

# Entgeltordnung

→ § 17 - Eingruppierung

→ § 18 - Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

→ § 19 - Tabellenentgelt

→ § 20 - Stufen der Entgelttabelle

→ § 21 - Allgemeine Regelungen zu den Stufen

**§ 17**

**Eingruppierung**

# Neue Entgeltordnung

- Die Eingruppierung wird im Zusammenhang mit der Entgeltordnung geregelt.
- Über die neue Entgeltordnung wird nach Abschluss der Tarifverhandlungen über eine neue Entgeltordnung im Bereich des öffentlichen Dienstes (TVöD-B, kommunal) verhandelt.
- Bis dahin bestimmt sich die Eingruppierung sowohl für die Alt- als auch Neu-Beschäftigten nach den Regelungen des Tarifvertrages zur Überleitung der Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt in NRW (TV-Ü AWO NRW). Dies gilt auch für danach erfolgende Umgruppierungen, nicht jedoch für Eingruppierungen in die Entgeltgruppe 1.

# Weitergeltung der alten Vergütungs- und Lohnordnung

Bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TV-AWO NRW (mit Entgeltordnung) finden folgende Regelungen der alten Vergütungs- und Lohnordnung auf übergeleitete und ab dem 01. Januar 2008 neu eingestellte Beschäftigte im jeweiligen bisherigen Geltungsbereich Anwendung:

- die bisherigen Eingruppierungsvorschriften (z.B. § 2 ÜbgTV i.V.m. §§ 22 und 22a BMT-AW II)
- die Vergütungsordnung für Angestellte (Teil I des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II – siehe Taetigkeitsmerkmale.pdf)
- die Vergütungsordnung für Angestellte im Pflegedienst – AW-KrT, allerdings ohne Geriatriezulage (Teil II des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II – siehe Taetigkeitsmerkmale.pdf)
- das Lohngruppenverzeichnis Arbeiter (Teil III des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II – siehe Taetigkeitsmerkmale.pdf)

# § 22 Eingruppierung BMT AW II

(1) Der Arbeitnehmer ist nach dem Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale in die Vergütungs- bzw. Lohngruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten, von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entspricht.

(2) Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungs- bzw. Lohngruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe bzw. Lohngruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.

Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 1 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabsatz 1 oder 2 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Arbeitnehmers bestimmt, muß auch diese Anforderung erfüllt sein.

(3) Die Vergütungs- bzw. Lohngruppe des Arbeitnehmers ist im Arbeitsvertrag anzugeben

*\* § 22 (Neufassung) i.d.F. des Änderungs-TV vom 3. 2. 1992 - Inkrafttreten: 1. 1. 1992*

# Protokollnotizen zu § 22 BMT-AW II

## Protokollnotizen zu Absatz 2:

1. Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Arbeitnehmers, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorganges. Erstellung eines EKG, Fertigung einer Bauzeichnung, Bearbeitung eines Antrags auf Wohngeld). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.
2. Eine Anforderung im Sinne des Unterabsatz 1 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Vergütungsgruppe bzw. Lohngruppe.

# § 22a Eingruppierung in besonderen Fällen BMT AW II

Ist dem Arbeitnehmer eine andere höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihm übertragene Tätigkeit (§ 22 Abs. 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, daß sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Vergütungs- bzw. Lohngruppe entspricht (§ 22 Abs. 2), und hat der Arbeitnehmer die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonates in der höheren Vergütungs- bzw. Lohngruppe eingruppiert. Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt für den Angestellten § 22 c Abs. 1, für den Arbeiter Ziffer 6 der Vorbemerkungen zu Teil III des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale sinngemäß.

Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.

Wird dem Arbeitnehmer vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Vergütungs- bzw. Lohngruppe entspricht, gilt für den Angestellten § 22c Abs. 1 und für den Arbeiter Ziffer 6 der Vorbemerkungen zu Teil III des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale sinngemäß.

*\*§ 22a (neu) i. d. F. des Änderungs-TV vom 3. 2. 1992 Inkrafttreten: 1.1.1992*

# Vorläufige Eingruppierung

- Alle Eingruppierungsvorgänge sind vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz.
- Dasselbe gilt auch für alle zwischen dem 01.02.2008 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungsvorgänge (Umgruppierungen, Höhergruppierungen).
- Davon sind lediglich Höhergruppierungen aufgrund der Vollendung von Bewährungs-, Zeit- und Tätigkeitsaufstiegen ausgenommen.
- Anpassungen der Eingruppierung wegen des Inkrafttretens der zukünftigen Entgeltordnung erfolgen mit Wirkung für die Zukunft:
  - bei Rückgruppierung werden die Nachteile durch eine nicht dynamische Besitzstandszulage ausgeglichen.
  - nach dem 31.10.2009 vermindert sich diese Besitzstandszulage jeweils um die Hälfte des Unterschiedsbetrages aus einer Höherstufung; bei Neueinstellungen um den vollen Betrag.

**Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den  
Entgeltgruppen für zwischen dem 01.01.2008 und dem  
In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung  
stattfindende Eingruppierungs- und Einreihungsvorgänge**

Entgelt- gruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
15	la Ib mit Aufstieg nach Ia (zwingend Stufe 1, keine Stufe 6)	-
14	Ib ohne Aufstieg nach Ia	-
13	Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung voraussetzen (II mit und ohne Aufstieg nach Ib) [ggf. mit Zulagenregelung nach § 17 Abs. 8 TVÜ-VKA]und weitere Beschäftigte, die nach der Vergütungsordnung zum BAT / BAT-O / BAT-Ostdeutsche Sparkassen unmittelbar in Verg.Gr. II eingruppiert sind	-
12	III mit Aufstieg nach II	-
11	III ohne Aufstieg nach II IVa mit Aufstieg nach III	-
10	IVa ohne Aufstieg nach III IVb mit Aufstieg nach IVa Vb in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa	-

## Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 01.01.2008 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungs- und Einreihungsvorgänge

9	IVb ohne Aufstieg nach IVa  Vb mit Aufstieg nach IVb  Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)	9 (zwingend Stufe 1, Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
8	Vc mit Aufstieg nach Vb  Vc ohne Aufstieg nach Vb	7 mit Aufstieg nach 8 und 8a
7	Keine	7 mit Aufstieg nach 7a  6 mit Aufstieg nach 7 und 7a
6	VIb mit Aufstieg nach Vc  VIb ohne Aufstieg nach Vc	6 mit Aufstieg nach 6a  5 mit Aufstieg nach 6 und 6a
5	VII mit Aufstieg nach VIb  VII ohne Aufstieg nach VIb	5 mit Aufstieg nach 5a  4 mit Aufstieg nach 5 und 5a
4	Keine	4 mit Aufstieg nach 4a  3 mit Aufstieg nach 4 und 4a
3	VIII mit Aufstieg nach VII  VIII ohne Aufstieg nach VII	3 mit Aufstieg nach 3a  2 mit Aufstieg nach 3 und 3a
2 0	Keine	2 mit Aufstieg nach 2a  1 mit Aufstieg nach 2 und 2a

## Vorläufige Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für zwischen dem 01.01.2008 und dem In-Kraft-Treten der neuen Entgeltordnung stattfindende Eingruppierungs- und Einreihungsvorgänge

<b>2</b>	IX a mit Aufstieg nach VIII  IX mit Aufstieg nach IXa oder VIII  X ( keine Stufe 6)	1 mit Aufstieg nach 1a (keine Stufe 6)
<b>1</b>	Beschäftigte mit einfachsten Tätigkeiten, zum Beispiel <ul style="list-style-type: none"> <li>- Essens- und Getränkeausgeber/innen</li> <li>- Garderobepersonal</li> <li>- Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich</li> <li>- Reiniger/innen in Außenbereichen wie Höfe, Wege, Grünanlagen, Parks</li> <li>- Wärter/innen von Bedürfnisanstalten</li> <li>- Servierer/innen</li> <li>- Hausarbeiter/innen</li> <li>- Hausgehilfe/Hausgehilfin</li> <li>- Bote/Botin (ohne Aufsichtsfunktion)</li> </ul> <p>Ergänzungen können durch landesbezirklichen Tarifvertrag geregelt werden.</p> <p><u>Hinweis:</u> Diese Zuordnung gilt unabhängig von bisherigen tariflichen Zuordnungen zu Vergütungs-/Lohngruppen.</p>	

# Vergütungsgruppenzulage

- Bewährungs-, Fallgruppen- und Tätigkeitsaufstiege gibt es ab dem 01. Januar 2008 nicht mehr.
- Dies gilt auch für Vergütungsgruppenzulagen, es sei denn, dem Tätigkeitsmerkmal einer Vergütungsgruppe des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II ist eine Vergütungsgruppenzulage zugeordnet, die unmittelbar mit Übertragung der Tätigkeit zusteht; bei Übertragung einer entsprechenden Tätigkeit wird diese bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung unter den Voraussetzungen des bisherigen Tarifrechts als Besitzstandszulage in der bisherigen Höhe gezahlt.
- Die Besitzstandszulage wird solange gezahlt, wie die anspruchsbegründende Tätigkeit ununterbrochen ausgeübt wird und die sonstigen Voraussetzungen für die Vergütungsgruppenzulage nach bisherigem Recht weiterhin bestehen. Sie verändert sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die jeweilige Entgeltgruppe festgelegten Vomhundertsatz.

**Zuordnung  
der Kr-  
Vergütungs-  
gruppen des  
BMT-AW-II zu  
den Kr-  
Entgelt-  
gruppen des  
TV AWO  
NRW**

Werte aus Entgeltgruppen der allgemeinen Tabelle	Entgeltgruppe Kr	Zuordnungen Vergütungsgruppen zu Kr/Kr-Verläufe
12	12a	XII mit Aufstieg nach XIII
11	11b	XI mit Aufstieg nach XII
	11a	X mit Aufstieg nach XI
10	10a	IX mit Aufstieg nach X
9 und 9b	9d	VIII mit Aufstieg nach IX
	9c	VII mit Aufstieg nach VIII
	9b	VI mit Aufstieg nach VII
		VII ohne Aufstieg
9a	VI ohne Aufstieg	
7, 8 und 9b	8a	Va mit Aufstieg nach VI
		V mit Aufstieg nach Va + VI
		V mit Aufstieg nach VI
7 und 8	7a	V mit Aufstieg nach Va
		IV mit Aufstieg nach V + Va
		IV mit Aufstieg nach V
4 und 6	4a	II mit Aufstieg nach III + IV
		III mit Aufstieg nach IV
3 und 4	3a	I mit Aufstieg nach II

# Beschäftigungszeit

- Soweit die Beschäftigungszeit im Zusammenhang mit der Eingruppierung relevant ist, werden ununterbrochene Beschäftigungszeiten, die unmittelbar vor Beginn des Arbeitsverhältnisses bei einem anderen Arbeitgeber der Arbeiterwohlfahrt in Nordrhein-Westfalen zurückgelegt wurden, anerkannt.
- Andere Arbeitgeber der AWO sind Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt und Gesellschaften, an denen Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt beteiligt sind. Dies gilt unabhängig von einer Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband.
- Unterbrechungszeiten von bis zu einem Monat sind unschädlich.

