
Allgemeine Vorschriften
§ 1 – Geltungsbereich
§ 2 - Sonderregelungen
§ 3 – Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
§ 4 – Allgemeine Pflichten, Arbeitsversäumnis
§ 5 – Belohnung und Geschenke
§ 6 – Haftung
§ 7 – Nebentätigkeiten
§ 8 – Ärztliche Untersuchung
§ 9 – Personalakte
§ 10 – Versetzung, Abordnung, Gestellung
§ 11 - Qualifizierung

§ 1

Geltungsbereich

Der TV AWO NRW gilt

mit den Sonderregelungen

- für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (im Folgenden Beschäftigte genannt),
- die Mitglieder der Gewerkschaft ver.di sind und
- deren Arbeitgeber mit Sitz im Bundesland Nordrhein-Westfalen Vollmitglieder des Arbeitgeberverbandes AWO Deutschland e.V. sind.

Der TV AWO NRW gilt nicht

- für zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte
- Leitende Ärzte (Chefärzte) und leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG, sofern ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, sowie nicht-ärztliche Beschäftigte, die ein Entgelt erhalten, das um mindestens 10 % über die höchste Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages hinausgeht,
- Personen, die für die AWO ausschließlich ehrenamtlich tätig sind,
- aktive Mitglieder der AWO, deren Mitarbeit bei der Erfüllung satzungsgemäßer Aufgaben überwiegend durch Beweggründe ideeller oder karitativer Art bestimmt ist,
- geringfügig Beschäftigte, deren Beschäftigung gem. § 8 Abs. 1 Nr.2 SGB IV innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 400 Euro im Monat übersteigt.
- Personen, die ausschließlich oder überwiegend zu ihrer Erziehung oder persönlichen Förderung oder aus therapeutischen Gründen beschäftigt werden,
- Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden und
  Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten.
  Protokollnotiz: Die Tarifvertragsparteien vereinbaren für den Fall der Änderung bestehender oder der Einführung neuer arbeitsmarktpolitischer Instrumente die unverzügliche Aufnahme von Verhandlungen, um sicherzustellen, dass die Instrumente zur Beschäftigungsförderung ohne eine wirtschaftliche Mehrbelastung der Arbeitgeber genutzt werden können.

§ 2

Sonderregelungen

Für Beschäftigte

- in Servicediensten (Anlage 1)
- in Beschäftigungs- und Qualifizierungsbereichen (Anlage 2)
- in ambulanten Diensten (Anlage 3)

gilt der TV AWO NRW mit den Sonderregelungen in den Anlagen.

Die Sonderregelungen sind Bestandteile des TV AWO NRW.

§ 3
Arbeitsvertrag

Nebenabreden

Probezeit

- Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.
- Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- 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. Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis in einem anderen Berufsfeld beträgt die Probezeit drei Monate; ansonsten entfällt die Probezeit bei unmittelbarer Übernahme in ein Arbeitsverhältnis.

§ 4

Allgemeine Pflichten

Arbeitsversäumnis

- Die Beschäftigten haben die ihnen übertragenen Aufgaben gewissenhaft auszuführen. Sie sind verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen. Dies gilt auch für Anordnungen zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen.
- Die Arbeit bei der AWO NRW verpflichtet alle Beschäftigten, in Not- und Katastrophenfällen im Betrieb vorübergehend jede ihnen übertragene zumutbare Arbeit auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zu verrichten, auch wenn diese nicht in ihr Arbeitsgebiet fällt.
- Ein Fernbleiben von der Arbeit ist nur mit vorheriger Zustimmung des Vorgesetzten bzw. dessen Beauftragten zulässig. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, so ist der Arbeitgeber unverzüglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten.
- Die Beschäftigten sind verpflichtet, über die ihnen im Arbeitsverhältnis oder außerhalb des Arbeitsverhältnisses bekannt gewordenen Angelegenheiten, deren geheime oder vertrauliche Behandlung ausdrücklich angeordnet ist, oder in der Natur der Sache liegt, Stillschweigen zu bewahren. Die Beschäftigten sind verpflichtet, zu allen Aussagen über die genannten Angelegenheiten die vorherige Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen. Sie dürfen zu außerbetrieblichen Zwecken weder sich noch einem Dritten ohne Genehmigung des Arbeitgebers Kenntnis von elektronisch erfassten Daten, dienstlichen Schriftstücken, Zeichnungen und bildlichen Darstellungen verschaffen. Diese Verpflichtungen bleiben auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.
- Die Beschäftigten sind verpflichtet, ihre jeweils aktuelle Anschrift schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann Zustellungen und Willenserklärungen wirksam an die letzte von der/dem Beschäftigten schriftlich angezeigte Anschrift vornehmen.

