AWO Thüringen

Tarifvertrag der AWO Thüringen

zwischen dem

Arbeitgeberverband der AWO Thüringen e.V.
vertreten durch den Vorstand

und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
vertreten durch den Landesbezirksleitung Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Tarifliche Vereinbarung
vom 20. Oktober 2025
zur Regelung bei vorzeitiger Verhandlungsaufnahme
zum TV AWO Thüringen

1. Soweit die Refinanzierung der Personalkosten der Einrichtungen oder Gliederungen der AWO Thüringen im Rahmen von im Voraus auf den kommenden Leistungs- und Vergütungszeitraum gerichteten Entgelt- bzw. Pflegesatzverhandlungen mit den zuständigen Kostenträgern verhandelt und festgelegt wird, nehmen die Tarifvertragsparteien spätestens zwölf Wochen vor dem vorgesehenen Beginn dieser Verhandlungen Tarifverhandlungen über die hiervon berührten tariflichen Regelungsgegenstände auf.

2. Die tarifvertragliche Friedenspflicht endet mit der schriftlichen Aufforderung zur Aufnahme von Tarifverhandlungen und der Übermittlung der Forderungen, sofern die Refinanzierungsverhandlungen nach Absatz 1 absehbar bevorstehen und die Forderungen Regelungen betreffen, die erst nach dem gemäß Ziff. I. 3. frühestmöglich durch Kündigung erreichbaren Beendigungszeitpunkt wirksam werden sollen.

   Protokollerklärung zu Absatz 1 und 2:
   Die Arbeitgeberseite ist verpflichtet, die Gewerkschaft über den voraussichtlichen Beginn der Entgelt- bzw. Pflegesatzverhandlungen unverzüglich zu informieren, sobald dieser Termin absehbar ist, sowie den konkret festgelegten Verhandlungstermin spätestens innerhalb von fünf Werktagen nach dessen Festlegung mitzuteilen. Änderungen des vorgesehenen Beginns sind der Gewerkschaft unverzüglich mitzuteilen. Erfolgt die Mitteilung schuldhaft verspätet oder gar nicht, kann die Gewerkschaft unverzüglich zu Tarifverhandlungen auffordern; die Friedenspflicht nach Absatz 2 entfällt in diesem Fall mit der Aufforderung.

Nur für den internen Gebrauch.
Änderungen und Irrtümer vorbehalten.

Erfurt, den

Für den
AGV der AWO Thüringen e.V.

Andreas Krauße
Vorsitzender

Stv. Vorsitzende/r

Leipzig, den 20. MAI 2026

Für die
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt,
Thüringen

Oliver Greie
Landesbezirksleiter

Bernd Becker
Landesbezirksfachbereichsleiter
Fachbereich C

Philipp Motzke-Bohn
Gewerkschaftssekretär
Fachbereich C
Verhandlungsführung

Tarifvertrag der AWO Thüringen
(TV AWO Thüringen)

vom 9. April 2024

Zwischen

dem Arbeitgeberverband der AWO Thüringen e.V.
- vertreten durch den Vorstand –

und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
- vertreten durch den Landesbezirksleitung Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen -

wird folgender Tarifvertrag vereinbart:

Nur für den internen Gebrauch.
Änderungen und Irrtümer vorbehalten.

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich 6
§ 2 Arbeitsvertrag 6
§ 3 Probezeit 7
§ 4 Ärztliche Untersuchungen und Bescheinigungen 7
§ 5 Rechte und Pflichten 7
§ 5a Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung 9
§ 6 Haftung 11
§ 7 Regelmäßige Arbeitszeit 11
§ 7b Ausgleich für besondere Formen der Arbeit 16
§ 8 Arbeitszeitkonten 16
§ 9 Arbeitsversäumnisse 18
§ 10 Arbeitsbefreiung 19
§ 11 Urlaub 20
§ 11a Regenerationstage AWO Thüringen 2026/2027 22
§ 12 Eingruppierung, Entgelt, Berechnung und Auszahlung des Entgeltes 23
§ 12a Umwandlung des tariflichen Entgelts 23
§ 12b SuE-Zulage, Pflegezulage 24
§ 12c HPZ-Zulage 25
§ 13 Sterbegeld 25
§ 13a Jubiläumsleistungen 25
§ 14 Beendigung des Arbeitsverhältnisses 26
§ 15 - unbesetzt - 27
§ 16 Versetzung 27
§ 17 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall 28
§ 18 Zeugnis 28
§ 19 Beschäftigungszeit 28
§ 20 Fort- und Weiterbildung 29
§ 21 Besitzstand 30
§ 22 Alters- und Hinterbliebenenversorgung 31
§ 23 Ausschlussfristen 31
§ 24 Ersetzung bisheriger tarifvertraglicher Vereinbarungen 32
§ 25 Inkrafttreten und Laufzeit 32

Anlage E (39 Stunden) gültig ab 1. März 2025 Monatsgehälter 34

Anlage E (35 Stunden) gültig ab 1. März 2025 Monatsgehälter 35

Anlage E (30 Stunden) gültig ab 1. März 2025 Monatsgehälter 36

Anlage E Stundenentgelte gültig ab 1. März 2025 37

Anlage P (39 Stunden) gültig ab 1. März 2025 Monatsgehälter 38

Anlage P (35 Stunden) gültig ab 1. März 2025 Monatsgehälter 39

Anlage P (30 Stunden) gültig ab 1. März 2025 Monatsgehälter 40

Anlage P Stundenentgelte gültig ab 1. März 2025 41

Anlage S (39 Stunden) gültig ab 1. März 2025 Monatsgehälter 42

Anlage S (35 Stunden) gültig ab 1. März 2025 Monatsgehälter 43

Anlage S (30 Stunden) gültig ab 1. März 2025 Monatsgehälter 44

Anlage S Stundenentgelte gültig ab 1. März 2025 45

Anlage E (39 Stunden) gültig ab 1. April 2026 Monatsgehälter 46

Anlage E (35 Stunden) gültig ab 1. April 2026 Monatsgehälter 47

Anlage E (30 Stunden) gültig ab 1. April 2026 Monatsgehälter 48

Anlage E Stundenentgelte gültig ab 1. April 2026 49

Anlage P (39 Stunden) gültig ab 1. April 2026 Monatsgehälter 50

Anlage P (35 Stunden) gültig ab 1. April 2026 Monatsgehälter 51

Anlage P (30 Stunden) gültig ab 1. April 2026 Monatsgehälter 52

Anlage P Stundenentgelte gültig ab 1. April 2026 53

Anlage S (39 Stunden) gültig ab 1. April 2026 Monatsgehälter 54

Anlage S (35 Stunden) gültig ab 1. April 2026 Monatsgehälter 55

Anlage S (30 Stunden) gültig ab 1. April 2026 Monatsgehälter 56

Anlage S Stundenentgelte gültig ab 1. April 2026 57

Anlage E (39 Stunden) gültig ab 1. Januar 2027 Monatsgehälter 58

Anlage E (35 Stunden) gültig ab 1. Januar 2027 Monatsgehälter 59

Anlage E (30 Stunden) gültig ab 1. Januar 2027 Monatsgehälter 60

Anlage E Stundenentgelte gültig ab 1. Januar 2027 61

Anlage P (39 Stunden) gültig ab 1. Januar 2027 Monatsgehälter 62

Anlage P (35 Stunden) gültig ab 1. Januar 2027 Monatsgehälter 63

Anlage P (30 Stunden) gültig ab 1. Januar 2027 Monatsgehälter 64

Anlage P Stundenentgelte gültig ab 1. Januar 2027 65

Anlage S (39 Stunden) gültig ab 1. Januar 2027 Monatsgehälter 66

Anlage S (35 Stunden) gültig ab 1. Januar 2027 Monatsgehälter 67

Anlage S (30 Stunden) gültig ab 1. Januar 2027 Monatsgehälter 68

Anlage S Stundenentgelte gültig ab 1. Januar 2027 69

Anlage 1 – Entgeltordnung und davon abweichende Regelungen – 70

Anlage 2 – Sonstige Vergütungen – 71

Zulagen und pauschalierte Vergütungen 71
Vergütung der Auszubildenden, Praktikantinnen/Praktikanten sowie dual Studierenden 72
Jahressonderzahlung 74

Anlage 2a – Eingruppierung – 76

Anlage 2b – Überleitung –.....79

Anlage 3 – Sonderregelung für Auszubildende – 81

§ 1 Geltungsbereich.....81
§ 2 Ausbildungsvertrag 81
§ 3 Ärztliche Untersuchungen 82
§ 4 Rechte und Pflichten 83
§ 5 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit 83
§ 6 Mehrarbeit.....84
§ 7 Fernbleiben von der Ausbildung 84
§ 8 Ausbildungsvergütung.....84
§ 9 Ausbildungsvergütung in besonderen Fällen.....85
§ 10 Reisekosten 85
§ 11 Krankenbezüge.....85
§ 12 Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Freistellung, bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildung 85
§ 13 Erholungsurlaub.....86
§ 14 Freistellung vor Prüfungen 86
§ 15 Sonderzahlungen, Zulagen 87
§ 16 Zusätzliche Altersversorgung 87
§ 17 Schutzkleidung, Ausbildungsmittel.....87
§ 18 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit.....87
§ 19 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses 88
§ 20 Zeugnis.....89
§ 21 Ausschlussfrist.....89
§ 22 Übergangsvorschriften.....90

Anlage 4 - Sonderregelung für Praktikantinnen / Praktikanten und dual Studierende -91

§ 1 Geltungsbereich.....91
§ 2 Entgelt/Zuschläge 91

Anlage 5 – Alters- und Hinterbliebenenversorgung –.....92

Anlage 6 – Reisekosten –.....95

§ 1 Dienstreisen.....95
§ 2 Anrechnung der Dienstzeit auf die tägliche Arbeitszeit.....95
§ 3 Abrechnung und Vergütung 96

§ 1
Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – im Folgenden Beschäftigte genannt – die bei Mitgliedern des Arbeitgeberverbandes der AWO Thüringen e.V. beschäftigt sind und Mitglied der tarifvertragschließenden Gewerkschaft sind.

2. Für Beschäftigte in öffentlich geförderten Maßnahmen, insbesondere nach dem SGB II, SGB III, SGB VIII bzw. SGB XII, gelten die dort jeweils festgelegten Fördersätze.

3. Dieser Tarifvertrag gilt nicht für:

   a) gesetzliche Vertreter von juristischen Personen und Personengesamtheiten, Beschäftigte im Sinne des § 5 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz sowie Chefärzte/Chefärztinnen.

   b) Personen, die ein über das höchste tarifliche Entgelt hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten.

   c) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, z. B. Anlernlinge und Praktikanten. Davon abweichend gelten für Auszubildende, die

      - zum Pflegefachmann / zur Pflegefachfrau nach dem Pflegeberufegesetz,
      - in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zum Erzieher/zur Erzieherin oder zum Heilerziehungspfleger/zur Heilerziehungspflegerin,
      - in staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberufen unter den Bedingungen des Berufsbildungsgesetzes

      ausgebildet werden, die Bestimmungen von Anlage 3 dieses Tarifvertrages.
      Für Praktikanten/Praktikantinnen und Studierende dualer Hochschulen mit entsprechendem Ausbildungsvertrag gilt dieser Tarifvertrag nur nach Maßgabe der Anlage 4.

   d) Geringfügige Beschäftigte im Sinne von § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV.

§ 2
Arbeitsvertrag

1. Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Der Beschäftigte erhält eine Ausfertigung.

2. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind. Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden.

§ 3
Probezeit

Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

§ 4
Ärztliche Untersuchungen und Bescheinigungen

1. Beschäftigte, die besonderen Ansteckungs- oder anderen Gesundheitsgefahren ausgesetzt sind, müssen sich in regelmäßigen Zeitabständen und auf Verlangen des Arbeitgebers, auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, betriebsärztlich untersuchen lassen. Das Ergebnis ist dem Beschäftigten auf seinen Antrag hin bekannt zu geben. Die Kosten für die betriebsärztlichen Untersuchungen trägt der Arbeitgeber.

2. Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses und soweit es die Funktion des Beschäftigten erfordert, auch während des Arbeitsverhältnisses, kann der Arbeitgeber ein polizeiliches Führungszeugnis im Original verlangen. Die Kosten dafür trägt der Arbeitgeber.

§ 5
Rechte und Pflichten

1. Der Beschäftigte hat die ihm übertragenen Dienstobliegenheiten gewissenhaft zu erfüllen.

2. Der Beschäftigte ist verpflichtet, Vertretungen in Urlaubs- oder Krankheitsfällen in angemessenen Grenzen und unter Berücksichtigung seiner Ausbildung und Qualifikation zu übernehmen.

3. Die Arbeit bei der Arbeiterwohlfahrt verpflichtet jeden Beschäftigten, sowohl in Notfällen als auch aus außerordentlichen dienstlichen Gründen, vorübergehend jede ihm übertragene zumutbare Arbeit zu verrichten, auch wenn diese nicht in sein Arbeitsgebiet fällt.

4. Der Beschäftigte hat die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Er ist verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen.

5. Nebentätigkeiten, die von ihrem Umfang üblicherweise gegen Entgelt ausgeübt werden, müssen dem Arbeitgeber rechtzeitig vor Ausübung unter Mitteilung von Art und Umfang der Nebentätigkeit schriftlich angezeigt werden. Der Arbeitgeber kann die Ausübung einer Nebenbeschäftigung untersagen, wenn sie geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Beschäftigten oder berechtigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

6. Der Beschäftigte ist verpflichtet, über die ihm im Dienst oder außerhalb des Dienstes bekannt gewordenen Angelegenheiten, deren geheime oder vertrauliche Behandlung ausdrücklich angeordnet ist oder in der Natur der Sache liegt, Verschwiegenheit zu bewahren. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

7. Der Beschäftigte hat auf Verlangen des Arbeitgebers alle dienstlichen Schriftstücke einschließlich aller Arten von Aufzeichnungen über Vorgänge des Arbeitgebers, unverzüglich herauszugeben.

8. Der Beschäftigte darf Belohnungen und Geschenke, die ihm im Zusammenhang mit seiner dienstlichen Tätigkeit angeboten werden, nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Arbeitgebers annehmen. Zuwendungen, die auf letztwilligen Verfügungen beruhen, hat der Beschäftigte dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Abweichende Regelungen können in Betriebsvereinbarungen festgelegt werden.

9. Der Beschäftigte hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständige Personalakte. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Der Beschäftigte muss über Behauptungen und Beschwerden tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakte gehört werden. Seine schriftliche Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen.

§ 5a
Betrieblicher Gesundheitsschutz/Betriebliche Gesundheitsförderung

1. Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeit und die Arbeitsbedingungen so zu organisieren, dass diese nicht Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind. Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie gesundheitsbewusstes Verhalten. Zugleich werden damit die Motivation der Beschäftigten und die Qualitätsstandards der Betriebe und Einrichtungen verbessert. Die betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem aktiv betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dieser reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und verbessert durch den Abbau von Fehlzeiten und die Vermeidung von Betriebsstörungen die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die betriebliche Gesundheitsförderung gehören zu einem zeitgemäßen Gesundheitsmanagement.

2. Die Beschäftigten haben einen individuellen Anspruch auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. Die Durchführung erfolgt nach Maßgabe des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz). Die Beschäftigten sind in die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. Sie sind über das Ergebnis von Gefährdungsbeurteilungen zu unterrichten. Vorgesehene Maßnahmen sind mit ihnen zu erörtern. Widersprechen betroffene Beschäftigte den vorgesehenen Maßnahmen, hat sich die betriebliche Kommission damit zu befassen. Die Beschäftigten können verlangen, dass eine erneute Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird, wenn sich die Umstände, unter denen die Tätigkeiten zu verrichten sind, wesentlich ändern, neu entstandene wesentliche Gefährdungen auftreten oder eine Gefährdung auf Grund veränderter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse erkannt wird. Die Wirksamkeit der Maßnahmen ist in angemessenen Abständen zu überprüfen.

3. Beim Arbeitgeber wird auf Antrag des Betriebsrats eine betriebliche Kommission gebildet, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat benannt werden. Die Mitglieder müssen Beschäftigte des Arbeitgebers sein. Soweit ein Arbeitsschutzausschuss gebildet ist, nimmt dieser die Aufgaben und Rechte der betrieblichen Kommission wahr; er kann diese auf andere bestehende oder zu bildende Gremien übertragen. Im Falle des Absatzes 2 Satz 6 berät die betriebliche Kommission über die erforderlichen Maßnahmen und kann Vorschläge zu den zu treffenden Maßnahmen machen. Der Arbeitgeber führt die Maßnahmen durch, wenn die Mehrheit der vom Arbeitgeber benannten Mitglieder der betrieblichen Kommission im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber dem Beschluss zugestimmt

hat. Wird ein Vorschlag nur von den vom Betriebsrat benannten Mitgliedern gemacht und folgt der Arbeitgeber diesem Vorschlag nicht, sind die Gründe darzulegen. Die betriebliche Kommission ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, wenn der Arbeitgeber eine erneute Gefährdungsbeurteilung ablehnt. Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der betrieblichen Kommission, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Einzelfall abgeholfen wird. Wird dem Vorschlag nicht gefolgt, sind die Gründe darzulegen.

4. Die betriebliche Kommission kann zeitlich befristet Gesundheitszirkel zur Gesundheitsförderung einrichten, deren Aufgabe es ist, Belastungen am Arbeitsplatz und deren Ursachen zu analysieren und Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitssituation zu erarbeiten. Sie berät über Vorschläge der Gesundheitszirkel und unterbreitet, dem Arbeitgeber Vorschläge. Die Ablehnung eines Vorschlags ist durch den Arbeitgeber zu begründen. Näheres regelt die Geschäftsordnung der betrieblichen Kommission.

5. Zur Durchführung ihrer Aufgaben sind der betrieblichen Kommission die erforderlichen, zur Verfügung stehenden Unterlagen zugänglich zu machen. Die betriebliche Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung, in der auch Regelungen über die Beteiligung der Beschäftigten bei der Gefährdungsbeurteilung, deren Bekanntgabe und Erörterung sowie über die Qualifizierung der Mitglieder der betrieblichen Kommission und von Gesundheitszirkeln zu treffen sind.

6. Gesetzliche Bestimmungen, günstigere betriebliche Regelungen und die Rechte des Betriebsrats bleiben unberührt.

Protokollerklärungen:

1. *Sollte sich aufgrund gerichtlicher Entscheidungen beziehungsweise gesetzlicher Regelungen erweisen, dass die über die Zusammensetzung der betrieblichen Kommission oder die zur Berufung ihrer Mitglieder getroffenen Regelungen mit geltendem Recht unvereinbar sind, werden die Tarifvertragsparteien Verhandlungen aufnehmen und eine ersetzende Regelung treffen, die mit geltendem Recht vereinbar ist und dem von den Tarifvertragsparteien Gewollten möglichst nahekommt.*
2. *Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages geltende Betriebsvereinbarungen zum betrieblichen Gesundheitsschutz / zur betrieblichen Gesundheitsförderung einschließlich der Regelungen zu ihrer Kündigung oder Befristung bleiben unberührt.*

§ 6
Haftung

1. Verletzt ein Beschäftigter vorsätzlich oder grob fahrlässig seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag dem Arbeitgeber gegenüber, so haftet er für den daraus entstandenen Schaden.

2. Wird durch einen Beschäftigten in Ausführung der ihm übertragenen Tätigkeit ein Dritter geschädigt, so haftet der Beschäftigte dem Arbeitgeber gegenüber bis zur Höhe des entstandenen Schadens, sofern der Beschäftigte vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat. Der Arbeitgeber trägt gemäß § 619a BGB die Beweislast.

