

**3. Änderungstarifvertrag  
vom 1. Dezember 2022  
zum TV AWO Mecklenburg-Vorpommern  
vom 13. November 2017**

Zwischen

AWO Tarifgemeinschaft Mecklenburg-Vorpommern,  
– vertreten durch den Vorsitzenden –

und

Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.,  
– vertreten durch den Vorstand –

- einerseits -

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),  
– vertreten durch die Landesbezirksleitung Nord –

- andererseits -

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

## **Präambel**

Dieser Tarifvertrag dient der Umsetzung der Tarifeinigung vom 31. August 2022.

### **§ 1**

#### **Änderungen des TV AWO Mecklenburg-Vorpommern**

Der TV AWO Mecklenburg-Vorpommern vom 13. November 2017, zuletzt geändert durch den 2. Änderungstarifvertrag vom 28. Juni 2022 wird wie folgt geändert:

1. In § 6 Absatz 1 Satz 1 werden nach dem Wort „wöchentlich“ das Satzzeichen, die Angabe und die Worte „, ab dem 1. Oktober 2023 durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich“ eingefügt.
2. § 7.1 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

„[unbesetzt]“

- b) Nach dem Text von Absatz 5 werden folgende Absätze eingefügt:

„(6) Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über 8 Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die 8 Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:

- a) Bei Bereitschaftsdiensten mit einer Arbeitsleistung von bis zu 25 v.H. innerhalb des Bereitschaftsdienstes bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,
- b) bei Bereitschaftsdiensten mit einer Arbeitsleistung von mehr als 25 bis 49 v.H. innerhalb des Bereitschaftsdienstes bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.

(7) <sup>1</sup>Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unter den Voraussetzungen

- a) einer Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- b) einer Belastungsanalyse gemäß § 5 ArbSchG und
- c) ggf. daraus resultierender Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

aufgrund einer Betriebsvereinbarung von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. <sup>2</sup>Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über 8 Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. <sup>3</sup>Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit einschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

(8) <sup>1</sup>Unter den Voraussetzungen des Absatzes 7 Satz 1 kann die tägliche Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 2a ArbZG ohne Ausgleich verlängert werden, wobei

- a) bei Bereitschaftsdiensten mit einer Arbeitsleistung von bis zu 25 v.H. innerhalb des Bereitschaftsdienstes eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 58 Stunden,
- b) bei Bereitschaftsdiensten mit einer Arbeitsleistung von mehr als 25 bis 49 v.H. innerhalb des Bereitschaftsdienstes eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu maximal durchschnittlich 54 Stunden

zulässig ist.

(9) Für den Ausgleichszeitraum nach den Absätzen 6 bis 8 gilt § 6 Abs. 2 Satz 1.

(10) Bei Aufnahme von Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung nach den Absätzen 7 und 8 sind die Tarifvertragsparteien auf landesbezirklicher Ebene zu informieren.

(11) <sup>1</sup>In den Fällen, in denen Beschäftigte Teilzeitarbeit gemäß § 11 vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Absätzen 6 bis 8 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Beschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollbeschäftigten. <sup>2</sup>Mit Zustimmung der/des Beschäftigten oder aufgrund von dringenden betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(12) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. <sup>2</sup>Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

(13) § 6 Abs. 4 bleibt im Übrigen unberührt.“

3. Die Protokollerklärung zu § 12 Absatz 1 wird ergänzt und wie folgt gefasst:

„Protokollerklärungen zu § 12 Absatz 1:

1. Die Anlage 1 entspricht der Anlage 1 zum TVöD (VKA) – Entgeltordnung; Protokollerklärung Nr. 4 Satz 2 zu Teil B Nr. XXIV entfällt.
2. Die Änderungen zu Teil B Abschnitt XXIV. der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) gemäß Ziffern III., IV., V. 1. und 2., VI., VII., VIII. 1. und 2. und X. aus dem Einigungspapier vom 18. Mai 2022 bei den Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst 2022 zum TVöD werden zum 1. Januar 2024 in die Entgeltordnung gemäß Absatz 1 übernommen; die Änderungstarifverträge zum TVöD zur Umsetzung der vorbezeichneten Inhalte des Einigungspapiers vom 18. Mai 2022 werden entsprechend herangezogen.“

