

DRK-Haustarifvertrag (Teil A)

über Arbeitsbedingungen
für Angestellte, Arbeiter und Auszubildende
im DRK Kreisverband Gifhorn e. V.

Stand: 11. Oktober 2021

Durchgeschriebene Fassung

Zwischen

dem DRK Kreisverband Gifhorn e.V.
vertreten durch den Vorstand

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch die Landesbezirksleitung Niedersachsen-Bremen,

wird Folgendes vereinbart:

Inhaltsverzeichnis

DRK-Haustarifvertrag (Teil A)	1
Stand: 11. Oktober 2021	1
Inhaltsverzeichnis	2
Präambel	4
§ 1 Geltungsbereich	5
§ 2 Sonderregelungen (SR)	5
§ 3 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit	5
§ 4 Allgemeine Pflichten, Arbeitsversäumnis	5
§ 5 Belohnungen und Geschenke	6
§ 6 Haftung	6
§ 7 Nebentätigkeiten	6
§ 8 Ärztliche Untersuchung	6
§ 9 Personalakte	7
§ 10 Versetzung, Abordnung und Personalgestellung	7
§ 11 Qualifizierung	7
§ 12 Regelmäßige Arbeitszeit	8
§ 13 Sonderformen der Arbeit	9
§ 14 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	10
§ 15 Arbeitszeitkonto	11
§ 16 Teilzeitbeschäftigung	12
§ 17 Eingruppierung	12
§ 18 Eingruppierung in besonderen Fällen	12
§ 19 Tabellenentgelt	13
§ 20 Stufen der Entgelttabelle	13
§ 21 Allgemeine Regelungen zu den Stufen	14
§ 22 Leistungsentgelt	14
§ 23 Jahressonderzahlung	15
§ 23a Funktionszulagen	16
§ 24 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung	16
§ 25 Entgeltfortzahlung und Nachweispflichten im Krankheitsfall	17
§ 26 Vermögenswirksame Leistungen	18
§ 27 Jubiläumswendung	18
§ 28 Sterbegeld	18
§ 29 Berechnung und Auszahlung des Entgelts	18
§ 30 Betriebliche Altersversorgung	19
§ 31 Erholungsurlaub	19
§ 32 Zusatzurlaub	20
§ 33 Arbeitsbefreiung	21
§ 34 Befristete Arbeitsverträge	22
§ 35 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung	22
§ 36 Kündigung des Arbeitsverhältnisses	23
§ 37 Reisekosten	23
§ 38 Altersteilzeit	23
§ 39 Schutzkleidung	23
§ 40 Dienstbekleidung	24
§ 41 Ausschlussfrist	24
§ 42 Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung	24
Sonderregelung 1 für Mitarbeiter im Rettungsdienst und Krankentransport	25
§ 1 Geltungsbereich	25
§ 2 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft	25
§ 3 Bereitschaftsdienstentgelt	25
§ 4 Funktionszulagen	26
§ 5 Verhandlungsklausel im Falle der Ausschreibung	26
§ 6 Eingruppierung, Entgelt	27
§ 7 Stufenzuordnung für Notfallsanitäter	27
Sonderregelung 2 für Auszubildende	28
Sonderregelung 3 für die Ausbildung zum Notfallsanitäter	29
§ 1 Geltungsbereich	29
§ 2 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit	29

§ 3	Ausbildungsentgelt	29
§ 4	Sonstige Ausbildungsbedingungen	29
Sonderregelung 4 für Praktikanten		30
Sonderregelung 5 für das Personal mit einfachsten rotkreuzspezifischen Hilfstätigkeiten		31
Sonderregelung 6 für pädagogisch tätige Mitarbeiter im Fachbereich Kinder, Jugend und Familie		32
§ 1	Geltungsbereich	32
§ 2	Eingruppierung, Entgelt	32
§ 3	Leitungen und Stellvertretende Leitungen	32
§ 4	Zulagen	33
Anlage A zur Entgeltordnung		34
Entgeltgruppe 15		34
Entgeltgruppe 14		34
Entgeltgruppe 13		34
Entgeltgruppe 12		34
Entgeltgruppe 11		34
Entgeltgruppe 10		34
Entgeltgruppe 9		34
Entgeltgruppe 8		35
Entgeltgruppe 7		35
Entgeltgruppe 6		35
Entgeltgruppe 5		35
Entgeltgruppe 4		36
Entgeltgruppe 3		36
Entgeltgruppe 2		36
Entgeltgruppe 1		36
Anlage A1 Entgelttabelle		37
Anlage B zur Entgeltordnung		38
Entgeltgruppe P11		38
Entgeltgruppe P10		38
Entgeltgruppe P9		38
Entgeltgruppe P8		38
Entgeltgruppe P7		38
Entgeltgruppe P6		38
Entgeltgruppe P5		39
Entgeltgruppe P4		39
Entgeltgruppe P3		39
Entgeltgruppe P2		39
Entgeltgruppe P1		39
Anlage B1 Entgelttabelle		40
Anlage C zur Entgeltordnung		41
Entgeltgruppe R7		41
Entgeltgruppe R6		41
Entgeltgruppe R5		41
Entgeltgruppe R4		41
Entgeltgruppe R3		41
Entgeltgruppe R2		41
Entgeltgruppe R1		41
Anlage C1 Entgelttabelle		41
Anlage D zur Entgeltordnung		42
Entgeltgruppe A6		42
Entgeltgruppe A5		42
Entgeltgruppe A4		42
Entgeltgruppe A3		42
Entgeltgruppe A2		42
Entgeltgruppe A1		42
Anlage D1 Entgelttabelle		42

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 diesem Tarifvertrag.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt mit den Sonderregelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (im folgenden Mitarbeiter genannt) des Deutschen Roten Kreuzes Kreisverband Gifhorn e. V und den Mitgliedern der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft.
- (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 dieses Tarifvertrages 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 diesem Tarifvertrag verwendeten Bezeichnungen wie Mitarbeiter, Auszubildende, Schüler und Praktikanten umfassen weibliche und männliche Personen.

§ 2 Sonderregelungen (SR)

¹Für Mitarbeiter

- a) im Rettungsdienst und Krankentransport (Sonderregelung 1 für Mitarbeiter im Rettungsdienst und Krankentransport),
- b) in der Ausbildung oder im Praktikum
Sonderregelung 2 für Auszubildende, derzeit nicht belegt;
Sonderregelung 3 für die Ausbildung zum Notfallsanitäter und
Sonderregelung 4 für Praktikanten, derzeit nicht belegt,
- c) als geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB IV (Sonderregelung 5 für das Personal mit einfachsten rotkreuzspezifischen Hilfstätigkeiten, derzeit nicht belegt)
- d) im Sozial und Erziehungsdienst (Sonderregelung 6 für pädagogisch tätige Mitarbeiter im Fachbereich Kinder, Jugend und Familie)

gilt dieser Tarifvertrag mit den Sonderregelungen und den Anlagen. ²Die Sonderregelungen sind Bestandteil des Tarifvertrages.

§ 3 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

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

§ 4 Allgemeine Pflichten, Arbeitsversäumnis

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

§ 5 Belohnungen und Geschenke

- (1) ¹Der 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. ²Dies 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

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

§ 7 Nebentätigkeiten

¹Nebentätigkeiten haben die Mitarbeiter ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich mitzuteilen. ²Der 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) ¹Mitarbeiter, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder mit gesundheitsgefährdenden Arbeiten beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen. ²Mitarbeiter, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind, können in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht werden.
- (3) ¹Die Kosten der Untersuchungen trägt der Arbeitgeber, soweit nicht Leistungen Dritter in Anspruch genommen werden können. ²Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Mitarbeiter auf seinen Antrag bekannt zu geben.