§ 7
Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines in Vollzeitbeschäftigten beträgt ausschließlich der Pausen 39 Stunden. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen Arbeitszeit ist – auch für Teilzeitbeschäftigte – ein Zeitraum von 52 Wochen zugrunde zu legen. Abweichend von Satz 2 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

2. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, der auf einen Tag von Montag bis Freitag fällt, um ein Fünftel der vertraglichen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit. Fallen der 24.12. und der 31.12. eines Jahres auf einen Tag von Montag bis Freitag, reduziert sie sich jeweils um ein weiteres Fünftel der vertraglichen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

   Protokollerklärung zu Nr. 2:

   Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag oder am 24. oder 31. Dezember frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

3. Woche ist der Zeitraum von Montag 00:00 Uhr bis zum folgenden Sonntag 24:00 Uhr. Soweit im Arbeitsvertrag nicht abweichend geregelt, wird die Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage pro Woche verteilt. In Betriebsvereinbarungen können abweichende Regelungen festgelegt werden.

4. Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsplatz. Fahren Beschäftigte, die überwiegend ambulante Tätigkeiten ausführen, unmittelbar von ihrer Wohnung zu dem Einsatzort, beginnt die Arbeitszeit mit dem Eintreffen am Einsatzort.

5. Sofern Beschäftigte verpflichtet sind, eine vom Arbeitgeber vorgegebene Dienst- oder Schutzkleidung zu tragen, ist die Umkleidezeit vergütungspflichtige Arbeitszeit. Näheres kann in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

   Protokollerklärung zu Nr. 5:
   Die Tarifvertragsparteien werden 2025 bis spätestens zum 30. Juni die Regelung unter Berücksichtigung der gefundenen betrieblichen Lösungen bewerten (Evaluation).

6. Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Absatz 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

7. Regelungen zum Ausgleich bei Abruf aus dienstfreier Zeit

   a) Beschäftigte, deren Arbeitszeit durch einen Schichtplan/Dienstplan organisiert wird und die auf Anfrage einer Person mit Anordnungsbefugnis außerhalb des regulären Dienstplanes die Arbeit aufnehmen, erhalten eine Zahlung von 50 Euro pro zusätzlich abgeleistetem Dienst. Der tarifliche oder vertragliche Anspruch auf Freizeit hat grundsätzlich Vorrang vor einer Inanspruchnahme nach Satz 1 hat. Bei der Anforderung ist darauf zu achten, dass die Anfragen möglichst gleichmäßig auf den nicht im Dienst befindlichen Personenkreis zu verteilen sind.

   b) Die Zahlung erfolgt für alle Dienste, an denen die/der Beschäftigte keinen geplanten Dienst zu verrichten hatte, einen solchen aber auf Anordnung am selben, nächsten oder übernächsten Tag oder am folgenden Wochenende aufnimmt.

   c) Die Zahlung erfolgt nicht an Tagen, an denen die/der Beschäftigte ursprünglich mit einem anderen Dienst im Schichtplan/Dienstplan eingeteilt war oder für die Verlängerung oder Verkürzung eines geplanten Dienstes. Es gilt der Tag des geplanten Dienstbeginns.

d) Ein Anspruch auf Zahlung besteht nicht bei einem freiwilligen Tausch von Diensten der Beschäftigten untereinander.

e) Die Zahlung wird ergänzend zu allen Zulagen und Zuschlägen und sonstigen Bestandteilen des Entgeltes gezahlt. Sie wird in voller Höhe gezahlt unabhängig vom Stundenumfang des Dienstes. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zahlung in voller Höhe.

f) Die Zahlung wird auf der Entgeltabrechnung mit „Holen aus dem Frei“ gekennzeichnet.

g) In der Zeit vom 1. Januar 2026 bis zum 31. Dezember 2027 erhalten Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit im Sinne von § 7a Nr. 2 oder ständig Wechselschichtarbeit im Sinne von § 7a Nr. 3 leisten und die aufgrund einer vom Arbeitgeber veranlassten Dienstplanänderung freiwillig an einem arbeitsfrei geplanten Tag einen Dienst leisten, je übernommenen Dienst zusätzlich zur Zahlung nach Buchstabe a) einen Entlastungspunkt. Bei Erreichen von jeweils fünf Entlastungspunkten hat die/der Beschäftigte Anspruch auf jeweils einen Entlastungstag in Form eines Tages Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (Tabellenentgelt und in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen). Der Anspruch ist auf zwei Entlastungstage im laufenden Kalenderjahr begrenzt. Wird die/der Beschäftigte über die Höchstgrenzen nach Satz 3 (über 10 Entlastungspunkte) hinaus zu Diensten nach Satz 1 herangezogen, ist anstelle der Zulage nach Buchstabe a) für jeden dieser zusätzlichen Dienste neben dem hierauf entfallenen Entgelt (Tabellenentgelt, ggf. Zuschläge) eine Zulage in Höhe von 60,00 Euro zu zahlen. Erkrankt die/der Beschäftigte und besteht dadurch in der Zeit der Arbeitsbefreiung nach Satz 2 eine durch ärztliches Attest nachgewiesene Arbeitsunfähigkeit, gilt der Anspruch auf Gewährung dieses Entlastungstages als nicht erfüllt und besteht fort. Die Entlastungstage sind auf Antrag der/des Beschäftigten zu gewähren, soweit keine dringenden betrieblichen Belange dem Entgegenstehen. Werden die Entlastungstage in dem Kalenderjahr, in dem der Anspruch entstanden ist, nicht gewährt, werden diese im folgenden Kalenderjahr mit der Entgeltzahlung des Monats Januar mit 150,00 Euro pro Entlastungstag abgegolten. Für jeden am 31. Dezember verbliebenen Entlastungspunkt, der nicht in einen Entlastungstag eingegangen ist, erhält die/der Beschäftigte eine Zeitgutschrift von 1,6 Stunden; auf Wunsch der/des Beschäftigten anstelle der Zeitgutschrift je Entlastungspunkt 30,00 Euro mit der nächsten Entgeltzahlung. Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind alle verbliebenen Entlastungspunkte, die nicht in einen Entlastungstag eingegangen sind, mit 30,00 Euro je Entlastungspunkt abzugelten. Die Regelung nach Buchstabe g) endet ohne Nachwirkung mit Ablauf des 31. Dezember 2026. Die Tarifvertragsparteien werden die Regelung rechtzeitig vor ihrem

Ablauf bewerten (Evaluation) und über eine etwaige Verlängerung – ggf. unter Änderungen – verhandeln.

§ 7a
Besondere Formen der Arbeit

1. Die Beschäftigten sind, soweit betriebsüblich und notwendig, zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Schicht-, und Wechselschichtarbeit sowie zur Erbringung von Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaften verpflichtet. Die Arbeitszeit an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, wird durch eine entsprechende Freistellung an einem anderen Werktag bis zum Ende des dritten Kalendermonats – möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats – ausgeglichen, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. Kann ein Freizeitausgleich nicht gewährt werden, erhält die/der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe nach Maßgabe der Entgelttabelle. Eine Freigabe zur Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 8 durch die Beschäftigten ist zulässig. Ein Anspruch auf Zulage gemäß Nr. 2 der Anlage 2 – Zulagen und pauschalierte Vergütungen – bleibt unberührt.

   Feiertage sind die Werktage, die gesetzlich oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch behördliche Anordnung zu gesetzlichen Feiertagen erklärt sind und für die Arbeitsruhe nach dem Arbeitszeitgesetz angeordnet ist.

   Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

2. Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan für die gesamte Woche, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

2a. Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine monatliche Schichtzulage. Die Schichtzulage beträgt 40,00 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zulage in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten Arbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter entspricht.

3. Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan für die gesamte Woche, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Beschäftigte mindestens einmal im Kalendermonat zur Nachtschicht herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

3a. Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine monatliche Schichtzulage. Die Schichtzulage beträgt 105,00 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zulage in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter entspricht.

4. Bereitschaftsdienst leistet der Beschäftigte, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Im Anwendungsbereich von Verordnungen über zwingende Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche gelten ergänzend die dort geregelten Vorgaben.

5. Rufbereitschaft leistet der Beschäftigte, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft ist nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arbeitgeber dem Beschäftigten ein technisches Hilfsmittel für die Erreichbarkeit zur Verfügung stellt. Näheres regelt eine Betriebsvereinbarung.

6. Nachtarbeit ist die Zeit zwischen 20:30 Uhr und 06:00 Uhr des darauffolgenden Tages. Arbeiten von bis zu 60 Minuten, die in diesen Zeitraum fallen, stellen keine Nachtarbeit dar. Satz 2 gilt nicht für Beschäftigte, die ständig in vollkontinuierlicher Wechselschichtarbeit tätig sind.

7. Mehrarbeit

   a) Mehrarbeit sind die Stunden, die über die arbeitsvertraglich vereinbarte individuelle Arbeitszeit oder die dienstplanmäßig zu leistende tägliche Arbeitszeit hinaus angefallen sind.

   b) Mehrarbeit muss durch einen befugten Vorgesetzten angeordnet oder vorher genehmigt werden. In Notfällen entfällt dieses Erfordernis. Ein befugter Vorgesetzter ist

unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Durch den Anordnungsbefugten können andere Verfahrensweisen angeordnet werden, wenn dies im Einzelfall notwendig ist.

c) Von den Beschäftigten nach den vorstehenden Voraussetzungen geleistete Mehrarbeit wird im Arbeitszeitkonto nach § 8 erfasst. Ausgleich und Vergütung bestimmen sich nach den dortigen Regelungen.

§ 7b
Ausgleich für besondere Formen der Arbeit

1. Die Vergütungen für Zeiten der Rufbereitschaft, Zeiten des Bereitschaftsdienstes sowie die Zulagen für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind in Anlage 2 – Zulagen und pauschalierte Vergütungen – geregelt.

2. Die Bestimmungen des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohnes (MiLoG) bleiben von den Ausgleichsregelungen des Tarifvertrages unberührt.

3. Im Anwendungsbereich von Verordnungen über zwingende Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche gelten ergänzend die dort geregelten Vorgaben. Bei einer Kollision gehen die Regelungen der Verordnung den Bestimmungen dieses Tarifvertrages vor.

§ 8
Arbeitszeitkonten

1. Für die Beschäftigten ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

2. In das Arbeitszeitkonto werden alle Zeiten gebucht, die monatlich nach dem Vergleich der Soll-Arbeitszeit des Beschäftigten mit der tatsächlich erbrachten Ist-Arbeitszeit als Zeitguthaben (Plusstunden) oder als Zeitschuld (Minusstunden) bestehen bleiben.

3. Berechnungszeitraum für das Arbeitszeitkonto ist das Kalenderjahr. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Abrechnung des Arbeitszeitkontos ist der 31. Dezember. Dies gilt auch dann, wenn die/der Beschäftigte noch nicht das gesamte Kalenderjahr für den Arbeitgeber tätig ist.

4. Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleiches vom Arbeitszeitkonto, tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

5. Für das Arbeitszeitkonto gelten folgende Maßgaben:

   a) Die höchstmögliche Zeitschuld beträgt 39 Stunden und das höchstzulässige Zeitguthaben 78 Stunden. Für Teilzeitbeschäftigte sind die Grenzen nach Satz 1 entsprechend ihrer individuell vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zu berechnen; sie können einvernehmlich zwischen der/dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber überschritten werden, jedoch höchstens bis zu den Grenzen nach Satz 1. Die Höchstgrenzen gelten nicht für Zeitschulden, die dadurch entstehen, dass der Arbeitgeber auf ausdrücklichen Wunsch der/des Beschäftigten auf die Anordnung von Diensten verzichtet. [4]Die Zeitschulden nach Satz 3 sind gesondert zu dokumentieren.

   b) [1]Die Beschäftigten haben das Recht, bei Vorliegen eines entsprechenden Zeitguthabens bei der/dem dafür zuständigen Vorgesetzten einen Freizeitausgleich nach ihren Wünschen zu beantragen. [2]Der Freizeitausgleich wird gewährt, sofern betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

   c) Durch Betriebsvereinbarung können folgende Regelungen getroffen werden:

      - Nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleiches gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die/den Beschäftigten;

      - die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an sogenannten Brückentagen) oder in Teilen von ganzen Arbeitstagen vorzusehen;

      - die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

      <u>Protokollerklärung zu Nr. 5 Buchst. c):</u>
      De Tarifvertragsparteien werden 2025 bis zum 30. Juni die Regelung unter Berücksichtigung der gefundenen betrieblichen Lösungen bewerten (Evaluation).

6. Die/Der Beschäftigte ist einmal im Monat über den Stand ihres/seines Arbeitszeitkontos sowie die Soll- und Ist-Arbeitszeit des aktuellen Monats zu informieren.

7. [1]Ein am 31. Dezember noch bestehendes Zeitguthaben wird in das nachfolgende Kalenderjahr übertragen. [2]Das übertragene Guthaben ist bei der Begrenzung des Arbeitszeitkontos nach Nr. 5 Buchst. a) nicht zu berücksichtigen. [4]Es ist vom Arbeitszeitkonto des nachfolgenden Jahres zu trennen und bis zum 30. September dieses Jahres durch die Gewährung von bezahlter Freizeit auszugleichen. [5]Soweit das übertragene Guthaben zum 30. September des nachfolgenden Jahres nicht ausgeglichen ist, wird es mit der tariflichen Stundenvergütung zuzüglich eines Zuschlags von 25% abgegolten und mit der Vergütung für den Monat Oktober ausgezahlt. [6]Zeitschulden, die bis zum 30. September des nachfolgenden Jahres nicht ausgeglichen sind, verfallen. [7]Satz 6 gilt nicht, soweit der Arbeitgeber keine Möglichkeit zum Ausgleich hatte oder auf ausdrücklichen Wunsch der/des Beschäftigten auf den teilweisen oder vollständigen Ausgleich der Zeitschuld verzichtet hat.

8. [1]Scheidet ein Beschäftigter während des laufenden Kalenderjahres aus, sind bestehende Zeitguthaben des laufenden, wie ggf. des vergangenen Kalenderjahres mit dem tariflichen Stundenentgelt abzugelten. [2]Zeitschulden verfallen mit dem Ausscheiden. [3]Satz 2 gilt nicht, soweit der Arbeitgeber keine Möglichkeit zum Ausgleich der Zeitschuld hatte oder auf ausdrücklichen Wunsch der/des Beschäftigten auf den teilweisen oder vollständigen Ausgleich der Zwischenschuld verzichtet hat.

9. [1]Der Arbeitgeber kann mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. [2]In diesem Fall ist ein bestehender Betriebsrat zu beteiligen und eine Regelung zur Insolvenzsicherung zu treffen.

§ 9
Arbeitsversäumnisse

1. Die angeordnete Arbeitszeit ist einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Beschäftigte grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

2. Der Beschäftigte darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Vergütung.

3. Der Beschäftigte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag der zuständigen Stelle vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung in begründeten Ausnahmefällen früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Beschäftigte verpflichtet, unverzüglich eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Eine Bescheinigung des Trägers der gesetzlichen Krankenversicherung ersetzt die ärztliche Bescheinigung.

§ 10
Arbeitsbefreiung

1. Als Fälle nach § 616 BGB, in denen die Beschäftigten unter Fortzahlung des Entgeltes in den nachstehend genannten Ausmaßen von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

a)	Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes	1 Arbeitstag,
b)	Tod des Ehepartners, des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder eines Elternteils	2 Arbeitstage,
c)	Umzug aus betrieblichem Grund an einen anderen Ort	2 Arbeitstage,
d)	eigene Heirat oder Eintragung der Lebenspartnerschaft	1 Arbeitstag,
e)	nach 20, 25, 30, 35, 40 und 45 Jahre Beschäftigungszeit	1 Arbeitstag.

2. Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, ggf. nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes nur insoweit, als die Beschäftigten nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgeltes geltend machen können. Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Erdsatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die Beschäftigten

haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

3. Der Arbeitgeber kann auf schriftlichen Antrag in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu 3 Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann unter Verzicht auf das Entgelt auf schriftlichen Antrag Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

4. Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen und Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesbezirksfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates auf Anfordern der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung bis zu vier Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. Den Mitgliedern der vertragsschließenden Gewerkschaften, die gleichzeitig Mitglied der Tarifkommission sind, ist auf Antrag der vertragsschließenden Gewerkschaft zur Teilnahme an Tarifverhandlungen und Tarifkommissionssitzungen Arbeitsbefreiung zu gewähren.

§ 11
Urlaub

1. Die Beschäftigten haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub.

2. Während des Urlaubs wird das vertraglich vereinbarte Entgelt gezahlt. Bei Arbeitsverhältnissen mit flexiblen Stundenanteilen (z.B. Optionsverträge, Arbeit auf Abruf) dient die tatsächlich abgerufene Arbeitszeit als Grundlage für die Berechnung des Urlaubsentgeltes gemäß Bundesurlaubsgesetz.

3. Der Urlaubsanspruch beträgt bei einer 5-Tage-Woche 30 Tage (ggf. zuzüglich des Zusatzurlaubes gemäß § 208 SGB IX von 5 Tagen).

4. Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

   a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres genommen werden. Kann der Erholungsurlaub wegen

Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen nicht bis zum 31. März genommen werden, ist er bis zum 31. Mai zu nehmen; anderenfalls verfällt er.

b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhalten die Beschäftigten als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses 1/12 des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.

c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.

d) Das nach Absatz 2 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 12 Absatz 2 genannten Zeitpunkt gezahlt.

5. Beschäftigte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, erhalten kalenderjährlich einen Tag tarifvertraglichen Zusatzurlaub. Dieser Urlaub ist im Kalenderjahr in Anspruch zu nehmen und ist nicht in das nächste Kalenderjahr übertragbar.

6. Beschäftigte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, erhalten kalenderjährlich einen weiteren Tag tarifvertraglichen Zusatzurlaub. Dieser Urlaub ist im Kalenderjahr in Anspruch zu nehmen und ist nicht in das nächste Kalenderjahr übertragbar.

7. Beschäftigte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und in regelmäßiger Wechselschicht beschäftigt werden, erhalten kalenderjährlich einen Tag tarifvertraglichen Zusatzurlaub. Dieser Urlaub ist im Kalenderjahr in Anspruch zu nehmen und ist nicht in das nächste Kalenderjahr übertragbar.

8. Beschäftigte erhalten jeweils für 150 Stunden geleistete Nachtarbeit einen Tag tariflichen Zusatzurlaub, jedoch maximal drei Urlaubstage im Jahr. Dieser Urlaub ist im darauffolgenden Kalenderjahr zu gewähren und in Anspruch zu nehmen und nicht in ein weiteres Kalenderjahr übertragbar. Verbleibt nach Berechnung des Urlaubsanspruches ein Stundenanteil, wird dieser zur Berechnung des Urlaubsanspruches für das darauffolgende Kalenderjahr übertragen.

§ 11a

ab2026 AWO TAGE

Regenerationstage AWO Thüringen 2026/2027

1. Alle Beschäftigten haben in den Kalenderjahren 2026 und 2027 Anspruch auf je zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes (Regenerationstage).

   Protokollerklärung zu Absatz 1:
   Der Anspruch entsteht für das jeweilige Kalenderjahr nicht, wenn im jeweiligen Kalenderjahr nicht mindestens zwei Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satz 1 sind auch der Anspruch auf gesetzliche oder tarifliche Entgeltfortzahlung. Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

2. [1]Bei der Festlegung der Lage des Regenerationstages sind die Wünsche der/des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. [2]Der/Die Beschäftigte hat den Regenerationstag spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung in Textform gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. [3]Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung des Regenerationstages bis spätestens zwei Wochen vor diesem und teilt dies/dem Beschäftigten in Textform mit. [4]Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 2 und 3 auch eine kurzfristige Gewährung des Regenerationstages möglich. [5]Ein Regenerationstag, für den im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung nach Satz 1 erfolgt ist, verfällt. [6]Abweichend von Satz 5 werden die Regenerationstage, die aus dringenden betrieblichen Gründen nicht gewährt worden sind, auf das folgende Kalenderjahr übertragen; sie sind bis zum 30. September des Folgejahres zu beantragen und zu gewähren, danach verfallen sie.

