

## **DRK-Arbeitsbedingungen**

**Stand: 01.06.2022**

für Angestellte, Arbeiter, Schüler und Auszubildende

der DRK Service- und Pflegeteam Gifhorn gGmbH  
vertreten durch den Geschäftsführer

## Inhaltsverzeichnis

DRK-Arbeitsbedingungen .....	1
Stand: 01.06.2022 .....	1
Inhaltsverzeichnis .....	2
Präambel.....	3
§ 1 Geltungsbereich.....	4
§ 2 Sonderregelungen (SR).....	4
§ 3 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit .....	4
§ 4 Allgemeine Pflichten, Arbeitsversäumnis .....	4
§ 5 Belohnungen und Geschenke .....	5
§ 6 Haftung .....	5
§ 7 Nebentätigkeiten .....	5
§ 8 Ärztliche Untersuchung.....	5
§ 9 Personalakte .....	5
§ 10 Versetzung, Abordnung und Personalgestellung .....	6
§ 11 Qualifizierung.....	6
§ 12 Regelmäßige Arbeitszeit.....	7
§ 13 Sonderformen der Arbeit .....	8
§ 14 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit .....	9
§ 15 Arbeitszeitkonto .....	10
§ 16 Teilzeitbeschäftigung .....	11
§ 17 Eingruppierung.....	11
§ 18 Eingruppierung in besonderen Fällen.....	11
§ 19 Tabellenentgelt .....	12
§ 20 Stufen der Entgelttabelle .....	12
§ 21 Allgemeine Regelungen zu den Stufen .....	12
§ 22 Leistungsentgelt.....	13
§ 23 Jahressonderzahlung .....	13
§ 23a Funktionszulagen.....	14
§ 24 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung.....	15
§ 25 Entgeltfortzahlung und Nachweispflichten im Krankheitsfall .....	15
§ 26 Vermögenswirksame Leistungen.....	16
§ 27 Jubiläumszuwendung .....	16
§ 28 Sterbegeld.....	17
§ 29 Berechnung und Auszahlung des Entgelts.....	17
§ 30 Betriebliche Altersversorgung.....	17
§ 31 Erholungsurlaub.....	18
§ 32 Zusatzurlaub .....	18
§ 33 Arbeitsbefreiung.....	19
§ 34 Befristete Arbeitsverträge .....	21
§ 35 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung .....	21
§ 36 Kündigung des Arbeitsverhältnisses .....	21
§ 37 Reisekosten .....	22
§ 38 Altersteilzeit.....	22
§ 39 Schutzkleidung.....	22
§ 40 Dienstbekleidung .....	22
§ 41 Ausschlussfrist.....	22
§ 42 Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung.....	22
Sonderregelung 1 für das Personal im Rettungsdienst und Krankentransport .....	24
Sonderregelung 2 für Auszubildende .....	25
§ 1 Geltungsbereich.....	25
§ 2 Ausbildungsvertrag .....	25
§ 3 Ausbildungsentgelt .....	25
§ 4 Berichtsheft, Berufsschule, Prüfungen .....	25
§ 5 Urlaub .....	25
Sonderregelung 3 für Schülerinnen/Schüler – Besonderer Teil Pflege –.....	26
§ 1 Geltungsbereich.....	26
§ 2 Arbeit an Sonntagen, Feiertagen und in der Nacht .....	26
§ 3 Ausbildungsentgelt .....	26
§ 4 Lernmittelzuschuss .....	26
Sonderregelung 4 für Praktikanten .....	27
§ 1 Geltungsbereich.....	27
§ 2 Entgelt.....	27
Sonderregelung 5 für Geringfügig Beschäftigte .....	28

§ 1	Geltungsbereich.....	28
§ 2	Arbeitszeit .....	28
§ 3	Vergütung .....	28
	Sonderregelung 6 für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst .....	29
	Sonderregelung 7 für Mitarbeiter in der Altenhilfe .....	30
§ 1	Geltungsbereich.....	30
§ 2	Zulagen .....	30
	Anlage Tätigkeitsmerkmale zu den Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter beim DRK .....	31
§ 1	Geltungsbereich.....	31
§ 2	Tätigkeitsmerkmale.....	31
§ 3	Besondere Vereinbarungen.....	31
§ 4	Übergangsvorschrift:.....	31
	<b>Tätigkeitsmerkmale für die Entgeltgruppen A bis K</b> .....	32
	Entgeltgruppe K .....	32
	Entgeltgruppe J.....	32
	Entgeltgruppe I .....	32
	Entgeltgruppe H .....	32
	Entgeltgruppe G .....	32
	Entgeltgruppe F .....	33
	Entgeltgruppe E .....	33
	Entgeltgruppe D .....	33
	Entgeltgruppe C .....	33
	Entgeltgruppe B .....	33
	Entgeltgruppe A .....	34
	<b>Tätigkeitsmerkmale für die Entgeltgruppen AA bis AG</b> .....	35
	Entgeltgruppe AG .....	35
	Entgeltgruppe AF .....	35
	Entgeltgruppe AE .....	35
	Entgeltgruppe AD .....	35
	Entgeltgruppe AC .....	35
	Entgeltgruppe AB.....	35
	Entgeltgruppe AA.....	35
	<b>Anlage A Entgelttabelle ab 01.06.2022</b> .....	36
	<b>Anlage B Entgelttabelle für Mitarbeiter im Fachbereich Altenhilfe ab 01.06.2022</b> .....	36

## Präambel

Das Rote Kreuz ist Teil einer weltweiten Gemeinschaft von Menschen in der internationalen Rotkreuz und Rothalbmondbewegung, die Opfer von Konflikten und Katastrophen, sowie anderen hilfsbedürftigen Menschen unterschiedslos Hilfe gewährt, allein nach dem Maß der Not.

Im Zeichen der Menschlichkeit setzt sich das Rote Kreuz für das Leben, die Gesundheit, das Wohlergehen, den Schutz, das friedliche Zusammenleben und die Würde aller Menschen ein.

Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass ihr Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Verantwortung für den Nächsten ohne Ansehen von Nationalität, Rasse, Religion, Geschlecht, sozialer Stellung oder politischer Überzeugung entspricht.

Alle im Dienste des Deutschen Roten Kreuzes tätigen Mitarbeiter widmen sich den in der Satzung gestellten Aufgaben des Deutschen Roten Kreuzes im Dienste der Menschlichkeit. Diesem Grundsatz sind alle im Deutschen Roten Kreuz tätigen Mitarbeiter gleichermaßen verpflichtet. Sie sollten nach Möglichkeit zugleich Mitglieder des DRK sein oder werden.

Das Deutsche Rote Kreuz hat eine der Verpflichtung entsprechende Fürsorgepflicht für jeden einzelnen Mitarbeiter. Die Rechte und Pflichten des Mitarbeiters ergeben sich aus diesen Arbeitsbedingungen.

## **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Diese Arbeitsbedingungen gelten mit den Sonderregelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (im folgenden Mitarbeiter genannt) der DRK- Service- und Pflegeteam Gifhorn gGmbH.
- (2) Unter den Geltungsbereich dieser Arbeitsbedingungen fallen nicht:
  - a) leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG, sofern ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind, sowie nichtärztliche Mitarbeiter, die ein über die höchste Entgeltgruppe dieser Arbeitsbedingungen hinausgehendes Entgelt erhalten,
  - b) Mitarbeiter, die für das DRK ausschließlich ehrenamtlich tätig sind,
  - c) aktive Mitglieder des DRK, deren Mitarbeit bei der Erfüllung satzungsgemäßer Aufgaben überwiegend durch Beweggründe ideeller oder karitativer Art bestimmt sind,
  - d) Mitarbeiter, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
  - e) Mitarbeiter, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten.
- (3) Die in diesen Arbeitsbedingungen verwendeten Bezeichnungen wie Mitarbeiter, Auszubildende, Schüler und Praktikanten umfassen weibliche und männliche Personen.

## **§ 2 Sonderregelungen (SR)**

<sup>1</sup>Für Mitarbeiter

- a) im Rettungsdienst und Krankentransport (Sonderregelung 1; derzeit nicht belegt),
- b) in der Ausbildung oder im Praktikum (Sonderregelung 2 für Auszubildende, Sonderregelung 3 für Schüler und Sonderregelung 4 für Praktikanten),
- c) als geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs.1 SGB IV (Sonderregelung 5)
- d) im Sozial und Erziehungsdienst (Sonderregelung 6, derzeit nicht belegt)
- e) in der Altenhilfe (Sonderregelung 7)

gelten diese Arbeitsbedingungen mit den Sonderregelungen in den Anlagen. <sup>2</sup>Die Sonderregelungen sind Bestandteil der Arbeitsbedingungen.

## **§ 3 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit**

- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. <sup>2</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind. <sup>3</sup>Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies durch Arbeitsbedingungen vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.
- (2) <sup>1</sup>Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. <sup>2</sup>Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (3) <sup>1</sup>Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass vertraglich auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist. <sup>2</sup>Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

## **§ 4 Allgemeine Pflichten, Arbeitsversäumnis**

- (1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter hat die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft auszuführen. <sup>2</sup>Er ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. <sup>3</sup>Dies gilt auch für Anordnungen zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen.
- (2) Die Arbeit im DRK verpflichtet jeden Mitarbeiter, in Not- und Katastrophenfällen vorübergehend jede ihm übertragene zumutbare Arbeit auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zu verrichten, auch wenn diese nicht in sein Arbeitsgebiet fällt.

