

## **DRK-Haustarifvertrag (Teil A)**

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

**Stand: 14. Oktober 2025**

### **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

<b>DRK-Haustarifvertrag (Teil A)</b> .....	<b>1</b>
<b>Inhaltsverzeichnis</b> .....	<b>2</b>
<b>Präambel</b> .....	<b>3</b>
§ 1 ..... Geltungsbereich .....	4
§ 2 ..... Sonderregelungen (SR) .....	4
§ 3 ..... Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit .....	4
§ 4 ..... Allgemeine Pflichten, Arbeitsversäumnis .....	4
§ 5 ..... Belohnungen und Geschenke .....	5
§ 6 ..... Haftung .....	5
§ 7 ..... Nebentätigkeiten .....	5
§ 8 ..... Ärztliche Untersuchung .....	5
§ 9 ..... Personalakte .....	6
§ 10 ... Versetzung, Abordnung und Personalgestellung .....	6
§ 11 ... Qualifizierung .....	6
§ 12 ... Regelmäßige Arbeitszeit .....	7
§ 13 ... Sonderformen der Arbeit (gültig bis 31. Mai 2026) .....	8
§ 13 ... Sonderformen der Arbeit (gültig ab 1. Juni 2026) .....	9
§ 14 ... Ausgleich für Sonderformen der Arbeit (gültig bis 31. Mai 2026) .....	10
§ 14 ... Ausgleich für Sonderformen der Arbeit (gültig ab 1. Juni 2026) .....	11
§ 15 ... Arbeitszeitkonto .....	13
§ 16 ... Teilzeitbeschäftigung .....	13
§ 17 ... Eingruppierung .....	13
§ 18 ... Eingruppierung in besonderen Fällen .....	14
§ 19 ... Tabellenentgelt .....	14
§ 20 ... Stufen der Entgelttabelle .....	14
§ 21 ... Allgemeine Regelungen zu den Stufen .....	15
§ 22 ... Leistungsentgelt .....	16
§ 23 ... Jahressonderzahlung .....	16
§ 23a .. Funktionszulagen .....	17
§ 23b .. Dienstpauschale (gültig ab 1. Januar 2027) .....	18
§ 24 ... Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung .....	18
§ 25 ... Entgeltfortzahlung und Nachweispflichten im Krankheitsfall .....	18
§ 26 ... Vermögenswirksame Leistungen .....	19
§ 27 ... Jubiläumswendung (gültig bis 31. Dezember 2025) .....	19
§ 27 ... Jubiläumswendung (gültig ab 1. Januar 2026) .....	20
§ 28 ... Sterbegeld .....	20
§ 29 ... Berechnung und Auszahlung des Entgelts .....	21
§ 30 ... Betriebliche Altersversorgung .....	21
§ 31 ... Erholungsurlaub .....	21
§ 32 ... Zusatzurlaub (gültig bis 31. Dezember 2026) .....	22
§ 32 ... Zusatzurlaub (gültig ab 1. Januar 2027) .....	23
§ 33 ... Arbeitsbefreiung .....	24
§ 34 ... Befristete Arbeitsverträge .....	25
§ 35 ... Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung .....	25
§ 36 ... Kündigung des Arbeitsverhältnisses .....	26
§ 37 ... Reisekosten .....	26
§ 38 ... Altersteilzeit .....	26
§ 39 ... Schutzkleidung .....	26
§ 40 ... Dienstbekleidung .....	26
§ 41 ... Ausschlussfrist .....	26
§ 42 ... Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung .....	26
<b>Sonderregelung 1 für Beschäftigte im Rettungsdienst und Krankentransport</b> .....	<b>28</b>
§ 1 ..... Geltungsbereich .....	28
§ 2 ..... Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft .....	28
§ 3 ..... Bereitschaftsdienstentgelt .....	28
§ 4 ..... Funktionszulagen .....	28
§ 5 ..... Verhandlungsklausel im Falle der Ausschreibung .....	29
§ 6 ..... Eingruppierung, Entgelt .....	29
§ 7 ..... Stufenzuordnung für Notfallsanitäter .....	30
<b>Sonderregelung 2 für Auszubildende</b> .....	<b>31</b>

<b>Sonderregelung 3 für die Ausbildung zum Notfallsanitäter .....</b>	<b>32</b>
§ 1..... Geltungsbereich.....	32
§ 2..... Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit .....	32
§ 3..... Ausbildungsentgelt.....	32
§ 4..... Sonstige Ausbildungsbedingungen .....	32
<b>Sonderregelung 4 für Praktikanten .....</b>	<b>33</b>
<b>Sonderregelung 5 für das Personal mit einfachsten rotkreuzspezifischen Hilfstätigkeiten .....</b>	<b>34</b>
<b>Sonderregelung 6 für pädagogisch tätige Beschäftigte im Fachbereich Kinder, Jugend und Familie</b>	<b>35</b>
§ 1..... Geltungsbereich.....	35
§ 2..... Eingruppierung, Entgelt .....	35
§ 3..... Leitungen und Stellvertretende Leitungen (gültig bis 30. September 2025) .....	35
§ 3..... Leitungen und Stellvertretende Leitungen (gültig ab 1. Oktober 2025).....	36
§ 4..... Zulagen .....	36
§ 5..... SuE-Zulage .....	36
§ 6..... Regenerationstage.....	36
<b>Anlage A zur Entgeltordnung .....</b>	<b>38</b>
<b>Anlage A1 Entgelttabelle .....</b>	<b>41</b>
<b>Anlage B zur Entgeltordnung .....</b>	<b>43</b>
<b>Anlage B1 Entgelttabelle .....</b>	<b>44</b>
<b>Anlage C zur Entgeltordnung .....</b>	<b>45</b>
<b>Anlage C1 Entgelttabelle .....</b>	<b>46</b>
<b>Anlage D zur Entgeltordnung .....</b>	<b>47</b>
<b>Anlage D1 Entgelttabelle .....</b>	<b>48</b>

## 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 Beschäftigten 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 Beschäftigten 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 Beschäftigten 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 Beschäftigten. Die Rechte und Pflichten des Beschäftigten ergeben sich aus diesem Tarifvertrag.

## **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt mit den Sonderregelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (im folgenden Beschäftigte 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 Beschäftigte, die ein über die höchste Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages hinausgehendes Entgelt erhalten,
  - b) Beschäftigte, 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) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
  - e) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten
- (3) Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Bezeichnungen wie Beschäftigte, Auszubildende, Schüler und Praktikanten umfassen weibliche und männliche Personen.

## **§ 2 Sonderregelungen (SR)**

<sup>1</sup>Für Beschäftigte

- a) im Rettungsdienst und Krankentransport  
Sonderregelung 1 für Beschäftigte 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 Beschäftigte im Fachbereich Kinder, Jugend und Familie,

gilt dieser Tarifvertrag mit den Sonderregelungen und den Anlagen. <sup>2</sup>Die Sonderregelungen sind Bestandteil des Tarifvertrages.

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

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

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

- (1) <sup>1</sup>Der Beschäftigte hat die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft auszuführen. <sup>2</sup>Er ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. <sup>3</sup>Dies gilt auch für Anordnungen zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen.

- (2) Die Arbeit im DRK verpflichtet jeden Beschäftigten, in Not- und Katastrophenfällen vorübergehend jede ihm übertragene zumutbare Arbeit auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zu verrichten, auch wenn diese nicht in sein Arbeitsgebiet fällt.
- (3) <sup>1</sup>Ein Fernbleiben von der Arbeit ist nur mit vorheriger Zustimmung des Vorgesetzten bzw. dessen Beauftragten zulässig. <sup>2</sup>Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, so ist der Arbeitgeber unverzüglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten.
- (4) <sup>1</sup>Der Beschäftigte ist verpflichtet, über die ihm im Dienst oder außerhalb des Dienstes bekannt gewordenen Angelegenheiten, deren geheime oder vertrauliche Behandlung ausdrücklich angeordnet ist, oder in der Natur der Sache liegt, Stillschweigen zu bewahren. <sup>2</sup>Der Beschäftigte ist verpflichtet, zu allen Aussagen über die in Satz 1 genannten Angelegenheiten die vorherige Zustimmung des Arbeitgebers einzuholen. <sup>3</sup>Er darf zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem Dritten ohne Genehmigung des Arbeitgebers Kenntnis von dienstlichen Schriftstücken, Zeichnungen und bildlichen Darstellungen verschaffen. <sup>4</sup>Diese Verpflichtungen bleiben auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

## **§ 5 Belohnungen und Geschenke**

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

## **§ 6 Haftung**

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

## **§ 7 Nebentätigkeiten**

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

## **§ 8 Ärztliche Untersuchung**

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

## § 9 Personalakte

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

## § 10 Versetzung, Abordnung und Personalgestellung

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

## § 11 Qualifizierung

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

<sup>5</sup>Zurückzuzahlen sind, wenn das Arbeitsverhältnis endet

- a) im ersten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung, die vollen Aufwendungen,
- b) im zweiten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung, zwei Drittel der Aufwendungen,
- c) im dritten Jahr nach Abschluss der Fort- oder Weiterbildung, ein Drittel der Aufwendungen.