3. Beantragte und genehmigte Regenerationstage, an denen der/die Beschäftigte arbeitsunfähig erkrankt ist, werden nachgewährt, wenn die Arbeitsunfähigkeit durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesen ist.

Protokollerklärung zu § 11a:
Bei den Regenerationstagen handelt es sich nicht um Urlaub-/Zusatzurlaubstage.

§ 12
Eingruppierung, Entgelt, Berechnung und Auszahlung des Entgeltes

1. [1]Die Eingruppierung der Beschäftigten erfolgt nach den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 – Entgeltordnung -. [2]Ergänzend gilt für die Eingruppierung sowie für die Einstufung die Anlage 2a – Eingruppierung –.

2. [1]Die Beschäftigten erhalten Entgelt nach der für sie einschlägigen Entgelttabelle gemäß Anlage E, Anlage P oder Anlage S. [2]Bei Inkrafttreten gesetzlicher Mindestentgelte bis zum 31. Dezember 2025, die oberhalb des sich aus den Tabellenwerten ergebenden tariflichen Stundenentgelts liegen, erhöhen sich die Tabellenwerte der betroffenen Entgeltgruppen automatisch auf den Wert, der sich durch Multiplikation des gesetzlich festgelegten Mindestentgeltes pro Stunde mit dem 4,348-fachen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 7 Nr. 1 Satz 1) ergibt.

   [3]Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

Protokollerklärung zu Ziffer 2:
Für Beschäftigte, die am 1. März 2025 in die Anlage 1 – Entgeltordnung – übergeleitet werden, gilt vorrangig Anlage 2b – Überleitung –.

3. [1]Die Zahlung des Entgeltes erfolgt monatlich rückwirkend auf ein Bank- oder Girokonto. [2]Sie muss spätestens bis zum Monatsende für den laufenden Monat erfolgen. [3]Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 7 Nr. 1 Satz 1) zu teilen.

§ 12a
Umwandlung des tariflichen Entgelts

1. [1]Beschäftigte in einem unbefristeten, aktiven Arbeitsverhältnis können mit dem Arbeitgeber einzelvertraglich vereinbaren, künftige monatliche Entgeltbestandteile umzuwandeln. [2]Durch die Entgeltumwandlung wird das sozialversicherungspflichtige Entgelt reduziert, sodass sich die Umwandlung nachteilig auf Ansprüche aus den jeweiligen gesetzlichen

Sozialversicherungen auswirken kann. [3]Die Entgeltumwandlung kann – abhängig von ihrem jeweiligen Inhalt und Zweck – steuerliche Folgen für den Beschäftigten haben.

2. Der Anspruch auf Entgeltumwandlung entsteht frühestens nach Ablauf von 6 Monaten der Betriebszugehörigkeit.

3. Durchführung und Rahmenbedingungen der Entgeltumwandlung werden zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geregelt.

4. Zwingende Mindestlohnvorschriften sind bei Umwandlungen des Entgelts zu beachten.

5. Für die Entgeltumwandlung zum Aufbau einer Alters- und Hinterbliebenenversorgung ist allein § 22 in Verbindung mit Anlage 5 zu diesem Tarifvertrag maßgeblich.

Protokollerklärung:
Bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages geltende Rahmenvereinbarungen und darauf beruhende Einzelvereinbarungen zur Entgeltumwandlung einschließlich der Regelungen zu ihrer Beendigung bleiben unberührt.

§ 12b
SuE-Zulage, Pflegezulage

1. [1]Beschäftigte, die nach der Anlage 1 – Entgeltordnung – in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130 Euro. [2]Beschäftigte, die nach der Anlage 1 – Entgeltordnung – in einer der Entgeltgruppen S 11b bis S 12 sowie S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 6 eingruppiert sind, erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180 Euro.

2. [1]Beschäftigte, die nach Anlage 1 – Entgeltordnung - in einer der Entgeltgruppen P 5 bis P 16 eingruppiert sind, erhalten ab dem 1. April 2026 eine monatliche Pflegezulage. [2]Die Pflegezulage beträgt 120 Euro und ab dem 1. Januar 2027 140 Euro.

   Protokollerklärung zu Absatz 2:
   Die Zulage nimmt an allgemeinen Entgeltanpassungen nach dem 31. Dezember 2027 teil.

§ 12c
HPZ-Zulage

Beschäftigte, die nach der Anlage 1 – Entgeltordnung – in der Entgeltgruppe S 8a bei Tätigkeiten der Fallgruppe 1 mit einer anerkannten heilpädagogischen (Zusatz-)Qualifikation integrativ in der Betreuung von Kindern nach § 8 Absatz 1 und 2 ThürKigaG tätig sind, erhalten für die Wahrnehmung der Betreuung ab dem 1. April 2026 eine individuelle Zulage in Höhe der Differenz zwischen den Entgeltgruppen S 8a und S 8b in ihrer jeweiligen Entgeltstufe, jedoch mindestens in Höhe von 85 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten den Mindestbetrag ungekürzt. Die Zulage wird für die Dauer der bewilligten integrativen Betreuung gezahlt. Die Zulage fließt in die Bemessung der Jahressonderzahlung ein.

§ 13
Sterbegeld

1. Beim Tode des Beschäftigten wird ein Sterbegeld gezahlt, wenn der Beschäftigte mindestens ein Jahr lang bei dem Arbeitgeber beschäftigt war.

2. Sterbegeld wird für die restlichen Kalendertage des Sterbemonates und für zwei Monate in Höhe der arbeitsvertraglich vereinbarten Vergütung des Verstorbenen gewährt.

3. Das Sterbegeld erhalten die/der Ehegattin/Ehegatte, der/die Partner/Partnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder die Kinder. Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen.

§ 13a
Jubiläumsleistungen

Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld. Das Jubiläumsgeld beträgt nach einer Beschäftigungszeit von

10 Jahren	100 Euro,
15 Jahren	150 Euro,
20 Jahren	200 Euro,

25 Jahren 250 Euro,

30 Jahren 300 Euro,

35 Jahren 350 Euro,

40 Jahren 400 Euro und

45 Jahren 450 Euro.

§ 14
Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis endet durch:
   a) ordentliche und außerordentliche Kündigung,
   b) gegenseitiges Einvernehmen (Auflösungsvertrag),
   c) Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat, es sei denn, zwischen dem Arbeitgeber und dem/der Beschäftigten ist während des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden, den Beendigungszeitpunkt nach § 41 Satz 3 SGB VI hinauszuschieben.

2. Innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende.

3. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber bei einer Beschäftigungszeit:
   a) bis 2 Jahre 4 Wochen zum 15. eines Monats oder zum Ende eines Kalendermonats,
   b) bis 5 Jahre 1 Monat zum Ende eines Kalendermonats,
   c) bis 8 Jahre 2 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
   d) bis 10 Jahre 3 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
   e) bis 12 Jahre 4 Monate zum Ende eines Kalendermonats.
   f) bis 15 Jahre 5 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
   g) bis 20 Jahre 6 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
   h) ab vollendetem 20. Jahr 7 Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Für den Beschäftigten beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit:

a)	bis 2 Jahre	4 Wochen zum 15. eines Monats oder zum Ende eines Kalendermonats,
b)	bis 5 Jahre	1 Monat zum Ende eines Kalendermonats,
c)	bis 8 Jahre	2 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
d)	ab vollendetem 8. Jahr	3 Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Die Kündigungsfristen gelten gleichermaßen für befristete Arbeitsverhältnisse.

4. Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Beschäftigte auf unbestimmte Zeit voll erwerbsunfähig ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers über den Zeitpunkt der Beendigung. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung eine nach § 175 SGB XI erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides; Satz 1 zweiter Halbsatz bleibt unberührt.

§ 15
- unbesetzt -

§ 16
Versetzung

Der Beschäftigte ist im Rahmen seiner arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit in jedem/r Betrieb, Betriebsteil oder Einrichtung des Arbeitgebers vorübergehend oder auf Dauer einsetzbar.

Die Kosten, die dem Beschäftigten bei einer vorübergehenden Versetzung von bis zu vier Wochen zusätzlich entstehen, werden vom Arbeitgeber, nach Maßgabe der Anlage 6 – Reisekosten - des Tarifvertrages, getragen.

§ 17
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Es gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, im Falle von Gesetzesänderungen über diese statische Verweisung neu zu verhandeln.

Bei Arbeitsverhältnissen mit flexiblen Stundenanteilen (z. B. Optionsverträge, Arbeit auf Abruf) dient die bereits durch Schichtplan oder den Arbeitgeber konkret festgelegte Arbeitszeit als Grundlage für die Berechnung der Entgeltfortzahlung gemäß Entgeltfortzahlungsgesetz.

§ 18
Zeugnis

1. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Beschäftigte Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis.

2. Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).

§ 19
Beschäftigungszeit

1. Als Beschäftigungszeit werden einem Beschäftigten bei Abschluss des Arbeitsvertrages alle Zeiten anerkannt, die er zuvor bei einem Arbeitgeber in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis zurückgelegt hat, der Mitglied des Arbeitgeberverbandes der AWO Thüringen e. V. ist, auch wenn sie unterbrochen sind. Gleiches gilt für Zeiten in einem vom früheren Arbeitgeber nach Satz 1 gemäß § 613 a BGB übernommenen Betrieb. Zeiten einer Tätigkeit im Sinne § 1 Nr. 2 und geringfügige Beschäftigungszeiten werden nicht berücksichtigt.

2. Abweichend können Tätigkeiten im Sinne des § 1 Nr. 2 anerkannt werden, wenn diese vergleichbar mit der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit sind und die Beschäftigung nicht unterbrochen wird. Ausbildungszeiten bei den Mitgliedern des Arbeitgeberverbandes der AWO Thüringen e. V. finden volle Anerkennung.

3. Die nach den vorstehenden Absätzen ermittelte und anerkannte Vorbeschäftigungszeit ist durch Arbeitgeber und Beschäftigten im Arbeitsvertrag zu regeln.

4. Die Beschäftigungszeit ist u. a. maßgeblich für die Kündigungsfristen gemäß § 14 Nr. 3 und die Eingruppierung gemäß Anlage 2a – Eingruppierung -.

§ 20
Fort- und Weiterbildung

1. Der Beschäftigte kann sich aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber fort- oder weiterbilden. Trägt in diesem Fall der Arbeitgeber ganz oder teilweise die Kosten der Fort- oder Weiterbildung und/oder stellt er den Beschäftigten für Zeiten der Fort- oder Weiterbildung unter Fortzahlung seines Entgeltes von der Arbeitsleistung frei, ist der Beschäftigte zur Rückzahlung dieser Aufwendungen nach Maßgabe der Nr. 2 verpflichtet, wenn das Arbeitsverhältnis auf seinen Wunsch oder aus einem von ihm zu vertretenden Grund vor Ablauf von 36 Monaten nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung endet.

2. Die Erstattungspflicht verringert sich um 1/36 des Aufwandes der Fort- oder Weiterbildung für jeden vollen Monat, den der Beschäftigte nach Abschluss der Maßnahme im Arbeitsverhältnis zurückgelegt hat. Aufwendungen sind alle im Zusammenhang mit der Fort- oder Weiterbildung entstehenden Kosten, wie z. B. der Fort- oder Weiterbildung, Kosten der Freistellung, Kosten von Unterkunft und Verpflegung sowie sonstige Kosten.

3. Arten der Fort- und Weiterbildung

   a) Fort- und Weiterbildung im persönlichen Interesse des Beschäftigten.

   b) Fort- und Weiterbildung im Interesse und Auftrag des Arbeitgebers und im persönlichen Interesse des Beschäftigten.

   c) Fort- und Weiterbildung im Interesse und Auftrag des Arbeitgebers.

4. Kostenübernahme und Freistellung

   a) Für Maßnahmen nach Nr. 3 a erfolgt keine Übernahme von Kosten und keine Freistellung.

b) Für Maßnahmen nach Nr. 3 b werden auf Antrag des Beschäftigten 50 % der Teilnahmegebühren erstattet. Es werden Fahrtkosten und Kosten für Unterbringung und Verpflegung erstattet. Der Beschäftigte ist für die Teilnahme freigestellt.

c) Für Maßnahmen nach Nr. 3 c werden Teilnahme- und Fahrtkosten sowie Kosten für Unterbringung und Verpflegung erstattet. Der Beschäftigte ist für die Teilnahme freigestellt.

5. Weiterführende Regelungen sind in Betriebsvereinbarungen möglich.

§ 21
Besitzstand

1. Beschäftigten, die zur Zeit des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages oder bei der erstmaligen Anwendung dieses Tarifvertrages auf ihr Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber bereits höher vergütet werden als nach diesem Tarifvertrag vorgesehen, wird für alle erworbenen Rechte und Pflichten der Besitzstand garantiert. Der Besitzstand umfasst auch Urlaubsansprüche mit Ausnahme von Sonderfreizeiten, z. B. Behördentage.

2. Zusätzlich zur Vergütung gemäß diesem Tarifvertrag erhalten diese Beschäftigten eine Ausgleichszulage. Beschäftigte, die eine Ausgleichszulage erhalten, befinden sich im Besitzstand. Die Höhe der Ausgleichszulage errechnet sich wie folgt:

   a) Die bisherige Monatsvergütung besteht aus allen Vergütungsbestandteilen der letzten 12 Monate (z. B. Entlohnung, Ortszuschlag, Nachtschichtzulage). Die Zuwendung (Weihnachtsgeld), Urlaubsgeld sowie 13. Monatsgehälter werden gezwölftelt und der monatlichen Vergütung zugeschlagen.

   b) Die neue monatliche Vergütung besteht aus allen Vergütungsbestandteilen gemäß Anlage 2 aus diesem Tarifvertrag. Die im Zeitpunkt der Berechnung der Ausgleichszulage maßgebliche jährliche Sonderzahlung wird gezwölftelt und der monatlichen Vergütung zugeschlagen.

   c) Die monatliche Ausgleichszulage besteht aus der Differenz zwischen der alten monatlichen Vergütung gemäß Nr. 2 a und der neuen monatlichen Vergütung gemäß Nr. 2 b.

3. Der Beschäftigte ist verpflichtet, jährlich seine Berechtigung nach dem bisher geltenden Ortszuschlagsbestimmungen zum Bezug der Kinderzulagen nachzuweisen.

4. Zur stufenweisen Angleichung der Einkommen nehmen die Beschäftigten mit Besitzstand an zukünftigen Tariferhöhungen teil. Die Erhöhung bezieht sich auf den Vergütungsbestandteil, der nach diesem Tarifvertrag zu zahlen ist. Die Ausgleichszulage verringert sich jeweils um 50 % des Erhöhungsbetrages, bis sie abgeschmolzen ist.

5. Beschäftigte im Besitzstand steigen gemäß der Anlagen 2 und 2a des Tarifvertrages in den Stufen 1 – 6 der Entgelttabellen auf. Entgelterhöhungen aus den Stufensteigerungen verringern die jeweilige individuelle Ausgleichszulage, bis diese abgeschmolzen ist.

§ 22
Alters- und Hinterbliebenenversorgung

1. Alle Beschäftigten, die unbefristet eingestellt und nicht nebenberuflich tätig sind, erhalten eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung, die sich aus Arbeitgeberbeiträgen und einer Entgeltumwandlung des Beschäftigten zusammensetzt.

2. Die Alters- und Hinterbliebenenversorgung ist nur dann Teil des Arbeitsverhältnisses, wenn der Beschäftigte die Anwartschaft auf eine Versorgung noch erfüllen kann. Diese Voraussetzung liegt vor, wenn eine Beitragsleistung von 60 Kalendermonaten möglich ist oder der Beschäftigte unter eigener Beteiligung in einen Gruppenversicherungsvertrag des Arbeitgebers einbezogen ist.

3. Die Einzelheiten der Alters- und Hinterbliebenenversorgung sind in Anlage 5 – Alters- und Hinterbliebenenversorgung - zu diesem Tarifvertrag geregelt.

§ 23
Ausschlussfristen

1. Ansprüche aus diesem Tarifvertrag müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten in Textform geltend gemacht werden.

2. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses müssen Ansprüche aus diesem Tarifvertrag innerhalb von drei Monaten schriftlich geltend gemacht werden.

§ 24
Ersetzung bisheriger tarifvertraglicher Vereinbarungen

[1]Dieser Tarifvertrag ersetzt ab Inkrafttreten die

- Tarifeinigung vom 30. Juni 2021,
- Ergänzung vom 14. Dezember 2021 zur Tarifeinigung vom 30. Juni 2021,
- Tarifeinigung vom 13. Juli 2022,
- Tarifeinigung vom 4. August 2022,
- Tarifeinigung vom 9. Juni 2023.
-

[2]Er dient zudem der Umsetzung der Tarifeinigung vom 20. Oktober 2025.

§ 25
Inkrafttreten und Laufzeit

1. Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2026 in Kraft.

2. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2025.

3. Die Anlagen E, P und S sowie die Anlage 2 – Sonstige Vergütungen – können mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2027

Erfurt, den

Für den
AGV der AWO Thüringen e.V.

Andreas Krauße
Vorsitzender

Stv. Vorsitzende/r

Leipzig, den 20. MAI 2026

Für die
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgesellschaft
Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Oliver Greie
Landesbezirksleiter

Bernd Becker
Landesbezirksfachbereichsleiter
Fachbereich C

Philipp Motzke
Gewerkschaftssekretär
Fachbereich C
Verhandlungsführung

Anlage E (39 Stunden) gültig ab 1. März 2025

Monatsgehälter

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	5.504,00	5.863,92	6.265,40	6.813,49	7.377,29	7.748,20
E 14	5.003,84	5.329,75	5.755,37	6.227,68	6.754,16	7.132,13
E 13	4.628,76	4.985,95	5.392,57	5.834,04	6.353,53	6.635,44
E 12	4.170,32	4.581,34	5.061,67	5.594,63	6.220,01	6.516,74
E 11	4.032,38	4.410,41	4.765,62	5.151,01	5.678,44	5.975,19
E 10	3.895,33	4.191,53	4.528,25	4.893,44	5.300,10	5.433,63
E 9c	3.787,84	4.052,08	4.339,43	4.649,06	4.981,91	5.220,52
E 9b	3.566,89	3.814,56	3.969,97	4.429,89	4.702,42	5.018,11
E 9a	3.448,96	3.662,32	3.869,96	4.331,88	4.436,39	4.703,23
E 8	3.281,44	3.486,59	3.628,68	3.770,54	3.922,69	3.995,85
E 7	3.095,23	3.331,58	3.472,38	3.614,47	3.748,49	3.820,45
E 6	3.042,04	3.236,55	3.372,94	3.507,92	3.640,49	3.708,02
E 5	2.928,99	3.117,67	3.245,11	3.380,06	3.505,47	3.570,28
E 4	2.802,62	2.993,55	3.153,75	3.253,48	3.353,20	3.411,60
E 3	2.762,69	2.968,02	3.017,99	3.132,21	3.217,92	3.296,43
E 2	2.582,16	2.784,28	2.834,67	2.906,58	3.064,63	3.229,97
E 1	—	2.355,52	2.388,86	2.430,55	2.469,42	2.569,47

Bitte beachten Sie, dass die Entgelttabellen regelmäßig aktualisiert werden.
Es gelten stets die jeweils aktuellen Tabellen.