§ 5

Belohnung

und

Geschenke

- Die Beschäftigten dürfen Belohnungen, Geschenke oder sonstige geldwerte Vorteile im Zusammenhang mit ihrer betrieblichen Tätigkeit ohne ausdrückliche Zustimmung des Arbeitgebers weder annehmen, noch fordern oder sich rechtlich wirksam versprechen lassen. Dies gilt auch für Zuwendungen, soweit sie auf letztwilligen Verfügungen beruhen.
- Von dem Angebot einer Zuwendung im Zusammenhang mit ihrer betrieblichen Tätigkeit haben die Beschäftigten den Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert zu unterrichten; desgleichen von Zuwendungen aus Testamenten und Erbverträgen, die die Beschäftigten im Zusammenhang mit ihrer betrieblichen Tätigkeit erhalten.

§ 6

Haftung

- 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.
- 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).
- 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 in diesem Falle freizustellen, wenn und soweit der Arbeitgeber gegenüber dem Dritten für die Schadensersatzansprüche ebenfalls haftet.
- Protokollnotiz: Diese Haftungsregelungen beziehen sich auf betrieblich veranlasste Tätigkeiten.

§ 7

Nebentätigkeiten

- Nebentätigkeiten, die von ihrem Umfang üblicherweise gegen Entgelt ausgeübt werden, dürfen nur mit schriftlicher Genehmigung des Arbeitgebers aufgenommen oder, bei Beginn des Arbeitsverhältnisses, fortgesetzt werden.
- Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist,
  - die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder
  - berechtigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

§ 8

Ärztliche Untersuchung

- Die Beschäftigten sind auf Verlangen des Arbeitgebers verpflichtet, sich vor ihrer Einstellung und bei begründeter Veranlassung während ihrer Tätigkeit von einem vom Arbeitgeber zu bestimmenden Betriebsarzt oder Arbeitsmediziner auf ihren Gesundheitszustand untersuchen zu lassen und die körperliche Eignung für die vorgesehene Tätigkeit nachzuweisen. Protokollerklärung: Eine begründete Veranlassung liegt insbesondere vor bei wiederholten krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeitszeiten von mehr als sechs Wochen im Kalenderjahr, nach schweren Unfällen und bei einem Antrag der Beschäftigten auf Gewährung einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder Berufsunfähigkeit.
- Beschäftigte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder mit gesundheitsgefährdenden Arbeiten beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen.
- Beschäftigte, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.
- Beschäftigte im pflegerischen und ärztlichen Bereich werden auf ihr Verlangen oder auf Verlangen des Arbeitgebers bei begründeter Veranlassung auch bei ihrem Ausscheiden von einem vom Arbeitgeber zu bestimmenden Arzt untersucht.
- Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber, soweit nicht Leistungen Dritter in Anspruch genommen werden können. Dies gilt nicht für Untersuchungen vor der Einstellung, soweit diese gesetzliche Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit sind. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist den Beschäftigten auf ihren Antrag bekannt zu geben.