## **§ 18**

**Vorübergehende Ausübung  
einer höherwertigen Tätigkeit**

# Persönliche Zulage

- vorübergehend eine andere Tätigkeit, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer Eingruppierung entspricht
- nach Ausübung von mindestens einen Monat
- rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit und für die Dauer der Ausübung
- Höhe der Zulage für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 9 bis 15 eingruppiert sind:  
Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich für die/den Beschäftigte/n bei dauerhafter Übertragung ergeben hätte
- Höhe der Zulage für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen 1 bis 8 eingruppiert sind:  
4,5 v.H. des individuellen Tabellenentgelts

# Besonderer Tarifvertrag

Im Rahmen eines Kataloges, der die hierfür in Frage kommenden Tätigkeiten aufführt, kann bestimmt werden, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulage bereits erfüllt ist,

- wenn die vorübergehend übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage andauert hat und
- die/der Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen worden ist.

**§ 19**

**Tabellenentgelt**

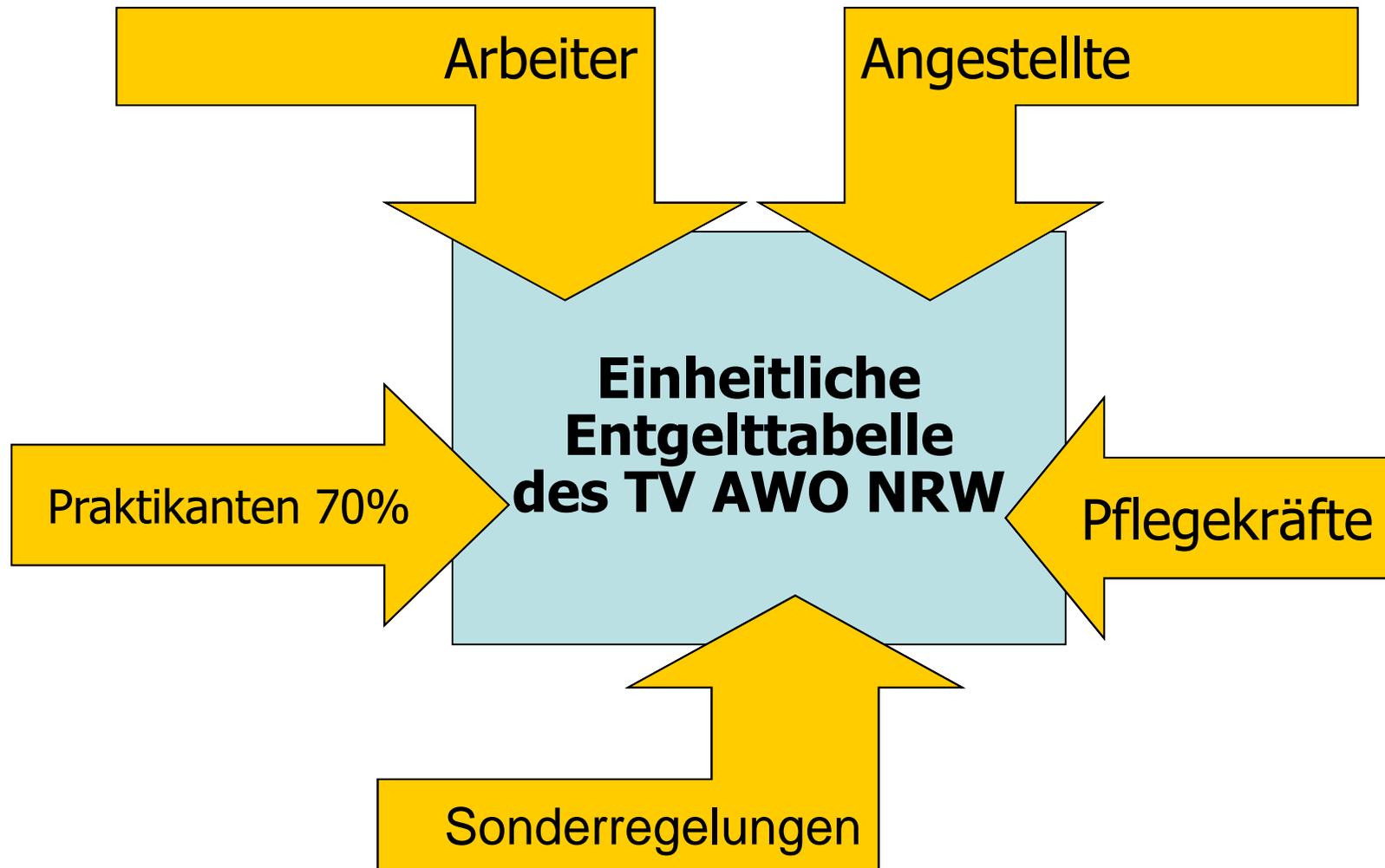
- Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt.
- Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.
- Beschäftigte erhalten Entgelt nach der Anlage A, soweit in einer Sonderregelung keine abweichenden Bestimmungen festgelegt sind.