Anlage E (35 Stunden) gültig ab 1. März 2025

Monatsgehälter

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	4.939,49	5.262,49	5.622,79	6.114,67	6.620,64	6.953,51
E 14	4.490,63	4.783,11	5.165,08	5.588,94	6.061,43	6.400,63
E 13	4.154,02	4.474,57	4.839,49	5.235,68	5.701,89	5.954,88
E 12	3.742,59	4.111,46	4.542,52	5.020,82	5.582,06	5.848,36
E 11	3.618,80	3.958,06	4.276,84	4.622,70	5.096,04	5.362,35
E 10	3.495,81	3.761,63	4.063,81	4.391,55	4.756,50	4.876,33
E 9c	3.399,34	3.636,48	3.894,36	4.172,23	4.470,94	4.685,08
E 9b	3.201,06	3.423,32	3.562,79	3.975,54	4.220,12	4.503,43
E 9a	3.095,22	3.286,70	3.473,04	3.887,58	3.981,38	4.220,85
E 8	2.944,88	3.128,99	3.256,51	3.383,82	3.520,36	3.586,02
E 7	2.777,77	2.989,88	3.116,24	3.243,76	3.364,03	3.428,61
E 6	2.730,04	2.904,60	3.027,00	3.148,13	3.267,11	3.327,71
E 5	2.628,58	2.797,91	2.912,28	3.033,39	3.145,93	3.204,10
E 4	2.515,17	2.686,52	2.830,29	2.919,79	3.009,28	3.061,69
E 3	2.479,34	2.663,61	2.708,45	2.810,96	2.887,88	2.958,33
E 2	2.317,32	2.498,71	2.543,93	2.608,47	2.750,31	2.898,69
E 1	—	2.113,93	2.143,85	2.181,26	2.216,15	2.305,93

Anlage E (30 Stunden) gültig ab 1. März 2025

Monatsgehälter

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	4.233,85	4.510,71	4.819,54	5.241,15	5.674,84	5.960,15
E 14	3.849,11	4.099,81	4.427,21	4.790,52	5.195,51	5.486,25
E 13	3.560,58	3.835,35	4.148,13	4.487,72	4.887,33	5.104,18
E 12	3.207,94	3.524,11	3.893,59	4.303,56	4.784,62	5.012,88
E 11	3.101,83	3.392,62	3.665,86	3.962,32	4.368,03	4.596,30
E 10	2.996,41	3.224,25	3.483,27	3.764,18	4.077,00	4.179,72
E 9c	2.913,72	3.116,98	3.338,02	3.576,20	3.832,24	4.015,78
E 9b	2.743,76	2.934,28	3.053,82	3.407,61	3.617,25	3.860,08
E 9a	2.653,05	2.817,17	2.976,89	3.332,22	3.412,61	3.617,87
E 8	2.524,18	2.681,99	2.791,29	2.900,42	3.017,45	3.073,73
E 7	2.380,95	2.562,75	2.671,06	2.780,36	2.883,45	2.938,81
E 6	2.340,03	2.489,65	2.594,57	2.698,40	2.800,38	2.852,32
E 5	2.253,07	2.398,21	2.496,24	2.600,05	2.696,52	2.746,37
E 4	2.155,86	2.302,73	2.425,96	2.502,68	2.579,38	2.624,31
E 3	2.125,15	2.283,09	2.321,53	2.409,39	2.475,32	2.535,72
E 2	1.986,28	2.141,75	2.180,52	2.235,83	2.357,41	2.484,59
E 1	—	1.811,94	1.837,58	1.869,65	1.899,55	1.976,52

Anlage E

Stundenentgelte gültig ab 1. März 2025

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	32,46	34,58	36,95	40,18	43,51	45,69
E 14	29,51	31,43	33,94	36,73	39,83	42,06
E 13	27,30	29,40	31,80	34,40	37,47	39,13
E 12	24,59	27,02	29,85	32,99	36,68	38,43
E 11	23,78	26,01	28,10	30,38	33,49	35,24
E 10	22,97	24,72	26,70	28,86	31,26	32,04
E 9c	22,34	23,90	25,59	27,42	29,38	30,79
E 9b	21,03	22,50	23,41	26,12	27,73	29,59
E 9a	20,34	21,60	22,82	25,55	26,16	27,74
E 8	19,35	20,56	21,40	22,24	23,13	23,56
E 7	18,25	19,65	20,48	21,32	22,11	22,53
E 6	17,94	19,09	19,89	20,69	21,47	21,87
E 5	17,27	18,39	19,14	19,93	20,67	21,05
E 4	16,53	17,65	18,60	19,19	19,77	20,12
E 3	16,29	17,50	17,80	18,47	18,98	19,44
E 2	15,23	16,42	16,72	17,14	18,07	19,05
E 1		13,89	14,09	14,33	14,56	15,15

Anlage P (39 Stunden) gültig ab 1. März 2025

Monatsgehälter

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	—	4.948,85	5.114,94	5.651,24	6.276,41	6.552,17
P 15	—	4.847,09	4.999,09	5.379,10	5.833,89	6.007,57
P 14	—	4.734,92	4.883,26	5.254,07	5.757,88	5.849,82
P 13	—	4.622,78	4.767,43	5.129,03	5.390,13	5.457,55
P 12	—	4.398,42	4.535,73	4.878,96	5.089,81	5.187,87
P 11	—	4.174,11	4.304,05	4.628,90	4.844,63	4.942,71
P 10	—	3.951,87	4.072,74	4.415,60	4.581,08	4.685,28
P 9	—	3.770,53	3.951,87	4.072,74	4.305,27	4.403,33
P 8	—	3.490,40	3.647,59	3.849,10	4.011,86	4.239,52
P 7	—	3.306,66	3.490,40	3.776,15	3.919,00	4.066,15
P 6	2.820,44	2.990,59	3.161,86	3.526,14	3.619,00	3.790,39
P 5	2.718,00	2.950,63	3.019,01	3.133,28	3.219,01	3.420,40

Anlage P (35 Stunden) gültig ab 1. März 2025

Monatsgehälter

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	—	4.441,28	4.590,33	5.071,63	5.632,68	5.880,15
P 15	—	4.349,95	4.486,36	4.827,40	5.235,54	5.391,41
P 14	—	4.249,29	4.382,41	4.715,19	5.167,33	5.249,84
P 13	—	4.148,65	4.278,46	4.602,98	4.837,30	4.897,80
P 12	—	3.947,30	4.070,53	4.378,55	4.567,78	4.655,78
P 11	—	3.746,00	3.862,61	4.154,14	4.347,74	4.435,77
P 10	—	3.546,55	3.655,02	3.962,72	4.111,23	4.204,74
P 9	—	3.383,81	3.546,55	3.655,02	3.863,70	3.951,71
P 8	—	3.132,41	3.273,48	3.454,32	3.600,39	3.804,70
P 7	—	2.967,52	3.132,41	3.388,85	3.517,05	3.649,11
P 6	2.531,16	2.683,86	2.837,57	3.164,48	3.247,82	3.401,63
P 5	2.439,23	2.648,00	2.709,37	2.811,92	2.888,86	3.069,59

Anlage P (30 Stunden) gültig ab 1. März 2025

Monatsgehälter

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	—	3.806,81	3.934,57	4.347,11	4.828,01	5.040,13
P 15	—	3.728,53	3.845,45	4.137,77	4.487,61	4.621,21
P 14	—	3.642,25	3.756,35	4.041,59	4.429,14	4.499,86
P 13	—	3.555,98	3.667,25	3.945,41	4.146,25	4.198,12
P 12	—	3.383,40	3.489,02	3.753,05	3.915,24	3.990,67
P 11	—	3.210,85	3.310,81	3.560,69	3.726,64	3.802,08
P 10	—	3.039,90	3.132,88	3.396,62	3.523,91	3.604,06
P 9	—	2.900,41	3.039,90	3.132,88	3.311,75	3.387,18
P 8	—	2.684,92	2.805,84	2.960,85	3.086,05	3.261,17
P 7	—	2.543,58	2.684,92	2.904,73	3.014,62	3.127,81
P 6	2.169,57	2.300,45	2.432,20	2.712,42	2.783,85	2.915,68
P 5	2.090,77	2.269,72	2.322,32	2.410,22	2.476,16	2.631,08

Anlage P

Stundenentgelte gültig ab 1. März 2025

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	—	29,18	30,16	33,33	37,01	38,64
P 15	—	28,58	29,48	31,72	34,40	35,43
P 14	—	27,92	28,80	30,98	33,96	34,50
P 13	—	27,26	28,11	30,25	31,79	32,18
P 12	—	25,94	26,75	28,77	30,02	30,59
P 11	—	24,62	25,38	27,30	28,57	29,15
P 10	—	23,31	24,02	26,04	27,02	27,63
P 9	—	22,24	23,31	24,02	25,39	25,97
P 8	—	20,58	21,51	22,70	23,66	25,00
P 7	—	19,50	20,58	22,27	23,11	23,98
P 6	16,63	17,64	18,65	20,79	21,34	22,35
P 5	16,03	17,40	17,80	18,48	18,98	20,17

Anlage S (39 Stunden) gültig ab 1. März 2025

Monatsgehälter

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.458,20	4.571,79	5.134,51	5.556,51	6.189,53	6.576,36
S 17	4.110,52	4.395,96	4.853,14	5.134,51	5.697,17	6.027,75
S 16	4.026,38	4.304,54	4.614,00	4.993,81	5.415,82	5.669,04
S 15	3.884,14	4.149,76	4.431,15	4.754,68	5.275,17	5.500,22
S 14	3.847,03	4.109,38	4.422,05	4.740,10	5.091,81	5.337,97
S 13	3.756,97	4.012,60	4.360,80	4.642,12	4.993,81	5.169,65
S 12	3.747,09	4.002,01	4.335,64	4.631,04	4.996,80	5.151,53
S 11b	3.697,55	3.948,84	4.125,39	4.575,55	4.927,22	5.138,23
S 11a	3.631,49	3.877,94	4.053,00	4.501,47	4.853,14	5.064,15
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	3.439,30	3.671,40	3.935,15	4.325,50	4.694,75	4.979,60
S 8b	3.371,39	3.598,79	3.864,55	4.253,22	4.620,71	4.902,44
S 8a	3.303,85	3.526,31	3.755,83	3.973,29	4.185,86	4.409,39
S 7	3.223,59	3.440,19	3.655,70	3.871,17	4.032,82	4.276,40
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	3.091,81	3.298,76	3.487,33	3.615,30	3.736,51	3.925,36
S 3	2.924,89	3.119,62	3.300,78	3.467,12	3.543,23	3.634,14
S 2	2.719,14	2.838,41	2.926,64	3.022,45	3.130,19	3.237,95

Anlage S (35 Stunden) gültig ab 1. März 2025

Monatsgehälter

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.000,95	4.102,89	4.607,89	4.986,61	5.554,71	5.901,86
S 17	3.688,93	3.945,09	4.355,38	4.607,89	5.112,84	5.409,52
S 16	3.613,42	3.863,05	4.140,77	4.481,62	4.860,35	5.087,60
S 15	3.485,77	3.724,14	3.976,67	4.267,02	4.734,13	4.936,09
S 14	3.452,46	3.687,91	3.968,51	4.253,94	4.569,57	4.790,49
S 13	3.371,64	3.601,05	3.913,54	4.166,01	4.481,62	4.639,43
S 12	3.362,77	3.591,55	3.890,96	4.156,06	4.484,31	4.623,17
S 11b	3.318,31	3.543,83	3.702,27	4.106,26	4.421,86	4.611,23
S 11a	3.259,03	3.480,20	3.637,31	4.039,78	4.355,38	4.544,75
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	3.086,55	3.294,85	3.531,54	3.881,86	4.213,24	4.468,87
S 8b	3.025,61	3.229,68	3.468,19	3.816,99	4.146,79	4.399,63
S 8a	2.964,99	3.164,64	3.370,62	3.565,77	3.756,54	3.957,14
S 7	2.892,97	3.087,35	3.280,76	3.474,13	3.619,20	3.837,79
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	2.774,70	2.960,43	3.129,66	3.244,50	3.353,28	3.522,76
S 3	2.624,90	2.799,66	2.962,24	3.111,52	3.179,82	3.261,41
S 2	2.440,25	2.547,29	2.626,47	2.712,46	2.809,14	2.905,85

Anlage S (30 Stunden) gültig ab 1. März 2025

Monatsgehälter

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.429,38	3.516,76	3.949,62	4.274,24	4.761,18	5.058,74
S 17	3.161,94	3.381,51	3.733,18	3.949,62	4.382,44	4.636,73
S 16	3.097,22	3.311,18	3.549,23	3.841,39	4.166,02	4.360,80
S 15	2.987,80	3.192,12	3.408,58	3.657,45	4.057,82	4.230,94
S 14	2.959,25	3.161,06	3.401,58	3.646,23	3.916,78	4.106,13
S 13	2.889,98	3.086,62	3.354,46	3.570,86	3.841,39	3.976,65
S 12	2.882,38	3.078,47	3.335,11	3.562,34	3.843,69	3.962,72
S 11b	2.844,27	3.037,57	3.173,38	3.519,65	3.790,17	3.952,48
S 11a	2.793,45	2.983,03	3.117,69	3.462,67	3.733,18	3.895,50
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	2.645,62	2.824,15	3.027,04	3.327,31	3.611,35	3.830,46
S 8b	2.593,38	2.768,30	2.972,73	3.271,71	3.554,39	3.771,11
S 8a	2.541,42	2.712,55	2.889,10	3.056,38	3.219,89	3.391,84
S 7	2.479,68	2.646,30	2.812,08	2.977,82	3.102,17	3.289,54
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	2.378,32	2.537,51	2.682,56	2.781,00	2.874,24	3.019,51
S 3	2.249,92	2.399,71	2.539,06	2.667,02	2.725,56	2.795,49
S 2	2.091,65	2.183,39	2.251,26	2.324,96	2.407,84	2.490,73

Anlage S

Stundenentgelte gültig ab 1. März 2025

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	26,29	26,96	30,28	32,77	36,50	38,78
S 17	24,24	25,92	28,62	30,28	33,60	35,55
S 16	23,74	25,39	27,21	29,45	31,94	33,43
S 15	22,91	24,47	26,13	28,04	31,11	32,44
S 14	22,69	24,23	26,08	27,95	30,03	31,48
S 13	22,16	23,66	25,72	27,38	29,45	30,49
S 12	22,10	23,60	25,57	27,31	29,47	30,38
S 11b	21,81	23,29	24,33	26,98	29,06	30,30
S 11a	21,42	22,87	23,90	26,55	28,62	29,86
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	20,28	21,65	23,21	25,51	27,69	29,37
S 8b	19,88	21,22	22,79	25,08	27,25	28,91
S 8a	19,48	20,80	22,15	23,43	24,69	26,00
S 7	19,01	20,29	21,56	22,83	23,78	25,22
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	18,23	19,45	20,57	21,32	22,04	23,15
S 3	17,25	18,40	19,47	20,45	20,90	21,43
S 2	16,04	16,74	17,26	17,82	18,46	19,10

Anlage E (39 Stunden) gültig ab 1. April 2026

Monatsgehälter

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	5.669,12	6.039,84	6.453,36	7.017,89	7.598,61	7.980,65
E 14	5.153,96	5.489,64	5.928,03	6.414,51	6.956,78	7.346,09
E 13	4.767,62	5.135,53	5.554,35	6.009,06	6.544,14	6.834,50
E 12	4.295,43	4.718,78	5.213,52	5.762,47	6.406,61	6.712,24
E 11	4.153,35	4.542,72	4.908,59	5.305,54	5.848,79	6.154,45
E 10	4.012,19	4.317,28	4.664,10	5.040,24	5.459,10	5.596,64
E 9c	3.901,48	4.173,64	4.469,61	4.788,53	5.131,37	5.377,14
E 9b	3.676,89	3.929,00	4.089,07	4.562,79	4.843,49	5.168,65
E 9a	3.558,96	3.772,32	3.986,06	4.461,84	4.569,48	4.844,33
E 8	3.391,44	3.596,59	3.738,68	3.883,66	4.040,37	4.115,73
E 7	3.205,23	3.441,58	3.582,38	3.724,47	3.860,94	3.935,06
E 6	3.152,04	3.346,55	3.482,94	3.617,92	3.750,49	3.819,26
E 5	3.038,99	3.227,67	3.355,11	3.490,06	3.615,47	3.680,28
E 4	2.912,62	3.103,55	3.263,75	3.363,48	3.463,20	3.521,60
E 3	2.872,69	3.078,02	3.127,99	3.242,21	3.327,92	3.406,43
E 2	2.692,16	2.894,28	2.944,67	3.016,58	3.174,63	3.339,97
E 1	—	2.465,52	2.498,86	2.540,55	2.579,42	2.679,47

Anlage E (35 Stunden) gültig ab 1. April 2026

Monatsgehälter

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	5.087,67	5.420,37	5.791,48	6.298,11	6.819,27	7.162,12
E 14	4.625,35	4.926,60	5.320,03	5.756,61	6.243,26	6.592,64
E 13	4.278,63	4.608,81	4.984,67	5.392,75	5.872,95	6.133,53
E 12	3.854,87	4.234,80	4.678,80	5.171,45	5.749,52	6.023,81
E 11	3.727,37	4.076,80	4.405,14	4.761,38	5.248,91	5.523,22
E 10	3.600,68	3.874,48	4.185,73	4.523,29	4.899,19	5.022,63
E 9c	3.501,33	3.745,57	4.011,19	4.297,40	4.605,08	4.825,64
E 9b	3.299,77	3.526,03	3.669,68	4.094,81	4.346,72	4.638,53
E 9a	3.193,94	3.385,42	3.577,23	4.004,22	4.100,82	4.347,48
E 8	3.043,60	3.227,71	3.355,23	3.485,34	3.625,97	3.693,60
E 7	2.876,49	3.088,60	3.214,96	3.342,47	3.464,95	3.531,46
E 6	2.828,75	3.003,31	3.125,72	3.246,85	3.365,82	3.427,54
E 5	2.727,30	2.896,63	3.011,00	3.132,11	3.244,65	3.302,82
E 4	2.613,89	2.785,24	2.929,01	3.018,51	3.108,00	3.160,41
E 3	2.578,06	2.762,33	2.807,17	2.909,68	2.986,59	3.057,05
E 2	2.416,04	2.597,43	2.642,65	2.707,19	2.849,03	2.997,41
E 1	—	2.212,65	2.242,57	2.279,98	2.314,86	2.404,65

Anlage E (30 Stunden) gültig ab 1. April 2026

Monatsgehälter

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	4.360,86	4.646,03	4.964,12	5.398,38	5.845,08	6.138,96
E 14	3.964,58	4.222,80	4.560,02	4.934,24	5.351,37	5.650,84
E 13	3.667,40	3.950,41	4.272,58	4.622,35	5.033,95	5.257,31
E 12	3.304,18	3.629,83	4.010,40	4.432,67	4.928,16	5.163,26
E 11	3.194,88	3.494,40	3.775,84	4.081,18	4.499,07	4.734,19
E 10	3.086,30	3.320,98	3.587,77	3.877,11	4.199,31	4.305,11
E 9c	3.001,14	3.210,49	3.438,16	3.683,48	3.947,21	4.136,26
E 9b	2.828,38	3.022,31	3.145,44	3.509,84	3.725,76	3.975,88
E 9a	2.737,66	2.901,78	3.066,20	3.432,18	3.514,98	3.726,41
E 8	2.608,80	2.766,61	2.875,91	2.987,43	3.107,98	3.165,95
E 7	2.465,56	2.647,37	2.755,68	2.864,98	2.969,95	3.026,97
E 6	2.424,65	2.574,27	2.679,18	2.783,02	2.884,99	2.937,89
E 5	2.337,68	2.482,82	2.580,85	2.684,66	2.781,13	2.830,98
E 4	2.240,48	2.387,35	2.510,58	2.587,29	2.664,00	2.708,92
E 3	2.209,76	2.367,71	2.406,15	2.494,01	2.559,94	2.620,33
E 2	2.070,89	2.226,37	2.265,13	2.320,45	2.442,02	2.569,21
E 1	—	1.896,55	1.922,20	1.954,27	1.984,17	2.061,13