- (3) <sup>1</sup>Ein Fernbleiben von der Arbeit ist nur mit vorheriger Zustimmung des Vorgesetzten bzw. dessen Beauftragten zulässig. <sup>2</sup>Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, so ist der Arbeitgeber unverzüglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten.
- (4) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter 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, Stillschweigen zu bewahren. <sup>2</sup>Der Mitarbeiter ist verpflichtet, zu allen Aussagen über die in Satz 1 genannten Angelegenheiten die vorherige Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen. <sup>3</sup>Er darf zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem Dritten ohne Genehmigung des Arbeitgebers Kenntnis von dienstlichen Schriftstücken, Zeichnungen und bildlichen Darstellungen verschaffen. <sup>4</sup>Diese Verpflichtungen bleiben auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

### **§ 5 Belohnungen und Geschenke**

- (1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter darf Belohnungen, Geschenke oder sonstige geldwerte Vorteile, die ihm im Zusammenhang mit seiner dienstlichen Tätigkeit angeboten werden, nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Arbeitgebers annehmen. <sup>2</sup>Dies gilt auch für Zuwendungen, soweit sie auf letztwilligen Verfügungen beruhen.
- (2) Von dem Angebot einer Zuwendung im Zusammenhang mit seiner dienstlichen Tätigkeit hat der Mitarbeiter den Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert zu unterrichten; desgleichen von Zuwendungen aus Testamenten und Erbverträgen, die der Mitarbeiter im Zusammenhang mit seiner dienstlichen Tätigkeit erhält.

### **§ 6 Haftung**

<sup>1</sup>Verletzt ein Mitarbeiter grob fahrlässig oder vorsätzlich seine Dienstpflicht, so haftet er dem Arbeitgeber gegenüber für den entstandenen Schaden nach den allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen. <sup>2</sup>Der Mitarbeiter kann bei Fahrlässigkeit von Schadensersatzansprüchen freigestellt werden, die gegen ihn aus Anlass der dienstlichen Tätigkeit von Dritten geltend gemacht werden.

### **§ 7 Nebentätigkeiten**

<sup>1</sup>Nebentätigkeiten haben die Mitarbeiter ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich mitzuteilen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Mitarbeiter oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

### **§ 8 Ärztliche Untersuchung**

- (1) Der Mitarbeiter ist auf Verlangen des DRK verpflichtet, sich vor seiner Einstellung und während seiner Tätigkeit von einem vom DRK zu bestimmenden Arzt auf seinen Gesundheitszustand untersuchen zu lassen und die körperliche Eignung für die vorgesehene Verwendung nachzuweisen.
- (2) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder mit gesundheitsgefährdenden Arbeiten beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. <sup>2</sup>Mitarbeiter, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.
- (3) <sup>1</sup>Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber, soweit nicht Leistungen Dritter in Anspruch genommen werden können. <sup>2</sup>Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Mitarbeiter auf seinen Antrag bekannt zu geben.

### **§ 9 Personalakte**

<sup>1</sup>Die Mitarbeiter haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. <sup>2</sup>Sie können das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. <sup>3</sup>Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

## § 10 Versetzung, Abordnung und Personalgestellung

- (1) Der Mitarbeiter kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden.
1. **Abordnung** ist die Zuweisung einer **vorübergehenden** Beschäftigung bei einem anderen Betrieb oder Betriebsteil desselben oder **eines anderen Arbeitgebers** unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
  2. **Versetzung** ist die Zuweisung einer **auf Dauer** bestimmten Beschäftigung bei einem anderen Betrieb oder Betriebsteil **desselben Arbeitgebers** unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
- (2) <sup>1</sup>Wird der Mitarbeiter in einen Betrieb oder Betriebsteil außerhalb seines bisherigen Beschäftigungsortes versetzt oder abgeordnet, ist er vorher zu hören. <sup>2</sup>Abordnungen an Arbeitgeber, die nicht im Geltungsbereich dieser Arbeitsbedingungen liegen, können nur mit Zustimmung des Mitarbeiters erfolgen.
- (3) <sup>1</sup>Werden Aufgaben des Mitarbeiters zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). <sup>2</sup>§ 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.
1. Personalgestellung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten.
  2. Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten vertraglich geregelt.

## § 11 Qualifizierung

- (1) <sup>1</sup>Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Mitarbeitern und Arbeitgebern. <sup>2</sup>Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des DRK, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber versteht Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) <sup>1</sup>Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesen Arbeitsbedingungen ein Angebot dar, aus dem für die Mitarbeiter kein individueller Anspruch außer nach Absatz 3 abgeleitet, aber das durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden kann. <sup>2</sup>Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
- (3) <sup>1</sup>Mitarbeiter haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. <sup>2</sup>Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. <sup>3</sup>Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (4) <sup>1</sup>Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme - einschließlich Reisekosten und der fortgezahlten Vergütung - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. <sup>2</sup>Ein Eigenbeitrag des Mitarbeiters durch Zeit und/oder Geld kann vereinbart werden. <sup>3</sup>Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Aufwendungen für die Fort- oder Weiterbildung gemäß Satz 1 zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Mitarbeiters oder aus einem von ihm zu vertretenden Grunde endet. <sup>4</sup>Satz 3 gilt nicht, wenn die Mitarbeiterin
- a) wegen Schwangerschaft oder
  - b) wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten
- gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.
- <sup>5</sup>Zurückzahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis endet
- a) im ersten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung, die vollen Aufwendungen,
  - b) im zweiten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung, zwei Drittel der Aufwendungen,
  - c) im dritten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung, ein Drittel der Aufwendungen.

<sup>6</sup>Sofern der Mitarbeiter die Fort- oder Weiterbildung auf seinen Wunsch oder aus eigenem Verschulden abbricht, hat er die Aufwendungen für die Fort- oder Weiterbildung gemäß Satz 1 an den Arbeitgeber zurückzuzahlen.

- (5) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.
- (6) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.
- (7) Für Mitarbeiter mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

## **§ 12 Regelmäßige Arbeitszeit**

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. Vorbehaltlich Abs. 6 verbleibt es für die im Rettungsdienst beschäftigten Mitarbeiter (mobiler Rettungsdienst, Krankentransport und Rettungsleitstelle) bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden.
- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen.
- (3) <sup>1</sup>Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgeltes nach § 29 Abs. 1 von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>Mitarbeiter, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. <sup>4</sup>Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.
- (4) Für Mitarbeiter, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,
  - a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder
  - b) nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.
- (5) <sup>1</sup>Auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung kann von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes im Rahmen der §§ 7 und 12 Arbeitszeitgesetz abgewichen werden. <sup>2</sup>§ 7 Abs. 2a Arbeitszeitgesetz findet keine Anwendung. <sup>3</sup>Die Anordnung von Bereitschaftsdienst ist unzulässig, soweit die Arbeitszeit entsprechend Absatz 6 verlängert ist.
- (6) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden bis zu 12 Stunden täglich, zuzüglich der tarifvertraglich nach § 12 Abs.8 Satz 2 bis 6 geregelten Umkleide- und Übergabezeiten und durchschnittlich 45 Stunden wöchentlich, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt,
- (7) Die Mitarbeiter sind im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.
- (8) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit beginnt und endet am jeweils zugewiesenen Arbeitsplatz.<sup>2</sup>Mitarbeiter im Fachbereich Rettungsdienst, die ihren Dienst in vollständig angelegter vorgeschriebener Schutz-/Dienstkleidung bereits vor Dienst-/Schichtbeginn anlegen und erst nach Dienst-/Schichtende im Betrieb ablegen müssen, erhalten hierfür pro Dienst/Schicht, für den/die diese Verpflichtung besteht, eine pauschale Zeitgutschrift von insgesamt 14 Minuten gewährt. <sup>3</sup>Im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter kann stattdessen eine entsprechende zusätzliche Vergütung für diese Zeit gewährt werden. <sup>4</sup>Diese Zeiten sind keine Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinne nach dem Arbeitszeitgesetz. <sup>5</sup>Diese Zeitgutschrift erfolgt nicht, sofern An- und Ablegen der Schutz-/Dienstbekleidung innerhalb der im Betrieb geltenden Dienst-/Schichtzeiten erfolgt und deshalb bereits als Arbeitszeit gewertet wird. <sup>6</sup>Mit der pauschalen Zeitgutschrift sind etwaige Zeiten einer Schichtübernahme und/oder -übergabe mit abgegolten.

#### **Protokollerklärung zu Absatz 8:**

Die Zeitgutschriften bzw. Vergütungen nach dieser Regelung erfolgen nur für tatsächlich geleistete Dienste. Dies gilt nicht, soweit die Zeiten betrieblich als Teil der dienstplanmäßigen Sollarbeitszeit behandelt oder mit Zahlung fester monatlicher Pauschalbeträge vergütet werden.