<sup>6</sup>Sofern der Beschäftigte 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 Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

## **§ 12 Regelmäßige Arbeitszeit**

- (1) <sup>1</sup>Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich. <sup>2</sup>Vorbehaltlich Abs. 6 verbleibt es für die im Rettungsdienst Beschäftigten (mobiler Rettungsdienst, Krankentransport und Rettungsleitstelle) bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden.
- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen.
- (3) <sup>1</sup>Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgeltes nach § 29 Abs. 1 von der Arbeit freigestellt. <sup>2</sup>Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. <sup>3</sup>Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei arbeitsfreie Tage. <sup>4</sup>Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.
- (4) Für Beschäftigte, die regelmäßig nach einem Dienstplan eingesetzt werden, der Wechselschicht- oder Schichtdienst an sieben Tagen in der Woche vorsieht, vermindert sich die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt,
  - a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder
  - b) nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.
- (5) <sup>1</sup>Auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung kann von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes im Rahmen der §§ 7 und 12 Arbeitszeitgesetz abgewichen werden. <sup>2</sup>§ 7 Abs. 2a Arbeitszeitgesetz findet keine Anwendung. <sup>3</sup>Die Anordnung von Bereitschaftsdienst ist unzulässig, soweit die Arbeitszeit entsprechend Absatz 6 verlängert ist.
- (6) Die regelmäßige Arbeitszeit kann verlängert werden bis zu 12 Stunden täglich, zuzüglich der tarifvertraglich nach § 12 Abs.8 Satz 2 bis 6 geregelten Umkleide- und Übergabezeiten und durchschnittlich 44 Stunden wöchentlich, ab dem 1. Januar 2027 auf 43 Stunden wöchentlich und ab dem 1. Januar 2029 auf 42 Stunden wöchentlich, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt.
- (7) Die Beschäftigten 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.
- (7a) **Gültig ab dem 1. Januar 2026:** <sup>1</sup>Beschäftigte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, können verlangen, dass der Arbeitgeber eine verlängerte wöchentliche Arbeitszeit nach § 12 Abs. 6 Satz 1 einschließlich Nachtschichten (§ 13 Abs. 1) nicht mehr anordnen kann; das Direktionsrecht wird dahingehend eingeschränkt. <sup>2</sup>Dies kann mit einer Frist von drei Monaten frühestens zum Beginn des Monats, in dem der Beschäftigte die Voraussetzungen nach Satz 1 erfüllt, in Textform beantragt werden. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber kann das Verlangen nach den Sätzen 1 und 2 spätestens einen Monat vor dem beantragten Beginn in Textform ablehnen, soweit

dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. <sup>4</sup>Die Ablehnung muss die entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründe benennen. <sup>5</sup>Ein dringender betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Umsetzung des Verlangens die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt, unverhältnismäßige Kosten verursacht oder die erforderliche Dienstplanbesetzung nicht mehr gewährleistet. <sup>6</sup>Nach dieser Regelung gestellte Verlangen können durch den Beschäftigten mit einer Frist von drei Monaten zum Beginn eines Monats in Textform widerrufen werden. <sup>7</sup>Bei Inkrafttreten der Regelungen dieses Absatzes bestehende Regelungen gleichen oder ähnlichen Inhalts in Betriebsvereinbarungen behalten neben diesen ihre Gültigkeit.

**Protokollerklärungen zu § 12 Abs. 7a Satz 1:**

Im Einvernehmen ist auch bei Genehmigung des Verlangens nach § 12 Abs. 7a Satz 1 das Leisten von Nachtschichten möglich. <sup>2</sup>Die Möglichkeit, die Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf bis zu 12 Stunden nach § 12 Abs. 6 Satz 1 anzuordnen, bleibt auch bei Genehmigung des Verlangens nach § 12 Abs. 7a Satz 1 durch den Arbeitgeber bestehen. <sup>3</sup>§ 12 Abs. 7a gilt nur für Beschäftigte, die im Rahmen der verlängerten Arbeitszeit nach § 12 Abs. 6 tätig sind.

**Protokollerklärung zu § 12 Abs. 7a Satz 2:**

Anträge, die ab dem 1. Januar 2026 Wirkung entfalten sollen, können bereits vor dem 1. Januar 2026 gestellt werden.

- (8) <sup>1</sup>Die Arbeitszeit beginnt und endet am jeweils zugewiesenen Arbeitsplatz. <sup>2</sup>Beschäftigte im Fachbereich Rettungsdienst, die ihren Dienst in vollständig angelegter vorgeschriebener Schutz-/Dienstkleidung bereits vor Dienst-/Schichtbeginn anlegen und erst nach Dienst-/Schichtende im Betrieb ablegen müssen, erhalten hierfür pro Dienst/Schicht, für den/die diese Verpflichtung besteht, eine pauschale Zeitgutschrift von insgesamt 14 Minuten gewährt. <sup>3</sup>Im Einvernehmen mit dem Beschäftigten kann stattdessen eine entsprechende zusätzliche Vergütung für diese Zeit gewährt werden. <sup>4</sup>Diese Zeiten sind keine Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinne nach dem Arbeitszeitgesetz. <sup>5</sup>Diese Zeitgutschrift erfolgt nicht, sofern An- und Ablegen der Schutz-/Dienstbekleidung innerhalb der im Betrieb geltenden Dienst-/Schichtzeiten erfolgt und deshalb bereits als Arbeitszeit gewertet wird. <sup>6</sup>Mit der pauschalen Zeitgutschrift sind etwaige Zeiten einer Schichtübernahme und/oder -übergabe mit abgegolten.

**Protokollerklärung zu Absatz 8:**

<sup>1</sup>Die Zeitgutschriften bzw. Vergütungen nach dieser Regelung erfolgen nur für tatsächlich geleistete Dienste. <sup>2</sup>Dies gilt nicht, soweit die Zeiten betrieblich als Teil der dienstplanmäßigen Sollarbeitszeit behandelt oder mit Zahlung fester monatlicher Pauschalbeträge vergütet werden.

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

### **§ 13 Sonderformen der Arbeit (gültig bis 31. Mai 2026)**

- (1) <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen der Mitarbeiter längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.
- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (3) <sup>1</sup>Bereitschaftsdienst leistet der Beschäftigte, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen,

wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

- (4) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leistet der Beschäftigte, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Beschäftigte 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 06:00 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.

### **§ 13 Sonderformen der Arbeit (gültig ab 1. Juni 2026)**

- (1) Nachtschichten sind Arbeitsschichten, in denen die Nachtarbeit zeitlich überwiegt.
- (2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (3) <sup>1</sup>Bereitschaftsdienst leistet der Beschäftigte, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.
- (4) <sup>1</sup>Rufbereitschaft leistet der Beschäftigte, der sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhält, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. <sup>2</sup>Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Beschäftigte 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 20:00 Uhr und 06:00 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
- im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 12 Abs. 10 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
  - im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 12 Abs. 11 außerhalb der Rahmenzeit,
  - 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 Schichtplturnus nicht ausgeglichen werden,
- angeordnet worden sind.

#### **§ 14 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit (gültig bis 31. Mai 2026)**

- (1) <sup>1</sup>Überstunden, die im ersten Kalenderhalbjahr entstehen, müssen bis zum 31. Dezember des gleichen Jahres durch Freizeit ausgeglichen werden. <sup>2</sup>Überstunden, die im zweiten Kalenderhalbjahr entstehen, müssen bis zum 30. Juni des folgenden Kalenderjahres durch Freizeit ausgeglichen werden. <sup>3</sup>Dieser Freizeitausgleich erfolgt ohne besonderen Zeitzuschlag. <sup>4</sup>Dies gilt auch bei einer Übertragung von Überstunden in das Arbeitszeitkonto (§ 15).

- (2) <sup>1</sup>Der Beschäftigte erhält neben seinem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung bzw. deren Bewertung als Arbeitszeit gemäß Abs. 9 und 10 Zeitzuschläge:

<sup>2</sup>Sie betragen:

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

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

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

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

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

- Nachtarbeit ein Zuschlag von 3,00 Euro

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

- (3) Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft einschließlich der geleisteten Arbeit werden Zeitzuschläge gemäß Absatz 2 c), d), e) bzw. f) nicht geleistet.
- (4) Beschäftigte 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) <sup>1</sup>Beschäftigte der Entgeltgruppen 12 bis 15 erhalten nur dann eine Überstundenvergütung, wenn die Leistung der Überstunden für sämtliche Beschäftigten ihres Betriebes angeordnet ist. <sup>2</sup>Andere

über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Beschäftigten 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 Beschäftigte je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.
- (7) <sup>1</sup>Der Beschäftigte, 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/brutto, die Wechselschichtzulage erhöht sich ab dem 1. November 2021 auf 125,00 Euro monatlich/brutto. <sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte, die die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen, erhalten die Wechselschichtzulage in voller Höhe.
- (8) Der Mitarbeiter, der ständig Schichtarbeit § 13 Abs. 2 zu leisten hat, erhält eine Schichtzulage, wenn
- a) er nur deshalb die Voraussetzungen des Absatzes 7 nicht erfüllt,
    - aa) weil nach dem Schichtplan eine Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden vorgesehen ist oder
    - bb) weil er durchschnittlich mindestens 40 Arbeitsstunden in der dienstplanmäßigen oder betriebsüblichen Nachtschicht nur in je sieben Wochen leistet,
  - b) die Schichtarbeit innerhalb einer Zeitspanne von mindestens
    - aa) 18 Stunden
    - ba) 13 Stundengeleistet wird.

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

- |                                 |             |
|---------------------------------|-------------|
| a) Unterabsatzes 1 Buchstabe a) | 61,36 Euro, |
| b) Unterabsatzes 1 Buchstabe b) |             |
| aa) Doppelbuchstabe aa)         | 46,02 Euro  |
| bb) Doppelbuchstabe bb)         | 35,79 Euro  |
- monatlich/brutto.

<sup>3</sup>Teilzeitbeschäftigte, die die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen, erhalten die Schichtzulage in voller Höhe.