Anlage E

Stundenentgelte gültig ab 1. April 2026

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	33,43	35,62	38,06	41,39	44,81	47,06
E 14	30,39	32,37	34,96	37,83	41,03	43,32
E 13	28,12	30,29	32,76	35,44	38,59	40,30
E 12	25,33	27,83	30,75	33,98	37,78	39,58
E 11	24,49	26,79	28,95	31,29	34,49	36,29
E 10	23,66	25,46	27,51	29,72	32,19	33,00
E 9c	23,01	24,61	26,36	28,24	30,26	31,71
E 9b	21,68	23,17	24,11	26,91	28,56	30,48
E 9a	20,99	22,25	23,51	26,31	26,95	28,57
E 8	20,00	21,21	22,05	22,90	23,83	24,27
E 7	18,90	20,30	21,13	21,96	22,77	23,21
E 6	18,59	19,74	20,54	21,34	22,12	22,52
E 5	17,92	19,03	19,79	20,58	21,32	21,70
E 4	17,18	18,30	19,25	19,84	20,42	20,77
E 3	16,94	18,15	18,45	19,12	19,63	20,09
E 2	15,88	17,07	17,37	17,79	18,72	19,70
E 1	—	14,54	14,74	14,98	15,21	15,80

Anlage P (39 Stunden) gültig ab 1. April 2026

Monatsgehälter

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	—	5.097,32	5.268,39	5.820,78	6.464,70	6.748,74
P 15	—	4.992,50	5.149,06	5.540,47	6.008,91	6.187,80
P 14	—	4.876,97	5.029,76	5.411,69	5.930,62	6.025,31
P 13	—	4.761,46	4.910,45	5.282,90	5.551,83	5.621,28
P 12	—	4.530,37	4.671,80	5.025,33	5.242,50	5.343,51
P 11	—	4.299,33	4.433,17	4.767,77	4.989,97	5.090,99
P 10	—	4.070,43	4.194,92	4.548,07	4.718,51	4.825,84
P 9	—	3.883,65	4.070,43	4.194,92	4.434,43	4.535,43
P 8	—	3.600,40	3.757,59	3.964,57	4.132,22	4.366,71
P 7	—	3.416,66	3.600,40	3.889,43	4.036,57	4.188,13
P 6	2.930,44	3.100,59	3.271,86	3.636,14	3.729,00	3.904,10
P 5	2.828,00	3.060,63	3.129,01	3.243,28	3.329,01	3.530,40

Anlage P (35 Stunden) gültig ab 1. April 2026

Monatsgehälter

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	—	4.574,52	4.728,04	5.223,78	5.801,65	6.056,56
P 15	—	4.480,45	4.620,95	4.972,22	5.392,61	5.553,15
P 14	—	4.376,77	4.513,89	4.856,64	5.322,35	5.407,33
P 13	—	4.273,11	4.406,81	4.741,06	4.982,41	5.044,74
P 12	—	4.065,72	4.192,64	4.509,91	4.704,81	4.795,46
P 11	—	3.858,37	3.978,49	4.278,77	4.478,18	4.568,84
P 10	—	3.652,95	3.764,67	4.081,60	4.234,56	4.330,88
P 9	—	3.485,33	3.652,95	3.764,67	3.979,62	4.070,26
P 8	—	3.231,13	3.372,20	3.557,95	3.708,40	3.918,84
P 7	—	3.066,23	3.231,13	3.490,51	3.622,56	3.758,58
P 6	2.629,88	2.782,58	2.936,28	3.263,20	3.346,54	3.503,68
P 5	2.537,95	2.746,72	2.808,09	2.910,64	2.987,57	3.168,31

Anlage P (30 Stunden) gültig ab 1. April 2026

Monatsgehälter

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	—	3.921,02	4.052,61	4.477,52	4.972,85	5.191,34
P 15	—	3.840,38	3.960,82	4.261,90	4.622,24	4.759,85
P 14	—	3.751,52	3.869,05	4.162,84	4.562,02	4.634,85
P 13	—	3.662,66	3.777,27	4.063,77	4.270,64	4.324,06
P 12	—	3.484,90	3.593,69	3.865,64	4.032,69	4.110,39
P 11	—	3.307,18	3.410,13	3.667,52	3.838,44	3.916,15
P 10	—	3.131,10	3.226,86	3.498,52	3.629,62	3.712,18
P 9	—	2.987,42	3.131,10	3.226,86	3.411,10	3.488,79
P 8	—	2.769,54	2.890,45	3.049,67	3.178,63	3.359,01
P 7	—	2.628,20	2.769,54	2.991,87	3.105,05	3.221,64
P 6	2.254,18	2.385,07	2.516,82	2.797,03	2.868,46	3.003,15
P 5	2.175,38	2.354,33	2.406,93	2.494,83	2.560,78	2.715,69

Anlage P

Stundenentgelte gültig ab 1. April 2026

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	—	30,06	31,07	34,33	38,12	39,80
P 15	—	29,44	30,37	32,67	35,44	36,49
P 14	—	28,76	29,66	31,91	34,97	35,53
P 13	—	28,08	28,96	31,15	32,74	33,15
P 12	—	26,72	27,55	29,64	30,92	31,51
P 11	—	25,35	26,14	28,12	29,43	30,02
P 10	—	24,00	24,74	26,82	27,83	28,46
P 9	—	22,90	24,00	24,74	26,15	26,75
P 8	—	21,23	22,16	23,38	24,37	25,75
P 7	—	20,15	21,23	22,94	23,80	24,70
P 6	17,28	18,28	19,29	21,44	21,99	23,02
P 5	16,68	18,05	18,45	19,13	19,63	20,82

Anlage S (39 Stunden) gültig ab 1. April 2026

Monatsgehälter

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.591,95	4.708,94	5.288,55	5.723,21	6.375,22	6.773,65
S 17	4.233,84	4.527,84	4.998,73	5.288,55	5.868,09	6.208,58
S 16	4.147,17	4.433,68	4.752,42	5.143,62	5.578,29	5.839,11
S 15	4.000,66	4.274,25	4.564,08	4.897,32	5.433,43	5.665,23
S 14	3.962,44	4.232,66	4.554,71	4.882,30	5.244,56	5.498,11
S 13	3.869,68	4.132,98	4.491,62	4.781,38	5.143,62	5.324,74
S 12	3.859,50	4.122,07	4.465,71	4.769,97	5.146,70	5.306,08
S 11b	3.808,48	4.067,31	4.249,15	4.712,82	5.075,04	5.292,38
S 11a	3.741,49	3.994,28	4.174,59	4.636,51	4.998,73	5.216,07
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	3.549,30	3.781,54	4.053,20	4.455,27	4.835,59	5.128,99
S 8b	3.481,39	3.708,79	3.980,49	4.380,82	4.759,33	5.049,51
S 8a	3.413,85	3.636,31	3.868,50	4.092,49	4.311,44	4.541,67
S 7	3.333,59	3.550,19	3.765,70	3.987,31	4.153,80	4.404,69
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	3.201,81	3.408,76	3.597,33	3.725,30	3.848,61	4.043,12
S 3	3.034,89	3.229,62	3.410,78	3.577,12	3.653,23	3.744,14
S 2	2.829,14	2.948,41	3.036,64	3.132,45	3.240,19	3.347,95

Anlage S (35 Stunden) gültig ab 1. April 2026

Monatsgehälter

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.120,98	4.225,97	4.746,13	5.136,21	5.721,35	6.078,92
S 17	3.799,60	4.063,45	4.486,04	4.746,13	5.266,23	5.571,80
S 16	3.721,82	3.978,94	4.264,99	4.616,07	5.006,16	5.240,23
S 15	3.590,34	3.835,87	4.095,97	4.395,03	4.876,16	5.084,18
S 14	3.556,04	3.798,54	4.087,56	4.381,55	4.706,66	4.934,20
S 13	3.472,79	3.709,08	4.030,94	4.290,98	4.616,07	4.778,61
S 12	3.463,65	3.699,29	4.007,69	4.280,74	4.618,83	4.761,87
S 11b	3.417,87	3.650,15	3.813,34	4.229,45	4.554,52	4.749,57
S 11a	3.357,75	3.584,61	3.746,43	4.160,97	4.486,04	4.681,09
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	3.185,27	3.393,69	3.637,49	3.998,32	4.339,63	4.602,94
S 8b	3.124,32	3.328,40	3.572,23	3.931,51	4.271,19	4.531,61
S 8a	3.063,71	3.263,36	3.471,73	3.672,75	3.869,24	4.075,86
S 7	2.991,68	3.186,07	3.379,47	3.578,36	3.727,77	3.952,93
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	2.873,42	3.059,14	3.228,37	3.343,22	3.453,88	3.628,44
S 3	2.723,62	2.898,38	3.060,96	3.210,24	3.278,54	3.360,13
S 2	2.538,97	2.646,01	2.725,19	2.811,17	2.907,86	3.004,57

Anlage S (30 Stunden) gültig ab 1. April 2026

Monatsgehälter

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.532,27	3.622,26	4.068,12	4.402,47	4.904,02	5.210,50
S 17	3.256,80	3.482,95	3.845,18	4.068,12	4.513,92	4.775,83
S 16	3.190,13	3.410,52	3.655,71	3.956,63	4.290,99	4.491,62
S 15	3.077,43	3.287,88	3.510,83	3.767,17	4.179,56	4.357,87
S 14	3.048,03	3.255,89	3.503,62	3.755,62	4.034,28	4.229,32
S 13	2.976,68	3.179,22	3.455,09	3.677,98	3.956,63	4.095,95
S 12	2.968,85	3.170,82	3.435,16	3.669,21	3.959,00	4.081,60
S 11b	2.929,60	3.128,70	3.268,58	3.625,25	3.903,88	4.071,06
S 11a	2.878,07	3.072,52	3.211,22	3.566,55	3.845,18	4.012,36
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	2.730,23	2.908,88	3.117,85	3.427,13	3.719,68	3.945,38
S 8b	2.677,99	2.852,92	3.061,92	3.369,86	3.661,02	3.884,24
S 8a	2.626,04	2.797,16	2.975,77	3.148,07	3.316,49	3.493,59
S 7	2.564,30	2.730,92	2.896,69	3.067,16	3.195,23	3.388,22
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	2.462,93	2.622,12	2.767,18	2.865,62	2.960,47	3.110,09
S 3	2.334,53	2.484,32	2.623,68	2.751,63	2.810,18	2.880,11
S 2	2.176,26	2.268,01	2.335,88	2.409,58	2.492,45	2.575,35

Anlage S

Stundenentgelte gültig ab 1. April 2026

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	27,08	27,77	31,19	33,75	37,60	39,95
S 17	24,97	26,70	29,48	31,19	34,61	36,61
S 16	24,46	26,15	28,03	30,33	32,90	34,43
S 15	23,59	25,21	26,92	28,88	32,04	33,41
S 14	23,37	24,96	26,86	28,79	30,93	32,42
S 13	22,82	24,37	26,49	28,20	30,33	31,40
S 12	22,76	24,31	26,34	28,13	30,35	31,29
S 11b	22,46	23,99	25,06	27,79	29,93	31,21
S 11a	22,06	23,56	24,62	27,34	29,48	30,76
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	20,93	22,30	23,90	26,27	28,52	30,25
S 8b	20,53	21,87	23,47	25,83	28,07	29,78
S 8a	20,13	21,44	22,81	24,13	25,43	26,78
S 7	19,66	20,94	22,21	23,51	24,50	25,98
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	18,88	20,10	21,21	21,97	22,70	23,84
S 3	17,90	19,05	20,11	21,09	21,54	22,08
S 2	16,68	17,39	17,91	18,47	19,11	19,74

Anlage E (39 Stunden) gültig ab 1. Januar 2027

Monatsgehälter

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	5.827,86	6.208,96	6.634,05	7.214,39	7.811,37	8.204,11
E 14	5.298,27	5.643,35	6.094,01	6.594,12	7.151,57	7.551,78
E 13	4.901,11	5.279,32	5.709,87	6.177,31	6.727,38	7.025,87
E 12	4.415,70	4.850,91	5.359,50	5.923,82	6.586,00	6.900,18
E 11	4.269,64	4.669,92	5.046,03	5.454,10	6.012,56	6.326,77
E 10	4.124,53	4.438,16	4.794,69	5.181,37	5.611,95	5.753,35
E 9c	4.010,72	4.290,50	4.594,76	4.922,61	5.275,05	5.527,70
E 9b	3.779,84	4.039,01	4.203,56	4.690,55	4.979,11	5.313,37
E 9a	3.658,61	3.877,94	4.097,67	4.586,77	4.697,43	4.979,97
E 8	3.486,40	3.697,29	3.843,36	3.992,40	4.153,50	4.230,97
E 7	3.294,98	3.537,94	3.682,69	3.828,76	3.969,05	4.045,24
E 6	3.240,30	3.440,25	3.580,46	3.719,22	3.855,50	3.926,20
E 5	3.124,08	3.318,04	3.449,05	3.587,78	3.716,70	3.783,33
E 4	2.994,17	3.190,45	3.355,14	3.457,66	3.560,17	3.620,20
E 3	2.953,13	3.164,20	3.215,57	3.332,99	3.421,10	3.501,81
E 2	2.767,54	2.975,32	3.027,12	3.101,04	3.263,52	3.433,49
E 1	—	2.534,55	2.568,83	2.611,69	2.651,64	2.754,50

Anlage E (35 Stunden) gültig ab 1. Januar 2027

Monatsgehälter

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	5.230,13	5.572,14	5.953,63	6.474,45	7.010,20	7.362,66
E 14	4.754,86	5.064,54	5.468,98	5.917,80	6.418,08	6.777,24
E 13	4.398,43	4.737,85	5.124,24	5.543,74	6.037,39	6.305,27
E 12	3.962,81	4.353,38	4.809,81	5.316,25	5.910,51	6.192,47
E 11	3.831,73	4.190,95	4.528,49	4.894,71	5.395,89	5.677,87
E 10	3.701,50	3.982,96	4.302,93	4.649,95	5.036,37	5.163,26
E 9c	3.599,36	3.850,45	4.123,50	4.417,73	4.734,02	4.960,76
E 9b	3.392,16	3.624,75	3.772,43	4.209,47	4.468,43	4.768,41
E 9a	3.283,37	3.480,20	3.677,40	4.116,33	4.215,64	4.469,20
E 8	3.128,82	3.318,08	3.449,17	3.582,92	3.727,50	3.797,02
E 7	2.957,03	3.175,07	3.304,98	3.436,07	3.561,97	3.630,34
E 6	2.907,96	3.087,40	3.213,23	3.337,76	3.460,06	3.523,51
E 5	2.803,66	2.977,73	3.095,30	3.219,80	3.335,50	3.395,30
E 4	2.687,08	2.863,22	3.011,02	3.103,03	3.195,02	3.248,90
E 3	2.650,24	2.839,67	2.885,77	2.991,14	3.070,22	3.142,65
E 2	2.483,69	2.670,16	2.716,65	2.782,98	2.928,80	3.081,34
E 1	—	2.274,60	2.305,36	2.343,82	2.379,68	2.471,99

Anlage E (30 Stunden) gültig ab 1. Januar 2027

Monatsgehälter

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	4.482,97	4.776,12	5.103,12	5.549,53	6.008,75	6.310,85
E 14	4.075,59	4.341,04	4.687,70	5.072,40	5.501,21	5.809,06
E 13	3.770,08	4.061,02	4.392,21	4.751,78	5.174,91	5.404,52
E 12	3.396,69	3.731,47	4.122,69	4.556,78	5.066,15	5.307,83
E 11	3.284,34	3.592,25	3.881,56	4.195,46	4.625,05	4.866,75
E 10	3.172,72	3.413,97	3.688,22	3.985,67	4.316,88	4.425,65
E 9c	3.085,17	3.300,38	3.534,43	3.786,62	4.057,73	4.252,08
E 9b	2.907,57	3.106,93	3.233,51	3.608,12	3.830,08	4.087,21
E 9a	2.814,32	2.983,03	3.152,05	3.528,28	3.613,41	3.830,75
E 8	2.681,85	2.844,07	2.956,43	3.071,08	3.195,00	3.254,59
E 7	2.534,60	2.721,49	2.832,84	2.945,20	3.053,12	3.111,72
E 6	2.492,54	2.646,35	2.754,20	2.860,94	2.965,77	3.020,15
E 5	2.403,14	2.552,34	2.653,12	2.759,83	2.859,00	2.910,25
E 4	2.303,21	2.454,19	2.580,88	2.659,74	2.738,59	2.784,77
E 3	2.271,64	2.434,00	2.473,52	2.563,84	2.631,62	2.693,70
E 2	2.128,88	2.288,71	2.328,55	2.385,42	2.510,40	2.641,15
E 1	—	1.949,65	1.976,02	2.008,99	2.039,72	2.118,85

Anlage E

Stundenentgelte gültig ab 1. Januar 2027

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
E 15	34,37	36,62	39,12	42,54	46,07	48,38
E 14	31,24	33,28	35,94	38,89	42,17	44,53
E 13	28,90	31,13	33,67	36,43	39,67	41,43
E 12	26,04	28,61	31,61	34,93	38,84	40,69
E 11	25,18	27,54	29,76	32,16	35,46	37,31
E 10	24,32	26,17	28,28	30,56	33,09	33,93
E 9c	23,65	25,30	27,10	29,03	31,11	32,60
E 9b	22,29	23,82	24,79	27,66	29,36	31,33
E 9a	21,58	22,87	24,16	27,05	27,70	29,37
E 8	20,56	21,80	22,67	23,54	24,49	24,95
E 7	19,43	20,86	21,72	22,58	23,41	23,86
E 6	19,11	20,29	21,11	21,93	22,74	23,15
E 5	18,42	19,57	20,34	21,16	21,92	22,31
E 4	17,66	18,81	19,79	20,39	21,00	21,35
E 3	17,42	18,66	18,96	19,66	20,17	20,65
E 2	16,32	17,55	17,85	18,29	19,25	20,25
E 1	—	14,95	15,15	15,40	15,64	16,24

Anlage P (39 Stunden) gültig ab 1. Januar 2027

Monatsgehälter

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	—	5.240,04	5.415,90	5.983,76	6.645,71	6.937,70
P 15	—	5.132,29	5.293,23	5.695,60	6.177,16	6.361,06
P 14	—	5.013,53	5.170,59	5.563,22	6.096,68	6.194,02
P 13	—	4.894,78	5.047,94	5.430,82	5.707,28	5.778,68
P 12	—	4.657,22	4.802,61	5.166,04	5.389,29	5.493,13
P 11	—	4.419,71	4.557,30	4.901,27	5.129,69	5.233,54
P 10	—	4.184,40	4.312,38	4.675,42	4.850,63	4.960,96
P 9	—	3.992,39	4.184,40	4.312,38	4.558,59	4.662,42
P 8	—	3.701,21	3.862,80	4.075,58	4.247,92	4.488,98
P 7	—	3.512,33	3.701,21	3.998,33	4.149,59	4.305,40
P 6	3.012,49	3.187,41	3.363,47	3.737,95	3.833,41	4.013,41
P 5	2.907,18	3.146,33	3.216,62	3.334,09	3.422,22	3.629,25