- (9) <sup>1</sup>Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. <sup>2</sup>Es wird jedoch für jeden Tag, einschließlich der Reisetage, mindestens die dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt.
- (10) <sup>1</sup>Durch Betriebsvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. <sup>2</sup>Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 festgelegten Zeitraumes ausgeglichen.
- (11) <sup>1</sup>Durch Betriebsvereinbarung kann in der Zeit von 6:00 bis 20:00 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. <sup>2</sup>Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 festgelegten Zeitraumes ausgeglichen.
- (12) Die Absätze 10 und 11 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

### **§ 13 Sonderformen der Arbeit**

- (1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Mitarbeiter längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. <sup>3</sup>Nachtschichten sind Arbeitsschichten, in denen die Nachtarbeit zeitlich überwiegt.
- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, 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.
- (3) <sup>1</sup>Bereitschaftsdienst leistet der Mitarbeiter, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (4) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leistet der Mitarbeiter, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Mitarbeiter vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet wird.
- (5) Woche ist der Zeitraum von Montag 00:00 Uhr bis Sonntag 24:00 Uhr.
- (6) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21:00 Uhr und 6:00 Uhr.
- (7) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten (§ 12 Abs. 1 und 6) leisten.
- (8) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten gemäß § 12 Abs. 1 für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.
- (9) Abweichend von Absatz 8 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
  - a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 12 Abs. 10 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
  - b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 12 Abs. 11 außerhalb der Rahmenzeit,



c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,

angeordnet worden sind.

- (10) Geringfügige, gelegentliche Überschreitungen der täglichen Arbeitszeit sind bei Mitarbeitern, die in Entgeltgruppe I bis K oder AG eingruppiert sind, mit dem Entgelt abgegolten.

#### **§ 14 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit**

- (1) <sup>1</sup>Überstunden, die im ersten Kalenderhalbjahr entstehen, müssen bis zum 31.12. des gleichen Jahres durch Freizeit ausgeglichen werden. <sup>2</sup>Überstunden, die im zweiten Kalenderhalbjahr entstehen, müssen bis zum 30.06. des folgenden Kalenderjahres durch Freizeit ausgeglichen werden. <sup>3</sup>Dieser Freizeitausgleich erfolgt ohne besonderen Zeitzuschlag. <sup>4</sup>Dies gilt auch bei einer Übertragung von Überstunden in das Arbeitszeitkonto (§ 15).
- (2) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter erhält neben seinem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung bzw. deren Bewertung als Arbeitszeit gemäß Abs. 9 und 10 Zeitzuschläge.

<sup>2</sup>Sie betragen:

- |                                                                    |           |
|--------------------------------------------------------------------|-----------|
| a) für nicht durch Freizeit gemäß Abs. 1 ausgeglichene Überstunden | 50 v. H., |
| b) für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaftsdienst              | 25 v. H., |

<sup>3</sup>Die tatsächliche Arbeitsleistung, die durch a) und b) entsteht oder bewertet wird, wird nach der jeweiligen Entgeltgruppe mit der individuellen Stufe, höchstens jedoch der Stufe 4 abgerechnet. <sup>4</sup>Dies gilt auch für die in der Rufbereitschaft tatsächlich geleistete Arbeit.

- |                                                                     |           |
|---------------------------------------------------------------------|-----------|
| c) für Sonntagsarbeit                                               | 25 v. H., |
| d) für Feiertagsarbeit                                              | 35 v. H., |
| e) für Arbeit am 24. Dezember und 31. Dezember jeweils ab 14:00 Uhr | 35 v. H., |

<sup>5</sup>Für die Zeitzuschläge (%-Werte) nach a) bis e) wird der auf eine Stunde entfallende Anteil des monatlichen Entgelts der niedrigsten Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe abgerechnet.

<sup>6</sup>Pro geleistete Stunde wird für

- |                                 |           |
|---------------------------------|-----------|
| f) Nachtarbeit ein Zuschlag von | 3,00 Euro |
|---------------------------------|-----------|

gezahlt. <sup>7</sup>Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Abs. 2 Satz 2 Buchst. c) bis e) wird nur der höchste Zeitzuschlag geleistet. <sup>8</sup>Auf Wunsch des Mitarbeiters können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 15) eingerichtet ist und die betrieblichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 Buchst. c) bis e) zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vomhundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. <sup>9</sup>Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

- (3) Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft einschließlich der geleisteten Arbeit werden Zeitzuschläge gemäß Absatz 2 c), d), e) bzw. f) nicht geleistet.
- (4) Mitarbeiter im Außendienst (z. B.: Lehrbeauftragte, Beauftragte im Gesundheitsdienst, Bildungsreferenten), die an Wochenendveranstaltungen teilnehmen, erhalten für die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme an Sonntagen und Feiertagen keine Zeitzuschläge, soweit dadurch die regelmäßige Arbeitszeit nicht überschritten wird und soweit sie in der Entgeltgruppe G oder höher eingruppiert sind.
- (5) <sup>1</sup>Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus betrieblichen Gründen nicht innerhalb des nach § 12 Abs. 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält der Mitarbeiter je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.
- (6) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten (§ 13 Abs. 1) vorsieht, und der dabei in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der

dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält eine Wechselschichtzulage von 125,00 Euro monatlich.

<sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte, die die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen, erhalten die Wechselschichtzulage in voller Höhe

- (7) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter, der ständig Schichtarbeit (§ 13 Abs. 2) zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage, wenn
- a) er nur deshalb die Voraussetzungen des Absatzes 7 nicht erfüllt,
    - aa) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder
    - bb) weil er durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leistet,
  - b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens
    - aa) 18 Stunden
    - bb) 13 Stunden

geleistet wird.

<sup>2</sup>Die Schichtzulage beträgt in den Fällen des

- a) Unterabsatzes 1 Buchst. a) Euro 61,36,
- b) Unterabsatzes 1 Buchst. b)
  - aa) Doppelbuchst. aa) Euro 46,02
  - bb) Doppelbuchst. bb) Euro 35,79

monatlich.

- (8) <sup>1</sup>Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet und mit der Bereitschaftsdienstvergütung gemäß Abs. 2 b) vergütet. <sup>2</sup>Die Bewertung darf 15 v. H., vom 8. Bereitschaftsdienst im Kalendermonat 25 v. H. nicht unterschreiten. <sup>3</sup>Diese Vergütung entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung bis zum Ende des dritten Kalendermonats erteilt wird (Freizeitausgleich). <sup>4</sup>Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. <sup>5</sup>Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden die Vergütung und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. <sup>6</sup>Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich im Ausgleichszeitraum nach § 12 Abs. 2 nicht überschreiten.
- (9) <sup>1</sup>Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 % als Arbeitszeit gewertet und mit der Rufbereitschaftsdienstvergütung gemäß Absatz 2 b) vergütet. <sup>2</sup>Zwölf Stunden geleistete Rufbereitschaft zählen als eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 1. <sup>3</sup>Absatz 8 Satz 3 und Satz 4 findet entsprechende Anwendung.

## **§ 15 Arbeitszeitkonto**

- (1) <sup>1</sup>Dem DRK steht es frei, für die Mitarbeiter eines Betriebes oder einzelner Betriebsteile Arbeitszeitkonten einzurichten, die Ausgestaltung erfolgt durch eine Betriebsvereinbarung. <sup>2</sup>Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 12 Abs. 10) oder eine Rahmenzeit (§ 12 Abs. 11) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) <sup>1</sup>Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 12 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 14 Abs. 2 Satz 6 und Abs. 6 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 14 Abs. 2 Satz 5 gebucht werden. <sup>2</sup>Weitere Kontingente (z. B. Rufbereitschafts- /Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebsvereinbarung zur Buchung freigegeben werden.
- (3) Mit der Einrichtung eines Arbeitszeitkontos sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:

- a) Die höchstmögliche Zeitschuld und das höchstzulässige Zeitguthaben, die innerhalb eines bestimmten Zeitraumes anfallen dürfen;
- b) Fristen und Voraussetzungen für das Abbuchen von Zeitguthaben und/oder für den Abbau von Zeitschulden;
- c) Regelungen zur Krankheit während der Abbuchungsphase.

## **§ 16 Teilzeitbeschäftigung**

Es gelten die gesetzlichen Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

## **§ 17 Eingruppierung**

- (1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen. <sup>2</sup>Die Tätigkeitsmerkmale ergeben sich aus der Entgeltordnung welche Bestandteil dieser Arbeitsbedingungen sind.
- (2) <sup>1</sup>Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. <sup>2</sup>Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. <sup>3</sup>Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 1, Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. <sup>4</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabsatz 1 oder 2 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. <sup>5</sup>Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Mitarbeiters bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

### **Protokollerklärung zu § 17 Abs. 2:**

<sup>1</sup>Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangersarbeiten), die bezogen auf den Aufgabenkreis des Mitarbeiters, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z.B. unterschrittsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs oder eines Antrags, Betreuung bzw. Pflege einer Person oder Personengruppe, Durchführung einer Unterhaltungs- bzw. Instandsetzungsarbeit). <sup>2</sup>Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

## **§ 18 Eingruppierung in besonderen Fällen**

- (1) <sup>1</sup>Ändert sich die überwiegend nicht nur vorübergehend schriftlich übertragene Tätigkeit des Mitarbeiters derart, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, und ist die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang überwiegend und nicht nur vorübergehend ausgeübt worden, so hat der Mitarbeiter einen Anspruch, mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in die höhere Entgeltgruppe eingruppiert zu werden. <sup>2</sup>Die Möglichkeit, den Mitarbeiter früher höherzugruppierten, bleibt unberührt.
- (2) <sup>1</sup>Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Krankheit, Kuraufenthalt oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, so wird die Unterbrechung in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. <sup>2</sup>Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem. <sup>3</sup>Wird dem Mitarbeiter vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, so erfolgt wieder eine Umgruppierung.
- (3) Der Mitarbeiter ist unverzüglich höherzugruppierten,
  - a) wenn ihm durch ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers auf Dauer eine Tätigkeit übertragen wird, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entspricht,
  - oder

- b) wenn seine Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe nach den Tätigkeitsmerkmalen nicht von einer Änderung der Tätigkeit, sondern von dem Eintritt genau bestimmter Voraussetzungen in der Person des Mitarbeiters abhängt.