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

#### **§ 14 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit (gültig ab 1. Juni 2026)**

- (1) <sup>1</sup>Überstunden, die im ersten Kalenderhalbjahr entstehen, müssen bis zum 31. Dezember des gleichen Jahres durch Freizeit ausgeglichen werden. <sup>2</sup>Überstunden, die im zweiten Kalenderhalbjahr entstehen, müssen bis zum 30. Juni. des folgenden Kalenderjahres durch

Freizeit ausgeglichen werden. <sup>3</sup>Dieser Freizeitausgleich erfolgt ohne besonderen Zeitzuschlag. <sup>4</sup>Dies gilt auch bei einer Übertragung von Überstunden in das Arbeitszeitkonto (§ 15).

- (2) <sup>1</sup>Der Beschäftigte erhält neben seinem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung bzw. deren Bewertung als Arbeitszeit gemäß Abs. 9 und 10 Zeitzuschläge:

<sup>2</sup>Sie betragen:

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

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

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

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

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

- f) Nachtarbeit ein Zuschlag von 5,00 Euro

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

- (3) Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft einschließlich der geleisteten Arbeit werden Zeitzuschläge gemäß Absatz 2 c), d), e) bzw. f) nicht geleistet.
- (4) Beschäftigte 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) <sup>1</sup>Beschäftigte der Entgeltgruppen 12 bis 15 erhalten nur dann eine Überstundenvergütung, wenn die Leistung der Überstunden für sämtliche Beschäftigten ihres Betriebes angeordnet ist. <sup>2</sup>Andere über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Beschäftigten 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 Beschäftigte je Stunde 100 v. H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.
- (7) <sup>1</sup>Der Beschäftigte, der ständig Schichtarbeit leistet (§ 13 Abs. 2) erhält eine Schichtzulage von 50,00 Euro monatlich/brutto. <sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte, die die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen, erhalten die Schichtzulage in voller Höhe.
- (8) [nicht besetzt]
- (9) <sup>1</sup>Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit entsprechend dem Anteil der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Zeit der Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet und mit der Bereitschaftsdienstvergütung gemäß Abs. 2 b) vergütet. <sup>2</sup>Die Bewertung darf 15 v. H. vom 8. Bereitschaftsdienst im Kalendermonat 25 v. H. nicht unterschreiten. <sup>3</sup>Diese Vergütung entfällt, soweit entsprechende Arbeitsbefreiung bis zum Ende des dritten Kalendermonats erteilt wird (Freizeitausgleich). <sup>4</sup>Für den Freizeitausgleich ist eine angefangene halbe Stunde, die sich bei der Berechnung ergeben hat, auf eine halbe Stunde aufzurunden. <sup>5</sup>Für die Zeit des

Freizeitausgleichs werden die Vergütung und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt.<sup>6</sup>Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich im Ausgleichszeitraum nach § 12 Abs. 2 nicht überschreiten.

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

## § 15 Arbeitszeitkonto

- (1) <sup>1</sup>Dem DRK steht es frei, für die Beschäftigten eines Betriebes oder einzelner Betriebsteile Arbeitszeitkonten einzurichten, die Ausgestaltung erfolgt durch eine Betriebsvereinbarung.  
<sup>2</sup>Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 12 Abs. 10) oder eine Rahmenzeit (§ 12 Abs. 11) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.
- (2) <sup>1</sup>Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 12 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 14 Abs. 2 Satz 6 und Abs. 6 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 14 Abs. 2 Satz 5 gebucht werden. <sup>2</sup>Weitere Kontingente (z. B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Betriebsvereinbarung zur Buchung freigegeben werden.
- (3) Mit der Einrichtung eines Arbeitszeitkontos sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
- a) Die höchstmögliche Zeitschuld und das höchstzulässige Zeitguthaben, die innerhalb eines bestimmten Zeitraumes anfallen dürfen;
  - b) Fristen und Voraussetzungen für das Abbuchen von Zeitguthaben und/oder für den Abbau von Zeitschulden;
  - c) Regelungen zur Krankheit während der Abbuchungsphase.

## § 16 Teilzeitbeschäftigung

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

## § 17 Eingruppierung

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

### Protokollerklärung zu § 17 Abs. 2:

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

## § 18 Eingruppierung in besonderen Fällen

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

## § 19 Tabellenentgelt

- (1) <sup>1</sup>Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. <sup>2</sup>Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert ist, und nach der für ihn geltenden Stufe.
- (2) Beschäftigte erhalten Entgelt nach folgenden Entgelttabellen:
  - Anlage A1 Entgelttabelle,
  - Anlage B1 Entgelttabelle für pädagogisch tätige Beschäftigte im Fachbereich Kinder, Jugend und Familie Bereich,
  - Anlage C1 Entgelttabelle für Beschäftigte im Fachbereich Rettungsdienst und
  - Anlage D1 Entgelttabelle für Beschäftigte in der Pflege im Fachbereich Altenhilfe

## § 20 Stufen der Entgelttabelle

- (1) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppen 2 bis 8 umfassen die Stufen 1 bis 6, die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen die Stufen 1 bis 5, ab dem 1. April 2020 umfassen die Entgeltgruppen 2 bis 15 die Stufen 1 bis 6. <sup>2</sup>Die Entgeltgruppe 1 umfasst die Stufen 2 bis 6. <sup>3</sup>Die Entgeltgruppen P1 bis P10 umfassen die Stufen 1 bis 6. <sup>4</sup>Die Entgeltgruppen R1 bis R6 umfassen die Stufen 1 bis 6, <sup>5</sup>Die Entgeltgruppen A1 bis A2 umfassen die Stufen 1 bis 6, die Entgeltgruppen A3 bis A6 umfassen die Stufen 2 bis 6.
- (2) <sup>1</sup>Bei Einstellung in eine der Entgeltgruppen 2 bis 15, P1 bis P10, R1 bis R6 und A1 bis A6 werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet. <sup>2</sup>Ab dem 1. Mai 2018 erfolgt bei den Entgeltgruppe A3 bis A6 die Zuordnung zur Stufe 2. <sup>3</sup>Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis kann die einschlägige Tätigkeit bei diesem Arbeitgeber auf Antrag und Nachweis des Beschäftigten auf die Stufenlaufzeit angerechnet werden. <sup>4</sup>Bei Arbeitsverhältnissen zu einem Arbeitgeber, der einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, ist die im vorherigen Arbeitsverhältnis erworbene Stufe und Stufenlaufzeit zu berücksichtigen. <sup>5</sup>Vorweggewährte Stufen der Vorbeschäftigung werden nicht anerkannt.

### Protokollerklärung zu Absatz 2

<sup>1</sup>Unterbrechungen zwischen den Beschäftigungen bis zu drei Monaten sind unschädlich.

<sup>2</sup>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) <sup>1</sup>Die Beschäftigten 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.

<sup>2</sup>Die Verweildauer für den Aufstieg von Stufe 3 nach Stufe 4 wird für Beschäftigte, die bis zum 31. Dezember 2021 eingestellt werden, um zwei Jahre verlängert.

- (4) <sup>1</sup>Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. <sup>2</sup>Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). <sup>3</sup>Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 21 Abs. 2 bleibt unberührt.
- (5) <sup>1</sup>Soweit es zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich ist, kann dem Beschäftigten bei der Neueinstellung oder bei der Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe anstelle der ihm nach § 20 Abs. 2 zustehenden Stufe der Entgelttabelle eine höhere Stufe vorweg gewährt werden. <sup>2</sup>Nach Ablauf der für das Erreichen der vorweg gewährten Stufe erforderlichen Zeit beginnt die Zeitberechnung für den nächsten Stufenaufstieg.

## **§ 21 Allgemeine Regelungen zu den Stufen**

- (1) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.
- (2) <sup>1</sup>Bei Leistungen des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 5 bzw. 6 jeweils verkürzt werden. <sup>2</sup>Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 5 bzw. 6 jeweils verlängert werden. <sup>3</sup>Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. <sup>4</sup>Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine betriebliche Kommission zuständig. <sup>5</sup>Die Mitglieder der betrieblichen Kommission werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat benannt; sie müssen dem Betrieb angehören. <sup>6</sup>Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll. <sup>7</sup>Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung. <sup>8</sup>Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, sind in geeigneter Weise zu berücksichtigen.
- (3) <sup>1</sup>Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 20 Abs. 3 stehen gleich:
- a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
  - b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 25 bis zu 26 Wochen,
  - c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
  - d) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,

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

- (4) <sup>1</sup>Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2. <sup>2</sup>Beträgt 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 P10

oder A4 bis A6 so erhält der Beschäftigte während der betreffenden Stufenlaufzeit anstelle des Unterschiedsbetrags den vorgenannten jeweils zustehenden Garantiebtrag. <sup>3</sup>Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. <sup>4</sup>Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen. <sup>5</sup>Der Beschäftigte 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 Beschäftigten oder Gruppen von Beschäftigten Zielvereinbarungen zu treffen und Leistungsprämie, Leistungszulagen und/oder Erfolgsprämien zu vereinbaren.
- (2) <sup>1</sup>Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die Leistungen des DRK zu verbessern. <sup>2</sup>Zugleich sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden.
- (3) <sup>1</sup>Das Leistungsentgelt kann zusätzlich zum Tabellenentgelt als Leistungsprämie oder Leistungszulage gewährt werden; das Verbinden verschiedener Formen des Leistungsentgelts ist zulässig. <sup>2</sup>Die Leistungsprämie ist in der Regel eine einmalige Zahlung, die im Allgemeinen auf der Grundlage einer Zielvereinbarung erfolgt; sie kann auch in zeitlicher Abfolge gezahlt werden. <sup>3</sup>Die Leistungszulage ist eine zeitlich befristete, widerrufliche, in der Regel monatlich wiederkehrende Zahlung. <sup>4</sup>Leistungsentgelte können auch an Gruppen von Beschäftigten gewährt werden.
- (4) <sup>1</sup>Die Erfolgsprämie kann in Abhängigkeit von einem bestimmten wirtschaftlichen Erfolg gezahlt werden. <sup>2</sup>Nähere Regelungen sind in einer Betriebsvereinbarung zu treffen.
- (5) Für Teilzeitbeschäftigte kann von § 29 Abs. 2 abgewichen werden.
- (6) Gutscheine, die im Rahmen der Sachbezugsgrenzen ausgegeben werden (z. B. Geburtstag, Heirat, Geburt eines Kindes, Weihnachten, Jubiläum).