§ 9 Personalakte

¹Die Mitarbeiter haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. ²Sie können das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. ³Sie 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) ¹Wird der Mitarbeiter in einen Betrieb oder Betriebsteil außerhalb seines bisherigen Beschäftigungsortes versetzt oder abgeordnet, ist er vorher zu hören. ²Abordnungen an Arbeitgeber, die nicht im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages liegen, können nur mit Zustimmung des Mitarbeiters erfolgen.
- (3) ¹Werden 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). ²§ 613 a 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) ¹Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Mitarbeitern und Arbeitgebern. ²Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des DRK, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. ³Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) ¹Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag 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. ²Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
- (3) ¹Mitarbeiter haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. ²Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. ³Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (4) ¹Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme - einschließlich Reisekosten und der fortgezahlten Vergütung - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. ²Ein Eigenbeitrag des Mitarbeiters durch Zeit und/oder Geld kann vereinbart werden. ³Der 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. ⁴Satz 3 gilt nicht, wenn die Mitarbeiterin
- a) wegen Schwangerschaft oder
 - b) wegen Niederkunft in den letzten drei Monaten
- gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat.

⁵Zurückzuzahlen 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.

⁶Sofern 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) ¹Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. ²Vorbehaltlich 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) ¹Soweit 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. ²Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. ³Mitarbeiter, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. ⁴Hier- von 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) ¹Auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung kann von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes im Rahmen der §§ 7 und 12 Arbeitszeitgesetz abgewichen werden. ²§ 7 Abs. 2a Arbeitszeitgesetz findet keine Anwendung. ³Die 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,
Fußnote zu 6: Die Verlängerung der Arbeitszeit beträgt bis zum **30.06.2019** durchschnittlich 47 Stunden wöchentlich.
- (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) ¹Die Arbeitszeit beginnt und endet am jeweils zugewiesenen Arbeitsplatz. ²Mitarbeiter 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. ³Im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter kann stattdessen eine entsprechende zusätzliche Vergütung für diese Zeit gewährt werden. ⁴Diese Zeiten sind keine Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinne nach dem

Arbeitszeitgesetz. ⁵Diese 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. ⁶Mit 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) ¹Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. ²Es wird jedoch für jeden Tag, einschließlich der Reisetage, mindestens die dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt.
- (10) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. ²Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 festgelegten Zeitraumes ausgeglichen.
- (11) ¹Durch Betriebsvereinbarung kann in der Zeit von 6:00 bis 20:00 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. ²Die 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) ¹Wechselschichtarbeit 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. ²Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. ³Nachtschichten 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) ¹Bereitschaftsdienst 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. ²Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (4) ¹Rufbereitschaft 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. ²Rufbereitschaft 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.

§ 14 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Überstunden, die im ersten Kalenderhalbjahr entstehen, müssen bis zum 31.12. des gleichen Jahres durch Freizeit ausgeglichen werden. ²Überstunden, die im zweiten Kalenderhalbjahr entstehen, müssen bis zum 30.06. des folgenden Kalenderjahres durch Freizeit ausgeglichen werden. ³Dieser Zeitausgleich erfolgt ohne besonderen Zeitzuschlag. ⁴Dies gilt auch bei einer Übertragung von Überstunden in das Arbeitszeitkonto (§ 15).

- (2) ¹Der Mitarbeiter erhält neben seinem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung bzw. deren Bewertung als Arbeitszeit gemäß Abs. 10 und 11 Zeitzuschläge:

²Sie betragen:

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

³Die 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. ⁴Dies 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.,

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

⁶Pro geleistete Stunde wird für

- f) Nachtarbeit ein Zuschlag von 1,50 Euro
ab dem 01.07.2019 beträgt der Zuschlag 3,00 Euro

gezahlt. ⁷Beim Zusammentreffen mehrerer Zeitzuschläge nach Abs. 2 Satz 2 Buchst. c) bis e) wird nur der höchste Zeitzuschlag geleistet. ⁸Auf 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. ⁹Dies 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 9 oder höher eingruppiert sind.
- (5) ¹Mitarbeiter der Entgeltgruppen 12 bis 15 erhalten nur dann eine Überstundenvergütung, wenn die Leistung der Überstunden für sämtliche Mitarbeiter ihres Betriebes angeordnet ist. ²Andere über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Mitarbeiter ist durch die Vergütung abgegolten.
- (6) 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.

- (7) ¹Der 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 102,26 Euro monatlich, die Wechselschichtzulage erhöht sich ab dem 01.11.2021 auf 125,00 Euro monatlich.

²Teilzeitbeschäftigte, die die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen, erhalten die Wechselschichtzulage in voller Höhe.

- (8) ¹Der 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.

²Die Schichtzulage beträgt in den Fällen des

a) Unterabsatzes 1 Buchst. a)

61,36 Euro,

b) Unterabsatzes 1 Buchst. b)

aa) Doppelbuchst. aa)

46,02 Euro

bb) Doppelbuchst. bb)

35,79 Euro

monatlich.

- (9) ¹Zum 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. ²Die Bewertung darf 15 v. H., vom 8. Bereitschaftsdienst im Kalendermonat 25 v. H. nicht unterschreiten. ³Diese Vergütung entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung bis zum Ende des dritten Kalendermonats erteilt wird (Freizeitausgleich). ⁴Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. ⁵Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden die Vergütung und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. ⁶Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich im Ausgleichszeitraum nach § 12 Abs. 2 nicht überschreiten.

- (10) ¹Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit der Rufbereitschaft mit 12,5 % als Arbeitszeit gewertet und mit der Rufbereitschaftsdienstvergütung gemäß Absatz 2 b) vergütet. ²Zwölf Stunden geleistete Rufbereitschaft zählen als eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 1. ³Ab-satz 9 Satz 3 und Satz 4 findet entsprechende Anwendung.

§ 15 Arbeitszeitkonto

- (1) ¹Dem DRK steht es frei, für die Mitarbeiter eines Betriebes oder einzelner Betriebsteile Arbeitszeitkonten einzurichten, die Ausgestaltung erfolgt durch eine Betriebsvereinbarung. ²Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 12 Abs. 10) oder eine Rahmenzeit (§ 12 Abs. 11) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

- (2) ¹Auf 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. ²Weitere 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) ¹Der Mitarbeiter ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen. ²Die Tätigkeitsmerkmale ergeben sich aus den Entgeltordnungen welche Bestandteil dieses Tarifvertrages sind.
- (2) ¹Die 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. ²Kann 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.

³Werden 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.

⁴Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabsatz 1 oder 2 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.

⁵Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Mitarbeiters bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollerklärung zu § 17 Abs. 2:

¹Arbeitsvorgänge 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). ²Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

§ 18 Eingruppierung in besonderen Fällen

- (1) ¹Ändert 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. ²Die Möglichkeit, den Mitarbeiter früher höherzugruppierten, bleibt unberührt.
- (2) ¹Ist 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. ²Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem. ³Wird 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 höherzugruppiert,
- 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) ¹Der Mitarbeiter erhält monatlich ein Tabellenentgelt. ²Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.
- (2) Mitarbeiter erhalten Entgelt nach folgenden Entgelttabellen:
- Anlage A1 Entgelttabelle,
 - Anlage B1 Entgelttabelle für pädagogisch tätige Mitarbeiter im Fachbereich Kinder, Jugend und Familie Bereich,
 - Anlage C1 Entgelttabelle für Mitarbeiter im Fachbereich Rettungsdienst und
 - Anlage D1 Entgelttabelle für Mitarbeiter in der Pflege im Fachbereich Altenhilfe

§ 20 Stufen der Entgelttabelle

- (1) ¹Die Entgeltgruppen 2 bis 8 umfassen die Stufen 1 bis 6, die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen die Stufen 1 bis 5, ab dem 01.04.2020 umfassen die Entgeltgruppen 2 bis 15 die Stufen 1 bis 6. ²Die Entgeltgruppe 1 umfasst die Stufen 2 bis 6. ³Die Entgeltgruppen P1 bis P11 umfassen die Stufen 1 bis 6. ⁴Die Entgeltgruppen R1 bis R6 umfassen die Stufen 1 bis 6, die Entgeltgruppe R7 umfasst die Stufen 1 bis 5, ab dem 01.05.2020 umfassen die Entgeltgruppen R1 bis R7 die Stufen 1 bis 6. ⁵Die Entgeltgruppen A1 bis A2 umfassen die Stufen 1 bis 6, die Entgeltgruppen A3 bis A6 umfassen die Stufen 2 bis 6.
- (2) ¹Bei Einstellung in eine der Entgeltgruppen 2 bis 15, P1 bis P11, R1 bis R7 und A1 bis A6 werden die Mitarbeiter der Stufe 1 zugeordnet. ²Ab dem 01.05.2018 erfolgt bei den Entgeltgruppe A3 bis A6 die Zuordnung zur Stufe 2. ³Bei Einstellung von Mitarbeitern in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis kann die einschlägige Tätigkeit bei diesem Arbeitgeber auf Antrag und Nachweis des Mitarbeiters auf die Stufenlaufzeit angerechnet werden. Bei Arbeitsverhältnissen zu einem Arbeitgeber, der einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, ist die im vorherigen Arbeitsverhältnis erworbene Stufe und Stufenlaufzeit zu berücksichtigen. ⁴Vorweggewährte Stufen der Vorbeschäftigung werden nicht anerkannt.