# Entgelttabelle

- Es gibt keine Löhne und Gehälter mehr sondern nur noch „Entgelte“.
- Es besteht nur noch eine einzige Entgelttabelle mit
- 15 Entgeltgruppen und
- 6 Entgeltstufen.
- Lediglich die Entgeltgruppe 1 beinhaltet 5 Entgeltstufen und beginnt mit der Stufe 2.

## TV AWO NRW Monatsentgelte (siehe [aktuelleEntgelte.pdf](#))

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15Ü	nicht belegt					
15	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt
14	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt
13	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt
12	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt
11	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt
10	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt
9	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt
8	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt
7	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt
6	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt
5	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt
4	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt
3	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt
2Ü	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt
2	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt
1		Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt



# Sonderregelung Servicedienste

- Ziel:  
Tarifbindung der Beschäftigten in den im Geltungsbereich genannten Tätigkeitsbereichen zu erhalten oder wieder herzustellen.
- Voraussetzung:  
Abschluss einer Anwendungsvereinbarung.  
Dies kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden.
- Betroffene Bereiche und nur für ungelernte und angelernte Tätigkeiten:
  - Reinigung
  - Hauswirtschaft
  - Küche und Kantine
  - Wäscherei
  - Hol- und Bringdienste/Botendienste
  - Essen auf Rädern

# Sonderregelung Servicedienste

- Tabellenbeträge der Entgeltgruppen 3 bis 5 des TV-AWO-NRW um 20 v.H. verringert und auf 4 Erfahrungsstufen begrenzt (siehe aktuelleEntgelte.pdf).
- Daraus ergeben sich die neuen Entgeltgruppen EG 2S, EG 3S und EG 4S.
- Abweichend von § 21 TV-AWO-NRW ist in den Entgeltgruppen EG 2S, EG 3S und EG 4S die Endstufe die Erfahrungsstufe 4.
- untere Grenze im Rahmen der Spannbreite der E 1, d.h. den Tabellenbeträgen der Stufe 1 liegen die Tabellenbeträge der Stufen 3, 4, und 5 der Entgeltgruppe 1 zu Grunde.
- Die Entgeltgruppe 1 bleibt unverändert.

<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>
EG 4 S	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt		
EG 3 S	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt		
EG 2 S	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt		
EG 1		Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt

# Sonderregelung Servicedienste

- In der Anwendungsvereinbarung ist festzulegen, dass der Arbeitgeber für die Dauer der Laufzeit der Anwendungsvereinbarung auf Neu-, Um- oder Ausgründungen des entsprechenden Tätigkeitsbereichs mit dem Ziel der Anwendung eines anderen Tarifrechts im entsprechenden Tätigkeitsbereich verzichtet.
- Die Anwendungsvereinbarung beinhaltet auch, dass der Arbeitgeber ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, die unter den Geltungsbereich des TV AWO NRW fallen.

# Sonderregelung Servicedienste

## Outsourcing:

- Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zu dem Arbeitgeber über den Tag des In-Kraft-Tretens der Anwendungsvereinbarung hinaus fortbesteht, werden in die Regelungen nach §§ 1 und 2 Abs.1 bis 3 dieser Sonderregelung übergeleitet.
- Diese Beschäftigte erhalten daneben eine persönliche, dynamisierte Besitzstandzulage in Höhe der Differenz zu dem ihnen bis zum In-Kraft-Treten der Anwendungsvereinbarung zustehenden Entgelt.
- Die Bestimmungen des TV-Ü AWO NRW werden sinngemäß angewandt.
- Die betroffenen Servicedienste bleiben für die Laufzeit dieser Anwendungsvereinbarung von etwaigen tariflichen Notlagenregelungen oder anderen Vereinbarungen, die zu einer Reduzierung der tariflichen Leistungen des TV-ÄWO-NRW oder der des ihn ergänzenden Tarifverträgen führen, ausgenommen.

# Sonderregelung Servicedienste

## Insourcing:

- Auf Beschäftigte in diesen Tätigkeitsbereichen bei Arbeitgebern, die erstmalig mit dem In-Kraft-Treten der Anwendungsvereinbarung Vollmitglied des Arbeitgeberverbandes werden, finden die Regelungen des § 4 (Überleitung) Anwendung, wenn zu diesem Zeitpunkt bereits ein Beschäftigungsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber bzw. einer anderen Gesellschaft der Arbeiterwohlfahrt in NRW besteht (AWO-Tochterunternehmen).
- Gehen Beschäftigte für diese Tätigkeitsbereiche aus einem Unternehmen außerhalb der AWO zu einem Arbeitgeber im Geltungsbereich des TV-AWO-NRW über, erhalten sie die Dauer von mindestens 12 Monaten das Monatsbruttoentgelt weiter, das sie von ihrem früheren Arbeitgeber erhalten haben, wenn dieses Entgelt (Lohn oder Vergütung) höher war, als das sich aus der Tabelle des § 2 dieser Sonderregelung ergebende Entgelt. Nach Ablauf dieser 12 Monate kann der das Entgelt nach § 2 dieser Sonderregelung übersteigende Betrag über 6 Monate in gleich bleibenden monatlichen Beträgen abgebaut werden.
- Im Falle von Insourcing kann für die betroffenen Beschäftigte, die bisher keine betriebliche Altersversorgung hatten, für die Dauer von drei Jahren ab dem In-Kraft-Treten der Anwendungsvereinbarung in der Anwendungsvereinbarung anstelle der nach § 30 (Betriebliche Altersversorgung) TV AWO NRW zugesagten Leistung des Arbeitgebers in Höhe von maximal 4 v.H. eine Leistung in Höhe von 2 v.H. vereinbart werden.