## § 23 Jahressonderzahlung

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

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 P10; A4 bis A6	80 v. H.,
ab 1. Januar 2026	90 v. H.,
in den Entgeltgruppen 13 bis 15	60 v. H.,
ab 1. Januar 2026	90 v. H.,
für Schüler und Auszubildende	90 v. H.,

des dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts. <sup>2</sup>Unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt, Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. <sup>3</sup>In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

<sup>4</sup>Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. <sup>5</sup>Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. <sup>6</sup>Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss

gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. <sup>7</sup>Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

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

### **§ 23a Funktionszulagen**

- (1) Praxisanleiter, denen durch schriftliche Anordnung des Arbeitgebers die praktische Anleitung von Auszubildenden, Schülern oder Praktikanten oder die Einarbeitung von Beschäftigten übertragen wird, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von 125,00 Euro monatlich/brutto, ab dem 1. September 2025 von 150,00 Euro monatlich/brutto.
- (2) Wundmanagementbeauftragte/Wundbeauftragte, denen durch schriftliche Anordnung des Arbeitgebers das Wundmanagement übertragen wird, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von 80,00 Euro monatlich/brutto, ab dem 1. September 2025 von 95,00 Euro monatlich/brutto.
- (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 80,00 Euro monatlich/brutto, ab dem 1. September 2025 von 95,00 Euro monatlich/brutto.
- (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 80,00 Euro monatlich/brutto, ab dem 1. September 2025 von 95,00 Euro monatlich/brutto.
- (5) <sup>1</sup>Bei der Bestellung eines Beauftragten im Sinne der Absätze 1 bis 4 sind die Aufgaben des Beauftragten mit der Beschreibung von Funktionen und Tätigkeiten sowie den Rahmenbedingungen der Arbeiten, soweit nicht durch rechtliche Vorgaben (Gesetze, Rechtsverordnungen etc.) vorgegeben, konkret zu definieren und die Befugnisse festzulegen. <sup>2</sup>Die Aufgaben nach Satz 1 müssen zusätzlich zur vereinbarten Tätigkeit übertragen werden. <sup>3</sup>Sind die Funktionen Tätigkeitsmerkmale gemäß § 17, entfällt die Zahlung einer Funktionszulage.
- (6) Die Funktionszulagen entfallen mit dem Wegfall der Funktion.
- (7) Sofern Stellvertreter für die Absätze 1 bis 4 benannt sind, erhalten diese 50 % der Zulage.

## **§ 23b Dienstpauschale (gültig ab 1. Januar 2027)**

<sup>1</sup>Der Beschäftigte, für den gemäß § 12 Abs. 6 Satz 1 oder Satz 2 eine von § 12 Abs. 1 abweichende, verlängerte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit angeordnet oder mit dem eine solche vertraglich vereinbart ist, erhält für jede innerhalb derer geleistete dienstplanmäßige Schicht, sofern diese mindestens sechs Stunden (ohne Pause) beträgt, 10,00 Euro (Dienstpauschale). <sup>2</sup>Im Rahmen des § 12 Abs. 6 Satz 2 gilt dies nur für dienstplanmäßige Schichten, die im Rahmen des Teiles der nach § 12 Abs. 6 Satz 1 verlängerten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geleistet werden.

### **Protokollerklärung zu § 23b Satz 2:**

Bei Faktorisierung der Arbeitszeit nach §12 Abs. 6 Satz 2 besteht ein Anspruch auf die Dienstpauschale nur für diejenigen dienstplanmäßigen Schichten, die im Rahmen der verlängerten wöchentlichen Arbeitszeit geleistet werden.

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

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

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

- <sup>1</sup>Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. <sup>2</sup>Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. <sup>3</sup>Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
  - <sup>1</sup>Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage 1/65 aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. <sup>2</sup>Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. <sup>3</sup>Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. <sup>4</sup>Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.
  - Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.
- (2) Entsprechendes gilt bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall jedoch ohne Berücksichtigung der Nachtdienstzuschläge.

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

- (1) Wird der Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, erhält er nach Maßgabe der §§ 3 und 4 Entgeltfortzahlungsgesetz die Entgeltfortzahlung nach § 24.
- (2) <sup>1</sup>Wurde die Arbeitsunfähigkeit durch das Verschulden eines Dritten verursacht, hat der Beschäftigte dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. <sup>2</sup>Es gelten die Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes, insb. der §§ 6 und 7 Entgeltfortzahlungsgesetz. <sup>3</sup>Darüber hinaus geht der Anspruch des Beschäftigten auf Schadensersatz wegen Verdienstauffalls insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Beschäftigten Krankengeldzuschuss nach § 25 Abs. 4 sowie sonstige Leistungen gezahlt bzw. Beiträge zu Sozialversicherung und zur Einrichtung der zusätzlichen Altersvorsorge abgeführt hat.
- (3) <sup>1</sup>Im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist der Beschäftigte verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. <sup>2</sup>Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat der Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden allgemeinen Arbeitstag dem Arbeitgeber vorzulegen. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. <sup>4</sup>Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Beschäftigte verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung unmittelbar vorzulegen.

(3a)<sup>1</sup>Absatz 3 Satz 2 bis 4 gilt nicht für Beschäftigte, die Versicherte einer gesetzlichen Krankenkasse sind. <sup>2</sup>Diese sind verpflichtet, zu den in Absatz 3 Satz 2 bis 4 genannten Zeitpunkten das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung nach Absatz 3 Satz 2 oder 4 aushändigen zu lassen. <sup>3</sup>Die Sätze 1 und 2 gelten nicht in Fällen der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt.

(4) <sup>1</sup>Krankenbezüge werden bis zur Dauer von sechs Wochen gezahlt. <sup>2</sup>Mit Beginn der 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit wird ein Zuschuss zu den Nettoleistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung nach einer Beschäftigungszeit im Sinne des § 36 Abs. 3

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

bis zur Höhe des Nettoentgelts gezahlt. <sup>3</sup>Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt i. S. d. § 24. <sup>4</sup>Nachtzuschläge werden nicht angerechnet. <sup>5</sup>Bei Beschäftigten, die wegen der Höhe ihres Einkommens nicht krankenversicherungspflichtig sind, erfolgt die Berechnung des Krankengeldzuschusses unter Abzug des Krankengeldhöchstsatzes der gesetzlichen Krankenversicherung.

(5) Vollendet der Beschäftigte während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigende Beschäftigungszeit, werden die Krankenbezüge so gezahlt, wie wenn der Beschäftigte die längere Beschäftigungszeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

(6) Hat der Beschäftigte nicht 6 Monate (für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 30. Juni 1994 begründet wurden: mindestens vier Wochen) wieder gearbeitet und wird er aufgrund derselben Ursache erneut arbeitsunfähig, werden Krankenbezüge bzw. Krankengeldzuschuss insgesamt nur für die nach Abs. 4 maßgebende Zeit gezahlt.

(7) <sup>1</sup>Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. <sup>2</sup>Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte 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 Beschäftigten finanziert ist. <sup>3</sup>Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. <sup>4</sup>Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

## **§ 26 Vermögenswirksame Leistungen**

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

## **§ 27 Jubiläumszuwendung (gültig bis 31. Dezember 2025)**

(1) <sup>1</sup>Der Beschäftigte 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

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

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

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

- (3) <sup>1</sup>Der Sonderurlaub muss in dem Jahr des Jubiläums beantragt und gewährt werden. <sup>2</sup>Eine Übertragung über den 31. Dezember hinaus erfolgt nicht. <sup>3</sup>Sofern der Sonderurlaub nicht bis zum 31. Dezember des Jubiläumsjahres genommen wurde, erlischt der Anspruch. <sup>4</sup>Die Umwandlung des Sonderurlaubes in eine Geldleistung ist nicht möglich. <sup>5</sup>Zur Beantragung ist der Vordruck Urlaubsantrag mit dem Grund Jubiläum bei Sonderurlaub zu verwenden.

### § 27 Jubiläumszuwendung (gültig ab 1. Januar 2026)

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

von 10 Jahren	50,00 Euro
von 15 Jahren	50,00 Euro
von 20 Jahren	50,00 Euro
von 25 Jahren	500,00 Euro
von 30 Jahren	750,00 Euro
von 40 Jahren	750,00 Euro
von 50 Jahren	1.000,00 Euro

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

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

Beschäftigungszeit	Sonderurlaub
von 10 Jahren	1 Tag
von 15 Jahren	1 Tag
von 20 Jahren	2 Tage
von 25 Jahren	2 Tage
von 30 Jahren	2 Tage
von 35 Jahren	2 Tage
von 40 Jahren	3 Tage
von 45 Jahren	3 Tage
von 50 Jahren	3 Tage

- (3) <sup>1</sup>Der Sonderurlaub muss in dem Jahr des Jubiläums beantragt und gewährt werden. <sup>2</sup>Eine Übertragung über den 31. Dezember hinaus erfolgt nicht. <sup>3</sup>Sofern der Sonderurlaub nicht bis zum 31. Dezember des Jubiläumsjahres genommen wurde, erlischt der Anspruch. <sup>4</sup>Die Umwandlung des Sonderurlaubes in eine Geldleistung ist nicht möglich. <sup>5</sup>Zur Beantragung ist der Vordruck Urlaubsantrag mit dem Grund Jubiläum bei Sonderurlaub zu verwenden.