Anlage P (35 Stunden) gültig ab 1. Januar 2027

Monatsgehälter

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	—	4.702,60	4.860,42	5.370,04	5.964,10	6.226,14
P 15	—	4.605,90	4.750,33	5.111,44	5.543,61	5.708,64
P 14	—	4.499,32	4.640,27	4.992,63	5.471,38	5.558,74
P 13	—	4.392,75	4.530,20	4.873,81	5.121,92	5.185,99
P 12	—	4.179,56	4.310,03	4.636,19	4.836,54	4.929,73
P 11	—	3.966,41	4.089,88	4.398,58	4.603,57	4.696,77
P 10	—	3.755,23	3.870,08	4.195,89	4.353,13	4.452,14
P 9	—	3.582,91	3.755,23	3.870,08	4.091,04	4.184,22
P 8	—	3.321,60	3.466,62	3.657,57	3.812,24	4.028,57
P 7	—	3.152,09	3.321,60	3.588,24	3.723,99	3.863,82
P 6	2.703,52	2.860,50	3.018,50	3.354,57	3.440,24	3.601,78
P 5	2.609,01	2.823,63	2.886,71	2.992,13	3.071,22	3.257,02

Anlage P (30 Stunden) gültig ab 1. Januar 2027

Monatsgehälter

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	—	4.030,80	4.166,08	4.602,89	5.112,08	5.336,69
P 15	—	3.947,92	4.071,72	4.381,23	4.751,66	4.893,12
P 14	—	3.856,56	3.977,38	4.279,40	4.689,75	4.764,63
P 13	—	3.765,22	3.883,03	4.177,55	4.390,22	4.445,14
P 12	—	3.582,48	3.694,32	3.973,88	4.145,61	4.225,48
P 11	—	3.399,78	3.505,62	3.770,21	3.945,92	4.025,80
P 10	—	3.218,77	3.317,22	3.596,48	3.731,25	3.816,12
P 9	—	3.071,07	3.218,77	3.317,22	3.506,61	3.586,48
P 8	—	2.847,08	2.971,38	3.135,06	3.267,63	3.453,06
P 7	—	2.701,79	2.847,08	3.075,64	3.191,99	3.311,85
P 6	2.317,30	2.451,85	2.587,28	2.875,35	2.948,78	3.087,24
P 5	2.236,29	2.420,25	2.474,32	2.564,68	2.632,48	2.791,73

Anlage P

Stundenentgelte gültig ab 1. Januar 2027

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	—	30,90	31,94	35,29	39,19	40,91
P 15	—	30,27	31,22	33,59	36,43	37,51
P 14	—	29,57	30,49	32,81	35,95	36,53
P 13	—	28,87	29,77	32,03	33,66	34,08
P 12	—	27,46	28,32	30,47	31,78	32,39
P 11	—	26,06	26,88	28,90	30,25	30,86
P 10	—	24,68	25,43	27,57	28,61	29,26
P 9	—	23,54	24,68	25,43	26,88	27,50
P 8	—	21,83	22,78	24,03	25,05	26,47
P 7	—	20,71	21,83	23,58	24,47	25,39
P 6	17,77	18,80	19,84	22,04	22,61	23,67
P 5	17,14	18,55	18,97	19,66	20,18	21,40

Anlage S (39 Stunden) gültig ab 1. Januar 2027

Monatsgehälter

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.720,52	4.840,79	5.436,63	5.883,46	6.553,73	6.963,31
S 17	4.352,39	4.654,62	5.138,69	5.436,63	6.032,40	6.382,42
S 16	4.263,29	4.557,82	4.885,49	5.287,64	5.734,48	6.002,61
S 15	4.112,68	4.393,93	4.691,87	5.034,44	5.585,57	5.823,86
S 14	4.073,39	4.351,17	4.682,24	5.019,00	5.391,41	5.652,06
S 13	3.978,03	4.248,70	4.617,39	4.915,26	5.287,64	5.473,83
S 12	3.967,57	4.237,49	4.590,75	4.903,53	5.290,81	5.454,65
S 11b	3.915,12	4.181,19	4.368,13	4.844,78	5.217,14	5.440,57
S 11a	3.846,25	4.106,12	4.291,48	4.766,33	5.138,69	5.362,12
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	3.648,68	3.887,42	4.166,69	4.580,02	4.970,99	5.272,60
S 8b	3.578,87	3.812,64	4.091,94	4.503,48	4.892,59	5.190,90
S 8a	3.509,44	3.738,13	3.976,82	4.207,08	4.432,16	4.668,84
S 7	3.426,93	3.649,60	3.871,14	4.098,95	4.270,11	4.528,02
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	3.291,46	3.504,21	3.698,06	3.829,61	3.956,37	4.156,33
S 3	3.119,87	3.320,05	3.506,28	3.677,28	3.755,52	3.848,98
S 2	2.908,36	3.030,97	3.121,67	3.220,16	3.330,92	3.441,69

Anlage S (35 Stunden) gültig ab 1. Januar 2027

Monatsgehälter

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	4.236,36	4.344,30	4.879,03	5.280,03	5.881,55	6.249,12
S 17	3.905,99	4.177,22	4.611,64	4.879,03	5.413,69	5.727,81
S 16	3.826,03	4.090,35	4.384,41	4.745,32	5.146,33	5.386,96
S 15	3.690,87	3.943,27	4.210,65	4.518,09	5.012,69	5.226,54
S 14	3.655,61	3.904,90	4.202,01	4.504,23	4.838,44	5.072,36
S 13	3.570,03	3.812,94	4.143,81	4.411,13	4.745,32	4.912,41
S 12	3.560,64	3.802,88	4.119,90	4.400,60	4.748,16	4.895,20
S 11b	3.513,57	3.752,35	3.920,12	4.347,88	4.682,05	4.882,56
S 11a	3.451,76	3.684,98	3.851,33	4.277,48	4.611,64	4.812,16
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	3.274,46	3.488,71	3.739,34	4.110,27	4.461,14	4.731,82
S 8b	3.211,81	3.421,60	3.672,25	4.041,58	4.390,79	4.658,50
S 8a	3.149,50	3.354,73	3.568,94	3.775,58	3.977,58	4.189,98
S 7	3.075,45	3.275,28	3.474,10	3.678,54	3.832,15	4.063,61
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	2.953,87	3.144,80	3.318,77	3.436,83	3.550,59	3.730,04
S 3	2.799,88	2.979,53	3.146,66	3.300,12	3.370,34	3.454,21
S 2	2.610,07	2.720,10	2.801,50	2.889,89	2.989,29	3.088,70

Anlage S (30 Stunden) gültig ab 1. Januar 2027

Monatsgehälter

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.631,17	3.723,68	4.182,02	4.525,74	5.041,33	5.356,39
S 17	3.347,99	3.580,48	3.952,84	4.182,02	4.640,31	4.909,55
S 16	3.279,45	3.506,02	3.758,07	4.067,42	4.411,14	4.617,39
S 15	3.163,60	3.379,95	3.609,13	3.872,65	4.296,59	4.479,89
S 14	3.133,38	3.347,05	3.601,72	3.860,77	4.147,24	4.347,74
S 13	3.060,02	3.268,23	3.551,84	3.780,97	4.067,42	4.210,64
S 12	3.051,98	3.259,61	3.531,35	3.771,95	4.069,85	4.195,88
S 11b	3.011,63	3.216,30	3.360,10	3.726,75	4.013,18	4.185,05
S 11a	2.958,65	3.158,55	3.301,14	3.666,41	3.952,84	4.124,71
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	2.806,68	2.990,32	3.205,15	3.523,09	3.823,84	4.055,85
S 8b	2.752,98	2.932,80	3.147,65	3.464,22	3.763,53	3.993,00
S 8a	2.699,57	2.875,48	3.059,09	3.236,22	3.409,35	3.591,42
S 7	2.636,10	2.807,38	2.977,80	3.153,04	3.284,70	3.483,09
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	2.531,89	2.695,55	2.844,66	2.945,85	3.043,36	3.197,18
S 3	2.399,90	2.553,88	2.697,14	2.828,68	2.888,86	2.960,75
S 2	2.237,20	2.331,52	2.401,28	2.477,05	2.562,25	2.647,45

Anlage S

Stundenentgelte gültig ab 1. Januar 2027

Entgelt-gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	27,84	28,55	32,06	34,70	38,65	41,06
S 17	25,67	27,45	30,30	32,06	35,57	37,64
S 16	25,14	26,88	28,81	31,18	33,82	35,40
S 15	24,25	25,91	27,67	29,69	32,94	34,34
S 14	24,02	25,66	27,61	29,60	31,79	33,33
S 13	23,46	25,06	27,23	28,99	31,18	32,28
S 12	23,40	24,99	27,07	28,92	31,20	32,17
S 11b	23,09	24,66	25,76	28,57	30,77	32,08
S 11a	22,68	24,21	25,31	28,11	30,30	31,62
S 10	[nicht besetzt]					
S 9	21,52	22,92	24,57	27,01	29,31	31,09
S 8b	21,11	22,48	24,13	26,56	28,85	30,61
S 8a	20,70	22,04	23,45	24,81	26,14	27,53
S 7	20,21	21,52	22,83	24,17	25,18	26,70
S 6	[nicht besetzt]					
S 5	[nicht besetzt]					
S 4	19,41	20,67	21,81	22,58	23,33	24,51
S 3	18,40	19,58	20,68	21,69	22,15	22,70
S 2	17,15	17,87	18,41	18,99	19,64	20,30

Anlage 1 – Entgeltordnung und davon abweichende Regelungen –

1. Die Entgeltordnung entspricht vorbehaltlich von Ziffer 2 in der Eingruppierung der Anlage 1 – Entgeltordnung zum TVöD (VKA).

2. Abweichend von Ziffer 1 sind eingruppiert:
   a. Beschäftigte in CAP-Märkten
      - Hilfskräfte im Verkauf: E 1
      - Einzelhandelskaufleute mit einer einschlägigen Ausbildung: E 5
      - Marktleiter*innen E 9a,
   b. Hausmeister*innen mit abgeschlossener einschlägiger dreijähriger Ausbildung: E 5. Die Tarifvertragsparteien werden die Eingruppierung von Hausmeister*innen mit einer einschlägigen dreijährigen Ausbildung spätestens bis zum 28. Februar 2027 überprüfen,
   c. Betreuungsfachkräfte in der Eingliederungshilfe: E 8,
   d. Therapeut*innen (Logopäd*innen, Physiotherapeut*innen, Ergotherapeut*innen, Podolog*innen), die aufgrund ärztlicher Verordnung therapeutische Leistungen erbringen: E 7; Endstufe ist Stufe 4. Anlage 2b – Überleitung – Ziffer 1 Satz 4 findet bezogen auf die Stufe 4 Anwendung. Eine Ausgliederung dieser Leistungen ist bis zum 28. Februar 2027 ausgeschlossen,
   e. Therapeut*innen, soweit nicht unter d) fallend: P 7, als Leitung einer therapeutischen Einheit P 9,

   jeweils mit entsprechenden Tätigkeiten. Die genannten Eingruppierungen sind abschließend, d.h. eine abweichende Eingruppierung nach anderen Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung ist ausgeschlossen.

Anlage 2 – Sonstige Vergütungen –

Zulagen und pauschalierte Vergütungen

Zulagen (ab 1. Januar 2026)

Zulagen für besondere Erschwernisse unabhängig von der Wochenarbeitszeit (in Euro)

1.	Zulage für Nachtarbeit pro geleistete Stunde (bei Auszubildenden begrenzt auf die steuerfreien Höchstbeträge gemäß § 3 b EStG)		**4,00 €**
2.	Zulage für Arbeit an Sonntagen, Wochenfeiertagen sowie am 24.12. und 31.12. pro geleistete Stunde (bei Auszubildenden begrenzt auf die steuerfreien Höchstbeträge gemäß § 3 b EStG) (Die Zulage wird nur einmalig pro geleistete Stunde gezahlt.)		**4,00 €**
3.	Funktionszulage für besondere Beauftragungen mit einem durchschnittlichen monatlichen Aufwand von 8 Stunden, die innerhalb der vertraglichen Arbeitszeit geleistet werden, z. B. Qualitäts-, Ernährungs-, Sicherheits-, Medizinprodukte-, Hygiene-, Inkontinenz- und Gesundheits- und Kinderschutzbeauftragter, Mentoren (Die Zulage wird mehrfach gezahlt, wenn mehrere Beauftragungen jeweils die zeitlichen Voraussetzungen erfüllen.) <u>*Protokollerklärung zu Ziffer 3.:*</u> *Eine besondere Beauftragung kann auch in der Übertragung einer Teamleitung liegen.*	**mtl.**	**85,00 €**

Pauschalierte Vergütungen		
1.	Vergütung für Bereitschaftsdienste pro Stunde	**25 % des tariflichen Stundenentgelts**
2.	Vergütung für Rufbereitschaft pro Stunde	**15 % des tariflichen Stundenentgelts**

Vergütung der Auszubildenden, Praktikantinnen/Praktikanten sowie dual Studierenden

Die monatlichen Vergütungen betragen

für **Auszubildende zur/zum Pflegefachfrau/Pflegefachmann nach dem Pflegeberufegesetz sowie in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zur/zum Erzieherin/Erzieher, zur/zum Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger**

ab dem 1. April 2026	
im ersten Ausbildungsjahr	1.415,69 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.477,07 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	1.578,38 Euro,
ab dem 1. Januar 2027	
im ersten Ausbildungsjahr	1.490,69 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.552,07 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	1.653,38 Euro,

für **Auszubildende in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf unter den Bedingungen des Berufsbildungsgesetzes**

ab dem 1. April 2026	
im ersten Ausbildungsjahr	1.293,26 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.343,20 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	1.389,02 Euro,
im vierten Ausbildungsjahr	1.452,59 Euro,
ab dem 1. Januar 2027	
im ersten Ausbildungsjahr	1.368,26 Euro,
im zweiten Ausbildungsjahr	1.418,20 Euro,
im dritten Ausbildungsjahr	1.464,02 Euro,
im vierten Ausbildungsjahr	1.527,59 Euro,

für **Auszubildende nach dem Thüringischen Pflegehelfergesetz**

ab dem 1. April 2026	1.245,81 Euro,
ab dem 1. Januar 2027	1.320,81 Euro,

für **Praktikantinnen und Praktikanten im Anerkennungsjahr für den Beruf** der/des **Sozialarbeiterin/Sozialarbeiters, Sozialpädagogin/Sozialpädagogen**, **Heilpädagogin/Heilpädagogen**

ab dem 1. April 2026	2.101,21 Euro,
ab dem 1. Januar 2027	2.176,21 Euro,

der/des **Erzieherin/Erziehers,** der/des **Heilerziehungspflegerin/ Heilerziehungspflegers**

ab dem 1. April 2026	1.877,02 Euro,
ab dem 1. Januar 2027	1.952,02 Euro,

für **Studierende dualer Hochschulen mit entsprechendem Ausbildungsvertrag**

ab dem 1. April 2026	
im ersten Studienjahr	1.525,86 Euro,
im zweiten Studienjahr	1.596,26 Euro,
im dritten Studienjahr	1.666,86 Euro,
ab dem 1. Januar 2027	
im ersten Studienjahr	1.600,86 Euro,
im zweiten Studienjahr	1.671,26 Euro,
im dritten Studienjahr	1.741,86 Euro.

Jahressonderzahlung

1. Die Beschäftigten erhalten kalenderjährlich eine Jahressonderzahlung, die in zwei Teilen ausgezahlt wird.

2. Im Monat Juni erhalten die Beschäftigten den ersten Teil als Festbetrag in Höhe von 200 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten den Festbetrag im Verhältnis der mit ihnen im Auszahlungsmonat vereinbarten Arbeitszeit zur Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten.

3. Der zweite Teil der Jahressonderzahlung wird nach den Regelungen der Ziffern 4 bis 6 gezahlt, soweit deren Voraussetzungen vorliegen.

4. Die Beschäftigten, die am 31.12. in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, erhalten eine Sonderzahlung in Höhe von 75 %, ab dem Kalenderjahr 2027 von 80 % ihres Tarifgrundgehaltes gemäß der Entgelttabelle dieses Tarifvertrages. Sofern die Beschäftigung nicht bereits das gesamte Jahr andauert, erfolgt die Zahlung anteilig. Berechnungsgrundlage ist das durchschnittliche monatliche Tarifgrundgehalt der Monate Januar bis Juli des laufenden Jahres.

   Für komplette Monate ohne Entgeltfortzahlung erfolgt eine anteilige Kürzung der Sonderzahlung. Ausgenommen hiervon sind Mutterschutz, Elternzeit bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes, Fehlzeiten aufgrund von Berufskrankheiten sowie Arbeits- und Wegeunfällen.

5. Die Auszahlung der Sonderzahlung erfolgt im Monat November. Die Rückzahlung der Sonderzahlung hat durch den Beschäftigten zu erfolgen, wenn er vor dem 01.04. des Folgejahres aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausscheidet.

6. Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis aufgrund von § 14 Nr. 1 c des Tarifvertrages endet, gelten für das Entstehen des Anspruchs auf Sonderzahlung sowie für einen etwaigen Rückzahlungsanspruch nach Absatz 5 Ziffer 2 abweichende Voraussetzungen. Bei einem Ausscheiden des Beschäftigten nach § 14 Nr. 1 c gilt sein Arbeitsverhältnis zum 31.12. des Kalenderjahres vor seinem Ausscheiden als ungekündigt i. S. dieser Sonderzahlungsvorschriften. Erfolgt der Renteneintritt zwischen dem 01.01. und 31.03., ergibt sich daraus kein des Arbeitgebers. Ein Anspruch auf Rückzahlung aus anderen Rechtsgründen (z. B. vorzeitige Beendigung auf Wunsch oder durch Verschulden des Beschäftigten vor dem 01.04.) bleibt unberührt. Darüber hinaus erhält ein aufgrund von § 14 Nr. 1 c ausscheidender Beschäftigter für das Jahr seines Ausscheidens eine anteilige Sonderzahlung. Diese

ist mit seinem Ausscheiden fällig. Sie beträgt ein Zwölftel des möglichen Anspruchs nach Nr. 1 für jeden im Jahr des Ausscheidens im Arbeitsverhältnis zurückgelegten vollen Kalendermonat.

Die Kürzungstatbestände sind auf die vorstehenden Ansprüche uneingeschränkt anwendbar.

Protokollerklärungen:

1. *Weitergeltende Betriebsvereinbarungen gemäß Ziffer 5 der Anlage Sonderzahlungen in der bis zum 31. Dezember 2022 geltenden Fassung der tarifvertraglichen Vereinbarung vom 30. Juni 2021 können für die Dauer ihrer Geltung weitergeführt werden. Diese Betriebsvereinbarungen unterliegen der schriftlichen Zustimmung der Tarifvertragsparteien.*
2. *Weitergeltende Betriebsvereinbarungen gemäß Ziffer 3 letzter Satz der Tarifeinigung vom 30. Juni 2021 (gemäß den zum 01.01.2022 entfallenen Buchstaben c) und e) der Ziffer 4 Anlage Sonderzahlungen) bleiben unberührt.*

Anlage 2a – Eingruppierung –

1. Der Beschäftigte ist entsprechend seiner zeitlich mindestens zur Hälfte regelmäßig auszuübenden Tätigkeit in einer Entgeltgruppe nach Anlage 1 – Entgeltordnung – eingruppiert

2. Die Entgeltgruppen 2 bis 15 und S 2 bis S 18 umfassen sechs Stufen. Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Abweichend von Satz 2 ist für die Beschäftigten im Pflegedienst, die Entgelt nach Anlage P erhalten, Eingangsstufe in den Entgeltgruppen P 7 bis P 16 die Stufe 2. Verfügt die/der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie/er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. 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.

3. Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß Ziffer 5 Absatz 2 – nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):
   - 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 und
   - Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

   Abweichend von Satz 1 wird von den Beschäftigten im Pflegedienst, die Entgelt nach Anlage P erhalten, in den Entgeltgruppen P 7 und P 8 die Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2 erreicht.

4. Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. In der Entgeltgruppe 1 erfolgen Einstellungen in der Stufe 2 (Eingangsstufe). Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; Ziffer 5 Absatz 2 bleibt unberührt.