# SR Ambulante Dienste + Beschäftigung/Qualifizierung

- Zur Abwendung einer wirtschaftlichen Existenzbedrohung eines Arbeitgebers oder eines wirtschaftlich selbstständigen Teilbereichs eines Arbeitgebers, die bei Beibehaltung des gesamten Leistungsangebotes entstehen würde, kann eine Anwendungsvereinbarung mit dem Ziel der Beschäftigungssicherung geschlossen werden.
- für die Dauer der Laufzeit der Anwendungsvereinbarung ist auf Neu-, Um- oder Ausgründungen des entsprechenden Tätigkeitsbereichs mit dem Ziel der Anwendung eines anderen Tarifrechts im entsprechenden Tätigkeitsbereich verzichtet. Die Anwendungsvereinbarung beinhaltet auch, dass der Arbeitgeber ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, die unter den Geltungsbereich des TV-AWO NRW fallen.
- betriebsbedingte Kündigungen sind während der Laufzeit ausgeschlossen. Ausnahmen sind zu regeln.

# SR Ambulante Dienste + Beschäftigung/Qualifizierung

- Befindet sich der Arbeitgeber oder der wirtschaftlich selbstständige Teilbereich in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation, die zu einem dauerhaften Fortfall eines Teiles des Leistungsangebotes und zu einem erheblichen Fortfall von Arbeitsplätzen führen würde, kann in einer Anwendungsvereinbarung geregelt werden, dass bis zu einem Gesamtvolumen von 9% des Entgeltes jedes und jeder Beschäftigten
- die monatliche Tabellenentgelte abgesenkt werden und/oder
- einmalige Zahlungen gemindert oder ausgeschlossen werden und/oder - Zuschläge und Zulagen gemindert oder ausgeschlossen werden und/oder
- in der zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung der Arbeitgeberzuschuss vermindert oder eine Arbeitnehmerbeteiligung vereinbart oder erhöht wird und/oder
- die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Beschäftigten des Bundes (derzeit 39 Stunden) ohne oder ohne volle Erhöhung des Entgeltes erhöht wird oder die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit unter entsprechender vollständiger oder teilweiser Anpassung des Entgeltes herab gesetzt wird.

# SR Ambulante Dienste + Beschäftigung/Qualifizierung

Voraussetzungen:

- ein Antrag des Arbeitgebers
- die schriftliche Darlegung und eingehende Erläuterung der wirtschaftlichen Situation des Arbeitgebers oder des wirtschaftlich selbstständigen Teils
- die Vorlage der erforderlichen Unterlagen

Die erforderlichen Unterlagen sind:

- der Jahresabschluss der Vorperiode bzw. das Testat der Wirtschaftsprüfung für den wirtschaftlich selbstständigen Teil der Einrichtung
- die Wirtschaftsplanung der laufenden Periode und wenn vorhanden für die nächste Periode
- eine Erläuterung der Kalkulationsgrundlagen für abzugebende Projektangebote und der Einfluss der Maßnahmen darauf
- Bei Beschäftigung/Qualifizierung: Ausschreibungstexte der Kostenträger für vergangene Projekte und eine Erläuterung der Vergabeentscheidungen dazu, Bei ambulanten Diensten: bisherige Vergütungsvereinbarungen der Kostenträger und eine Erläuterung von deren Grundlagen, soweit diese dem Arbeitgeber vorliegen bzw. bekannt sind.

Die erforderlichen Unterlagen sind für die Dauer der Anwendungsvereinbarung alljährlich vorzulegen.

## **§ 20**

# **Stufen der Entgelttabelle**

# Entgeltstufen

Innerhalb jeder Entgeltgruppe bestehen 6 Stufen, die nach folgenden Zeiten

(Stufenlaufzeit) einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber erreicht werden:

