

Entgelttarifvertrag

zwischen der

AWO Soziale Dienste Rügen gemeinnützige GmbH

und der

DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V.

wird der Entgelttarifvertrag vom 28.10.2003 in der Fassung vom 01.10.2018 vereinbart:

§ 1 Allgemeine Entgeltbestimmungen

Bezahlt wird die tatsächlich geleistete Arbeitszeit, soweit in diesem Tarifvertrag keine Ausnahmen vorgesehen sind.

§ 2 Entgelt

1. Das Entgelt wird durch den Inhalt der Stellenbeschreibung bestimmt. Dazu werden die Arbeitsaufgaben im Betrieb in 12 Entgeltgruppen eingestuft. Der Arbeitnehmer wird entsprechend der bewerteten und ihm übertragenen Arbeitsaufgabe laut Stellenbeschreibung in eine dieser Entgeltgruppen eingruppiert. Für die Eingruppierung ist nicht die berufliche Bezeichnung, sondern allein die überwiegend ausgeübte Tätigkeit maßgebend.
Bei Änderung der überwiegend ausgeübten Tätigkeit wird erneut eingruppiert, sofern diese länger als 3 Monate ausgeübt wird.

Anmerkung: Eine überwiegende Tätigkeit liegt vor, wenn sie zu mehr als 50 v. H. ausgeübt wird.

2. Die Entgeltgruppe wird schrittweise ermittelt durch die:
 - Stellenbeschreibung
 - Analyse der Anforderungen
 - Bewertung der Anforderungen.

2.1. Stellen- und Arbeitsplatzbeschreibung

Stand:

1. Stellenbezeichnung:

2. Name des Stelleninhabers:

2.1. Entgeltgruppe:

3. Zugehörigkeit/ Einordnung:

3.1. Einrichtung

3.2. Unterstellung:

3.3. Überstellung:

4. Vertretungsregelung

4.1. der Stelleninhaber

4.2. wird vertreten von

5. spezielle Vollmachten / Befugnisse:

6. Ziel der Stelle:

7. Verantwortung für

7.1. Personal

7.2. Arbeitssicherheit / Umweltschutz

8. wahrzunehmende Aufgaben / Tätigkeiten:

9. Anforderungs-/Qualifikationsprofil:

9.1. Fachlich:

9.1.1. Ausbildung:

9.1.2. Kenntnisse:

9.1.3. Erfahrungen:

9.2. Persönlich:

10. Zusammenarbeit:

Diese Stellenbeschreibung ist eine einseitige veränderbare Erklärung des Arbeitgebers. Sie kann jederzeit durch ihn verändert werden.

Ort, Datum

.....

Arbeitgeber

Arbeitnehmer

- 2.2 Die Analyse der Anforderungen aus der Stellenbeschreibung erfolgt nach den fünf Anforderungsmerkmalen **Können**, **Verantwortung**, **Selbstständigkeit**, **Zusammenarbeit** und **Führen**. Diese Anforderungsmerkmale sind in Bewertungsstufen gegliedert. Jeder Bewertungsstufe ist ein Punktwert (PW) zugeordnet.
- 2.2.1 Das Anforderungsmerkmal **Können** beschreibt die Gesamtheit der erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten, um die Arbeitsaufgabe quantitativ und qualitativ ausführen zu können. Kenntnisse und Fertigkeiten können durch Lernen und Üben erworben werden.
- 2.2.2 Das Anforderungsmerkmal **Verantwortung** beschreibt den Umfang der Zuständigkeit für Handlungen und ihre Folgen für die eigene Arbeit und/oder die Arbeit anderer Arbeitnehmer mit qualitativer Ergebniskontrolle.
- 2.2.3 Das Anforderungsmerkmal **Selbstständigkeit** beschreibt den Handlungsspielraum für eigene Entscheidungen über Art und Weise sowie zeitliche Abfolge der Ausführung der Arbeitsaufgabe.
- 2.2.4 Das Anforderungsmerkmal **Zusammenarbeit** beschreibt Umfang, Art und Intensität der gemeinsamen Erledigung der Arbeitsaufgabe mit anderen Arbeitnehmern sowie die fachliche Abstimmung über Art und Weise der Erreichung des Arbeitsergebnisses.
- 2.2.5. Das Anforderungsmerkmal **Führen** umschreibt zielorientiertes Einwirken auf Mitarbeiter. Führen dient in erster Linie der Aufgabenerfüllung und ist von daher sachbezogen. Dabei steht die effektive und wirtschaftliche Erfüllung übertragener Aufgaben im Zentrum aller Bemühungen. Das schließt ein, dass Führen auch einen personalen Aspekt hat, nämlich das interaktive als auch hierarchische Einwirken auf Menschen.
- 2.3. Der Betriebsrat ist gemäß § 99 Betriebsverfassungsgesetz zu beteiligen, näheres regelt eine Betriebsvereinbarung.