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) ¹Die Mitarbeiter erreichen die jeweils nächste Stufe – von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 21 Abs. 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

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

²Die Verweildauer für den Aufstieg von Stufe 3 nach Stufe 4 wird für Mitarbeiter, die bis zum 31.12.2021 eingestellt werden, um zwei Jahre verlängert.

- (4) ¹Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. ²Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Einstangsstufe). ³Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 21 Abs. 2 bleibt unberührt.
- (5) ¹Soweit 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.
²Nach 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) ¹Bei Leistungen des Mitarbeiters, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 5 bzw. 6 jeweils verkürzt werden. ²Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 5 bzw. 6 jeweils verlängert werden. ³Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. ⁴Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Mitarbeitern gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. ⁵Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat benannt; sie müssen dem Betrieb angehören. ⁶Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll. ⁷Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung. ⁸Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, sind in geeigneter Weise zu berücksichtigen.
- (3) ¹Den 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,

²Zeiten 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. ³Bei 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. ⁴Zeiten, in denen Mitarbeiter mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

- (4) ¹Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Mitarbeiter derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. ²Beträgt der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen Tabellenentgelt und dem Tabellenentgelt nach Satz 1 weniger als 38,00 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8, P1 bis P5, R1 bis R6 oder A1 bis A3 bzw. weniger als 76,00 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 15, P6 bis P11, R7 oder A4 bis A6 so erhält der Mitarbeiter während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebetrags. ³Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. ⁴Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Mitarbeiter der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. ⁵Der Mitarbeiter erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der in Satz 1 oder Satz 2 festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe und ggf. einschließlich des Garantiebetrags.

§ 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) ¹Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die Leistungen des DRK zu verbessern. ²Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.
- (3) ¹Das Leistungsentgelt kann zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie oder Leistungszulage gewährt werden; das Verbinden verschiedener Formen des Leistungsentgelts ist zulässig.

²Die 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. ³Die Leistungszulage ist eine zeitlich befristete, widerrufliche, in der Regel monatlich wiederkehrende Zahlung. ⁴Leistungsentgelte können auch an Gruppen von Mitarbeitern gewährt werden.

- (4) ¹Die Erfolgsprämie kann in Abhängigkeit von einem bestimmten wirtschaftlichen Erfolg gezahlt werden. ²Nähere Regelungen sind in einer Betriebsvereinbarung zu treffen.
- (5) Für Teilzeitbeschäftigte kann von § 29 Abs. 2 abgewichen werden.

§ 23 Jahressonderzahlung

- (1) Der Mitarbeiter, der am 1. Dezember in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht und mindestens seit 1. Juni beschäftigt ist, hat Anspruch auf eine Sonderzahlung. ²Abweichend hiervon erhalten Auszubildende und Schüler die Jahressonderzahlung, wenn das Ausbildungsverhältnis am 1. Dezember besteht.

- (2) ¹Die Jahressonderzahlung beträgt,

in den Entgeltgruppen 1 bis 8; P1 bis P4; R1 bis R6; A1 bis A3	90 v. H.,
in den Entgeltgruppen 9 bis 12; P5 bis P11; R7; A4 bis A6	80 v. H.,
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	60 v. H.
für Schüler und Auszubildende	90 v. H.,

des dem Mitarbeiter in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts. ²Unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt, Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. ³In 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.

⁴Bei 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. ⁵Ist 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. ⁶Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. ⁷Besteht 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) ¹Der 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. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Mitarbeiter kein Entgelt erhalten haben wegen

- Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes,
- 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) ¹Mitarbeiter, 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. ²Dies gilt nicht, soweit der Arbeitnehmer wegen

- eines mit Sicherheit zu erwartenden Personalabbaus,
- 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) ¹Bei 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. ²Die Aufgaben nach Satz 1 müssen zusätzlich zur vereinbarten Tätigkeit übertragen werden. ³Sind 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) ¹In 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. ²Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. ³Ausgenommen hiervon sind Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie Zahlungen nach § 27 und § 28.

Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

- 1. ¹Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. ²Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. ³Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
 - 2. ¹Der 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. ²Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. ³Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. ⁴Sofern 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 Entgelthanpassung ein, ist der Mitarbeiter so zu stellen, als sei die Entgelthanpassung 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) ¹Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch das Verschulden eines Dritten verursacht, hat der Mitarbeiter dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. ²Es gelten die Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes, insb. der §§ 6 und 7 Entgeltfortzahlungsgesetz. ³Darüber hinaus geht der Anspruch des Mitarbeiters auf Schadenersatz wegen Verdienstausfalls insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Mitarbeiter Krankengeldzuschuss nach § 25 Abs. 4 sowie sonstige Leistungen gezahlt bzw. Beiträge zu Sozialversicherung und zur Einrichtung der zusätzlichen Altersvorsorge abgeführt hat.
- (3) ¹Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. ²Dauert 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. ³Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. ⁴Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Mitarbeiter verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung unmittelbar vorzulegen.
- (4) ¹Krankenbezüge werden bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt. ²Mit Beginn der 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit wird für ab dem 01.01.2012 eingestellte Mitarbeiter 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. ³Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt i. S. d. § 24. ⁴Nachtzuschläge werden nicht angerechnet. ⁵Bei 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) ¹Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. ²Krankengeldzuschuss 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. ³Überzahlter 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. ⁴Der 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

¹Nach 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. ²Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Mitarbeiter dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben mitteilt. ³Die vermögenswirksame Leistung ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

§ 27 Jubiläumszuwendung

(1) ¹Der Mitarbeiter erhält als Jubiläumszuwendung 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

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

§ 28 Sterbegeld

¹Beim 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. ²Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und - in einer Summe - für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt sowie zuletzt gezahlter Entgeltgruppenzulagen der/des Verstorbenen gezahlt. ³Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen. ⁴War der Mitarbeiter teilzeitbeschäftigt richtet sich die Höhe des Sterbegeldes nach § 29 Abs. 2.

§ 29 Berechnung und Auszahlung des Entgelts

(1) ¹Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. ²Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein vom Mitarbeiter benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. ³Entgeltbestandteile, 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 tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 19) 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) ¹Besteht 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. ²Besteht 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. ³Zur 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. ⁴Bei 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) ¹Ergibt 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. ²Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. ³Jeder 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

¹Soweit der Arbeitgeber Beteiligter bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) ist, haben die Mitarbeiter Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung der Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV) bzw. des Tarifvertrages über die zusätzliche Altersvorsorge der Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal – (ATV-K) in ihrer jeweils geltenden Fassung. ²Ist der Arbeitgeber nicht Beteiligter bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) und hat er eine andere Regelung der zusätzlichen Altersversorgung eingeführt oder führt er sie ein, so gilt ausschließlich diese.

§ 31 Erholungsurlaub

- (1) Die Mitarbeiter haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 29 Abs. 1).
- (2) ¹Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage. ²Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ³Verbleibt 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. ⁴Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und angetreten werden. ⁵Er 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) ¹Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Mitarbeiters liegende Gründe dies rechtfertigen. ²Der so übertragene Urlaub entfällt, wenn er nicht innerhalb der ersten drei Monate des Folgejahres (Übertragungszeitraum) angetreten wird. ³Ist der Arbeitnehmer infolge einer ärztlich nachgewiesenen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gehindert, den übertragenen Urlaub innerhalb des Übertragungszeitraums zu nehmen, besteht der Urlaubsanspruch bis zum Ab-

lauf von 15 Monaten nach Ende des Urlaubsjahres fort, allerdings nur bis zur Höhe des gesetzlichen Urlaubsanspruchs. ⁴Der tarifliche Urlaubsanspruch verfällt dagegen gemäß § 31 Absatz 3 a 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) ¹Der 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. ²Dies gilt auch, wenn Wechselschichten nur deshalb nicht vorliegen, weil der Schichtplan (Dienstplan) eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorsieht.