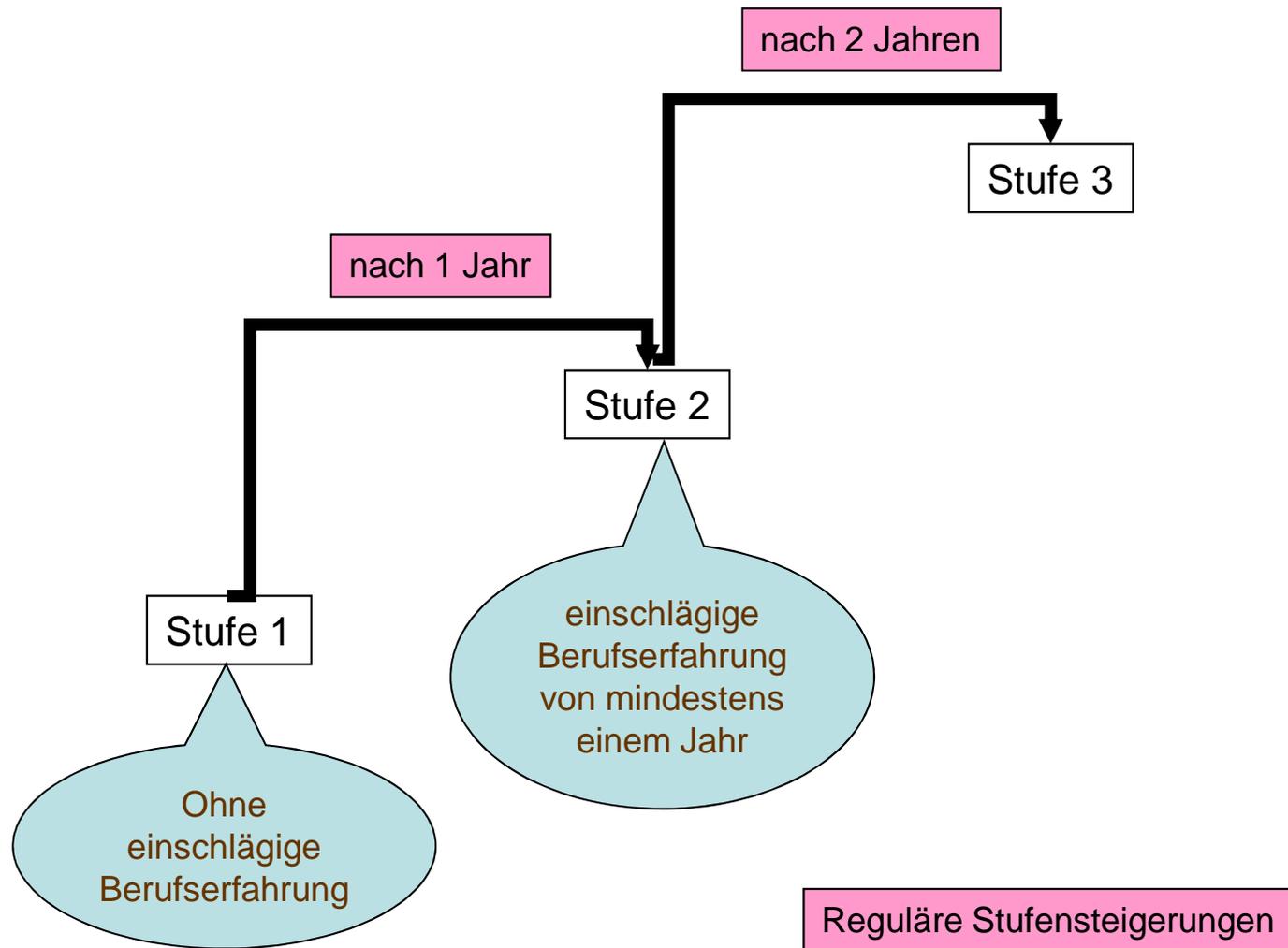
- Stufe 1
- Stufe 2: nach einem Jahr in Stufe 1
- Stufe 3: nach zwei Jahren in Stufe 2
- Stufe 4: nach drei Jahren in Stufe 3
- Stufe 5: nach vier Jahren in Stufe 4
- Stufe 6: nach fünf Jahren in Stufe 5

Die Endstufe 6 wird spätestens nach 15 Beschäftigungsjahren erreicht.