Können

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

Bewertungsstufen		PW
1	Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie durch eine fachliche Einarbeitung erworben werden.	6
2	Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie üblicherweise durch eine mindestens einjährige Ausbildung erworben werden.	12
3	Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie üblicherweise durch eine abgeschlossene Berufsausbildung oder durch Ausbildung in verschiedenen Arbeitsverfahren in vergleichbarem Umfang erworben werden.	18
4	Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie üblicherweise durch eine abgeschlossene tätigkeitsbezogene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit mindestens dreijähriger Regelausbildungsdauer erworben werden.	24
5	Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie üblicherweise durch eine abgeschlossene tätigkeitsbezogene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit mindestens dreijähriger Regelausbildungsdauer und durch umfangreiche fachliche, tätigkeitsbezogene Qualifizierung erworben werden.	30
6	Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie üblicherweise durch eine abgeschlossene tätigkeitsbezogene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit mindestens dreijähriger Regelausbildungsdauer und durch umfangreiche fachliche tätigkeitsbezogene Qualifizierung in verschiedenen Arbeitsbereichen oder durch eine abgeschlossene Fachhochschulausbildung erworben werden.	36
7	Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie üblicherweise durch eine abgeschlossene tätigkeitsbezogene Fachhochschulausbildung und durch umfangreiche tätigkeitsbezogene Qualifizierung erworben werden.	42
8	Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie üblicherweise durch eine tätigkeitsbezogene abgeschlossene Hochschulausbildung erworben werden.	48
9	Die Arbeitsaufgabe erfordert Kenntnisse und Fertigkeiten, wie sie üblicherweise durch eine abgeschlossene tätigkeitsbezogene Hochschulausbildung und eine berufliche Fortbildung in verschiedenen Arbeitsbereichen mit komplexen und/oder komplizierten Prozessabläufen erworben werden.	52

Verantwortung

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

	Bewertungsstufen	PW
1	Die Arbeitsaufgabe erfordert ein geringes Maß an Verantwortung; d.h. der Arbeitnehmer ist für seine Arbeit zuständig - mit eigener Ergebniskontrolle	1
2	Die Arbeitsaufgabe erfordert ein mittleres Maß an Verantwortung; d.h. der Arbeitnehmer ist für seine Arbeit zuständig – mit eigener qualitativer Ergebniskontrolle.	4
3	Die Arbeitsaufgabe erfordert ein hohes Maß an Verantwortung; d.h. der Arbeitnehmer ist für seine Arbeit in einem Arbeitsbereich und/oder für die Arbeit anderer Arbeitnehmer im eigenen Arbeitsbereich zuständig – mit qualitativer Ergebniskontrolle.	8
4	Die Arbeitsaufgabe erfordert ein sehr hohes Maß an Verantwortung; d.h. der Arbeitnehmer ist für seine Arbeit und für die Arbeit anderer Arbeitnehmer in verschiedenen Arbeitsbereichen zuständig – mit qualitativer Ergebniskontrolle.	12

Selbstständigkeit

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

	Bewertungsstufen	PW
1	Die Arbeitsaufgabe erfordert ein geringes Maß an Selbstständigkeit; d.h. der Arbeitnehmer handelt auf der Grundlage direkter Unterweisungen.	1
2	Die Arbeitsaufgabe erfordert ein mittleres Maß an Selbstständigkeit; d.h. der Arbeitnehmer handelt auf der Grundlage vorgegebener Arbeitsverfahren.	3
3	Die Arbeitsaufgabe erfordert ein hohes Maß an Selbstständigkeit; d.h. der Arbeitnehmer handelt auf der Grundlage bekannter Arbeitsverfahren, oder allgemeiner gesetzlicher Vorschriften.	7
4	Die Arbeitsaufgabe erfordert ein sehr hohes Maß an Selbstständigkeit; d.h. der Arbeitnehmer handelt auf der Grundlage vorgegebener, allgemeiner Richtlinien.	12