- (2) ¹Der Zusatzurlaub nach Abs. 1 beträgt bei einer Arbeitsleistung im Kalenderjahr

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

²Endet 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) ¹Bei 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. ²Ist 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) ¹Bei Anwendung des Abs. 3 und 4 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 12 Abs. 1 und 6) oder im Rahmen von Bereitschaftsdienst (§ 13 Abs.3) in der Zeit zwischen 21:00 Uhr und 6:00 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. ²Überstunden, die in der Zeit zwischen 21:00 Uhr und 6:00 Uhr anfallen, sind keine Nachtarbeitsstunden im Sinne dieser Bestimmung. ³Das 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) ¹Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. ²Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

§ 33 Arbeitsbefreiung

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

²Eine 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. ³Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

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

- (2) ¹Bei 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. ²Die fortgezählten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Der Mitarbeiter hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (3) ¹Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen an bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In 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) ¹Zur 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. ²Zur 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) ¹Die 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) ¹Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der Mitarbeiter voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. ²Der Mitarbeiter hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. ³Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. ⁴Liegt 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. ⁵Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. ⁶In 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) ¹Verzögert 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. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem das Gutachten dem Mitarbeiter bekannt gegeben worden ist.
- (5) ¹Soll der Mitarbeiter, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²Das 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) ¹Das Arbeitsverhältnis kann vom Mitarbeiter und Arbeitgeber unter Einhaltung der nachstehenden Fristen ordentlich gekündigt werden. ²Die Frist beträgt beiderseits bei einer Beschäftigungszeit

bis zu	6 Monaten	2 Wochen.
--------	-----------	-----------

³Bei 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) ¹Die Erstattung von Auslagen für Dienstreisen richten sich nach den für die Bediensteten des Bundes oder des jeweiligen Landes jeweils geltenden Vorschriften. ²Abweichend 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

¹Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, wird sie unentgeltlich zur Verfügung gestellt und bleibt dessen Eigentum. ²Reinigung 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 aus dem Arbeitsverhältnis 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) Dieser Manteltarifvertrag mit den Anlagen A und B tritt am 01.01.2016 in Kraft. Die Anlage C zu diesem Manteltarifvertrag tritt zum 01.01.2018 in Kraft, die Anlage D tritt zum 01.05.2018 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 31.03.2023 schriftlich gekündigt werden.
- (3) ¹Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, so bleibt der Vertrag im Übrigen wirksam. ²Es 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. ³Soweit die Auslegung aus Rechtsgründen ausscheidet, verpflichten sich die Parteien dementsprechend ergänzende Vereinbarungen zu treffen. ⁴Das gilt auch dann, wenn sich bei der Durchführung oder der Auslegung des Vertrages eine ausfüllungsbedürftige Lücke ergibt.

Sonderregelung 1 für Mitarbeiter im Rettungsdienst und Krankentransport

§ 1 Geltungsbereich

¹Für Mitarbeiter im Rettungsdienst und Krankentransport gelten die Arbeitsbedingungen nach diesem Tarifvertrag, soweit in dieser Sonderregelung nichts anderes bestimmt ist.

§ 2 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

(1) ¹Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar wie folgt:

- c) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,
- d) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.

²§ 7 Abs. 2a) ArbZG findet keine Anwendung

(2) ¹Ist mit dem Mitarbeiter Teilzeitarbeit vereinbart, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit in Absatz 1 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Mitarbeitern zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten verringert worden ist. ²Mit Zustimmung des Mitarbeiters oder aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen kann hiervon abgewichen werden.

(3) Arbeitszeit und Bereitschaftsdienst dürfen durchschnittlich 48 Stunden pro Woche im Ausgleichszeitraum nach § 12 Abs. 2 nicht überschreiten.

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

§ 3 Bereitschaftsdienstentgelt

(1) ¹Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

²Nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0 bis 10 v.H.	40 v. H.
B	mehr als 10 bis 25 v.H.	50 v. H.
C	mehr als 25 bis 40 v.H.	65 v. H.
D	mehr als 40 bis 49 v.H.	80 v. H.

³Die Zuordnung zu einer Stufe des Bereitschaftsdienstes erfolgt jeweils für einen Zeitraum von sechs Monaten.

(2) Ein geleisteter Bereitschaftsdienst kann gemäß § 14 Abs. 10 S. 3 ff. in Freizeit abgegolten werden.

§ 4 Funktionszulagen

- (1) Rettungsdienstmitarbeiter als Leiter einer Rettungswache erhalten für die Dauer ihrer Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich 150,00 Euro.
- (2) Rettungsdienstmitarbeiter, denen durch schriftliche Anordnung des Arbeitgebers die Aufgaben als Sicherheitsbeauftragter für Medizinprodukte (MPG) übertragen wurde, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich 80,00 Euro.
- (3) Qualitätsmanagementbeauftragte, denen durch schriftliche Anordnung des Arbeitgebers die Verantwortung für die Implementierung und/oder der Umsetzung eines Qualitätsmanagementsystems übertragen wird, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich 100,00 Euro.
- (4) Rettungsdienstmitarbeiter, denen durch schriftliche Anordnung des Arbeitgebers die Führung des Lagers übertragen wurde, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von monatlich 80,00 Euro.
- (5) Sofern Stellvertreter für die Absätze 1 bis 4 benannt sind, erhalten diese 50 % der Zulage.
- (6) Zur Gewährleistung eines sicheren Dienstbetriebes außerhalb der üblichen Bürozeiten erhalten Wachleiter und deren Stellvertreter eine Zulage in Höhe von monatlich 100,00 Euro.
- (7) ¹Bei 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. ²Die Aufgaben nach Satz 1 müssen zusätzlich zur vereinbarten Tätigkeit übertragen werden. ³Sind die Funktionen Tätigkeitsmerkmale gemäß § 17, entfällt die Zahlung einer Funktionszulage.
- (8) Die Funktionszulagen entfallen mit dem Wegfall der Funktion.
- (9) ¹Notfallsanitäter/innen, die nach Entgeltgruppe R6 eingruppiert sind, erhalten unter Anrechnung ihrer Tätigkeit als Rettungsassistent/innen ab dem 01.01.2022 eine monatliche Zulage in Höhe von:

ab dem 3. Tätigkeitsjahr	75,00 Euro
ab dem 5. Tätigkeitsjahr	150,00 Euro
ab dem 7. Tätigkeitsjahr	200,00 Euro

²Für die Berechnung der für die Zulage relevanten Tätigkeitsjahre werden alle ununterbrochen zurückgelegten Zeiten in der Tätigkeit als Rettungsassistent/in und Notfallsanitäter/in beim gleichen Arbeitgeber berücksichtigt. ³§21 Abs. 3 gilt entsprechend. ⁴Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich ist, können bei der Neueinstellung nachgewiesene Zeiten der Tätigkeit als Notfallsanitäter/in und Rettungsassistent/in auch bei anderen Arbeitgebern mitgerechnet werden. ⁵Zur Bindung von Beschäftigten können im bestehenden Arbeitsverhältnis nachgewiesene Zeiten der Tätigkeit als Notfallsanitäter/in und Rettungsassistent/in auch bei anderen Arbeitgebern anerkannt werden. ⁶Zeiten nach Satz 4 und 5 können nur anerkannt werden, wenn sie ab dem 01.01.2014 zurückgelegt worden sind.

§ 5 Verhandlungsklausel im Falle der Ausschreibung

Für den Fall der Ausschreibung des gesamten Rettungsdienst/ Krankentransportauftrages oder eines Teiles dieses Auftrages bzw. bei der Ausschreibung neuer Aufträge verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, unverzüglich nach Aufforderung durch eine der beiden Parteien Verhandlungen aufzunehmen mit dem Ziel, dem DRK die Abgabe eines wirtschaftlich günstigen Angebotes zur Beteiligung an der Ausschreibung zu ermöglichen.