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

   Bei Leistungen der Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der

Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung ist eine betriebliche Kommission zuständig. Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat benannt; sie müssen dem Betrieb angehören. Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.
Die Protokollerklärungen zu § 17 Absatz 2 Satz 2 und Satz 6 TVöD werden jeweils übernommen.

6. Beim Wechsel in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2.
   Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus der Entgeltgruppe 1 werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. Wird der Beschäftigte aus der Entgeltgruppe 1 nicht in die nächsthöhere, sondern in eine darüber liegende Entgeltgruppe höhergruppiert, ist das Tabellenentgelt für jede dazwischen liegende Entgeltgruppe nach Satz 2 zu berechnen.
   Bei der Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe der Anlage S werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Stufe erreicht haben; Satz 1 findet keine Anwendung. Beträgt bei Höhergruppierungen innerhalb der Anlage S der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt
   - in den Entgeltgruppen S 2 bis S 8b weniger als 72,99 Euro,
   - in den Entgeltgruppen S 9 bis S 18 weniger als 116,79 Euro,

   erhält der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrages den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrag.
   Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung.
   Beim Wechsel in eine niedrigere Entgeltgruppe bleibt die bis dahin erreichte Entgeltstufe und die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit erhalten.

7. Soweit es zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften erforderlich ist, kann sowohl Gruppen von Beschäftigten als auch einzelnen Beschäftigten abweichend von dem sich aus der nach Absatz 2 bis 4 und 6 ergebenden Stufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe zustehenden Entgelt ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweggewährt werden. Haben Beschäftigte bereits die Stufe 5 oder die Endstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppen erreicht, kann ihnen unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ein um bis zu 20 v.H. der Stufe 2

ihrer jeweiligen Entgeltgruppe höheres Entgelt gezahlt werden. Die Gewährung eines höheren Entgelts nach den Sätzen 1 und 2 kann zeitlich befristet erfolgen; sie ist jederzeit widerruflich. Im Übrigen bleiben die Absätze 1 bis 6 unberührt. Die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bleiben unberührt.

8. Wird einem Beschäftigten vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen und hat er sie mindestens drei Monate ausgeübt, erhält er mit Beginn des 4. Monats eine Zulage für die weitere Dauer der Übertragung. Die Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen dem Entgelt, das dem Beschäftigten zustehen würde, wenn er in der entsprechend höheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre, und der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist.

Anlage 2b – Überleitung –

1. Zum 1. März 2025 wird ein Vergleichsentgelt gebildet. Das Vergleichsentgelt besteht aus dem Tabellenentgelt und einem am 28. Februar 2025 ggf. zustehenden Besitzstand nach § 21. Die Beschäftigten werden der Stufe der für sie gemäß Anlage 1 – Entgeltordnung – einschlägigen Entgeltgruppe zugeordnet, deren Tabellenwert mindestens 3% über dem Vergleichsentgelt liegt (Mindest-Überleitungsgewinn). Liegt das Vergleichsentgelt zzgl. des Überleitungsgewinns von 3% oberhalb des Tabellenwertes der höchsten Stufe ihrer Entgeltgruppe, erhalten die Beschäftigten neben dem Tabellenentgelt den darüberhinausgehenden Betrag als neuen Besitzstand gemäß § 21. Liegt das Tabellenentgelt der nach Satz 3 bestimmten Stufe mehr als 5% über dem Vergleichsentgelt (Maximal-Überleitungsgewinn), erhalten die Beschäftigten an Stelle des Tabellenentgelts das Vergleichsentgelt zzgl. des Maximal-Überleitungsgewinns von 5%. Die Deckelung ändert nichts an der Stufenzuordnung bei Überleitung. Das Vergleichsentgelt und der Maximal-Überleitungsgewinn werden für die Dauer der individuellen Stufenlaufzeit in der bei Überleitung zugeordneten Stufen gezahlt; sie sind dynamisch, d.h. sie nehmen an allgemeinen Stufenerhöhungen teil. Mit Erreichen der nächsthöheren regulären Stufe erhalten die Beschäftigten das Tabellenentgelt dieser Stufe. Werden Beschäftigte, die an Stelle des Tabellenentgelts ihr bisheriges Vergleichsentgelt zzgl. des Maximal-Überleitungsgewinnes erhalten, höhergruppiert, entfällt die Beschränkung auf den Maximal-Überleitungsgewinn; die Beschäftigten erhalten in der höheren Entgeltgruppe den vollen Tabellenwert ihrer Stufe.

2. Die Stufenlaufzeit beginnt mit der Überleitung. Auf die zurückzulegende Stufenlaufzeit wird die bis zur Überleitung zurückgelegte Stufenlaufzeit in der bisherigen Vergütungsgruppe angerechnet. Werden Beschäftigte aus der Endstufe ihrer bisherigen Vergütungsgruppe übergeleitet, wird die in der Endstufe zurückgelegte Zeit, jedoch bei einer Überleitung aus Vergütungsgruppe 6 von maximal 2 Jahren und aus Vergütungsgruppe 8 von maximal 3 Jahren angerechnet. Nach Vollendung der für die bei Überleitung zugeordneten Stufe notwendigen Stufenlaufzeit steigen die Beschäftigten in die nächsthöhere Stufe ihrer Entgeltgruppe auf. Entspricht diese Stufe nicht der Stufe, in der die Beschäftigten unter Zugrundelegung der Beschäftigungszeit im Überleitungszeitpunkt zugeordnet worden wären, reduziert sich die Stufenlaufzeit dieser Stufe (sowie ggf. weiterer Stufen, die nicht einer Überleitung unter Zugrundelegung der Beschäftigungszeit im Überleitungszeitpunkt entsprechen) um die Hälfte der für die jeweilige Stufe geltenden Stufenlaufzeit nach Ziffer 3 der Anlage 2a – Eingruppierung – des Tarifvertrages (Stufenlaufzeiten). Für die Bestimmung der nach der Beschäftigungszeit im Überleitungszeitpunkt zuzuordnenden Stufe gilt folgendes: Als Beschäftigungszeit gilt der ununterbrochene Bestand des Arbeitsverhältnisses

unter Berücksichtigung von Zeiten bei anerkannten Rechtsvorgängern (d.h. tatsächliche Unterbrechungen der Beschäftigungszeit bleiben außer Betracht). Für die Stufenzuordnung gilt die Staffel gemäß § 16 Absatz 3 TVöD (Erreichen der Endstufe nach 15 Jahren) bzw. für Beschäftigte, die Entgelt nach Anlage S erhalten, gemäß § 52 Absatz 2 Satz 6 TVöD (Erreichen der Endstufe nach 17 Jahren); etwaige Sonderregelungen bleiben außer Betracht.

Anlage 3 – Sonderregelung für Auszubildende –

§ 1
Geltungsbereich

Diese Sonderregelung gilt für Auszubildende, die

- zum Pflegefachmann/zur Pflegefachfrau nach dem PflBG,
- zum Pflegehelfer/zur Pflegehelferin nach dem ThürPflegehelferG
- nach dem Berufsbildungsgesetz,
- in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zum/zur Erzieher/Erzieherin, Heilerziehungspfleger/Heilerziehungspflegerin,

ausgebildet werden.

Ergänzend finden auf das Ausbildungsverhältnis die Bestimmungen des Pflegeberufegesetzes (PflBG) und der dazu erlassenen Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen Anwendung.

Soweit nachfolgend die Begriffe „Ausbildender“ und „Auszubildender“ verwendet werden, beziehen sich die Angaben auf die Angehörigen aller Geschlechter.

§ 2
Ausbildungsvertrag

1. Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen, der mindestens folgende Angaben enthält:
   a) die Bezeichnung des Berufs, zu dem nach den Vorschriften des PflBG ausgebildet werden soll sowie den gewählten Vertiefungseinsatz einschließlich einer Ausrichtung nach § 7 Absatz 4 Satz 2 PflBG,
   b) den Beginn und die Dauer der Ausbildung,
   c) Angaben über die der Ausbildung zugrundeliegende Ausbildungs- und Prüfungsverordnung,
   d) eine Darstellung der inhaltlichen und zeitlichen Gliederung der praktischen Ausbildung (Ausbildungsplan),

e) die Verpflichtung des Auszubildenden zum Besuch der Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule,

f) die Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen praktischen Ausbildungszeit,

g) die Dauer der Probezeit,

h) Angaben über Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung einschließlich des Umfangs etwaiger Sachbezüge,

i) die Dauer des Erholungsurlaubs,

j) die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann, und

k) einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Anwendung dieses Tarifvertrages, die auf das Ausbildungsverhältnis anwendbaren Betriebsvereinbarungen sowie die Rechte des Auszubildenden als Arbeitnehmer i. S. von § 5 des Betriebsverfassungsgesetzes.

2. Soweit im Ausbildungsvertrag nicht abweichend geregelt, gelten für das Ausbildungsverhältnis außerdem die nachfolgenden Regelungen.

§ 3
Ärztliche Untersuchungen

1. Der Auszubildende hat vor seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheits- und Entwicklungsstand, körperliche Beschaffenheit und Arbeitsfähigkeit) durch ein ärztliches Zeugnis nachzuweisen.
   Bei den unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallenden Auszubildenden ist die Untersuchung — sofern der Auszubildende nicht bereits eine von einem anderen Arzt ausgestellte Bescheinigung nach § 45 Absatz 1 Jugendarbeitsschutzgesetz vorgelegt hat — so durchzuführen, dass sie zugleich den Anforderungen der Untersuchung nach § 32 Absatz 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht.

2. Der Ausbildende kann den Auszubildenden bei gegebener Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

3. Der Ausbildende hat den Auszubildenden, der besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, in einem gesundheitsgefährdenden Betrieb beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt ist, in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersuchen zu lassen.

4. Die Kosten der Untersuchungen trägt der Ausbildende. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Auszubildenden auf seinen Antrag bekannt zu geben.

§ 4
Rechte und Pflichten

1. Für die Rechte und Pflichten des Auszubildenden gilt § 5 des Tarifvertrages entsprechend. Er hat sich außerdem zu bemühen, die in § 5 PflBG genannten Kompetenzen zu erwerben, die erforderlich sind, das Ausbildungsziel zu erreichen.

2. Der Auszubildende ist verpflichtet,

   a) die ihm im Rahmen der Ausbildung übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen,

   b) einen schriftlichen Ausbildungsnachweis zu führen und

   c) die Rechte der zu pflegenden Menschen zu beachten.

§ 5
Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

1. Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.

2. Dem Auszubildenden ist während der Ausbildungszeit Gelegenheit zu geben, seinen Ausbildungsnachweis zu führen.

3. An Tagen, an denen der Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnimmt, darf er nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

4. Der Auszubildende darf an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist. Die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes sind bei jugendlichen Auszubildenden zu beachten, bei erwachsenen Auszubildenden die des Arbeitszeitgesetzes.

§ 6
Mehrarbeit

1. Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig. Sie ist gesondert zu vergüten oder in Freizeit auszugleichen.

2. Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, dürfen nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden. § 21 des Jugendarbeitsschutzgesetzes bleibt unberührt.

§ 7
Fernbleiben von der Ausbildung

Außer in den gesetzlich geregelten Fällen darf der Auszubildende nur mit vorheriger Zustimmung des Ausbildenden der Ausbildung fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge. Bei allen Fehlzeiten des Auszubildenden ist § 13 PflBG zu berücksichtigen.

§ 8
Ausbildungsvergütung

1. Die Höhe der Ausbildungsvergütung ist in Anlage 2 des Tarifvertrages festgelegt. Die Zahlung erfolgt gemäß § 12 Nr. 2 des Tarifvertrages.

2. Besteht der Anspruch auf Ausbildungsvergütung nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird bei der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage der Monat nach 30 Tagen

gerechnet. Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, wird für jede nicht geleistete Ausbildungs- stunde die Ausbildungsvergütung um 1/174 vermindert.

§ 9
Ausbildungsvergütung in besonderen Fällen

1. Erfolgt durch die zuständige Behörde gemäß § 12 PflBG eine Anrechnung auf die Ausbildungszeit, gilt für die Höhe der Ausbildungsvergütung der angerechnete Zeitraum als bereits abgeleistete Ausbildungszeit.
2.
3. Wird die Ausbildungszeit gem. § 19 Nr. 2 oder Nr. 3 dieser Sonderregelung verlängert, wird während des Zeitraums der Verlängerung die Ausbildungsvergütung des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnittes unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Anlage 2 des Tarifvertrages gezahlt.
4.

§ 10
Reisekosten

Es gilt die Anlage 6 des Tarifvertrages entsprechend.

§ 11
Krankenbezüge

Es gilt § 17 des Tarifvertrages entsprechend.

§ 12
Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Freistellung, bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildung

1. Dem Auszubildenden ist die Ausbildungsvergütung für die Zeiten fortzuzahlen, während derer er wegen

a) der Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule,

b) Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,

c) der Teilnahme an Prüfungen oder

d) vor Prüfungen gemäß § 14 freigestellt ist.

2. Im Übrigen gelten bei Arbeitsverhinderung oder Ausfall der Ausbildung die Vorschriften von § 9 des Tarifvertrages entsprechend.

§ 13
Erholungsurlaub

Der Auszubildende erhält in jedem Urlaubsjahr einen Erholungsurlaub gemäß § 11 des Tarifvertrages unter Fortzahlung der Bezüge.

Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der Berufsschulferien zu erteilen.

§ 14
Freistellung vor Prüfungen

Dem Auszubildenden ist vor der in den Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfung an fünf Ausbildungstagen Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten. Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Auszubildenden zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; der Auszubildende erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage. Für Zwischenprüfungen ist eine angemessene Vorbereitungszeit zu gewähren.

§ 15
Sonderzahlungen, Zulagen

Der Auszubildende erhält nach Maßgabe der Anlage 2 des Tarifvertrages eine Sonderzahlung und Zulagen.

§ 16
Zusätzliche Altersversorgung

Es gilt § 22 des Tarifvertrages entsprechend.

§ 17
Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

1. Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich geliefert und bleibt Eigentum des Ausbildenden. Als Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen gegen Witterungsunbilden und andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen. Die Schutzkleidung muss geeignet und ausreichend sein.

2. Der Ausbildende hat dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe zur Verfügung zu stellen, die zur Ausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses stattfinden, erforderlich sind.

§ 18
Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

1. Beabsichtigt der Ausbildende, den Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er dies dem Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung kann

der Ausbildende die Übernahme vom Ergebnis der Abschlussprüfung abhängig machen. Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung hat der Auszubildende schriftlich zu erklären, ob er in ein Arbeitsverhältnis zu dem Ausbildenden zu treten beabsichtigt.

Beabsichtigt der Ausbildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies dem Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

2. Wird der Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierfür ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 19
Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

1. Das Ausbildungsverhältnis endet unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Abschlussprüfung mit Ablauf der Ausbildungszeit.

2. Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf sein schriftliches Verlangen gegenüber dem Ausbildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

3. Kann der Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung nicht vor Ablauf der Ausbildung ablegen, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf sein schriftliches Verlangen gegenüber dem Ausbildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

4. Während der ersten 6 Monate (Probezeit) kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

5. Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
   a) von beiden Seiten bei Vorliegen eines wichtigen Grundes ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
   b) vom Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen.

6. Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als 2 Wochen bekannt sind. Ist ein vorgesehenes Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

7. Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen von Nr. 5 a unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen. Bei einer Kündigung durch den Träger der praktischen Ausbildung ist das Benehmen mit der Pflegeschule herzustellen.

§ 20
Zeugnis

1. Der Ausbildende hat dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein qualifiziertes Zeugnis auszustellen. Hat der Ausbildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, soll auch der Ausbilder das Zeugnis unterschreiben. Der Auszubildende kann ein Zwischenzeugnis verlangen.

2. Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse des Auszubildenden.

§ 21
Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Fälligkeit vom Auszubildenden oder vom Ausbildenden gegenüber dem Vertragspartner in Textform geltend gemacht werden. Ansprüche aus unerlaubten oder mit Strafe bedrohten Handlungen bleiben unberührt.
Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um den Verfall auch für später fällig werdende Leistungen zu verhindern.

§ 22
Übergangsvorschriften

Die Bestimmungen dieser Anlage gelten für alle Ausbildungsverhältnisse, die nach Ablauf des 31. Dezember 2019 begonnen werden.

Auf Ausbildungen zum „Altenpfleger“ oder zur „Altenpflegerin“, die vor Ablauf des 31. Dezember 2019 begonnen wurden, findet bis zu deren Beendigung weiterhin Anlage 3 des Tarifvertrages in der am 31. Dezember 2019 geltenden Fassung Anwendung.

Anlage 4 - Sonderregelung für Praktikantinnen / Praktikanten und dual Studierende -

§ 1
Geltungsbereich

Diese Sonderregelung gilt

- für Praktikantinnen / Praktikanten für den Beruf
  a) des Sozialarbeiters, Sozialpädagogen und Heilpädagogen während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums der staatlichen Anerkennung als Sozialarbeiter, Sozialpädagoge bzw. Heilpädagoge vorauszugehen hat,
  b) der Erzieherin oder Heilerziehungspflegerin während der praktischen Tätigkeit, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen der staatlichen Anerkennung als Erzieherin oder Heilerziehungspflegerin vorauszugehen hat,

- für Studierende dualer Hochschulen mit einem entsprechenden Ausbildungsvertrag.

§ 2
Entgelt/Zuschläge

Die Praktikanten und die dual Studierenden erhalten ein monatliches Entgelt nach Anlage 2 dieses Tarifvertrages.

Anlage 5 – Alters- und Hinterbliebenenversorgung –

1. Alle Beschäftigten, die die Voraussetzungen von § 22 des Tarifvertrages erfüllen, erhalten eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung gemäß den nachfolgenden Regelungen. Von den Bestimmungen dieser Anlage kann durch betriebliche Vereinbarung abgewichen werden.

2. Zum Aufbau der Alters- und Hinterbliebenenversorgung werden ein Arbeitgeberbeitrag sowie die Umwandlung von Entgeltbestandteilen des Beschäftigten miteinander kombiniert (Gesamtbeitrag). Für alle Zeiträume, in denen der Beschäftigte gegen den Arbeitgeber einen Entgeltanspruch hat, wird der Gesamtbeitrag vom Arbeitgeber im Rahmen seiner Zusage zum Aufbau der Altersversorgung genutzt. Entfällt der Entgeltanspruch eines Beschäftigten für einen mehr als unerheblichen Zeitraum, ruht die gesamte Versorgungszusage.

3. Der Arbeitgeberbeitrag zur Alters- und Hinterbliebenenversorgung beträgt anfänglich 1,5 % der tariflichen Grundvergütung (Tabellenentgelt ohne Zuschläge) des Beschäftigten zum Zeitpunkt der Vereinbarung der Alters- und Hinterbliebenenversorgung.

4. Der Beschäftigte wandelt zusätzlich zu dem Arbeitgeberbeitrag künftige Entgeltansprüche für die Alters- und Hinterbliebenenversorgung um. Die Umwandlung erfolgt anfänglich in Höhe von mindestens 0,5 % der tariflichen Grundvergütung (Tabellenentgelt ohne Zuschläge) des Beschäftigten zum Zeitpunkt der Vereinbarung der Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Die Entgeltumwandlung erfolgt jedoch mindestens in Höhe von 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 SGB IV. Auf gesonderten Antrag des Beschäftigten kann die Entgeltumwandlung des Beschäftigten derart erhöht werden, dass der Gesamtbeitrag aus Arbeitgeberanteil und Entgeltumwandlung 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten beträgt.

5. Der anfängliche Gesamtbeitrag unterliegt einer linearen Steigerung. Die konkrete Ausgestaltung dieser Steigerung wird durch Betriebsvereinbarungen oder im Arbeitsvertrag geregelt.