4. § 12.3 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 wird nach dem bisherigen Text wie folgt eingefügt:

„<sup>2</sup>Die Werte der Entgeltgruppe S 9 werden ab dem 1. Januar 2025 neu gefasst. <sup>2</sup>Dafür verändern sich die folgenden Tabellenwerte der Anlage C Entgeltgruppe S 9 bis zum 1. Januar 2025 bei allgemeinen Entgeltanpassungen um den von den Tarifvertragsparteien für die Entgeltgruppe S 9 (in der bis zum 31. Dezember 2024 geltenden Fassung) festgelegten Vomhundertsatz:

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
<b>S 9 in Euro</b>	3.060,00	3.280,00	3.530,00	3.900,00	4.250,00	4.520,00

b) In Absatz 2 wird zum 1. Januar 2025 Satz 6 aufgehoben. Beschäftigte, die am 1. Januar 2025 in Stufe 2 eine Stufenlaufzeit von mehr als 2 Jahren absolviert haben, werden zum 1. Januar 2025 der Stufe 3 zugeordnet. Beschäftigte, die am 1. Januar 2025 in

Stufe 3 eine Stufenlaufzeit von mehr als 3 Jahren absolviert haben, werden zum 1. Januar 2025 der Stufe 4 zugeordnet. Die Stufenlaufzeit beginnt in dieser Stufe neu zu laufen.

- c) In Absatz 2 wird zum 1. Januar 2025 Satz 7 aufgehoben. Beschäftigte in der Entgeltgruppe S 4 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3 und Beschäftigte in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppe 3, die am 1. Januar 2025 in Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als 4 Jahren absolviert haben, werden zum 1. Januar 2025 der Stufe 5 zugeordnet. Die Stufenlaufzeit beginnt in dieser Stufe neu zu laufen.
- d) In Absatz 2 wird zum 1. Januar 2025 Satz 8 geändert. Beschäftigte in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2, die am 1. Januar 2025 in der Stufe 4 eine Stufenlaufzeit von mehr als 4 Jahren absolviert haben, werden zum 1. Januar 2025 der Stufe 5 zugeordnet; die Stufenlaufzeit beginnt in dieser Stufe neu zu laufen. Beschäftigte in der Entgeltgruppe S 8b bei Tätigkeiten der Fallgruppen 1 oder 2, die am 1. Januar 2025 in der Stufe 5 eine Stufenlaufzeit von mehr als 5 Jahren absolviert haben, werden zum 1. Januar 2025 der Stufe 6 zugeordnet; die Stufenlaufzeit beginnt in dieser Stufe neu zu laufen.

5. Nach dem Text von § 12.3 Absatz 2 wird folgende Protokollerklärung eingefügt:

„Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3:

*Als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung gilt ab dem 1. Januar 2024 auch die fachpraktische Ausbildung im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildungsgänge zur Erzieherin/zum Erzieher nach landesgesetzlichen Regelungen und im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildungsgänge zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger nach landesgesetzlichen Regelungen.“*

6. Nach dem Text von § 12.3 Absatz 4 wird folgender Absatz angefügt:

„(5) <sup>1</sup>Beschäftigte, die nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung in einer der Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eingruppiert sind, erhalten ab dem 1. Januar 2024 eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130,00 Euro. <sup>2</sup>Beschäftigte, die nach Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung in einer der Entgeltgruppen S 11b bis S 12 sowie S 14 oder S 15 bei Tätigkeiten der Fallgruppe 6 eingruppiert sind, erhalten ab dem 1. Januar 2024 eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180,00 Euro.“

7. § 36 wird wie folgt geändert:

- a) Nach dem Eingangssatz wird folgende Sonderregelung eingefügt:

„Zu § 6:

Abweichend von § 6 Absatz 1 Satz 1 beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit ab dem 1. April 2023 39 Stunden.“

- b) Die Sonderregelung zu § 12 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 der Sonderregelung wird nach den Worten „der Protokollerklärung“ die Angabe „Nr. 1“ eingefügt.

bb) Dem bisherigen Text der Sonderregelung wird die Nummer 1 vorangestellt.

cc) Nach dem bisherigen Text der Sonderregelung wird folgende Nummer 2 eingefügt:

„2. Abweichend von der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 12 Absatz 1 treten die darin genannten Änderungen der Entgeltordnung zum 1. April 2023 in Kraft.“

- c) Nach dem Text der Sonderregelung zu § 12.2 wird folgende Sonderregelung eingefügt:

„Zu § 12.3:

Die Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3 und der Absatz 5 gelten ab dem 1. April 2023.“

8. § 36a wird wie folgt geändert:

Die Sonderregelung zu § 12 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 der Sonderregelung wird nach den Worten „der Protokollerklärung“ die Angabe „Nr. 1.“ eingefügt.

b) Dem bisherigen Text der Sonderregelung wird die Nummer 1 vorangestellt.

c) Nach dem bisherigen Text der Sonderregelung wird folgende Nummer 2 eingefügt:

„2. Abweichend von der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 12 Absatz 1 treten die darin genannten Änderungen der Entgeltordnung zum 1. April 2023 in Kraft.“

d) Nach dem Text der Sonderregelung zu § 12.2 wird folgende Sonderregelung eingefügt:

„Zu § 12.3:

Die Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3 und der Absatz 5 gelten ab dem 1. April 2023.“

9. Vor dem bisherigen Text von § 36b wird folgende Sonderregelung eingefügt:

„Zu § 6:

Abweichend von § 6 Absatz 1 Satz 1 beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit ab dem 1. Januar 2024 39 Stunden.“

10. § 36d wird wie folgt geändert:

a) Nach dem Eingangssatz wird folgende Sonderregelung eingefügt:

„Zu § 6:

Abweichend von § 6 Absatz 1 Satz 1 beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit ab dem 1. Januar 2024 39 Stunden.“

b) Die Sonderregelung zu § 12 wird wie folgt geändert:

aa) Dem bisherigen Text der Sonderregelung wird die Nummer 1 vorangestellt.

bb) Nach dem bisherigen Text der Sonderregelung wird folgende Nummer 2 eingefügt:

„2. Abweichend von der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 12 Absatz 1 treten die darin genannten Änderungen der Entgeltordnung zum 1. Januar 2023 in Kraft“

c) Die Sonderregelung Nr. 2 zu § 12.3 wird wie folgt gefasst:

„Die Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3 und der Absatz 5 gelten ab dem 1. Januar 2023.“

## 11. Änderungen von § 36e

- a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„- unbesetzt -“

- b) Der Text von § 36e wird gestrichen.

## 12. § 36g wird wie folgt geändert:

- a) Nach dem Eingangssatz wird folgende Sonderregelung eingefügt:

Zu § 6:

*Abweichend von § 6 Absatz 1 Satz 1 beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit ab dem 1. Januar 2024 39 Stunden.“*

- b) Die Sonderregelung zu § 12.2, § 12.3 und § 15 wird wie folgt gefasst:

„Die Protokollerklärung zu den §§ 12 bis 15 findet in folgender Fassung Anwendung:

Protokollerklärung zu den §§ 12 bis 15:

*Abweichend von § 12.2 Absatz 1 Satz 1, § 12.3 Absatz 1 Satz 1 und § 15 Absatz 2 gelten für das Entgeltniveau und die Anpassung der Entgelte an den TVöD:*

### *Entgelttabellen*

- a) *Ab dem 1. April 2022 werden die zu diesem Zeitpunkt in Kraft befindlichen Entgelttabellen gemäß Anlagen A, C und E zum TVöD (VKA) in Höhe von 93 v.H. beim AWO Kreisverband Uecker-Randow e.V., der AWO Sozialdienste Uecker-Randow gGmbH und der AWO Suchtkrankenhilfe Torgelow gGmbH eingeführt.*
- b) *Ab dem 1. April 2023 werden die zu diesem Zeitpunkt in Kraft befindlichen Entgelttabellen gemäß Anlagen A, C und E zum TVöD (VKA) in Höhe von 97 v.H. beim AWO Kreisverband Uecker-Randow e.V., der AWO Sozialdienste Uecker-Randow gGmbH und der AWO Suchtkrankenhilfe Torgelow gGmbH eingeführt.*



- c) *Ab dem 1. April 2024 werden die zu diesem Zeitpunkt in Kraft befindlichen Entgelttabellen gemäß Anlagen A, C und E zum TVöD (VKA) in Höhe von 100 v.H. beim AWO Kreisverband Uecker-Randow e.V., der AWO Sozialdienste Uecker-Randow gGmbH und der AWO Suchtkrankenhilfe Torgelow gGmbH eingeführt.*