### § 28 Sterbegeld

<sup>1</sup>Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin/dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin/dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. <sup>2</sup>Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und - in einer Summe - für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt sowie zuletzt

gezahlter Entgeltgruppenzulagen der/des Verstorbenen gezahlt. <sup>3</sup>Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber dem Arbeitgeber zum Erlöschen. <sup>4</sup>War der Beschäftigte teilzeitbeschäftigt richtet sich die Höhe des Sterbegeldes nach § 29 Abs. 2.

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

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

## **§ 30 Betriebliche Altersversorgung**

<sup>1</sup>Soweit der Arbeitgeber Beteiligter bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) ist, haben die Beschäftigten Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten 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. <sup>2</sup>Ist 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 Beschäftigten haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 29 Abs. 1).
- (2) <sup>1</sup>Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage, ab dem 1. Januar 2027 beträgt der Urlaubsanspruch 31 Arbeitstage. <sup>2</sup>Bei anderer Verteilung der Arbeitszeit in der Kalenderwoche erhöht oder

vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. <sup>3</sup>Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einen halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. <sup>4</sup>Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und angetreten werden. <sup>5</sup>Er kann auch in Teilen genommen werden; dabei muss der Urlaub in ganzen Tagen genommen werden.

(3) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

- a) <sup>1</sup>Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. <sup>2</sup>Der so übertragene Urlaub entfällt, wenn er nicht innerhalb der ersten drei Monate des Folgejahres (Übertragungszeitraum) angetreten wird. <sup>3</sup>Ist der Beschäftigte infolge einer ärztlich nachgewiesenen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gehindert, den übertragenen Urlaub innerhalb des Übertragungszeitraums zu nehmen, besteht der Urlaubsanspruch bis zum Ablauf von 15 Monaten nach Ende des Urlaubsjahres fort, allerdings nur bis zur Höhe des gesetzlichen Urlaubsanspruchs. <sup>4</sup>Der tarifliche Urlaubsanspruch verfällt dagegen gemäß § 31 Absatz 3a Satz 2.
- b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält der Beschäftigte 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.
- e) Endet eine Arbeitsschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag der Kalendertag, an dem die Arbeitsschicht begonnen hat.

(4) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

(5) Die Beschäftigten im Bereich der Offenen Ganztagschulen und ähnlichen Einrichtungen haben den Urlaub in der Regel während der unterrichtsfreien Zeit zu nehmen.

### **§ 32 Zusatzurlaub (gültig bis 31. Dezember 2026)**

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

(2) <sup>1</sup>Der Zusatzurlaub nach Abs. 1 beträgt bei einer Arbeitsleistung im Kalenderjahr

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

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

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

Zusatzurlaub im Urlaubsjahr

- (5) <sup>1</sup>Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der nach Absätzen 3 und 4 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zu kürzen. <sup>2</sup>Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung des § 31 Abs. 2 Satz 2 zu ermitteln.
- (6) Für Beschäftigte, die im Urlaubsjahr das 50. Lebensjahr vollenden, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.
- (7) <sup>1</sup>Bei Anwendung des Abs. 3 und 4 werden nur die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 12 Abs. 1 und 6) oder im Rahmen von Bereitschaftsdienst (§ 13 Abs.3) in der Zeit zwischen 21:00 Uhr und 06:00 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. <sup>2</sup>Überstunden, die in der Zeit zwischen 21:00 Uhr und 06:00 Uhr anfallen, sind keine Nachtarbeitsstunden im Sinne dieser Bestimmung. <sup>3</sup>Das gleiche gilt für Zeiten einer Rufbereitschaft (einschließlich der Zeiten der Heranziehung zur Arbeit).
- (8) Der Zusatzurlaub nach Abs. 2 bis 4 darf insgesamt vier Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten.
- (9) Ist die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, ist der Zusatzurlaub in entsprechender Anwendung der Bestimmungen über den Erholungsurlaub zu ermitteln.
- (10) <sup>1</sup>Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. <sup>2</sup>Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.

### **§ 32 Zusatzurlaub (gültig ab 1.Januar 2027)**

- (1) Beschäftigte erhalten 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.

- (2) <sup>1</sup>Bei Anwendung des Abs. 1 werden die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 12 Abs. 1 und 6) sowie im Rahmen von Bereitschaftsdienst (§ 13 Abs. 3) in der Zeit zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. <sup>2</sup>Zudem werden Überstunden sowie Zeiten der tatsächlichen Arbeitsleistung in der Rufbereitschaft, die jeweils in der Zeit zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr anfallen, berücksichtigt.
- (3) Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zahl der nach Absatz 1 geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend dem Verhältnis ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter zu kürzen.
- (4) Für Beschäftigte, die im Urlaubsjahr das 50. Lebensjahr vollenden, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag, wenn der Beschäftigte Anspruch auf mindestens einen Tag Zusatzurlaub nach Absatz 1 hat.

- (5) 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. § 31 Abs. 2 Satz 3 gilt entsprechend.
- (6) Der Zusatzurlaub bemisst sich nach der bei demselben Arbeitgeber im vorangegangenen Kalenderjahr erbrachten Arbeitsleistung. Der Anspruch auf Zusatzurlaub entsteht mit Beginn des auf die Arbeitsleistung folgenden Urlaubsjahres.
- (7) <sup>1</sup>Der Zusatzurlaub nach Abs. 1 und 4 wird addiert und entsprechend § 31 Abs 2 Satz 4 gerundet. <sup>2</sup>§ 31 Absatz 3 Buchstabe e) gilt entsprechend.

### **§ 33 Arbeitsbefreiung**

- (1) <sup>1</sup>Als Fälle nach § 616 BGB, in denen der Beschäftigte 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<br>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<br>im Kalenderjahr, |
| cc) einer Betreuungsperson, wenn der Beschäftigte 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<br>im Kalenderjahr. |

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

- |   |   |
|---|---|
| e) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss | erforderliche nachgewiesene<br>Abwesenheitszeit einschließlich<br>erforderlicher Wegezeiten |
|---|---|
- (2) <sup>1</sup>Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen nur insoweit, als der Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen kann. <sup>2</sup>Die fortgezahlten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. <sup>3</sup>Der Beschäftigte hat den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (3) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgeltes und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen an bis zu drei Arbeitstagen gewähren. <sup>2</sup>In begründeten Fällen kann unter Verzicht auf die Bezüge bzw. Nachholung der ausfallenden Arbeitszeit kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Belange es gestatten.

**Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:**

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

- (4) <sup>1</sup>Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Vorstände der Fachbereiche, Tarifkommissionen und Fachkommissionen auf Anfordern der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu sechs Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen. <sup>2</sup>Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen kann auf Anfordern einer der vertragschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.
- (5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

### **§ 34 Befristete Arbeitsverträge**

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

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

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

Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

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

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

bis zu 6 Monaten 2 Wochen.

<sup>3</sup>Bei einer Beschäftigungszeit

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

von mehr als 5 Jahren 3 Monate,

von mehr als 8 Jahren 4 Monate

von mehr als 10 Jahren 5 Monate

von mehr als 12 Jahren 6 Monate

zum Schluss eines Kalendermonats.

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

### **§ 37 Reisekosten**

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

### **§ 38 Altersteilzeit**

Individuelle Altersteilzeitvereinbarungen sind im Rahmen der gesetzlichen Regelungen möglich.

### **§ 39 Schutzkleidung**

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

### **§ 40 Dienstbekleidung**

Soweit der Arbeitgeber das Tragen von Dienstbekleidung anordnet, wird die Ausstattung von Beschäftigten 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 1. Januar 2016 in Kraft. Die Anlage C zu diesem Manteltarifvertrag tritt zum 1. Januar 2018 in Kraft, die Anlage D tritt zum 1. Mai 2018 in Kraft.

- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Kalendermonaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres, frühestens zum 30. Juni 2027 schriftlich gekündigt werden.
- (3) <sup>1</sup>Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, so bleibt der Vertrag im Übrigen wirksam. <sup>2</sup>Es soll dann im Wege der Auslegung diejenige Regelung gelten, die dem Zweck der unwirksamen Bestimmung unter Berücksichtigung des Willens der Parteien soweit wie möglich entspricht. <sup>3</sup>Soweit die Auslegung aus Rechtsgründen ausscheidet, verpflichten sich die Parteien dementsprechend ergänzende Vereinbarungen zu treffen. <sup>4</sup>Das gilt auch dann, wenn sich bei der Durchführung oder der Auslegung des Vertrages eine ausfüllungsbedürftige Lücke ergibt.

# Sonderregelung 1 für Beschäftigte im Rettungsdienst und Krankentransport

## § 1 Geltungsbereich

<sup>1</sup>Für Beschäftigte im Rettungsdienst und Krankentransport gelten die Arbeitsbedingungen nach diesem Tarifvertrag, soweit in dieser Sonderregelung nichts anderes bestimmt ist.

## § 2 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

- (1) <sup>1</sup>Abweichend 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:
- a) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen A und B bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht,
  - b) bei Bereitschaftsdiensten der Stufen C und D bis zu insgesamt maximal 13 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.
- <sup>2</sup>§ 7 Abs. 2a) ArbZG findet keine Anwendung
- (2) <sup>1</sup>Ist mit dem Beschäftigten Teilzeitarbeit vereinbart, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit in Absatz 1 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Beschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten verringert worden ist. <sup>2</sup>Mit Zustimmung des Beschäftigten 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) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. <sup>2</sup>Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden (§ 3 ArbZG) überschritten werden (§ 7 ArbZG).