## § 19 Tabellenentgelt

- (1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter erhält monatlich ein Tabellenentgelt. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.
- (2) Mitarbeiter erhalten Entgelt nach folgenden Anlagen:
  - Anlage A Entgelttabelle
  - Anlage B Entgelttabelle für Mitarbeiter im Fachbereich Altenhilfe.
- (3) Für einzelne Sparten können abweichende Vergütungsregelungen getroffen werden.

## § 20 Stufen der Entgelttabelle

- (1) Die Entgeltgruppen A – K und die Entgeltgruppe AA bis AG umfassen die Stufen 1 bis 5
- (2) <sup>1</sup>Bei Einstellung werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet. <sup>2</sup>Bei Einstellung von Mitarbeitern in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis kann die einschlägige Tätigkeit bei diesem Arbeitgeber auf Antrag und Nachweis des Mitarbeiters auf die Beschäftigungszeit angerechnet werden.

### Protokollerklärung zu Absatz 2:

Unterbrechungen zwischen den Beschäftigungen bis zu drei Monaten sind unschädlich.

Wird bei dem neuen Arbeitgeber nicht die gleiche Tätigkeit ausgeübt und demzufolge eine Eingruppierung in eine andere Entgeltgruppe vorgenommen, erfolgt die Stufenzuordnung analog § 21 Abs. 4.

- (3) Die Mitarbeiter erreichen die jeweils nächste Stufe nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit)

Stufe 2 nach zwei Jahren in Stufe 1

Stufe 3 nach drei Jahren in Stufe 2

Stufe 4 bis 5 nach jeweils fünf Jahren in der vorangegangenen Stufe.

- (4) <sup>1</sup>Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich ist, kann dem Mitarbeiter bei der Neueinstellung oder bei der Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe anstelle der ihm nach § 20 Abs. 2 zustehenden Stufe der Entgelttabelle eine höhere Stufe vorweg gewährt werden. <sup>2</sup>Nach Ablauf der für das Erreichen der vorweg gewährten Stufe erforderlichen Zeit beginnt die Zeitberechnung für den nächsten Stufenaufstieg.

## § 21 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

- (1) Die Mitarbeiter erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.
- (2) <sup>1</sup>Bei Leistungen des Mitarbeiters, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 3 bis 5 jeweils verkürzt werden. <sup>2</sup>Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 3 bis 5 jeweils verlängert werden. <sup>3</sup>Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. <sup>4</sup>Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Mitarbeitern gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. <sup>5</sup>Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat benannt; sie müssen dem Betrieb angehören. <sup>6</sup>Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll. <sup>7</sup>Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung. <sup>8</sup>Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, sind in geeigneter Weise zu berücksichtigen.

(3) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 20 Abs. 3 stehen gleich:

- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 25 bis zu 26 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,

<sup>2</sup>Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. <sup>3</sup>Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. <sup>4</sup>Zeiten, in denen Mitarbeiter mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeiter derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. <sup>2</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>3</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. <sup>4</sup>Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

## **§ 22 Leistungsentgelt**

- (1) Dem Arbeitgeber steht es frei, mit einzelnen Mitarbeitern oder Gruppen von Mitarbeitern Zielvereinbarungen zu treffen und Leistungsprämie, Leistungszulagen und/oder Erfolgsprämien zu vereinbaren.
- (2) <sup>1</sup>Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die Leistungen des DRK zu verbessern. <sup>2</sup>Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.
- (3) <sup>1</sup>Das Leistungsentgelt kann zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie oder Leistungszulage gewährt werden; das Verbinden verschiedener Formen des Leistungsentgelts ist zulässig. <sup>2</sup>Die Leistungsprämie ist in der Regel eine einmalige Zahlung, die im Allgemeinen auf der Grundlage einer Zielvereinbarung erfolgt; sie kann auch in zeitlicher Abfolge gezahlt werden. <sup>3</sup>Die Leistungszulage ist eine zeitlich befristete, widerrufliche, in der Regel monatlich wiederkehrende Zahlung. <sup>4</sup>Leistungsentgelte können auch an Gruppen von Mitarbeitern gewährt werden.
- (4) Die Erfolgsprämie kann in Abhängigkeit von einem bestimmten wirtschaftlichen Erfolg gezahlt werden. Nähere Regelungen sind in einer Betriebsvereinbarung zu treffen.
- (5) Für Teilzeitbeschäftigte kann von § 29 Abs. 2 abgewichen werden.

## **§ 23 Jahressonderzahlung**

- (1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter, der am 1. Dezember in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht und mindestens seit 1. Juni beschäftigt ist, hat Anspruch auf eine Sonderzahlung. <sup>2</sup>Abweichend hiervon erhalten Auszubildende und Schüler die Jahressonderzahlung, wenn das Ausbildungsverhältnis am 1. Dezember besteht.
- (2) <sup>1</sup>Die Jahressonderzahlung beträgt 90 v.H.,  
des dem Mitarbeiter in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt, Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. <sup>2</sup>In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit. <sup>3</sup>Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten

Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. <sup>4</sup>Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. <sup>5</sup>Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

- (3) <sup>1</sup>Der Anspruch ermäßigt sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Entgelt (§ 29), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 25) oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 31) gegen den Arbeitgeber hat. <sup>2</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,
1. für die Mitarbeiter kein Entgelt erhalten haben wegen
    - a) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes,
    - b) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat,
  2. in denen Mitarbeitern nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengeldes ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.
- (4) Die Sonderzahlung wird mit dem für November zustehenden Entgelt ausgezahlt.
- (5) <sup>1</sup>Mitarbeiter, die bis einschließlich 31. März des Folgejahres aus eigenem Verschulden oder eigenem Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, sind mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, die erhaltene Sonderzahlung an den Arbeitgeber zurückzuzahlen. <sup>2</sup>Dies gilt nicht, soweit der Arbeitnehmer wegen
- a) eines mit Sicherheit zu erwartenden Personalabbaus,
  - b) einer Körperschädigung, die ihn zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unfähig macht,
  - c) einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung, die seine Arbeitsfähigkeit für längere Zeit wesentlich herabsetzt,
  - d) Schwangerschaft oder Niederkunft in den letzten drei Monaten
- gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

### **§ 23a Funktionszulagen**

- (1) Praxisanleiter, denen durch schriftliche Anordnung des Arbeitgebers die praktische Anleitung von Auszubildenden, Schülern oder Praktikanten oder die Einarbeitung von Mitarbeitern übertragen wird, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich 125,00 Euro.
- (2) Wundmanagementbeauftragte/Wundbeauftragte, denen durch schriftliche Anordnung des Arbeitgebers das Wundmanagement übertragen wird, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich 80,00 Euro.
- (3) Palliativ-Care-Beauftragte, denen durch schriftliche Anordnung des Arbeitgebers die Pflege und/oder Begleitung Schwerstkranker und Sterbender übertragen wird, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich 80,00 Euro.
- (4) Hygienebeauftragte, staatlich anerkannte Desinfektoren denen durch schriftliche Anordnung des Arbeitgebers die entsprechenden Aufgaben übertragen wurden, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich 80,00 Euro.
- (5) <sup>1</sup>Bei der Bestellung eines Beauftragten im Sinne der Absätze 1 bis 4 sind die Aufgaben des Beauftragten mit der Beschreibung von Funktionen und Tätigkeiten sowie den Rahmenbedingungen der Arbeiten, soweit nicht durch rechtliche Vorgaben (Gesetze, Rechtsverordnungen etc.) vorgegeben, konkret zu definieren und die Befugnisse festzulegen. <sup>2</sup>Die Aufgaben nach Satz 1 müssen zusätzlich zur vereinbarten Tätigkeit übertragen werden.

<sup>3</sup>Sind die Funktionen Tätigkeitsmerkmale gemäß § 17, entfällt die Zahlung einer Funktionszulage.

- (6) Die Funktionszulagen entfallen mit dem Wegfall der Funktion.
- (7) Sofern Stellvertreter für die Absätze 1 bis 4 benannt sind, erhalten diese 50 % der Zulage.

## **§ 24 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung**

- (1) <sup>1</sup>In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 12 Abs. 3 Satz 1, § 31, § 32 und § 33 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. <sup>2</sup>Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. <sup>3</sup>Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt, Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie Zahlungen nach § 27 und § 28.

### **Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:**

1. <sup>1</sup>Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. <sup>2</sup>Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. <sup>3</sup>Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.

2. <sup>1</sup>Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. <sup>2</sup>Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. <sup>3</sup>Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. <sup>4</sup>Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.

3. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist der Mitarbeiter so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

- (2) Entsprechendes gilt bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall jedoch ohne Berücksichtigung der Nachtdienstzuschläge.