§ 9

Personalakte

- Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten.
- Sie können das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen.
- Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

§ 10

Versetzung

Abordnung

Gestellung

- Die Beschäftigten können aus unternehmerischen oder betrieblichen Gründen in zumutbarem Umfang versetzt oder abgeordnet werden.
- **Abordnung** ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einem anderen Betrieb oder Betriebsteil desselben oder eines anderen Arbeitgebers der AWO in NRW unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Andere Arbeitgeber der AWO sind Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt, Gesellschaften, an denen Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt beteiligt sind und sonstige Arbeitgeber, mit denen Gliederungen oder Gesellschaften der AWO Kooperationen, Bietergemeinschaf-ten, Arbeitsgemeinschaften und Ähnliches bilden.
- **Versetzung** ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einem anderen Betrieb oder Betriebsteil desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
- Während der Abordnung oder Versetzung werden den Beschäftigten abweichend von § 3 Abs. 1 Ziff. 3 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes die Leistungen des TV AWO NRW weitergewährt.
- **Zumutbar** im Sinne dieses Absatzes sind nur Abordnungen oder Versetzungen bis zu ei-ner Entfernung von 50 km vom vertraglichen Beschäftigungsort.
- Einzelheiten können durch **Betriebsvereinbarung** geregelt werden.
- Sollen die Beschäftigten in einen Betrieb oder Betriebsteil außerhalb ihres bisherigen Beschäftigungsortes versetzt oder voraussichtlich länger als vier Wochen abgeordnet werden, sind sie vorher zu hören.

- Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung).
- **Personalgestellung** ist, unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses, die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten.
- Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

§ 11

Qualifizierung

- Qualifizierung ist die Teilnahme der Beschäftigten an betrieblichen oder überbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen, die entweder vom Arbeitgeber angeordnet oder auf der Grundlage einer schriftlichen Qualifizierungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und den Beschäftigten durchgeführt werden.
- Sie sollen dazu dienen,
  - die ständige Entwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens der Tätigkeit oder der Berufsfelder zeitnah nachzuvollziehen und erlernen zu können (Erhaltungsqualifizierung),
  - veränderte Anforderungen im jeweiligen Beruf oder Tätigkeitsgebiet erfüllen zu können (Anpassungsqualifizierung),
  - eine andere, gleichwertige oder höherwertige Tätigkeit bzw. berufliche Funktion übernehmen zu können (Veränderungs- und Verbesserungsqualifizierung).
- Es besteht eine Teilnahmeverpflichtung der Beschäftigten an den vom Arbeitgeber angeordneten Qualifizierungsmaßnahmen.

- Beschäftigte haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht.
- Dabei sollen insbesondere
  - veränderte Arbeitsanforderungen,
  - die Wissenserhaltung,
  - eine notwendige Wissenserweiterung sowie
  - im beruflichen Zusammenhang bestehende fachliche und soziale Entwicklungsaspekte berücksichtigt werden.
- Das Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. In diesem Fall ist sicherzustellen, dass die individuellen Qualifizierungsbedürfnisse der Beschäftigten angemessene Berücksichtigung finden.
- Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- Die Beschäftigten und ihre jeweils zugeordneten Führungskräfte sind verpflichtet, bei der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes mitzuwirken.

- Die Zeit der Teilnahme an einer vom Arbeitgeber angeordneten beruflichen Qualifizierungsmaßnahme gilt pro Arbeitstag bis zur höchstzulässigen täglichen Arbeitszeit als Arbeitszeit, für die ein bezahlter Freistellungsanspruch besteht.
- Ordnet der Arbeitgeber eine Qualifizierungsmaßnahme außerhalb eines arbeitsvertraglich möglichen Einsatzortes der Beschäftigten an, gelten auch die tatsächlichen notwendigen Wege- oder Reisezeiten als zu vergütende Arbeitszeit, soweit sie die Wege- oder Reisezeiten zu einem arbeitsvertraglich möglichen Einsatzort der Beschäftigten übersteigen.
- Alle notwendigen angemessenen Kosten für die vom Arbeitgeber angeordneten Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung trägt, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, der Arbeitgeber.
- 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.