§ 6 Eingruppierung, Entgelt

¹Die Eingruppierung der Mitarbeiter richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung, Anlage C. ²Diese Entgeltgruppen enthalten die Bezeichnung „R“. ³Die Zuordnung erfolgt wie nachfolgend beschrieben:

Bisherige Entgeltgruppe	Neue Entgeltgruppe
5	R1/R2
6	R3
7	R4
8	R5
	R6
	R7

§ 7 Stufenzuordnung für Notfallsanitäter

Rettungsassistenten aus den Entgeltgruppen R4 und R5, die im laufenden Beschäftigungsverhältnis ihre Weiterbildung zum Notfallsanitäter absolvieren, werden nach bestandener Prüfung stufengleich in die Entgeltgruppe R6 eingruppiert. Diese Regelung ist befristet bis zum 31.12.2020.

zur Zeit nicht belegt

Sonderregelung 3 für die Ausbildung zum Notfallsanitäter

§ 1 Geltungsbereich

¹Diese Sonderregelung gilt für die Ausbildung zum Notfallsanitäter.

§ 2 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

- (1) Die durchschnittliche regelmäßige Ausbildungszeit der nicht unter den Jugendarbeitsschutz fallenden Schüler richtet sich nach dem § 12 des Manteltarifvertrages.
- (2) 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) ¹Eine über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig. ²Eventuell anfallende Mehrarbeit soll möglichst durch Freizeit ausgeglichen werden.

§ 3 Ausbildungsentgelt

Das monatliche Ausbildungsentgelt für Schüler zum Notfallsanitäter beträgt

ab dem 01.11.2021 in Euro	
im 1. Ausbildungsjahr	1.160,06
im 2. Ausbildungsjahr	1.228,39
im 3. Ausbildungsjahr	1.339,55

ab dem 01.04.2022 in Euro	
im 1. Ausbildungsjahr	1.200,06
im 2. Ausbildungsjahr	1.268,39
im 3. Ausbildungsjahr	1.379,55

§ 4 Sonstige Ausbildungsbedingungen

¹Für Ausbildungsstunden i. S. v. § 2 Abs. 3 Satz 1 erhalten die Schüler ein Entgelt in Höhe des auf eine Stunde entfallenden Anteils ihres jeweiligen Ausbildungsentgeltes zuzüglich eines Zuschlags von 25 v. H. dieses Anteils. ²Zur Ermittlung des Anteils i. S. d. Satzes 1 ist das jeweilige Ausbildungsentgelt durch das 4,348-fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit zu teilen.

zur Zeit nicht belegt

zur Zeit nicht belegt

Sonderregelung 6 für pädagogisch tätige Mitarbeiter im Fachbereich Kinder, Jugend und Familie

§ 1 Geltungsbereich

¹Für pädagogisch tätige Mitarbeiter gelten die Arbeitsbedingungen nach diesem Tarifvertrag, soweit in dieser Sonderregelung nichts anderes bestimmt ist. ²Ausgenommen sind Mitarbeiter, die überwiegend in den Geschäftsstellen/ Verwaltungen beschäftigt sind.

§ 2 Eingruppierung, Entgelt

¹Die Eingruppierung der pädagogischen Mitarbeiter richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung, Anlage B. ²Diese Entgeltgruppen enthalten die Bezeichnung „P“. ³Die Zuordnung erfolgt wie nachfolgend beschrieben:

Bisherige Entgeltgruppe	Neue Entgeltgruppe	
3	P1	
5	P2	
6	P3	
8	P4	
8	P5	siehe § 3 dieser Sonderregelung
9	P6 und P7	siehe § 3 dieser Sonderregelung
10	P8 und P9	siehe § 3 dieser Sonderregelung
11	P11	siehe § 3 dieser Sonderregelung

§ 3 Leitungen und Stellvertretende Leitungen

(1) Für Leitungskräfte und stellvertretende Leitungen gelten folgende abweichende Regelungen für die Eingruppierung:

- die Bewertung der Kinderzahlen beruht auf den genehmigten Plätzen für die Kindertagesstätte, Stichtag hierfür ist der 1. September jedes Jahres
- jede Integrative Gruppe wird wie eine reguläre Gruppe mit 25 Kindern bewertet
- jede Hortgruppe wird wie eine reguläre Gruppe mit 25 Kindern bewertet
- jede Krippe wird wie eine reguläre Gruppe mit 25 Kindern bewertet
- jede Außenstelle, dazu gehören auch Offene Ganztagschulen (OGGS), wird wie eine reguläre Gruppe mit 25 Kindern bewertet

(2) Die sich hieraus ergebene Platzzahl bildet die Grundlage für die Eingruppierung nach § 2 dieser Sonderregelung

- | | | | |
|------|-----|---------|-----|
| • ab | 25 | Plätzen | P5 |
| • ab | 50 | Plätzen | P6 |
| • ab | 75 | Plätzen | P7 |
| • ab | 100 | Plätzen | P8 |
| • ab | 125 | Plätzen | P9 |
| • ab | 150 | Plätzen | P10 |
| • ab | 175 | Plätzen | P11 |

(3) Ergibt sich durch die Veränderung der Platzzahlen eine andere Eingruppierung, erfolgt die Berichtigung ab dem nächsten Stichtag.

(4) Leitungskräfte der Kindertagesstätten mit 25 Plätzen erhalten abweichend von den Regelungen des Nds. KitaG eine Freistellung für Leitungsaufgaben von 7,5 Std./Woche.

§ 4 Zulagen

- (1) Mit Übertragung der Tätigkeit als Samtgemeindekoordinator/in erhält der Mitarbeiter eine widerrufliche Zulage in Höhe von 150,00 Euro brutto/monatlich.
- (2) Mit Übertragung der Tätigkeit Leitung Familienzentrum oder Kleiderladen erhält der Mitarbeiter eine widerrufliche Zulage in Höhe von 100,00 Euro brutto/monatlich.
- (3) ¹Bei der Übertragung im Sinne der Absätze 1 bis 2 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. ²Die Aufgaben nach Satz 1 müssen zusätzlich zur vereinbarten Tätigkeit übertragen werden. ³Sind die Funktionen Tätigkeitsmerkmale gemäß § 17, entfällt die Zahlung einer Funktionszulage.
- (4) Die Zulagen entfallen mit dem Wegfall der Übertragung.

Anlage A zur Entgeltordnung

Entgeltgruppe 15

- 1 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit Masterabschluss in einem akkreditierten Studiengang und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 14 Ziffer 1 heraushebt

Entgeltgruppe 14

- 1 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit Masterabschluss in einem akkreditierten Studiengang und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 13 Ziffer oder Ziffer 2 heraushebt
- 2 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit Masterabschluss in einem akkreditierten Studiengang und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich da-durch aus der Entgeltgruppe 13 Ziffer 1 oder Ziffer 2 heraushebt, dass sie mindestens zu einem Drittel hochwertige Leistungen bei besonders schwierigen Aufgaben erfordert

Entgeltgruppe 13

- 1 Mitarbeiter mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit Masterabschluss in einem akkreditierten Studiengang und entsprechender Tätigkeit
- 2 Mitarbeiter, die ohne den geforderten einschlägigen Abschluss aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten der Ziffer 1 ausüben

Entgeltgruppe 12

- 1 Mitarbeiter mit einem einschlägigen Fachhochschulabschluss oder einem einschlägigen Bachelorabschluss in einem anerkannten (akkreditierten) Studiengang mit entsprechender Tätigkeit, die sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 Ziffer 1 heraushebt
- 2 Mitarbeiter im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch das Maß der damit verbundenen Verantwortung erheblich aus der Entgeltgruppe 11 Ziffer 2 heraushebt

Entgeltgruppe 11

- 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 10 Ziffer 1 heraushebt
- 2 Mitarbeiter im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9 Ziffer 2 heraushebt, sowie dadurch, dass sie besonders verantwortungsvoll ist

Entgeltgruppe 10

- 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 9 Ziffer 1 heraushebt
- 2 Mitarbeiter im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit sich mindestens zu einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9 Ziffer 2 heraushebt, sowie dadurch, dass sie besonders verantwortungsvoll ist

Entgeltgruppe 9

- 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 im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen erfordert

Anmerkung:

Gründliche, umfassende Fachkenntnisse bedeuten gegenüber dem in den Ziffern 1 der Entgeltgruppen 4 bis 8 geforderten gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen eine Steigerung der Tiefe und der Breite nach.