## **§ 25 Entgeltfortzahlung und Nachweispflichten im Krankheitsfall**

- (1) Wird der Mitarbeiter durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, erhält er nach Maßgabe der §§ 3 und 4 Entgeltfortzahlungsgesetz die Entgeltfortzahlung nach § 24.
- (2) <sup>1</sup>Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch das Verschulden eines Dritten verursacht, hat der Mitarbeiter dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. <sup>2</sup>Es gelten die Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes, insb. der §§ 6 und 7 Entgeltfortzahlungsgesetz.
- (3) <sup>1</sup>Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. <sup>2</sup>Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat der Mitarbeiter eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag dem Arbeitgeber vorzulegen. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. <sup>4</sup>Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Mitarbeiter verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung unmittelbar vorzulegen.
- (4) <sup>1</sup>Krankenbezüge werden bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt. <sup>2</sup>Mit Beginn der 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit wird ein Zuschuss zu den Nettoleistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung nach einer Beschäftigungszeit im Sinne des § 36 Abs. 3

von mehr als 2 Jahren	bis zum Ende der 9. Woche
von mehr als 3 Jahren	bis zum Ende der 12. Woche
von mehr als 5 Jahren	bis zum Ende der 15. Woche
von mehr als 8 Jahren	bis zum Ende der 18. Woche
von mehr als 10 Jahren	bis zum Ende der 26. Woche

bis zur Höhe des Nettoentgelts gezahlt. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt i. S. d. § 24. Nachtzuschläge werden nicht angerechnet. <sup>3</sup>Bei Mitarbeitern, die wegen der Höhe ihres Einkommens nicht krankenversicherungspflichtig sind, erfolgt die Berechnung des Krankengeldzuschusses unter Abzug des Krankengeldhöchstsatzes der gesetzlichen Krankenversicherung.

- (5) Vollendet der Mitarbeiter während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigende Beschäftigungszeit, werden die Krankenbezüge so gezahlt, wie wenn der Mitarbeiter die längere Beschäftigungszeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.
- (6) Hat der Mitarbeiter nicht 6 Monate (für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 30.06.1994 begründet wurden: mindestens vier Wochen) wieder gearbeitet und wird er aufgrund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig, werden Krankenbezüge bzw. Krankengeldzuschuss insgesamt nur für die nach Abs. 4 maßgebende Zeit gezahlt.
- (7) <sup>1</sup>Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. <sup>2</sup>Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Mitarbeiter eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Mitarbeitern finanziert ist. <sup>3</sup>Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Mitarbeiter gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. <sup>4</sup>Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

## **§ 26 Vermögenswirksame Leistungen**

<sup>1</sup>Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhalten vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter 6,65 Euro je Monat, für den er Anspruch auf Entgelt (§ 29), Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 25) oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 31) gegen den Arbeitgeber hat. <sup>2</sup>Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Mitarbeiter dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben mitteilt. <sup>3</sup>Die vermögenswirksame Leistung ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

## **§ 27 Jubiläumswendung**

- (1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter erhält als Jubiläumswendung nach einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb des DRK

von 10 Jahren	Präsent im Wert von 15,00 Euro durch die Einrichtung
von 25 Jahren	300,00 Euro
von 40 Jahren	400,00 Euro
von 50 Jahren	500,00 Euro

<sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe

- (2) Der Mitarbeiter erhält als Anerkennung seiner langjährigen Beschäftigung nach einer ununterbrochenen Tätigkeit zusätzlich:

Beschäftigungszeit	Sonderurlaub
von 20 Jahren	1 Tag
von 25 Jahren	1 Tag
von 30 Jahren	2 Tage
von 35 Jahren	2 Tage
von 40 Jahren	2 Tage
von 45 Jahren	3 Tage
von 50 Jahren	3 Tage



- (3) <sup>1</sup>Der Sonderurlaub muss in dem Jahr des Jubiläums beantragt und gewährt werden. <sup>2</sup>Eine Übertragung über den 31.12. hinaus erfolgt nicht. <sup>3</sup>Sofern der Sonderurlaub nicht bis zum 31.12. des Jubiläumjahres genommen wurde, erlischt der Anspruch. <sup>4</sup>Die Umwandlung des Sonderurlaubes in eine Geldleistung ist nicht möglich. <sup>5</sup>Zur Beantragung ist der Vordruck Urlaubsantrag mit dem Grund Jubiläum bei Sonderurlaub zu verwenden.

## **§ 28 Sterbegeld**

<sup>1</sup>Beim Tod von Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. <sup>2</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und - in einer Summe - für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der/des Verstorbenen gezahlt. <sup>3</sup>Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen. <sup>4</sup>War der Mitarbeiter teilzeitbeschäftigt richtet sich die Höhe des Sterbegeldes nach § 29 Abs. 2.

## **§ 29 Berechnung und Auszahlung des Entgelts**

- (1) <sup>1</sup>Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. <sup>2</sup>Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein vom Mitarbeiter benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. <sup>3</sup>Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 24, sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.
- (2) Soweit nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 18) und alle sonstigen Entgeltbestandteile sowie Leistungen nach § 23 Abs. 1 in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.
- (3) <sup>1</sup>Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. <sup>2</sup>Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. <sup>3</sup>Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 12 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen. <sup>4</sup>Bei nach § 12 Absatz 6 verlängerter Arbeitszeit erfolgt die Berechnung des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts nach § 14 Absatz 2 unter Zugrundelegung der regelmäßigen Arbeitszeit gemäß § 12 Absatz 1.
- (4) <sup>1</sup>Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. <sup>2</sup>Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. <sup>3</sup>Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.
- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
- (6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z.B. Zeitzuschläge) pauschaliert werden.
- (7) Mit dem Entgelt ist die regelmäßige Arbeitszeit, auch wenn sie nach § 12 verlängert ist, abgegolten.

## **§ 30 Betriebliche Altersversorgung**

Für die Mitarbeiter wird eine betriebliche Altersversorgung in Form einer arbeitgeberfinanzierten Direktversicherung eingerichtet. Einzelheiten sind in einer Versorgungsordnung festgelegt.

## § 31 Erholungsurlaub

- (1) Die Mitarbeiter haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 29 Abs. 1).
- (2) <sup>1</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage. <sup>2</sup>Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>3</sup>Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einen halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. <sup>4</sup>Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und angetreten werden. <sup>5</sup>Er kann auch in Teilen genommen werden; dabei muss der Urlaub in ganzen Tagen genommen werden.
- (3) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
  - a) <sup>1</sup>Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Mitarbeiters liegende Gründe dies rechtfertigen. <sup>2</sup>Der so übertragene Urlaub entfällt, wenn er nicht innerhalb der ersten drei Monate des Folgejahres (Übertragungszeitraum) angetreten wird. <sup>3</sup>Ist der Arbeitnehmer infolge einer ärztlich nachgewiesenen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gehindert, den übertragenen Urlaub innerhalb des Übertragungszeitraums zu nehmen, besteht der Urlaubsanspruch bis zum Ablauf von 15 Monaten nach Ende des Urlaubsjahres fort, allerdings nur bis zur Höhe des gesetzlichen Urlaubsanspruchs. <sup>4</sup>Der tarifliche Urlaubsanspruch verfällt dagegen gemäß § 31 Absatz 3a Satz 2.
  - b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Mitarbeiter als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 2; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
  - c) Für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, oder für die kein Anspruch auf Vergütung besteht, wird der Urlaubsanspruch um 1/12 für jeden vollen Monat dieser Zeit gekürzt, bis der gesetzliche Mindesturlaub erreicht wird. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.
  - d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 29 Abs. 1 genannten Zeitpunkt gezahlt.
- (4) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.
- (5) Die Mitarbeiter im Bereich der Offenen Ganztagschulen und ähnlichen Einrichtungen haben den Urlaub in der Regel während der unterrichtsfreien Zeit zu nehmen.

## § 32 Zusatzurlaub

- (1) <sup>1</sup>Der Mitarbeiter, der ständig nach einem Schichtplan (Dienstplan) eingesetzt ist, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten gem. § 13 Abs. 1 vorsieht und dabei in einem Urlaubsjahr in je fünf Wochen durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht leistet, erhält Zusatzurlaub.<sup>2</sup>Dies gilt auch, wenn Wechselschichten nur deshalb nicht vorliegen, weil der Schichtplan (Dienstplan) eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht.
- (2) <sup>1</sup>Der Zusatzurlaub nach Abs. 1 beträgt bei einer Arbeitsleistung im Kalenderjahr

bei der	bei der	im
Fünftageweche	Sechstageweche	Urlaubsjahr
an mindestens	an mindestens	an mindestens
87 Arbeitstagen	104 Arbeitstagen	1 Arbeitstag
130 Arbeitstagen	156 Arbeitstagen	2 Arbeitstage
173 Arbeitstagen	208 Arbeitstagen	3 Arbeitstage
195 Arbeitstagen	234 Arbeitstagen	4 Arbeitstage

<sup>2</sup>Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat.

- (3) Der Mitarbeiter, der die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllt, jedoch seine Arbeit nach einem Schichtplan (Dienstplan) zu erheblich unterschiedlichen Zeiten (in Schichtarbeit oder im häufigen unregelmäßigen Wechsel mit Abweichungen von mindestens drei Stunden) beginnt oder beendet, erhält bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

110 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
220 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
330 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

- (4) Mitarbeiter, die die Voraussetzungen der Abs. 1 und 3 nicht erfüllen, erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
300 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
450 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage,
600 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr.

- (5) <sup>1</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der nach Absätzen 3 und 4 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zu kürzen. <sup>2</sup>Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 31 Abs. 2 Satz 2 zu ermitteln.

- (6) Für Mitarbeiter, die im Urlaubsjahr das 50. Lebensjahr vollenden, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.