Protokollerklärung:

*Erhöhungen der Entgelttabellen gemäß den Anlagen A, C und E zum TVöD (VKA) zwischen den Anpassungsschritten gemäß a) bis c) werden jeweils erst mit dem nächsten Anpassungsschritt, also mit Wirkung ab dem folgenden 1. April umgesetzt, frühestens jedoch 3 Monate nach deren Inkrafttreten im TVöD.*

*Weitere Entgelterhöhungen*

*Über die Umsetzung von Tarifierhöhungen im TVöD (VKA) nach dem 1. Oktober 2025 werden die Tarifvertragsparteien jeweils zeitnah Verhandlungen aufnehmen.“*

13. § 36h wird wie folgt geändert:

- a) Nach dem Eingangssatz wird folgende Sonderregelung eingefügt:

„Zu § 6:

*Abweichend von § 6 Absatz 1 Satz 1 beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit ab dem 1. Januar 2024 39 Stunden.“*

- b) Nach dem Text der Sonderregelung Nr. 2 zu §§ 12 bis 20 wird folgende Sonderregelung eingefügt:

„Zu § 12:

*Abweichend von der Protokollerklärung Nr. 2 zu § 12 Absatz 1 treten die darin genannten Änderungen der Entgeltordnung zum 1. Januar 2023 in Kraft.“*

- c) Die Sonderregelung zu § 12.3 wird wie folgt geändert:

aa) Dem bisherigen Text wird die Nummer 1 vorangestellt.

bb) Nach dem bisherigen Text der Sonderregelung wird folgende Nummer 2 eingefügt:

„2. Die Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 3 und der Absatz 5 gelten ab dem 1. Januar 2023.“

14. In § 39 Absatz 5 wird nach dem bisherigen Text wie folgt angefügt:

„<sup>2</sup>Abweichend von Absatz 4 können der § 12.3 und der Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 – Entgeltordnung mit einer Frist von 3 Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2026, schriftlich gekündigt werden.“

## **§ 2**

### **Verhandlungsverpflichtungen**

1. Die Tarifvertragsparteien werden zu den Ziffern I. und II. dritter Absatz aus dem Einigungspapier vom 18. Mai 2022 bei den Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst 2022 zum TVöD sechs Wochen nach Vorliegen der Texte der Änderungstarifverträge im öD Verhandlungen über die Umsetzung in den TV AWO Mecklenburg-Vorpommern aufnehmen.
2. Die Tarifvertragsparteien werden ab dem 1. Januar 2024 Verhandlungen über die Möglichkeit einer Arbeitsmarktzulage entsprechend dem Angebot der AG-Seite vom 20. Juni 2022\* aufnehmen.

*\*„Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften im Einzelfall erforderlich ist, kann Beschäftigten zusätzlich zu dem ihnen zustehenden Entgelt eine widerrufliche Zulage in Höhe von bis zu 20 v. H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe gezahlt werden (Arbeitsmarktzulage). Die Zulage wird befristet. Die Zulage fließt in die Bemessungsgrundlage der Jahressonderzahlung nach § 20 ein.“*

## **§ 3**

### **Inkrafttreten**

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung zum 1. Oktober 2022 in Kraft. Abweichend von Satz 1 tritt § 1 Ziffer 4 zum 1. Januar 2025 in Kraft.

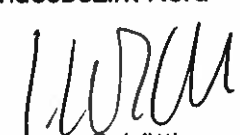
Schwerin/Berlin, den 10.04.2023

Lübeck, den 22.05.2023


Für die AWO Tarifgemeinschaft  
Mecklenburg-Vorpommern

  
Bernd Türker  
Vorsitzender

Für die ver.di – Vereinte Dienstleistungs-  
gewerkschaft  
Landesbezirk Nord

  
Susanne Schöttke  
Landesbezirksleiterin

Für den Arbeitgeberverband  
AWO Deutschland e.V.

  
Rifat Fersahoglu-Weber  
Vorsitzender

  
Jochen Panke  
Landesbezirksfachbereichsleiter

  
Gero Kettler  
Geschäftsführer