- 3 Sozialarbeiter/Sozialpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, die überwiegend in den Geschäftsstellen/ Verwaltungen beschäftigt sind

Entgeltgruppe 8

- 1 Mitarbeiter im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens ein Drittel selbständige Leistungen erfordert.
- 2 Ergotherapeuten (vormals Beschäftigungstherapeuten) mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen, z.B. in der Geriatrie
- 3 Mitarbeiter als Leitung von Betreuungsstätten, z. B. Tagesstätten oder ähnlichen Einrichtungen in der Alten-, Kinder-, Jugend oder Familienhilfe
- 4 Küchenleiter mit abgeschlossener Kochlehre oder Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit mit besonders großem Aufgabenbereich
- 5 Staatlich geprüfte Techniker oder Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung (z. B. Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker) und entsprechender Tätigkeit, die in nicht unerheblichem Umfang selbständig tätig sind, sowie sonstige Beschäftigte, die auf Grund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben.
Der Umfang der selbständigen Tätigkeit ist nicht mehr unerheblich, wenn er etwa ein Viertel der gesamten Tätigkeit ausmacht

Entgeltgruppe 7

- 1 Mitarbeiter im Büro, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordert
Anmerkung:
Selbstständige Leistungen erfordern ein den vorausgesetzten Fachkenntnissen entsprechendes selbstständiges Erarbeiten eines Ergebnisses unter Entwicklung einer eigenen geistigen Initiative, eine leichte geistige Arbeit kann diese Anforderung nicht erfüllen.
- 2 Staatlich geprüfte Techniker bzw. Techniker mit staatlicher Abschlussprüfung (z. B. Betriebstechniker, Elektrotechniker, Feinwerktechniker) und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben

Entgeltgruppe 6

- 1 Mitarbeiter im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern
Anmerkung:
¹Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse brauchen sich nicht auf das gesamte Gebiet der Verwaltung bzw. der Einrichtung des DRK, bei der der Beschäftigte tätig ist, zu beziehen. ²Der Aufgabenkreis des Beschäftigten muss aber so gestaltet sein, dass er nur beim Vorhandensein gründlicher und vielseitiger Fachkenntnisse ordnungsgemäß bearbeitet werden kann.
- 2 Ergotherapeuten (vormals Beschäftigungstherapeuten) mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, z. B. in der Geriatrie sowie Haus- und Familienpfleger mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit
- 3 Hauswirtschaftsleiter mit staatlicher Prüfung oder staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit

Entgeltgruppe 5

- 1 Mitarbeiter mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren und entsprechender Tätigkeit und gründliche Fachkenntnisse erfordern
- 2 Koch mit entsprechender Tätigkeit
- 3 Hausmeister mit einschlägiger Ausbildung
- 4 Mitarbeiter in der Tätigkeit von Ergotherapeuten, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen, z.B. in der Geriatrie

Entgeltgruppe 4

- 1 Mitarbeiter mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren, die in ihrem oder einem diesen verwandten Beruf beschäftigt werden und mindestens zu einem Viertel gründliche Fachkenntnisse erfordern

Anmerkung:

Gründliche Fachkenntnisse erfordern nähere Kenntnisse von Rechtsvorschriften oder näheres kaufmännisches oder technisches Fachwissen usw. des Aufgabenkreises.

- 2 Mitarbeiter in der Tätigkeit von Hauswirtschaftern

Entgeltgruppe 3

- 1 Mitarbeiter mit Tätigkeiten, für die eine eingehende fachliche Einarbeitung erforderlich ist, z. B.:
Küchenhilfskräfte, Hilfsköche, Hauswirtschaftsgehilfen die

- 1 nicht einfache Küchenarbeiten verrichten (z.B. Zubereiten von Kaltverpflegung)
oder
- 2 an Maschinen (z. B. Kartoffelschäl-, Gemüseputz-, Geschirrspülmaschinen) arbeiten
oder
- 3 nicht nur gelegentlich mit schweren körperlichen Arbeiten beschäftigt werden

- 2 Hausmeister

Entgeltgruppe 2

- 1 Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten, zum Beispiel:

- 1 Mitarbeiter, die einfache Hilfsarbeiten in Wäschereien oder Plättereien, wie Zureichen, Zusammenlegen von Wäschestücken oder Sortieren von Wäsche, Annahme und Ausgabe der Wäsche erledigen.
- 2 Mitarbeiter, die Speisen oder Getränke zutragen
- 3 Küchenhilfskräfte
- 4 Reiniger in Gebäuden
- 5 Technische Beschäftigte mit einfacher Tätigkeit

Anmerkung:

¹Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. ²Einarbeitung dient dem Erwerb derjenigen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Beherrschung der Arbeitsabläufe als solche erforderlich sind.

- 2 Servicekräfte für Reinigung und Hauswirtschaft

Entgeltgruppe 1

Nicht belegt

Anlage A1 Entgelttabelle

Stand: 01.11.2021 Tarifsteigerung 1,5 % mindestens jedoch 50,00 Euro

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	6 Jahre
	1 Jahr	bis 3 Jahre	bis 6 Jahre	bis 10 Jahre	bis 15 Jahre	Endstufe
15	4.923,88	5.258,68	5.632,16	6.142,03	6.666,51	7.011,58
14	4.458,59	4.761,79	5.157,72	5.597,07	6.086,83	6.438,45
13	4.109,67	4.441,94	4.820,20	5.230,90	5.714,15	5.976,41
12	3.682,58	4.065,55	4.512,38	5.008,18	5.589,94	5.865,98
11	3.551,51	3.906,51	4.236,98	4.595,48	5.086,14	5.362,20
10	3.420,38	3.702,93	4.016,16	4.355,87	4.734,19	4.858,41
9	3.111,59	3.343,75	3.492,24	3.924,66	4.178,19	4.471,86
8	2.846,97	3.037,13	3.170,17	3.303,76	3.448,12	3.518,41
7	2.625,04	2.805,33	3.050,97	3.303,76	3.448,12	3.518,41
6	2.625,04	2.805,33	2.931,77	3.056,89	3.180,66	3.244,77
5	2.520,25	2.695,13	2.813,26	2.938,37	3.054,61	3.114,77
4	2.366,07	2.556,43	2.708,00	2.938,37	3.054,61	3.114,77
3	2.366,07	2.556,43	2.602,73	2.708,62	2.788,05	2.860,85
2	2.193,48	2.386,11	2.432,80	2.499,44	2.645,98	2.799,23
1		1.971,82	2.004,42	2.045,20	2.083,22	2.181,06

Stand: 01.04.2022 Tarifsteigerung 1,9 %

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	6 Jahre
	1 Jahr	bis 3 Jahre	bis 6 Jahre	bis 10 Jahre	bis 15 Jahre	Endstufe
15	5.017,43	5.358,59	5.739,17	6.258,73	6.793,17	7.144,80
14	4.543,30	4.852,26	5.255,72	5.703,41	6.202,48	6.560,78
13	4.187,75	4.526,34	4.911,78	5.330,29	5.822,72	6.089,96
12	3.752,55	4.142,80	4.598,11	5.103,34	5.696,15	5.977,43
11	3.618,99	3.980,73	4.317,48	4.682,79	5.182,78	5.464,08
10	3.485,37	3.773,29	4.092,47	4.438,63	4.824,14	4.950,72
9	3.170,71	3.407,28	3.558,59	3.999,23	4.257,58	4.556,83
8	2.901,06	3.094,84	3.230,40	3.366,53	3.513,63	3.585,26
7	2.674,92	2.858,63	3.108,94	3.366,53	3.513,63	3.585,26
6	2.674,92	2.858,63	2.987,47	3.114,97	3.241,09	3.306,42
5	2.568,13	2.746,34	2.866,71	2.994,20	3.112,65	3.173,95
4	2.411,03	2.605,00	2.759,45	2.994,20	3.112,65	3.173,95
3	2.411,03	2.605,00	2.652,18	2.760,08	2.841,02	2.915,21
2	2.235,16	2.431,45	2.479,02	2.546,93	2.696,25	2.852,42
1		2.009,28	2.042,50	2.084,06	2.122,80	2.222,50