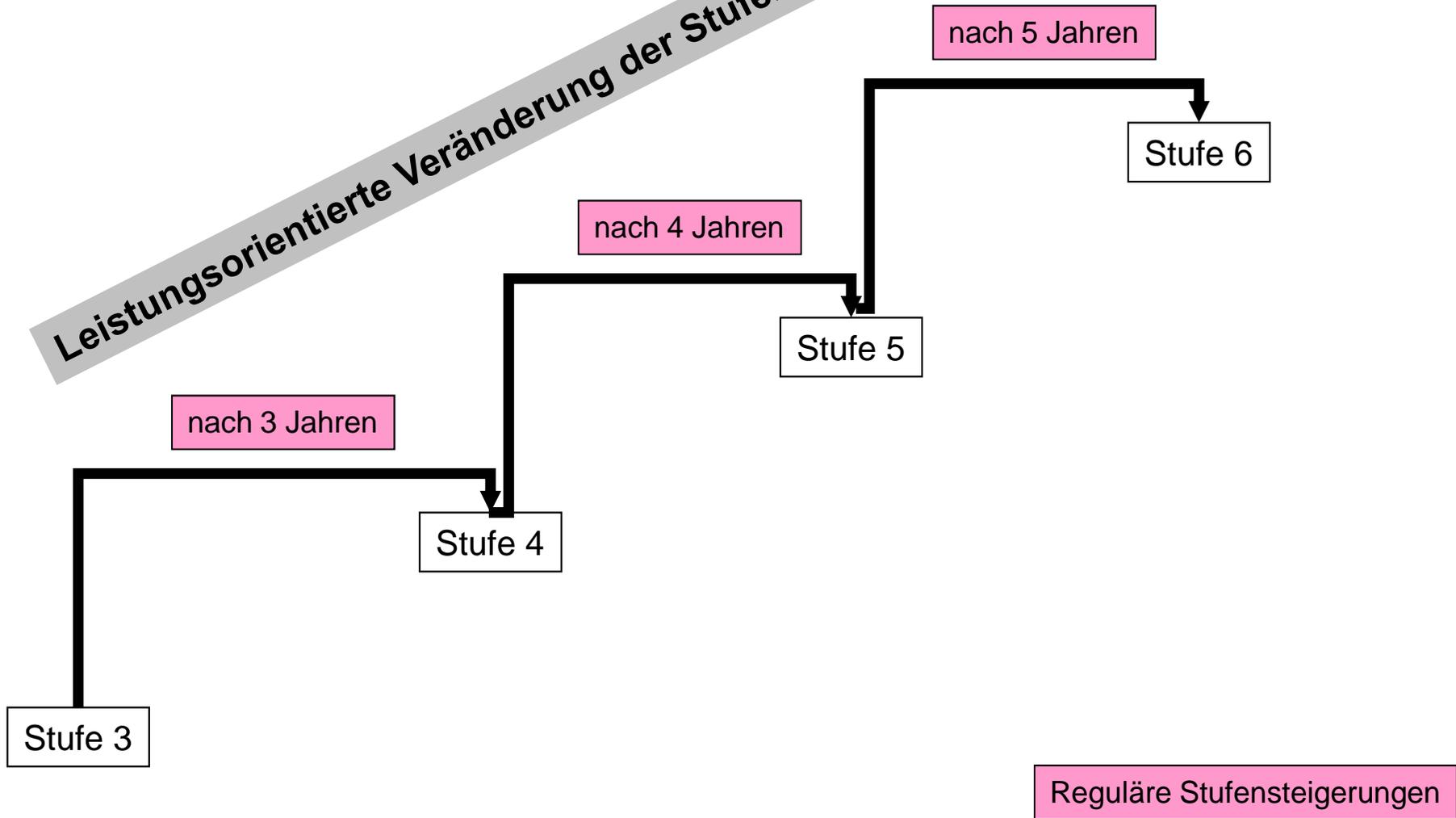
Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.

# Zuordnung zu einer Stufe bei der Einstellung

- Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. Einstellungen erfolgen in der Stufe 2 (Eingangsstufe).
- Bei Einstellung in eine der Entgeltgruppen 2 bis 15 werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet.
- Verfügen die Beschäftigten jedoch über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe Die einschlägige Berufserfahrung muss unter vergleichbaren Strukturen und Arbeitsanforderungen erworben und durch Zeugnisse oder vergleichbare Nachweise dargelegt werden.
- Ein Berufspraktikum nach dem TV Prakt AWO NRW oder nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Praktikantenverhältnisse zwischen dem AWO Bundesverband e.V und ver.di/ötv vom 29.5.1998 gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.
- Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.



Leistungsorientierte Veränderung der Stufenlaufzeiten



# Höherstufungen

- Die Verweildauer der nach Inkrafttreten des Tarifvertrages neu Eingestellten in der Stufe 3 wird um zwei Jahre verlängert, also insgesamt 5 Jahre. Das Erfordernis der Verlängerung der Verweildauer wird von den Tarifvertragsparteien überprüft sobald die neue Entgeltordnung in Kraft tritt.
- In der Entgeltgruppe 1 wird die jeweils nächste Stufe nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht.