- (7) <sup>1</sup>Bei Anwendung des Abs. 3 und 4 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 12 Abs. 1 und 6) in der Zeit zwischen 21:00 Uhr und 6:00 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. <sup>2</sup>Überstunden, die in der Zeit zwischen 21:00 Uhr und 6:00 Uhr anfallen, sind keine Nachtarbeitsstunden im Sinne dieser Bestimmung. <sup>3</sup>Das gleiche gilt für Zeiten einer Rufbereitschaft (einschließlich der Zeiten der Heranziehung zur Arbeit).

- (8) Der Zusatzurlaub nach Abs. 2 bis 4 darf insgesamt vier Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.

- (9) Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung der Bestimmungen über den Erholungsurlaub zu ermitteln.

- (10) <sup>1</sup>Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. <sup>2</sup>Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

### **§ 33 Arbeitsbefreiung**

- (1) <sup>1</sup>Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Mitarbeiter unter Fortzahlung des Entgeltes und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe:

- a) Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin im Sinne des 1 Arbeitstag  
Lebenspartnerschaftsgesetzes
- b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des 2 Arbeitstage  
Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes,  
eines Kindes oder Elternteils
- c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen 1 Arbeitstag  
anderen Ort
- d) schwere Erkrankung
  - aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt 1 Arbeitstag  
im Kalenderjahr
  - bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht bis zu  
vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein 4 Arbeitstage  
Anspruch auf Krankengeld nach § 45 SGB V besteht im Kalenderjahr,  
oder bestanden hat,
  - cc) einer Betreuungsperson, wenn der Mitarbeiter deshalb bis zu  
die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr 4 Arbeitstage  
noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger im Kalenderjahr.  
oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist,  
übernehmen muss

<sup>2</sup>Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit des Mitarbeiters zur vorläufigen Pflege bescheinigt. <sup>3</sup>Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- e) Ärztliche Behandlung von Mitarbeitern, erforderliche nachgewiesene  
wenn diese während der Arbeitszeit Abwesenheitszeit einschließlich  
erfolgen muss erforderlicher Wegezeiten

(2) <sup>1</sup>Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als der Mitarbeiter nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. <sup>2</sup>Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup>Der Mitarbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen an bis zu drei Arbeitstagen gewähren. <sup>2</sup>In begründeten Fällen kann unter Verzicht auf die Bezüge bzw. Nachholung der ausfallenden Arbeitszeit kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Belange es gestatten.

**Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:**

Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).

(4) <sup>1</sup>Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Vorstände der Fachbereiche, Tarifkommissionen und Fachkommissionen auf Anfordern der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. <sup>2</sup>Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen kann auf Anfordern einer der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

- (5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

### **§ 34 Befristete Arbeitsverträge**

- (1) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages über zwei Jahre hinaus ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von vier Jahren zulässig, sofern die Stelle über öffentliche Mittel oder Drittmittel anteilig oder voll finanziert wird und die Finanzierungszusage jeweils nur zeitlich befristet erfolgt; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.
- (2) Befristete Arbeitsverträge gemäß § 14 TzBfG können durch jede Arbeitsvertragspartei gemäß § 36 Abs. 1 ordentlich gekündigt werden.

### **§ 35 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung**

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
- a) mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente erreicht hat,
- b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der Mitarbeiter voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. <sup>2</sup>Der Mitarbeiter hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. <sup>3</sup>Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. <sup>4</sup>Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes. <sup>5</sup>Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. <sup>6</sup>In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.
- (3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Mitarbeiter nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Mitarbeiter innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung in Textform beantragt.
- (4) <sup>1</sup>Verzögert der Mitarbeiter schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines nach § 8 Abs. 1 bestimmten Ärztin/Arztes. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem dem Mitarbeiter das Gutachten bekannt gegeben worden ist.
- (5) <sup>1</sup>Soll der Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. <sup>2</sup>Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

### **§ 36 Kündigung des Arbeitsverhältnisses**

- (1) <sup>1</sup>Das Arbeitsverhältnis kann vom Mitarbeiter und Arbeitgeber unter Einhaltung der nachstehenden Fristen ordentlich gekündigt werden. <sup>2</sup>Die Frist beträgt beiderseits bei einer Beschäftigungszeit

bis zu 6 Monaten 2 Wochen.

<sup>3</sup>Bei einer Beschäftigungszeit

von mehr als 6 Monaten bis zu 5 Jahren 6 Wochen,

von mehr als 5 Jahren 3 Monate,

von mehr als 8 Jahren 4 Monate

von mehr als 10 Jahren 5 Monate

von mehr als 12 Jahren 6 Monate

zum Schluss eines Kalendermonats

- (2) Die Kündigung bedarf der Schriftform.
- (3) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis ununterbrochen zurückgelegte Zeit.

### **§ 37 Reisekosten**

- (1) <sup>1</sup>Die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen richten sich nach den für die Bediensteten des Bundes oder des jeweiligen Landes jeweils geltenden Vorschriften. <sup>2</sup>Abweichend hiervon kann der Arbeitgeber mit dem Mitarbeiter die Reisekostenerstattung im Rahmen der steuerrechtlichen Möglichkeiten vereinbaren.
- (2) Der Arbeits- und Einsatzbereich, innerhalb welchem Reisekosten nicht gewährt werden, ist durch Dienstanweisung besonders festzulegen.

### **§ 38 Altersteilzeit**

Individuelle Altersteilzeitvereinbarungen sind im Rahmen der gesetzlichen Regelungen möglich.

### **§ 39 Schutzkleidung**

<sup>1</sup>Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt dessen Eigentum. <sup>2</sup>Reinigung und Instandhaltung übernimmt der Arbeitgeber.

### **§ 40 Dienstbekleidung**

Soweit der Arbeitgeber das Tragen von Dienstbekleidung anordnet, wird die Ausstattung von Mitarbeitern mit Dienstbekleidung in einer Dienstbekleidungsordnung geregelt.

### **§ 41 Ausschlussfrist**

- (1) Ansprüche, die in Verbindung mit dem Arbeitsverhältnis stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber dem Arbeitsvertragspartner geltend gemacht werden.
- (2) Ansprüche aus unerlaubten oder mit Strafe bedrohten Handlungen bleiben unberührt.

### **§ 42 Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung**

- (1) <sup>1</sup>Diese Arbeitsbedingungen treten am 01.06.2022 in Kraft und lösen die bis dahin geltenden Arbeitsbedingungen ab.
- (2) <sup>1</sup>Dem Arbeitgeber bleibt vorbehalten, diese Arbeitsbedingungen ganz oder teilweise abzuändern, insbesondere dann, wenn im Bereich des Haustarifvertrages für die Beschäftigten des DRK Kreisverbandes Gifhorn e. V. Veränderungen von Mantelbestimmungen bzw. der besonderen Teile vereinbart werden, die mit den Regelungen dieser Arbeitsbedingungen identisch oder im Wesentlichen identisch sind.

<sup>2</sup>Unabhängig hiervon bleibt dem Arbeitgeber die Abänderung dieser Arbeitsbedingungen oder einzelner Teile hiervon vorbehalten, wenn dies aus nachhaltigen wirtschaftlichen Gründen, insbesondere bei nicht kostendeckendem Betrieb von Einrichtungen, erforderlich ist.

- (3) <sup>1</sup>Sollten einzelne Bestimmungen dieser Arbeitsbedingungen unwirksam sein oder werden, so bleibt der Vertrag im Übrigen wirksam. <sup>2</sup>Es soll dann im Wege der Auslegung diejenige Regelung gelten, die dem Zweck der unwirksamen Bestimmung unter Berücksichtigung des Willens der Parteien soweit wie möglich entspricht. <sup>3</sup>Soweit die Auslegung aus Rechtsgründen ausscheidet, verpflichten sich die Parteien dementsprechend ergänzende Vereinbarungen zu treffen. <sup>4</sup>Das gilt auch dann, wenn sich bei der Durchführung oder der Auslegung des Vertrages eine ausfüllungsbedürftige Lücke ergibt.

Gifhorn, den 14.06.2022/gu



Sandro Pietrantonio, Geschäftsführer  
DRK Service- und Pflorgeteam Gifhorn gGmbH

zur Zeit nicht belegt



## **Sonderregelung 2 für Auszubildende**

### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Sonderregelung gilt für die Auszubildenden beim DRK, die in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf ausgebildet werden.

Diese Sonderregelung gilt **nicht** für Schüler/innen in der Altenpflegehilfe und Altenpflege sowie für Auszubildende zum Notfallsanitäter.

### **§ 2 Ausbildungsvertrag**

Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag nach Vorgaben der jeweiligen Kammer zu schließen.

### **§ 3 Ausbildungsentgelt**

Monatliches Ausbildungsentgelt für Auszubildende ab dem **01.04.2022**

im ersten Ausbildungsjahr	1.200,06 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.268,39 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.379,55 Euro

### **§ 4 Berichtsheft, Berufsschule, Prüfungen**

- (4) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.
- (5) <sup>1</sup>An Tagen, an denen Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden. <sup>2</sup>Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. <sup>3</sup>Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird.
- (6) Der Auszubildende hat den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind.
- (7) Auszubildenden ist das Ausbildungsentgelt für insgesamt fünf Ausbildungstage fortzuzahlen, um sich vor den in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfungen ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorbereiten zu können; bei der Sechstageswoche besteht dieser Anspruch für sechs Ausbildungstage.