## § 3 Bereitschaftsdienstentgelt

- (1) <sup>1</sup>Zum Zwecke der Entgeltberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit wie folgt als Arbeitszeit gewertet:
- <sup>2</sup>Nach 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.                  |
- <sup>3</sup>Die 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) Beschäftigte im Rettungsdienst als Leiter einer Rettungswache erhalten für die Dauer ihrer Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von 150,00 Euro monatlich/brutto, ab dem 1. September 2025 von 300,00 Euro monatlich/brutto.
- (2) Beschäftigte im Rettungsdienst, denen durch schriftliche Anordnung des Arbeitgebers die Aufgaben als Beauftragter für Medizinproduktesicherheit (MPBetreibV) übertragen wurde, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von 80,00 Euro monatlich/brutto, ab dem 1. September 2025 von 95,00 Euro monatlich/brutto.

- (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 100,00 Euro monatlich/brutto, ab dem 1. September 2025 von 110,00 Euro monatlich/brutto.
- (4) Beschäftigte im Rettungsdienst, denen durch schriftliche Anordnung des Arbeitgebers die Führung des Lagers übertragen wurde, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Funktionszulage in Höhe von 80,00 Euro monatlich/brutto, ab dem 1. September 2025 von 95,00 Euro monatlich/brutto.
- (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 100,00 Euro monatlich/brutto.
- (7) <sup>1</sup>Bei der Bestellung eines Beauftragten im Sinne der Absätze 1 bis 4 sind die Aufgaben des Beauftragten mit der Beschreibung von Funktionen und Tätigkeiten sowie den Rahmenbedingungen der Arbeiten, soweit nicht durch rechtliche Vorgaben (Gesetze, Rechtsverordnungen etc.) vorgegeben, konkret zu definieren und die Befugnisse festzulegen.  
<sup>2</sup>Die Aufgaben nach Satz 1 müssen zusätzlich zur vereinbarten Tätigkeit übertragen werden.  
<sup>3</sup>Sind die Funktionen Tätigkeitsmerkmale gemäß § 17, entfällt die Zahlung einer Funktionszulage.
- (8) Die Funktionszulagen entfallen mit dem Wegfall der Funktion.
- (9) <sup>1</sup>Notfallsanitäter, die nach Entgeltgruppe R6 eingruppiert sind, erhalten unter Anrechnung ihrer Tätigkeit als Rettungsassistent eine Zulage in Höhe von:

	seit dem 1. Januar 2022	ab dem 1. Oktober 2025
ab dem 3. Tätigkeitsjahr	75,00 Euro	150,00 Euro
ab dem 5. Tätigkeitsjahr	150,00 Euro	250,00 Euro
ab dem 7. Tätigkeitsjahr	200,00 Euro	400,00 Euro

monatlich/brutto.

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

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

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

## **§ 7 Stufenzuordnung für Notfallsanitäter**

<sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Diese Regelung ist befristet gemäß § 32 Übergangsvorschriften im Notfallsanitätergesetz.

zur Zeit nicht belegt

## **Sonderregelung 3 für die Ausbildung zum Notfallsanitäter**

### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese 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 Schüler, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, auch an Sonntagen und an Wochenfeiertagen und für Nachtdienste unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorschriften eingesetzt werden.
- (3) <sup>1</sup>Eine über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig. <sup>2</sup>Eventuell anfallende Mehrarbeit soll möglichst durch Freizeit ausgeglichen werden.

### **§ 3 Ausbildungsentgelt**

Das monatliche Ausbildungsentgelt für Schüler zum Notfallsanitäter beträgt

	ab dem 1. Juni 2025
im 1. Ausbildungsjahr	1.425,06 Euro
im 2. Ausbildungsjahr	1.493,39 Euro
im 3. Ausbildungsjahr	1.604,55 Euro

	ab dem 1. Juni 2026
im 1. Ausbildungsjahr	1.500,06 Euro
im 2. Ausbildungsjahr	1.568,39 Euro
im 3. Ausbildungsjahr	1.679,55 Euro

### **§ 4 Sonstige Ausbildungsbedingungen**

<sup>1</sup>Für 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. <sup>2</sup>Zur 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

**Sonderregelung 5 für das Personal mit einfachsten rotkreuzspezifischen  
Hilfstätigkeiten**

zur Zeit nicht belegt

## **Sonderregelung 6 für pädagogisch tätige Beschäftigte im Fachbereich Kinder, Jugend und Familie**

### **§ 1 Geltungsbereich**

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

### **§ 2 Eingruppierung, Entgelt**

<sup>1</sup>Die Eingruppierung der pädagogisch Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung, Anlage B. <sup>2</sup>Diese Entgeltgruppen enthalten die Bezeichnung „P“. <sup>3</sup>Die 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

### **§ 3 Leitungen und Stellvertretende Leitungen (gültig bis 30. September 2025)**

(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 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.

(5) <sup>1</sup>Die Vergütung für die Beschäftigten wird zum Stichtag 1. September 2025 neu ermittelt. <sup>2</sup>Danach erfolgt die Zuordnung der Regelungen ab dem 1. Oktober 2025. <sup>3</sup>Sollte dadurch eine geringere Vergütung entstehen, wird die Differenz zur neuen Eingruppierung als Besitzstand ausgewiesen und als monatliche Besitzstandszulage gezahlt. <sup>4</sup>Die Besitzstandszulage vermindert sich mit künftigen tariflichen Entgelterhöhungen. <sup>5</sup>Weitere Vergütungsbestandteile (z. B. Zulagen, Stufenlaufzeiten) bleiben unberührt, sofern in der neuen Entgeltordnung nichts Abweichendes geregelt ist.

### **§ 3 Leitungen und Stellvertretende Leitungen (gültig ab 1. Oktober 2025)**

- (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. Oktober jedes Jahres
  - jede Kitagruppe wird mit 25 Kindern bewertet,
  - jede Integrative Gruppe wird mit 18 Kindern bewertet
  - jede Hortgruppe wird mit 25 Kindern bewertet
  - jede Krippe wird mit 15 Kindern bewertet
  - jede Außenstelle wird mit 15 Kindern bewertet.
- (2) Die sich hieraus ergebene Platzzahl (Schwellenwert) bildet die Grundlage für die Eingruppierung nach § 2 dieser Sonderregelung
- Leitung von Kindertagesstätten P5
  - ab 40 Plätzen P6
  - ab 70 Plätzen P7
  - ab 100 Plätzen P8
  - ab 130 Plätzen P9
  - ab 180 Plätzen P10
- (3) Ergibt sich durch die Veränderung der Platzzahlen eine andere Eingruppierung, erfolgt die Berichtigung ab dem nächsten Stichtag.
- (4) Leitungskräfte der Kindertagesstätten, die in P5 eingruppiert sind, 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 Beschäftigte eine widerrufliche Zulage in Höhe von 250,00 Euro monatlich/brutto.
- (2) Mit Übertragung der Tätigkeit Leitung Familienzentrum erhält der Beschäftigte eine widerrufliche Zulage in Höhe von 100,00 Euro monatlich/brutto.
- (3) <sup>1</sup>Beschäftigte, denen entsprechende Tätigkeiten als Praxisanleiter in der Ausbildung von Erziehern/innen, von Kinderpflegern/innen, von Sozialassistenten/innen oder von Heilerziehungspflegern/innen übertragen sind und die übertragene Tätigkeit mit einem zeitlichen Anteil von mindestens 15,5 Stunden im Monat ausüben, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe von 70,00 Euro monatlich/brutto. <sup>2</sup>Die Zulage wird nur für Zeiträume gezahlt, in denen Beschäftigte einen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 24 haben.
- (4) <sup>1</sup>Bei der Übertragung im Sinne der Absätze 1 bis 3 sind die Aufgaben des Beauftragten mit der Beschreibung von Funktionen und Tätigkeiten sowie den Rahmenbedingungen der Arbeiten, soweit nicht durch rechtliche Vorgaben (Gesetze, Rechtsverordnungen etc.) vorgegeben, konkret zu definieren und die Befugnisse festzulegen. <sup>2</sup>Die Aufgaben nach Satz 1 müssen zusätzlich zur vereinbarten Tätigkeit übertragen werden. <sup>3</sup>Sind die Funktionen Tätigkeitsmerkmale gemäß § 17, entfällt die Zahlung einer Funktionszulage.
- (5) Die Zulagen entfallen mit dem Wegfall der Übertragung.

### **§ 5 SuE-Zulage**

- (1) Beschäftigte, die nach Anlage B in einer der Entgeltgruppen P1 bis P4 eingruppiert sind, erhalten eine SuE-Zulage in Höhe von 100,00 Euro monatlich/brutto.

### **§ 6 Regenerationstage**

- (1) Beschäftigte, die nach Anlage B in den Entgeltgruppen P5 bis P10 eingruppiert sind, haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 24 (Regenerationstage).

- (2) Beschäftigte, die nach Anlage B in den Entgeltgruppen P1 bis P4 eingruppiert sind, haben im Kalenderjahr bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche Anspruch auf vier Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 24 (Regenerationstage).

**Protokollerklärung zu Absatz 1 und 2:**

<sup>1</sup>Der Anspruch reduziert sich bei Absatz 1 auf einen Regenerationstag und bei Absatz 2 auf zwei Regenerationstage, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. <sup>2</sup>Anspruch auf Entgelt im Sinne des Satz 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 24 Satz 1 Haustarif genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 25 Absatz 2 und 3 Haustarifvertrag), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. <sup>3</sup>Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Leistungen nach § 56 IfSG, Kurzarbeitergeld und Leistungen nach §§ 18 bis 20 MuSchG.