Anlage B zur Entgeltordnung

Eingruppierungen für pädagogisch tätige Mitarbeiter im Fachbereich Kinder, Jugend und Familie

Entgeltgruppe P11

- 1 Mitarbeiter als Leitung von Kindertagesstätten (mit 175 Plätzen, gemäß SR 6, § 3)
- 2 Fachliche Beratung und Koordination von mehr als 30 Einrichtungen im pädagogischen Bereich
- 3 Organisatorische Beratung und Verwaltung von mehr als 30 Einrichtungen im pädagogischen Bereich

Entgeltgruppe P10

- 1 Mitarbeiter als Leitung von Kindertagesstätten (mit 150 Plätzen, gemäß SR 6, § 3)
- 2 Mitarbeiter als Stellvertretende Leitung von Kindertagesstätten (mit 175 Plätzen, gemäß SR 6, § 3)
- 3 Mitarbeiter als Leitung von Offenen Ganztagschulen (mit 175 Plätzen, gemäß SR 6, § 3)
- 4 Fachliche Beratung und Koordination von mehr als 25 Einrichtungen im pädagogischen Bereich
- 5 Organisatorische Beratung und Verwaltung von mehr als 25 Einrichtungen im pädagogischen Bereich

Entgeltgruppe P9

- 1 Mitarbeiter als Leitung von Kindertagesstätten (mit 125 Plätzen, gemäß SR 6, § 3)
- 2 Mitarbeiter als Stellvertretende Leitung von Kindertagesstätten (mit 150 Plätzen, gemäß SR 6, § 3)
- 3 Mitarbeiter als Leitung von Offenen Ganztagschulen (mit 150 Plätzen, gemäß SR 6, § 3)
- 4 Fachliche Beratung und Koordination von mehr als 20 Einrichtungen im pädagogischen Bereich
- 5 Organisatorische Beratung und Verwaltung von mehr als 20 Einrichtungen im pädagogischen Bereich

Entgeltgruppe P8

- 1 Mitarbeiter als Leitung von Kindertagesstätten (mit 100 Plätzen, gemäß SR 6, § 3)
- 2 Mitarbeiter als Stellvertretende Leitung von Kindertagesstätten (mit 125 Plätzen, gemäß SR 6, § 3)
- 3 Mitarbeiter als Leitung von Offenen Ganztagschulen (mit 125 Plätzen, gemäß SR 6, § 3)
- 4 Fachliche Beratung und Koordination von mehr als 15 Einrichtungen im pädagogischen Bereich
- 5 Organisatorische Beratung und Verwaltung von mehr als 15 Einrichtungen im pädagogischen Bereich

Entgeltgruppe P7

- 1 Mitarbeiter als Leitung von Kindertagesstätten (mit 75 Plätzen, gemäß SR 6, § 3)
- 2 Mitarbeiter als Stellvertretende Leitung von Kindertagesstätten (mit 100 Plätzen, gemäß SR 6, § 3)
- 3 Mitarbeiter als Leitung von Offenen Ganztagschulen (mit 100 Plätzen, gemäß SR 6, § 3)
- 4 Fachliche Beratung und Koordination von mehr als 10 Einrichtungen im pädagogischen Bereich
- 5 Organisatorische Beratung und Verwaltung von mehr als 10 Einrichtungen im pädagogischen Bereich
- 6 Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und mit staatlicher Anerkennung und jeweils entsprechender Tätigkeit, die Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls treffen, bzw. maßgeblich an der Vorbereitung dieser Entscheidung mitarbeiten (z. B. Kindertagespflege)

Entgeltgruppe P6

- 1 Mitarbeiter als Leitung von Kindertagesstätten (mit 50 Plätzen, gemäß SR 6, § 3)
- 2 Mitarbeiter als Stellvertretende Leitung von Kindertagesstätten (mit 75 Plätzen, gemäß SR 6, § 3)
- 3 Mitarbeiter als Leitung von Offenen Ganztagschulen (mit 75 Plätzen, gemäß SR 6, § 3)
- 4 Fachliche Beratung und Koordination von mehr als 5 Einrichtungen im pädagogischen Bereich
- 5 Organisatorische Beratung und Verwaltung von mehr als 5 Einrichtungen im pädagogischen Bereich
- 6 Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben mit schwierigen Tätigkeiten

Entgeltgruppe P5

- 1 Mitarbeiter als Leitung von Kindertagesstätten (mit 25 Plätzen, gemäß SR 6, § 3)
- 2 Mitarbeiter als Stellvertretende Leitung von Kindertagesstätten (mit 50 Plätzen, gemäß SR 6, § 3)
- 3 Mitarbeiter als Leitung von Offenen Ganztagschulen (mit 50 Plätzen, gemäß SR 6, § 3)
- 4 Fachliche Beratung und Koordination von bis zu 5 Einrichtungen im pädagogischen Bereich
- 5 Organisatorische Beratung und Verwaltung von bis zu 5 Einrichtungen im pädagogischen Bereich
- 6 Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben

Entgeltgruppe P4

- 1 Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit die im Rahmen der Überleitung nach Teil B Anlage 1 TVÜ-DRK Altbeschäftigte der Entgeltgruppe 8 zugeordnet wurden
- 2 Erzieher mit staatlicher Anerkennung und heilpädagogischer Zusatzausbildung (Zertifikat) in entsprechender Tätigkeit
- 3 Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit
- 4 Mitarbeiter als Leitung von Offenen Ganztagschulen (mit 25 Plätzen, gemäß SR 6, § 3)

Entgeltgruppe P3

- 1 Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit
- 2 Heilerziehungspfleger mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit

Entgeltgruppe P2

- 1 Kinderpfleger mit staatlicher Anerkennung
- 2 Sozialassistenten mit staatlicher Anerkennung
- 3 Sozialpädagogische Assistenten mit staatlicher Anerkennung

Entgeltgruppe P1

- 1 Mitarbeiter in der Tätigkeit von Kinderpflegern, Sozialassistenten oder Sozialpädagogischen Assistenten

Erläuterung zur Hochschulausbildung:

Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt vor, wenn von einer Hochschule im Sinne des § 1 HRG ein Diplomgrad mit dem Zusatz "Fachhochschule" ("FH"), ein anderer nach § 18 HRG gleichwertiger Abschlussgrad oder ein Bachelorgrad verliehen wurde.

Die Abschlussprüfung muss in einem Studiengang abgelegt worden sein, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern - ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o.Ä. - vorschreibt.

Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein.

Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien.

Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Anerkennungsstelle als dem deutschen Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt wurde.