6. Der Durchführungsweg für die Alters- und Hinterbliebenenversorgung steht dem Arbeitgeber frei. Die Bestimmungen in § 1 a Absatz 1 Satz 3 BetrAVG bleiben jedoch unberührt. Auch die Auswahl der Versorgungsträger sowie die Abwicklung der Zahlungen obliegen dem Arbeitgeber. Der Arbeitgeber wird den Beschäftigten jedoch über seine konkrete Zusage und den Durchführungsweg informieren und dem Beschäftigten alle erforderlichen Unterlagen zur Information vorlegen. Der Beschäftigte ist verpflichtet, alle erforderlichen

Unterschriften gegenüber Dritten zu leisten, die für die Durchführung der Alters- und Hinterbliebenenversorgung erforderlich sind.

7. Die Alters- und Hinterbliebenenversorgung muss mindestens eine lebenslange Altersrente als Leistung umfassen. Der Arbeitgeber wird den Beschäftigten über die weiteren Einzelheiten der Versorgungsleistung informieren. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, mit den Versorgungsträgern zu vereinbaren, dass der Beschäftigte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Möglichkeit der Fortführung von unverfallbaren Versorgungsanwartschaften mit eigenen Beiträgen hat.

8. Bei allen Arbeitsverträgen, die nach dem 31.12.2011 begründet werden, ist die betriebliche Altersversorgung Teil der arbeitsvertraglichen Regelungen. Mit Abschluss des Arbeitsvertrages vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien aufschiebend bedingt für die Zeit ab dem 7. Monat des Arbeitsverhältnisses eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach den vorstehenden Absätzen.

   Der Beschäftigte hat die Möglichkeit, innerhalb von einem Monat nach Unterzeichnung des schriftlichen Arbeitsvertrages einer Einbeziehung in die Alters- und Hinterbliebenenversorgung schriftlich zu widersprechen. Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten über dieses Widerspruchsrecht im Zusammenhang mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages zu informieren. Widerspricht ein Beschäftigter der Einbeziehung, kommt eine Vereinbarung über die Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach den vorstehenden Regelungen zwischen diesem Beschäftigten und dem Arbeitgeber nicht zustande.

   Soweit eine Vereinbarung über die Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach den vorstehenden Regelungen zwischen dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber zustande gekommen ist, hat der Beschäftigte jederzeit die Möglichkeit, der zukünftigen Entgeltumwandlung mit einer Frist von einem Monat zu widersprechen. Im Falle eines Widerspruchs entfällt für die Zukunft auch die Versorgungszusage des Arbeitgebers. Der Beschäftigte ist in die Alters- und Hinterbliebenenversorgung gemäß den vorstehenden Regelungen nicht weiter einbezogen.

9. Bei allen Beschäftigten, die bereits am 31.12.2011 in einem Arbeitsverhältnis stehen und sich nach diesem Zeitpunkt erstmalig für die Vereinbarung einer Alters- und Hinterbliebenenversorgung entscheiden, gelten die vorstehenden Regelungen entsprechend.

10. Bei allen Beschäftigten, die zum 01.01.2012 bereits eine Vereinbarung über eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung mit dem Arbeitgeber abgeschlossen haben, deren Beginn nach dem 31.12.2004 liegt, wird der Gesamtbeitrag ab dem 01.01.2012 ebenfalls linear gesteigert. Die bisherige Regelung zur Beitragsanpassung entfaltet ab diesem Zeitpunkt keine Wirkung mehr. Für die Steigerung gilt Nummer 5 entsprechend.

    Ausgangspunkt für die zukünftige lineare Steigerung ist der zum 01.01.2012 für die jeweilige Zusage maßgebliche Beitrag. Sofern sich der Gesamtbeitrag, der aus der tariflichen Grundvergütung (Tabellenentgelt ohne Zuschläge) des Beschäftigten zum Zeitpunkt der Vereinbarung der Alters- und Hinterbliebenenversorgung gemäß den Absätzen 2 und 3 dieser Anlage ermittelt wird, höher ist als der zu diesem Zeitpunkt maßgebliche Beitrag, ist dieser höhere Beitrag die Basis für die lineare Steigerung.

    Die betroffenen Beschäftigten haben die Möglichkeit, innerhalb von 4 Wochen nach dem Zugang einer entsprechenden Information des Arbeitgebers über die Änderung, dieser schriftlich zu widersprechen. Der Arbeitgeber wird die Beschäftigten über das Widerspruchsrecht im Zusammenhang mit der Information zur Änderung informieren. Widerspricht ein Beschäftigter der Änderung, richtet sich die Vereinbarung über die Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach den früheren Bestimmungen.

Anlage 6 – Reisekosten –

§ 1
Dienstreisen

1. Dienstreisen sind Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb des Dienstortes, die schriftlich angeordnet oder genehmigt worden sind.

2. Dienstgänge und eintägige Dienstreisen innerhalb des jeweiligen Landkreises, die zum Tagesgeschäft gehören, bedürfen keiner gesonderten Genehmigung. Sie sind innerhalb der Einrichtung mit der Einrichtungsleitung abzustimmen. Der Aufenthaltsort ist im Rahmen der Vertretungsregelung bekannt zu geben.

3. Planbare Dienstreisen, die über den Landkreis hinausgehen und/oder die Dauer von einem Tag überschreiten, sind für die Beschäftigten von der Einrichtungsleitung und für die Einrichtungsleitung von dem Dienst- und Fachvorgesetzten zu genehmigen.

4. Bei Dienstgängen und Dienstreisen ist grundsätzlich das kostengünstigste Beförderungsmittel zu benutzen. Öffentliche Verkehrsmittel haben Vorrang. Der erforderliche Zeitaufwand ist in die Entscheidung mit einzubeziehen und mit der Einrichtungsleitung abzustimmen.

§ 2
Anrechnung der Dienstzeit auf die tägliche Arbeitszeit

1. Bei ganztägiger dienstlicher Abwesenheit vom Arbeitsplatz aufgrund von Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die arbeitsvertraglich vereinbarte tägliche Arbeitszeit berücksichtigt.

2. Bei eintägigen Dienstreisen mit erheblichen An- und Rückfahrzeiten, die die arbeitsvertraglich vereinbarte tägliche Arbeitszeit um mehr als zwei Stunden überschreiten, können für diesen Tag maximal zwölf Arbeitsstunden angerechnet werden. Im Arbeitszeitnachweis sind in diesem Fall 12,5 Stunden, einschließlich 0,5 Stunden Pause, einzutragen. Bei mehrtägigen Dienstreisen gilt diese Regelung für den An- und Abreisetag analog.

3. Davon abweichende Verfahrensweisen sind durch den Dienst- und Fachvorgesetzten gesondert zu genehmigen.

§ 3
Abrechnung und Vergütung

1. Reisekosten werden in Höhe der tatsächlich entstandenen und nachweislich notwendigen Auslagen erstattet. Sämtliche Kosten müssen in einem ursächlichen Zusammenhang mit der Dienstreise stehen.

   Nebenkosten sind Auslagen für die Beförderung und Aufbewahrung von Gepäck, Straßenbahn- und Busfahrkarten, dienstlich veranlasste Telefongespräche, Garagen- und Parkgebühren, Taxifahrten, Verpflegungs- und Bewirtungskosten usw., die während einer Dienstreise anfallen. Diese Kosten sind in der nachgewiesenen Höhe erstattungsfähig.

2. Bei der Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln ist stets die kostengünstige Fahrmöglichkeit zu nutzen, insbesondere für Fahrten mit der Bahn gilt, dass nur Fahrtkosten 2. Klasse zuzüglich der erforderlichen Zuschläge ersetzt werden.

   Anstelle von öffentlichen Verkehrsmitteln darf ein Taxi nur benutzt werden, wenn mangelnde Verkehrsverbindungen, Zeitgründe oder Reisegepäck-Umfang dies erfordern. Solche Auslagen sind zu begründen.

3. Die dienstliche Nutzung von Privatfahrzeugen muss schriftlich vereinbart sein.

4. Bei der dienstlichen Nutzung privater Fahrzeuge werden derzeit als Kilometerpauschale 0,22 € bzw. 0,30 € pro gefahrenen Kilometer erstattet. Bei einer Kilometerpauschale von 0,22 € pro Kilometer wird für den Beschäftigten über den Arbeitgeber zusätzlich eine Dienstreisekaskoversicherung abgeschlossen. Diese Versicherung kommt im Rahmen der Teil- und Vollkaskoversicherung für Schäden auf, die sich an dem Privatfahrzeug des Beschäftigten während der dienstlichen Nutzung ergeben. Bei der Verrechnung mit 0,30 € pro Kilometer sind alle Ansprüche des Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber abgegolten. Die Abrechnung erfolgt jeweils zum Monatsende.

   In den Einrichtungen, in denen die jeweiligen Kostenträger geringere Kilometerpauschalen erstatten, kann von den genannten Kilometerpauschalen abgewichen werden.

5. Hotelkosten werden in Höhe bis 75,00 € erstattet. Höhere Hotelkosten müssen vorher genehmigt werden. Dabei ist der Nachweis zu erbringen, dass keine andere Übernachtungsmöglichkeit gegeben ist.

6. Die Dienstreisekostenabrechnung ist durch die Beschäftigten selbst auszuführen. Anträge sind bei Dienstreisen bei der Einrichtungsleitung bzw. beim Dienst- und Fachvorgesetzten zur sachlichen Prüfung einzureichen und durch diesen abzuzeichnen. Die sachliche Kontrolle umfasst dabei auch die in Anspruch genommenen und zur Verrechnung eingereichten Leistungen. Vorhandene Belege sind grundsätzlich im Original der Reisekostenabrechnung beizufügen.

7. Der Reisekostenberechtigte kann einen Reisekostenvorschuss bis zur Höhe der ihm voraussichtlich zustehenden Vergütung beantragen. Reisekostenabrechnungen sollen unmittelbar, spätestens 14 Tage nach Beendigung der Reise, unter Verwendung der dafür vorgesehenen Formblätter eingereicht werden.

Tarifeinigung
bei den Verhandlungen
für die Beschäftigten des AWO Regionalverband Mitte-West Thüringen e.V.
vom 21. November 2024

1. Die Tarifvertragsparteien verständigen sich auf den Anwendungstarifvertrag zum TV AWO Thüringen für den AWO Regionalverband Mitte-West Thüringen e.V. gemäß Anlage zu dieser Tarifeinigung.

2. Erklärungsfrist
   Diese Tarifeinigung wird verbindlich, wenn sie nicht bis zum 16. Dezember 2024 von einer Tarifvertragspartei schriftlich widerrufen wird.

Weimar, den

für den
Arbeitgeberverband
AWO Deutschland e.V.

Gero Kettler
Geschäftsführer

Weimar, den 27.11.24

für
ver.di - Vereinte Dienstleistungs-
gewerkschaft Landesbezirk Sachsen,
Sachsen-Anhalt, Thüringen

Thomas Mühlenberg
Verhandlungsführer

Anlage
zur Tarifeinigung vom 21. November 2024

Anwendungstarifvertrag zum TV AWO Thüringen für den AWO Regionalverband Mitte-West Thüringen e.V. vom 21. November 2024

zwischen

Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.
- vertreten durch den Vorstand -

und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
- vertreten durch die Landesbezirksleitung Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen -

§ 1
Geltungsbereich

[1]Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – nachfolgend Beschäftigte genannt –, die in einem Arbeitsverhältnis zum AWO Regionalverband Mitte-West Thüringen e.V. stehen. [2]Er gilt nicht für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis mit dem damaligen AWO Kreisverband Mühlhausen e.V. über den 31. Dezember 2018 beim Regionalverband ununterbrochen fortbesteht und mit denen eine individualrechtliche Bezugnahme auf den TVöD so vereinbart worden ist, dass eine Aufhebung nur einvernehmlich erfolgen kann.

§ 2
Bisherige tarifliche Regelungen

[1]Dieser Tarifvertrag fasst die bisherigen tariflichen Regelungen für den AWO Regionalverband Mitte-West Thüringen e.V. zusammen und tritt ab dem 1. Januar 2025 an deren Stelle. [2]In der Vergangenheit liegende Sachverhalte bleiben davon unberührt. [3]Satz 1 gilt nicht für tarifliche Vereinbarungen für Lehrkräfte an der LEONARDO Schule, Jena.

Protokollerklärung zu § 2:
Dieser Tarifvertrag fasst insbesondere die Tarifeinigungen vom 15. August 2019, 21. April 2021, 13. Dezember 2022 und 3. August 2023 zusammen.

§ 3
Anwendung des TV AWO Thüringen

Der TV AWO Thüringen vom 30. September 2019 zwischen dem Arbeitgeberverband der AWO Thüringen und der ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft findet in seiner jeweiligen Fassung beim AWO Regionalverband Mitte-West Thüringen e.V. Anwendung.

§ 4
Besondere tarifliche Regelungen

Ergänzend zur Anwendung des TV AWO Thüringen gem. § 3 gelten folgende tarifliche Regelungen:

Nr. 1

a) [1]Ab dem 1. März 2025 gelten die jeweiligen Entgelttabellen des TV AWO Thüringen. [2]Sollten Beschäftigte am 28. Februar 2025 in ihrer Entgeltgruppe und -Stufe Anspruch auf ein höheres Tabellenentgelt haben, als ihnen ab dem 1. März 2025 zusteht, erhalten die Beschäftigten zusätzlich zu dem ab dem 1. März 2025 zustehenden Tabellenentgelt eine Besitzstandszulage in Höhe des überschießenden Betrages. [3]Die Besitzstandszulage ist arbeitszeitabhängig.
[4]Laufzeit und Kündigung der Entgelttabellen richten sich nach dem TV AWO Thüringen.

b) [1]Ab dem 1. März 2025 gelten vorbehaltlich von Satz 2 die Stufenregelungen des TV AWO Thüringen einschließlich seiner Anlagen. [2]Abweichend von Satz 1 entfallen besondere Stufenlaufzeiten – soweit nicht im TV AWO Thüringen einschließlich seiner Anlagen dauerhaft vorgesehen – für den AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen
ab dem 1. Januar 2026
für die Entgeltgruppen S 8b und S 4 und
ab dem 1. Juli 2026
für alle Entgeltgruppen in den Stufen 2 und 3.

Nr. 2

[1]Anstelle der HPZ-Zulage gemäß § 12c TV AWO Thüringen erhalten in der Entgeltgruppe S 8a bei Tätigkeiten der Fallgruppe 1 eingruppierte Beschäftigte mit einer anerkannten heilpädagogischen (Zusatz-)Qualifikation, die integrativ in der Betreuung von Kindern nach § 8 Absatz 1 und 2 ThürKigaG tätig sind, für die Wahrnehmung der Betreuung eine monatliche Zulage. [2]Die Höhe der Zulage entspricht der Differenz zwischen den Entgeltgruppen S 8a und S 8b der jeweiligen Entgeltstufe, jedoch mindestens 85 Euro und höchstens 145 Euro. [3]Die Zahlung der Zulage entfällt, sobald die/der Beschäftigte einen nach den Regelungen des § 12c oder einer an dessen Stelle tretenden Regelung des TV AWO Thüringen einen höheren Anspruch hätte; ab dann gilt § 12c oder die an dessen Stelle tretende Regelung des TV AWO Thüringen.

Nr. 3

a) [1]Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen P 5 bis P 16 eingruppiert sind, erhalten eine Pflegezulage in Höhe von monatlich 140 Euro. [2]Die Pflegezulage erhöht sich durch Entgeltsteigerungen, sobald der Ausgangsbetrag von 133,80 Euro durch Entgeltsteigerungen nach dem 1. März 2024 rechnerisch den Wert von 140 Euro überschritten hat. [3]Die Zahlung der Zulage entfällt, sobald die/der Beschäftigte nach den Regelungen des TV AWO

Thüringen einen höheren Anspruch auf eine Pflegezulage hätte; ab dann gilt die Regelung des TV AWO Thüringen.

b) Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen P 5 und P 6 eingruppiert sind, erhalten eine nicht dynamische Zulage in Höhe von monatlich 25 Euro; Buchstabe a) Satz 3 gilt entsprechend.

   Für Beschäftigte, die in eine der Entgeltgruppen E 1 bis E 4 eingruppiert sind, entfällt die bisherige Zahlung der Zulage von monatlich 25 Euro.

c) Sollten Beschäftigte am 28. Februar 2025 in ihrer Entgeltgruppe und -Stufe Anspruch auf ein höheres Tabellenentgelt haben, als ihnen ab dem 1. März 2025 zusteht, werden die Zulagen nach Buchstabe a) und b) – ggf. in dieser Reihenfolge hintereinander – um die individuelle Erhöhung des Tabellenentgeltes gekürzt; maximal bis zu ihrer jeweiligen Höhe; Buchstabe a) Satz 3 gilt entsprechend für den verbleibenden Betrag der Zulage.

Nr. 4

Mitarbeitende des Kinder- und Jugendheims „Im Schloss, Altengottern" erhalten unabhängig von dem für sie geltenden Tarifvertrag unter Berücksichtigung des Besserstellungsverbotes folgende Zulagen des TVöD: Heimzulage und Wechselschichtzulage, Zulagen für Nachtarbeit und die Arbeit an Sonn- und Feiertagen.

Nr. 5

[1]Anstelle von § 11 Absatz 7 TV AWO Thüringen wird Beschäftigten, die regelmäßig Wechselschichtarbeit leisten, für je drei zusammenhängende Monate Wechselschichtarbeit ein Tag Zusatzurlaub pro Kalenderjahr gewährt. [2]Die Gewährung erfolgt solange, bis der/dem Beschäftigten nach § 11 Absatz 7 oder einer an dessen Stelle tretenden Regelung im TV AWO Thüringen ein mindestens ebenso hoher Anspruch auf Zusatzurlaub zusteht; ab diesem Zeitpunkt wird der Zusatzurlaub nach § 11 Absatz 7 oder der an dessen Stelle tretenden Regelung im TV AWO Thüringen gewährt, wobei der im laufenden Jahr bereits gewährte Zusatzurlaub angerechnet wird.

Nr. 6

[1]Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst erhalten im Kalenderjahr 2025 zwei Regenerationstage in entsprechender Anwendung von § 53a Absatz 1 und 2 TVöD BT-B. [2]Abweichend von § 11a TV AWO Thüringen haben Beschäftigte, denen 2025 Regenerationstage nach Satz 1 zustehen, keinen Anspruch auf den Regenerationstag AWO Thüringen 2025.

§ 5
Inkrafttreten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. Januar 2025 in Kraft.

(2) Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.

Ort, Datum, Unterschriften

Ergänzung
vom 8. April 2025
zur Tarifeinigung bei den Verhandlungen
für die Beschäftigten des AWO Regionalverband Mitte-West Thüringen e.V.
vom 21. November 2024

Es wird redaktionell klargestellt, dass in der Anlage zur Tarifeinigung in § 4 Nr. 3 Buchstabe c) die Daten vertauscht sind. Die Regelung lautet richtig:

„c) Sollten Beschäftigte ab dem 1. März 2025 in ihrer Entgeltgruppe und -stufe Anspruch auf ein höheres Tabellenentgelt haben, als ihnen am 28. Februar 2025 zusteht, werden die Zulagen nach Buchstabe a) und b) – ggf. in dieser Reihenfolge hintereinander – um die individuelle Erhöhung des Tabellenentgeltes gekürzt; maximal bis zu ihrer jeweiligen Höhe. Buchstabe a) Satz 3 gilt entsprechend für den verbleibenden Betrag der Zulage."

Berlin, den 15.4.25

Für den
Arbeitgeberverband
AWO Deutschland e.V.

Gero Kettler
Geschäftsführer

Leipzig, den 24.4.2025

Für die
ver.di - Vereinte Dienstleistungs-
gewerkschaft Landesbezirk Sachsen,
Sachsen-Anhalt, Thüringen

Thomas Mühlenberg
Verhandlungsführer