- Im Falle einer Veränderungs- und Verbesserungsqualifizierung kann ein Eigenbeitrag der Beschäftigten durch Zeit oder Geld vereinbart werden, wenn die Maßnahme der Qualifizierung über den vom Arbeitgeber angeordneten Umfang oder Inhalt hinausgeht oder eine überwiegende Verwertbarkeit der vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten durch die Beschäftigten über die zum Zeitpunkt der Qualifizierungsmaßnahme ausgeübte Tätigkeit hinaus vorliegt.
- Der Zeitbeitrag kann insbesondere durch die Inanspruchnahme der Qualifizierung nach dem Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und politischen Weiterbildung (AWbG-NRW) erbracht werden.
- Der Geldbeitrag der Beschäftigten soll unter Berücksichtigung des individuellen Einkommens und der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Beschäftigten einerseits und der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers und des Hinausgehens der beruflichen Qualifizierung über den vom Arbeitgeber angeordneten Umfang oder Inhalt bzw. des Maßes der überwiegenden Verwertbarkeit andererseits vereinbart werden.
- Eine Kostenbeteiligung der Beschäftigten ist ausgeschlossen, wenn die Qualifizierungsmaßnahme allein dem Zweck dient, eine Weiterbeschäftigung nach Wegfall der Tätigkeit bzw. des Arbeitsplatzes durch Maßnahmen des Arbeitgebers (z.B. Umorganisation, Rationalisierung) zu gewährleisten und keine darüber hinausgehende überwiegende Verwertbarkeit verbleibt.
- Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

- Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber alle Aufwendungen für die Qualifizierungsmaßnahme zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der Beschäftigten oder aus einem von ihnen zu vertretendem Grunde endet. Entsprechendes gilt, wenn die Qualifizierungsmaßnahme auf Wunsch der Beschäftigten oder aus ihrem Verschulden abgebrochen wird. Die Ersatzverpflichtung der Beschäftigten besteht nicht, wenn die Beschäftigten
- a) wegen eigener Schwangerschaft oder
- b) wegen eigener Niederkunft in den letzten drei Monaten oder
- c) wegen einer Erkrankung, die die Ausübung der übertragenen Tätigkeit nicht mehr zulässt,
  gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen haben.
- Der Zeitraum der Ersatzverpflichtung ist auf 36 Monate nach Abschluss oder Abbruch der Qualifizierungsmaßnahme begrenzt. Zurückzuzahlen sind 1/36 der Aufwendungen für jeden Monat, in dem das Arbeitsverhältnis innerhalb dieses Zeitraumes nicht mehr besteht.

- Beschäftigte haben nach einer Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren Anspruch auf eine bis zu zwölf Monate befristete Freistellung für die Qualifizierung im Rahmen ihrer allgemeinen beruflichen Entwicklung.
- Während der Freistellung ruhen die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis
- Der Anspruch kann alle zehn Jahre geltend gemacht werden. Der Antrag auf Freistellung ist frühestens zwölf und spätestens sechs Monate vor deren Beginn beim Arbeitgeber schriftlich zu stellen. Im Antrag sind Beginn, Dauer und Umfang der geplanten Freistellung anzugeben. Der Zweck der Freistellung für die Qualifizierung ist auf Verlangen nachzuweisen.
- Über den Antrag ist spätestens drei Monate nach seinem Eingang zu entscheiden. Der Arbeitgeber kann den Antrag in Bezug auf Beginn, Dauer oder Umfang jeweils nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Die Vereinbarung bedarf der Schriftform. Gesetzliche Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt.
- Die Zeit der Freistellung zählt nicht als Beschäftigungszeit, ist aber keine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses. Das gilt auch, wenn die Freistellung bei einem anderen AWO-Arbeitgeber erfolgte.