Anlage B1 Entgelttabelle

Stand: 01.11.2021 Tarifsteigerung 1,5 % mindestens jedoch 50,00 Euro

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	6 Jahre
	1 Jahr	bis 3 Jahre	bis 6 Jahre	bis 10 Jahre	bis 15 Jahre	Endstufe
P11	4.112,92	4.138,12	4.710,63	5.168,58	5.790,13	6.176,14
P10	3.950,67	4.056,35	4.579,77	4.972,31	5.561,14	5.920,98
P9	3.626,19	3.892,79	4.318,06	4.579,77	5.103,17	5.410,66
P8	3.545,58	3.807,74	4.095,62	4.448,91	4.841,46	5.076,99
P7	3.409,45	3.663,80	3.925,51	4.226,47	4.710,63	4.919,96
P6	3.290,41	3.534,00	3.860,09	4.121,78	4.448,91	4.612,45
P5	3.171,12	3.405,05	3.572,69	3.990,94	4.318,06	4.514,32
P4	2.930,06	3.141,33	3.390,73	3.760,25	4.102,09	4.364,13
P3	2.867,92	3.074,18	3.287,75	3.494,50	3.696,70	3.905,61
P2	2.516,52	2.697,11	2.864,99	3.019,08	3.089,70	3.174,13
P1	2.098,16	2.197,64	2.271,25	2.351,17	2.441,05	2.530,95

Stand: 01.04.2022 Tarifsteigerung 1,9 %

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	6 Jahre
	1 Jahr	bis 3 Jahre	bis 6 Jahre	bis 10 Jahre	bis 15 Jahre	Endstufe
P11	4.191,06	4.216,75	4.800,13	5.266,79	5.900,15	6.293,49
P10	4.025,73	4.133,42	4.666,79	5.066,78	5.666,80	6.033,48
P9	3.695,09	3.966,75	4.400,10	4.666,79	5.200,13	5.513,46
P8	3.612,95	3.880,09	4.173,44	4.533,44	4.933,45	5.173,45
P7	3.474,23	3.733,41	4.000,10	4.306,77	4.800,13	5.013,44
P6	3.352,93	3.601,15	3.933,43	4.200,10	4.533,44	4.700,09
P5	3.231,37	3.469,75	3.640,57	4.066,77	4.400,10	4.600,09
P4	2.985,73	3.201,02	3.455,15	3.831,69	4.180,03	4.447,05
P3	2.922,41	3.132,59	3.350,22	3.560,90	3.766,94	3.979,82
P2	2.564,33	2.748,36	2.919,42	3.076,44	3.148,40	3.234,44
P1	2.132,93	2.234,30	2.309,31	2.390,74	2.482,33	2.573,94

Anlage C zur Entgeltordnung

Eingruppierungen für Mitarbeiter im Fachbereich Rettungsdienst

Entgeltgruppe R7

- 1 Abteilungsleiter Rettungsdienst

Entgeltgruppe R6

- 1 Notfallsanitäter als Disponent in einer Leitstelle
 2 Notfallsanitäter mit entsprechender Tätigkeit
 3 Notfallsanitäter in der Tätigkeit als Rettungsassistent

Entgeltgruppe R5

- 1 Rettungsassistent als Disponent in einer Leitstelle
 2 Rettungsassistenten mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit die im Rahmen der Überleitung nach Teil B Anlage 1 TVÜ-DRK Altbeschäftigte der Entgeltgruppe 8 zugeordnet wurden

Entgeltgruppe R4

- 1 Rettungsassistenten mit entsprechender Tätigkeit

Entgeltgruppe R3

- 1 Rettungssanitäter als Disponent in einer Leitstelle
 2 Rettungssanitäter mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit die im Rahmen der Überleitung nach Teil B Anlage 1 TVÜ-DRK Altbeschäftigte der Entgeltgruppe 6 zugeordnet wurden

Entgeltgruppe R2

- 1 Rettungssanitäter

Entgeltgruppe R1

- 1 Rettungshelfer als Mitarbeiter in einer Rettungswache nach erfolgreichem Abschluss des Fachlehrgangs Rettungsdienst

Anlage C1 Entgelttabelle

Stand: 01.11.2021 Tarifsteigerung 1,5 % mindestens jedoch 50,00 Euro

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	6 Jahre
	1 Jahr	bis 3 Jahre	bis 6 Jahre	bis 10 Jahre	bis 15 Jahre	Endstufe
R7	3.111,59	3.343,75	3.492,24	3.924,66	4.178,19	4.471,86
R6	3.042,97	3.042,97	3.188,81	3.375,79	3.528,95	3.741,53
R5	2.846,97	3.037,13	3.170,17	3.303,76	3.448,12	3.518,41
R4	2.625,04	2.805,33	3.050,97	3.303,76	3.448,12	3.518,41
R3	2.625,04	2.805,33	2.931,77	3.056,89	3.180,66	3.244,77
R2	2.520,25	2.695,13	2.813,26	3.056,89	3.180,66	3.244,77
R1	2.520,25	2.695,13	2.813,26	2.938,37	3.054,61	3.114,77

Stand: 01.04.2022 Tarifsteigerung 1,9 %

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	6 Jahre
	1 Jahr	bis 3 Jahre	bis 6 Jahre	bis 10 Jahre	bis 15 Jahre	Endstufe
R7	3.170,71	3.407,28	3.558,59	3.999,23	4.257,58	4.556,83
R6	3.100,79	3.100,79	3.249,40	3.439,93	3.596,00	3.812,62
R5	2.901,06	3.094,84	3.230,40	3.366,53	3.513,63	3.585,26
R4	2.674,92	2.858,63	3.108,94	3.366,53	3.513,63	3.585,26
R3	2.674,92	2.858,63	2.987,47	3.114,97	3.241,09	3.306,42
R2	2.568,13	2.746,34	2.866,71	3.114,97	3.241,09	3.306,42
R1	2.568,13	2.746,34	2.866,71	2.994,20	3.112,65	3.173,95

Anlage D zur Entgeltordnung

Eingruppierungen für Mitarbeiter in der Pflege im Fachbereich Altenhilfe

Entgeltgruppe A6

- 1 Mitarbeiter als Pflegedienstleitungen im stationären Bereich der Altenhilfe

Entgeltgruppe A5

- 1 Mitarbeiter als Wohnbereichsleitungen im stationären Bereich der Altenhilfe die im Rahmen der Überleitung nach Teil B Anlage 1 TVÜ-DRK Altbeschäftigte der Entgeltgruppe 9 zugeordnet wurden, siehe Protokollerklärung

Entgeltgruppe A4

- 1 Mitarbeiter als Wohnbereichsleitungen im stationären Bereich der Altenhilfe, siehe Protokollerklärung

Entgeltgruppe A3

- 1 Altenpfleger, Krankenschwester/-pfleger, Kinderkrankenschwester/-pfleger, Gesundheits- und Krankenpfleger mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit, siehe Protokollerklärung

Entgeltgruppe A2

- 1 Altenpflegehelfer nach einjähriger Ausbildung sowie Gesundheits- und Krankenpflegehelfer nach zweijähriger Ausbildung jeweils mit staatlicher Anerkennung, siehe Protokollerklärung

Entgeltgruppe A1

- 1 Pflegehelfer mit einer Qualifikation als Schwesternhelfer, Basis-Kurs Pflege

Protokollerklärung:

Mitarbeiter der Entgeltgruppen A2 bis A5 die in vollstationären Einrichtungen beschäftigt sind erhalten ab dem 01.11.2021 eine Pflegezulage in Höhe von 70,00 Euro monatlich.

Anlage D1 Entgelttabelle

Stand: 01.11.2021 Tarifsteigerung 1,5 % mindestens jedoch 50,00 Euro

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	6 Jahre
	1 Jahr	bis 3 Jahre	bis 6 Jahre	bis 10 Jahre	bis 15 Jahre	Endstufe
A6		4.208,40	4.346,39	4.691,34	5.160,01	5.245,53
A5		3.895,38	4.023,09	4.342,40	4.538,53	4.629,76
A4		3.686,69	3.807,58	4.109,78	4.310,45	4.401,70
A3		2.868,42	3.040,55	3.308,91	3.444,58	3.585,48
A2	2.407,59	2.577,24	2.735,99	3.073,68	3.160,64	3.322,36
A1	2.324,55	2.540,21	2.603,58	2.709,51	2.788,97	2.975,67

Stand: 01.04.2022 Tarifsteigerung 1,9 %

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre	6 Jahre
	1 Jahr	bis 3 Jahre	bis 6 Jahre	bis 10 Jahre	bis 15 Jahre	Endstufe
A6		4.288,36	4.428,97	4.780,48	5.258,05	5.345,20
A5		3.969,39	4.099,53	4.424,91	4.624,76	4.717,73
A4		3.756,74	3.879,92	4.187,86	4.392,35	4.485,33
A3		2.922,92	3.098,32	3.371,78	3.510,02	3.653,60
A2	2.453,33	2.626,21	2.787,97	3.132,08	3.220,69	3.385,48
A1	2.368,72	2.588,47	2.653,05	2.760,99	2.841,96	3.032,21