- (3) <sup>1</sup>Wird die wöchentliche Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche erbracht, vermindert sich der Anspruch auf die Regenerationstage entsprechend.
- (4) <sup>1</sup>Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen/betrieblichen Gründe entgegenstehen. <sup>2</sup>Der Beschäftigte hat die Regenerationstage spätestens zwei Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt geltend zu machen. <sup>3</sup>Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens eine Woche vor dem beantragten Zeitpunkt. <sup>4</sup>Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse abweichend von den Sätzen 2 und 3 auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich. <sup>5</sup>Regenerationstage, für die im laufenden Kalenderjahr keine Arbeitsbefreiung nach Satz 1 erfolgt ist, sind bis zum 28. Februar des Folgejahres zu gewähren.
- (5) Bei den Regenerationstagen handelt es sich nicht um Urlaubs-/Zusatzurlaubstage.

## Anlage A zur Entgeltordnung

### Entgeltgruppe 15

- 1 Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit Masterabschluss in einem akkreditierten Studiengang und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, 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 Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit Masterabschluss in einem akkreditierten Studiengang und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 13 Ziffer 1 oder Ziffer 2 heraushebt
- 2 Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit Masterabschluss in einem akkreditierten Studiengang und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, deren Tätigkeit sich dadurch 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 Beschäftigte mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung oder mit Masterabschluss in einem akkreditierten Studiengang und entsprechender Tätigkeit
- 2 Beschäftigte, die ohne den geforderten einschlägigen Abschluss aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten der Ziffer 1 ausüben

### Entgeltgruppe 12

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

### Entgeltgruppe 9

- 1 Beschäftigte 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 Beschäftigte 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 Beschäftigte 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 Beschäftigte 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 Beschäftigte 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 Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern  
**Anmerkung:** <sup>1</sup>Die 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. <sup>2</sup>Der 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 Beschäftigte mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren und entsprechender Tätigkeit die gründliche Fachkenntnisse erfordert
- 2 Koch mit entsprechender Tätigkeit
- 3 Hausmeister mit einschlägiger Ausbildung
- 4 Beschäftigte in der Tätigkeit von Ergotherapeuten, die in nicht unerheblichem Umfang schwierige Aufgaben erfüllen, z. B. in der Geriatrie

#### **Entgeltgruppe 4**

- 1 Beschäftigte 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 Beschäftigte in der Tätigkeit von Hauswirtschaftlern

### Entgeltgruppe 3

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

**Anmerkung:** <sup>1</sup>Einfache Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die keine Vor- oder Ausbildung, aber eine fachliche Einarbeitung erfordern, die über eine sehr kurze Einweisung oder Anlernphase hinausgeht. <sup>2</sup>Einarbeitung 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: 1. Juni 2024**

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
<b>15</b>	5.504,39	5.864,32	6.265,83	6.813,96	7.377,80	7.748,76
<b>14</b>	5.004,19	5.330,14	5.755,78	6.228,10	6.754,62	7.132,62
<b>13</b>	4.629,08	4.986,29	5.392,93	5.834,46	6.353,97	6.635,91
<b>12</b>	4.169,94	4.581,65	5.062,00	5.595,02	6.220,44	6.517,19
<b>11</b>	4.029,03	4.410,67	4.765,94	5.151,35	5.678,83	5.975,61
<b>10</b>	3.888,06	4.191,82	4.528,56	4.893,76	5.300,47	5.434,01
<b>9</b>	3.556,10	3.805,68	3.965,31	4.430,19	4.702,74	5.018,45
<b>8</b>	3.271,62	3.476,05	3.619,08	3.762,69	3.917,88	3.993,44
<b>7</b>	3.033,04	3.226,86	3.362,78	3.497,29	3.630,35	3.699,27
<b>6</b>	3.033,04	3.226,86	3.490,93	3.762,69	3.917,88	3.993,44
<b>5</b>	2.920,38	3.108,39	3.235,38	3.369,88	3.494,84	3.559,52
<b>4</b>	2.754,63	2.959,28	3.122,22	3.369,88	3.494,84	3.559,52
<b>3</b>	2.754,63	2.959,28	3.009,05	3.122,89	3.208,28	3.286,54
<b>2</b>	2.575,16	2.776,18	2.826,37	2.898,01	3.055,55	3.220,30
<b>1</b>		2.349,28	2.382,50	2.424,06	2.462,80	2.562,50

**Stand: 1. Oktober 2025: 3,0 % Erhöhung, Mindesterrhöhung 90 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
<b>15</b>	5.669,52	6.040,25	6.453,80	7.018,38	7.599,13	7.981,22
<b>14</b>	5.154,32	5.490,04	5.928,45	6.414,94	6.957,26	7.346,60
<b>13</b>	4.767,95	5.135,88	5.554,72	6.009,49	6.544,59	6.834,99
<b>12</b>	4.295,04	4.719,10	5.213,86	5.762,87	6.407,05	6.712,71
<b>11</b>	4.149,90	4.542,99	4.908,92	5.305,89	5.849,19	6.154,88
<b>10</b>	4.004,70	4.317,57	4.664,42	5.040,57	5.459,48	5.597,03
<b>9</b>	3.662,78	3.919,85	4.084,27	4.563,10	4.843,82	5.169,00
<b>8</b>	3.369,77	3.580,33	3.727,65	3.875,57	4.035,42	4.113,24
<b>7</b>	3.124,03	3.323,67	3.595,66	3.875,57	4.035,42	4.113,24
<b>6</b>	3.124,03	3.323,67	3.463,66	3.602,21	3.739,26	3.810,25
<b>5</b>	3.010,38	3.201,64	3.332,44	3.470,98	3.599,69	3.666,31
<b>4</b>	2.844,63	3.049,28	3.215,89	3.470,98	3.599,69	3.666,31
<b>3</b>	2.844,63	3.049,28	3.099,32	3.216,58	3.304,53	3.385,14
<b>2</b>	2.665,16	2.866,18	2.916,37	2.988,01	3.147,22	3.316,91
<b>1</b>		2.439,28	2.472,50	2.514,06	2.552,80	2.652,50

**Stand: 1. August 2026: 2,8 % Erhöhung**

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
<b>15</b>	5.828,27	6.209,38	6.634,51	7.214,89	7.811,91	8.204,70
<b>14</b>	5.298,64	5.643,77	6.094,45	6.594,56	7.152,06	7.552,30
<b>13</b>	4.901,46	5.279,68	5.710,25	6.177,76	6.727,84	7.026,37
<b>12</b>	4.415,30	4.851,23	5.359,85	5.924,23	6.586,45	6.900,67
<b>11</b>	4.266,10	4.670,19	5.046,37	5.454,46	6.012,97	6.327,22
<b>10</b>	4.116,83	4.438,47	4.795,02	5.181,71	5.612,35	5.753,75
<b>9</b>	3.765,34	4.029,61	4.198,63	4.690,86	4.979,45	5.313,74
<b>8</b>	3.464,12	3.680,58	3.832,03	3.984,09	4.148,41	4.228,41
<b>7</b>	3.211,50	3.416,73	3.696,34	3.984,09	4.148,41	4.228,41
<b>6</b>	3.211,50	3.416,73	3.560,65	3.703,07	3.843,96	3.916,94
<b>5</b>	3.094,67	3.291,29	3.425,75	3.568,16	3.700,48	3.768,96
<b>4</b>	2.924,28	3.134,66	3.305,93	3.568,16	3.700,48	3.768,96
<b>3</b>	2.924,28	3.134,66	3.186,10	3.306,64	3.397,06	3.479,92
<b>2</b>	2.739,78	2.946,43	2.998,03	3.071,67	3.235,34	3.409,78
<b>1</b>		2.507,58	2.541,73	2.584,45	2.624,28	2.726,77

## **Anlage B zur Entgeltordnung**

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

### **Entgeltgruppe P10**

- 1 Beschäftigte als Leitung von Kindertagesstätten (mit 180 Plätzen, gemäß SR 6, § 3)

### **Entgeltgruppe P9**

- 1 Beschäftigte als Leitung von Kindertagesstätten (mit 130 Plätzen, gemäß SR 6, § 3)
- 2 Beschäftigte als Stellvertretende Leitung von Kindertagesstätten (mit 180 Plätzen, gemäß SR 6, § 3)

### **Entgeltgruppe P8**

- 1 Beschäftigte als Leitung von Kindertagesstätten (mit 100 Plätzen, gemäß SR 6, § 3)
- 2 Beschäftigte als Stellvertretende Leitung von Kindertagesstätten (mit 130 Plätzen, gemäß SR 6, § 3)

### **Entgeltgruppe P7**

- 1 Beschäftigte als Leitung von Kindertagesstätten (mit 70 Plätzen, gemäß SR 6, § 3)
- 2 Beschäftigte als Stellvertretende Leitung von Kindertagesstätten (mit 100 Plätzen, gemäß SR 6, § 3)
- 3 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, Fachberatung)

### **Entgeltgruppe P6**

- 1 Beschäftigte als Leitung von Kindertagesstätten (mit 40 Plätzen, gemäß SR 6, § 3)
- 2 Beschäftigte als Stellvertretende Leitung von Kindertagesstätten (mit 70 Plätzen, gemäß SR 6, § 3)
- 3 Sozialarbeiter und Sozialpädagogen mit abgeschlossener Hochschulbildung und mit staatlicher Anerkennung mit jeweils entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben mit schwierigen Tätigkeiten

### **Entgeltgruppe P5**

- 1 Beschäftigte als Leitung von Kindertagesstätten

### **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

### **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 Beschäftigte in der Tätigkeit von Kinderpflegern, Sozialassistenten oder Sozialpädagogischen Assistenten