### **§ 5 Urlaub**

Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

## **Sonderregelung 3 für Schülerinnen/Schüler – Besonderer Teil Pflege –**

soweit sie nicht durch die Sonderregelung 2 der DRK-Arbeitsbedingungen geregelt sind

### **§ 1 Geltungsbereich**

<sup>1</sup>Diese Sonderregelung gilt für die in § 1 der Sonderregelung 2 für Auszubildende, aufgeführten Schülerinnen/Schüler. <sup>2</sup>Sie bildet im Zusammenhang mit der Sonderregelung 2, deren Bestimmungen entsprechend gelten, die Arbeitsbedingungen für die Schülerinnen/Schüler des DRK in Pflegeberufen.

<sup>3</sup>Abweichend findet der Tarifvertrag über die Ausbildungsbedingungen in der Altenpflege Niedersachsen für Auszubildende zur Pflegefachfrau und zum Pflegefachmann sowie die Schülerinnen und Schüler der Altenpflege Anwendung.

### **§ 2 Arbeit an Sonntagen, Feiertagen und in der Nacht**

Zu Ausbildungszwecken dürfen Schülerinnen/Schüler, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, auch an Sonntagen und an Wochenfeiertagen und für Nachtdienste unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorschriften eingesetzt werden.

### **§ 3 Ausbildungsentgelt**

Monatliches Ausbildungsentgelt für Schüler ab dem **01.04.2022**

im ersten Ausbildungsjahr	1.190,69 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.252,07 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.353,38 Euro

### **§ 4 Lernmittelzuschuss**

In jedem Ausbildungsjahr wird ein Lernmittelzuschuss in Höhe von 50,00 Euro brutto gezahlt. Der Lernmittelzuschuss ist möglichst mit dem Ausbildungsentgelt des ersten Monats des jeweiligen Ausbildungsjahres zu zahlen; er ist spätestens im Zahlungsmonat September des betreffenden Ausbildungsjahres fällig

## **Sonderregelung 4 für Praktikanten**

### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Sonderregelung gilt für Praktikanten und Praktikantinnen während der praktischen Tätigkeit, die nach Abschluss des Fachhochschulstudiums oder einer staatlichen Anerkennung vorauszuweisen hat.

### **§ 2 Entgelt**

Das monatliche Entgelt ab dem **01.04.2022** beträgt 1.681,91 Euro.

## Sonderregelung 5 für Geringfügig Beschäftigte

### § 1 Geltungsbereich

Für geringfügig Beschäftigte Mitarbeiter i.S.d. § 8 Abs. 1 SGB IV gelten die Arbeitsbedingungen, soweit in dieser Sonderregelung nichts anderes bestimmt ist.

### § 2 Arbeitszeit

<sup>1</sup>Die Arbeitszeit wird zwischen den Arbeitsvertragsparteien so festgelegt, dass die für geringfügig Beschäftigte gem. § 8 Abs. 1 Nr. 1 geltende Höchstgrenze für das monatliche Einkommen nicht überschritten wird. <sup>2</sup>Die Arbeitszeit wird unter Berücksichtigung der gesetzlichen und/oder tariflichen Änderungen angepasst.

### § 3 Vergütung

- I. Der geringfügig Beschäftigte erhält eine Stundenvergütung nach Maßgabe der folgenden Entgelttabelle, mindestens jedoch den gesetzlichen Mindestlohn.

<b>Beschreibung</b>	<b>01.04.2022</b>	<b>01.10.2022</b>
Küchenhilfen, Wäschereihilfen, sonstige Hilfen im hauswirtschaftlichen Bereich, Reinigungskräfte, technische Hilfskräfte, Verwaltungshilfskräfte	10,60	12,00
Fahrer (EaR, HNR, Behindertenfahrdienst)	10,60	12,00
Service- und Buffetkräfte	10,60	12,00
Sachbearbeitung in der Verwaltung	12,75	13,00
Betreuungskräfte OGGS	11,75	12,25
Sozialassistenten/Kinderpfleger	13,25	13,75
Erzieher/in	15,00	15,00
Rettungshelfer	12,75	13,00
Rettungssanitäter	13,25	13,50
Rettungsassistenten	13,75	14,00
Notfallsanitäter	16,40	16,40
Betreuungskräfte ambulante Dienste	12,55	13,90
nicht examinierte Pflegekräfte	12,80	13,90
Pflegekräfte 1-j Ausbildung	13,50	14,90
Alltagsbetreuer	13,50	14,90
examinierte Pflegekräfte	16,40	17,65

- II. Der Arbeitgeber trägt die pauschale Lohnsteuer (einschließlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag).

zur Zeit nicht belegt

## **Sonderregelung 7 für Mitarbeiter in der Altenhilfe**

### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Sonderregelung gilt für Mitarbeiter in ambulanten, teilstationären und stationären Einrichtungen im Fachbereich Altenhilfe:

### **§ 2 Zulagen**

- (1) Mitarbeiter, die als Stellvertreter von Einrichtungs-, Pflegedienst- oder Wohnbereichsleitungen benannt werden, bekommen eine Zulage in Höhe von 150,00 Euro brutto/monatlich.
- (2) Teamleitungen erhalten eine Zulage in Höhe von 150,00 Euro brutto/monatlich.
- (3) Mitarbeiter im ambulanten Bereich, die zusätzlich zu ihrer Tätigkeit im Palliativnetz(SAPV) aktiv eingesetzt sind, erhalten für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe von 150,00 Euro brutto/monatlich.
- (4) <sup>1</sup>Bei der Bestellung eines Beauftragten im Sinne der Absätze 1 bis 3 sind die Aufgaben des Beauftragten mit der Beschreibung von Funktionen und Tätigkeiten sowie den Rahmenbedingungen der Arbeiten, soweit nicht durch rechtliche Vorgaben (Gesetze, Rechtsverordnungen etc.) vorgegeben, konkret zu definieren und die Befugnisse festzulegen.  
<sup>2</sup>Die Aufgaben nach Satz 1 müssen zusätzlich zur vereinbarten Tätigkeit übertragen werden.  
<sup>3</sup>Sind die Funktionen Tätigkeitsmerkmale gemäß § 17, entfällt die Zahlung einer Funktionszulage.
- (5) Die Funktionszulagen entfallen mit dem Wegfall der Funktion.

# **Anlage Tätigkeitsmerkmale zu den Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter beim DRK**

## **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Regelung gilt für alle Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich der Arbeitsbedingungen beim DRK fallen.

## **§ 2 Tätigkeitsmerkmale**

Die Tätigkeitsmerkmale ergeben sich aus den Anlagen A und B. Die Anlagen sind Bestandteil dieser Arbeitsbedingungen.

Die Eingruppierung der Beschäftigte in die Entgeltgruppen erfolgt grundsätzlich nach den übertragenen Tätigkeiten. Unterschiedliche Bewertungen für männliche und weibliche Beschäftigte bei gleicher Tätigkeit sind unzulässig.

Für die Eingruppierung sind die Tätigkeitsmerkmale (Oberbegriffe) maßgebend. Die Beispiele dienen der Information und erheben nicht den Anspruch auf Vollständigkeit.

## **§ 3 Besondere Vereinbarungen**

Mit Mitarbeitern deren Tätigkeitsmerkmale nachfolgend nicht beschrieben wurden, sind einzelvertragliche Regelungen zu treffen.

## **§ 4 Übergangsvorschrift:**

Aufgrund des Artikels 37 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 (Bundesgesetzblatt II Seite 889) und der Vorschriften hierzu als gleichwertig festgestellte Abschlüsse, Prüfungen und Befähigungsnachweise stehen ab dem Zeitpunkt ihres Erwerbs den in den Tätigkeitsmerkmalen geforderten entsprechenden Anforderungen gleich. Ist die Gleichwertigkeit erst nach Erfüllung zusätzlicher Erfordernisse festgestellt worden, gilt die Gleichstellung ab der Feststellung.

## Tätigkeitsmerkmale für die Entgeltgruppen A bis K

### Entgeltgruppe K

- 1 Mitarbeiter mit einem einschlägigen Fachhochschulabschluss oder einem einschlägigen Bachelorabschluss in einem anerkannten (akkreditierten) Studiengang mit entsprechender Tätigkeit, die sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe J heraushebt
- 2 Mitarbeiter, die ohne den geforderten einschlägigen Abschluss aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten der Ziffer 1 ausüben

### Entgeltgruppe J

- 1 Mitarbeiter mit einem einschlägigen Fachhochschulabschluss oder einem einschlägigen Bachelorabschluss in einem anerkannten (akkreditierten) Studiengang mit entsprechender Tätigkeit, die sich durch besondere Verantwortung aus der Entgeltgruppe I heraushebt
- 2 Mitarbeiter, die ohne den geforderten einschlägigen Abschluss aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten der Ziffer 1 ausüben

### Entgeltgruppe I

- 1 Mitarbeiter mit einem einschlägigen Fachhochschulabschluss oder einem einschlägigen Bachelorabschluss in einem anerkannten (akkreditierten) Studiengang und entsprechender Tätigkeit  
**Anmerkung:** Hierunter fallen auch Beschäftigte mit einem einschlägigen Bachelorabschluss an einer wissenschaftlichen Hochschule
- 2 Mitarbeiter, die ohne den geforderten einschlägigen Abschluss aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten der Ziffer 1 ausüben