Zusammenarbeit

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

Bewertungsstufen	PW
1 Die Arbeitsaufgabe erfordert ein geringes Maß an Zusammenarbeit; d.h. der Arbeitnehmer verständigt sich bei der Erledigung seiner Arbeit mit anderen Arbeitnehmern.	1
2 Die Arbeitsaufgabe erfordert ein mittleres Maß an Zusammenarbeit; d.h. der Arbeitnehmer erledigt seine Arbeit gemeinsam mit anderen Arbeitnehmern.	2
3 Die Arbeitsaufgabe erfordert ein hohes Maß an Zusammenarbeit; d.h. der Arbeitnehmer erledigt seine Arbeit gemeinsam mit anderen Arbeitnehmern – mit kontinuierlicher fachlicher Abstimmung.	4
4 Die Arbeitsaufgabe erfordert ein sehr hohes Maß an Zusammenarbeit; d.h. der Arbeitnehmer erledigt seine Arbeit gemeinsam mit Arbeitnehmern auch aus anderen Arbeitsbereichen – mit kontinuierlicher fachlicher Abstimmung, die koordiniert werden muss.	6

Führen

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

	Bewertungsstufen	PW
1	Die Arbeitsaufgabe erfordert kein Führen.	0
2	Die Arbeitsaufgabe erfordert ein sehr geringes Maß an Führen. Der Arbeitnehmer beaufsichtigt 1-2 Arbeitnehmer.	2
3	Die Arbeitsaufgabe erfordert ein geringes Maß an Führen. Der Arbeitnehmer leitet und/oder beaufsichtigt 3-6 Arbeitnehmer in einem Arbeitsbereich.	5
4	Die Arbeitsaufgabe erfordert ein mittleres Maß an Führen. Der Arbeitnehmer leitet und beaufsichtigt 7-20 Arbeitnehmer in einem Arbeitsbereich.	10
5	Die Arbeitsaufgabe erfordert ein hohes Maß an Führen Der Arbeitnehmer leitet und/oder beaufsichtigt mehr als 21 Arbeitnehmer in einem oder verschiedenen Arbeitsbereichen.	14
6	Die Arbeitsaufgabe erfordert ein sehr hohes Maß an Führen. Der Arbeitnehmer leitet und beaufsichtigt mehrere Arbeitnehmer, die selbst fachlich Einrichtungen führen, mit insgesamt mehr als 100 Arbeitnehmern.	18

2.3 Die Bewertung der Anforderungen erfolgt auf dem Ergebnisbogen, indem jedem Anforderungsmerkmal je eine Bewertungsstufe und damit ein Punktwert zugeordnet wird.

Ergebnisbogen	Hinweis zur Bewertung
Können Stufe 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Punktwert 6 12 18 24 30 36 42 48 52 Bewertung	
Verantwortung Stufe 1 2 3 4 Punktwert 1 4 8 12 Bewertung	
Selbständigkeit Stufe 1 2 3 4 Punktwert 1 3 7 12 Bewertung	
Zusammenarbeit Stufe 1 2 3 4 Punktwert 1 2 4 6 Bewertung	
Führen Stufe 1 2 3 4 5 6 Punktwert 0 2 5 10 14 18 Bewertung	
Summe der Bewertungspunkte	Datum Bearbeiter

Bewertungspunkte												
Von	9	12	24	33	40	48	56	64	72	80	88	96
bis	11	23	32	39	47	55	63	71	79	87	95	100
Entgeltgruppen												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