#### **Erläuterung zur Hochschulausbildung:**

<sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Der Bachelorstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. <sup>4</sup>Dem gleichgestellt sind Abschlüsse in akkreditierten Bachelorausbildungsgängen an Berufsakademien. <sup>5</sup>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: 1. Juni 2024**

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
<b>P11</b>	4.632,56	4.659,67	5.275,14	5.767,46	6.435,65	6.850,63
<b>P10</b>	4.458,15	4.571,75	5.134,46	5.556,46	6.189,48	6.576,32
<b>P9</b>	4.109,32	4.395,92	4.853,11	5.134,46	5.697,13	6.027,70
<b>P8</b>	4.022,66	4.304,49	4.613,98	4.993,78	5.415,79	5.668,99
<b>P7</b>	3.876,31	4.149,75	4.431,10	4.754,65	5.275,13	5.500,18
<b>P6</b>	3.748,34	4.010,21	4.360,77	4.642,10	4.993,78	5.169,60
<b>P5</b>	3.620,10	3.871,58	4.051,80	4.501,44	4.853,11	5.064,10
<b>P4</b>	3.360,95	3.588,07	3.856,19	4.253,44	4.620,93	4.902,64
<b>P3</b>	3.294,14	3.515,88	3.745,48	3.967,75	4.185,12	4.409,71
<b>P2</b>	2.916,37	3.110,51	3.290,99	3.456,65	3.532,57	3.623,33
<b>P1</b>	2.472,93	2.574,30	2.649,31	2.733,23	2.829,86	2.926,51

**Stand: 1. Oktober 2025: 3,0 % Erhöhung, Mindesterhöhung 90 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
<b>P10</b>	4.591,89	4.708,90	5.288,49	5.723,15	6.375,16	6.773,61
<b>P9</b>	4.232,60	4.527,80	4.998,70	5.288,49	5.868,04	6.208,53
<b>P8</b>	4.143,34	4.433,62	4.752,40	5.143,59	5.578,26	5.839,06
<b>P7</b>	3.992,60	4.274,24	4.564,03	4.897,29	5.433,38	5.665,19
<b>P6</b>	3.860,79	4.130,52	4.491,59	4.781,36	5.143,59	5.324,69
<b>P5</b>	3.728,70	3.987,73	4.173,35	4.636,48	4.998,70	5.216,02
<b>P4</b>	3.461,78	3.695,71	3.971,88	4.381,04	4.759,56	5.049,72
<b>P3</b>	3.392,96	3.621,36	3.857,84	4.086,78	4.310,67	4.542,00
<b>P2</b>	3.006,37	3.203,83	3.389,72	3.560,35	3.638,55	3.732,03
<b>P1</b>	2.562,93	2.664,30	2.739,31	2.823,23	2.919,86	3.016,51

**Stand: 1. August 2026: 2,8 % Erhöhung**

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
<b>P10</b>	4.720,47	4.840,75	5.436,57	5.883,40	6.553,66	6.963,27
<b>P9</b>	4.351,11	4.654,58	5.138,66	5.436,57	6.032,35	6.382,37
<b>P8</b>	4.259,35	4.557,77	4.885,47	5.287,61	5.734,45	6.002,55
<b>P7</b>	4.104,39	4.393,92	4.691,82	5.034,41	5.585,51	5.823,82
<b>P6</b>	3.968,89	4.246,17	4.617,35	4.915,24	5.287,61	5.473,78
<b>P5</b>	3.833,11	4.099,38	4.290,21	4.766,30	5.138,66	5.362,07
<b>P4</b>	3.558,71	3.799,19	4.083,09	4.503,71	4.892,83	5.191,11
<b>P3</b>	3.487,97	3.722,75	3.965,86	4.201,21	4.431,37	4.669,18
<b>P2</b>	3.090,55	3.293,53	3.484,63	3.660,04	3.740,43	3.836,53
<b>P1</b>	2.634,69	2.738,90	2.816,01	2.902,28	3.001,62	3.100,97

**Anlage C zur Entgeltordnung**  
Eingruppierungen für Beschäftigte im Fachbereich 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 Beschäftigte in einer Rettungswache nach erfolgreichem Abschluss des Fachlehrgangs Rettungsdienst

## Anlage C1 Entgelttabelle

**Stand: 1. Juni 2024**

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
<b>R6</b>	3.482,33	3.482,33	3.639,11	3.840,13	4.004,78	4.233,32
<b>R5</b>	3.271,62	3.476,05	3.619,08	3.762,69	3.917,88	3.993,44
<b>R4</b>	3.033,04	3.226,86	3.490,93	3.762,69	3.917,88	3.993,44
<b>R3</b>	3.033,04	3.226,86	3.362,78	3.497,29	3.630,35	3.699,27
<b>R2</b>	2.920,38	3.108,39	3.235,38	3.497,29	3.630,35	3.699,27
<b>R1</b>	2.920,38	3.108,39	3.235,38	3.369,88	3.494,84	3.559,52

**Stand: 1. Oktober 2025: 3,0 % Erhöhung, Mindesterrhöhung 90 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
<b>R6</b>	3.586,80	3.586,80	3.748,28	3.955,33	4.124,92	4.360,32
<b>R5</b>	3.369,77	3.580,33	3.727,65	3.875,57	4.035,42	4.113,24
<b>R4</b>	3.124,03	3.323,67	3.595,66	3.875,57	4.035,42	4.113,24
<b>R3</b>	3.124,03	3.323,67	3.463,66	3.602,21	3.739,26	3.810,25
<b>R2</b>	3.010,38	3.201,64	3.332,44	3.602,21	3.739,26	3.810,25
<b>R1</b>	3.010,38	3.201,64	3.332,44	3.470,98	3.599,69	3.666,31

**Stand: 1. August 2026: 2,8 % Erhöhung**

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
<b>R6</b>	3.687,23	3.687,23	3.853,23	4.066,08	4.240,42	4.482,41
<b>R5</b>	3.464,12	3.680,58	3.832,02	3.984,09	4.148,41	4.228,41
<b>R4</b>	3.211,50	3.416,73	3.696,34	3.984,09	4.148,41	4.228,41
<b>R3</b>	3.211,50	3.416,73	3.560,64	3.703,07	3.843,96	3.916,94
<b>R2</b>	3.094,67	3.291,29	3.425,75	3.703,07	3.843,96	3.916,94
<b>R1</b>	3.094,67	3.291,29	3.425,75	3.568,16	3.700,48	3.768,96

**Anlage D zur Entgeltordnung**  
Eingruppierungen für Beschäftigte in der Pflege im Fachbereich Altenhilfe

**Entgeltgruppe A6 / QN 5**

- 1 Beschäftigte als Pflegedienstleitungen im stationären Bereich der Altenhilfe

**Entgeltgruppe A5**

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

**Entgeltgruppe A3 / QN 4**

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

**Entgeltgruppe A2 / QN 3**

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

**Entgeltgruppe A1 / QN 2**

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

**Protokollerklärung:**

<sup>1</sup>Beschäftigte der entsprechenden Fallgruppen in den Entgeltgruppen A1 bis A5 die in vollstationären und ambulanten Einrichtungen mit der direkten Pflege am Kunden betraut sind, erhalten eine Pflegezulage. <sup>2</sup>Sie beträgt in den Entgeltgruppen A1 und A2 70,00 Euro monatlich/brutto, ab dem 1. Juni 2026 monatlich/brutto 90,00 Euro und in den Entgeltgruppen A3, A4 und A5 120,00 Euro monatlich/brutto, ab dem 1. Juni 2026 monatlich/brutto 140,00 Euro.

## Anlage D1 Entgelttabelle

**Stand: 1. Juni 2024**

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
<b>A6</b>		4.735,22	4.883,57	5.254,40	5.758,24	5.850,18
<b>A5</b>		4.398,71	4.536,01	4.879,28	5.090,13	5.188,20
<b>A4</b>		4.174,36	4.304,32	4.629,19	4.844,93	4.943,03
<b>A3</b>		3.294,68	3.479,73	3.768,23	3.914,07	4.065,55
<b>A2</b>	2.799,27	2.981,66	3.152,31	3.515,34	3.608,83	3.782,69
<b>A1</b>	2.710,00	2.941,84	3.009,97	3.123,85	3.209,27	3.409,98

**Stand: 1. Oktober 2025: 3,0 % Erhöhung, Mindesterhöhung 90 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
<b>A6</b>		4.877,28	5.030,08	5.412,03	5.930,99	6.025,69
<b>A5</b>		4.530,67	4.672,09	5.025,66	5.242,83	5.343,85
<b>A4</b>		4.299,59	4.433,45	4.768,07	4.990,28	5.091,32
<b>A3</b>		3.393,52	3.584,12	3.881,28	4.031,49	4.187,52
<b>A2</b>	2.889,27	3.071,66	3.246,88	3.620,80	3.717,09	3.896,17
<b>A1</b>	2.800,00	3.031,84	3.100,27	3.217,57	3.305,55	3.512,28

**Stand: 1. August 2026: 2,8 % Erhöhung**

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
<b>A6</b>		5.013,84	5.170,92	5.563,57	6.097,05	6.194,40
<b>A5</b>		4.657,53	4.802,91	5.166,38	5.389,63	5.493,47
<b>A4</b>		4.419,98	4.557,59	4.901,57	5.130,01	5.233,88
<b>A3</b>		3.488,54	3.684,48	3.989,95	4.144,37	4.304,77
<b>A2</b>	2.970,17	3.157,67	3.337,79	3.722,18	3.821,17	4.005,26
<b>A1</b>	2.878,40	3.116,73	3.187,08	3.307,66	3.398,10	3.610,62