütungsgruppe. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer gemäß Ziffer 2.

### § 3

#### Vergütungsanforderungen

Die Vergütung für die Arbeitsaufgaben am Arbeitsplatz folgt aus der Bewertung der für diesen Arbeitsplatz notwendigen Anforderungsmerkmale **Können, Verantwortung, Selbstständigkeit, Zusammenarbeit, Führen**. Die Anforderungsmerkmale sind in jeweils 3 Bewertungsstufen gegliedert.

## Können

Das Anforderungsmerkmal **Können** beschreibt die Gesamtheit der erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten, um die Arbeitsaufgabe quantitativ und qualitativ ausführen zu können. Kenntnisse und Fertigkeiten können durch Lernen und Üben erlangt worden sein.

<b>Bewertungsstufen</b>	
1.	Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie durch eine fachliche Einarbeitung und Erfahrungen erworben werden.
2.	Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie üblicherweise durch eine abgeschlossene tätigkeitsbezogene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit mindestens dreijähriger Regelausbildungsdauer erworben werden.
3.	Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie üblicherweise durch eine tätigkeitsbezogene abgeschlossene Fachhochschul- oder Hochschulausbildung oder durch umfangreiche fachliche, tätigkeitsbezogene Qualifizierung erworben werden. Berufserfahrung ist keine Qualifizierung im Sinne dieser Bewertungsstufe.

## Verantwortung

Das Anforderungsmerkmal **Verantwortung** beschreibt den Umfang der Zuständigkeit für Handlungen und ihre Folgen für die eigene Arbeit und/oder die Arbeit anderer Arbeitnehmer mit qualitativer Ergebniskontrolle.

<b>Bewertungsstufen</b>	
1	Die Arbeitsaufgabe erfordert ein übliches Maß an Verantwortung; d. h. der Arbeitnehmer ist für seine Arbeit zuständig.
2	Die Arbeitsaufgabe erfordert ein hohes Maß an Verantwortung; d. h. der Arbeitnehmer ist für seine Arbeit und für die Arbeit anderer Arbeitnehmer im eigenen Arbeitsbereich zuständig.
3	Die Arbeitsaufgabe erfordert ein sehr hohes Maß an Verantwortung; d.h. der Arbeitnehmer ist für seine Arbeit und für die Arbeit anderer Arbeitnehmer in verschiedenen Arbeitsbereichen zuständig.

**Selbstständigkeit**

Das Anforderungsmerkmal **Selbstständigkeit** beschreibt den Handlungsspielraum für eigene Entscheidungen über Art und Weise sowie zeitliche Abfolge der Ausführung der Arbeitsaufgabe.

<b>Bewertungsstufen</b>	
1	Der Arbeitnehmer handelt auf der Grundlage von einmaliger oder mehrfacher Unterweisung.
2	Der Arbeitnehmer handelt auf der Grundlage vorgegebener betrieblicher Arbeitsverfahren.
3	Der Arbeitnehmer handelt auf der Grundlage allgemeiner Arbeitsverfahren oder gesetzlicher Vorschriften.

### Zusammenarbeit

Das Anforderungsmerkmal **Zusammenarbeit** beschreibt Umfang, Art und Intensität der gemeinsamen Erledigung der Arbeitsaufgabe mit anderen gleichgeordneten Arbeitnehmern sowie die fachliche Abstimmung über Art und Weise der Erreichung des Arbeitsergebnisses.

<b>Bewertungsstufen</b>	
1	Der Arbeitnehmer erledigt seine Arbeit allein oder gemeinsam mit anderen Arbeitnehmern oder muss sich mit diesen verständigen.
2	Der Arbeitnehmer erledigt seine Arbeit gemeinsam mit anderen Arbeitnehmern bei kontinuierlicher fachlicher Abstimmung im selben Arbeitsbereich.
3	Der Arbeitnehmer erledigt seine Arbeit gemeinsam mit anderen Arbeitnehmern, bei kontinuierlicher fachlicher Abstimmung mit anderen Arbeitsbereichen.

**Führen**

Das Anforderungsmerkmal **Führen** umschreibt zielorientiertes Einwirken auf Mitarbeiter.

Führen dient in erster Linie der Aufgabenerfüllung und ist von daher sachbezogen. Dabei steht die effektive und wirtschaftliche Erfüllung übertragener Aufgaben im Zentrum aller Bemühungen. Das schließt ein, dass Führen auch einen personalen Aspekt hat, nämlich das interaktive als auch hierarchische Einwirken auf Menschen.

<b>Bewertungsstufen</b>	
1	Der Arbeitnehmer führt keinen oder nur einen Arbeitnehmer.
2	Der Arbeitnehmer führt mehrere Arbeitnehmer.
3.	Der Arbeitnehmer führt mehrere Arbeitnehmer, die selbst mehrere Arbeitnehmer führen.

**§ 4****Vergütungsgruppen**

Den Bewertungsstufen jedes Anforderungsmerkmals sind Punkte zugeordnet. Die Summe der Punkte aus allen 5 Anforderungsmerkmalen ist der entsprechenden Punktzahl der jeweiligen Vergütungsgruppe zuzuordnen. Die Punktwerte der einzelnen Anforderungsmerkmale und ihre Verteilung in den jeweiligen Bewertungsstufen wird durch Branchen-Vergütungsrahmentarifvertrag festgelegt. Die Punktwerte der einzelnen Vergütungsgruppen werden durch Branchen-Vergütungstarifvertrag festgelegt.

**§ 5****Vergütungshöhe**

Die Vergütung je Vergütungsgruppe werden durch Branchen-Vergütungstarifvertrag festgelegt.

**§ 6****Inkrafttreten, Laufzeit**

...

**Anhang:****Bewertungsbeispiel Vergütung stationäre Altenhilfe**

<b>Können</b>			
Stufe	I	II	III
Punktwert:	14	28	42
<b>Verantwortung</b>			
Stufe	I	II	III
Punktwert:	8	16	24
<b>Selbständigkeit</b>			
Stufe	I	II	III
Punktwert:	2	4	6
<b>Zusammenarbeit</b>			
Stufe	I	II	III
Punktwert:	4	8	12
<b>Führen</b>			
Stufe	I	II	III
Punktwert:	5	10	16

Anforderungsmerkmal	Können	Verantwortung	Selbstständigkeit	Zusammenarbeit	Führen	Summe
Heimleitung	42	24	6	12	16	100
PDL	42	16/24	6	4/8	16	84-96
HWL	28	24	4/6	4/8	10	70-76
Sozialarbeiter	42	8	4/6	12	5	71-73
Stations/Gruppenleitung	28	16	4	8	10	66
Pflegefachkraft	28	8	4	8	5	53
Pflegehilfskraft	14	8	2	8	5	37
Reinigungskraft/ Hilfskraft ohne pflegerische Grund- ausbildung	14	8	2	4	5	33
Nachrichtlich: Hausmeister:	Berufsgruppen- Tarifvertrag möglich					
Verwaltungskraft:	Berufsgruppen- tarifvertrag möglich					
Servicekräfte	Berufsgruppen- Tarifvertrag möglich					