§ 3 Sonderzahlung

1. Der Mitarbeiter, der am 31. Dezember in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht und mindestens seit dem 1. Juni beschäftigt ist, wird eine Sonderzahlung erhalten, ohne dass dadurch ein Rechtsanspruch für eine solche Vergütung begründet wird. Über die Höhe dieser freiwilligen Sonderzahlung entscheidet der Arbeitgeber nach dem Maß der voraussichtlichen Zielerreichung jährlich neu. Diese Sonderzahlung kann maximal bis zur Höhe des durchschnittlichen Bruttomonatsgehaltes gewährt werden. Die Auszahlungsmodalitäten werden mit dem Betriebsrat im Rahmen einer Betriebsvereinbarung geregelt, sofern finanzielle Mittel dafür vorhanden sind.
2. Diese Sonderzahlung ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, für den der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Entgelt hatte.
3. Die Sonderzahlung wird spätestens bis zum 31.12. des laufenden Jahres gezahlt.
4. Scheidet der Arbeitnehmer in der Zeit bis zum 31.03. des folgenden Kalenderjahres aus eigenem Verschulden oder auf Eigenkündigung aus, ist die Sonderzahlung wie folgt zurück zu gewähren: Im Januar des Folgejahres zu 3/3, im Februar des Folgejahres zu 2/3, im März des Folgejahres zu 1/3).
5. In jedem Fall ist das Besserstellungsverbot gemäß den gesetzlichen Regelungen sowie den kommunalen Regelungen zu beachten.
6. Die bei In-Kraft-Treten des Tarifvertrages beschäftigten Mitarbeiter erhalten eine Zulage in Höhe von 50 % der im Jahr 2002 gewährten Zuwendungen (Urlaubsgeld und Sonderzahlung ohne Leistungszulage). Dieser Betrag verringert sich pro Jahr, beginnend im Jahr 2005, um jährlich linear 10 %.

Protokollnotiz:

Für 2018 wird eine Sonderzahlung in Höhe von 1600 Euro/VbE entsprechend § 3 Entgelttarifvertrag vereinbart.

§ 4 Entgelttabelle

Entgeltgruppe	monatliches Entgelt in EUR
1 (9-11 Punkte)	1.730,00
2 (12-23 Punkte)	1.970,00
3 (24-32 Punkte)	2.280,00
4 (33-39 Punkte)	2.620,00
5 (40-47 Punkte)	2.840,00
6 (48-55 Punkte)	3.060,00
7 (56-63 Punkte)	3.440,00
8 (64-71 Punkte)	3.760,00
9 (72-79 Punkte)	4.110,00
10 (80-87 Punkte)	4.450,00
11 (88-95 Punkte)	4.850,00
12 (96-100 Punkte)	5.430,00

Die Entgelttabelle tritt mit dem 01.01.2019 in Kraft. Bis zum 31.12.2018 gilt die Entgelttabelle vom 28.10.2017.

§ 5 Zeitzuschläge

Nach § 7 des Manteltarifvertrages werden folgende Zuschläge/Zulagen gewährt:

1. Wechselschichtarbeit:
305,00 € pro Monat sowie jährlich -für je 130 geleistete Nachtarbeitsstunden 1 Urlaubstag, höchstens 3 Urlaubstage innerhalb des Kalenderjahres

Protokollnotiz:
Bei Teilzeitbeschäftigten wird der Betrag entsprechend der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit anteilig gezahlt.
2. Bereitschaftsdienst:
25 % des Bereitschaftsdienstes werden auf die tatsächliche Arbeitszeit angerechnet. Tatsächlich geleistete Arbeit ist mit 100 % anzurechnen.
3. Rufbereitschaft:
10 % der Rufbereitschaft werden als Arbeitszeit angerechnet. Tatsächlich geleistete Arbeit ist mit 100 % anzurechnen.
4. Nachtarbeit:
3 € pro Stunde
5. Arbeit an Sonntagen:
1,75 € pro Stunde
6. Arbeit an Feiertagen:
3,50 € pro Stunde

§ 6 In-Kraft-Treten, Laufzeit

1. Der Entgelttarifvertrag tritt ab 01.01.2019 in Kraft
2. Dieser Entgelttarifvertrag kann frühestens mit einer Frist von 1 Monat zum 30.04.2019 schriftlich gekündigt werden.

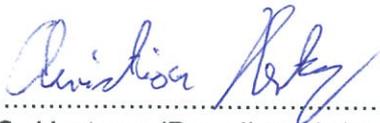
Bergen, den 10.10.2018

AWO Soziale Dienste Rügen gemeinnützige GmbH



.....
Ch. Waedow (Geschäftsführer)

DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V.



.....
C. Hertzog (Bevollmächtigter)



.....
A. Kiesow (Hauptvorstand)