### Entgeltgruppe H

- 1 Verwaltungskräfte mit einschlägig abgeschlossener Berufsausbildung, fachbezogener Zusatzqualifikation und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
- 2 Hauswirtschaftsdienstleitungen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, denen eine Küchenleitung der Entgeltgruppe G unterstellt ist
- 3 Küchenleitungen mit einschlägig abgeschlossener Ausbildung, in denen durchschnittlich täglich mehr als 300 Vollportionen hergestellt werden  
**Anmerkung:** Eine Vollportion ist eine Tagesportion bestehend aus Frühstück, Mittag- und Abendessen. Teilportionen werden analog den Sachbezugswerten aus dem Bundesreisekostengesetz (BRKG) mit 20/40/40 bewertet

### Entgeltgruppe G

- 1 Verwaltungskräfte mit einschlägig abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender qualifizierter Tätigkeit, die gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordern sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben  
**Anmerkung:** Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber gründlichen, vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und Breite nach.
- 2 Hauswirtschaftsdienstleitungen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, denen eine Küchenleitung der Entgeltgruppe F unterstellt ist
- 3 Küchenleitungen mit einschlägig abgeschlossener Ausbildung, in denen durchschnittlich täglich zwischen 150 und 300 Vollportionen hergestellt werden, siehe Anmerkung Entgeltgruppe H



## Entgeltgruppe F

- 1 Verwaltungskräfte mit einschlägig abgeschlossener Berufsausbildung, die gründliche, vielseitige Fachkenntnisse und selbständige Leistungen bei besonderen Aufgaben erfordern sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben  
**Anmerkung:** Selbständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbständiges Erarbeiten eines Ergebnisses.
- 2 Hauswirtschaftsdienstleitungen mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit
- 3 Küchenleitungen mit einschlägig abgeschlossener Ausbildung, in denen durchschnittlich täglich zwischen 50 und 150 Vollportionen hergestellt werden, siehe Anmerkung Entgeltgruppe H
- 4 Beratungskräfte mit entsprechender Qualifikation und Tätigkeit in der ambulanten Altenhilfe

## Entgeltgruppe E

- 1 Verwaltungskräfte mit einschlägig abgeschlossener Berufsausbildung deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erfordert sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben  
**Anmerkung:** Erforderlich sind nähere Kenntnisse von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften, usw. des Aufgabengebietes.
- 2 Küchenleitungen mit einschlägig abgeschlossener Ausbildung, in denen durchschnittlich täglich bis zu 50 Vollportionen hergestellt werden, siehe Anmerkung Entgeltgruppe H
- 3 Hausmeister bzw. Handwerkliche Fachkräfte mit einschlägig abgeschlossener Berufsausbildung, selbständiger Tätigkeit und besonderen Aufgaben, sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
- 4 Leitungen von Kleiderkammern

## Entgeltgruppe D

- 1 Verwaltungskräfte mit einschlägig abgeschlossener dreijähriger Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben  
**Beispielsbereiche:** Finanzbuchhaltung, Personalabteilung, ambulante Altenhilfe, Erste Hilfe, Service Point, Kinder, Jugend und Familie
- 2 Köche und Hauswirtschaftler mit einschlägig abgeschlossener Ausbildung oder Anerkennung und entsprechender Tätigkeit
- 3 Hausmeister bzw. Handwerkliche Fachkräfte mit einschlägig abgeschlossener Berufsausbildung und selbständiger Tätigkeit, sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben
- 4 Leitungen kleiner Einrichtungen  
**Beispielsbereiche:** Fahrdienste, Betreute Wohnanlagen

## Entgeltgruppe C

- 1 Hauswirtschaftler mit entsprechender Tätigkeit und besonderen Aufgaben
- 2 Hausmeister bzw. Handwerkliche Fachkräfte mit einschlägig abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

## Entgeltgruppe B

- 1 Mitarbeiter mit einer abgeschlossenen Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren und jeweils entsprechender Tätigkeit sowie

sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

- 2 Betreuungshelfer/Hauswirtschaftsgehilfen  
Beispielsbereiche: Ambulante Altenhilfe, PWH Calberlah, Offene Ganztagsschule, Ganztagsschule
- 3 Helfer in haustechnischen Diensten
- 4 Stellvertretende Leitungen von Kleiderkammern

#### Entgeltgruppe A

- 1 Servicekräfte
- 2 Küchenhilfen
- 3 Fahrer
- 4 Mitarbeiter in den Kleiderkammern

## Tätigkeitsmerkmale für die Entgeltgruppen AA bis AG

### Eingruppierung für Mitarbeiter in der Pflege im Fachbereich Altenhilfe

#### Entgeltgruppe AG

- 1 Mitarbeiter mit einer abgeschlossenen Zusatzqualifikation als Pflegedienstleitung und entsprechender Tätigkeit, siehe Protokollerklärung 1

#### Entgeltgruppe AF

- 1 Mitarbeiter mit einer abgeschlossenen Zusatzqualifikation als Wohnbereichsleitung in der stationären und teilstationären Altenhilfe sowie Bereichsleitungen in der ambulanten Altenhilfe mit jeweils entsprechender Tätigkeit, siehe Protokollerklärung 2
- 2 Mitarbeiter, die ohne den geforderten einschlägigen Abschluss aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten der Ziffer 1 ausüben, siehe Protokollerklärung 2

#### Entgeltgruppe AE

- 1 Pflegefachkräfte mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit (z.B.: Altenpfleger, Krankenschwester/-pfleger, Kinderkrankenschwester/-pfleger, Gesundheits- und Krankenpfleger, Pflegefachmann/ -frau), siehe Protokollerklärung 2

#### Entgeltgruppe AD

- 1 Ergotherapeuten
- 2 Heilerziehungspfleger, siehe Protokollerklärung 2

#### Entgeltgruppe AC

- 1 Altenpflegehelfer mit staatlicher Anerkennung nach einjähriger Ausbildung, siehe Protokollerklärung 2
- 2 Gesundheits- und Krankenpflegehelfer mit staatlicher Anerkennung nach zweijähriger Ausbildung, siehe Protokollerklärung 2
- 3 Pflegeassistenten mit staatlicher Anerkennung nach ein- oder zweijähriger Ausbildung, siehe Protokollerklärung 2
- 4 Mitarbeiter in der Tätigkeit von Ergotherapeuten

#### Entgeltgruppe AB

- 1 Betreuungskräfte mit nachgewiesener Qualifikation, z.B. Alltagsbegleiter
- 2 Pflegehelfer und/oder Pflegehilfskräfte mit nachgewiesener Qualifikation (z.B. Schwesternhelfer, Basis-Kurs-Pflege), siehe Protokollerklärung 2
- 3 Pflegehelfer und/oder Pflegehilfskräfte ohne Ausbildung mit mindestens zweijähriger einschlägiger Berufserfahrung, siehe Protokollerklärung 2

#### Entgeltgruppe AA

- 1 Betreuungskräfte ohne besondere Qualifikationsnachweise und ohne Berufserfahrung
- 2 Pflegehelfer und/oder Pflegehilfskräfte ohne besondere Qualifikationsnachweise und ohne Berufserfahrung, siehe Protokollerklärung 2

#### **Protokollerklärung 1:**

Für Pflegedienstleitungen in teilstationären Einrichtungen endet der Stufenaufstieg in Stufe 3.

#### **Protokollerklärung 2:**

Mitarbeiter der entsprechenden Fallgruppen in den Entgeltgruppen AA bis AF die in vollstationären und ambulanten Einrichtungen mit der direkten Pflege am Kunden betraut sind, erhalten eine Pflegezulage. Sie beträgt in den Entgeltgruppen AA, AB und AC 70,00 Euro monatlich und in den Entgeltgruppen AD, AE und AF 120,00 Euro monatlich.

### Anlage A Entgelttabelle ab 01.06.2022

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
		nach 2 Jahren	nach 5 Jahren	nach 10 Jahren	nach 15 Jahren
K	4.185,54	4.417,21	4.662,62	4.908,01	5.166,33
J	3.795,78	3.998,74	4.220,89	4.443,04	4.649,70
I	3.362,70	3.533,77	3.730,09	3.926,41	4.133,06
H	3.125,00	3.257,18	3.423,09	3.603,25	3.864,35
G	2.933,49	3.069,34	3.224,65	3.394,37	3.498,81
F	2.775,02	2.897,54	3.000,69	3.155,88	3.313,60
E	2.597,00	2.688,00	2.849,60	2.953,60	3.085,60
D	2.518,63	2.566,25	2.672,59	2.797,60	2.914,52
C	2.424,88	2.475,75	2.526,62	2.577,49	2.628,37
B	2.331,62	2.364,96	2.398,31	2.431,65	2.465,00
A	2.162,04	2.180,28	2.198,52	2.216,76	2.235,00

### Anlage B Entgelttabelle für Mitarbeiter im Fachbereich Altenhilfe ab 01.06.2022

Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
		nach 2 Jahren	nach 5 Jahren	nach 10 Jahren	nach 15 Jahren
AG	4.263,49	4.488,83	4.726,73	4.964,65	5.202,55
AF	3.640,32	3.798,13	3.977,25	4.156,35	4.335,46
AE	3.175,26	3.229,98	3.354,82	3.458,04	3.612,88
AD	2.694,54	2.744,54	2.771,91	2.878,70	2.985,49
AC	2.606,21	2.656,21	2.717,97	2.777,97	2.837,97
AB	2.416,09	2.475,33	2.534,57	2.593,81	2.653,05
AA	2.323,14	2.368,58	2.441,88	2.515,17	2.588,47