## **§ 21**

# **Allgemeine Regelungen zu den Stufen**

# Zeiten ununterbrochener Tätigkeit

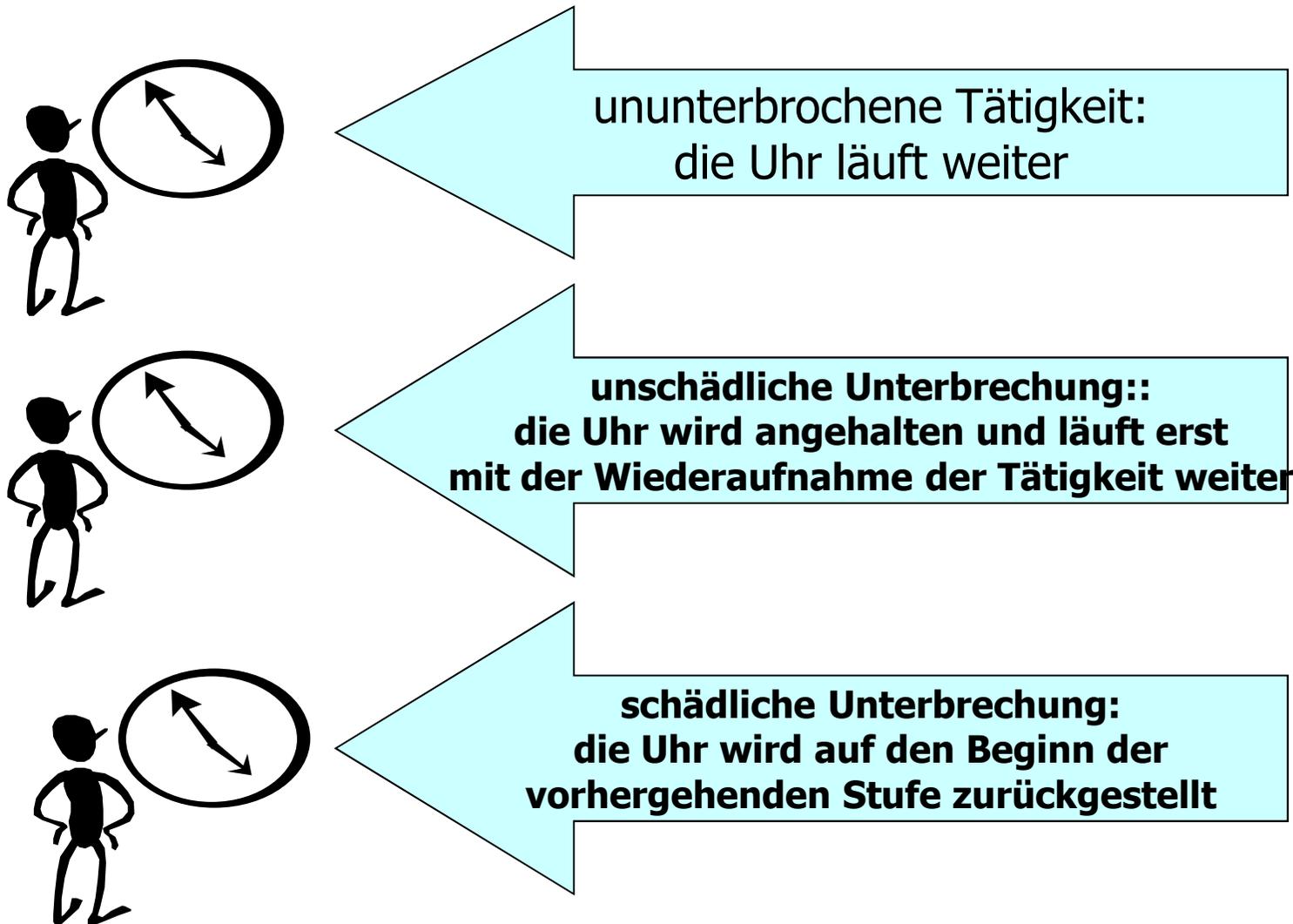
Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit stehen gleich:

- Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 25 bis zu 26 Wochen, soweit die Beschäftigten in dieser Zeit Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss erhalten,
- Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
- Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

# Schädliche und unschädliche Zeitunterbrechungen

- Andere Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahre und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet.
- Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme.
- Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

# Unterbrechungen der Stufenlaufzeiten



# nächste Stufe und Leistungskomponente

- Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.
- Die Stufenlaufzeit für das Erreichen der Stufe 4, 5 und 6 kann verkürzt werden, wenn Leistungen erheblich über dem Durchschnitt liegen.
- Die Stufenlaufzeit für das Erreichen der Stufe 4, 5 und 6 kann verlängert werden, wenn Leistungen erheblich unter dem Durchschnitt liegen.
- bei Verlängerung: jährliche Prüfung
- bei schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung:  
Beratung durch paritätisch besetzte betriebliche Kommission
- Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll. Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.
- Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen.

# Höher- und Herabgruppierung

- Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigte derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung.
- Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt.
- Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem neuen Tabellenentgelt weniger als 25 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8 bzw. weniger als 50 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, so erhält der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags einen Garantiebtrag von monatlich 25 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 50 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15).
- Garantiebeträge nehmen an allgemeinen Entgeltanpassungen teil.

**Wirkung von Höhergruppierungen:  
 Beispiel = EG 9, individuelle Zwischenstufe 2467,- Euro,  
 Höhergruppierung in EG 10, nach 5 Jahren, 3 Monaten EG 11**

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		nach 1 Jahr	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 10 Jahren	nach 15 Jahren
15	3.384	3.760	3.900	4.400	4.780	5.030
14	3.060	3.400	3.600	3.900	4.360	4.610
13	2.817	3.130	3.300	3.630	4.090	4.280
12	2.520	2.800	3.200	3.550	4.000	4.200
11	2.430	2.700	2.900	3.200	3.635	3.835
10	2.340	2.600	2.800	3.000	3.380	3.470
9	2.061	2.290	2.410	2.730	2.980	3.180
8	1.926	2.140	2.240	2.330	2.430	2.493
7	1.800	2.000	2.130	2.230	2.305	2.375
6	1.764	1.960	2.060	2.155	2.220	2.285
5	1.688	1.875	1.970	2.065	2.135	2.165
4	1.602	1.780	1.900	1.970	2.040	2.081
3	1.575	1.750	1.800	1.880	1.940	1.995
2a	1.503	1.670	1.660	1.710	1.820	1.935
2	1.449	1.610	1.660	1.710	1.820	1.935
			nach 4 Jahren	nach 8 Jahren	nach 12 Jahren	nach 16 Jahren
1		1.286	1.310	1.340	1.368	1.440

**Ergebnis:**  
 Höhergruppierung **EG 10** =  
**EG 10 Stufe 2** =  
**2.600,- Euro**  
 nach 2 Jahren  
**EG 10 Stufe 3** =  
**2.800, Euro**  
 nach weiteren  
 3 Jahren  
**EG 10 Stufe 4** =  
**3.000,- Euro**  
 Höhergruppierung **EG 11** =  
**EG 11 Stufe 4** =  
**3.200 Euro**